



Equipo De Docentes Y Competencias Del Siglo XXI

Caren Osses¹

1) *Universidad de Barcelona*

Resumen

El presente trabajo analiza la importancia de contar con la competencia resolución de problemas en forma colaborativa para los profesionales del siglo XXI, específicamente en el cuerpo docente. Esta competencia es esencial en el desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad de la información, quienes gracias al avance de la tecnología y las nuevas tendencias en comunicación deben intercambiar ideas con muchas personas a la vez en un mundo globalizado que nos sorprende continuamente.

A pesar de que los estudios en educación sobre esta competencia están orientados a potenciarla en los estudiantes. Para nosotros resulta importante poder detectar de qué forma se está potenciando en los profesores Chilenos, debido a que son profesionales de este siglo que además deben enseñar esta competencia a las futuras generaciones.

Para esto hemos revisado algunos documentos que son la base del nuevo plan de evaluación de centros educativos en Chile, donde pudimos descubrir que a pesar que este es un proceso que parte el año 2014 y que



Universidad de Valladolid



pretende aumentar la calidad de la educación para los niños de este siglo no ha incluido en forma explícita la evaluación de esta competencia en los equipos de trabajo docentes.

Palabras clave: Competencias; Colaboración; Docentes.

Abstract

This paper analyzes the importance of collaborative solving problem for professionals of this century, especially in teacher's team. This skill is essential in job performance of workers in the information society, who thanks to advances in technology and new trends in communication should share ideas with many people at once in a globalized world that continually surprises us.

Although education studies in this competition are designed to promote it in students. For us it is important to detect how it is promoting in the Chilean teachers, because they are professionals in this century and also should teach this competition to future generations.

For this we have reviewed some documents that are the basis of the new plan of schools evaluation in Chile, where we discovered that in spite of this is a process that starts in 2014 and aims to increase the quality of education for children of this century, it has not included in the explicitly form the assessment of this competition in teachers teams.

Keywords: Skill; Collaboration; Teachers.



Objetivos

- Analizar y valorar la presencia o exigencia de las competencias “resolución de problemas en forma colaborativa” que la fuerza laboral docente del siglo XXI debe poseer, en el documento Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores en Chile.
- Analizar y reflexionar la presencia de estas Competencias como exigencias prioritarias en el trabajo de los docentes, en el nuevo plan de evaluación de centros educativos en Chile.

Introducción

La sociedad de la información, ha traído nuevos retos a los sistemas educativos, uno de ellos es develar cuáles son realmente las necesidades que la escuela debe satisfacer para educar a las generaciones de este siglo cuyas escuelas lamentablemente en su mayoría trabajan con metodologías del siglo pasado. Uno de estos retos es definir cuáles son las competencias genéricas que los estudiantes de la era de la información y la comunicación deben enfrentar.

La investigación “Panorama de las habilidades de los adultos”, explica que la fuerza laboral del siglo XXI necesita potenciar habilidades específicas debido a la influencia que la tecnología y la globalización está teniendo en la sociedad estas son “resolver problemas en ambientes muy tecnológicos”, manejo del lenguaje y cálculo numérico. Además de dominar las habilidades específicas de cada ocupación, los trabajadores del siglo XXI también deben poseer habilidades para procesar información, así como diferentes habilidades



Universidad de Valladolid



“genéricas”, incluida la comunicación interpersonal, la autogestión y la capacidad para aprender, para ayudarlos a sobrellevar las incertidumbres de un mercado laboral que cambia rápidamente.(OCDE, 2013).

Entre los resultados del estudio también se informa que poseer competencias en el uso del lenguaje, el cálculo numérico y la resolución de problemas en contextos muy tecnológicos está estrechamente relacionado con la posibilidad de acceder al mercado laboral y percibir salarios más altos (OCDE, 2013)

Care, Griffin y McGaw (2012) reafirman que este nuevo paradigma tecnológico requiere que las personas enfrentemos la era de la información y la era digital desarrollando una serie de competencias que serían esenciales para fuerza laboral del siglo XXI. Ante esta problemática este grupo de investigadores iniciaron en 2009 el “ATC21S Project”, para descifrar cuales son las habilidades esenciales que necesitan las personas para hacerse camino en la vida profesional de este siglo e impulsar que las políticas educativas respondan a los cambios tecnológicos que está teniendo el empleo, la interacción social y la economía actual. Entre los hallazgos alcanzados está el hecho de confirmar que las personas necesitamos desarrollar una amplia gama de habilidades para enfrentar nuevas formas de trabajar, vivir, aprender y pensar en este siglo. De Todas estas habilidades el proyecto se centró en dos primordiales “Resolver problemas en forma colaborativa” y “Aprendizaje en redes digitales”.

Para estos investigadores el Resolver problemas de forma colaborativa, responde a la siguiente secuencia de niveles que los individuos van alcanzando a lo largo de su aprendizaje y la interacción con otros.



Tabla 1

Resolver Problemas en forma colaborativa. (Care, Griffin, Woods, Mountain, 2012)

Nivel	Nombre	Descripción
F	Acercamiento al problema a través de procesos colaborativos	Los individuos trabajan colaborativamente a través de procesos de resolución de problemas y adoptan responsabilidades grupales para tener éxito en el desarrollo de tareas complejas. Las personas trabajan eficiente y sistemáticamente usando solo recursos relevantes. Ellos adaptan la comunicación, incorporan retroalimentación de sus compañeros y resuelven conflictos.
E	Trabajo colaborativo eficiente	Las acciones son planeadas y significantes, identificando causa y efecto y basando sus objetivos en conocimientos previos. Las personas promueven la interacción y respuestas de las contribuciones de sus compañeros, pero podrían no estar resolviendo sus diferencias. Ellos adaptan hipótesis y utilizan apropiadas estrategias para obtener un camino correcto para las tareas más complicadas.
D	Planificación colaborativa	Perseveran, a través de múltiples estrategias para realizar tareas simples. Ellos han desarrollado conciencia de sus propias habilidades y las de sus compañeros. Ellos se esfuerzan por lograr un entendimiento común y aumentar el trabajo común planificando estrategias y definiendo objetivos junto a los demás. Adoptan un acercamiento secuencial y pueden identificar conexiones y patrones entre múltiples piezas de información
C	Conciencia de la importancia del compañero y realización esfuerzos auto dirigidos.	Reconoce el importante rol de sus compañeros y demuestra esfuerzo en resolver los problemas. Ellos se dan cuenta que no tienen toda la información necesaria y comparten recursos e información con sus compañeros, pero no lo consideran relevante. Ellos reportan sus propias actividades y hacen contribuciones para ayudar a sus compañeros a comprender.
B	Investigando el problema	Intentan mejorar el entendimiento del problema a través de un análisis limitado. Ellos evalúan y utilizan sus propios recursos, comenzando a idear hipótesis y generando objetivos generales. La interacción con sus compañeros es limitada en significantes eventos.
A	Independiente e ineficiente exploración.	Exploran el problema independientemente sin evidencia de colaboración. Su acercamiento no es sistemático y se enfoca en piezas separadas de la información. La interacción con sus compañeros es limitada a breves circunstancias.



Universidad de Valladolid



Si bien estos estudios están orientados a desarrollar estas competencias con los estudiantes, sería interesante revelar si quienes las deben enseñar las utilizan en su propio quehacer profesional, debido a que es complejo enseñar en forma exitosa algo que no se domina por completo y además porque son esenciales para el desempeño eficiente de los profesionales de este siglo.

Una forma de detectar esto es a través de la evaluación docente, pero lamentablemente en Chile está orientada al trabajo personal de cada profesor en cuanto a sus estrategias de enseñanza en el aula. (Urriola, 2013). Sin embargo otra forma de evaluación, presente hoy en día en algunos países es la evaluación de centros educativos que tiene un horizonte de supervisión ampliado contemplando ítems de dirección, uso de los recursos, gestión pedagógica, formación pedagógica, etc. por lo que sería adecuado que se incluyera un ítem de evaluación sobre el trabajo colaborativo de los docentes.

En Chile a partir de este año 2015 se inicia un nuevo sistema de evaluación de centros impulsado por la Agencia de la Calidad de la Educación, la cual fue creada en el año 2012 con el objeto de: *“evaluar, informar y orientar el sistema educativo para que fomente el mejoramiento de la calidad y la equidad”* (Agencia de la calidad de la educación, 2015, p.2).

De esta forma resulta interesante develar si algunas de estas competencias claves para los profesionales del siglo XXI, están contempladas en el nuevo proceso de evaluación de centros educativos en Chile, que es un proyecto con miras a mejorar la calidad y la equidad de los niños y jóvenes del presente y futuro.

Una forma de detectar esto es analizando los documentos que la agencia de la calidad de la educación ha enviado a los colegios para informar sobre el proceso de evaluación al que están siendo sometidos todos los colegios en Chile.



Universidad de Valladolid



El primer documento a analizar es “Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos Educativos y sus Sostenedores”. Estos Estándares fueron elaborados por el ministerio de educación de Chile para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los colegios con la idea de que estos cuenten con referentes exigentes que eleven la calidad del trabajo a realizar (MINEDUC, 2014). Para ello se sistematizó un conjunto de buenas prácticas de gestión escolar y se clasificaron en cuatro dimensiones, estas son: formación y convivencia, liderazgo, gestión pedagógica, y gestión de recursos.

El segundo documento Guía para comprender la categoría de desempeño y orientar las rutas de mejora. Este manual es una ayuda, que permite a las escuelas comprender la categoría de desempeño obtenida (Agencia de la calidad de la educación, 2014). Esta última es el resultado de una evaluación que clasificó por primera vez a fines del 2014 a las escuelas chilenas en desempeño insuficiente, desempeño medio-bajo, desempeño medio, desempeño alto. De esta forma el manual explica en detalle las categorías evaluadas y da orientaciones para la reflexión conjunta e incorporar soluciones a los problemas detectados en un futuro proyecto de mejora.

Al revisar ambos documentos esperamos revelar la presencia de la competencia resolver problemas en forma colaborativa tanto en el primer documento que ilumina las buenas prácticas educativas en los centros escolares, como también en el segundo que explica el proceso de evaluación de centros educativos y orienta a los equipos de trabajo a mejorar sus prácticas de gestión

1 .Metodología



Universidad de Valladolid



La investigación está enfocada en el paradigma interpretativo y se orienta en forma preliminar a detectar a través de la técnica de revisión y análisis de documentos si la competencia “Resolución de problemas en forma colaborativa” está presente en dos de los materiales centrales e iluminadores del nuevo proceso de evaluación de centros educativos en Chile. Estos son “Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores” y “Guía para comprender la Categoría de desempeño y orientar las rutas de mejora”.

De esta forma podremos detectar si dentro de las orientaciones que iluminan esta nueva política pública de evaluación educativa se integra la competencia señalada en las actividades de gestión de los centros educativos en algunos de los niveles de desarrollo de esta competencia descritos en la tabla N°1.

Para ello hemos clasificado e interpretado la información encontrada de ambos documentos en la tabla N° 2 y N° 3.

2. Resultados

Durante el análisis del primer documento “Estándares Indicativos de Desempeño”, buscamos dentro de los 79 indicadores propuestos por el ministerio de educación aquellos que tuvieran relación con la competencia “Resolver problemas en forma colaborativa”,

Dentro de estas dimensiones encontramos solo dos indicadores relacionados con la competencia resolver problemas en forma colaborativa.



Tabla 2

Indicador	Interpretación
2.6. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa	Este indicador se encuentra dentro del nivel C (tabla N°1), “Conciencia de la importancia del compañero y realizar esfuerzos auto dirigidos”. El trabajo colaborativo se enmarca solo en compartir información y ayudar a los otros. Pero aún no hay un esfuerzo por aumentar el trabajo común desde las partes involucradas, pues este indicador apunta a evaluar la motivación que da el director al trabajo colaborativo, dando a entender que el trabajo en conjunto se debe motivar pues probablemente no sea un estilo de trabajo común en los centros educativos, por lo cual debería incentivarse desde la dirección
4.7. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados	Este indicador se encuentra dentro del nivel D (tabla N°1), “Planificación colaborativa” donde los individuos realizan un trabajo en común y utilizan estrategias para lograr un objetivo. Si bien este indicador muestra un avance en lo que se pretende incentivar en los docentes en cuanto al trabajo colaborativo, sigue planteándose desde una perspectiva de promoción más que de evaluación del hecho en sí mismo.

Si bien estos indicadores son un acercamiento para lograr “resolver problemas en forma colaborativa”, solo se quedan en niveles inferiores de la escala presentada, ya que en primer lugar la estimulación hacia el trabajo colaborativo viene desde un ente superior, dando a entender que la colaboración no es una competencia habitual, sino que se debe potenciar en los centros educativos.

En consecuencia en este documento no se incentiva la utilización de esta competencia, sino que solo se acerca a su definición, llegando a una etapa (D planificación colaborativa), que está a dos niveles de alcanzar las



Universidad de Valladolid



características correspondiente a un verdadero trabajo que integre la adquisición de roles dentro del grupo, tener objetivos en común, utilización adecuada de los recursos y resolver conflictos entre los integrantes del grupo. Así, los indicadores pretenden evaluar esta competencia desde el trabajo del equipo directivo, más que del trabajo propio de colaboración de los grupos dentro de la institución educativa.

El documento guía para comprender la categoría de desempeño y orientar las rutas de mejora se organiza en los siguientes cuatro módulos, que permiten entender la evaluación y la categoría de desempeño alcanzada, luego organiza y propone sesiones de trabajo para analizar los resultados obtenidos y finalmente da orientaciones de reflexión para que el centro educativo analice cómo mejorar en todos los ámbitos evaluados. En todos estos módulos encontramos la siguiente información con respecto a la competencia resolver problemas en forma colaborativa.

Tabla 3

Modulo	Indicador relacionado a resolver problemas en forma colaborativa	Interpretación
1. Comprender categoría de desempeño	la ninguno de	
2. Analizar los resultados de aprendizaje	ninguno	
3 Trabajar los OIC (Otros indicadores de Calidad)	ninguno	
4. Orientaciones para las rutas de mejora.	¿Cómo se articularán los equipos de trabajo?. Se sugiere que cada uno de los integrantes pueda definir su rol respecto de la acción y que sea	Nivel E. Se propone un trabajo en conjunto para resolver un problema, que en este caso se orienta a realizar un plan de trabajo para



Universidad de Valladolid

coherente con sus habilidades, en coordinación con el Equipo directivo, con el equipo docente y con el sostenedor.



mejorar en las dimensiones que se han obtenido menos puntajes.

A pesar de que la evaluación realizada a los centros educativos está inspirada en los estándares indicativos de desempeño. Contradictoriamente la evaluación que realizó la agencia de la calidad finalmente no contempló todos los estándares propuestos, y la presente guía da cuenta de ello, explicando que la evaluación alcanzada se obtiene a partir de la evaluación nacional anual de conocimientos aplicado a los estudiantes (prueba SIMCE) y la evaluación de los OIT (otros indicadores de calidad) figura N°1

Figura N°1

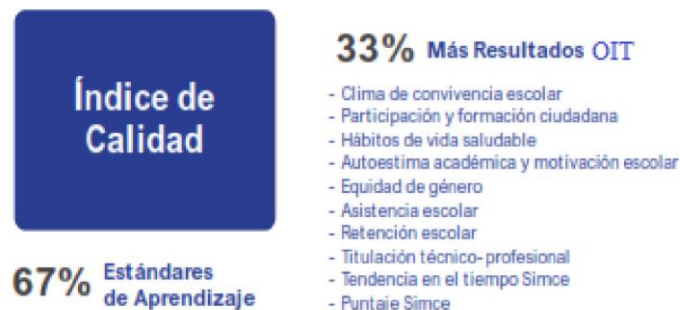


Figura 1.

Si bien los indicadores 2.6 y 4.7 de los estándares indicativos del desempeño se acercaban a estimular el desarrollo de la competencia resolver problemas en forma colaborativa en los equipos de trabajo docentes, lamentablemente no fueron considerados en la evaluación final que realizó la agencia de la calidad de la educación en Chile, lo cual es una gran



Universidad de Valladolid

contradicción al solicitar a los establecimientos regirse por ciertos estándares y luego no ser evaluados.



Esta guía sugiere que el análisis de la información referente a los estándares de aprendizaje y los otros indicadores de calidad, debe realizarse en forma colaborativa. Es decir menciona el trabajo colaborativo como una metodología de trabajo para analizar la información presentada, pero en ningún momento solicita que los docentes autoevalúen su propia forma de trabajo en conjunto y menos aún la competencia de resolver problemas en forma colaborativa.

Conclusión

Aunque en una primera instancia la agencia de la calidad de la educación incluye el trabajo colaborativo de los docentes como un indicador a evaluar, en una segunda etapa este indicador no es utilizado dentro del procedimiento de evaluación de centros educativos en Chile, y solo es utilizado como procedimiento de trabajo en un posterior análisis de los resultados académicos obtenidos por el centro a través de la guía para comprender la categoría de desempeño y orientar el proceso de mejora. De esta forma se produce una contradicción al especificar que se incluirá este ítem junto a otros relacionados con la gestión de centros educativos en la mencionada evaluación, pero finalmente solo se centra en utilizar indicadores de aprendizaje y de convivencia de los estudiantes.

Sabemos que el principal objetivo de la educación es que los estudiantes logren aprendizajes, y que detrás del proceso de enseñanza-aprendizaje existen una serie de factores que inciden en los resultados de los niños y jóvenes. Por lo tanto se esperaría que un proceso de evaluación de centros educativos que se inicia recientemente con el objetivo de aumentar la calidad



Universidad de Valladolid

de la educación, incluye una competencia tan importante como está dentro de los ítems a evaluar.



Siendo educadores de este siglo, los profesores deberían tener acceso a trabajar utilizando competencias adecuadas a la vida profesional de la sociedad de la información. Como hemos dicho resolver problemas en forma colaborativa es una de estas competencias que son esenciales para el buen desempeño profesional y los profesores deberían ser los primeros en adquirir y utilizar esta modalidad de trabajo por las características del hecho educativo, el cual requiere del trabajo conjunto de los profesores y profesionales de la escuela. Era esperable por tanto que este nuevo sistema de evaluación que se inspira en diferentes indicadores, tanto de aprendizajes como de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos pudiera en alguna medida evaluar e impulsar la resolución de problemas en forma colaborativa dentro de sus parámetros a valorar.

Al no incluirse de forma explícita dentro de la evaluación, se limita la posibilidad de que los centros educativos den la importancia necesaria a que los docentes trabajen bajo esta modalidad y limita las posibilidades de dar espacio físico y tiempo a promover que los docentes resuelvan sus problemas en forma colaborativa con el objetivo de aumentar las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes.

Sería interesante y valorable que los gestores de políticas públicas hicieran una revisión exhaustiva de las necesidades y desafíos que la educación requiere para mejorar dentro de las características de este siglo. Ya que si pensamos solo en la competencia explicada, los docentes tenemos una doble responsabilidad, en primer lugar ser eficientes y capaces de resolver problemas en forma conjunta y por otro lado enseñar esta competencia a nuestros estudiantes que requerirán de forma fundamental poder incluirla dentro de las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de este siglo.



Universidad de Valladolid



Sabemos que calificar esta competencia en el aula resulta complejo pues el docente debe invertir tiempo y recursos en observar y evaluar a cada uno de los estudiantes para detectar la forma en que utilizan sus habilidades en forma conjunta y colaborativa. Esto trae como consecuencia que generalmente los docentes ignoren evaluar competencias para continuar evaluando conocimientos académicos lo cual se puede realizar de forma más rápida y expedita, especialmente en sistemas con muchos estudiantes por clase y con pocas horas de trabajo administrativo del docente, como lo es el caso de Chile. De la misma forma, evaluar competencias en los equipos de trabajo resulta todo un desafío para la evaluación de centros educativos, que en este caso a pesar de tener una orientación holística, finalmente se basó en los resultados de aprendizaje de los estudiantes dejando de lado el análisis de la mayoría de los indicadores propuestos y también una de las habilidades más importantes para enfrentar la vida de este siglo como es el resolver problemas en forma colaborativa.

Referencias bibliográficas

- Agencia de la calidad de la educación (2014). Guía para comprender la categoría de desempeño y orientar las rutas de mejora. Recuperado de http://www.agenciaorienta.cl/guia_para_comprender_categoria_de_desempeno.pdf
- Agencia de calidad de la educación (2015). Sistema de aseguramiento de la calidad. Marcha blanca 2015. Recuperado el 20 de febrero de 2015, del sitio web agenciaeducacion: <http://www.agenciaeducacion.cl/docentes-y-asistentes/material-de-consulta-para-educadores/>.



Universidad de Valladolid



- Care, E., Griffin, P. y McGaw, B. (2012). The changing Role of Education and Schools. *Assessment and teaching of 21st century skills*. (2ed. pp. 1-15). doi:10.1007/978-94-007-2324-5_1
- Care, E., Griffin, P., Woods, K., Mountain, R., (2012). Defining and assessing 21 century skills. Recuperado de https://class.coursera.org/atc21s-002/wiki/Week_one_study_guide.
- OCDE (2013), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- MINEDUC (2014). Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores. Recuperado de <http://www.agenciaeducacion.cl/visitas-evaluativas/estandares-indicativos-de-desempeno/>
- Urriola, K. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. Disertación doctoral, Universidad de Barcelona, Barcelona, España.