



Desarrollo de competencias

12

¿Es útil la entrevista personal como sistema de evaluación?

Is the personal interview useful as an evaluation system?



AUTORA

Maria Magdalena Cortès Ferrer¹

mmcortes@cesag.org

¹ Departamento de Didáctica General y Teorías de la Educación, CESAG.



PALABRAS CLAVE | KEYWORDS

Evaluación de competencias; instrumentos de evaluación; entrevista.

Skill Assessment; Evaluation Tools; Interview.



RESUMEN

La buena práctica analiza el uso de la entrevista personal como sistema de evaluación en los grados en educación infantil y primaria en el Centro de Enseñanza Superior Alberta Giménez (CESAG). Se considera un sistema apropiado, puesto que está alineado con los resultados de aprendizaje, aunque presenta alguna dificultad, que ha conseguido resolverse, en la sistematización de las anotaciones para poder proceder a calificar cada entrevista.

ABSTRACT

The good practice analyzes the use of the personal interview as an evaluation system in the early childhood and primary education degrees of the Alberta Giménez Higher Education Center (CESAG). It is considered an adequate system since it is aligned with the learning outcomes, although it presents some difficulty, which has been solved, when it comes to systematizing the notes in order to be able to proceed to grade each interview.



1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

En el marco de la planificación de la intervención educativa, debería producirse un alineamiento entre los distintos elementos que conforman la planificación para que ésta resulte coherente. Así, una vez establecidos los objetivos de la intervención (o los resultados de aprendizaje esperados), de éstos derivarán todas las decisiones que se tomen, en cuanto a contenidos, actividades de aprendizaje, estrategias de evaluación, etc. En el ámbito universitario, la Memoria de Verificación supone un marco que “limita” la toma de decisiones y debería garantizar esa coherencia.

La asignatura “Desarrollo de la personalidad docente” se imparte en el 4º curso de los grados en educación, tanto en Educación infantil como en Educación Primaria. Comparte módulo en la Memoria de Verificación con las diversas prácticas externas, el Trabajo Final de Grado y otra asignatura: “Acción tutorial”. En la breve descripción de los contenidos del módulo se propone un contenido, el número 3, Habilidades docentes: autoevaluación, supervisión y procesos de mejora. A partir de las competencias a desarrollar y los contenidos asignados a la materia, se establecen resultados de aprendizaje, a modo de criterios de evaluación (Bolívar, 2008). En concreto, para desarrollar dicho contenido se proponen los siguientes resultados de aprendizaje:

1. Diseñar un proyecto de vida profesional comprometido como maestro, partiendo del autoanálisis y de la información recibida a lo largo de la formación inicial.
2. Desarrollar habilidades de autoevaluación y coevaluación, entendiendo la función de la evaluación como instrumento de mejora continua.
3. Tomar conciencia de la importancia del autoconocimiento como base para el desarrollo del proyecto personal y profesional.
4. Cooperar con iguales como estrategia para el desarrollo profesional, aceptando las aportaciones y valoraciones del otro.

En la citada Memoria, para las asignaturas “Acción tutorial” y “Desarrollo de la personalidad docente” se prevén los siguientes instrumentos de evaluación: exámenes, trabajos individuales y grupales y resolución de ejercicios y casos prácticos.

En este punto, parece apropiado establecer las bases conceptuales de las que partimos. Consideramos la evaluación como el proceso sistemático de recoger información, analizarla, emitir una valoración sobre esa información y tomar decisiones. El docente debe, además, calificar, esto es, materializar esa valoración en una nota numérica. Entendemos que la calificación forma parte del proceso de evaluación, pero no puede constituir la única actividad dentro de este proceso. Antes bien, debemos ser conscientes de la importancia del proceso de evaluación, en su función de mejora del aprendizaje, que no siempre cumple la calificación. En consecuencia, el docente debe seleccionar cuidadosamente los instrumentos más adecuados para obtener información sobre el proceso realizado. La adecuación de los instrumentos de evaluación viene dada por su idoneidad para recoger



información sobre el tipo de conocimientos, habilidades y valores desarrollados y por su coherencia con el estilo metodológico utilizado en las sesiones de clase (Gairín Sallán, J. 2009; García Sanz y Morillas Pedreño, 2011; Pimienta, 2008).

Dados los resultados de aprendizaje que se han expuesto más arriba, parece lógico concluir que los instrumentos de evaluación deberían ser algo distintos a los que se plantean en la Memoria. Así pues, con el fin de alinear resultados de aprendizaje con instrumentos de evaluación, se diseñó un sistema que incluye la entrevista personal, a modo de “examen oral”. En esta buena práctica se describe en concreto el uso de la entrevista personal como sistema de evaluación.

2. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN

La nuestra es la única asignatura en la que se usa la entrevista personal como sistema de evaluación en los grados en educación, aunque otras asignaturas incluyen entrevistas con otros formatos. Además, en el punto del grado en que se encuentra la asignatura, se considera positivo enfrentarse a una situación similar a una entrevista de trabajo.

Entendemos la entrevista como un sistema de recogida de información mediante una conversación que se produce cara a cara y es intencional por parte del entrevistador. Este sistema se ha considerado adecuado para la evaluación de competencias en educación superior.

Aunque se partía de un modelo de entrevista más abierto, se ha evolucionado, como se verá más adelante, a un modelo de entrevista que teniendo cierta guía podría calificarse de no estructurada o semiestructurada a lo sumo, ya que el uso de las preguntas que se ofrecen más adelante es flexible y permite introducir nuevas preguntas o modificar las existentes en función de la deriva de la conversación (Pimienta, 2008).

La entrevista personal que se lleva a cabo en la asignatura nos permite recoger información acerca del grado de consecución de los resultados de aprendizaje que se han concretado para ella. Tiene lugar en el despacho de la profesora o similar, alrededor de una mesa redonda y, aunque se graba a efectos de conservar la evidencia de la prueba de evaluación, se genera un contexto agradable y de confianza. La intención de la profesora se materializa en preguntas específicas vinculadas a cada uno de los resultados, como se verá más adelante.

Se realiza al final de la asignatura, una vez el alumnado ha finalizado todas las actividades previstas, entre ellas y también formando parte del sistema de evaluación, la elaboración de un portafolio individual y uno grupal, ambos estructurados. En el primero de ellos, se pide a cada alumno/a que detecte unos ámbitos de mejora en su perfil profesional, y planifique acciones para ello en el corto y el medio plazo. En el segundo, reflejan el trabajo realizado como equipo en la detección, planificación, implementación y evaluación de una mejora del perfil docente en el seno de un claustro. Cuando se presenta la guía docente se infor-



ma al alumnado, entre otras cosas, de los resultados de aprendizaje esperados y de la estructura de la entrevista, en el marco de todo el sistema de evaluación, de forma que el alumnado pueda prepararse y planificar el proceso de aprendizaje.

A lo largo de la conversación, la profesora realiza preguntas destinadas a comprobar el grado de consecución de los resultados de aprendizaje. Como se ha señalado más arriba, la docente dispone de una batería de preguntas para recabar información, que se revisa anualmente, teniendo en cuenta el desarrollo de la asignatura. Durante la entrevista, se generan conversaciones y, en ocasiones, surgen nuevas preguntas orientadas a profundizar en las respuestas, aclarar cuestiones o demandar justificaciones. Del mismo modo, las distintas actividades desarrolladas a lo largo de las sesiones permiten generar preguntas o plantear situaciones de partida que los estudiantes pueden desarrollar.

La realización de estas mismas actividades durante las sesiones presenciales y la elaboración del portafolio, tanto individual como grupal, además de proporcionar un contexto sobre el que preguntar, pone al alumnado en condiciones de responder en la entrevista demostrando un determinado grado de consecución de los resultados de aprendizaje previstos.

No obstante, en el transcurso de los años en que se ha usado este sistema de evaluación, se han presentado dificultades especialmente en la conversión a calificación de las anotaciones y la grabación de la entrevista.

En este tiempo, se han probado diversos sistemas para recoger la información durante la entrevista. Siempre se ha grabado, aunque se han tomado notas variando el procedimiento:

- ➔ Al inicio, se tomaban notas que reflejaban el orden del discurso del alumno/a; más adelante, se creó una estructura sencilla, a modo de tabla, para anotar la información clasificada en 4 categorías, una por resultado.
- ➔ En el siguiente curso, se convirtió esa tabla en una rúbrica con el fin de facilitar la conversión de las anotaciones en una calificación. Este sistema no funcionó, debido a que era sumamente difícil que la descripción de las categorías contemplara la diversidad de las respuestas del alumnado, y se acababa tomando la misma cantidad de notas. Posteriormente, debía dedicarse un tiempo a reflexionar contrastando las notas con los indicadores de la rúbrica para obtener la calificación.
- ➔ En este último curso, antes de iniciar las entrevistas, se creó una lista de indicadores para cada resultado de aprendizaje, estos indicadores se conectaron con las preguntas y, finalmente, se ponderó la calificación para cada uno de éstos. Este sistema se ha visto más eficaz para convertir las valoraciones en calificaciones numéricas.

A continuación, se ofrecen organizados en una tabla los resultados de aprendizaje con sus correspondientes indicadores y algunas preguntas a modo de ejemplo que se relacionan con cada indicador.



Tabla 1. Relación de resultados, indicadores y preguntas guía

Resultado de aprendizaje	Indicadores	Preguntas guía
Diseñar un proyecto de vida profesional comprometido como maestro, partiendo del autoanálisis y de la información recibida a lo largo de la formación inicial.	Describe un proyecto profesional definido.	¿Qué tienes pensado hacer al acabar el grado? Si trabajar: ¿En qué tipo de centro? ¿Con qué perfil docente? Si estudiar: ¿Qué máster? ¿Qué información tienes al respecto? ¿Cuáles de estas cosas harías el primer año? ¿Qué cosas dejarías para más adelante?
	El proyecto descrito tiene en cuenta diversos ámbitos: formación, además de ocupación, por ejemplo.	Además de trabajar, ¿tienes pensada alguna actividad más? (si propone actividades no vinculadas con la docencia) ¿Y relacionada con la docencia?
	Vincula los motivos por los que toma decisiones en relación con su proyecto profesional con características personales.	¿Por qué razón escoges este tipo de centro/ o este máster/o esta experiencia? ¿Cómo vinculas esta decisión con tu perfil profesional? ¿Qué experiencias o características personales tienes que puedan motivar esta decisión?
	Describe cambios en su proyecto profesional a lo largo del tiempo (demuestra un proyecto maduro y madurado).	¿Ya pensabas trabajar en este tipo de centro al inicio del grado? ¿En qué momento tomas la decisión de estudiar en lugar de ponerte a trabajar? ¿Qué información o experiencia te lleva a esta decisión?
Resultado de aprendizaje	Indicadores	Preguntas guía
Desarrollar habilidades de autoevaluación y coevaluación, entendiendo la función de la evaluación como instrumento de mejora continua.	Manifiesta la función de mejora de la evaluación	¿Para qué te ha servido la evaluación hasta el momento? Puntúa del 0 al 10 la evaluación en función de su capacidad de mejorar el aprendizaje. ¿Por qué le has dado este valor?
	Participa en procesos de evaluación con ánimo de mejora	¿En qué momentos o situaciones has participado en procesos de evaluación? ¿Lo has hecho obligado de alguna forma (condiciones de una asignatura, requerimientos laborales...)? ¿Cuál ha sido tu papel? ¿Qué te ha aportado personalmente el hecho de formar parte del conjunto de evaluadores?
	Manifiesta sentirse cómodo/a evaluando	¿Cómo te has sentido evaluando a tus compañeros y compañeras? Si has tenido alguna dificultad, ¿cómo la has solucionado? ¿Qué estrategias has usado cuando has tenido que coevaluar?
	Acepta las valoraciones ajenas y las usa como fuente de mejora	¿Cómo has reaccionado al recibir el feedback de tus compañeros y compañeras? Cuenta una situación en la que hayas recibido una valoración negativa o con la que no estés de acuerdo. Describe qué hiciste en un primer momento, si lo compartiste con alguien y cómo y cuál es tu valoración a día de hoy.



Resultado de aprendizaje	Indicadores	Preguntas guía
Desarrollar habilidades de autoevaluación y coevaluación, entendiendo la función de la evaluación como instrumento de mejora continua.	Tiene hábito de reflexión sobre la propia intervención	Cuando ejecutas una actividad previamente planificada, al finalizarla, ¿qué haces? Cuál es tu perfil: ¿sueles darle muchas vueltas a las cosas o, por el contrario, una vez hecho lo olvidas y pasas a la siguiente tarea? Si es la primera opción, ¿cómo le das vueltas? ¿Cuál es el resultado de esas vueltas?
	Reflexiona sistemáticamente (instrumentos, mecanismos, recurrencia...)	¿Tienes algún sistema de reflexión sistemático y periódico? Usas un diario, tomas notas al final de una intervención docente, elaboras instrumentos de observación para que los use un compañero o el tutor de prácticas... ¿Con qué frecuencia reflexionas sobre tu forma de intervenir, tus características personales, tus propuestas de mejora...? ¿Cómo lo haces?
	Toma las reflexiones como punto de partida para tomar decisiones/actuar	Cuando tienes que tomar decisiones, ¿sigues un proceso ordenado? ¿Cuáles son tus pasos? ¿Qué papel tiene la experiencia previa en la toma de decisiones o tu forma de actuar? ¿Puedes poner un ejemplo?

Resultado de aprendizaje	Indicadores	Preguntas guía
Tomar conciencia de la importancia del autoconocimiento como base para el desarrollo del proyecto personal y profesional.	Describe con facilidad tanto aspectos positivos como "negativos" sobre su persona	Imagina que te encuentras en una entrevista de selección de maestros para un centro en el que te interesa trabajar. Enumera dos cualidades que puedes aportar al claustro del centro. ¿Qué aspecto de tu persona o de tus capacidades crees que debes mejorar en un plazo breve? ¿Es el mismo que has reflejado en tu portafolio? ¿Cómo has planificado mejorarlo?
	Valora positivamente el autoconocimiento desde el punto de vista profesional	¿Qué influencia tiene el autoconocimiento en la tarea del docente? Describe una situación en prácticas en la que haber desarrollado el autoconocimiento te ha aportado positivamente.
	Describe consecuencias de no trabajar sobre el autoconocimiento	Describe una situación en prácticas en la que haber desarrollado el autoconocimiento te ha aportado positivamente o bien en la que no tener suficiente autoconocimiento te ha perjudicado.
	Explica acciones que favorecen el autoconocimiento	¿Qué haces para conocerte mejor? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué podrías hacer para conocerte mejor? ¿Qué sistemas conocer que pueden mejorar el autoconocimiento de una persona?



Resultado de aprendizaje	Indicadores	Preguntas guía
Cooperar con iguales como estrategia para el desarrollo profesional, aceptando las aportaciones y valoraciones del otro.	Describe aportaciones de los compañeros en un proceso cooperativo	¿Qué has aprendido de tus compañeros y compañeras en esta asignatura, mientras trabajabas en equipo docente? ¿Y en otras ocasiones? ¿Crees que la cooperación con otras personas enriquece? ¿Cómo?
	Describe aportaciones propias en un proceso cooperativo.	¿Cuál ha sido tu papel en el marco del equipo docente? ¿Es el que sueles tener en equipos cooperativos? ¿Cómo valoras tu aportación a un equipo cooperativo?
	Valora positivamente la cooperación como fuente de desarrollo profesional	Aparte de lo que has comentado antes, ¿qué crees que aporta en concreto a un docente la cooperación?
	Manifiesta aceptar de manera positiva formas de trabajar e ideas y propuestas ajenas	¿Cómo valoras la aportación de ideas de los demás para resolver tareas en equipo? Cuando trabajas en equipo, ¿te sientes cómodo desarrollando ideas ajenas? Si tienes que alterar tu forma de trabajar (sistema, plazos, materiales, etc.), ¿cómo afecta a eso a tu participación en el equipo? ¿Qué pasa con mayor frecuencia: que el equipo se ajusta a tu manera de trabajar o que tú te adaptas a la manera de trabajar de otras personas? ¿Por qué?

Elaboración propia.

Es preciso aclarar que las preguntas suponen una guía y que no se realizan todas a cada alumno o alumna, dado que en algún caso se trata de distintas formas de preguntar acerca de la misma cuestión y, también, ya que la conversación puede generar otras preguntas.

En cuanto a la conversión de las anotaciones en calificación, se ha distribuido el 100 % de la calificación de forma proporcional entre los 4 resultados de aprendizaje. A continuación, se ha ponderado cada uno de los indicadores en función de la importancia que tiene respecto al indicador.

Aparte de las consideraciones anteriores, conviene tener en cuenta que es necesario flexibilizar la fecha oficial de la convocatoria y poner a disposición del alumnado un calendario de fechas disponibles, a las que ellos se apuntan de forma que pueda implantarse la entrevista como sistema de evaluación.

Con el fin de optimizar el tiempo y aumentar la fiabilidad de las valoraciones, se han distribuido las entrevistas de forma que pueda disponerse de un tiempo al final de cada tanda para revisar las notas, recuperar la grabación si fuera necesario y decidir la calificación para cada indicador.

El alumnado decide entre bastantes fechas y horarios aquel momento que puede serle más cómodo. La entrevista se lleva a cabo en el despacho de la profesora, sentados docente y alumno o alumna alrededor de una mesa redonda. El sistema de grabación se deja a un lado, procurando que el alumno, al que se ha



avisado previamente de la puesta en funcionamiento del dispositivo, olvide su presencia. Todas estas decisiones se toman con el objetivo de establecer una atmósfera propicia al aprendizaje.

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADO

La valoración del sistema descrito en el apartado anterior es positiva, después de varios años de búsqueda de un sistema de evaluación que cumpliera, por una parte, con la adecuación a la necesidad informativa y a las estrategias metodológicas utilizadas y, por otra, que permitiera la obtención de calificaciones.

Desde el punto de vista de la evaluación del aprendizaje, la información obtenida fruto del análisis de las respuestas del alumnado permite determinar el grado de desarrollo de los objetivos/resultados de aprendizaje esperados, aunque en ocasiones se requiere reformular preguntas o añadir algunas en función de la deriva que toma la conversación docente-estudiante.

A la docente, esta entrevista individual le permite indagar sobre aspectos difícilmente evidenciables mediante otro tipo de pruebas de evaluación, por lo que se entiende que existe alineamiento entre los resultados de aprendizaje y la estrategia evaluativa.

Si bien es cierto que en un examen escrito podrían plantearse algunas de las preguntas guía o parecidas, en la situación de entrevista se puede obtener información procedente del tiempo de reflexión antes de responder, de la comunicación verbal o para verbal, etc. Este es uno de los motivos por el cual es importante disponer de un tiempo al finalizar la entrevista para completar y reflexionar sobre las anotaciones.

Además, la entrevista presenta como ventaja la posibilidad de repreguntar, contrastar o cuestionar, en función de las respuestas aportadas. Adicionalmente, propicia el ajuste de las preguntas a situaciones concretas en las que ha intervenido el alumno/a en cuestión a lo largo de las sesiones de la asignatura, en consecuencia se incrementa la personalización. En este extremo, podría plantearse el “peligro” de no tratar con igualdad al alumnado en el momento de la evaluación. Dado que asumimos la diversidad de capacidades, necesidades y procesos de aprendizaje presentes en el aula, nos parece más justo plantear la evaluación desde la equidad, en todos los casos con el referente de los resultados de aprendizaje planteados en la guía docente.

Durante el desarrollo de la entrevista, en ocasiones la conversación permite al alumnado reflexionar o plantearse cuestiones que profundizan en su aprendizaje. Con frecuencia, algún estudiante comenta no haberse planteado una situación desde determinado punto de vista o no haber tenido la oportunidad de explicitar algunas dudas respecto, por ejemplo, a su futuro profesional.

Desde el punto de vista de la percepción del alumnado frente al sistema de evaluación, este manifiesta presentarse a la entrevista con menor tensión que a otras



actividades de evaluación, ya que tienen la percepción de tener un mayor control sobre la evaluación, y poderse manejar mejor en el discurso oral. El hecho de crear un ambiente alejado del test y cercano a la conversación puede favorecer esta disminución de la tensión.

Un porcentaje muy bajo del alumnado, pero que se incrementa año tras año, acude a la entrevista con anotaciones estructuradas en torno a los resultados de aprendizaje que se han comentado en la contextualización. En estos casos, se ha visto necesario repreguntar mucho más, para garantizar que las respuestas son genuinas y no fabricadas con la intención de “superar la prueba”. Las repreguntas o la petición de mayor información o argumentos se pueden basar en la información que se tiene de la experiencia del alumno o la alumna en otras actividades de la asignatura.

Al responder, bastantes alumnos y alumnas hacen referencia a información contenida en su portafolio, especialmente al individual, para dar sustento a sus afirmaciones. Prácticamente todos, mencionan actividades realizadas durante la asignatura para argumentar sus respuestas. Todo ello viene a confirmar la relación existente entre las actividades de aprendizaje y las actividades de evaluación.

En el curso 2023-2024, algunos alumnos han acudido a la revisión de evaluación con la intención de comentar el resultado de su entrevista personal y obtener así una valoración cualitativa de su aprendizaje y alguna orientación sobre cómo se podría mejorar su proyecto profesional. Este hecho se ha considerado sumamente positivo y una muestra de la funcionalidad de esta técnica en la evaluación formativa. Como propuesta de mejora, quizás debería valorarse la inclusión de una sesión de feedback después de la entrevista que pudiera ayudar al alumnado a tomar conciencia de su situación respecto a los resultados.

La entrevista personal, por otro lado, es una estrategia usada con frecuencia por los empleadores con el fin de seleccionar el mejor perfil para sus puestos de trabajo. Así pues, este hecho supone una razón adicional para su uso en la formación de grado. La realización de esta prueba, como colofón de un proceso de análisis y mejora, permite a los alumnos mejorar sus habilidades para enfrentarse a esta.

Finalmente, en cuanto al sistema de recogida de información y conversión en calificación, la toma de notas ordenadas en categorías durante la entrevista facilita comprobar que se está obteniendo la información necesaria respecto a cada indicador. Cuando se recuperan, estas notas son de utilidad para valorar cada indicador y otorgarle una calificación.

Los indicadores han permitido concretar y objetivar los resultados, además, tienen la suficiente apertura para dar cabida a la diversidad en las respuestas de los alumnos y alumnas y a diferentes grados de consecución. Este sistema ha funcionado mejor que la rúbrica, que describe de forma demasiado concreta cada uno de los niveles.

Por otro lado, la ponderación indicador por indicador permite afinar mucho mejor la calificación y obtener resultados más afines al proceso de aprendizaje y al desarrollo de la prueba de evaluación.



4. CONCLUSIONES

Consideramos que la entrevista personal es un instrumento adecuado en el contexto de la evaluación competencial, que permite obtener información sobre los resultados de aprendizaje previstos; al tiempo que posibilita al docente ajustar las preguntas a distintas situaciones y personas, con lo que se puede personalizar el proceso de evaluación; y que tiene potencial para la evaluación formativa, cuando el entrevistado obtiene retorno fruto de la conversación. En este sentido, se plantea introducir una sesión posterior a la entrevista para ofrecer a todos los alumnos y alumnas esa información.

Proporciona un entorno de confianza al alumnado, que se siente más seguro y dispuesto a compartir información de índole personal. El hecho de que se trate de una conversación sobre la base de información y experiencias ya conocidas por los estudiantes, en la que pueden usar anotaciones, propicia esa confianza. El objeto de la conversación es el proceso de aprendizaje del alumno o la alumna y sus experiencias previas o producidas a lo largo del semestre que dura la asignatura; así pues, se requiere esa confianza para profundizar en las respuestas del alumnado.

Por el momento, se trata de la única oportunidad que se tiene en el grado para entrenar sus habilidades para afrontar entrevistas de selección de personal. Aunque en otras asignaturas se usan entrevistas, el contenido que se aborda en estas no tiene que ver con el propio perfil docente, por lo que es más difícil que puedan desarrollarse esas habilidades. Parece interesante ampliar esta experiencia en otros momentos del grado, por ejemplo, en los procesos de prácticas, introduciendo referencias al perfil profesional.

Se considera positiva la sistematización en la recogida de información, de forma que se pueda asegurar en cierto modo que es la adecuada en relación con los resultados y que es posible convertir la valoración en calificación. La vinculación de los resultados de aprendizaje con indicadores y la elaboración de preguntas guía ha favorecido esta sistematización y facilitado el uso de la entrevista como instrumento de evaluación.

Se requiere flexibilidad en la temporización de la sesión, así como la disposición de mayores bloques temporales para la realización de la actividad de evaluación final. Estos bloques deberían planificarse lo suficientemente espongados como para que se disponga de tiempo al final de cada par de entrevistas para poder hacer la valoración de las anotaciones.

REFERENCIAS

Arribas Estebaranz, J. M., Manrique Arribas, J.C. y Tabernero Sánchez, B. (2016) Instrumentos de evaluación utilizados en la formación inicial del profesorado y su coherencia para el desarrollo de competencias profesionales en los



estudiantes: visión del alumnado, egresados y profesorado. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 27 Núm. 1 237-255

Bolívar, A. (2008). El discurso de las competencias en España: educación básica y educación superior. *Revista de docencia universitaria*. Vol. 6 Núm. 2

Gairín Sallán, J. (coord) (2009) *Nuevas funciones de la evaluación. La evaluación como autorregulación*. Instituto Superior de Formación del Profesorado.

García Sanz, M. P. y Morillas Pedreño, R. (2011). La planificación de evaluación de competencias en educación superior. En J. Maquilón Sánchez (coord.) *Nuevos desafíos en la formación del profesorado*. (pp. 113-125) Asociación Universitaria de Formación del Profesorado (AUFOP)

Monereo, C. (2009). La autenticidad de la evaluación. En *La evaluación auténtica en enseñanza secundaria y universitaria: investigación en innovación*. 1 ed., (pp. 15-28). Innova Universitat.

Pimienta Prieto, J. H. (2008) *Evaluación de los aprendizajes*. Un enfoque basado en competencias. Pearson Educación.