

Programa de Competencias Docentes para la Contemporaneidad

Por:
Martha Briceño
Aimée Grimaldi
Erika Montero
Adelmary Salgueiro

Caracas, Venezuela 2012

Resumen

El programa de desarrollo de competencias docentes para la contemporaneidad, se enmarca en la iniciativa mundial de la UNESCO orientada a la mejora de la calidad de la educación, a través de acciones de formación dirigidas al personal docente, para afrontar los desafíos propios de la sociedad actual.

Los docentes se convierten en protagonistas de los procesos de transformación requeridos en el ámbito educativo, pues son el nexo principal entre el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y los cambios en la organización escolar y su entorno, es así como requieren incrementar y potenciar comportamientos a la altura de estas exigencias.

Tomando como base la propuesta del autor Phillippe Perrenoud y su libro “Diez nuevas competencias para enseñar”, se diseñó un programa educativo, orientado a desarrollar y fortalecer las competencias requeridas por los docentes, para ejercer su rol de líderes y agentes de cambio en su entorno inmediato.

El programa comprende 3 fases de desarrollo, a medida que el docente avanza en su formación, se hace consciente de su desempeño cotidiano, de las acciones que requiere emprender para mejorar en su labor y se compromete con su propio desarrollo.

Esta experiencia ha sido probada de manera presencial y la propuesta es evolucionar hacia una experiencia virtual de aprendizaje.

1. Contexto

El programa de formación que se describe a continuación, surge en el ámbito de la iniciativa privada, a través de una línea estratégica de acción que se ha planteado una importante fundación en Venezuela, en el área de mejoramiento de la educación.

Esta organización sin fines de lucro, tiene como misión apoyar y fomentar iniciativas innovadoras y sostenibles que generen capacidades y creen oportunidades para mejorar la calidad de vida y contribuir a fortalecer el tejido social en Venezuela.

Para el año 2012, cuenta con una trayectoria de 35 años de compromiso permanente con la sociedad venezolana. La gestión que desarrollan ha sido reconocida y acreditada internacionalmente por el Centro Mexicano para la Filantropía, Forum- Empresa y Aliarse por México, quienes otorgaron en el año 2010 el “Reconocimiento a la Empresa Social Responsable Latinoamérica”.

Hace foco en tres áreas de acción: Educación, Desarrollo Comunitario y Salud.

En el ámbito educativo, promueven una educación integral de calidad, convencidos que constituye la base para una mejor sociedad; a través de un plan de acompañamiento basado en la propuesta de la UNESCO “*educación de calidad para todos*”, atendiendo de manera integral al docente, al estudiante y a toda la comunidad educativa.

Esto implica un proceso acumulativo en el tiempo que apunta al mejoramiento de la calidad de la infraestructura; la dotación y equipamiento escolar; **el desarrollo de competencias en los docentes**; la nutrición, deporte y recreación de los niños, niñas y adolescentes en la escuela y la activa participación de la comunidad educativa.

Como resultado de la activación de esta iniciativa, se espera estudiantes con mayor permanencia en el sistema educativo, mejor desempeño de los docentes en el aula y comunidades más comprometidas con sus escuelas.

Las distintas actividades de formación que desarrolla la Fundación para los docentes, les provee oportunidades de mejoramiento profesional en las áreas académicas y de formación humana, liderazgo, manejo de herramientas didácticas y pedagógicas.

Las autoras del programa actúan como asesores en la formulación y participan en la ejecución del mismo.

2. Marco Conceptual

La concepción del programa de desarrollo de competencias docentes para la contemporaneidad, está basada en primer lugar en el marco de acción de Dakar, “Educación para todos”, adoptado en el Foro Mundial de UNESCO sobre la Educación celebrado en Dakar (Senegal), entre el 26 y 28 de abril del año 2000.

En dicho foro, se establecieron compromisos y estrategias para alcanzar las metas planteadas de educación para todos. Una de las estrategias está referida a *mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes*.

Así tenemos que en el documento final de foro se plantea, en el apartado 69 y 70:

“69. Los docentes desempeñan un papel esencial para promover la calidad de la educación tanto en la escuela como en programas más flexibles basados en la comunidad y son los abogados y catalizadores del cambio. Ninguna reforma de la educación tendrá posibilidades de éxito sin la activa participación de los docentes y su sentimiento de pertenencia. Los profesores de todos los niveles del sistema educativo deberán ser respetados y suficientemente remunerados; tener acceso a formación y a promoción y apoyo continuos de su carrera profesional, comprendida la educación a distancia; y participar en el plano local y nacional en las decisiones que afectan a su vida profesional y al entorno de aprendizaje. Asimismo deberán aceptar sus responsabilidades profesionales y rendir cuentas a los alumnos y la comunidad en general.

70. Será preciso establecer estrategias bien definidas y más imaginativas para encontrar, atraer, formar y retener a buenos profesores. Esas estrategias deberán abordar el nuevo papel del docente para preparar al alumno a una nueva economía basada en el saber y movida por la tecnología. Los profesores deberán entender la diversidad de los estilos de aprendizaje y del desarrollo físico e intelectual de los alumnos y crear entornos de aprendizajes estimulantes y participativos.” (1)

Frente al reto de formular una propuesta de acción que atienda algunos de los planteamientos realizados en los apartados descritos anteriormente, y que apoye la labor de la Fundación en lo referente a mejorar la competencia profesional de los docentes, las autoras de esta propuesta, se orientaron a investigar cuales eran aquellos comportamientos clave para dar frente a los desafíos de la sociedad contemporánea.

Es así como, la segunda fuente de soporte para el diseño del programa de formación, lo constituye el libro “Diez nuevas competencias para enseñar” del autor Philippe Perrenoud, Doctor en sociología y antropología y profesor en la Universidad de Ginebra, quien a través de su publicación pretende convertirse en una referencia de competencias profesionales para orientar la formación continua del docente.

Así también, frente a la necesidad de definir la palabra “competencia”, se adoptó la posición de la consultora Hay Group:

“Una competencia es una característica personal que lleva a un comportamiento diferenciador de éxito” (2), está referido a los comportamientos que ejecutan las personas para alcanzar resultados.

Una competencia es visible a través de las conductas que muestran las personas de manera natural y consecuente.

Las competencias desde este enfoque, no sólo tienen que ver con los conocimientos y habilidades requeridas para ejercer un trabajo específico, sino que también con las actitudes, valores y rasgos motivacionales, todo aquello que es intrínseco de la persona.

1 UNESCO (2000). Marco de Acción de Dakar, Educación para Todos. Francia: Autor

2 San Pedro, Alberto (2011). Gestión por competencias en las organizaciones. 2do. Congreso Internacional del RRHH, Olot Febrero 2011. (paper)

3. Perfil de Competencias

Tomando como base estas referencias conceptuales diseñamos un perfil de competencias del docente contemporáneo, y las clasificamos en tres grupos principales:

- Competencias Pedagógicas, referidas a las conductas inherentes a la profesión docente, están relacionadas con el proceso de aprendizaje en aula y sus estudiantes.
- Competencias Relacionales, derivadas del nuevo rol del docente en la escuela, y que está orientada a los comportamientos requeridos para vincularse con todos los actores de la comunidad educativa.
- Competencias Transversales, describe las conductas permanentes en un docente, tanto en su ámbito de trabajo como fuera de él.



*Autoconocimiento es una competencia adicional incorporada por las autoras al modelo propuesto por Perrenoud, así como la clasificación de las mismas.

El programa de formación está dirigido a desarrollar y profundizar en las competencias relacionales y transversales, en el entendido que ya existe una base de las competencias pedagógicas, como parte de la formación profesional y adicionalmente porque en este campo abundan las opciones de entrenamiento y actualización profesional para los docentes.

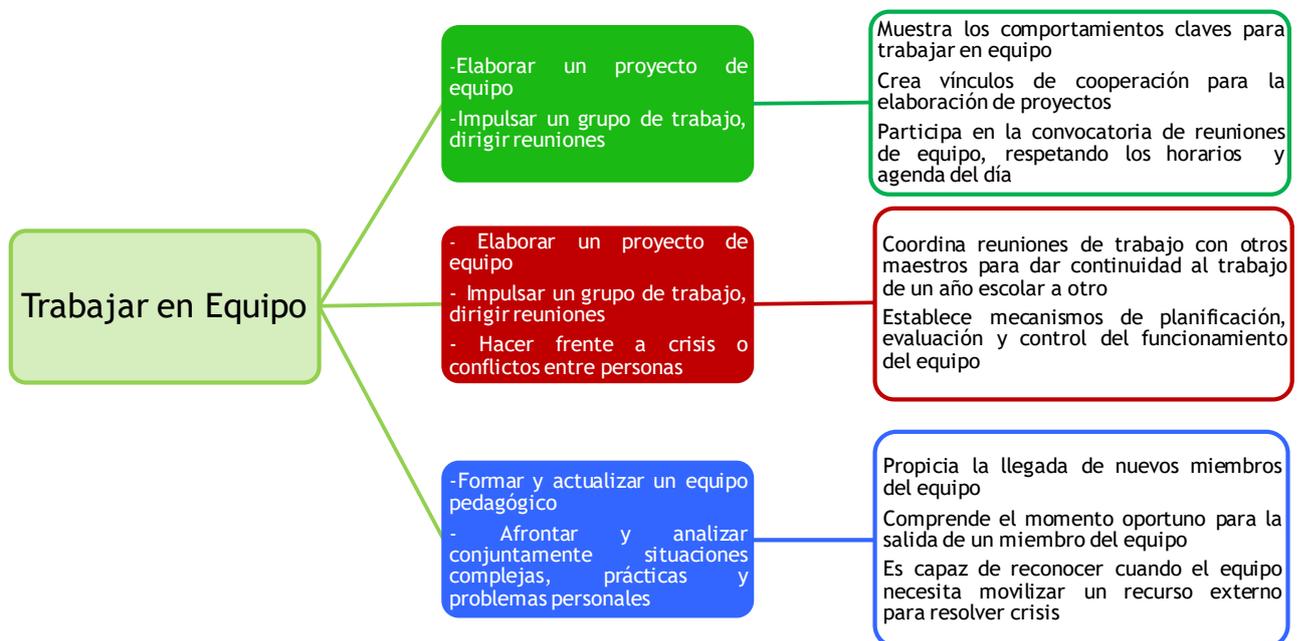
Cada una de las competencias se desagrega en 3 niveles de conductas específicas, clasificación vinculada directamente al programa de formación.

A continuación se describen las **competencias relacionales**:

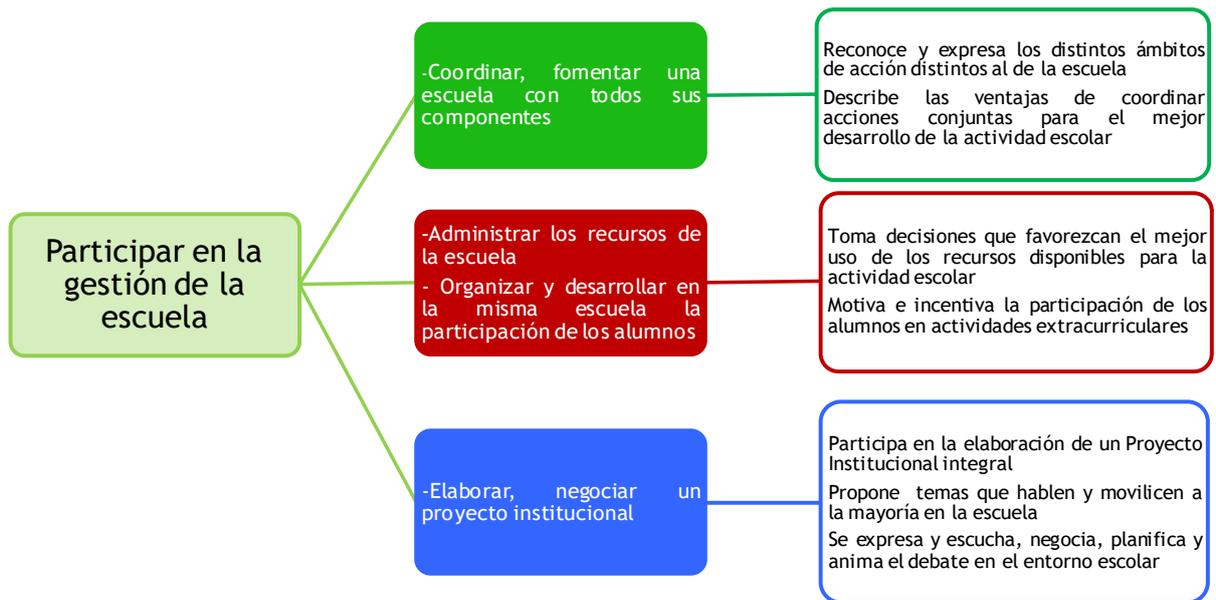
1. *Autoconocimiento*: Es la capacidad de tomar conciencia de la realidad propia y las características personales para afrontarla, reconociendo las emociones, los valores y la motivación personal.



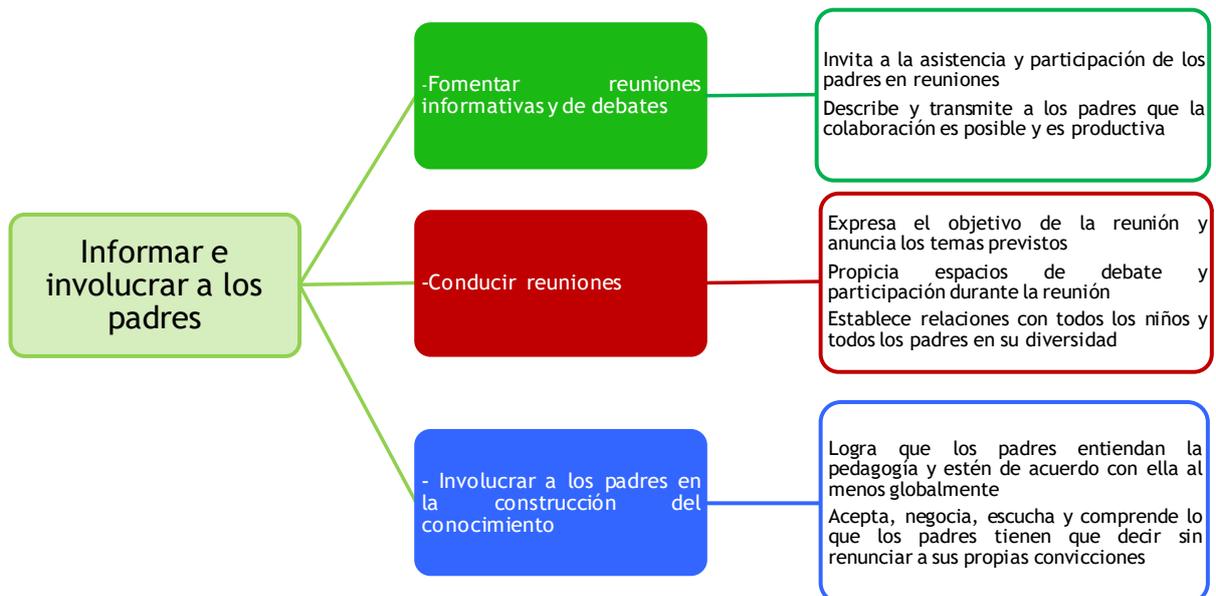
2. Trabajo en equipo: Capacidad para trabajar con otras personas para alcanzar los objetivos comunes. Requiere la movilización de recursos propios y externos, que permiten a un individuo adaptarse y cooperar con otras en una situación determinada o en la ejecución de actividades con un fin común.



3. Participar en la gestión de la escuela: Es la predisposición para gestionar acciones, proyectos y/o recursos en el entorno de la comunidad educativa, entendida esta como los distintos actores que interactúan en la escuela y forman parte de ella.

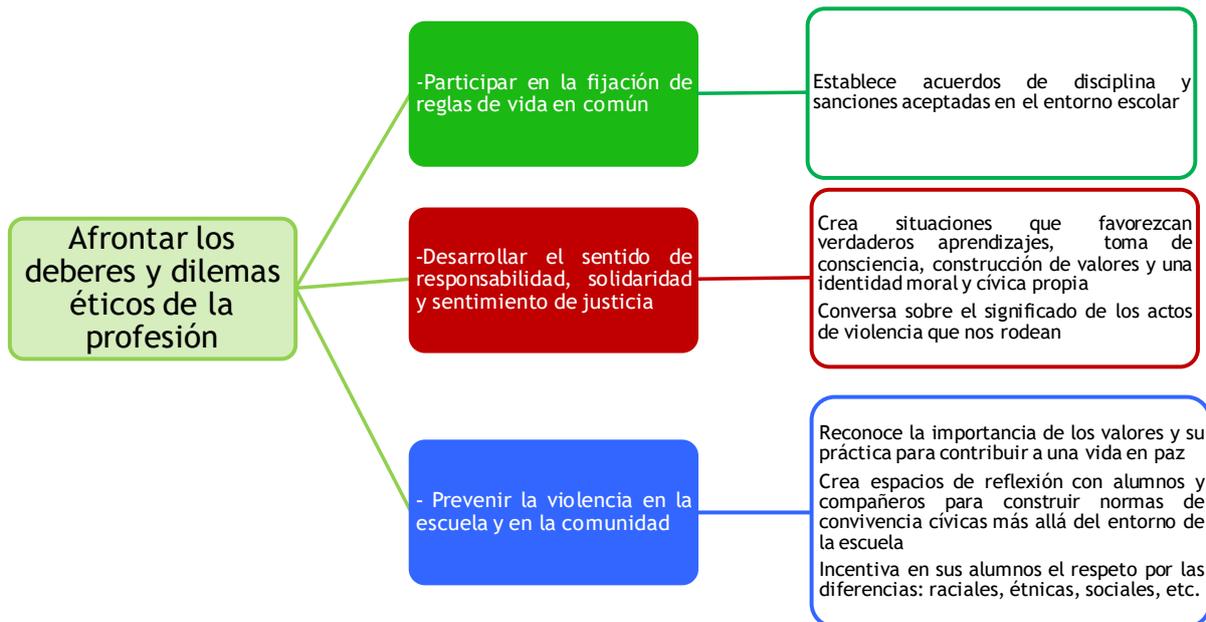


4. Informar e involucrar a los padres: Se refiere a interés y habilidad de comunicarse con los padres de los estudiantes, para compartir información e incorporarlo en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

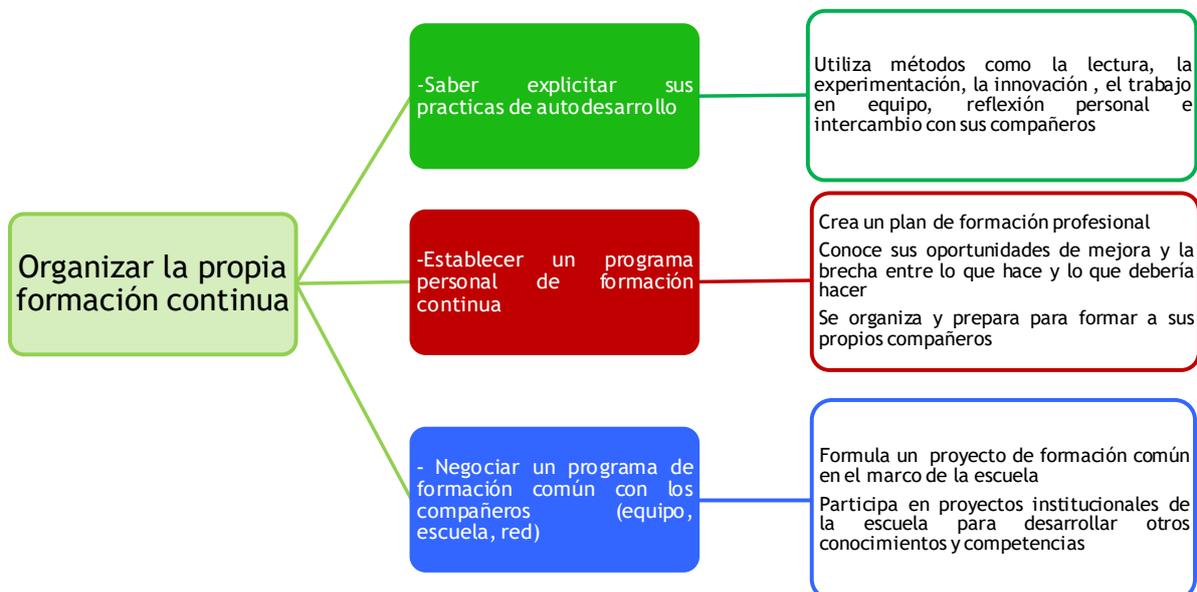


Y ahora mencionaremos las **competencias transversales**:

1. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión: Es la capacidad de actuar de acuerdo a los valores y normas morales reconocidas en el ámbito escolar, y así también inspirar a los estudiantes en este marco de acción.



2. Organizar la propia formación continua: Se refiere al compromiso personal para decidir y tomar acción en la adquisición de nuevas habilidades y/o en las prácticas requeridas para mejorar las competencias ya existentes.



4. Programa de Formación

Una vez descrito el perfil de competencias establecido, se procedió a estructurar el programa de formación.

4.1. *Propuesta pedagógica:* Los diseños instruccionales tienen como base de desarrollo los lineamientos de aprendizaje acelerado para adultos, de forma tal que el programa de formación se inscribe en las filas del constructivismo, con una influencia sostenida del aprendizaje significativo.

El Aprendizaje Acelerado es uno de los variados enfoques de enseñanza-aprendizaje utilizados en los últimos años, creado por Georgi Lozanov y nutrido por importantes investigaciones desarrolladas por Gardner, Sperry, Rose, Kasuga, entre otros. Es un modelo innovador que comprende técnicas y herramientas basadas en los estudios más recientes de las capacidades y potencialidades del cerebro, e involucra de manera integral la mente y el cuerpo del ser humano haciendo más significativo, agradable y divertido el aprendizaje, tal como lo señala la autora Linda Kasuga. (3)

Se fundamenta en la premisa de que se puede aprender con una eficacia varias veces superior a la que se considera como normal, si podemos eliminar las barreras que nosotros mismos nos imponemos o aceptamos del medio. Cada aspecto de la metodología está orientado a crear una atmósfera en donde se construya más y más confianza en las capacidades del participante y así mismo reducir al mínimo el estrés y las distracciones.

Respecto al constructivismo, se refiere a un proceso de enseñanza-aprendizaje dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción generada por la persona que aprende. Se parte de los conocimientos previos de los socios de aprendizaje y el facilitador es una guía para lograr construir conocimientos nuevos y significativos, siendo ellos los actores principales de su propio aprendizaje.

Y esta postura entra en perfecta sintonía con el aprendizaje significativo, en cuanto a que en este postulado, se presupone la existencia de conocimientos previos e interés por parte de los estudiantes, para relacionar de manera sustancial y potenciar el nuevo conocimiento.

4.2. *Descripción del programa:* Comprende 3 fases de ejecución, en cada una de ellas se trabajan las competencias con las conductas asociadas a cada nivel.



(3) Kasuga, Linda y Otros (2007). Aprendizaje Acelerado. México: Grupo Editorial Tomo, S.A.

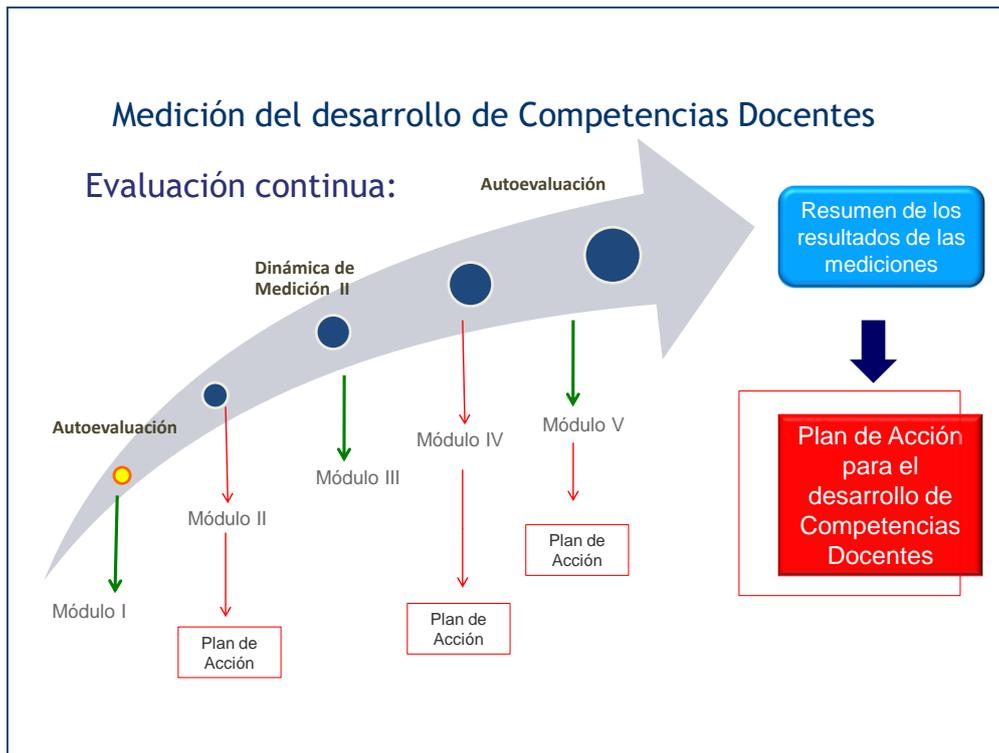
En la fase I, se llevan a cabo 6 talleres que comprenden los siguientes objetivos:

Taller	Objetivo General
Apoyándome en mis fortalezas Módulo I (8 horas)	Descubrir fortalezas y valores de excelencia para triunfar, aplicando el manejo de las emociones, el autoconocimiento y la automotivación como elementos potenciadores para la acción.
Apoyándome en mis fortalezas Módulo II (8 horas)	Definir y expresar el significado de la responsabilidad individual como eje para la toma de decisiones y de actuación en todos los ámbitos de la vida.
Impactando al otro Módulo I y II (16 horas)	Incrementar el desempeño en equipo, aplicando competencias que faciliten la integración y elaboración de proyectos comunes, la fluidez en la conducción de reuniones y el manejo cotidiano de los conflictos entre personas, impulsando el logro de proyectos y metas propuestas.
Participando al 100% (8 horas)	Promover el proceso de reflexión compartida e iniciar la identificación y puesta en práctica de herramientas que permitan potenciar la participación activa del docente en todos los ámbitos donde él impacta como líder
Generando Compromisos (8 horas)	Describir, explicar y demostrar el desarrollo de las competencias docentes que han sido trabajadas en la primera fase del programa educativo.

En la fase II, se ejecutan 5 talleres:

Taller	Objetivo General
Creación y Mantenimiento de Redes Módulo I y II (8 horas c/u)	Integrar una red educativa local, dada la información recibida sobre el tema, organizando su esquema de funcionamiento y ejecutando acciones entre los miembros de la comunidad educativa que les permitan trabajar en forma conjunta y lograr mejores resultados de impacto comunitario.
Planificación y Seguimiento de Proyectos Módulo I y II (8 horas c/u)	Implantar un proyecto educativo institucional, dada la información recibida sobre el tema, planificando y ejecutando la metodología a seguir con los integrantes de la comunidad educativa con el fin de consolidar una identidad educativa que potencie el proceso de aprendizaje hacia un camino crítico y constructivo, propiciando el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas para la formación integral del ser humano.
Medición Impacto de Gestión Módulo I (8 horas)	Demostrar las competencias docentes a través del reforzamiento del autodesarrollo, reconocimiento de la evaluación de proyectos y presentación de los avances de los compromisos asumidos a fin de potenciar los principales aprendizajes del programa.

Durante esta segunda fase, los participantes trabajan activamente en la medición de las competencias, de acuerdo al siguiente esquema:

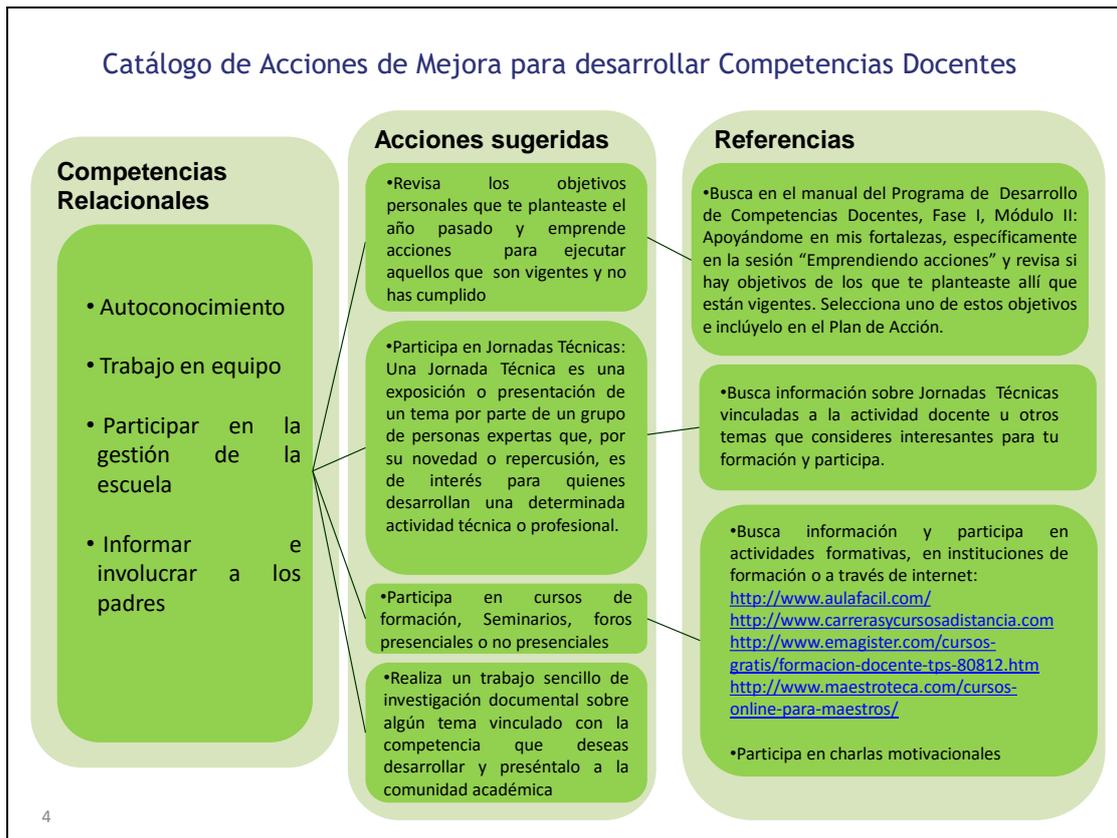


El proceso de medición de competencias comprende realizar 2 autoevaluaciones y un ejercicio grupal, en la medida que los participantes reciben sus resultados trabajan en un plan de desarrollo personal y se apoyan en un catálogo de acciones de mejora. A continuación mostramos un ejemplo:

Catálogo de Acciones de Mejora para desarrollar Competencias Docentes

Competencias Relacionales	Acciones sugeridas	Referencias
<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Trabajo en equipo • Participar en la gestión de la escuela • Informar e involucrar a los padres 	<ul style="list-style-type: none"> • Practica la lectura de libros, revistas, artículos, trabajos de investigación sobre temas vinculados con la competencia que deseas desarrollar • Participa y/u organizar un grupo de lectura : El grupo de lectura puede estar conformado por compañeros de trabajo para compartir aprendizajes. Una forma es dividirse la lectura de un libro por capítulos, cada integrante resume y expone el contenido del capítulo que le fue asignado. Otra modalidad es que los miembros del grupo leen cada uno un libro diferente, lo resumen y luego comparten la información con el grupo. • Realiza un trabajo de investigación sobre temas vinculados con la competencia que deseas desarrollar y preséntalo a la comunidad educativa 	<p>Bibliografía:</p> <p>LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, Daniel Goleman, Edit. Javier Vergara.</p> <p>LA SABIDURÍA DE LAS EMOCIONES, Norberto Levy, Edit. Plaza & Janés.</p> <p>LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO, Dr. Heindri Weisinger, Edit. Javier Vergara.</p> <p>EDUCAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL, Maurice J. Elías, Steven E. Tobías y Brian, S. Friedlander, Edit. Plaza & Janés.</p> <p>LA DINÁMICA DEL CEREBRO, Philippe Boulu, Edit. Sudamericana.</p> <p>LA QUINTA DISCIPLINA, Peter Senge, Edit. Granica.</p> <p>EL LIDERAZGO CENTRADO EN PRINCIPIOS, Covey, Stephen R., Editorial Paidós</p> <p>AUTOESTIMA DEL VENEZOLANO, Manule Barroso www.unizar.es/ice/rec-info/1-competencias.pdf - www.youtube.com/watch?v=p42jJasVHDw 10 www.slideshare.net/.../10-competencias-del-nuevo-docente -</p> <p>Consulta las páginas para leer libros gratis: http://www.portalplanetasedna.com.ar/online1.htm http://www.agapea.com http://books.google.es http://formarse.com.ar/libros_gratis/ http://ebookbrowse.com/ http://www.ebook-search-engine.com/ http://freeonlinebookstore.org/ http://search-pdf-books.com/ http://www.libro-s.com/</p>

Catálogo de Acciones de Mejora para desarrollar Competencias Docentes



En la fase III del programa, se trabajan los siguientes objetivos:

Taller	Objetivo General
Coaching para la transformación Módulo I y II (8 horas c/u)	Comprender y aplicar destrezas y habilidades de coaching que permitan apoyar a la comunidad educativa en la consecución de los proyectos en la escuela y así fortalecer el rol de líder transformador.
Herramientas para la autogestión de proyectos Módulo I y II (8 horas c/u)	Generar proyectos autogestionados e incidir en el mejoramiento del desempeño de la escuela

El programa presencial está concebido para ejecutar cada fase unida al avance del año escolar, por lo tanto, se culmina el programa en tres años, además en el entendido que el proceso de adquisición de nuevas conductas requiere tiempo, práctica y refuerzo.

5. Resultados experiencia presencial

El programa comenzó a implantarse a partir el año 2009, en dos escuelas públicas, ubicadas en la localidad de Acarigua, Edo. Lara, y en Turmero, Edo. Aragua. Dado los resultados positivos de estas experiencias pilotos, en cuanto a la receptividad de los docentes, el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje previsto y la incorporación de prácticas que mejoraron el funcionamiento de la escuela, tales como: articulación de

propuestas de trabajo en equipo entre los docentes, a partir de la experiencia de aprendizaje, implementación de estrategias por parte de los docentes para atraer la participación de los padres en la dinámica escolar y ejecución de actividades con la comunidad, lideradas por los docentes, donde la escuela se convertía en el vínculo de encuentro, entre otras, han validado la eficacia de la propuesta y se han ido incorporando otras instituciones educativas.

A continuación un ejemplo de las prácticas llevadas a cabo y reportadas por los docentes participantes en la escuela ubicada en Turmero:

- Jornadas de vacunación en la escuela, a través de contactos de entes de salud de la comunidad.
- Jornada sobre buena alimentación llamada “El trompo de los alimentos”. Dirigida a padres, representantes y estudiantes de Preescolar.
- Talleres sobre valores con los estudiantes.
- Aplicación de las técnicas de facilitación en clases y en la reunión de padres y representantes.
- Reuniones de trabajo para retomar la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en este sentido reportaron la ejecución de diversas mesas de trabajo con representantes y otros docentes.
- Creación de un blog escolar.
- Programa de Seguridad Integral, en este sentido convocaron a docentes y representantes a unas mesas de trabajo para tratar el tema de la inseguridad en la escuela y coordinar acciones para desarrollar este programa.

En el siguiente cuadro resumen se presentan las escuelas en las cuales se está ejecutando el programa actualmente:

Localidad	Año de Inicio	Fase de Implantación	Nro. de Participantes
Acarigua	2009	Han ejecutado Fase I y II	35
Turmero	2009	Han ejecutado Fase I, II y III	40
San Joaquín I	2010	Han ejecutado Fase I y II	30
San Joaquín II	2011	Han ejecutado Fase I	36
Valencia	2011	Han ejecutado Fase I	22
Calabozo	2011	Han ejecutado Fase I	22

Total: 185

6. Prospectiva

Frente al desafío que puede significar aumentar el número de beneficiarios y facilitar la participación de escuelas a nivel nacional, a continuación se describe un ejercicio de anticipación de futuro, tomando como base la experiencia presencial, como un mecanismo que contribuye en la mejora de la educación venezolana y la incorporación de diversos actores que contribuyan a la permanencia en el tiempo de esta iniciativa de índole social.

Se presentan un escenario ideal y el avance de escenarios posibles para alcanzar el sueño planteado.

Escenario Ideal

En el año 2017, existirá un Diplomado de Competencias Docentes, avalado por la Fundación privada, el Ministerio de Educación Venezolano y una Universidad Nacional, que será impartido bajo la modalidad virtual.

Podrán inscribirse docentes del todo el país, y será reconocido como un programa clave en el desarrollo del perfil del docente venezolano.

El programa original habrá evolucionado, de forma tal que se constituyó en una oferta académica formal y representa un ejemplo de acciones exitosas que pueden llevarse de manera conjunta entre el estado, la empresa privada y las universidades para mejorar la calidad de la educación en un país.

En esa evolución también se ha preparado el equipo coordinador y docente del programa, quienes a su vez se formaron como tutores virtuales para adaptar la propuesta inicial y hacer tangible la meta fijada en el inicio del año 2012.

Desde el punto de vista de contenido se incorporan las competencias pedagógicas, potenciando así la visión integral del perfil del docente.

Escenarios Posibles

Se plantean varios escenarios:

- Escenario Posible 1:

Incorporar la fase I del programa, en una plataforma tecnológica, que permita trabajar la implantación de la experiencia bajo una modalidad semipresencial.

El esquema sería alternar sesiones presenciales con virtuales y así evaluar el resultado de la experiencia virtual. Año 2013.

- Escenario Posible 2:

Incorporar progresivamente todo el programa en la modalidad semipresencial, en el año 2014. Capitalizar experiencias y aprendizajes para evolucionar a una propuesta 100% virtual. En forma paralela comenzar a formar a los facilitadores virtuales.

- Escenario Posible 3:

Contar con un programa de actualización docente totalmente virtual, conducido por tutores formados para la docencia virtual. Paralelamente, desarrollar y enriquecer el contenido curricular del programa. Año 2015

○ Escenario Posible 4:

Establecer alianzas con el estado y universidades, para obtener aval académico formal, dado la experiencia y trayectoria del proceso de formación. Año 2016.

Este sencillo ejercicio de anticipación, se quiere presentar como una alternativa proactiva que permite visualizar el camino a transitar para fortalecer una iniciativa social que está arrojando resultados positivos y puede contribuir significativamente al mejoramiento profesional del docente y por ende en la mejora educativa del país.

7. Bibliografía

- Delors, Jacques y otros (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Editorial Santillana
- Kasuga, Linda y Otros (2007). Aprendizaje Acelerado. México: Grupo Editorial Tomo, S.A.
- Medina, J y Ortegón E. (2006). Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe. Publicación de las Naciones Unidas, Cepal, Serie Manuales Nro. 51.
- Perrenoud. Phillipe (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Ed. Graó (5ta. Edición)
- San Pedro, Alberto (2011). Gestión por competencias en las organizaciones. 2do. Congreso Internacional del RRHH, Olot Febrero 2011. (paper)
- UNESCO (2000). Marco de Acción de Dakar, Educación para Todos. Francia: Autor