

DOC. 10. GUÍA PARA LA ANATOMÍA DE UNA RÚBRICA GENERAL A PARTIR DE UN CRITERIO (Dinámica *grupo de expertos*)

OBJETIVOS

1. Identificar en las rúbricas generales la concreción de los principios del modelo pedagógico.
2. Reconocer los componentes fundamentales de las rúbricas generales, así como las funciones que estos desempeñan.
3. Beneficiarnos de las ventajas de esta herramienta al aprender a identificar con facilidad: aprendizajes imprescindibles, procesos que activa el aprendiz, metodología, agrupamientos, contextos, recursos y productos adecuados, así como, finalidad y funcionalidad de lo aprendido.
4. Capacitarnos en la utilización de las rúbricas generales para el diseño de una situación de aprendizaje, el tratamiento inclusivo de la diversidad y la evaluación de los aprendizajes
5. Dominar la dinámica de *grupo de expertos* como una estrategia metodológica que facilita el aprendizaje cooperativo, adecuada al enfoque competencial, y ser capaz de aplicarla en diferentes foros.

DINÁMICA DE TRABAJO

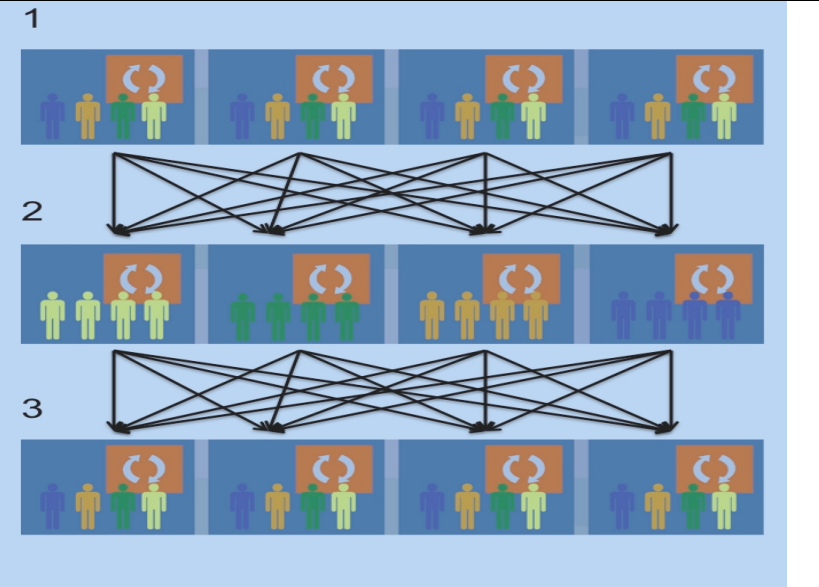
Con esta tarea analizaremos algunos criterios de calificación para reconocer los componentes fundamentales de las rúbricas generales (operaciones mentales, contenidos, graduadores, contexto, recurso, finalidad), así como la función que desempeñan. Para ello, partiremos del visionado de la segunda parte del vídeo (a partir del minuto 9) “Evaluación auténtica y rúbrica general”, y, posteriormente, examinaremos una rúbrica parcial, correspondiente a un criterio de evaluación de un área o materia, siguiendo un guión orientativo (**doc. 9**) dividido en cuatro partes. Reflexionaremos sobre su enfoque competencial, el carácter holístico, así como los procedimientos de gradación de los distintos niveles de logro. En esta ocasión, seguiremos una dinámica de **grupos de expertos**, característica del trabajo colaborativo.

¿POR QUÉ LOS “GRUPOS DE EXPERTOS”?

En esta dinámica, también llamada *jigsaw*, o del *rompecabezas*, cada pieza (participante) es esencial para la realización y comprensión de las tareas, lo que provoca una mayor implicación y, por tanto, mejores resultados globales, constituyendo así una estrategia eficaz de aprendizaje cooperativo. Abordar nuestra tarea con esta dinámica, nos va a permitir experimentar una estrategia metodológica de éxito con la idea de que podamos aplicarla posteriormente en diferentes foros e incluso con nuestro alumnado.

El funcionamiento de la dinámica es muy sencillo:

1. Inicialmente, se conforman grupos heterogéneos para abordar una tarea con varias partes o subtareas. A estos se les denominará “grupos base”. Los miembros de cada grupo *base* deciden la parte que cada uno resolverá, sabiendo que todas las aportaciones son necesarias para solucionar la tarea en su conjunto.
2. Para un mejor desarrollo de cada una de las partes específicas, los grupos base se separan y se reagrupan con las personas que abordan la misma subtarea, constituyendo los *grupos de expertos*.
3. Una vez resuelta su parte en el grupo de expertos, cada participante volverá al grupo original y le presentará las conclusiones de su trabajo. Con la unión de las distintas subtareas quedaría resuelta la tarea inicial.



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

DESCRIPCIÓN DE LA TAREA	TEMPORALIZACIÓN
1. Comienza la sesión con el visionado de la segunda parte del vídeo (a partir del minuto 9) “Evaluación auténtica y rúbrica general”. El éste se muestran las claves para el reconocimiento de los componentes fundamentales de los descriptores de logro. Se puede hacer el seguimiento del vídeo con el texto transcrito en el doc. 3 .	15'
2. Se constituyen grupos heterogéneos con 4 personas cada uno que se reunirán con los materiales de trabajo en los espacios organizados para la actividad. (Recomendamos al coordinador o coordinadora que tenga previsto los materiales de trabajo (ejemplos de rúbricas, doc. 9, lápices de colores, etc.) y un procedimiento para configurar los grupos, evitando la pérdida de tiempo y dispersión).	10'
3. Una vez ubicados en los espacios de trabajo, cada grupo base selecciona la rúbrica de un criterio de evaluación de un	35'

<p> área o materia concreta (podría elegirse alguno de los que se estén trabajando en el momento de realizar la actividad) y realiza un análisis global de los cuatro descriptores de logro, con la finalidad de reconocer sus elementos (operaciones cognitivas, contenidos, graduadores, recursos, contextos) y plantear las dudas generales que surjan. Se recomienda utilizar varios colores para diferenciar los distintos elementos identificados. Es conveniente nombrar a un moderador o moderadora que dé la palabra y controle los tiempos de intervención para ser eficaces. </p>	
<p> 4. Seguidamente, en cada grupo se decide qué docente se encargará de analizar, en el criterio elegido anteriormente, las características de cada uno de los siguientes aspectos: </p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Graduadores 2. Recursos y contextos 3. Operaciones cognitivas, contenidos y redacción general del criterio 4. Observación global de la rúbrica de un criterio 	<p>10'</p>
<p> 5. Se separan los miembros del grupo base para realizar la parte específica y se reagrupan con otros docentes del claustro que tienen la misma subtarea, constituyendo grupos de expertos de no más de 5 personas. Para realizar esta parte de la tarea global, se usará como guión de trabajo las orientaciones para el análisis de una rúbrica (doc.9), en el que se detalla qué hay que observar en cada una de las mencionadas categorías. <small>(Es importante que cada miembro del grupo de expertos tome nota de las conclusiones alcanzadas para compartirlas con su grupo base).</small> </p>	<p>30'</p>
<p> 6. Finalizada la tarea anterior se vuelve al grupo base y cada experto comparte las conclusiones con el resto para llegar a un consenso sobre las ideas fundamentales. La persona que modere solicitará que se comuniquen las aportaciones de cada uno de los expertos, siguiendo el orden de las cuestiones planteadas en el doc. 9. Mientras tanto, el secretario o la secretaria irá tomando nota de todo lo relevante. </p>	<p>40'</p>
<p> 7. Todos los grupos acuden al plenario y se realiza la puesta en común de los aprendizajes, dudas y sugerencias. Es imprescindible que el coordinador o coordinadora de formación modere las intervenciones de los distintos equipos y que otra persona las vaya recogiendo en un acta (suele ser muy útil que dicha acta esté proyectada y sea visible para toda la sala). El coordinador o la coordinadora de la formación deberá cerrar la sesión haciendo una valoración global de la jornada de trabajo. </p>	<p>40'</p>