www.edinumen.es
ARCHIVO DE MUESTRA PROMOCIONAL DE EditorialEdinumen

VI

¿Por dónde empezar? Herramientas para identificar el objetivo de mejora

Todo itinerario reflexivo se inicia a partir de la detección de una necesidad de mejorar que se plasma en un objetivo de mejora. ¿Qué es un *objetivo de mejora*? ¿Cómo se detecta? En el ámbito que nos ocupa, un objetivo de mejora responde a la identificación de un aspecto crítico o conflictivo de la propia actuación o de los procesos de aula susceptibles de ser mejorados. Para detectarlo, podemos seguir distintos caminos: a partir de una prospección de las propias capacidades como docente o a partir de la observación de la propia actuación y la de los alumnos.

En relación con el primero, no podremos detectar lo que debemos mejorar si no tenemos claro cuál es el horizonte de expectativas que se espera de un profesor de lenguas segundas y extranjeras (véase el apartado 1 del capítulo III). Para ello, proponemos algunas herramientas dirigidas a promover una autoevaluación a partir de escalas de descriptores de las competencias docentes del profesorado de lenguas segundas y extranjeras.

Con respecto a la observación, será importante aprender a contemplar la propia actuación y la del alumnado de forma distanciada, así como a focalizar el centro de interés. Esta cuestión, que es clave, ofrece, sin embargo, una cierta dificultad porque obliga al docente a distanciarse de los acontecimientos del aula para no caer en percepciones demasiado subjetivas.

En este apartado se ofrecen herramientas de autodiagnóstico, así como estrategias para la observación crítica de la propia actuación y de los procesos de aula relacionados con ella. Sugerimos utilizar estas herramientas antes de iniciar un *itinerario de indagación* (véase el apartado 2 del capítulo IV) porque tienen como fin ayudar a centrar o a detectar el objetivo de mejora. Por este motivo, hemos agrupado estas herramientas bajo el epígrafe "¿Por dónde empezar?".

1. Parrilla de autoevaluación de mi perfil docente

Objetivo

Diagnosticar las competencias profesionales de los docentes de lenguas extranjeras y facilitar la planificación de su desarrollo profesional.

Descripción

La ***Parrilla del perfil del profesor de idiomas*** o ***European Profiling Grid (EPG)***[9] es una herramienta de autoevaluación de competencias docentes. Surge como resultado de un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea y llevado a cabo por un consorcio de once instituciones

[9] Disponible en: http://www.epg-project.eu/la-parrilla/?lang=es

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es

educativas europeas, entre las que se encuentran EAQUALS, el Centre international d'études pédagogiques (CIEP), el British Council, Optima y el Instituto Cervantes.

La parrilla presenta diferentes categorías que describen aspectos propios de la profesión, graduados en tres fases de desarrollo profesional. La fase 1 describe las competencias y características de un profesor novel, sin apenas experiencia; mientras que las fases 2 y 3 dan cuenta de niveles de competencia más avanzados, siendo la tercera la que describe estadios de desarrollo de profesores expertos que actúan como formadores o responsables.

Uno de los objetivos de la parrilla es la autoevaluación formativa de los docentes de lenguas, ayudándoles a identificar sus puntos fuertes y a decidir en qué ámbitos necesitan iniciarse o seguir formándose.

Está dirigida tanto a profesores como a responsables académicos o a formadores, facilitándoles la realización de un diagnóstico global de los puntos fuertes y áreas de mejora de los equipos que coordinan o de los profesores a los que forman.

Uso

El profesor lee cuidadosamente la descripción de las diferentes fases de desarrollo y señala lo que cree que es capaz de realizar en cada una de las categorías. El resultado es una visualización gráfica y detallada del perfil profesional del docente en el momento en el que realiza el autodiagnóstico.

La autoevaluación puede hacerse tanto en papel, imprimiendo una copia de la parrilla, como a través de la página web del proyecto (http://egrid.epg-project.eu/es), desde donde es posible descargar un archivo con el perfil resultante para guardarlo digitalmente o compartirlo con otros profesionales.

Esta autoevaluación puede realizarse periódicamente para identificar posibles áreas de mejora y tomar conciencia de la evolución profesional.

Material

- Acceso a la página web de la parrilla interactiva *EPG*.
- Copia en papel de la parrilla *EPG*.

A modo de ejemplo

Sonia, jefa de estudios en un centro de idiomas en España, decide organizar un programa de tutorización entre los profesores de su equipo, con la idea de crear parejas de trabajo compuestas por un profesor experimentado como tutor y otro, recién iniciado en la profesión, como tutorizado. Antes de organizar las parejas, propone una sesión de autodiagnóstico grupal, utilizando la parrilla *EPG*, para hacerlos más conscientes del momento profesional en el que se encuentra cada uno de ellos, así como de sus objetivos futuros. Tras la sesión, Sonia relata lo sucedido en su diario profesional.

ARCHIVO DE MUESTRA PROMOCIONAL DE EditorialEdinumen
www.edinumen.es

Diario de Sonia

Lunes 23

Por diversas circunstancias, nuestra comunidad de profesores está formada por dos grandes grupos muy diferentes. Desde luego, es un reto liderar a ambos.

Tenemos, por un lado, a profesores veteranos con muchos años de experiencia y bien formados, auténticos maestros sensei *en sus aulas. Con el paso del tiempo han establecido sus rutinas y parece difícil motivarlos para que hagan cosas nuevas. Supongo que los últimos años se han sentido más y más presionados por nuevas políticas y directrices, los alumnos también han cambiado… En fin, es un tema complejo.*

Por otro lado, tenemos a los más jóvenes, recién salidos del horno de un máster de ELE. Son chicos y chicas con nuevas ideas y ganas de experimentar y crecer en la profesión. A veces, los veo salir de sus clases con caras resplandecientes porque han disfrutado tanto de alguna de sus sesiones… Otras, preocupados porque alguna actividad no ha encajado o ha habido algún incidente que no han sabido resolver. Al salir, no lo suelen comentar con nadie, pero se intuye de nuevo en sus semblantes o lo descubres en los comentarios de los alumnos. Recuerdo muy bien estos momentos de la profesión, con los nervios a flor de piel.

Parece que todo encaja: los profesores más experimentados pueden ser los tutores de los más jóvenes y podemos establecer un programa de tutorización para cada uno de ellos. Podemos formar diferentes tándems de profes para apoyar a los recién llegados y es de esperar que los profes veteranos, poco a poco, se impliquen mucho más en la actividad del centro.

Antes de organizar las parejas de tutorización, tendré que organizar una sesión de autodiagnóstico grupal con la parrilla EPG.

Lunes 30

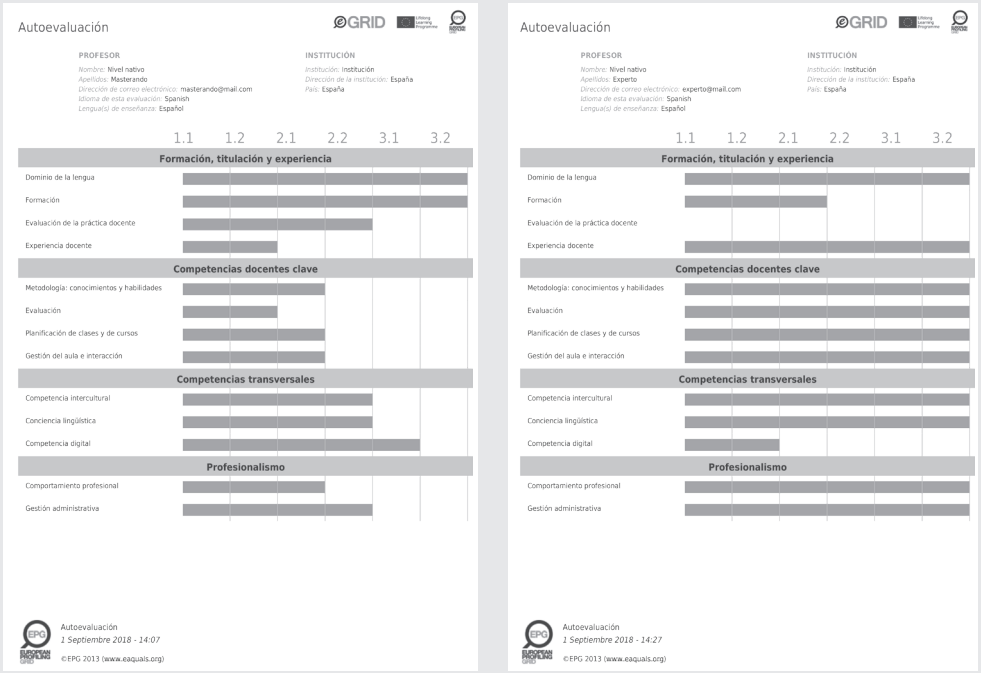
Hemos puesto en la mesa galletas de chocolate, cruasanes y unos termos de café. Cuando ha llegado el momento de autoevaluarse, ha dejado de escucharse el ruido de las tazas y el crujido de galletas, y han permanecido concentrados en la tarea, coloreando las casillas de la parrilla en las que creían sentirse más representados. Hemos puesto los resultados en común y ahí ha sido cuando han salido cosas en las que ni yo misma, aunque en su momento repasé sus currículums, había reparado.

Los profesores más experimentados han resultado tener niveles muy altos de competencia en la mayoría de las filas. Los jóvenes estaban casi avergonzados de mostrar sus resultados. Sin embargo, mirando las gráficas visuales de sus parrillas hemos descubierto algunos detalles curiosos.

Todos los jóvenes tenían la casilla sobre competencia digital coloreada en los niveles más altos. Uno de ellos incluso había escrito su memoria de máster sobre el uso de podcasts *y era un experto en edición de audio. Otra chica había hecho prácticas en una editorial de ELE y había trabajado en un proyecto creando* apps *para revisión de léxico. Nos ha enseñado rápidamente la aplicación en su iPhone. Los profesores veteranos estaban sorprendidos de la facilidad con la que hablaban de proyectos tecnológicos. Uno de ellos, en un aparte, me ha dicho: "Me gustaría tutorizar a Rocío, así puedo aprender un poco sobre esto", señalándome su casilla de competencia digital, apenas completa.*

Por otro lado, he descubierto también que la mayoría de nuestros profesores jóvenes han participado en observaciones a otros compañeros y que han sido también observados. Sin embargo, los más veteranos apenas han tenido la oportunidad de hacerlo. Hace pocos años que la observación ha comenzado a practicarse como modo habitual de formación en nuestra cultura educativa, y simplemente no lo habían

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es



Visualización de la parrilla de un profesor novel y otro experimentado.

experimentado porque en su época no se hacía. En ese momento, he pensado: ¡qué paradoja!, ¿cómo voy a decirles a profesores que nunca han sido observados que observen a otros? Creo que yo misma soy de las profesoras que no han sido observadas desde hace mucho tiempo y también necesito ponerme las pilas en cómo dar una buena retroalimentación.

Buscando afinidades e intereses entre ellos, al final, hemos concretado las parejas de trabajo y hemos definido cuáles serán las funciones de tutor y tutorizado, así como cuándo se acordarán las horas de tutoría (una vez a la semana).

He salido de la reunión con una buena sensación. La parrilla nos ha servido para descubrir cosas nuevas e iluminar zonas de desarrollo en las que podemos trabajar. Ha sido como el que está en el bosque y decide trepar al árbol más alto para ver qué hay más allá y dónde está realmente. Creo que hoy todos hemos sacado la cabeza un poco por encima de los árboles.

2. Contraste con un modelo de competencias docentes[10]

Objetivo

Contrastar con el documento de referencia *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras* (Instituto Cervantes, 2012)[11].

[10] Autores de la herramienta: Silvia López y Juan Francisco Urbán.

[11] Disponible en: http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/competencias/default.htm

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es

ARCHIVO DE MUESTRA PROMOCIONAL DE EditorialEdinumen

Descripción

Contrastar implica una comparación detallada de varios objetos para descubrir sus relaciones y establecer sus diferencias o semejanzas. La herramienta de este apartado propone comparar la actuación de un docente (o un equipo docente) con la descripción detallada de documentos que definan las competencias.

En este caso, el documento propuesto para realizar el contraste se denomina *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras*. Se trata de un documento, publicado por el Instituto Cervantes donde se recoge una descripción de las competencias que tienen o se espera que desarrollen los profesores de dicha institución. Estas competencias son ocho, cada una de las cuales se divide a su vez en cuatro competencias específicas, con un total de 32 competencias específicas.

Uso

Antes de realizar el contraste, se necesita hacer una lectura reposada del documento de referencia que defina las competencias docentes. Posteriormente, se señalarán aspectos que se consideran dominados y aquellos otros que están por desarrollar en un contexto educativo determinado.

Puede utilizarse puntualmente, cuando se necesite una mirada diagnóstica general de nuestro desarrollo profesional como profesores, ayudándonos a identificar áreas de mejora y plantearnos objetivos de formación.

Material

- Versión impresa, versión en línea o en formato PDF de *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras* del Instituto Cervantes.
- Como alternativa, otro documento de referencia que defina las competencias docentes, impreso en papel o en formato digital.

A modo de ejemplo

Un profesor de un Instituto Cervantes acaba de volver de unas jornadas de formación en las que se presentaron *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras*. Dado que se trata de un documento de interés para todos, sus compañeros le animan a presentarlo a su vez en el centro. El profesor prepara una sesión para leerlo conjuntamente y reflexionar acerca de las competencias que se desean desarrollar en el curso siguiente. Una de las profesoras asistentes a la presentación relata la repercusión que ha tenido esta sesión en la vida del centro.

Narración que hace Raquel de lo sucedido

Era viernes y estaba agotada. Miré por la ventana de la sala de profes y solo vi las macetas apoyadas en el alféizar. Había entrado a las 11:00 de la mañana y eran las tantas, ya se había hecho de noche. Aunque estábamos agotados, tras la última clase había propuesto a mis compañeros irnos a cenar al

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es

restaurante indio. La excusa era mostrar un poco la ciudad a los nuevos estudiantes de prácticas. La perspectiva de probar de nuevo la salsa suave de espinacas y el paneer me animó rápidamente. Nos repartimos en tres taxis.

Durante la cena el ambiente fue relajado y agradable. Mi compañero Luis y yo estuvimos contestando las miles de preguntas de los recién llegados: cómo era vivir allí, qué tiendas eran las mejores para comprar artesanía, qué otras ciudades cercanas podían visitar… Claro, también hablamos de la vida del centro. Mirándolos allí, haciéndonos preguntas, me vino un déjà vu *un tanto extraño. Aquella situación se había repetido muchísimas otras veces. Nuestro centro tenía una particularidad que hacía que siempre hubiera gente yendo y viniendo constantemente. Las dificultades para tramitar el visado hacían que nuestros profesores nativos no se quedaran mucho tiempo y, de la misma forma, otro tipo de imprevistos como bodas y niños habían sido responsables de otras ausencias. Pensé en todos los rostros de aquellos compañeros que se habían ido a lo largo de los años y en cómo estos chicos de Alicante también desaparecerían de nuestra sala de profes, en una suerte de evolución natural. Tras el té, estos pensamientos se transformaron en otros menos melancólicos. Sin duda el bullicio contagioso de los últimos éxitos de Bollywood de fondo ayudaron a contrarrestar este sentimiento.*

El lunes siguiente, un compañero nos presentó en un taller un documento que el Instituto Cervantes había publicado hacía muy poco: Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras. *Nos encantó el esquemita circular en el que se pueden visualizar todas.*

Competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras

Nuestro compañero nos pasó una fotocopia en la que aparecían desglosadas y lanzó a los grupos la siguiente pregunta: ¿qué pensáis que hacemos en el centro en relación con estas competencias?

Nos repartimos las competencias por grupos. Al nuestro le tocó "Gestionar sentimientos y emociones en el desempeño de su trabajo" y leímos la descripción detallada de la misma. Allí estuvimos dándole vueltas. Todos estábamos de acuerdo en lo importante que era este aspecto y, en la puesta en común, se señaló como una de las competencias que debíamos intentar trabajar este nuevo curso. La sesión tenía "deberes": debíamos preparar propuestas que trabajaran el desarrollo de esta competencia.

Pensando en qué propuesta presentar, me dirigí a la sala de profes para dejar todos los papeles del taller. Me vino a la cabeza el sentimiento que había tenido en el restaurante indio cenando con aquellos chicos, esa sensación de bucle, con compañeros entrando y saliendo del país, gente que ya no estaba en esa sala, algunos de ellos buenos amigos. Lo comenté con mis compañeros, que también compartían esa sensación de imprevisibilidad. Con estos y otros pensamientos, se nos ocurrió una actividad para poner en positivo esa circunstancia y automotivarnos. Esta sería nuestra propuesta para desarrollar la competencia docente relacionada con el objetivo de las emociones.

www.edinumen.es

Modelo de competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras

Competencias clave	Competencias específicas
a) Organizar situaciones de aprendizaje.	• Diagnosticar y atender las necesidades de los alumnos. • Promover el uso y la reflexión sobre la lengua. • Planificar secuencias didácticas. • Gestionar el aula.
b) Evaluar el aprendizaje y la actuación del alumno.	• Servirse de herramientas y procedimientos de evaluación. • Garantizar buenas prácticas en la evaluación. • Promover una retroalimentación constructiva. • Implicar al alumno en la evaluación.
c) Implicar a los alumnos en el control de su propio aprendizaje.	• Promover que el alumno gestione los recursos y medios disponibles para aprender. • Integrar en la enseñanza herramientas para reflexionar sobre el proceso de aprendizaje. • Promover que el alumno defina su propio proyecto de aprendizaje. • Motivar al alumno para que se responsabilice de su propio aprendizaje.
d) Facilitar la comunicación intercultural.	• Implicarse en el desarrollo de la propia competencia intercultural. • Adaptarse a las culturas del entorno. • Fomentar el diálogo intercultural. • Promover que el alumno desarrolle su competencia intercultural.
e) Desarrollarse profesionalmente como profesor de la institución.	• Analizar y reflexionar sobre la práctica docente. • Definir un plan personal de formación continua. • Implicarse en el desarrollo profesional del equipo docente. • Participar activamente en el desarrollo de la profesión.
f) Gestionar sentimientos y emociones en el desempeño de su trabajo.	• Gestionar las propias emociones. • Motivarse en el trabajo. • Desarrollar las relaciones interpersonales. • Implicarse en el desarrollo de la inteligencia emocional del alumno.
g) Participar activamente en la institución.	• Trabajar en equipo en el centro. • Implicarse en los proyectos de mejora del centro. • Promover y difundir buenas prácticas en la institución. • Conocer la institución e integrarse en ella.
h) Servirse de las TIC para el desempeño de su trabajo.	• Implicarse en el desarrollo de la propia competencia digital. • Desenvolverse en entornos digitales y con aplicaciones informáticas disponibles. • Aprovechar el potencial didáctico de las TIC. • Promover que el alumno se sirva de las TIC para su aprendizaje.

Inspirándonos en el Paseo de las Estrellas de Hollywood, donde los actores y directores plasman su huella en una ceremonia de homenaje a su carrera, nosotros planeamos montar una ceremonia similar de estrellas para todos aquellos que dejaran el centro. Una excusa para una mini fiesta de despedida. Como era evidente que no podíamos preparar una lechada de cemento en el patio cada vez que alguien se fuera, buscamos otro sitio donde colocar nuestras estrellas. Nos dedicamos a forrar con papel de regalo dorado una de las vigas que sostiene nuestra sala de profes y pusimos en letras grandes "Viga de Oro".

La primera de nuestras compañeras en partir fue Danielle, a las dos semanas se casaba en Francia e iniciaba allí otra etapa de su carrera profesional. Pegamos su foto a una estrella recortada y recopi-

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es

www.edinumen.es ARCHIVO DE MUESTRA PROMOCIONAL DE EditorialEdinumen

lamos las razones por las que debía "subir" a la "Viga de Oro". El día de la ceremonia, Danielle no sabía nada, fue una sorpresa. Nos reunimos todos antes de las clases de las 18:00 y alguien de mantenimiento trajo la escalera de pintar para poder colocar la estrella en la viga. Cuando Danielle apareció, leímos todas las razones de su candidatura para entrar en el club de las estrellas y solemnemente colocamos su foto en la viga. Después hubo aplausos, más emociones, un poco de música y tarta de chocolate.

Viga de Oro.

La Viga de Oro ha ido creciendo en el centro, la situación de movilidad no ha cambiado, pero ahora nos sentimos más acompañados, menos solos, miembros de un equipo cada vez más grande, donde no se resta, sino que siempre se suma.

Cuando al final de curso hicimos un repaso de las competencias que habíamos desarrollado aquel curso, nos dimos cuenta de la gran necesidad de actividades de este tipo, que reforzaran nuestra cohesión. Aunque lejos de ser una sala de profesores perfecta o ideal, con las típicas desavenencias, nuestra comunidad había desarrollado un fuerte sentido de identidad que nos ayudaría en el futuro a seguir creciendo como equipo.

3. Mi árbol de competencias[12]

Objetivo

Realizar una autoevaluación diagnóstica de los docentes de lenguas, ayudando a identificar visualmente sus puntos fuertes y sus necesidades formativas.

Descripción

"Mi árbol de competencias" es una herramienta de autoevaluación para profesores de lenguas extranjeras, diseñada para llevar a cabo una reflexión general, panorámica y visual acerca de lo que es capaz de hacer en el aula un docente en relación con *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras* (Instituto Cervantes, 2012).

La herramienta consiste en un diagrama de araña con ocho brazos, cada uno de ellos corresponde a una de las ocho competencias clave. En cada brazo aparecen una serie de preguntas en primera persona acerca de la competencia correspondiente.

Uso

Respondiendo a las preguntas que aparecen en cada uno de los ocho brazos, el profesor se interroga acerca de hasta qué punto domina una competencia concreta. La respuesta a cada pregunta se valora con un número del 0 al 5, lo que permite hacer una media en cada uno de

[12] Autores de la herramienta: Juan Francisco Urbán y Silvia López.

www.edinumen.es www.edinumen.es www.edinumen.es