

Tiempo de educar, año 11, segunda época, número 22, julio-diciembre de 2010



Cano Elena (2005), CÓMO MEJORAR LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES. GUÍA PARA LA AUTOEVALUACIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DEL PROFESORADO, 1ª edición, Editorial Graó, Barcelona, 213 páginas.

Presentado por
*Martha Díaz Flores*¹

El texto de Elena Cano, considera que el discurso sobre las competencias que deben adquirir los estudiantes de diversos niveles educativos y las que deben desarrollar los diferentes profesionales pone mayor énfasis en la aplicación práctica de conocimientos y procedimientos, en los procesos, en el saber hacer, en detrimento de un conocimiento únicamente basado en la memorización.

Para la autora, las competencias pueden ser tanto las estrictamente académicas como aquellas otras que requiere el desempeño profesional (saber trabajar en equipo, ser flexible, ser sistemático y riguroso). Algunas competencias pueden ser propias de una profesión determinada, pero hay muchas competencias transversales que necesitamos todos.

En el caso del profesorado (desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria en el ámbito formal) y de los formadores en general, disponer de ciertas competencias que nos ayuden a enfrentar

¹ Dra. En Educación, Dirección de Fortalecimiento de los Valores Universitarios, Universidad Autónoma del Estado de México.

los retos crecientes y cambiantes de la época que nos ha tocado vivir es especialmente importante porque, de algún modo, el desarrollo de otros individuos depende, en parte, de nuestro trabajo.

El libro considera por un lado, poseer una formación profunda sobre la disciplina que impartimos resulta imprescindible; por otro, la formación psicopedagógica no resulta menos importante; y finalmente, disponer de ciertas competencias (profesionales pero también personales) para desarrollar nuestro quehacer diario también es indispensable.

En el caso particular del profesorado las reformas educativas han obligado a los docentes a reconfigurarse profesionalmente, es por ello que la autora Elena Cano quien es licenciada en Ciencias de la Educación y en Ciencias Económico y Empresariales y Doctora en Pedagogía y profesora titular de la Universidad de Barcelona, presenta en este texto una guía para mejorar las competencias de los docentes.

El texto escrito por la doctora Cano, considera entre las competencias del nuevo docente las siguientes: la capacidad de planificación y organización del propio trabajo; las competencias comunicativas; la capacidad de trabajar en equipo; las habilidades interpersonales para la resolución de conflictos; la capacidad de usar significativamente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; el autoconcepto como la base de nuestro trabajo docente y la autoevaluación de nuestro trabajo como vía para la mejora.

Para abordar el sentido de las competencias la pregunta clave en el texto es: **competencias, ¿para qué? o ¿al servicio de qué?** No se trata en el texto de reproducir el discurso técnico, sino de que los docentes hallen el camino para desarrollar sus propias competencias, de modo que rompan su tradicional dependencia del poder político, de los expertos, de los libros de texto y de la racionalidad burocrática para que se encuentren cualificados y tengan poder de decisión real, a partir de la reflexión contextualizada.

En segundo lugar la autora propone conocer **cómo se entienden las competencias aplicadas a la profesión docente**. La función docente puede estructurarse, *grosso modo*, en dos tipos de tareas principales:

- La tarea del profesorado como mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La tarea de conocedor disciplinar, que comporta la intervención curricular (aunque este conocimiento pedagógico de planificación curricular es esencialmente colegial).

La lectura del texto nos hace una propuesta-síntesis de competencias clave en los docentes que se describen a continuación.

Competencias genéricas. Entre ellas:

1. **Competencias interpersonales:** comunicación, trabajo en equipo, liderazgo.
2. **Competencias cognitivas:** resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano, creatividad.
3. **Competencias instrumentales:** gestión, instrumentales (idiomas, informática, documentación).
4. También destacan la importancia de la competencia en la expresión oral y escrita.

Competencias exclusivamente docentes, consideradas en la clasificación de Scriven (1998), considera que, normativamente (desde el punto de vista de la administración educativa), las responsabilidades que pueden ser evaluadas porque determinan el buen hacer de un profesor o de una profesora son las siguientes (se señalan con un asterisco las esenciales):

1. **Conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza:** conocimiento del campo concreto de competencia; conocimiento de otras materias presentes en el currículo; conocimiento del centro y su contexto y el conocimiento de las responsabilidades docentes.
2. **Planificación y organización de la enseñanza** considera aspectos como: estructuración del trabajo de los profesores sustitutos; desarrollo del curso y/o mejora; selección y creación de materiales; utilización de recursos disponibles (agencias locales, especialistas); apoyo al alumnado con necesidades especiales y suministro al alumnado de tareas de casa con sentido.

3. **Comunicación.** Entre otras: habilidades de comunicación generales; implicación de los padres en la educación de sus hijos; eficacia de la comunicación del contenido del curso a todo el alumnado; dominio de la tecnología educativa; gestión del aula; desarrollo del curso y evaluación del curso.

4. **Organización de la clase,** por ejemplo: relación con los alumnos y alumnas; supervisión eficaz de los ayudantes de aula; mantenimiento de la disciplina en clase; asistencia individual al alumnado; gestión para evitar emergencias y para cuando sea necesario enfrentarse a ellas.
 - Eficacia en la instrucción con los siguientes aspectos: motivación para aprender de los alumnos y alumnas; supervisar y facilitar el aprendizaje del alumnado; efectos positivos sobre el aprendizaje de todos los alumnos; energía física y emocional para soportar las tensiones de la enseñanza.

 - Evaluación que contempla actividades como: diagnóstico y respuesta a las necesidades del alumnado; evaluación y mejora del curso, enseñanza, materiales, currículo; evaluación y mejora de las actividades de aula; evaluación del progreso de los alumnos y alumnas (puntuaciones de examen y otras actuaciones del alumnado); obtención y utilización de la retroalimentación del alumnado en la enseñanza; elaboración, impartición, puntuación e interpretación de exámenes; calificaciones y clasificaciones; comunicación del progreso académico a los alumnos y alumnas, directores, padres y otras personas autorizadas (informes).

 - Profesionalidad que debe considerar: conducta ética en comportamiento personal y profesional; promoción y modelado de tratamiento equitativo a los alumnos, compañeros, padres; actitud y actuación profesional; conocimientos (lectura de literatura profesional); cooperación con otro personal del centro educativo; servicio a la profesión (especialmente conocimientos sobre educación profesional, ayudando a

los principiantes y compañeros, investigando en educación, trabajando para organizaciones profesionales).

5. Otros servicios individualizados al centro y a su comunidad:

- Conformidad con las normas y reglamentos escolares.
- Refuerzo de las normas escolares.

Si se analiza el listado de competencias sugeridas con las sugeridas por otros autores, se encuentra que las más reiterativas y que, en consecuencia, aborda el texto, han de permitirnos resolver nuestras tareas cotidianas con eficiencia y enfrentarnos a nuevos retos con ilusión, y deben incorporarse a nuestro trabajo diario como docentes para que logremos ser competentes en el sentido más amplio del término. Estas competencias son las siguientes:

Mejora de la capacidad de organizar el propio trabajo.

En ocasiones tenemos dificultades en nuestro trabajo porque no sabemos organizarnos, de modo que se nos acumulan las tareas, nuestro tiempo se dispersa en mil tareas diferentes, que, incluso, hacemos a la vez. Por ello algunas ideas genéricas, pero que pueden resultar útiles son las siguientes:

- Delegar y acompañar esta delegación de rendimiento de cuentas.
- Derivar correos electrónicos.
- Separar lo urgente de lo que puede esperar.
- Identificar cuáles son los aspectos que, aunque no sean urgentes, son más importantes.
- Estudiar qué debemos priorizar y qué podemos demorar, y cuáles son los costes y consecuencias de no abordar inmediatamente un tema.
- Priorizar aquellas decisiones de las cuales depende el trabajo de terceras personas.

Ser proactivo, superando el estilo “apagafuegos”

Es bueno intentar ser proactivo, no reactivo. Es decir, no reaccionar a medida que van surgiendo imprevistos y dificultades, no esperar a que

algo acontezca para darle una respuesta. Por ello hay que cambiar el estilo reactivo por la iniciativa y la búsqueda de alternativas.

Sistematizar los criterios para la toma de decisiones

La rapidez en la toma de decisiones depende tanto de la estructura y los papeles de trabajo del grupo como de las características de cada uno de sus miembros (su personalidad, sus valores, su sensibilidad hacia cada tema...).

Tomarse tiempo para la evaluación

Especialmente relevante es establecer procesos de evaluación de la propia tarea, que nos permitan conocer (no intuir) cuáles son las cosas que no han funcionado bien y poner solución. Ésa será la base de una posterior planificación de nuestro trabajo más ajustada.

La importancia de la comunicación

La comunicación es esencial en nuestras vidas. En cada momento, intencionalmente o no, comunicamos, y en el campo educativo aún más, puesto que el acto didáctico es, en esencia, un acto comunicativo y la relación con los demás (estudiantes, colegas...) se basa en la comunicación. Por ello el profesorado debe estar atento a la recepción de estímulos e informaciones constantes y para transmitir mensajes en diversas situaciones.

Propuestas para la mejora de la comunicación oral

Buscar la congruencia de los mensajes. Habitualmente cuidamos mucho el mensaje oral que deseamos transmitir, por ejemplo, al alumnado, a otros docentes o a otros miembros de la institución formativa en general. Pero, ¿qué sucede con los mensajes no verbales? Deberíamos cuidar todas las señales que emitimos para que no exista incoherencia entre los distintos tipos de mensajes. Todos poseemos una personalidad propia y un estilo propio. Sin embargo, todos podemos aprender a comunicarnos mejor.

Cuidar los diversos estímulos

Estímulos verbales

- Controlar la velocidad al hablar. La rapidez al hablar puede dar sensación de dinamismo, pero hablar excesivamente rápido puede hacer que la audiencia “desconecte”, por ser incapaces de asimilar tanta información a ese ritmo.
- Cuidar el vocabulario. Es importante que el lenguaje sea más o menos culto o más o menos técnico, en función de nuestros interlocutores.

Estímulos vocales

- Vigilar el tono de voz. Resulta estimulante y ayuda a enfatizar aquellas cosas más relevantes.
- Vigilar el volumen de la voz. Un tono excesivamente alto puede crispar, mientras que un tono bajo puede resultar aburrido.

Estímulos situacionales

- Utilizar el espacio como mecanismo para acercarnos a los demás. No hacer del espacio una barrera sino un facilitador.

Cuidar la apariencia física

La imagen es importante en tanto que dice algo de cómo somos. No se trata de ser esclavos de la imagen, sino de mostrarse naturales y a la vez transmitir una sensación agradable y coherente con la profesión que se desempeña.

El trabajo en equipo

Cada vez más, aisladamente un educador poco puede hacer para atender a un individuo. La complejidad de la vida actual y los múltiples problemas que afectan a nuestros alumnos hacen que sea imprescindible trabajar en equipo, no sólo ya en el centrote trabajo de cada uno, sino con otros docentes y otros agentes que también pueden intervenir en la atención de una persona.

Tener una actitud colaborativa

Mucho se ha hablado de la necesidad de generar en los centros educativos una cultura colaborativa. Los problemas que abordamos son más complejos y globales y requieren, en consecuencia, un verdadero trabajo en cooperación entre todos los agentes.

Celebrar reuniones de trabajo en equipo que resulten operativas

Las reuniones son un medio habitual de trabajo en los centros educativos de diversos niveles. Además de resolver trabajo técnico tienen otra función, puesto que para que las personas estén motivadas es imprescindible que se encuentren comprometidas en las decisiones que pueden afectarles.

¿Cómo utilizo las nuevas Tecnologías de la información y la comunicación (NTIC)?

Las nuevas tecnologías son imprescindibles. Sin embargo, no olvidemos que deben constituir un recurso para ayudarnos a hacer nuestro trabajo, no entorpecerlo. Han de ayudar a que todos, profesorado y alumnado, aprendamos a ser, a saber, a saber hacer y a convivir. Las nuevas tecnologías no sólo agilizan los procesos que antes realizábamos de forma manual o con otros procedimientos, sino que suponen un nuevo modo de concebir nuestro trabajo, nuestras relaciones. Los docentes deben de poseer una mínima capacidad de manejo de las nuevas tecnologías. Marqués (2000) recoge los conocimientos básicos que podrían configurar la “alfabetización digital” necesaria para toda la población:

- Conocimiento básico del sistema informático: elementos del hardware, tipos de software, redes.
- Gestión básica del equipo: administración de archivos y carpetas, antivirus.
- Uso del procesador de textos.
- Navegación en Internet: búsqueda y selección de información.
- Uso del correo electrónico.
- Creación, tratamiento y captura de imagen digital.

- Elaboración de documentos multimedia y presentaciones.
- Conocimiento básico de la hoja de cálculo y las bases de datos.

Todo ello será, si no lo es ya, en opinión de la autora, imprescindible para desarrollar nuestras tareas diarias. Por ello es importante vencer las dificultades que podamos tener en relación con el manejo de las nuevas tecnologías y no quedar excluido culturalmente.

Las actitudes positivas que hay que potenciar

La **autoestima** es el sentido que cada uno tiene de su propia valía personal; es la percepción de uno mismo; es, pues, una autoevaluación.

Hay que tener un **autoconcepto** ajustado, valorando aquellas cosas que podemos hacer bien y aquellas otras que no se nos dan tan bien, pero que seguro podemos mejorar con práctica y esfuerzo.

Conocernos

Es necesario saber cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles para poder mejorar profesionalmente. Por ejemplo, antes de emprender una actividad profesional hay que sentir la motivación suficiente para hacerlo y sentirse capacitado para llevar a cabo dicha tarea. Para ello es bueno reflexionar sobre nuestras aptitudes.

Las actitudes negativas que hay que revisar

Todos poseemos actitudes negativas, algunas veces innatas y otras veces derivadas del entorno en el que trabajamos. Hay que preguntarse, pues, a qué se deben y cómo superarlas.

Ajustar nuestras expectativas

Es bueno poseer un afán de superación. Sin embargo, no hay que tener niveles de autoexigencia excesivos que nos conduzcan al *burn-out*, es decir, a *quemarnos* como profesionales. Para evitarlo, hay que trabajar con entusiasmo, pero con realismo y con esfuerzo individual, pero también con responsabilidad colectiva.

Desarrollar habilidades sociales

En ocasiones nuestro comportamiento en las relaciones sociales resulta inadecuado. Esto puede deberse a no haber aprendido una conducta, a la ansiedad, que puede provocar que sólo se ejecute un comportamiento adecuado de forma parcial; a la interpretación de ciertas situaciones, que lleva a actuar de forma inadecuada o a la distorsión de la realidad.

Desarrollar técnicas y estrategias de autoevaluación

La evaluación formativa y la autoevaluación son la base para el crecimiento profesional y para hacer factible la innovación y el cambio. Ello nos tiene que conducir a reflexionar sobre nuestras creencias y nuestras acciones, a compartir estas reflexiones con los colegas, a escuchar sus comentarios y a recibir retroalimentación sobre el trabajo realizado.

Considero por lo planteado anteriormente que el texto “**Cómo mejorar las competencias de los docentes**”, al plantear una serie de actividades a realizar para cada una de las competencias mencionadas por la autora, permite a los lectores hacer un ejercicio de autoevaluación como vía para la mejora y comprender que el desarrollo de las competencias sugeridas en el texto, son necesarias para mejorar nuestro quehacer cotidiano en las aulas y optimizar con ello el proceso de enseñanza-aprendizaje como parte de nuestra actividad docente.

Fecha de recepción: 26/05/2009
Fecha de aprobación: 05/09/2010