



CREATIVIDAD, INNOVACIÓN Y EXCELENCIA,

valores del cambio que promovemos en nuestros Centros (IV)

P. MarceHí Muñoz, SF 

“ Los educadores cristianos son los continuadores de la misión de Jesús. ”

SAN JOSÉ MANYANET

LOS PERFILES COMPETENCIALES DEL EDUCADOR MANYANETIANO

Juntamente con el proyecto pedagógico Manyanet 2020 que hemos ido presentando en los números anteriores se ha elaborado también el documento de «los perfiles competenciales del educador manyanetiano» para los procesos de: selección, formación, acompañamiento, ubicación, comunicación y evaluación del personal actual y también del futuro profesional, asesorados y acompañados por profesionales del mundo de certificación de calidad.

Por qué el éxito de una escuela se observa a partir de los objetivos conseguidos, la excelencia de sus alumnos, el trato acogedor, los servicios que ofrece... pero la valía de una escuela se manifiesta a través de las personas que desarrollan los servicios. Por eso, son el valor máspreciado que hay que cuidar.

Procurar el desarrollo profesional y el crecimiento de estas personas será asegurar buenos resultados en los procesos de educación-aprendizaje y garantizar personas más comprometidas con la Institución.

Es evidente que una organización compleja como la escuela tiene que velar porque sus profesionales sean tan competenciales como su función lo requiera. La gestión de recursos por competencias pretende desarrollar el potencial del personal que forma los equipos de la escuela y orientarlos a la calidad del servicio. Por eso es imprescindible que todos sepamos qué tenemos que hacer, como lo tenemos que hacer y aportar la ilusión y voluntad necesaria para hacerlo.

«Competencias son el conjunto de características y habilidades que posibilitan desarrollar excelentemente un puesto de trabajo en una organización, empresa, institución...

Las competencias se observan directamente a través de las conductas de la persona mientras lleva a cabo las funciones propias de su trabajo.»

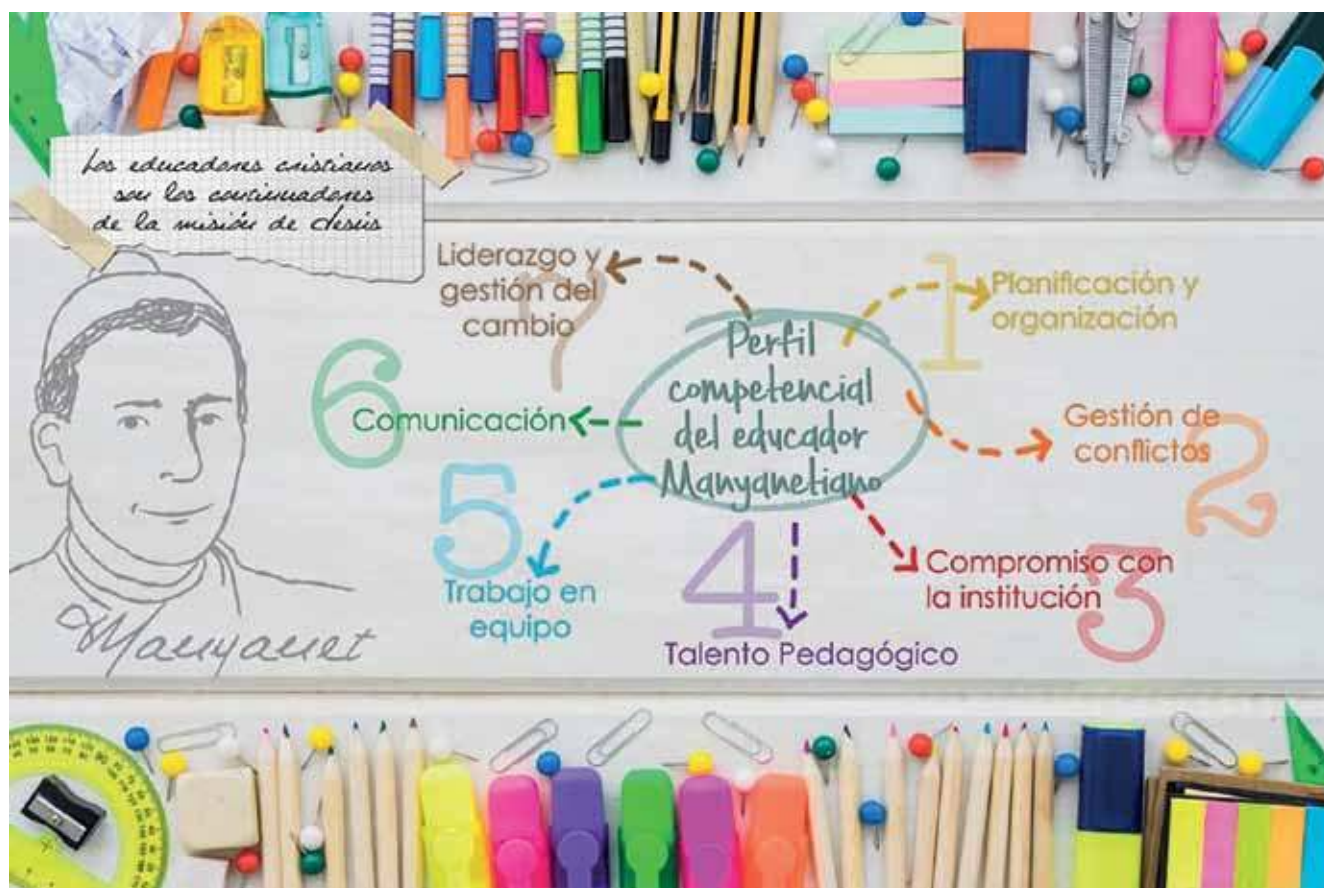
La gestión por competencias es una herramienta de trabajo de la Institución para destacar la importancia de las personas que hacemos la escuela y la preocupación para que haya una mejora constante.

Cuando hablamos del perfil profesional, nos referimos al conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones de su profesión. Implica definir las funciones, las atribuciones, los ámbitos de actuación y sus competencias profesionales.

El documento define las funciones de cada uno de los puestos de trabajo, y las competencias que los profesionales de las escuelas manyanetianas tienen que desarrollar. Si tenemos buenos profesionales y personas comprometidas haremos mejores alumnos.

Bajo la definición de cada competencia se explicitan diferentes niveles de comportamientos o conductas. Si bien ya partimos de buenos componentes humanos y profesionales (maestros y profesores respetuosos, coherentes, organizados, comprometidos, innovadores, dialogantes, acogedores, dinámicos...) tenemos que tender al desarrollo máximo de comportamientos excelentes.

Y eso es lo que se pretende con la elaboración e implementación de este documento.



¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS DEL EDUCADOR MANYANETIANO?

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	Transversales	1. Planificación y organización 2. Gestión de conflictos 3. Compromiso con la Institución 4. Talento pedagógico 5. Trabajo en equipo 6. Comunicación
	Específicas	7. Liderazgo y gestión del cambio

¿CÓMO LAS DEFINIRÍAMOS?

1. Planificación y organización

¿Realiza una gestión eficaz de su propio trabajo y del de los otros?

Capacidad de priorizar y establecer líneas de actuación, utilizando y optimizando los recursos para conseguir los resultados esperados. Es responsable y eficaz.

2. Gestión de conflictos

¿Sabe gestionar y flexibilizar posturas y opiniones diversas?

Capacidad de canalizar situaciones hostiles a partir del diálogo y la escucha activa, favoreciendo la entente y las relaciones positivas y pro activas.



3. Compromiso con la institución

¿Actúa según las necesidades y objetivos de la Institución?

Compromiso con la organización es la voluntad de orientar los propios comportamientos e intereses hacia las necesidades y objetivos de la Institución. A veces supone priorizar intereses de la escuela ante preferencias individuales.

4. Talento pedagógico

¿Actúa con curiosidad para aprender y transmitir conocimientos?

Implica la inquietud y curiosidad constante para aprender. Contempla el afán para ampliar conocimientos profesionales y transferir conocimientos relacionados con el trabajo.

Implica también la capacidad de innovación y actualización continua en ámbitos de tecnología y *e-learning*.

5. Trabajo en equipo y cooperación

¿Actúa la persona para facilitar el funcionamiento del grupo del cual forma parte?

Equipo se entiende como grupo de personas que trabaja en tareas u objetivos compartidos. Trabajo en equipo implica la intención de cooperar y colaborar con los otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos como hecho opuesto a hacerlo individualmente o competitivamente.

6. Comunicación

¿Sabe la persona transmitir la información de forma entendedora?

Comunicación es la habilidad de transmitir algo de manera clara y entendedora. Alcanza desde la transmisión de información hasta la relación de ideas. Esta habilidad se dirige a diferentes públicos: alumnos, familias, compañeros y dirección.

7. Liderazgo y gestión del cambio

¿Dirige la persona a un grupo de gente de forma que trabajen juntos eficientemente?

Apoyar a los cambios y mejoras que pueden plantearse para mejorar los objetivos organizativos,

para generar ilusión y compromiso con su implantación.

Para evaluarlas se han diseñado tres niveles: en desarrollo, desarrolladas, excelente.

Y a cada nivel se le asignaron un número determinado de ítems observables para convertir las acciones en conductas.

PERFILES PROFESIONALES

Se elaboraron fichas de puestos de trabajo para: Director, Jefe de estudios, Coordinador, Gabinete psicopedagógico, Tutor, Maestro y Profesor.

Cada ficha contemplaba:

Identificación:

- Denominación del lugar.
- Horas de dedicación.

Descripción funcional del lugar:

- Objetivo fundamental del lugar o misión del lugar.
- Funciones.
- Ubicación del lugar en el organigrama.

Requisitos para su elección:

- Titulación.

Méritos relevantes a considerar:

- Formación complementaria.
- Experiencia.

Cuadro del perfil competencial

PROCESO DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Para ayudar al seguimiento y crecimiento profesional se elaboraron entrevistas de desarrollo profesional para evaluar en un plazo de tres años a todo el personal de los Centros Manyanet.

El capital máspreciado en los Centros educativos son las personas. Los educadores manyanetianos, en palabras del mismo P. Manyanet son los seguidores de la obra evangelizadora de Jesús. Es por esto que decimos que la pastoral manyanetiana está inserida en la misma acción educativa que llevan a cabo los educadores.

