

Implementación de estrategias del Diplomado de Competencias Docentes en el NMS

Jhairo Margil Rosales Pérez
Instituto Politécnico Nacional – CECYT 1
jrosalesp@ipn.mx

Resumen

Las estrategias a implementarse durante una evaluación por competencias deben estar en función de las competencias del docente y las características propias del entorno. Se deben generar cambios estructurales e internos en las escuelas y los docentes, son agentes de cambio que requieren el catalizador de la autoevaluación en sus actividades y estrategias. Se determinan características que enfocan al docente a modificar patrones de comportamiento que reflejen cambios que no son fácilmente medibles en el estudiante, se pretende darle un sentido a la docencia que incentive al docente a ser parte de un cambio estructural, metodológico e ideológico que permita encontrar satisfactores que no solo sean conceptuales o procedimentales, que sean modificadores de patrones de conducta en los alumnos.

Palabras clave: competencias, evaluación, estrategias.

Abstract

The strategies to be implemented during a competency evaluation should be based on the competence of teachers and characteristics of the environment. It must generate and internal structural changes in schools and teachers are change agents that require the catalyst of the self in its activities and strategies. It identifies features that focus the teacher to change behavior patterns that reflect changes that are not easily measurable in the student seeks to make sense of teaching that will encourage teachers to be part of a structural change and ideological methodology for finding satisfactions that are not just conceptual or procedural, which are modifying behavior patterns in students.

Keywords: competence assessment strategies

Introducción

La perspectiva del docente antes de trabajar por competencias se centra en cubrir primordialmente un temario con las características y equipo propio del entorno por lo que los conocimientos que adquiere el alumno reflejan las carencias que los docentes tenemos al momento de dirigir actividades de adquisición de habilidades y conocimientos.

Antes de conocer el marco de la RIEMS y de saber correctamente la formación integral que como docente debo de ir adquiriendo y desarrollando, tenía la impresión de que los esfuerzos del docente eran hasta cierto punto desligados del quehacer administrativo, a partir de la RIEMS comprendí que los proyectos deben estar orientados a satisfacer necesidades educativas por lo que cada elemento del esquema organizacional tiene una labor importante que cumplir la diferencia radica en que se pierden de vista los objetivos, así mismo, el docente si bien no ha perdido los objetivos no ha esquematizado y programado el cumplimiento de estos afectado entre otras cosas por las viejas prácticas educativas. Hoy sabemos que no se necesita a un profesor que esté en el aula desarrollando solamente contenidos académicos en las mentes de los alumnos, se requiere que se incentiven otras capacidades aprendiendo a gestionar las competencias que pueden desarrollar.

Metodología

Cambios del docente

Actitudes

Las competencias a desarrollar por el docente van más allá de lo que las definiciones de las mismas pueden indicar, tenemos no solo que dar conocimiento, hay que saber cómo darlo, y aún más, saber inducirlos a obtenerlo, somos educadores en el sentido amplio del término, no solo debemos preocuparnos por la materia que impartimos, debemos hacerlo por lo que transmitimos mediante nuestra forma de pensar y actuar, nuestros ademanes y gestos transmiten algo a los alumnos y finalmente pueden incentivarlos o desmotivarlos dentro del espacio que ocupamos en común. Enfrenté lo anterior dentro de mi salón de clases, en una sesión con el grupo A les proporcioné a mis alumnos un material escrito con información referente a un sistema de comunicación, el documento contenía ilustraciones y texto referente al tema, les pedí que en equipos discutieran y determinaran cuales eran características y elementos que participan en este sistema, hasta ese momento considero que tenía una actividad que incentivaba la reflexión y hasta cierto punto la creación de juicios propios, lo diferente en esa ocasión fue la forma en la cual les pedí que desarrollaran la actividad, con un tono de voz bajo, ritmo pausado y con una actitud que invitaba más al descanso que al trabajo, los resultados fueron desalentadores dado que la participación en los equipos de trabajo se concentraron en decidir quién encontraba los puntos importantes en el documento y se los dictaba a los demás, en otros casos los de mejor desempeño, trataron de asociar lo que estaban leyendo con alguna otra materia para evitarse mayores esfuerzos. En otro grupo realicé el mismo experimento, solo que ahora lo hice poniendo un tono alto, de forma dinámica y con una actitud propositiva indicándoles que era momento de reflexionar y ver más allá de lo que a primera vista aparece, les dije que no tuvieran temor de fallar en sus apreciaciones, que precisamente era momento de ver que no entendíamos correctamente y que estaba seguro que harían un buen trabajo. En ambos casos solamente guíe la clase en una actividad planeada donde la intervención del docente fuera mínima y ellos consiguieran entender lo que yo buscaba. Como es de suponerse el segundo grupo tuvo resultados mejores, desarrollaron trabajos que a pesar de tener errores mostraban que la reflexión que tuvieron no solo se quedó de acuerdo a lo que el documento planteaba sino que trataba de explicar fenómenos que no estaban escritos en ese papel y buscaron alternativas de mejora. En ambos casos el maestro es el mismo y por lo tanto su conocimiento del tema también, ¿qué hace que se distingan los grupos?, podría decirse que el ambiente de aprendizaje, las capacidades de los alumnos, el desarrollo de competencias que se tenga, pero en ninguna de éstas competencias se hace mención al aspecto actitudinal y al lenguaje no verbal del profesor, es un aspecto que tenemos que cuidar como docentes, el mensaje parte de nuestra mente y se transmite por mediante la voz y nuestro cuerpo.

En las escuelas usualmente el docente enseña lo que cree que es importante y pocas veces encausa al alumno a aprender haciendo y cuando lo hace en ocasiones el método no es correcto, no se le puede pedir al alumno que haga algo que no sea capaz de hacer y no podemos dejar de pedirle que haga algo que es capaz de hacer, un proverbio chino dice: "*Dime algo y lo olvidaré, enséñame algo y lo recordaré, pero hazme partícipe de algo, entonces, aprenderé*", tenemos que buscar el diseño de prácticas de aprendizaje centradas en el alumno y no en la demostración de conocimientos del docente, prácticas donde el alumno pueda desarrollar algo más que la repetición de cálculos teóricos basados en la observación, prácticas que permitan tener opción de encontrar n resultados de acuerdo a la toma de decisiones del alumno para incentivar algo más que la demostración de un fenómeno o comprobación de datos. De acuerdo a Robert Roeser, "la educación ha de abarcar cuerpo, mente y conciencia", entonces, si tomamos esta frase como punto de partida debemos crear esquemas de clase donde las tomas de decisiones tengan influencia directa en la formación del alumno modelando su carácter, reconocimiento de la importancia de sus decisiones para la concreción de resultados y en la modificación de su entorno.

Estamos acostumbrados como docentes a repetir las prácticas educativas mediante la cual nos fueron transmitidos conocimientos, pensando tal vez que si nosotros aprendimos de esa forma los demás van a aprender igual, pocas veces pensamos que la forma en la cual asimilamos depende de nuestras habilidades, capacidades y del entorno en el cual nos desarrollamos, aún se conservan prácticas escolares donde quien no trabaja es merecedor de un castigo y pocas veces el docente se ocupa de ver las razones de ese incumplimiento, cuando las razones van desde la falta de recursos para realizar la tarea a falta de tiempo por tener que trabajar fuera de la escuela, y ¿qué sucede cuando el alumno sabe resolver las situaciones que el docente plantea y las tareas no las resolvió por n situaciones?, las evaluaciones se vuelven más complejas y tal vez la preparación del docente no le permita incluir en esas evaluaciones un rubro para la práctica y la experiencia que finalmente pueden sustituir la entrega de tareas.

Evaluación por competencias

En el Instituto Politécnico Nacional se tiene un modelo donde las competencias son parte fundamental, mediante el diplomado de competencias docentes se logra enfocar los resultados en base a estrategias y alineaciones constructivistas, de tal forma que se pueden concretar más eficientemente las competencias propuestas en los planes y programas, ¿cuál es el problema entonces? A razón de la implementación de este modelo en el Instituto se sustituye la práctica de tres exámenes parciales durante el transcurso del semestre donde el promedio de las tres calificaciones es el resultado final, con el nuevo modelo solo se tiene que evaluar si cumple con la competencias marcadas en los objetivos del programa de estudios, la incongruencia está conformado por dos situaciones, la primera, se tienen que entregar dos evaluaciones anteriores a la calificación final, entonces esto da origen a la segunda situación, los profesores tienen que realizar exámenes que no son por competencias en su mayoría, uno por cada corte, en total tres, y para la calificación final lo que hacen es asentar el promedio de los tres exámenes, ¿dónde está el cambio entonces?, si bien la RIEMS permite muchos cambios y situaciones flexibles para el quehacer educativo, el enfoque de competencias se desarrolla y se encuadra explícitamente en el Modelo Educativo Institucional pero no se lleva a la práctica en el quehacer del mismo. Mediante las evaluaciones sumativas desde un aspecto holístico se pueden observar distintos avances que demuestran si se presentan aprendizajes significativos, se pueden desarrollar instrumentos que demuestren que saben aplicar lo aprendido, los problemas se encuentran al asignar una calificación al alumno.

Primer Caso

El alumno demostró en los dos primeros cortes que es puntual, ordenado, entiende lo que aprende, y así sucesivamente en todos los rubros a evaluar su rendimiento es adecuado, pero en el último corte no recuerda lo que vio en los primeros cortes, ¿qué calificación obtiene?

Segundo Caso

El alumno contrariamente al caso anterior en los dos primeros cortes tuvo evaluaciones negativas pero en el tercero demuestra que sabe y entiende el quehacer las cosas en distintas situaciones, ¿qué calificación obtiene?

Evaluando estrictamente por competencias el segundo alumno debe ser aprobado de acuerdo a la eficiencia demostrada en el dominio de la(s) competencia(s) a evaluar, el primero entonces, tiene que obtener una calificación reprobatoria, pero cuál es la realidad en la metodología de la mayoría de los docentes al menos del plantel de NMS en el que me encuentro, la evaluación es promedial.

En ambos casos el alumno demuestra un avance, es innegable, el problema no es directamente del sistema de presentar evaluaciones por corte o probablemente de promediar, el problema es que el alumno tuvo un aprendizaje memorístico que de nada sirvió pasado un tiempo, me

pregunto ¿cuántos profesionistas podrían pasar el examen de ingreso a licenciatura? La clave está en buscar estrategias que incentiven el conocimiento reflexivo y que no busquen en la memorización la herramienta principal para comprobar el avance del alumno.

La tecnología

La tecnología es otro factor importante, ¿qué hace el docente dentro un aula tecnológicamente avanzada?, es complicado analizar este punto, ya que si un problema de inicio es la diversidad de pensamientos y caracteres en un grupo numeroso, el problema se vuelve más grande cuando se suma el manejo de distintas y nuevas tecnologías. También hay que considerar la diversidad cultural y étnica, que son parte importante para el desarrollo de actividades, en mi experiencia determino que no sabemos hacernos entender en distintas situaciones culturales, tratamos de que asocien nuestra idea a algo que nosotros conocemos y en muchas ocasiones los que desconocemos somos los docentes, desconocemos la cultura, el entorno, la situación propia de cada alumno.

Inicialmente el docente se enfrenta a la necesidad de dominar un tema para ser capaz de orientar correctamente al alumno a la concreción de un conocimiento, posteriormente requiere conocer las herramientas tecnológicas que en el caso de las materias prácticas son parte fundamental, en el caso específico de profesores jóvenes el acercamiento, conocimiento y uso de la tecnología se da de forma gradual y en lapsos de tiempo más cortos de lo que representa para un profesor más grande en edad. Específicamente, hay quienes han crecido y aprendido con la tecnología y otros que la han tenido que aprender porque se vuelve una herramienta necesaria, abordando retos de acuerdo a las problemáticas que se le presentan, el problema existe cuando no organiza su formación continua y deja de actualizarse, de innovar, de promover la adquisición del conocimiento. Para el docente el cambio tiene que significar algo más que un cambio metodológico, debe ser un cambio estructural, ideológico, de pensamiento y de actuación, debe considerar que no se tiene un cambio si lo que antes se tenía en papel ahora se tiene en presentaciones electrónicas, ¿dónde está el cambio entonces?, la preocupación general debe orientarse a que dentro de las escuelas no solamente se equie aulas y laboratorios, sino que también se provea al docente de conocimientos y habilidades que le permitan diseñar materiales y herramientas que apoyen, ayuden e incentiven a la búsqueda de conocimientos por parte del alumno.

El uso de la computadora cada vez abarca con más profundidad las áreas del conocimiento ese no es el problema, el problema está cuando las redes sociales, la mensajería instantánea y otros elementos web distraen mayormente la atención del estudiante, si bien la computadora permite realizar simulaciones, trabajos, escritos, etc., lo que aún no hace es transmitir experiencias, por tanto, no se debe ver a las computadoras como la solución a los problemas, la solución es un sistema que permita la trasmisión de experiencias y conocimientos ayudado por la tecnología que ayude a los estudiantes a mejorar lo que hacen, siempre enfocándose al cómo hacerlo, es decir, mejorar la planeación de clase en ambientes de aprendizaje propicios.

El alumno

A los alumnos no se les ha enseñado a poner atención en clase, hay que desarrollar la atención moldeando el cerebro y expandiendo nuestra memoria. Tenemos que utilizar la repetición para aprender pero no debe ser el patrón principal para obtener conocimiento, debemos adoptar la técnica para conceptos técnicos que así lo requieren, en otras circunstancias la repetición estaría indicando que nuestras prácticas docentes no han evolucionado y que no estamos enfocándonos a desarrollar técnicas que estimulen y desarrollen la búsqueda del conocimiento. La repetición ayuda para que un proceso se realice de manera automática, implica un cambio neuronal en su cerebro, es estar listo para desarrollar esa actividad en circunstancias similares, ya que los alumnos van a asociar el conocimiento con cierto patrón característico, es decir, se

facilita el aprendizaje y la memorización, nadie se vuelve un experto en algo si no lo repite n veces.

La desmotivación es otro aspecto a tomar en cuenta, los alumnos en educación media superior son adolescentes en su mayoría menores a 18 años y aún no tienen definido cual quieren que sea su papel en la vida, algunos están estudiando una carrera técnica porque el sistema de ingreso a ese nivel los colocó en una escuela técnica donde no imparten carreras que sean de su agrado. Otro caso de muchos es cuando el alumno es denigrado por sus propios compañeros o por el mismo profesor haciendo mofa de alguna desatención o por preguntas que consideran son muy simples para ellos pero que para el alumno son tal vez dudas que podrían generar el gran cambio esperado. Pocas veces llega el docente a percatarse de la importancia de los mensajes dentro del salón de clase, los alumnos tienden a reflejar estas situaciones en desmotivación y en otro gran problema, la desorientación, ya que al saberse con dudas y problemas demuestran su frustración faltando a clase, no entregando tareas, apatía dentro del salón, y si a esas situaciones le agregamos los problemas familiares que arrastren se vuelve algo más complejo.

El alumno tiene no solo ese tipo de problemas, existen otros que tienen que ver con la empatía del alumno, es decir, las características propias de la personalidad, que son influenciadas por el entorno en el cual se desenvuelven, es preciso que el docente trabaje en esos aspectos del alumno y de forma genera tenemos que trabajar lo que tienen en común, aprovechar las capacidades y habilidades específicas, no olvidar el aspecto motivacional, reforzar el acierto y no castigar el error, al contrario verlo como una oportunidad de mejora donde se puedan aplicar las competencias docentes y producir un cambio positivo.

Conclusiones

El cambio docente tiene que integrar cambios internos, debe tomar en cuenta lo social y la “adolescencia” de los estudiantes; se tiene que observar en lo que expresa y en lo que trata de que se aprenda, trasladando a la educación aquella frase de Nietzsche: “Aquel que tiene un porqué para vivir se puede enfrentar a todos los cómo”, dándole un porqué para aprender al estudiante, encontrándole sentido a sus actividades a desarrollar para obtener el mejor provecho de sus capacidades siempre considerando que un docente no forma aptitudes, ayuda a desarrollar habilidades.

Referencias

www.sems.gob.mx/aspnv/video/Reforma_Integral.pdf

Biggs, J. (2005) Calidad del aprendizaje universitario, Ed. Narcea, Madrid