

# Reenfoque del rol docente en un currículum basado en competencias

**Autor:** Digna Fadile Gutiérrez Rivas — [¿Cómo citar este artículo?](#)

## Resumen

La implementación en el aula del currículum basado en competencias resulta desafiante especialmente cuando se busca integrar los saberes en la resolución de problemas de contexto. ¿Cómo gestionar el currículum de aula y su didáctica con base en competencias para lograr los estándares definidos en el perfil de egreso? Es una inquietud que surge cuando queremos poner en marcha un currículum diseñado con este enfoque. Definir exactamente las capacidades y destrezas a desarrollar en la programación de la enseñanza ya no es suficiente, el rol del profesor en el aula también resulta clave.

Este trabajo presenta una experiencia de pre-grado con estudiantes de Pedagogía Básica, en el desarrollo de competencias genéricas. En ella se destaca el rol del profesor como coach y el impacto de este acompañamiento en el aprendizaje y la capacidad de autogestión e integración de saberes desde el diseño hasta la evaluación de una experiencia de aprendizaje.

**Palabras clave:** currículum, competencia, estrategias, coach

## Refocusing teacher's role in a competency-based curriculum

### Abstract

Implementation of a competencies-based curriculum in the classroom is challenging, especially, when seeks to integrate knowledge in solving context problems. How to put into practice classroom curriculum and its competencies-based didactics to achieve quality standards defined in graduate's profile? This is a concern that emerges when we want to implement a designed curriculum with this approach. Defining precisely abilities and skills to develop in teaching programming is already not enough, teacher's role in classroom is also important.

This paper presents an experience conducted in an undergraduate course, of Primary Pedagogy students, in the development of generic competencies. It highlights the teacher's role as a couch, the impact of this on learning and student self-management and integrates knowledge since the designed until appraisal stage of a learning experience.

**Keywords:** curriculum, competencies, strategies, coach.

## Aplicação do coaching na sala de aula, reenfoque do papel docente num currículo baseado

## em competências

### Resumo

A implantação na sala de aula de um currículo baseado em competências é um desafio, especialmente quando se busca integrara saberes na resolução de problemas de contexto. Como diligenciar o currículo da aula e sua didática, com base em competências, para conseguir as metas definidas no perfil do egresso? Esta é uma inquietação, que surge quando queremos pôr em marcha um currículo desenhado com este enfoque. Definir exatamente as capacidades e destrezas a desenvolver na programação do ensino, não é suficiente, o papel do professor na sala de aula também é chave.

Este trabalho apresenta uma experiência de graduação com estudantes de Pedagogia Básica, no desenvolvimento de competências genéricas. Nela se destaca o papel do professor como coach e o impacto do acompanhamento na aprendizagem e na capacidade de autogestão e integração de saberes desde o desenho, ate a avaliação de uma experiência de aprendizagem.

**Palavras-chave:** currículo; competência; estratégias; coach.

## I. Introducción

Las últimas tendencias y énfasis en educación, se refieren al aprendizaje significativo, aprendizaje autónomo, aprender a aprender, meta cognición etc. buscando que el aprendiz sea el sujeto de su propio aprendizaje y logre el desempeño idóneo .

En la formación basada en competencias es fundamental la articulación de tres ámbitos para el desarrollo y desempeño de ellas:

- El deber ser que nos pide la Institución que en el contexto educativo denominamos Proyecto Educativo o Proyecto Curricular, el cual recoge los lineamientos generales que respondan a la Visión y Misión Institucional
- El ser del aprendiz que en este enfoque se centra y acoge la diversidad como una riqueza humana. Cada persona es diferente en su estilo de aprender, de pensar, de sentir, de actuar, de mirar, por tanto no podemos ignorar la importancia de considerar los diferentes estilos de aprendizaje
- El contexto que es donde se demuestra la competencia y el desempeño idóneo.

Para integrar estos ámbitos y saberes en la actuación de la persona y del aprendiz es necesario gestionar el currículum y la didáctica, acciones que están contenidas en lo que llamamos **currículum de aula**, cuyo escenario, aunque no el único, es la sala de clases en la cual se diseñan e implementan **estrategias** que conducen al logro de las competencias definidas. En el marco del enfoque por competencias, estrategias que nos permitan articular el aprendizaje con el

desempeño. Desde la perspectiva pedagógica, la postura, el lugar que ocupa el docente como vehículo entre los saberes y el alumno conduciendo hacia el aprendizaje significativo, es una variable que resulta clave y no siempre considerada como la estrategia de articulación.

Este documento intenta ser un aporte en la búsqueda de alternativas para comprometer al estudiante con su propio aprendizaje integral. El artículo está organizado de la siguiente manera: Concepto de estrategia desde el enfoque por competencias y rol del profesor como coach ontológico en el proceso de aprendizajes de sus alumnos/as en el aula. A continuación se describe la experiencia desarrollada en ocho grupos de trabajo integrados por alumnos de Pre grado de la Carrera de Pedagogía de Educación general Básica en la asignatura de formación cristiana. Por último presentaremos los resultados de la experiencia y las implicancias que éstos tienen para el ejercicio de la docencia en el aula.

## **II. Marco teórico**

### **1. Currículum**

El currículum desde un enfoque basado en competencias es la organización de los saberes en forma sistemática en pos de un desempeño idóneo aplicando los conocimientos disciplinarios con unas actitudes y valores tanto personales como Institucionales.

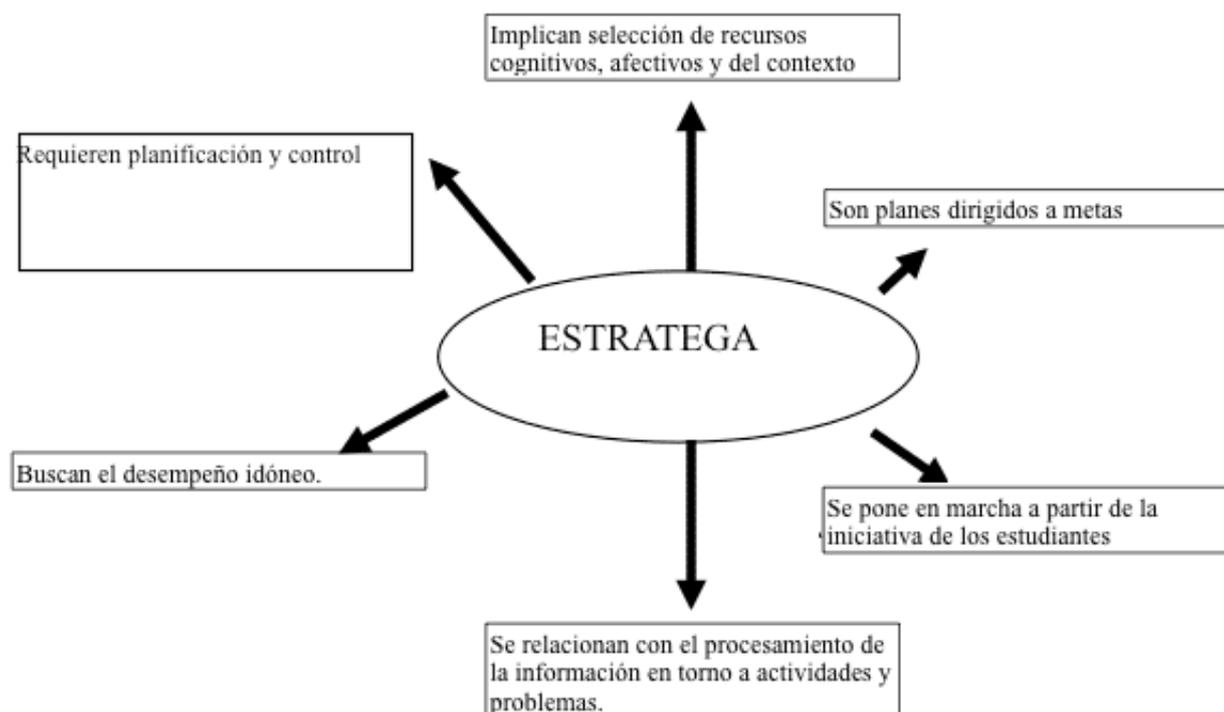
### **2. Competencias:**

Esta experiencia se enmarca en un contexto de educación formal por lo tanto busca el desarrollo de competencias que apunta al logro de un perfil de egreso, por tanto el contexto lo define cada disciplina. Desde esta perspectiva se va a entenderemos por competencias como la integración de saberes en el desempeño idóneo para la resolución de problemas en un contexto determinado (Tobón 2009).

### **3. Estrategias desde el enfoque basado en competencia**

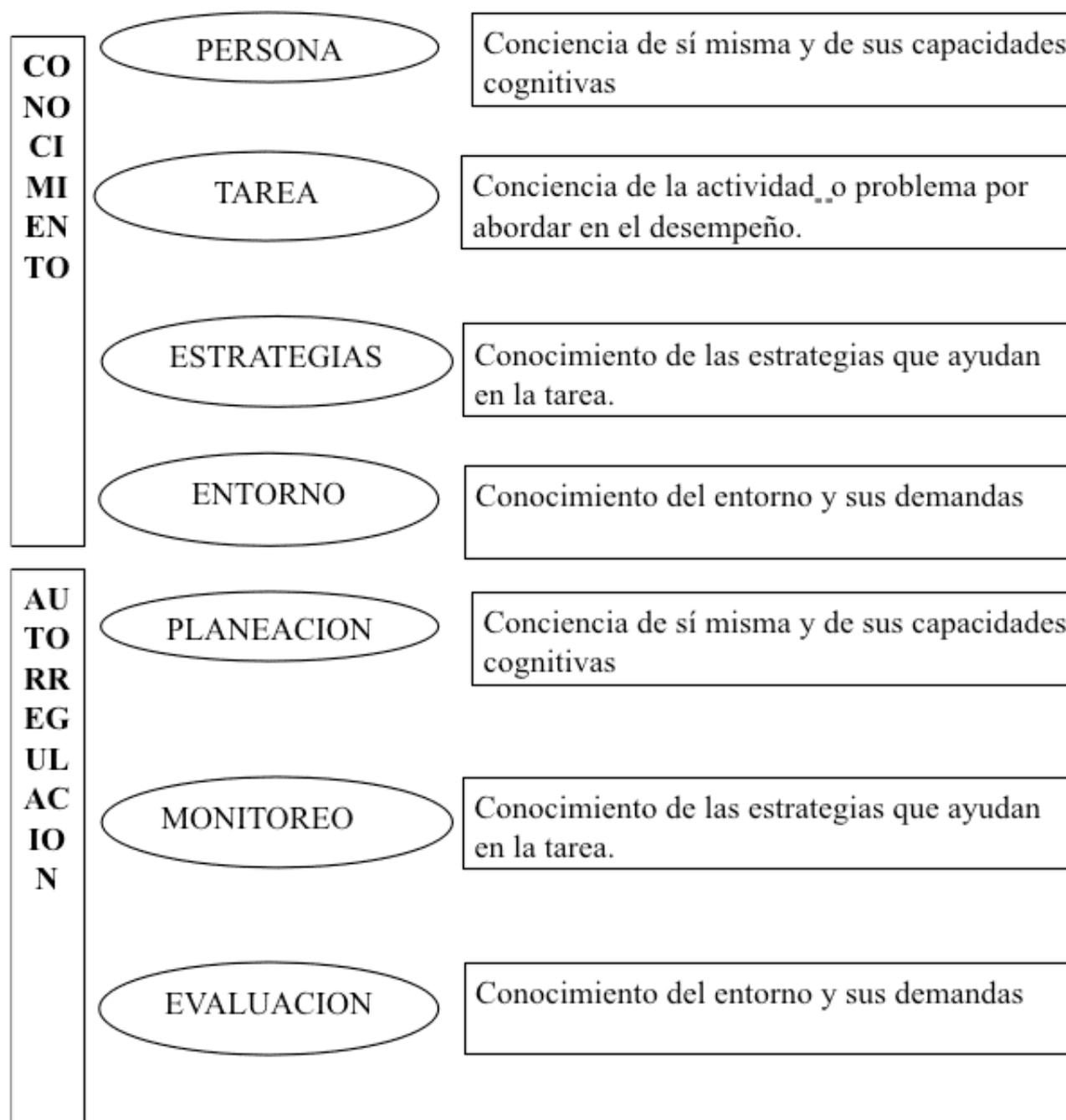
El concepto de estrategia ha sido usado históricamente en distintos contextos aplicándose en la última década al campo de la educación y en el currículum basado en competencias, se entiende como los planes dirigidos a logro de metas de aprendizajes, caracterizándose por un conjunto organizado, consciente y controlado de procesos realizados por los aprendices con el fin de alcanzar una meta. Procesos organizados en etapas donde se ponen en movimiento aspectos cognitivos, afectivos y psicomotores en forma consciente y planificada (Sergio Tobón 2009 ). Son aquellas acciones que realiza el maestro con el propósito de facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes. Posee características básicas como las que presenta la figura 1:

#### **Figura 1. Características básicas de las estrategias**



Las estrategias son la vía para lograr el currículum basado en competencia, pero también es necesario precisar que existen características que las distinguen unas de otras identificándose estrategias cognitivas, afectivo motivacionales, metacognitivas y estrategias actuacionales. En este artículo nos referiremos a las estrategias metacognitivas ya que es en esta tipología donde se enmarca principalmente el coaching ontológico. Sergio Tobón las define como " un conjunto de planes de acción que posibilitan el conocimiento de los procesos mentales, así como la planeación, monitoreo y evaluación de los mismos de acuerdo con determinados objetivos y aplicadas a los diferentes procesos relacionados con el desempeño competencial" (Sergio Tobón 2009) Esto se puede observar en la figura 2 ( Gonzales y Tourón 1992).

**Figura 2. Procesos Metacognitivos básicos**



Basado en el planteamiento que las estrategias metacognitivas son aquellas que coordinan las demás estrategias y son indispensables para el logro de una competencia y de lo que denomina ética de las competencias, es decir, estar consciente de las propias acciones y autorregularlas para asumir la responsabilidad de las mismas, podríamos considerar el rol del profesor coach como una estrategia metacognitiva.

#### 4. Coach:

Un coach desde la perspectiva del coaching ontológico, según el concepto de Rafael Echeverría (Worl, 2009) es aquel que ayuda al aprendiz a ser un observador diferente al que era,

permitiéndole una transformación personal en el cual se involucra personalmente con el aprendizaje para resolver problemas e incorporar otras miradas que lo conduzcan a nuevas respuestas que antes no eran posibles.

### **El rol del profesor coach como estrategia clave de seguimiento y monitoreo en la implementación curricular con un enfoque basado en competencia.**

Se dice que si comparamos las generaciones anteriores del siglo 20, las diferencias no son tan marcadas como las que se pueden detectar entre las generaciones de finales de siglo XX y comienzo del actual. ¿Qué desafío tiene esta afirmación para la educación especialmente de jóvenes que se preparan para formar a otras generaciones que enfrentan cambios acelerados tanto a niveles tecnológicos como culturales y axiológicos? ¿Cómo podemos contribuir en la formación de estas generaciones, siendo de una generación muy diferente? La receta de los padres, o la forma en que hacían las cosas a su edad, ya no cobran sentido en muchos aspectos. ¿Cómo acompañarlos entonces en su proceso formativo cuando por otra parte la entrega de contenido ya no se centra en el profesor dado que existe múltiples fuentes que nos ofrecen las nuevas tecnologías?. Estas inquietudes han encontrado respuestas en el desarrollo de una experiencia educativa donde el profesor pasó de un instructor, un catedrático a ser un coach en cuyo proceso de acompañamiento con los alumnos se produjo una transformación de la mirada respecto al aprendizaje que se esperaba de ellos, dándole un sentido diferente a las situaciones, expandiendo su acción efectiva y conduciéndolos a nuevas acciones. Se modifica el rol que tiene el profesor transformándose en un facilitador, un acompañante en el proceso de aprendizaje, El profesor, el maestro tiene como rol fundamental generar contextos de aprendizaje que posibiliten la transformación del tipo de observador que somos. Esta nueva forma de aprendizaje es lo que llamamos aprendizaje transformacional y es la que da respuestas a las situaciones nuevas que cada día se van presentando en lo que llamamos la era del conocimiento donde el que enseña no pretende dar respuesta a las preguntas sino que contribuye a hacer nuevas preguntas en el que el aprendiz gestiona su propio aprendizaje.

En este contexto resulta fundamental el aprendizaje en equipo en el que interactúan distintos observadores, distintas miradas siendo el medio, la conversación y el intercambio en la búsqueda de respuestas para resolver los problemas y obtener resultados diferentes. Es un desafío en educación modificar nuestra forma de hacer y de enseñar. Los resultados en las distintas evaluaciones sobre educación lo demuestran y nos desafían a cambiar nuestras estrategias de educar. La propuesta del coaching ontológico es generar experiencias de aprendizaje porque como dice Albert Einstein "todo lo demás es información" y ésta se encuentra hoy de muchas maneras y lugares y no sólo es propiedad del maestro. Aprender es actuar efectivamente pasando de una zona de confort, de comodidad a otra de expansión que exige reconocerse que no sabe y necesita aprender produciéndose un resultado que antes no estaba a nuestro alcance. Este proceso exige del aprendiz una actitud de humildad y apertura para recibir del otro. En este contexto ya no sólo el discípulo es el aprendiz sino también el maestro. Cada integrante del equipo se transforman en coach y coacheado en algún momento, todos somos protagonistas del aprendizaje

y conquistadores de mundos nuevos.

Para lograr esta transformación del rol del profesor como facilitador y generador de experiencias aprendizajes es necesario cultivar ciertas capacidades y destrezas tales como:

- Observar y observarse
- Conversar
- Valorar diferencias
- Manejar el conflicto
- Construir una visión compartida
- Alinear visiones
- Articular aprendizajes mediante la reflexión y la indagación<sup>(\*)</sup>
- Estimular el aprendizaje de equipo:
  - Ayuda a definir sus metas
  - Ayuda a definir su plan de acción
  - Acompaña en el desarrollo y monitoreo de su plan
    - Hace acompañamiento y asesoría semanal al equipo en su conjunto
  - Muestra opciones
  - Ayuda a reflexionar en la toma de decisiones
  - Acompaña en la evaluación de resultados.
    - Contribuir a que surjan los distintos liderazgos situacionales dependiendo el problema a resolver.

### **III. Descripción de la experiencia**

La Experiencia se realiza en una asignatura de formación religiosa en pre-grado donde los participantes son 48 alumnos de cuarto y sexto semestre de Pedagogía General Básica en un semestre académico. El proceso de enseñanza-aprendizaje se realizó en cuatro sesiones siendo la primera para el diseño de un plan de acción, la segunda para el monitoreo del proceso de implementación, la tercera en la ejecución del plan de acción y la última de evaluación. Estas sesiones de dos y tres horas respectivamente, se desarrollaron basadas en el acompañamiento, estimulación del diálogo, el surgimiento de los liderazgos y la orientación hacia la meta, generando mediante preguntas, nuevas miradas que gatillaron en el estudiante formas distintas de abordar el aprendizaje que se buscaba alcanzar.

La decisión de implementar esta estrategia se basó en el fracaso obtenido en semestres anteriores con esta asignatura en términos de motivación y resultados de aprendizajes, por lo cual como profesor se decidió modificar el rol de éste en el aula

El grupo curso se dividió en ocho pequeños grupos de seis personas constituidos libremente. Se sortean las temáticas generales en el cual debe enmarcarse el plan de acción a diseñar e implementar y se organiza el cronograma general de ejecución de las jornadas de implementación

de los planes de acción, todo en un ambiente de análisis, diálogo, búsqueda de las mejores opciones que puedan satisfacer las necesidades e intereses de los destinatarios al cual iba dirigido el plan de acción que eran sus mismos compañeros.

La estrategia aplicada en cada uno de los grupos fue distinta dependiendo de las etapas del plan. En la primera sesión se acoge a los integrantes y se les introduce al marco general en el cual deben moverse para el desarrollo de su plan: Objetivos, liderazgos con sus roles y funciones basado en sus características personales, reglas generales de comportamiento planteadas y consensuadas en el grupo, lugar del encuentro, disponibilidad de tiempo. Basado en dicho marco general, se le invita al grupo a diseñar el plan de acción aportando cada uno con toda su creatividad, talentos y motivación basados en el conocimiento que tienen del grupo curso en general.

En la segunda sesión el profesor escucha la propuesta del grupo y hace preguntas para aclarar o reorientar cada paso y darle coherencia al plan. Cada integrante da cuenta del proceso de implementación basado en sus funciones. Se chequea los recursos necesarios, la organización de los tiempos, la evaluación, basados en los objetivos y aprendizajes definidos que esperan lograr con el grupo considerando los elementos de los procesos meta cognitivos básicos ya planteados

La tercera sesión es la más larga porque corresponde a la implementación del plan de tres horas. Los protagonistas y líderes son todos los integrantes del grupo, los cuales animan de acuerdo a las funciones definidas en los distintos momentos. Los aspectos que deben tener en cuenta además de lo contemplado en el diseño del plan, es el ambiente propicio para el aprendizaje, el clima de convivencia, la integración de todos, los distintos estilos de aprendizaje de los alumnos. El rol del profesor-coach es de monitorear el proceso, de orientar hacia el logro del objetivo propuesto para la jornada, el uso adecuado de los tiempos de los que se dispone, la integración. El acompañamiento consistía en animar, hacer preguntas que ayudaran a reorientar, profundizar, en forma personal a los integrantes del equipo facilitador de la jornada. En general la estrategia aplicada fue la escucha activa, la formulación y preguntas para mostrar el grado de coherencia entre metas y acciones, siendo espejo, generando el diálogo, dando feedback al grupo o un integrante en particular. Todo en forma personalizada y sin que se diera cuenta el auditorium.

## **IV Resultados de la experiencia**

Sir John Whitmore nos dice "Cuando gestionamos un equipo siguiendo el enfoque de coaching, el trabajo se hace a la vez que el equipo se desarrolla" ( Sir John Whitmore"en línea" 2007) Esto es lo que ocurrió con los distintos equipos involucrados en la experiencia. Así lo manifestaron los alumnos participantes en la última sesión de evaluación de la experiencia y de los resultados de aprendizaje. Además de los aprendizajes previstos, el equipo destaca otros.

Las siguientes expresiones en la última sesión de evaluación dan cuenta del impacto que tuvo esta metodología: " más allá de la nota, he ganado una experiencia y aprendizaje invaluable", " se

logró una conexión personal y grupal constatándose en mayor unidad y mejores relaciones interpersonales"" fue una experiencia de vida muy significativa", "se observó compromiso y responsabilidad en la organización", "los temas tratados fueron significativos para la vida personal", "se dio un ambiente grato y confortable", "me ayudó para desenvolverme mejor en el grupo", "se generó un gran compromiso con la metodología", "no solo se vieron resultados en los contenidos sino en los lazos que se crearon y fortalecieron", "nos permitió meditar, reflexionar", "nos ayudó a planificar los distintos temas", "nos conectamos con nuestro yo interno", "nos ayudó a ser más participativos e interactuar con distintas personas", "se logró atraer a los participantes", fue una experiencia de vida significativa", vinculamos lo espiritual con la vida cotidiana".

Capacidades como el saber escuchar, comunicar, organizar, elaborar un plan de acción, interactuar con personas distintas, respetar distintas opiniones y miradas para llegar a un mismo objetivos, capacidad de reflexionar, aplicar lo conceptual a situaciones de la vida que conecten con las propias experiencias, son entre otras, las que se han podido movilizar en esta experiencia de aprendizaje. Surge, además, un recurso insospechado en esta experiencia de aula: la necesidad de aprender, ya no para obtener una buena calificación, sino para comprender procesos y mejorar resultados. Manfred Max-Neef "en línea" (2011) lo llama la "necesidad potencial", que más que una carencia es una fuerza que moviliza, motiva a la persona, en este sentido a seguir aprendiendo. Un resultado que tanto nos hace falta en nuestras aulas y que se relaciona con la motivación. Muchas veces se escucha decir a los profesores, los alumnos no están motivados, a padres que dicen que sus hijos no les motiva ir a clases.

Aunque el profesor no es la única fuente de motivación es muy importante para movilizar este deseo de aprender. Más aun en áreas disciplinarias que hoy no son tan populares para los alumnos/as.

Las implicancias que ésta tiene para el diseño e implementación de nuevos programas de estudio son relevantes en cuanto permiten aplicar este sistema de implementación curricular en otras asignaturas ya que son acordes al currículum que esta Universidad ha diseñado en su nueva malla. Por otra parte creo que esta experiencia es posible ponerlas en práctica en la educación básica como en el sistema de educación secundaria ya que la reforma curricular Chilena ha optado por el enfoque basado en competencias lo que implica reenfocar el rol del profesor en una escuela que busca formar alumnos autónomos, gestores de su propio aprendizaje y formar competencias más allá de entregar solo contenidos conceptuales.

Los resultados de esta experiencia nos indican que rol del profesor como coach es una estrategia viable para lograr este nuevo enfoque que busca mejorar la calidad de la educación en la era del conocimiento donde las fuentes son más amplias que el profesor a diferencia de las décadas anteriores. Con la masificación tecnológica, los niños y jóvenes tienen acceso fácil al conocimiento por lo que se necesitan profesores coach que ayuden a usar ese conocimiento al servicio de la persona aplicando la ética que le ayude a crecer como tales.

Si bien es cierto la implementación de esta enfoque en el aula significa para el profesor una mayor demanda de tiempo tanto de preparación como de seguimiento, monitoreo y evaluación al mismo tiempo que mayor tiempo de trabajo en equipo e interdisciplinario, los aprendizajes logrados y resultados que se obtienen incluso más allá de lo definido, compensan significativamente.

Si consideramos que el rol docente como coach es una estrategia metacognitiva

Queda de manifiesto el aporte que este estilo de formación en el aula ya que apuntan al mejoramiento de la calidad educativa entregándole las herramientas y competencias para un aprendizaje autónomo y a lo largo de toda la vida.

## **Notas:**

Este artículo es el resultado de una experiencia en aula después de buscar distintas estrategias para comprometer al alumnos/as con su aprendizaje.

\* Perez de M., 2002. Aprendizaje en equipo y coaching en educación

## **Referencias bibliográficas**

- Manfred Max-Neef. Antonio Elizaldey Martin Hoppenhayn Desarrollo a Escala Humana,pg , 2011
- Perez de M. (2002). Aprendizaje en equipo y coaching en educación
- Pérez,M.,Bustamante,S., Bustamante y Maldonado,M. ( 2007), Aprendizaje en equipo y coaching en educación. Una experiencia innovadora. I Congreso Internacional de calidad e innovación en Educación Superior.Caracas
- Selmes,1988; Beltrán, (1993)
- Tobón, S. (2009). Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Whitmore John, Coaching for Performance, 4th Edition: GROWing Human Potential and Purpose
- Worl, Leonardo.(2009),Coaching,el arte de soplar las brazas. Buenos Aires:Gran Aldea Editores

## **Acerca de la autora:**

Consejera educacional y Vocacional, Master en Matrimonio y familia, con especialización en gestión educativa y gestión curricular basada en competencias. Académico de La P. Universidad Católica, sede Villarrica y miembro del comité curricular de la sede. Acreditada como consultora educacional por el Ministerio de Educación de Chile en su registro ATE

Fono 95222210 - 45/411667 Email [dgutieri@uc.cl](mailto:dgutieri@uc.cl)