

PROCESOS DE SELECCIÓN DOCENTE EN UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS

E. I. GUTIÉRREZ CABRERA; SECRETARIA ACADÉMICA; egutierrez@updelgolfo.edu.mx ,
egutierrez_asesoria@hotmail.com

RESUMEN

Los continuos cambios que en la actualidad se presentan en cada uno de los espacios educativos, obligan a reflexionar sobre los actuales procedimientos de selección y capacitación docente, considerando las tendencias generales de cambio y transformación del arte de enseñar, a la luz de nuevos modelos basados en competencias y que demandan un docente con habilidades para la enseñanza, con dominio de la materia, con habilidades interpersonales y además, con habilidades tecnológicas. Sin embargo, el profesional especialista en las diversas materias no cuenta con el dominio de las habilidades para la docencia y en algunas ocasiones, no logra desarrollar los aprendizajes significativos que demandan los estudiantes de hoy en día. Entonces, ¿Cómo lograr seleccionar al mejor profesional, experto en su materia, pero que garantice un proceso de aprendizaje significativo en nuestros estudiantes universitarios? En la Universidad Politécnica del Golfo de México, hemos desarrollado un Programa de Selección docente y formación continua, que ha permitido que cerca del 90% de los profesores especialistas que colaboran en nuestras ingenierías, tengan un manejo adecuado de las técnicas y metodologías para la enseñanza y la evaluación por competencias, lo que fortalece los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

INTRODUCCIÓN

Los continuos cambios que en la actualidad se presentan en cada uno de los espacios educativos: Cambios en la familia, en los alumnos, en los medios de comunicación masivos, en los entornos, en las tecnologías de la información y la comunicación, en las nuevas demandas de la producción y el mercado de trabajo, en los modelos pedagógicos que se transforman de un modelo tradicional a un modelo por competencias, etc.; obligan a reflexionar sobre los actuales procedimientos de selección docente, considerando las tendencias generales de cambio y transformación del arte de enseñar, a la luz de nuevos modelos basados en competencias y que demandan un docente con habilidades para la enseñanza, con dominio de la materia, con habilidades interpersonales y además, con habilidades tecnológicas.

Esta situación se enfatiza más a nivel universitario y sobre todo en las carreras de la ingeniería, que por lo general es un especialista en la materia, pero no cuenta con el dominio de las habilidades para la docencia y en algunas ocasiones, no logra desarrollar los aprendizajes significativos que demandan los estudiantes de hoy en día. Entonces, ¿Cómo lograr seleccionar al mejor profesional, experto en su materia, pero que garantice un proceso de aprendizaje significativo en nuestros estudiantes universitarios?

En la Universidad Politécnica del Golfo de México, hemos desarrollado un Programa de Selección docente y formación continua, que ha permitido que cerca del 90%

de los profesores especialistas que colaboran en nuestras ingenierías, tengan un manejo adecuado de las técnicas y metodologías para la enseñanza y la evaluación por competencias, lo que fortalece los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. Es un modelo que considera cuatro etapas vinculadas directamente a la valoración de las competencias docentes, pero que además incorpora un componente de inducción y desarrollo de habilidades para aquellos especialistas más experimentados, pero que no tienen el manejo didáctico. El objetivo de esta ponencia es presentar los beneficios del Modelo de Selección y su impacto en el desempeño del docente.

ANÁLISIS

En la actualidad, múltiples instituciones de Educación Superior transitan de los modelos tradicionales, a los modelos educativos basados en competencias, tendencia que tiene como propósito formar profesionales con capacidades, habilidades y actitudes, que les permiten un mejor desempeño, tal como señala Delors (1996) no basta que el individuo acumule un conjunto adecuado y suficiente de conocimientos, pensando que le serán de utilidad durante toda su vida y le permitirán afrontar situaciones diversas en su actividad profesional y social, se requiere un ciudadano que aprenda a aprender, que desarrolle conocimientos, habilidades prácticas y un conjunto de valores, que lo identifiquen como persona. Estas nuevas demandas educativas, requieren de docentes con habilidades para la enseñanza, con dominio de la materia, con habilidades interpersonales y además, con habilidades tecnológicas.

Sin embargo, como ya se mencionaba, a nivel universitario y sobre todo en las carreras de la ingeniería; el experto en el dominio de la materia, no es una persona que haya realizado un proceso de formación para la docencia, *“su condición de profesional deviene del hecho de que el desempeño de su actividad requiere el dominio de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios determinados”* (Tedesco, 2002), es una persona que durante su experiencia profesional ha desarrollado un cúmulo de conocimientos y habilidades que le permiten colocarse como experto en la materia y que esta experiencia práctica y profesional es la base de la formación de nuestros jóvenes estudiantes en las ingenierías.

Por lo que nuestros procesos de selección docente, tienen que transitar de los modelos de selección tradicional, en algunos casos, centrados en un examen de selección, hacia modelos de selección docente que consideren todas las competencias, capacidades y habilidades del buen profesor (Nieto, 1982).

Generalmente cuando tratamos temas de selección docente, el análisis se centra en las características deseables que debe tener todo profesor. Corresponde al profesor guiar el proceso educativo con responsabilidad, profesionalismo y elementos didáctico-organizativos adecuados para que sus alumnos logren las competencias mínimas que el currículo establece. Su principal función es la de impulsar el aprendizaje de los alumnos y el desarrollo de habilidades y valores. Siendo el profesor quien dirige el aprendizaje en el aula (Fernández, 2001), es importante que conozca las características de sus alumnos, para lograr que todos alcancen esos aprendizajes.

Definir las características de un buen profesor es muy complejo, mucho influyen los métodos didácticos, las expectativas de las personas y el contexto. En base a estudios analizados se han identificado variables que influyen el desempeño de los profesores. Aspectos como la edad, la formación, la experiencia, su personalidad, actitudes,

conocimientos, dominio de métodos de enseñanza etc. definen la forma de actuar de cada uno de los profesores. El docente universitario en los modelos educativos basados en competencias, requiere contar con un perfil de “cuatro dimensiones necesarias para cumplir con el desarrollo de las competencias establecidas en los perfiles profesionales, las cuales son: dominio de su disciplina, características personales, competencias docentes y competencias tecnológicas (SEP, 2005).

1) El dominio de la disciplina

El docente universitario es un profesional experto en la materia, que conoce a profundidad el tema que enseña, relaciona los contenidos con la práctica profesional, los vincula con la vida real y es capaz de realizar actividades prácticas que generan experiencias reflexivas.

Su experiencia en el campo profesional, le brinda los conocimientos teórico-prácticos necesarios en los procesos de formación de los estudiantes de hoy. Para Scriven (1997) una cualidad del buen profesor son sus “conocimientos sólidos de las materias, incluyendo currículo transversal”.

2) Características personales

Las cualidades personales de un buen profesor son: profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional (Scriven, 1997), cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales, que les permiten establecer relaciones claras y de respeto con los estudiantes.

3) Competencias docentes

Entendemos por competencias docentes, las capacidades relacionadas con el modo de facilitar o lograr los aprendizajes deseados, se refiere a los procesos que el profesor tiene que realizar cotidianamente en el aula para desarrollar un proceso enseñanza- aprendizaje que potencie al máximo a los alumnos.

El profesor tiene que reunir habilidades suficientes para realizar una planeación didáctica que sea acorde a los objetivos que se pretenden lograr, pero que además responda a la diversidad de características que tienen los alumnos. Tiene que desarrollar un conjunto de estrategias y métodos didácticos que al ponerlos en práctica estimulen y motiven el aprendizaje, debe contar con el dominio de técnicas relacionadas con los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación

Deben también contar con habilidades para la gestión y manejo del aula, estableciendo interacciones adecuadas y positivas, con una buena organización del mobiliario y del espacio, utilizando con el máximo rendimiento los recursos y el tiempo, en un ambiente de motivación, de altas expectativas y de disciplina.

Cierran este conjunto de características que tiene que reunir el profesor las habilidades para planear y desarrollar procesos de evaluación en el aula, que le permitan valorar los avances de los alumnos y del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Los docentes de hoy deben ser cada vez más conocedores de la cultura de las nuevas generaciones, de las características del entorno globalizado en el que viven nuestros estudiantes, requisito obligado en un mundo multicultural que cada vez más influye en las formas de ser y actuar de los jóvenes. “El nuevo docente deberá ser capaz de comprender, apreciar y "hacer dialogar" las culturas incorporadas por los alumnos de las instituciones escolares” (Tedesco, 2002).

4) Competencias Tecnológicas

El docente de hoy tiene que hacer uso de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza, los estudiantes están más familiarizados con las tecnologías y pueden hacer uso de ella para enriquecer sus procesos de aprendizaje.

Este perfil del docente de hoy, en muchas ocasiones no es considerado en los procesos de selección. En algunos países se utiliza un sistema de formación de docentes universitarios o de certificación de la competencia docente. Por lo general, esta formación profesional superior puede obtenerse en instituciones educativas académicas, escuelas profesionales superiores o dentro del sistema educativo. En algunos otros países se utiliza como estrategia un examen nacional para el ingreso a la carrera docente con la participación de representantes calificados de las organizaciones profesionales docentes.

En la Universidad Politécnica del Golfo de México, hemos desarrollado un Programa de Selección que ha permitido seleccionar a los aspirantes que reúnen el mayor número de características para la docencia y aquellos que no cuentan con el dominio de la competencia docente, participan en el programa de formación, que ha permitido lograr que cerca del 90% de los profesores especialistas que colaboran en nuestras ingenierías, tengan un manejo adecuado de las técnicas y metodologías para la enseñanza y la evaluación por competencias.

Proceso de selección docente en la UPGM

El proceso de selección se realiza en cuatro etapas: Reclutamiento en base a curriculum, entrevista individual, test de valoración y evaluación de la competencia docente e investigadora. Para ello se integra la Comisión de Ingreso Docente

Primera Etapa: Reclutamiento.

Se emite la convocatoria, que especifica las competencias que debe reunir el aspirante:

Competencias docentes

Básicas

- Capacidad para generar nuevas ideas
- Capacidades para generar ambientes de aprendizaje y facilitar el aprendizaje en el alumno
- Habilidad para manejar la tecnología educativa.
- Capacidades para establecer relaciones favorables con los alumnos y con sus pares
- Capacidad para trabajar en equipo y promover el trabajo colaborativo en el alumno
- Actitud positiva hacia el trabajo
- Disposición al cambio
- Compromiso ético

Específicas

- Experiencia práctica en el área de formación
- Conocimiento amplio del área de formación
- Habilidades para la Docencia
- Conocimientos y habilidades para la Investigación

Los interesados que cubren el perfil realizan solicitud electrónica y entregan curriculum con documentos probatorios. La Comisión de Ingreso Docente realiza la valoración de la experiencia profesional del aspirante, considerando tanto la experiencia en el campo laboral, como la experiencia en la docencia. Sin embargo, no es requisito obligado contar

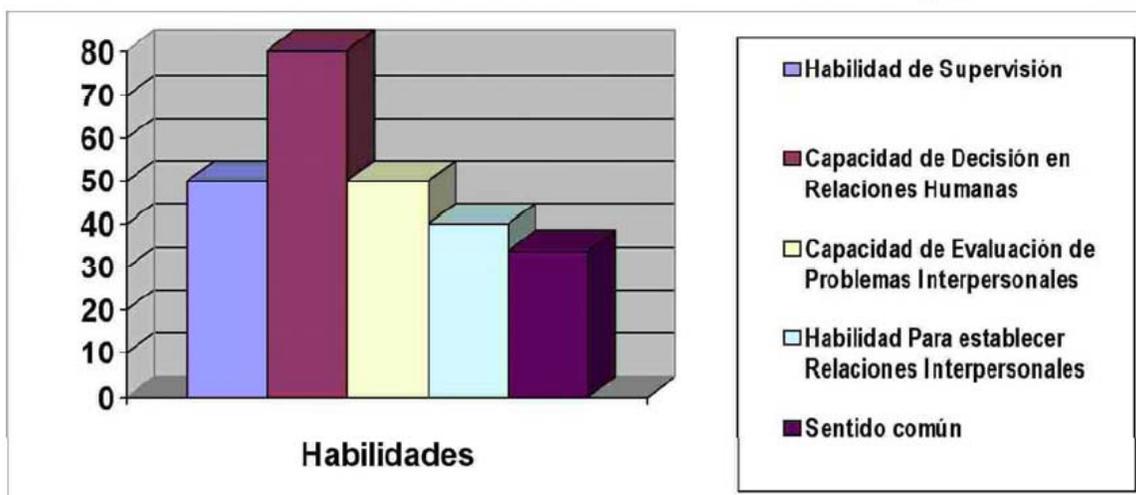
con experiencia en la enseñanza. El primer criterio de selección en esta etapa es la experiencia en el campo laboral.

Segunda Etapa: Entrevista

Las entrevistas se realizan para valorar la disponibilidad del profesionista para las actividades educativas, valorar la experiencia profesional, compromiso y vocación por la docencia. Las entrevistas las realizan los integrantes de la Comisión de Ingreso Docente, utilizando una lista de cotejo con indicadores definidos, que permiten valorar de manera objetiva las tres dimensiones de análisis.

Tercera Etapa: Aplicación de Test de Valoración:

Una vez que los aspirantes aprueban la fase de entrevista, presentan un test psicológico, que es aplicado por especialistas en la materia y que dictaminan si el aspirante reúne habilidades de comunicación y capacidad para las relaciones interpersonales.



Cuarta Etapa: Evaluación de Competencia Docente e Investigadora.

Procedimiento de la evaluación

1. Evaluación de la Competencia Docente. Presentación de una sesión de aprendizaje ante el Comité Evaluador:
 - a. Presentación por escrito de la Planeación Didáctica de la asignatura en la que desea participar como docente, que incluya las estrategias didácticas y técnicas de evaluación que aplicará.
 - b. Presentar una clase muestra ante el Comité Evaluador.
2. Evaluación de la Competencia Investigadora. Presentación de un Proyecto de Investigación concluido, en proceso de desarrollo o un anteproyecto del área afín a la que aplica.
 - a. Presentar el proyecto ante el Comité Evaluador

Criterios de evaluación para la Competencia Docente.

- Mostrar dominio del tema en un 90%.
- Mostrar que posee conocimientos y capacidades para realizar la planeación didáctica de por lo menos dos unidades de aprendizaje del módulo que desea impartir.

- Mostrar conocimiento y capacidad en la aplicación de estrategias y técnicas de enseñanza centradas en el aprendizaje (deberá presentar por lo menos cuatro estrategias diferentes).
- Manejo de material y recursos didácticos, (presentar por lo menos tres recursos didácticos).
- Mostrar conocimiento sobre los diversos estilos de aprendizaje del alumno (Deberá mencionar al menos un estilo de aprendizaje).
- Mostrar conocimiento y capacidad para realizar un proceso de evaluación, aplicando diversas técnicas e instrumentos de evaluación (Deberá presentar al menos 3 estrategias de evaluación diferentes).

Criterios de evaluación para la Competencia Investigadora.

- Mostrar dominio del área en un 90%.
- Mostrar conocimiento de metodologías de investigación.
- Mostrar dominio de los elementos básicos de un proyecto de investigación.
- Mostrar conocimiento y habilidades para la obtención de financiamiento para proyectos de investigación.
- Mostrar que posee conocimiento sobre revistas especializadas del área que aplica.
- Mostrar dominio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Sin embargo en el caso de las ingenierías, no siempre los aspirantes cubren estos perfiles, por lo que la Universidad Politécnica del Golfo de México, selecciona al profesionista con amplia experiencia en el campo laboral, y se les incluye en un proceso intensivo de formación docente, que inicia con un curso de inducción al Modelo Educativo Basado en Competencias y continua con un programa de capacitación durante el primer cuatrimestre, que incluye además un proceso de acompañamiento didáctico, para que aquellos profesores que muestran menos habilidades para la docencia, tengan las posibilidades de ir desarrollando esta capacidad.

Esta estrategia ha permitido, que aún los profesionistas que provienen de procesos de formación muy tradicionales y que en un principio consideraban que la mejor estrategia de evaluación era únicamente el examen escrito, ahora hacen uso de los cuatro tipos de evidencias que permiten evaluar los resultados de aprendizaje: evidencias de conocimiento, evidencias de desempeño, evidencias de producto y evidencias de actitud.

Además de ello, han aprendido a hacer uso del portafolio de evidencias, tanto el del alumno, como su propio portafolio, que documenta todo su proceso de enseñanza y aprendizaje, incluyendo las rúbricas, listas de cotejo y guías de observación necesarias para un buen proceso de evaluación.

CONCLUSIONES

Los Modelos Educativos Basados en Competencias requieren profesores competentes, que desarrollen en los alumnos capacidades, habilidades y actitudes para su desempeño profesional, por lo que, en la medida que en las instituciones de Educación Superior se incorporen profesionales especialistas en su materia, actualizados, con la experiencia práctica de la actividad que realizan cotidianamente, pero que además cuenten con competencias básicas para la docencia, habilidades de comunicación y relaciones

interpersonales, así como el manejo y uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, estaremos garantizando que nuestros estudiantes desarrollan aprendizajes significativos, que les permitirán mayores oportunidades de acceso al campo laboral.

Lograr que un profesional especializado, con experiencia, desarrolle habilidades para la enseñanza en modelos por competencia no es tarea fácil, muchas veces, el proceso de formación se ve afectado porque los docentes con estas características, no siempre disponen de tiempo libre para participar en las capacitaciones, por lo que se tiene que hacer uso de la asesoría y el acompañamiento didáctico, lo que facilita este proceso de formación en el trabajo.

En la Universidad Politécnica del Golfo de México podemos afirmar que hemos logrado integrar una planta docente especializada con habilidades para la enseñanza en el Modelo Educativo Basado en Competencias.

BIBLIOGRAFÍA

1. Delors, J. y Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, “La Educación Encierra un Tesoro”, Santillana, Ediciones UNESCO, Madrid, 1996.
2. Fernández, I.”¿*Que entendemos por "disrupción"?*”, en Guía para la Convivencia en el Aula, Ciss Praxis, Barcelona, 2001.
3. Gutiérrez, E.I. “Factores de Eficacia Docente”, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2004.
4. Nieto, J. M. “*Valoración de la Eficacia Docente. Problemas y Técnicas*”, Editorial Escuela Española S.A. Madrid, 1982.
5. Scriven, M. “*Selección del Profesorado*”, en Manual para la Evaluación del Profesorado. Editorial La Muralla S. A. Madrid, 1997.
6. SEP, “Modelo Educativo del Subsistema de Universidades Politécnicas”, México, 2005.
7. Tedesco J. C. y Tenti E. “Nuevos tiempos y nuevos docentes”. IIPE-Buenos Aires, Sede Regional del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Buenos Aires, 2002.
8. Tenti E. “Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes”. IIPE-Buenos Aires, Sede Regional del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Buenos Aires, 2003.