

La Formación de Docentes

Dora López Espinosa
Universidad Autónoma de Baja California
Mexicali, México

Cuenta con una licenciatura en Ingeniería en Computación y otra en Enseñanza del idioma Inglés, con 12 años de experiencia como educadora. Candidata al doctorado en *“Estudios Avanzados en Traducción e Interpretación”* de la Universidad de Granada. Ha trabajado como instructora en el programa de Licenciatura en Docencia del Idioma Inglés y cursos para profesores en servicio de la Escuela de Idiomas de la UABC. Tiene experiencia en el desarrollo de material y diseño de programas. Ex- editora de ELT Update newsletter y coordinadora del *“Departamento de Apoyo Académico.”* Actualmente es encargada del área de *“Tutorías y Prácticas Profesionales.”*
eltup@yahoo.com

Resumen

La formación de profesores debe llevarse a cabo de una manera profesional y efectiva ya que les brinda la oportunidad a profesores de iniciar y tomar parte en la búsqueda de la competencia profesional. La información, la teoría, y las habilidades que son parte de la profesión pueden ser obtenidas por medio de la capacitación experimental. Al adoptar una actitud crítica y preguntarse “qué” y “por qué”, empezamos a ejercitar control y al mismo tiempo transformar la vida de nuestro salón de clase. Convertirnos en un profesor que reflexiona nos permite cambiar. Este cambio, sin embargo, conlleva tiempo, valor, conocimiento, y apoyo. El conocimiento y el apoyo lo recibimos por medio de cursos de capacitación así como de nuevas tendencias. En otras palabras, los cursos de formación docente son necesarios para provocar en los profesores un cambio efectivo.

La Formación de Docentes

El diccionario The New Webster's Dictionary le da las siguientes definiciones a los verbos Enseñar y capacitar

- Enseñar: dar instrucción, educar, disciplinar, impartir conocimiento, seguir la profesión de profesor
- Capacitar: disciplinar, dar instrucción o educar, ejercitar cuerpo o mente para lograr un alto nivel de eficiencia.

Si una persona que no se dedica a la docencia de un idioma, lee estas definiciones, no vería mucha diferencia entre ellas. Sin embargo, para aquellos que se dedican a ello, la diferencia cae primero en el grupo de individuos al que se enseña o capacita. Los primeros son estudiantes que buscan una educación mas elevada. Los segundos son personas en capacitación que están dispuestos a ser profesores o que actualmente ya lo son. En otras palabras, podemos decir que el nivel en el cual se da la instrucción establece dichas diferencias. El primer nivel es la capacitación del alumno-profesor. Capacitador – Profesor en capacitación es el segundo. Si se quiere ser capacitador, se debe ser profesor primero. De la misma manera, si se quiere capacitar a capacitadores, se deben capacitar a profesores primero. La experiencia de trabajo en los niveles anteriores es indispensable para el capacitador o formador. Dicha experiencia le da al instructor la sabiduría y sensibilidad necesaria para manejar diferentes grupos de profesores en formación y situaciones que se pueden presentar de manera inesperada.

En el segundo nivel, existen dos sub-niveles –capacitación a docentes sin experiencia (PRESETT) y con experiencia docente (INSETT). La capacitación a profesores sin experiencia docente (Profesor practicante) esta formado por un grupo de personas en formación quienes no han trabajado como profesores de inglés y para quienes su conocimiento experimental es recibido únicamente por

medio de su propia experiencia como estudiantes así como su visión acerca de lo que es un buen maestro. Por otra parte, está la capacitación de los profesores de Inglés en servicio (INSETT) donde los participantes traen consigo una gran experiencia y repertorio de técnicas y conocimiento que puede ser compartido con sus colegas.

Existen muchos aspectos que deben ser tomados en cuenta en la capacitación de docentes. A continuación se presentan unos principios que Peter Strevens (1974) menciona para la capacitación de los docentes:

- *Los elementos principales de la situación*
- *Las características “ideales” del profesor de idiomas*
- *Un esquema para capacitar a los profesores hacia un “ideal”*
- *Entrenamiento práctico en habilidades*
- *Diferencias entre cursos de formación docente*

De acuerdo a Strevens los principales elementos de la situación son variables que deben ser reconciliadas si queremos llevar a cabo una capacitación adecuada. Estas variables son: 1. *Las cualidades personales del profesor*, 2. *Las cualidades individuales y grupales de los alumnos*, 3. *la naturaleza del proceso educativo de la enseñanza en general, y de la enseñanza del idioma en particular*, 4. *el objetivo por el cual el docente es capacitado*. Estos elementos principales no son los componentes de un curso de formación docente, sino como se menciona arriba son variables.

Las características del profesor de idiomas “ideal” se pueden dividir en: 1. *Cualidades personales: heredadas o adquiridas por medio de la experiencia, educación, o capacitación*, 2. *Habilidades técnicas: Habilidad para discernir y constatar, habilidades para el trabajo dentro del salón de clase, así como técnicas, conocimiento del programa y materiales utilizados*, y 3. *Entendimiento*

profesional: sentido de perspectiva, conocimiento de tendencias recientes y desarrollo

“No todos los seres humanos tienen la capacidad de ser profesores”. Individuos que pudieran causar daños o no ser efectivos deben ser desanimados de entrar a esta profesión.” (Strevens, P. 1974:21). Existen limitaciones, las cuales evitan que el ideal sea logrado, sin embargo, a continuación se presenta un esquema para lograr el ideal. Los cuatro elementos básicos para la formación docente son: *1. Selección: inicial y final, 2. Educación personal continua del capacitado, 3. Capacitación profesional general como educador y profesor y 4. Capacitación especial para dar clases de un idioma como lengua extranjera o como segunda lengua: habilidades, información, y teoría. La información se puede aprender por medio de la lectura, conferencias, u otras técnicas similares. La teoría como componente de esta capacitación requiere de discusión, práctica en la solución de problemas, explicaciones tutoradas, y tiempo para asimilar nuevos hábitos. Las habilidades requieren de entrenamiento práctico.*

El entrenamiento práctico de las habilidades ha sido desarrollado desde hace décadas por la devoción de maestros, la inteligencia, el ingenio y la experiencia. No puede ser aprendido por medio de pláticas o discusiones. Debe ser llevado a cabo de manera profesional y efectiva.

El último principio que debe ser tomado en cuenta son las diferencias que existen en los diferentes cursos de capacitación de docentes. Las razones de tales diferencias son: *1. disponibilidad de tiempo, 2. Objetivos a lograr, 3. Estandar educativo y madurez de los profesores en formación.*

No todos los cursos de formación docente empiezan desde el mismo punto, ni tampoco tienen los mismos objetivos. Existen tres modelos de cursos de formación según Wallace (1994). *The Craft Model (El Modelo Formulado):* involucra la imitación y el seguimiento de los modelos dado por los instructores,

“maestros” . (Fig. 1) El *Modelo de Ciencia Aplicada*: el tradicional y tal vez el mas prevaleciente modelo para las profesiones. Este modelo es básicamente unilateral, depende le los profesores en capacitación aplicar las conclusiones de sus hallazgos en la práctica. Si no son exitosos, es porque se malinterpretaron sus hallazgos. Los cambios pueden ser establecidos sólo por aquellos expertos en el conocimiento, y no por los “practicantes” mismos. (Fig. 2) Y el *Modelo Reflexivo* que reconoce y construye sobre la experiencia y los constructos del profesor en formación, además incluye la reflexión de la experiencia compartida.

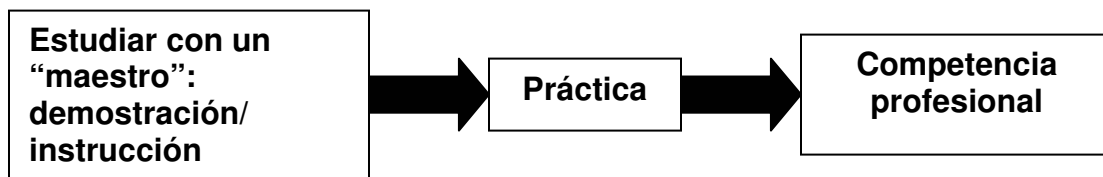


Figura 1. El Modelo Formulado de Educación Profesional

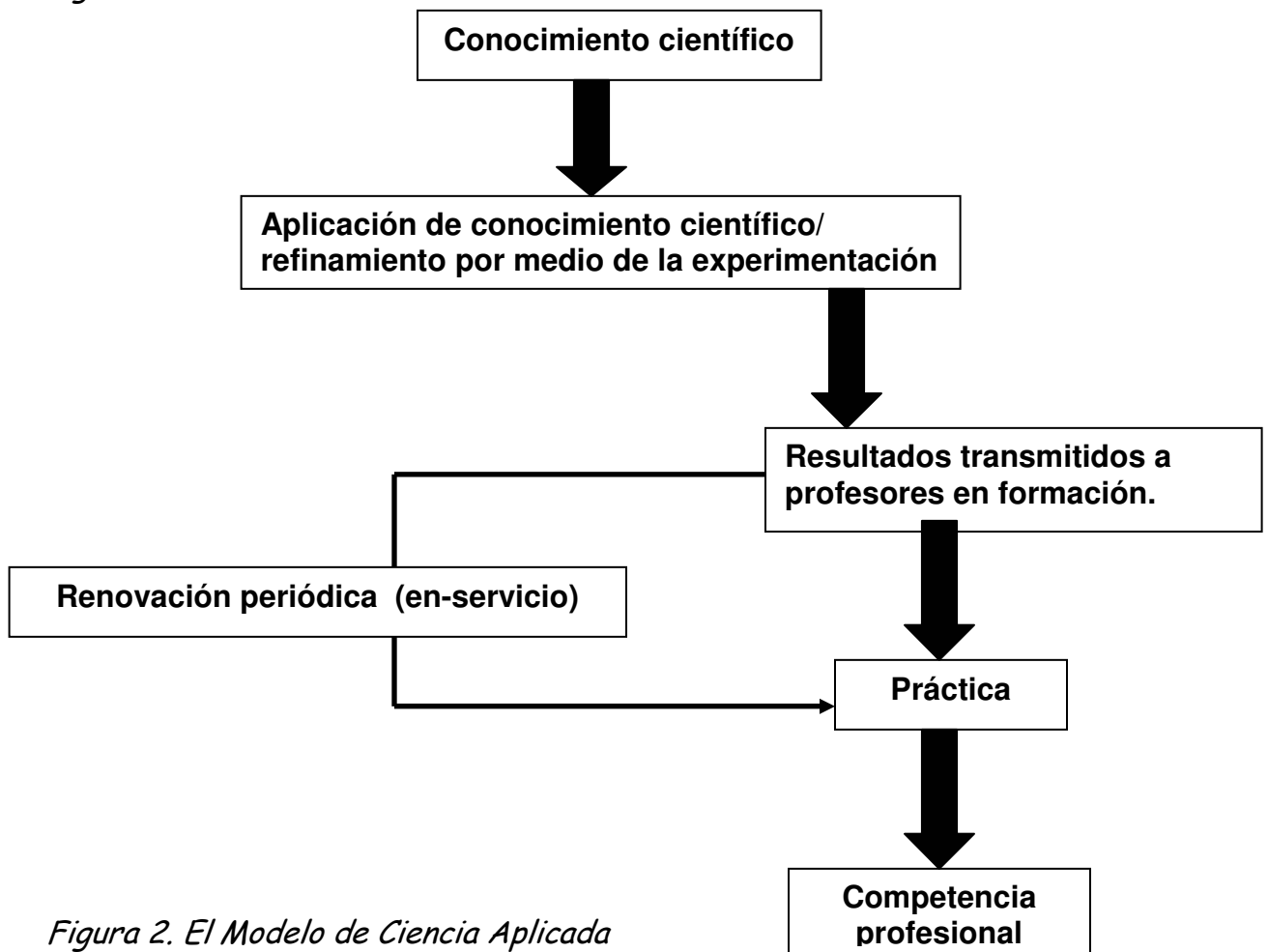


Figura 2. El Modelo de Ciencia Aplicada

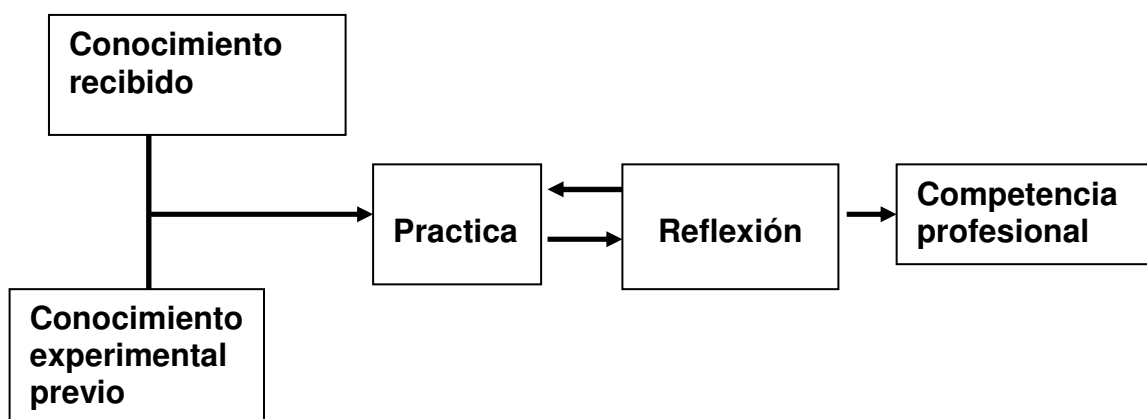


Figura 3. El Modelo Reflexivo

¿Qué tipo de curso necesitamos? Si nuestro deseo es seguir el modelo formulado, entonces el resultado podría ser profesores tipo robot que siguen solo instrucciones, imitan lo que ven en el curso de formación, y toman por hecho lo que el “maestro” dice. Sin embargo, si elegimos el modelo de ciencia aplicada, entonces el producto será un grupo de profesores intelectuales que tienen un gran conocimiento de las nuevas tendencias y que están dispuestos a poner en práctica cualquier cosa que los expertos han experimentado y aprobado. Aun cuando existe trabajo intelectual por parte del profesor en formación en el modelo de ciencia aplicada, es difícil tomar decisiones inteligentes para poder adaptar, mejorar o rechazar lo que es apropiado en su contexto. Estos cambios sólo pueden hacerse de manera eficiente por medio de la reflexión. Dicha reflexión es considerada como parte crucial de la competencia del profesor en el modelo reflexivo, el cual considero ser el más eficiente para los cursos de formación docente. Ofrece las mejores oportunidades de formar profesores de idiomas autónomos capaces de tomar sus propias decisiones, que reciben el conocimiento nuevo, y crecen a partir de él, reflexionando sobre sus experiencias pasadas y compartiendo esto con otros profesores en formación. Por medio de la capacitación basada en la experiencia, los elementos de la información, la teoría, y las habilidades pueden ser trabajados de manera efectiva, ya que hay tiempo para presentaciones, lecturas, discusiones, solución

de problemas, actividades que promuevan el pensamiento crítico y para la práctica.

“Se pueden tener estudiantes que aprenden sin tener profesores que aprenden.” (Fullan: 1992:138) Underhill (1998) dice que el desarrollo docente significa estar del mismo lado de aprendiz. Para mí, es un largo proceso que nunca acaba y nos acerca a la competencia profesional, lo cual no es completamente alcanzable. Los cursos de formación docente son una oportunidad para que los profesores inicien y tomen parte en el logro de la competencia profesional. Bolitho (1995) dice que el desarrollo no puede ser logrado sin ayuda de otros. Compartir conocimiento y experiencias, y valorar las contribuciones de los colegas es una parte importante del desarrollo de los profesores donde la mejora de la enseñanza es el objetivo principal. Esta mejora sólo puede ser lograda por medio de la reflexión.

De acuerdo a Bartlett (1990), la reflexión es más que “pensar” y está enfocada en la enseñanza diaria en el salón de clases. “Por medio de la reflexión podemos transformar las relaciones sociales que caracterizan nuestro trabajo y nuestra situación laboral.” (Kemmis, 1986:5) Bartlett también dice que el proceso de enseñanza reflexiva consiste en cinco elementos: 1. *“Mapping” (Conceptualización): ¿Qué hago como profesor?*, 2. *“Informing” (Información): ¿Cuál es el significado de mi enseñanza ¿Cuál fue mi intención?*, 3. *“Contesting” (Retrospección): ¿Cómo fue que llegue a ser así? ¿Cómo fue posible que mi actual visión de la enseñanza (con razones) surgió?*, 4. *“Appraisal” (Valoración): ¿Cómo puedo enseñar de otra manera?*, 5. *“Acting” (Desempeño futuro): ¿Qué y cómo voy a enseñar ahora?* Este proceso obliga a adoptar una actitud más crítica. Al preguntar “qué” y “por qué”, empezamos a ejercer control y abrimos la puerta a la posibilidad de transformar la vida diaria de nuestro salón de clase. Al convertirnos en profesores críticos y reflexivos nos permitimos cambiar y avanzar hacia la competencia profesional.

Wright (1999) dice que los cambios en la manera en que enseñamos no suceden de la noche a la mañana, llevan tiempo desarrollarlos, así como el valor, el conocimiento y el apoyo. El valor es una cualidad personal, el conocimiento y el apoyo pueden venir de nuestra institución por medio de cursos de formación. Estamos en un constante cambio educativo, se dan cambios en la enseñanza y en nuestra institución. Debemos buscar nuestro desarrollo de manera continua y reflexionar en nuestra enseñanza para poder mejorar como profesionales. Necesitamos aprender a incorporar las tendencias nuevas a nuestra enseñanza y utilizar las anteriores de manera distinta. Se requiere de cursos de formación docente para llevar a los profesores hacia un cambio efectivo. Las cualidades personales, las habilidades técnicas, y el entendimiento profesional al igual que las habilidades, la información y la teoría. pueden y deben ser desarrolladas por medio de cursos de formación

Bibliografía:

- Bartlett, L. (1990) *Teacher Development Through Reflective Teaching*
In Jack C. Richards and D. Nunan (Eds.) (1996) *Second Language Teacher Education* (pp. 215-226) UAS: CUP
- Bolitho, R. & T. Wright (1995) *Starting from Where They're At* TESOL France 2/1
- Fullan, M. & A. Hargreaves (1992) *Teacher Development & Educational Change*
London: Falmer Press
- Hayes, D. (1995) *In-service Teacher Development*. ELT Journal 49/3
- Rinvoluti, M. (1981) *Resistance to Change in In-service Teacher Training Courses*. Recherches et Echanges
- Stevens, P. (1974) *Some Basic Principles of Teacher Training* ELT Journal 29/1
- Wallace, M.J. (1994) *Training Foreign Language Teachers A Reflective Approach*. Great Britain: CUP
- Wright, T. (1999) *Changing Roles, Changing Teachers* INTEC