Profesionalización de los Maestros de Inglés a través de Estancias Cortas

English teachers' professionalization through International Exchange Programs

María Guadalupe Azucena Hernández Sánchez,[1,*] María de la Luz Becerra García,[1] Miriam Betsabé Cruz Castañeda[1]

Recibido : 30 de septiembre de 2020 Aceptado: 20 de octubre de 2021

Resumen

El dominio de la lengua inglesa hoy día es esencial para interactuar con la sociedad en la que nos desenvolvemos. Las generaciones venideras requieren desarrollar competencias que les ayuden a potencializar sus talentos mediante habilidades lingüísticas. Uno de los retos del quehacer docente es estar en constante actualización y capacitación con la finalidad de mejorar la calidad educativa y brindar a los alumnos estrategias que les ayuden en su proceso de aprendizaje. Las necesidades de capacitación de los docentes que imparten inglés son muy amplias, ya que el docente no solo requiere la certificación del dominio de la lengua que posee, sino también dominio de aspectos pedagógicos que faciliten el proceso de enseñanza–aprendizaje de sus alumnos. De la misma manera, desempeña el rol de embajador al transmitir aspectos culturales del idioma que se enseña. Los programas y las estancias cortas en el extranjero son alternativas que complementan su formación, y le proveen de estrategias y dinámicas que impactan en su desempeño en el aula y su dominio de la lengua. La profesionalización es una responsabilidad compartida entre el docente y la institución en la que labora, cuyo objetivo es mejorar la calidad de la asignatura que se imparte.

PALABRAS CLAVE

Profesionalización docente, perfil docente, enseñanza del inglés, estancias cortas, certificación internacional.

Abstract

Nowadays master English as a second language is required to interact with society. Future generations require to develop certain competences that help them to improve their talents through linguistic skills. Therefore, it is essential for English teachers to be trained constantly to improve their teaching practice and thus to provide students with strategies that help them in their learning process. English Teachers' Training involves a wide range of needs, because a teacher not only needs to certificate a language's domain but also pedagogical aspects that facilitate his or her teaching learning process. In the same way, a teacher acts as an ambassador by transmitting cultural aspects to their students while teaching a second language. International exchange programs for teachers are alternatives to train them. These programs can provide teacher personal growth and development, as well as learning strategies, dynamics and cultural aspects that facilitate their teaching practice and benefit their students. English teachers' professionalization must be a shared responsibility between teachers and the institution they work for, to improve the quality of their teaching practice.

KEY WORDS

Teaching professionalization, teacher's profile, English teaching, international exchange programs, international certification.

[1]Universidad Autónoma del Estado de México, México.
[*]Autora para correspondencia: mgahernandezs@uaemex.mx

Introducción

Uno de los retos en la actualidad, en cuanto a educación se refiere, es ofertar una educación de calidad, que le permita al estudiante desarrollar competencias para poder insertarse en un escenario global, en donde el conocimiento es considerado como el patrimonio más importante de la humanidad; por ello, el sistema educativo ha optado por renovar su práctica y ofrecer nuevas alternativas de formación tanto a los educandos como a los profesores.

De acuerdo con Cañadel (2008 en Pérez, 2014), una de estas alternativas es el definir una educación centrada en la idea de un servicio público como garante del derecho de la ciudadanía a una educación al servicio de la economía como una forma de inversión personal. Lo que implica que la formación de recursos humanos, en este caso, la formación docente responda a estándares de calidad para responder a las exigencias de la globalización.

A nivel internacional, organizaciones como el Banco Interamericano de Desarrollo BID mencionan que la calidad en la educación es fundamental para el desarrollo y crecimiento económico de un país. Siendo un área prioritaria de todo sistema educativo, que los estudiantes tengan acceso a docentes efectivos.

Por su parte, la organización para la cooperación y el desarrollo Económico (OCDE), menciona en el *Acuerdo de Cooperación para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas* (2010) la necesidad de mejorar la calidad educativa de las instituciones de nuestro país, debido a las altas tasas de pobreza, la fuerte desigualdad y el aumento de la criminalidad; documento en el que se menciona que aunque ha habido una mejora educativa aún hay aspectos que necesitan atención, tales como los altos índices de deserción escolar, el bajo desempeño de los estudiantes, jornada escolar corta respecto al tiempo de enseñanza efectivo, liderazgo y una enseñanza de baja calidad.

Respecto al papel que desempeñan los docentes, el acuerdo propone para mejorar su rendimiento

> reforzar la importancia del papel que juegan los docentes; determinar estándares claros de la práctica docente; garantizar programas de formación inicial docente (ITP, por sus siglas en inglés) de alta calidad; atraer mejores candidatos; profesionalizar la selección, contratación, y evaluación de docentes; y vincular a los docentes y su desarrollo profesional de forma más directa con las necesidades de las escuelas. (OCDE, 2010: 4)

Aronson (2007 en Pérez, 2014), menciona que una mejora en la educación, revitaliza los principios teóricos del capital humano, cuya idea es la de invertir en la educación para producir no solo un beneficio individual que garantice a las personas un ascenso social, sino también un beneficio colectivo que implique mayor crecimiento económico para el conjunto de la sociedad como resultado de la productividad del trabajo.

Es por ello que el conocimiento especializado y la capacitación continua se constituyen como una ventaja competitiva en un mercado global. De esta forma, la formación docente se concibe como una alternativa viable para asegurar la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Desarrollo

En el ámbito educativo se habla del término profesionalización docente, que considera tanto la formación inicial de un docente durante su formación en el nivel superior, como la formación continua y permanente de la que forma parte, una vez que inicia su labor frente a grupo. De acuerdo con Bourdoncle (1994 en Sarramona, J., 1998), la profesionalización docente provee estatus a la actividad que se desempeña, y mejora las capacidades del maestro propiciando una mejor destreza y eficacia de sus acciones. La profesionalización docente, de acuerdo con Desgagné (2005 en Núñez, 2012), se desarrolla bajo tres dimensiones: la identitaria, la ética y la reflexiva.

La primera hace alusión a la formación académica que poseen los docentes, la segunda se refiere a la capacidad que tienen para analizar su práctica docente, al identificar las acciones que han resultado exitosas, pero también el reconocer aquellas que no lo fueron; y la tercera dimensión se refiere a la reflexión acorde a la experiencia profesional. Un aspecto clave a considerar en la profesionalización docente lo constituye la sociedad del conocimiento, la cual demanda docentes que tengan la capacidad de crear situaciones de aprendizaje que respondan a las exigencias del entorno en el que se desenvuelven sus estudiantes.

En la actualidad, más allá del rol tradicional de transmisor de contenidos, se requiere docentes que actúen como facilitadores del conocimiento, que provean de experiencias significativas a sus estudiantes para que estos sean partícipes de su proceso de enseñanza aprendizaje. Bajo este tenor las autoridades educativas reconocen la necesidad de capacitar a los docentes como agentes del cambio en el sistema educativo de nuestro país. Es por esta razón que, a lo largo de los años, el sistema educativo nacional ha desarrollado programas de capacitación con la finalidad de forjar, nivelar o completar estudios profesionales de los docentes.

En 2008 se establece la *Reforma Integral de la Educación Media Superior* (RIEMS), de la cual se desprende el eje de mecanismos de gestión, ahí se refiere la importancia de formación y actualización de la planta docente. Como parte de esta reforma se establece el Acuerdo 447, en el que se estipula que ya no es suficiente que los docentes se enfoquen solamente en la mera transmisión de conocimientos disciplinarios, pues resulta indispensable que se promueva un aprendizaje integral en los estudiantes, razón por la que se definen ocho competencias docentes.

Entendiendo a las competencias como aquellas que "formulan las cualidades individuales, de carácter éti-

co, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la educación media superior, y consecuentemente definen su perfil" (SEP, 2008: 2). De las ocho competencias docentes, la primera hace referencia a la capacitación:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Atributos:

- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.
- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.
- Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

Por lo que respecta a la presente administración, en agosto y octubre del 2018 se llevó a cabo una consulta nacional a través de los Foros Estatales por un Acuerdo Nacional sobre la Educación, coordinados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Derivado de esta consulta y con el objetivo de replantear la reforma del 2008, se establecieron 6 líneas de política pública.

I. Educación con calidad y equidad
II. Contenidos y actividades para el aprendizaje
III. Dignificación y revalorización del docente
IV. Gobernanza del sistema educativo
V. Infraestructura educativa
VI. Financiamiento y recursos

Siendo la tercera, la que reconoce la importancia de crear y fortalecer programas de formación, actualización y capacitación docente. Programas que no solo se enfoquen a la capacitación en cuanto a conocimientos disciplinarios, sino que sean de carácter integral, que contemplen aspectos pedagógicos de didáctica y uso de recursos tecnológicos; esto con la finalidad de lograr un aprendizaje de calidad en los estudiantes.

Como podemos darnos cuenta, a lo largo del tiempo, se reconoce y se promueve la capacitación de forma permanente a los docentes de nuestro país para brindar una educación de calidad. Darling-Hammond (2005 en Nemiña, 2009), señalan que la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino por el contario, es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.

De esta forma el maestro debe ser capaz de reconocer la necesidad de capacitación a lo largo de su desempeño, ya que además de mejorar su práctica, el tener un aprendizaje continuo satisface necesidades propias del individuo. En este sentido, Martínez (2013: 145) menciona que el "pensamiento y sentimiento se entremezclan en el ámbito educativo; ya que en el proceso formativo hay un alto contenido de significación emocional presente en cada paso del aprendizaje". Bajo este contexto, un docente, se debiera concebir como un promotor y buscador del conocimiento, que posea la capacidad de aprender a lo largo de su vida.

Ahora bien, es importante mencionar que al hablar de la educación en el nivel medio superior hablamos de diferentes perfiles docentes, debido a que no todos los maestros que se encuentran frente a grupo, tienen una formación inicial pedagógica. Sarramona, J. (1998) menciona que no es posible hablar de una heterogeneidad al hablar sobre la profesión docente, pues frente a grupo hay maestros egresados de escuelas normales cuya formación es pedagógica y otros que no lo son, como el caso de egresados universitarios que se desempeñan como maestros tanto en el nivel medio superior como en el superior. Sin embargo, comparten un objetivo en común que es el desarrollo integral de los estudiantes y se constituyen como profesionales de la enseñanza cuyo compromiso debe estar encaminado a la mejora de la calidad educativa del espacio en el que se desempeñan.

Con base en lo anterior el docente, independientemente de su formación inicial, debe cumplir con un perfil basado en un amplio conocimiento disciplinar de la unidad de aprendizaje que imparte, también pedagógico que le permita potencializar el aprendizaje de los estudiantes que tiene a su cargo. De esta forma el conocimiento disciplinario de determinada área se complementa con saberes pedagógicos para un bien en común: la formación del estudiante. Generalmente, los subsistemas educativos, con base en las necesidades de la sociedad y a los perfiles de egreso que quieren lograr en sus estudiantes, definen un perfil idóneo para cada uno de los docentes que imparten las materias del subsistema educativo que se trate; esto con la finalidad de asegurar la calidad y eficiencia de sus programas.

Con base en lo anterior y para efectos del presente trabajo, se hace referencia al plantel de la escuela preparatoria "Dr. Pablo González Casanova" de la Universidad Autónoma del Estado de México, ubicado en Tenancingo, Estado de México. Enfocando nuestra atención al perfil de los docentes que imparten ingles en el plantel. De acuerdo con Páez (2001 en Martínez, 2011), un docente de lengua extranjera debe ser competente no solo desde el punto de vista lingüístico-comunicativo sino también desde el punto pedagógico y metodológico. El docente debe saber combinar y tener un equilibrio entre el conocimiento de la disciplina y el conocimiento pedagógico general.

Martínez (2011) señala que cuanto más sepamos sobre el aprendizaje de una segunda lengua, mejor podremos orientar el proceso de enseñanza reciclando e

incluso improvisado de acuerdo a la situación particular de cada grupo.

La personalidad de cada profesor, los estilos de enseñanza y la motivación son aspectos que influyen en el aprendizaje de los alumnos, es por esto que se sugiere aplicar estilos de enseñanza distintos y acordes con las características del grupo siguiendo sus gustos, intereses y dificultades de aprendizaje en lo posible. Las cualidades más deseables de un profesor de lengua extranjera, de acuerdo con Martínez (2011), son:

1. Conocer bien la lengua que enseña. Nivel razonable de dominio de la lengua en todas sus dimensiones de uso. Buena pronunciación. Uso continuado de la lengua.
2. Saber enseñar bien la lengua extranjera. Adaptar la enseñanza a las circunstancias y/o condiciones contextuales que predominan en el aula con actividades variadas y motivadoras.
3. Saber motivar a los alumnos, creando un entorno ameno de aprendizaje.
4. Actitud paciente, tolerante, comprensiva, trato cercano y/o cordial, simpático, flexible, creativo e innovador en las clases, renunciando a ciertas actitudes autoritarias.
5. Conocimiento del alumnado, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades de cada uno de los alumnos.

Sin embargo, haciendo referencia a la contratación de los maestros de Inglés por la Universidad Autónoma del Estado de México, esta se halla regida por el cuadro de compatibilidad del currículo del bachillerato universitario 2015, que establece el perfil profesional idóneo que debe poseer un docente que labore en alguno de los planteles de la Escuela preparatoria de la universidad, para impartir la asignatura correspondiente; de acuerdo al campo disciplinar al que pertenezca.

En este caso, pertenece al campo disciplinar de comunicación y el cuadro de compatibilidad se establece que el docente debe contar ya sea con la Licenciatura en Lengua Inglesa, Licenciatura en Lenguas o Licenciatura en la Enseñanza del inglés, para poder impartir la asignatura en la escuela preparatoria. Además, dentro de sus lineamientos, menciona que los docentes deben demostrar su dominio del idioma a través de una certificación internacional que avale su conocimiento respecto al Marco Común Europeo de Referencia (CEFR). Las certificaciones internacionales que se mencionan en el cuadro de compatibilidad son: Test of English as a Foreign Language (TOEFL-ITP), los exámenes de Cambridge English for Speakers of Other Languages (ESOL) o certificaciones de instituciones con validez oficial, como es el caso de la Certificación Nacional de Nivel de Idioma (CENNI) de la SEP; además de aquellas que certifiquen el conocimiento pedagógico de un maestro de Inglés.

Para el caso particular de los docentes que imparten inglés en el plantel Dr. Pablo González Casanova, la academia está integrada por seis docentes, de los cuales solamente dos estudiaron la Licenciatura en Inglés por la Universidad Autónoma del Estado de México, mientras que el resto de los maestros poseen otra formación Universitaria. Sin embargo, los seis maestros en su totalidad, tienen certificaciones internacionales por la Universidad de Cambridge que avalan su dominio del idioma respecto al Marco Común de Referencia Europeo. Es por ello que, para cumplir con los estándares requeridos por la Máxima Casa de Estudios, los maestros que ya laboran en el plantel tienen la obligación y necesidad de profesionalizar su práctica, mediante su participación en diferentes procesos de capacitación.

Y es que la Universidad busca que los maestros que imparten inglés frente a grupo, tanto en el nivel medio como superior cuenten con un dominio del idioma de C1 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia (CEFR). El nivel se puede comprobar mediante diferentes opciones de exámenes de certificación tales como:

6. TOEIC. Test of English for International Communication.
7. TOEFL ITP. Test of English as a Foreign Language, institutional Testing Program.
8. TOEFL IBT. Test of English as a Foreign Language – internet based test.
9. CAE. Certificate of Advanced English.
10. CPE. Certificate of Proficiency in English.
11. ELTS. International English Language Testing System.

Los exámenes antes mencionados, son ofertados por diferentes instituciones a nivel internacional y su objetivo es evaluar el nivel de dominio que posee un docente respecto al idioma inglés. Pero de igual forma, se requiere que el docente cuente con una formación pedagógica en la enseñanza del idioma, y para este efecto existen certificaciones a nivel internacional como: TKT, CELTA y DELTA.

El TKT (Teaching knowledge Test), es un examen que otorga reconocimiento internacional demostrando las capacidades para enseñar el idioma y se divide en 3 módulos: 1. Formación inicial para la enseñanza de la lengua, en este módulo se evalúa el conocimiento de términos y conceptos a la enseñanza del inglés. 2. Planificación para la enseñanza de la lengua, se enfoca en conocimiento y habilidades para planificar clases y el último módulo 3. Gestión del aula, se centra en evaluar el conocimiento de lo que ocurre en el aula durante el aprendizaje de la lengua, el rol del docente y los métodos que se utilizan.

El CELTA (Certificate in English Language Teaching to Adults), es un examen que está dirigido a docentes que imparten inglés y no tienen una formación específica en la lengua. Permite perfeccionar la práctica docente.

El DELTA (Diploma in Teaching English to Speakers of Other Languages) es un reconocimiento internacional que consta de 3 módulos: 1. Comprensión del idioma, la metodología y los recursos para la enseñanza, 2. Desarrollo de una práctica profesional, y 3. Extender la práctica y especialidad ELT o Administración de la enseñanza del inglés. Está dirigido a profesores experimentados que quieren demostrar su nivel profesional de carrera.

Así como existen certificaciones a nivel internacional es importante considerar, que existen otros mecanismos

de capacitación que promueven el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades para la enseñanza aprendizaje del idioma; tal es el caso de las estancias cortas en el extranjero. A nivel federal podemos hacer mención de los programas ofertados por la Comisión México Estados Unidos (COMEXUS) y la Dirección General de Relaciones Internacionales (DGRI) en coordinación con la Secretaria de Educación Pública.

COMEXUS

La Comisión México-Estados Unidos para el Intercambio Educativo y Cultural (COMEXUS), es un organismo binacional constituido el 27 de noviembre de 1990 por un convenio firmado entre los gobiernos de México y los Estados Unidos de América, que está encargada de administrar los programas de becas "Fulbright-García Robles". Este organismo apoya a alumnos, investigadores y maestros mexicanos y estadounidenses a realizar estudios de posgrado, estancias de investigación, docencia y programas de profesionalización en Estados Unidos y México. Esto permite un intercambio, entendimiento, desarrollo y cooperación binacional. Comexus oferta dos modalidades de estancia en el extranjero para maestros en servicio.

A. *Asistente de Profesor de Lengua Extranjera*. Esta beca está dirigida a profesores de inglés, y les permite trabajar como asistentes en la enseñanza del español 20 horas a la semana en Estados Unidos. Se requiere tener de 2 a 7 años de experiencia laboral y su duración es de 9 meses. Las actividades docentes y de divulgación en las que participan los becarios son:

- Enseñanza del idioma español en una institución estadounidense.
- Apoyo en centros de idiomas: clubes de conversación, mesas de discusión.
- Coordinación de actividades para compartir la cultura mexicana.
- Asistencia como invitados a cursos de cultura e historia mexicana.

B. *Verano de Profesionalización para Docentes de Inglés Recién Egresados*. Los participantes de este programa pasan 6 semanas en una universidad de prestigio en Estados Unidos donde recibirán un curso intensivo de Teaching English as a Foreign Language (TEFL). El objetivo es que los participantes profundicen su conocimiento de metodologías y técnicas didácticas, a la vez que fortalecen su dominio del inglés y amplían su conocimiento de la cultura de Estados Unidos.

DGRI Y SEP

La secretaria de Educación Pública, a través de la Dirección General de Relaciones Internacionales ofrece de igual forma oportunidades de capacitación para maestros de inglés.

A. *Curso de Verano para Maestros de Inglés*. El cual se oferta en alguna Universidad de los Estados Unidos de América y cuyo propósito es el dotar al participante de estrategias que le permitan mejorar el proceso de enseñanza de inglés en nuestro país. Para poder participar en este programa se requiere contar con título de licenciatura o certificado de estudios más una certificación que demuestre el nivel del idioma inglés.

B. *Asistentes de idioma México-Reino Unido*. Permite realizar una estancia como asistente de idiomas en Reino Unido. Se requiere de título de licenciatura y certificación de dominio de la lengua.

A nivel Estado de México podemos mencionar: El Programa de Desarrollo Social "Becas Edomex Apoyo a la Educación" en su versión Proyecta.

PROYECTA

Este programa está dirigido a estudiantes, egresados y docentes de instituciones de Educación Superior Publica y consiste en cursar estudios intensivos del idioma inglés como segunda lengua en centros certificados y pertenecientes a una institución de educación superior de Canadá. La duración del programa es de 4 semanas cursando de 3 a 5 horas diarias de inglés por la mañana y actividades culturales por la tarde.

Cabe mencionar que los programas y estancias descritos son completamente gratuitos, sin embargo, el docente que imparte inglés puede buscar alguna otra alternativa de capacitación y actualización que le permita crecer tanto en el dominio de la lengua como en el dominio pedagógico. Como podemos darnos cuenta un docente de idiomas puede ser partícipe de diferentes procesos de formación, pues se debe considerar su dominio de la materia que imparte, además del conocimiento pedagógico que tienen en la enseñanza del inglés, pero también complementa su función con su participación en estancias cortas.

Aportaciones

Una certificación de inglés avala el dominio del idioma por parte del maestro, sin embargo, el tener la oportunidad de comunicarse en una segunda lengua en diferentes situaciones, en un país de habla inglesa, fortalece las habilidades del idioma, que posee el docente. Al interactuar con terceras personas, adquiere fluidez, apren-

de nuevas palabras y expresiones además de afinar su comprensión auditiva y lectora. De igual forma, el visitar otro país provee al docente de un aprendizaje cultural. El convivir, con otra cultura, le permite aprender sobre estilos de vida, usos y costumbres, por lo que observa, escucha y participa en diferentes manifestaciones que le proveerán de experiencia únicas.

En términos académicos sobre la enseñanza del inglés como segundo idioma, las estancias cortas se hallan encaminadas a la mejora de la práctica docente al dotar al participante de estrategias y recursos didácticos que promuevan un mejor aprendizaje en sus estudiantes. Pues en ambos casos, el participante está en contacto directo con pares académicos que se dedican a la enseñanza del inglés como segundo idioma. En el primer caso, el docente funge el papel de asistente en la enseñanza del idioma español en Reino Unido, por lo que aprende el funcionamiento del sistema educativo inglés respecto a la enseñanza de un segundo idioma.

Para el segundo caso, el programa de curso de verano para maestros de inglés, está enfocado al desarrollo de habilidades pedagógicas que faciliten el aprendizaje de un segundo idioma en nuestros estudiantes mexicanos.

Además, en ambos casos, al responder a convocatorias federales, los participantes provienen de diferentes estados de la república mexicana, quienes laboran en diferentes subsistemas académicos, por lo que la convivencia diaria durante los cursos en el extranjero también permite el compartir aquellas prácticas que les han resultado efectivas para la enseñanza del idioma. Por lo que el beneficio de participar en estas estancias resulta trascendental para el docente.

Una vez que el docente regresa a su país, el compromiso para con sus estudiantes es mayor, pues cuenta con estrategias para mejorar su práctica docente, pero además cuenta con un enriquecido bagaje cultural que le permite compartir con sus estudiantes nuevas experiencias de aprendizaje, datos verídicos sobre la cultura de otro país, promoviendo la tolerancia y el respeto hacia otras culturas, además que de manera intrínseca motiva a sus estudiantes a que reconozcan la importancia de aprender un segundo idioma

Conclusiones

La capacitación docente es un compromiso que se adquiere desde la formación inicial y posteriormente durante el desempeño laboral. Los profesores que imparten ingles necesitan estar certificados en el dominio de la lengua con la finalidad de desarrollar sus habilidades lingüísticas y compartir conocimientos y estrategias con los alumnos.

La función de un docente que imparte una lengua extranjera implica dominar aspectos sociales, lingüísticos y tecnológicos que están en constante cambio y generan la necesidad de la capacitación. Esto permite la expansión de información a nivel mundial y asegura la calidad de los aprendizajes en correspondencia con las demandas de la sociedad del conocimiento.

Si bien el dominio de la lengua es importante, el docente requiere capacitación pedagógica para apoyar a los alumnos a potencializar sus habilidades receptivas y productivas mediante diferentes estrategias. Es preciso tener una formación pedagógica que demuestre el dominio de los procesos de enseñanza aprendizaje de lenguas, el control del aula y la planificación de los contenidos.

La participación en estancias cortas para un docente que imparte inglés son esenciales ya que enriquecen el dominio de lengua y la práctica docente implementando estrategias y dinámicas realizadas durante la estancia. Además, la adquisición de nuevos conocimientos sobre la cultura de otro país que sin duda serán transmitidos a los alumnos y a su vez será una motivación para su proceso de aprendizaje.

El ser partícipe de un curso como alumno le permite al docente vivenciar el papel del estudiante, probar la efectividad de las estrategias utilizadas por el monitor y adecuarlas al entorno en que se desenvuelve, una vez que regresa a su país. Las estancias cortas brindan un aprendizaje multidisciplinario, y fortalecen la interacción entre pares académicos, lo que enriquece el proceso de capacitación de un docente. Un maestro que participa en una estancia corta se vuelve embajador de su país, y al regresar motiva a sus estudiantes a ser partícipes de los beneficios de estancias en el extranjero.

Si bien es cierto que la capacitación docente es responsabilidad del maestro, también lo es de la institución educativa para la que labora. La profesionalización es una responsabilidad compartida entre el maestro y la institución. Para el docente es una obligación ética y moral capacitarse para mejorar su desempeño frente al grupo, y para la institución es una obligación proveer de oportunidades de capacitación en tiempo y forma acorde a las necesidades de la misma, así como motivar a sus maestros a alcanzar el perfil establecido en los diferentes planes y programas educativos.

Referencias

Arroyo, J. (2018). Líneas de Política Pública para la Educación Media Superior. Subsecretaria de Educación Media Superior. Recuperado de https://qrgo.page.link/KNLQC.

Banco Interamericano de Desarrollo (s/f). "Educación: Enseñanza y aprendizajes efectivos para todos los niños y jóvenes de América Latina y el Caribe". En https://www.iadb.org/es. BID. Recuperado de https://qrgo.page.link/U4HiW.

Cambridge University (2019). Requisitos para Certificación. Disponible en: www.cambridgeenglish.org

COMEXUS (2019). Comisión México-Estados Unidos. Consultado en: https://www.comexus.org.mx/asistente_profesor_lengua_extranjera.php.

DENMS (2015). Cuadro de compatibilidad. Currículo del bachillerato Universitario 2015. Dirección de Educación de Nivel Medio Superior.
DGRI (2019). Dirección General de Relaciones Internacionales. Curso de verano para maestros de inglés a través de la DGRI. Disponible en: https://www.gob.mx/tramites/ficha/cursos-de-verano-para-maestros-de-ingles-a- traves-de-la-dgri/SEP2397.
Gobierno del Estado de México (2019). Programa de Desarrollo Social "Becas Edomex Apoyo a la Educción" Becas Proyecta Estado de México. Disponible en: https://qrgo.pakge.link/o5nHB.
Juárez, E (2019). Centro Nacional para la Revalorización del Magisterio tendrá autonomía técnica. SEP. Disponible en: https://qrgo.page.link/WKhKm
Martínez, G. (2013). "La Influencia de la Profesionalización del Docente en la enseñanza". En Ra Ximhai. 9 (4). Pp. 141-148. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/461/46129004013.pdf.
Martínez-Agudo, J. D. (2011). "Perfil Profesional idóneo del profesor de lengua extrajera: creencias del profesorado en formación". En Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. XLI (2). pp. 103-124. Disponible en: https://qrgo.page.link/6jQhF.
Nemiña (2009). "Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. Perspectivas y Problemas". En Revista de currículum y formación del profesorado. 13 (2). Disponible en: https://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.
Núñez, M., Arévalo, A., y Ávalos, B. (2012). "Profesionalización docente: ¿Es posible un camino de convergencia para expertos y novatos?". En Revista Electrónica de Investigación Educativa, 14 (2). pp. 10-24. Disponible en: https://qrgo.page.link/dCiCw.
OCDE (2010). Acuerdo de cooperación México – OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. Disponible en: https://qrgo.page.link/4ZZgK .
Pérez, A. (2014). "La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales". En El Cotidiano. (184). pp. 113-120. Disponible en: https://qrgo.page.link/5hW1g.
Sarramona, J., Noguera, J.,Vera, Julio (1998). "¿Qué es ser profesional docente?". En Revista Teoría Educativa. núm. 10. pp. 95-144. Disponible en: https://qrgo.page.link/xU3h1.
SEP (2008). "Acuerdo 447". En Diario Oficial de la Federación. Disponible en: https://qrgo.page.link/N7pU4.