

COMPETENCIAS GOLDEN¹

María José Lera

21 de Octubre de 2007

- **Sobre los fines de la educación**
- **Las competencias del docente**
- **Programa Golden5: competencias y componentes**
- **Referencias**

Sobre los fines de la educación

Comenius fue allá por el 1600 el educador que luchó por el derecho de una educación para todos con su lema “*todo puede aprenderse por los niños de acuerdo con sus características*” (The Great Didactic, 1657 en Piaget, 1993), convirtiéndose en el pionero de la Educación Inclusiva y de la UNESCO. Locke, en sus principios sobre la educación incluyó dos dimensiones, que abarcaba más que el conocimiento: la formación intelectual –adquisición de conocimientos-, y la formación del carácter-desarrollo personal- (Locke, 1692; Yolton, 1968). Esta clasificación se utilizó para instruir explícitamente en ambas dimensiones, situación que fue denunciada por Rousseau quien alerta sobre el uso de esta “educación” sin tener en cuenta las características propias de la infancia; alega que esta educación, tanto instructiva como de carácter, podía hacerse pero respetando el propio desarrollo humano, de otra manera sería nociva para el individuo y la sociedad (Rousseau, 1762; Soëtard, 1994a).

Rousseau alertó del peligro pero no aportaba soluciones. Cómo educar respetando el desarrollo humano fue el reto del gran maestro Pestalozzi (1756-1827) que consiguió resolver la cuestión incorporando un nuevo elemento, que articulaba la adquisición de conocimientos y el desarrollo personal: la importancia del “método educativo” y concretamente de la “*acción educativa*” (Pestalozzi, 1801) el que conseguía un desarrollo armonioso y con conocimientos en los niños. Este método suponía observar y actuar sobre la realidad desde tres perspectivas: la cabeza, las manos y el corazón; o pensando, sintiendo y actuando (Soëtard, 1994b). Este principio toma forma en la “teoría del interés” y el método instructivo-educativo, divulgado y experimentado por Froebel, Herbart, y posteriormente, con sus variantes, fue expandido por Europa.

La lectura de las obras originales de Pestalozzi, Decroly, Montessori, o Freinet nos muestra como conciben la educación como la única vía para mejorar el desarrollo, para potenciarlo, para mejorar las capacidades de niños y niñas, y en definitiva del ser humano y de la humanidad. Estos grandes educadores y humanistas comparten la necesidad de tener en cuenta la influencia del ambiente en el desarrollo, la necesidad de disponer de medios, materiales y actividades adecuadas a las características, edades e intereses infantiles. Por otro lado aseveran que el niño sólo puede aprender si está

¹ Golden5: an educational intervention. Proyecto Subvencionado por la UE, Programa Socrates, Comenius 2.1, 19090- 2004-1-COM-1-2.1. CEE (2004-2007). www.golden5.org

interesado, para ello es necesario partir de sus motivaciones propias, de sus intereses, y de su propia libertad de elección, pero este interés es en última instancia fomentado y dirigido por el educador. El aprendizaje a su vez sólo es posible a través de la observación, la reflexión y la práctica. Las relaciones con el profesorado son especialmente importantes; siendo el papel del educador fundamental, tanto como director del desarrollo intelectual como de la personalidad o el carácter (Lera, 2002, pag 43).

Estas fueron las bases del movimiento conocido como Escuela Nueva, que promueve el conocimiento partiendo del interés, recorriendo caminos diferentes para profundizar en su conocimiento, y promueve acciones y actividades para ponerlo en práctica. El ejemplo y las buenas relaciones, la confianza y el error son la base de estos modelos que sin ser generalizados, han perdurado hasta nuestros días. Las razones de que no hayan sido mayoritariamente compartidos pueden encontrarse en la política y en la sociedad, así lo demuestra la atención prestada durante gran parte del siglo pasado al desarrollo del conocimiento, dejando lo social, y aún más lo emocional relegado a un segundo o tercer plano (ver más en Palacios, 1978).

Parece que nuevos vientos soplan en el siglo XXI, y parece que el momento político es favorable a la educación para un desarrollo íntegro de la persona, demandando la puesta en marcha de estos “métodos activos”, que intentan potenciar y favorecer el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones.

Desde el ámbito educativo y retomando los trabajos de la UNESCO, ya en los 1970 publica el informe “aprender a ser” que vuelve a defender una educación donde el estudiante es activo en su propio desarrollo (UNESCO, 1973). En 1996 publica la “educación encierra un tesoro” que nos recuerda nuevamente el fin último de la educación como la herramienta que nos permite a todos integrarnos y ser activos en nuestra sociedad, y los principios de la misma basados en cuatro pilares: aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser (UNESCO, 1996).

Estos principios se van concretando en las leyes del menor, el respeto a sus Derechos, y las leyes educativas, que tienen por objetivo la formación integral de sus ciudadanos, contemplando su desarrollo cognitivo, afectivo, moral, crítico y solidario.

“Lograr que todos los ciudadanos puedan recibir una educación y una formación de calidad, sin que ese bien quede limitado solamente a algunas personas o sectores sociales, resulta acuciante en el momento actual. Países muy diversos, con sistemas políticos distintos y gobiernos de diferente orientación, se están planteando ese objetivo. España no puede en modo alguno constituir una excepción”. (Ministerio de Educación y Ciencia, 2006).

La ley destaca entre las finalidades de la educación:

- El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos
- La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades, la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.

- La educación en la responsabilidad individual y en el mérito y esfuerzo personal, la formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y el medio ambiente, en particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.
- El desarrollo de la capacidad de los alumnos para regular su propio aprendizaje, confiar en sus aptitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor

Quizás el mayor reto al que se enfrentan estos principios educativos, y finalidades tan admirables es cómo llevarlo a la práctica, y como conseguirlo. En otras palabras, como conseguimos que el profesorado y el personal educativo tenga las competencias necesarias para desarrollar su labor, centrándose en estas finalidades.

Nuevas competencias deberán ser desarrolladas en el profesorado.

Las competencias del docente

En el ámbito de la empresa y en la gestión de Recursos Humanos también se proponen cambios, y se preocupan por los estándares y por los resultados, para llegar a ser empresas competitivas, siendo por tanto importante “las competencias” de quienes integran la empresa (Haygroup, 1996).

Las competencias son aquellas que un trabajador requiere o necesita para desempeñar eficazmente su labor en su puesto de trabajo. El modelo de competencia tiene aplicaciones en todos los subsistemas que conforman los recursos humanos y a través de él se pueden crear políticas, normas, procedimientos y técnicas de recursos humanos.

Los estudios realizados en los años 80 desde el ámbito de Gestión de Recursos humanos llegaron a la conclusión que los mejores trabajadores no eran los más inteligentes sino los que tenían determinadas características personales como son las aptitudes y motivaciones. Los estudios de Goleman sobre la inteligencia emocional, llegan a las mismas conclusiones: son las 2/3 partes del éxito las motivadas por aptitudes emocionales y 1/3 por las intelectuales.

HayGroup durante sus años de estudios en las diversas organizaciones a nivel mundial, ha seleccionado 20 competencias genéricas que deben de ser tomadas en cuenta en el proceso de selección y están agrupadas en 6 grupos: Logro y acción, ayuda y servicio, influencia, gerenciales, cognitivas y de eficacia personal (ver cuadro). En este entramado de literatura los conceptos de “calidad” y “competencias” son aplicados a muchos ámbitos y con criterios que cambiarán en función de las necesidades sociales y de la profesión a analizar.

En este contexto se impone ahora hablar de las nuevas competencias que el profesorado necesita para dar respuesta adecuada al nuevo reto del siglo XXI con más interculturalidad, más tecnología, y en la búsqueda de una calidad de enseñanza. Esos modelos de las competencias docentes son asumidos y en el ámbito educativo se

comienzan a utilizar en los años 80 por EEUU, Reino Unido, Canadá y Australia, que crean sistemas de evaluación de las profesiones, basadas en unos estándares.

En un estudio realizado en Venezuela recientemente, se utilizaron grupos de discusión entre profesores para deducir las competencias profesionales de los docentes de este país. Nos ha parecido interesante destacarlo por ser un intento de observar sus necesidades socioculturales particulares (Fernandez, 2005). Las competencias mencionadas son muy parecidas a las ofrecidas por Haygroup de manera genérica, y abarcan los seis grupos citados por ellos.

grupos de competencias	HAYGROUP 1996 Competencias	VENEZUELA, 2005 Competencias
a. Logro y Acción	Motivación por el logro Interés por el orden y la calidad Iniciativa Búsqueda de información	1. Motivación de logro 4. Agente de cambio 9. Autoaprendizaje
b. Ayuda y Servicio	Sensibilidad interpersonal Orientación al servicio al cliente	3. Sensibilidad Social 2. Atención centrada en el alumno
c. Influencia	Impacto e influencia Conocimiento organizativo Construcción de relaciones	7. Domina herramientas de enseñanza y aprendizaje 8. Crea ambiente trabajo adecuado
d. Gerenciales	Desarrollo de personas Dirección de personas Trabajo en equipo y cooperación Liderazgo	5. Equipo de aprendizaje
e. Cognitivas	Pensamiento analítico Pensamiento conceptual Conocimiento y experiencia	6. Conocimiento materia
f. Eficacia Personal	Autocontrol Confianza en sí mismo Comportamiento ante fracasos Compromiso con la organización	10. Cualidades personales: dominio carácter, autoconceptos, actitudes y valores

Con diferentes clasificaciones y énfasis, con métodos de información de expertos o percepciones de los estudiantes, de manera consistente comienzan a emerger unas competencias profesionales más sociales o interpersonales, y que además parecen tener un peso mayor que las consideradas del conocimiento propio de la materia, confirmando los trabajos generados en el ámbito de la empresa.

Malm (2007) propone que la competencia del profesor tiene tres componentes principales: habilidades interpersonales, procedimientos del aula, y conocimiento de la materia. El primer grupo incluye competencias sociales como las habilidades para comunicarse con los estudiantes, una perspectiva positiva, comprender las dificultades de aprendizaje, reconocimiento de los estudiantes individualmente, o ser alguien de confianza para ellos. El segundo grupo, son habilidades docentes, los procedimientos del aula implican organizar y enseñar de manera interesante y flexible, usando buenos métodos didácticos. Y el tercer grupo son de conocimiento de la materia a enseñar: habilidad para planificar y estructurar el contenido (Malm & Lofgren, 2006). Se asume que estos tres componentes principales están intercorrelacionados (Logfren, 2005).

En España, las competencias anunciadas por el Ministerio de Educación, que tienen que desarrollarse durante la formación del profesorado de secundaria aparecen a continuación (REAL DECRETO 56/2005, 21 Enero 2005), e igualmente podríamos clasificarlas en relacionadas con interpersonales, didácticas y de conocimiento.

- 1.- Conocer los contenidos de las materias
- 2.- Ser capaz de planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje
- 3.- Concretar el currículo en un centro

- 4.- Desarrollar y aplicar metodologías didácticas atendiendo a la diversidad
- 5.- Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje atendiendo a la diversidad, equidad, valores y ciudadanía
- 6.- Saber estimular el esfuerzo y promover la capacidad de aprender por si mismo y con otros, desarrollando habilidades de pensamiento
- 7.- Abordar la convivencia en el aula
- 8.- Tutorías y orientación de estudiantes
- 9.- Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura

- 10.- Participar en la investigación e innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje
- 11.- Conocer el sistema y su normativa
- 12.- Conocer modelos de gestión de calidad
- 13.- Conocer y analizar la profesión docente

Las tres primeras están más relacionadas con la materia (1-3), seis con más relacionadas con la sus competencias sociales y de docencia (4-9), y un nuevo grupo de cuatro competencias relacionadas con su desarrollo profesional-personal y reflexivo (10-13).

Asumiendo pues el marco teórico de las competencias profesionales, y para tratar de dar respuesta a los actuales retos sociales y educativos, creemos existe entonces necesidad de programas que faciliten el desarrollo de estas “competencias interpersonales y de procedimientos para el aula”; y muy especialmente con la gestión de los conflictos y situaciones en el aula, y para adaptarse a las necesidades diferentes de aprendizaje (Malm & Lofgren, 2006); (Logfren, 2005).

En este contexto europeo surge la propuesta del programa Golden5 (2007), que intenta facilitar especialmente el desarrollo de las competencias que llamamos psico-educativas, por implicar aquellas habilidades interpersonales que mejoran la calidad de la práctica educativa en un marco de atención a la diversidad y bajo principios inclusivos. Siguiendo el esquema de Haygroup, estas competencias están centradas en la gerencia, la influencia y la atención personalizada; y siguiendo la clasificación de Malm serían competencias interpersonales y de procedimientos del aula.

Retomando la tabla anterior y poniendo en relación los distintos listados propuestos por distintos autores vemos la relación entre todas; es una clasificación que permite el análisis, si bien es solo una interpretación que no pretender ser exclusiva.

grupos de competencias	HAYGROUP 1996	VENEZUELA, 2005	MEC, 2006	MALM, 2006	GOLDEN5, 2007
a. Logro y Acción	Competencias Generales Profesionales	Competencias Generales De Profesorado	Competencias Generales De Profesorado de Secundaria	Competencias interpersonales (a) y de procedimientos en el aula (b)	Competencias psicoeducativas
	Motivación por el logro	1. Motivación de logro			Motivación por el logro
	Interés por el orden y la calidad Iniciativa	4. Agente de cambio	12.- Conocer modelos de gestión de calidad		La puesta en marcha, iniciar cambios
b. Ayuda y Servicio	Búsqueda de información	9. Autoaprendizaje	10.- Participar en la investigación e innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje 13.- Conocer y analizar la profesión docente		Búsqueda de información, participación en la red GOLDEN
	Sensibilidad interpersonal	3. Sensibilidad Social	9.- Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura	a. habilidad para comunicarse con los estudiantes	Crear un clima de cooperación entre la familia y el alumnado para mejorar los logros académicos e incrementar la inclusión social en clase
	Orientación al servicio al cliente	2. Atención centrada en el alumno	6.- Saber estimular el esfuerzo y promover la capacidad de aprender por sí mismo y con otros, desarrollando habilidades de pensamiento	a. comprender sus dificultades a. reconocimiento de los estudiantes de manera individual	Incrementar el logro académico individual del alumnado, motivación y el aumento gradual de la auto-estima académica.
c. Influencia	Impacto e influencia		5.- Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje atendiendo a la diversidad, equidad, valores y ciudadanía	a. perspectiva positiva	Crear un ambiente social en clase que asegure el aprendizaje, la concentración, la motivación, la auto-estima positiva y las buenas relaciones.
	Conocimiento organizativo	7. Domina herramientas de enseñanza y aprendizaje	2.- Ser capaz de planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje	b. Organizar y enseñar de manera interesante y flexible, usando buenos métodos didácticos.	
	Construcción de relaciones	8. Crea ambiente trabajo adecuado	7.- Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula y dominar las destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, abordar problemas de disciplina y resolver conflictos		Establecer una relación buena y segura, entre el profesorado y el alumnado, basada en el respeto mutuo y en la participación.
d. Gerenciales	Desarrollo de personas		4.- Desarrollar y aplicar metodologías didácticas atendiendo a la diversidad		Promover el aprendizaje del alumnado
	Dirección de personas				Facilitar la concentración de los estudiantes y trabajar en un buen ambiente de clase.
	Trabajo en equipo y	5. Equipo de aprendizaje	8.- Tutorías y orientación de estudiantes		Crear actitudes prosociales y trabajar en la

	cooperación				construcción de valores positivos en clase.
	Liderazgo			a. Ser alguien en quien confiar	
e.	Pensamiento analítico				
Cognitivas	Pensamiento conceptual		3.- Concretar el currículo en un centro		Mas conocimiento para interpretar situaciones
	Conocimiento y experiencia		1.- Conocer los contenidos de las materias	c.- Conocimiento del profesorado	Mas estrategias para intervenir
		6. Conocimiento materia	11. Conocer el sistema y su normativa		
f. Eficacia	Autocontrol				Mejor sentimiento
Personal	Confianza en sí mismo	10. Cualidades personales: dominio carácter, autoconceptos, actitudes y valores			Mas Seguridad
	Comportamiento ante fracasos				Mas control
	Compromiso con la organización				

Programa GOLDEN5: competencias y componentes

Tras experiencias previas en el ámbito de la mejora de la convivencia escolar, conflictos, mediación, llevadas a cabo por el equipo interdisciplinar y autores del programa Golden, propusimos un conjunto de competencias que por consenso acordábamos eran relevantes para el desarrollo adecuado del rol docente, especialmente con la gestión de las relaciones y la motivación de su interés, y prestando especial atención a situaciones extremas de atender a la diversidad.

Las competencias que creemos que el profesorado debe desarrollar para dar respuesta a esta diversidad y pertenecen al área de habilidades psicosociales aplicadas al ámbito educativo, es decir, competencias psicoeducativas que incluyen las interpersonales y didácticas y aparecen en la tabla anterior (Malm), y que como vemos se concentran en las competencias más relacionadas con la gerencia, la influencia y la atención (Haygroup),

Competencias psicoeducativas:

1. Facilitar la concentración de los estudiantes y trabajar en un buen ambiente de clase
2. Promover el aprendizaje del alumnado
3. Crear actitudes prosociales y trabajar en la construcción de valores positivos en clase.
4. Establecer una relación buena y segura, entre el profesorado y el alumnado, basada en el respeto mutuo y en la participación.
- 5.- Crear un ambiente social en clase que asegure el aprendizaje, la concentración, la motivación, la auto-estima positiva y las buenas relaciones
- 6.- Incrementar el logro académico individual del alumnado, motivación y el aumento gradual de la auto-estima académica.
- 7.- Crear un clima de cooperación entre la familia y el alumnado para mejorar los logros académicos e incrementar la inclusión social en clase

A su vez, la investigación pone de manifiesto que todas las competencias están interrelacionadas, y funcionan de manera interconectada por lo que el desarrollo de una implica la facilitación de otra. Por lo que las otras competencias relacionadas con logro y acción, cognoscitivas, y de eficacia personal serán igualmente estimuladas a partir de los diferentes elementos del programa.

El Programa GOLDEN5 está compuesto por 5 componentes, que proponen un recorrido que permitirá el desarrollo de todas las competencias anteriormente mencionadas.

1. El principio Golden

Las competencias Golden comparten un principio común que predispone al sujeto a actuar de determinada manera. Este principio común es para nosotros la “positive approach”, o que hemos calificado como “**principio Golden**”, que comparte que todo tiene una perspectiva positiva que hay que intentar destacar, desde la enseñanza hasta uno mismo. Este principio coincide con el grupo de competencias de motivación y logro de Haygroup,

y a través del mismo el individuo impulsa a los demás y a sí mismo, a actuar y a estar más motivado.

Este principio toma aún más importancia cuando se hace explícito, y especialmente cuando se potencia en grupo. En este caso las teorías de la atribución social y del efecto audiencia explican el efecto multiplicador de ser percibido como “golden”. Es decir, parte de la importancia de considerar una perspectiva positiva hacia el alumnado, por sus implicaciones en su desarrollo personal, y por la eficacia de esta perspectiva cuando se realiza en grupo, y el aula es un grupo social. Desde esta perspectiva teórica se intenta crear las mejores expectativas en el alumnado, incluyendo toda la diversidad e individualidad del grupo.

2. Las áreas Golden

Para que estas competencias se desarrollen es necesario aplicarlas a situaciones reales del aula, en las que se exige determinado rol al profesorado. Para ello hemos seleccionado **cinco áreas** o escenarios que forman parte de la realidad de las aulas para que estas competencias sean aquí desarrolladas. Estas áreas son la gestión del aula, las relaciones, el clima social, el aprendizaje ajustado y las relaciones familia escuela; que a su vez se relacionan con las propuestas por Haygroup de “grupos de competencia”, siendo la gestión del aula equivalente a “gerenciales”, construyendo relaciones y clima social, son “la influencia”, aprendizaje ajustado y relaciones familia-escuela son de “Atención y ayuda”.

3. Pasos Claves

Para facilitar este proceso de desarrollo de competencias se ofrecen en cada área un conjunto de “**pasos claves**”. Estos pasos claves son ayudas, estrategias, y actividades que permiten su puesta en práctica de manera consciente, y por lo tanto, facilitar la puesta en marcha y el desarrollo de habilidades, y a su vez incrementar su grado de competencia en la ejecución de las mismas.

Estos pasos claves, son “pasos” porque orientan sobre una actividad, una actitud o una estrategia concreta para poner en marcha en el aula; y son “claves” porque cada uno tiene un nombre que lo define. El acto de nombrar los comportamientos que automáticamente exhibimos en el aula supone la primera toma de conciencia con ellos. El nombrar los pasos claves nos permite saber a qué nos referimos, tienen un nombre que además es compartido y que nos recuerda un principio, podemos operar sobre ellos de manera simbólica pues ya existen. Esta estrategia permite además la reflexión sobre la puesta en marcha del mismo, y su observación para saber como podemos mejorar.

4. Implementación

La aplicación de estos pasos claves se hace siguiendo un **proceso de implementación**, que exige una autoevaluación inicial, una estrategia de aplicación en el aula que garantice los principios de inclusividad, y un seguimiento ayudado por los recursos on-line disponibles en la página Web. Este seguimiento on-line motiva al profesorado, refuerza su uso de las TICs y permite relaciones con profesorado de otras escuelas y países. Este uso de los recursos es asesorado por formadores, que van introduciendo las áreas de manera

secuenciada. La puesta en práctica de los pasos claves aumenta su motivación por el logro, la toma de iniciativa y la búsqueda de información

5. Resultados

El proceso de implementación permite recoger registros y datos sobre el proceso, y estimula las sesiones en grupos para reflexionar sobre la práctica. Estos datos son compartidos en la red. La reflexión sobre sus resultados les lleva a sentirse mejor, con más autocontrol, con sensación de éxito y de saber cómo actuar cuando llegue el caso. Estas son competencias de eficacia personal, que se verán favorecidas con el seguimiento del proceso.

5 COMPONENTES DEL PROGRAMA GOLDEN				
www.golden5.org				
1.- PRINCIPIO GOLDEN	2. AREAS GOLDEN	3. PASOS CLAVES	4. IMPLEMENTACION PROGRAMA	5.- RESULTADOS
Competencias	Competencias	Habilidades	Competencias	Competencias
<u>Logro y acción</u>	<u>Gerenciales</u> (Gestión del aula)		<u>Logro y acción</u>	<u>Eficacia personal</u>
-Motivación de logro	1. Facilitar la concentración de los estudiantes y trabajar en un buen ambiente de clase 2. Promover el aprendizaje del alumnado 3. Crear actitudes prosociales y trabajar en la construcción de valores positivos en clase.	A. Manejar varias cosas al mismo tiempo. B. Saber qué ocurre en clase y mostrar a la clase que estás interesado/a. C. Ser capaz de comunicarse con los estudiantes y con la clase para que poder explicar tus reacciones hacia ellos/as, hacerlos comprensibles y razonables. D. Conocer sobre la vida social y las estructuras sociales entre los compañeros de clase (quién es el poderoso, quién es el popular, quién es el solitario, etc.).	-Motivación por el logro -Interés por el orden y la calidad -Iniciativa	-Autocontrol -Confianza en sí mismo -
<u>Cognoscitivas</u>	<u>Influencia</u> (construyendo relaciones)	A. Buscar y reconocer las cualidades del alumno o alumna. B. Estar en situación, como por ejemplo, estar con los estudiantes y pasar el tiempo junto a ellos. C. Interés por el mundo de cada alumna o alumno D. Aptitudes Culturales: Cómo es el desarrollo en este niño/a, en esta generación, en este lugar, en este tiempo, en esta familia, y en esta clase..	-Búsqueda de información	Comportamiento ante fracasos
- Conocimiento y experiencia	4.- Establecer una relación buena y segura, entre el profesorado y el alumnado, basada en el respeto mutuo y en la participación. <u>Influencia</u> (clima social)	A. Ser capaces de solucionar los problemas juntos. B. Habilidades en cooperación C. Identidad positiva de clase (grupo-clase) D. Habilidades en innovación e improvisación	<u>Cognoscitivas</u> - Conocimiento y experiencia	-Compromiso con la organización
	5.- Crear un ambiente social en clase que asegure el aprendizaje, la concentración, la motivación, la auto-estima positiva y las buenas relaciones			

	<p><u>Atención y ayuda</u> (aprendizaje Ajustado)</p> <p>6. Incrementar el logro académico individual del alumnado, motivación y el aumento gradual de la auto-estima académica.</p> <p><u>Atención y ayuda</u> (relación familia-escuela)</p> <p>7. Crear un clima de cooperación entre la familia y el alumnado para mejorar los logros académicos e incrementar la inclusión social en clase</p>	<p>A. Un clima seguro donde los errores son aceptados. B. Buenas relaciones entre estudiantes. C. Enriquecimiento de las aptitudes ante la diversidad estudiantil. D. Educación sistemática planeando y usando modelos didácticos de relaciones. E. Promover la motivación de aprendizajes individuales. F. Promover la influencia del alumnado en sus propios procesos de aprendizaje.</p> <p>A. Mutuo respeto y comprensión.</p>		
--	---	---	--	--

Durante el proceso de implementación, y dado que se ofrecen las herramientas en la Web, se trabajan igualmente otras competencias profesionales docentes relacionadas con el logro, el conocimiento y la eficacia personal, estimulando como son: Participar en la investigación e innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, fomentar autoaprendizaje, uso de las TICS, trabajo en equipo, todas ellas competencias personales mas relacionadas con la formación personal, la reflexión y la competencia de aprender durante toda la vida, igualmente incluida en las metas de la UNESCO (1996).

Teniendo en consideración todo el proceso, la implementación del programa GOLDEN5, potenciaría el desarrollo de todas las competencias descritas por Haygroup, y a su vez la mayoría de las planteadas por el MEC en España, al incluir su principio Golden la motivación de logro se ve estimulada, el trabajo en equipo, la reflexión del profesorado, la puesta en marcha de estrategias concretas que le permiten evaluar su trabajo, son aspectos claves para el desarrollo de la eficacia personal así como de las cognitivas.

En el siguiente cuadro quedan organizadas las competencias que se ven estimuladas con el Programa Golden5.

Grupos de competencias	HAYGROUP 1996 Competencias	GOLDEN5, 2007 www.golden5.org COMPONENTES PROGRAMA GOLDEN5	GOLDEN5, 2007 Competencias
a. Logro y Acción	Motivación por el logro Interés por el orden y la calidad Iniciativa Búsqueda de información	1. PRINCIPIO GOLDEN 3. PASOS CLAVES	Motivación por el logro * La puesta en marcha, iniciar cambios* Búsqueda de información, participación en la red GOLDEN *
b. Ayuda y	Sensibilidad	Golden area	7. Crear un clima de cooperación entre la

Servicio	interpersonal	5. RELACION FAMILIA ESCUELA	familia y el alumnado para mejorar los logros académicos e incrementar la inclusión social en clase
c. Influencia	Orientación al servicio al cliente	Golden area 4. APRENDIZAJE AJUSTADO	6. Incrementar el logro académico individual del alumnado, motivación y el aumento gradual de la auto-estima académica.
	Impacto e influencia Conocimiento organizativo	Golden area 3. CLIMA SOCIAL	5. Crear un ambiente social en clase que asegure el aprendizaje, la concentración, la motivación, la auto-estima positiva y las buenas relaciones
d. Gerenciales	Construcción de relaciones	Golden Area 2. CONSTRUYENDO RELACIONES	4.- Establecer una relación buena y segura, entre el profesorado y el alumnado, basada en el respeto mutuo y en la participación.
	Desarrollo de personas Dirección de personas Trabajo en equipo y cooperación Liderazgo	Golden area 1. GESTION DEL AULA	2. Promover el aprendizaje del alumnado 1. Facilitar la concentración de los estudiantes y trabajar en un buen ambiente de clase. 3. Crear actitudes prosociales y trabajar en la construcción de valores positivos en clase.
e. Cognitivas	Pensamiento analítico Pensamiento conceptual Conocimiento y experiencia	4. IMPLEMENTACION formación autoevaluación reflexión puesta en practica Recursos web	Mas conocimiento para interpretar situaciones* Mas estrategias para intervenir*
f. Eficacia Personal	Autocontrol	5. ANALISIS DE RESULTADOS	Mejor sentimiento *
	Confianza en sí mismo Comportamiento ante fracasos Compromiso con la organización	Sensación de competencia y de recursos para actuar	Mas Seguridad* Mas control*

La implementación de este programa ha sido evaluada en varios países europeos; los resultados señalan una evaluación positiva por parte del profesorado, al igual que el impacto en el alumnado, y su evaluación externa; los resultados pueden consultarse on-line.

Las conclusiones del informe realizado con una evaluación de 46 profesores señala que todos los comentarios del profesorado van en la misma dirección: ellos se sienten mejor y los estudiantes también. Los aspectos señalados en la tabla anterior con * son comentarios que nos hacían repetidamente en las evaluaciones, y que fueron registrados. La metodología propuesta por el programa Golden es válida para ellos, y reconocen que sus prácticas educativas han mejorado. Todos los datos, cualitativos y cuantitativos señalan la misma conclusión: el profesorado se siente mejor, puede apreciar cambios en las clases, y su nivel de satisfacción es alto; se siente con más estrategias para intervenir, más seguridad, y más motivado. Los resultados se observan en el aula.

Podemos decir que están desarrollando habilidades que les hace ser más competentes en sus clases, especialmente mejorando las competencias interpersonales y de procedimientos en el aula, y al mismo tiempo la eficacia personal al aplicarlo y observar las diferencias.

Referencias

Fernandez, J.-M. (2005). Matriz de competencias del docente de Educación Básica. Revista Iberoamericana de Educación, 36(2).

Haygroup. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Madrid: Publicaciones Deusto.

Lera, M.-J. (2002). Psicología de la educación y el desarrollo. Proyecto Docente. , Sevilla, Sevilla.

Locke, J. (1692, march, 1998). Some thoughts concerning education (The History of Education and Childhood). Modern History Sourcebook [<http://www.fordham.edu/halsall/mod/1692locke-education.html>].

Logfren, H. (2005). Teachers' competences and the need for teacher research. In G. Rudwall (Ed.), Education, knowledge, democracy . Lund: Studentlitterature.

Malm, B., & Lofgren, H. (2006). Teacher competence and students' conflict handling strategies. Research in Education, 76, 62-73.

Ministerio de Educación y Ciencia. (2006). Ley Organica de Educación. Boletín Oficial del Estado (BOE) [<http://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>], .

Palacios, J. (1978). La cuestión escolar. Críticas y alternativas. Barcelona: Editorial Laia.

Pestalozzi, J. E. (1801). Wie Gertrud ihre kinder lehrt.

Piaget, J. (1993). Jan Amos Comenius. Prospects: the quarterly review of comparative education, XXIII(1/2), 173-96.

REAL DECRETO 56/2005. (21 Enero 2005). Propuesta De Título Universitario Oficial De Máster. BOE.

Rousseau, J.-J. (1762). Emilio o la educación. Barcelona: Editorial Bruguera.

Soëtard, M. (1994a). Jean-Jacques Rousseau. Prospects: the quarterly review of comparative education, XXIV(3/4), 423-438.

Soëtard, M. (1994b). Johan Heinrich Pestalozzi. Prospects: the quarterly review of comparative education, XXIV(1/2), 299-313.

UNESCO. (1973). Aprender a ser: la educación del futuro. (Vol. <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801s.pdf>). Madrid: Alianza Editorial.

UNESCO. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Yolton, J. W. (1968). John Locke and the way of ideas. Oxford: Oxford University Press.