

Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado

Elena Cano

Grao, Barcelona, 2005, 213 pp.

La obra: *Cómo mejorar las competencias de los docentes* puede resultar de bastante utilidad para aquellos docentes que quieran reflexionar sobre las competencias y sobre su propia práctica ya que, además de los contenidos teóricos expuestos de manera clara y concisa, cada capítulo contiene una serie de actividades comentadas que el lector puede realizar, así como la exposición de algún “caso” que sirve para introducir y ejemplificar la información. El libro se estructura en nueve capítulos de fácil lectura porque el contenido se presenta de modo ordenado, el lenguaje usado es sencillo y la exposición de gráficos y de cuadros ayuda en muchos casos a localizar y a sintetizar toda la información que se va desarrollando; también se indica al principio de cada uno de ellos los puntos que se van a tratar y la utilidad de éstos, terminando con unas conclusiones y unas preguntas que pueden facilitar al lector la tarea de rescatar las ideas principales y a reflexionar sobre aquello que puede mejorar en

relación a las competencias trabajadas.

Los dos primeros son introductorios. En el primero se realiza una exposición acerca de qué se entiende por competencias, aportando cinco definiciones de autores reconocidos en la materia, enumerando sus principales características y llegando a la conclusión de que “tener conocimientos o habilidades no implica ser competente” ya que “las competencias no son un estado ni un conocimiento que se posee y, por tanto, no se pueden reducir a un saber o a un saber hacer”, debido a que “las competencias contienen o integran recursos [...] pero van más allá, orquestándolos” (p. 20). Por este motivo la autora aboga por enfatizar el carácter aplicativo y contextualizador de las competencias. Eso la lleva a distinguir entre competencias y competencia, entiendo que ésta última “sólo se revela si se posee cuando, en la práctica, se movilizan diferentes recursos y conocimientos y se hace frente a una situación problemática” (p. 21).

El segundo capítulo se centra en las competencias docentes: a) *genéricas*: competencias interpersonales (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo), cognitivas (pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad, razonamiento cotidiano) e instrumentales (gestión y manejo de herramientas: idiomas, informática, etc.); b) *competencias exclusivamente docentes*. Para desarrollar este apartado, la autora muestra una serie de clasificaciones de las competencias docentes que han realizado otros autores como: Scriven (1998), Angulo (1999), Perrenoud (2004), ANECA (2004) y Campo

RECENSIONES

CÓMO MEJORAR LAS
COMPETENCIAS DE LOS
DOCENTES. GUÍA PARA LA
AUTOEVALUACIÓN Y EL
DESARROLLO DE LAS
COMPETENCIAS DEL
PROFESORADO

(2004); escoge cinco competencias y dos habilidades personales que se han reiterado en todas ellas y que son las siguientes: capacidad de planificación y organización del propio trabajo, capacidad de comunicación, capacidad de trabajar en equipo, habilidades interpersonales para la resolución de conflictos, capacidad para usar significativamente las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC), el autoconcepto y la autoevaluación. Estas cinco competencias y las dos habilidades personales van a ser desarrolladas una a una en los siguientes capítulos del libro.

Administrar el tiempo según prioridades (distinguir lo importante de lo urgente, separar lo urgente de lo que puede esperar, saber delegar tareas, etc.), tratar de ser proactivo y no reactivo (no esperar a que pase algo para dar una respuesta), sistematizar los criterios para la toma de decisiones así como la evaluación y la reflexión de la propia tarea, son aspectos que pueden ayudar a mejorar la planificación y organización del trabajo (p. 48-63).

Respecto a la comunicación, E. Cano resalta que “comunicar no es sólo transmitir información, sino que es una forma de relacionarnos” y por ello “el profesorado debe estar atento a la recepción de estímulos e informaciones constantes y para transmitir mensajes en diversas situaciones” (p. 69). Buscar la congruencia de los mensajes, cuidar los estímulos verbales (velocidad al hablar, el vocabulario, etc.); los estímulos vocales (tono y volumen de la voz); los estímulos físicos (lenguaje corporal); los estímulos situacionales, ya que “hay que pensar en la finalidad de nuestro encuentro y

de nuestra comunicación y entender el espacio como comunicador” (p. 78); cuidar la apariencia física y tratar de eliminar las barreras que dificultan la comunicación son puntos esenciales para mejorar nuestra competencia de comunicación con los demás.

En cuanto a la capacidad de trabajo en equipo, se resalta la idea de que “la complejidad de la vida actual y los múltiples problemas que afectan a nuestros alumnos y alumnas hacen que sea imprescindible trabajar en equipo” y el trabajo en equipo es necesario “para dar una atención integral y coherente a los individuos” (p. 93). A lo largo de este capítulo cinco, encontramos una exposición de los beneficios y los inconvenientes del trabajo en equipo, y un listado de numerosas técnicas de dinámica de grupos, así como unas orientaciones prácticas para que se lleven a cabo reuniones de trabajo en equipo que sean operativas.

En el capítulo sexto, que trata la resolución de conflictos, se sugieren unos pasos a seguir para resolverlos y se plantea la mediación como propuesta de intervención; ésta ha de poseer ciertos elementos como son la voluntariedad, la confidencialidad, la imparcialidad y la flexibilidad (p. 130). Aunque los conflictos siempre suelen ir asociados a acontecimientos desagradables o suelen tener consecuencias negativas, la autora comenta que no siempre son disfuncionales (p. 128); a veces pueden servir para la reflexión, la superación, la detección de problemas... etc.

Las NTIC se abordan en el séptimo capítulo y se resalta el hecho de que su uso es imprescindible en

la sociedad actual por la rápida evolución del conocimiento; según la autora “todos deberíamos poseer una mínima capacidad de manejo de las nuevas tecnologías” pero sin olvidar que “deben constituir un recurso para ayudarnos a hacer nuestro trabajo, no entorpecerlo” (p. 141). La autora afirma “que no se trata de una competencia meramente instrumental, sino que hay un cambio cognitivo, un cambio de modelo, una verdadera transformación tras ella” (p. 148).

Las habilidades personales de la autoevaluación y de conocimiento de uno mismo tienen una importancia considerable para el desarrollo de la tarea educativa y del trabajo en el centro docente; es esencial tener un autoconcepto ajustado, valorando nuestros puntos débiles y los fuertes, esto es, “conocernos para asumir compromisos de forma realista y ajustada” (p. 162), así como llevar a cabo una evaluación formativa y una autoevaluación de la propia tarea como “base para el crecimiento profesional y para hacer factible la innovación y el cambio” (p. 184). A lo largo de estos dos capítulos, octavo y noveno, se desarrolla el contenido sobre esas dos habilidades personales y se enumeran una serie de factores para trabajar la autoestima así como varias técnicas de autoevaluación. ■

MILAGROS ALTAREJOS

Rg010

Propuestas metodológicas para profesores reflexivos. Cómo trabajar con la diversidad del aula

M. Blanchard y M.^a D. Muzás
Nancea, Madrid, 2005, 196 pp.

Las dos autoras escriben este libro desde su experiencia de trabajo como asesoras de claustros muy diversos; va dirigido especialmente al profesorado, ya que entienden que su quehacer está tan urgido por la práctica que es vital generar espacios para un diálogo con los planteamientos teóricos (p. 10). Esta obra, que consta de seis capítulos, va a ir engarzando la teoría con la práctica, porque según entienden las autoras, la teoría es la reflexión sobre la práctica, su iluminación, de modo que pretenden no sólo generar en los lectores una actitud de reflexión sobre la práctica propia y del centro, sino que también, lo que se procura es que su contenido sirva de guía o de base para llevar a cabo un análisis del trabajo que se está realizando a nivel personal y de centro, se reflexione sobre el mismo y se proyecten alternativas posibles allá donde fuera necesario. Todo ello con el objetivo de llevar a cabo la innovación educativa que tanto se reclama hoy, para poder atender adecuadamente a la diversidad que caracteriza al alumnado de nuestros centros y para la que es necesario entender la