

PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS



PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS

Contenidos

LA PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS - BREVE INTRODUCCIÓN	3
LA PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS.....	6
Formación, Titulación y Experiencia	6
Competencias Docentes Clave	7
Competencias Transversales	8
Profesionalismo	9
GLOSARIO	10
GUÍA DEL USUARIO	14
Objetivos de la Guía del Usuario	15
Objetivos de la Parrilla del Perfil del Profesor de Idiomas.....	15
Principios y Supuestos en los que se Basa la Parrilla EPG	16
Estructura de la Parrilla EPG.....	17
Usos de la Parrilla EPG.....	18
Principales Grupos de Usuarios.....	19
Guía de Uso: Profesores	20
Guía de Uso: Formadores de Profesores	21
Guía de Uso: Responsables Académicos	23
PREGUNTAS FRECUENTES.....	25
PARRILLAS EN BLANCO Y EJEMPLOS DE PARRILLAS CUMPLIMENTADAS	27
USO DE LA EGRID O PARRILLA INTERACTIVA.....	31
AGRADECIMIENTOS	37

LA PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS - BREVE INTRODUCCIÓN

¿Qué es la *Parrilla del perfil del profesor de idiomas*?

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas (EPG)* es un instrumento que describe las competencias de los profesores de idiomas en seis fases de desarrollo y las presenta en forma de tabla. Está disponible en nueve lenguas.

El objetivo de la *Parrilla del perfil del profesor de idiomas (EPG)* es ayudar a los profesores a que se desarrollen profesionalmente, sin tener en cuenta el idioma que enseñan. Esta herramienta está también dirigida a responsables académicos y a coordinadores encargados de garantizar la calidad en la enseñanza de idiomas, y a formadores y a tutores que apoyan a profesores de idiomas y les proporcionan oportunidades de desarrollo profesional.

Como su propio nombre indica, la Parrilla EPG es una parrilla o tabla. En el eje vertical aparece una lista de categorías de la competencia docente, mientras que en el eje horizontal se encuentran las seis fases de desarrollo desde el profesor novel, pasando por el profesor con experiencia, hasta el profesor experto. Cada una de las celdas de la parrilla contiene los descriptores correspondientes a cada competencia y a cada una de las fases de desarrollo.

¿En qué enfoque de desarrollo profesional del profesor de idiomas se basa el EPG?

La Parrilla EPG es el resultado de un proyecto de investigación cofinanciado por la Comisión Europea de una duración de dos años (2011-2013), en el que han trabajado socios de nueve países líderes en enseñanza de idiomas a nivel nacional e internacional. Las instituciones socias y sus representantes en este proyecto aparecen en los agradecimientos (página 34).

Para los socios del Proyecto EPG, el desarrollo profesional debe partir de los profesores: los docentes se desarrollan realizando actividades formativas, por su propia experiencia profesional y sus intereses (Mann, 2005¹). El desarrollo profesional del docente puede surgir de diferentes maneras en función de las circunstancias: participando en un curso de formación o en un taller organizado por un centro de idiomas, leyendo bibliografía especializada, observando a los compañeros y siendo observado, enseñando un nuevo tipo de curso, obteniendo retroalimentación y comentándola con un formador o responsable académico, intercambiando ideas sobre materiales con los compañeros, etc.

Los empleadores tienen, asimismo, la responsabilidad de contribuir al desarrollo tanto de los profesores individualmente, como de todo el equipo y fomentarlo a través de una buena comunicación y de llevar a cabo iniciativas positivas. Los responsables académicos y los formadores o tutores responsables de dar este apoyo deberán asegurarse de que el centro de idiomas garantiza la calidad de sus cursos y alcanza sus objetivos como

¹ Mann S. (2005), «The language teacher's development», *Language Teaching*, vol. 38.2. Disponible en: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/staff/teaching/mann/mann_s/stateof.pdf

institución. En este sentido, el desarrollo profesional de los profesores es una responsabilidad compartida de gran importancia que se refleja en los alumnos, los profesores y los empleadores.

Un elemento crucial y de gran utilidad para el desarrollo de los profesores es la reflexión sobre las propias experiencias profesionales y especialmente, aunque no únicamente, sobre la práctica docente diaria. Autoevaluar las competencias propias en áreas específicas de la enseñanza de idiomas es una tarea reflexiva muy eficiente para identificar áreas de desarrollo. La Parrilla EPG, al tratarse de un conjunto de descriptores organizados en fases de desarrollo sucesivas que cubren los aspectos clave de la competencia docente, facilita la autoevaluación y la hace más sistemática. También tiene como objetivo fomentar el diálogo sobre posibles necesidades de desarrollo entre los profesores y sus formadores o responsables académicos, que pueden utilizar la parrilla como guía al realizar sus evaluaciones de las competencias docentes. El uso de unos criterios comunes en forma de descriptores ayuda a reducir la subjetividad y la parcialidad que, a menudo, está presente en los procesos de evaluación y de autoevaluación.

¿Cuáles son los orígenes de la Parrilla EPG?

Los objetivos del proyecto han sido:

- Validar y desarrollar la parrilla original, creada por primera vez en 2006 para uso interno de los centros de idiomas acreditados por los exhaustivos criterios de calidad de EAQUALS.
- Crear una versión final de la parrilla en nueve lenguas (inglés, francés, alemán, español, italiano, búlgaro, holandés, turco y polaco) y una versión interactiva en cuatro (inglés, francés, alemán y español).
- Elaborar una *Guía del usuario* para orientar sobre cómo utilizar la parrilla diversos contextos de enseñanza.

Aproximadamente a la par que Brian North y Galya Mateva diseñaban la parrilla de EAQUALS, se elaboraron otras dos descripciones de competencias docentes para profesores de idiomas (Newby et al., 2006 y Kelly & Grenfell, 2005²). Ambas - la primera un «perfil» para la formación de profesores en Europa y la segunda, un portfolio para profesores en formación - estaban dirigidas en un principio a profesores en formación y no a profesores experimentados. Sin embargo, la parrilla de EAQUALS tenía como objetivo ayudar a la evaluación de las competencias docentes de los profesores de idiomas en ejercicio con distintos grados de experiencia, como también es el caso de su sucesora, la Parrilla EPG. Además, como la Parrilla EPG es multilingüe, puede ser utilizada con igual efectividad por profesores y con profesores de cualquiera de los idiomas a los que está traducida.

² Newby, D.; Allan, R.; Fenner, A.; Jones, B.; Komorowska, H. y Soghikyan, K. (2006), *The European Portfolio for Student Teachers of Languages, EPOSTL*. Disponible en: http://archive.ecml.at/mtp2/fte/pdf/C3_Epostl_E.pdf

Kelly M.; Grenfell M.; Allan R.; Kriza C. y McEvoy, W. (2004), *European Profile for Language Teacher Education – A Frame of Reference*. Disponible en: http://ec.europa.eu/education/policies/lang/doc/profilebroch_en.pdf

¿Cómo se han validado los descriptores de la parrilla?

Como parte del Proyecto EPG, se pilotó la parrilla en cinco idiomas con casi 2000 profesores de 20 países europeos, y con más de 60 responsables académicos y 100 formadores que trabajan en diversos contextos de enseñanza en 11 países europeos. El objetivo era validar los descriptores de la parrilla, verificar que eran válidos en los cinco idiomas e identificar los cambios necesarios para elaborar la versión final, que está disponible en nueve lenguas en <http://www.epg-project.eu>, junto con una *Guía del usuario*. Además, la parrilla interactiva o eGrid está disponible en <http://egrid.epg-project.eu/es>.

Es necesario insistir en que los descriptores de la Parrilla EPG no son estándares, ni normas que imponer a los profesores de idiomas. Los socios del Proyecto EPG creen firmemente en que la parrilla no es un instrumento para mandar, imponer, restringir, igualar o penalizar a los profesores; sino todo lo contrario: su objetivo es informar, sugerir, aconsejar, compartir ideas y opiniones, orientar y ayudar a identificar puntos fuertes así como aquellos que se pueden mejorar.

LA PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS

Formación, Titulación y Experiencia

FORMACIÓN, TITULACIÓN Y EXPERIENCIA

	Fase de desarrollo 1		Fase de desarrollo 2		Fase de desarrollo 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Dominio de la lengua	<ul style="list-style-type: none"> Está realizando estudios superiores en la lengua meta. Tiene un nivel de dominio B1 en la lengua meta. 	<ul style="list-style-type: none"> Está realizando estudios superiores en la lengua meta. Tiene un nivel de dominio B2 en la lengua meta. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un <i>diploma oficial de nivel</i> B2 de la lengua meta y una competencia oral de nivel C1. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un <i>diploma oficial de nivel</i> C1 de la lengua meta <ul style="list-style-type: none"> tiene una titulación universitaria en estudios de la lengua meta y tiene un nivel de dominio C1 demostrable. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un <i>diploma oficial de nivel</i> C2 de la lengua meta <ul style="list-style-type: none"> tiene una titulación universitaria en estudios de la lengua meta y tiene un nivel de dominio C2 demostrable. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene una titulación universitaria en estudios de la lengua meta o tiene un <i>diploma oficial de nivel</i> C2, además de tener un dominio natural de la lengua meta <ul style="list-style-type: none"> tiene una competencia de nivel nativo de la lengua meta.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> Está recibiendo formación inicial en la enseñanza de la lengua meta en un centro de formación de profesores, en la universidad o en un centro privado que ofrece un <i>certificado de enseñanza de la lengua meta</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Como parte de su programa de formación inicial, ha recibido formación sobre el <i>uso</i> de la lengua (<i>conciencia lingüística</i>) y sobre metodología, lo que le permite comenzar a enseñar la lengua meta, aunque todavía no haya recibido un certificado. 	<ul style="list-style-type: none"> Ha obtenido un certificado de formación inicial tras completar un mínimo de 60 horas dentro de un programa de formación en enseñanza de la lengua meta, que incluye prácticas tutorizadas de enseñanza <ul style="list-style-type: none"> ha completado un determinado número de cursos o <i>asignaturas</i> sobre la lengua meta de su carrera y/o sobre didáctica de la enseñanza de idiomas, aunque todavía no ha finalizado sus estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene estudios universitarios en la lengua meta que contienen un componente de didáctica de esa lengua, con prácticas tutorizadas de enseñanza <ul style="list-style-type: none"> tiene un certificado reconocido internacionalmente (de un mínimo de 120 horas) en enseñanza de la lengua meta. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene estudios universitarios en la enseñanza de la lengua meta o ha cursado alguna <i>asignatura</i> de enseñanza de la lengua meta, que incluyen prácticas tutorizadas de enseñanza <ul style="list-style-type: none"> tiene un certificado reconocido internacionalmente (de un mínimo de 120 horas) en enseñanza de la lengua meta y también <ul style="list-style-type: none"> ha participado en programas de formación continua del centro durante un mínimo de 100 horas. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un título de máster o una <i>asignatura</i> en didáctica de la enseñanza de idiomas o en lingüística aplicada, que incluyen prácticas tutorizadas de enseñanza, en caso de no haberlas realizado en cursos de formación previos <ul style="list-style-type: none"> tiene un posgrado o <i>diploma profesional</i> en enseñanza de idiomas (de una duración mínima de 200 horas). Ha recibido formación adicional en un área especializada (p. ej. enseñanza de idiomas con fines específicos, evaluación, formación de profesores).
Evaluación de la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"> Está adquiriendo experiencia al impartir partes de una sesión y comparte su experiencia con un compañero que le proporciona retroalimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Ha sido supervisado, observado y evaluado positivamente mientras impartía sus propias clases. Ha llevado a cabo actividades de clase con grupos pequeños de aprendientes o con otros profesores en formación («microenseñanza»). 	<ul style="list-style-type: none"> Durante su formación inicial, ha realizado un mínimo de 2 horas de prácticas tutorizadas de enseñanza en al menos dos niveles, que han sido <i>documentadas</i> y evaluadas positivamente. En su actividad docente, ha sido observado durante 3 horas de clase y ha recibido retroalimentación positiva <i>documentada</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Durante su formación continua, ha realizado un mínimo de 6 horas de prácticas tutorizadas de enseñanza en al menos dos niveles, que han sido <i>documentadas</i> y evaluadas positivamente. En su actividad docente, ha sido observado durante 6 horas de clase, en tres o más niveles y ha recibido retroalimentación positiva <i>documentada</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Ha sido observado y evaluado durante un mínimo de 10 horas tanto en sus prácticas tutorizadas como en su actividad docente, en diversos niveles y con distintos tipos de aprendientes, y ha recibido retroalimentación positiva <i>documentada</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Ha sido observado y evaluado durante un mínimo de 14 horas tanto en sus prácticas tutorizadas como en su actividad docente, y ha recibido retroalimentación <i>documentada</i>. Ha sido evaluado como <i>tutor</i> o como observador de profesores con menos experiencia.
Experiencia docente	<ul style="list-style-type: none"> Ha dado algunas clases o partes de una sesión de clase en uno o dos niveles. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene su(s) propio(s) curso(s), pero su experiencia se reduce a uno o dos niveles. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 200 y 800 horas de experiencia docente acreditada no tutorizada. Ha dado clase en varios niveles. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 800 y 2.400 horas de experiencia docente acreditada en: <ul style="list-style-type: none"> varios niveles más de un <i>contexto</i> de enseñanza y aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 2.400 y 4.000 horas de experiencia docente acreditada en: <ul style="list-style-type: none"> todos los niveles excepto C2 en varios contextos de enseñanza y aprendizaje diferentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene alrededor de 6.000 horas de experiencia docente acreditada. Ha dado clase en muchos contextos de enseñanza y aprendizaje diferentes. Tiene experiencia como <i>tutor</i> /formador de otros profesores.

COMPETENCIAS DOCENTES CLAVE

	Fase de desarrollo 1		Fase de desarrollo 2		Fase de desarrollo 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodología: conocimientos y habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Está aprendiendo acerca de diversas <i>teorías y métodos de aprendizaje de idiomas</i>. Cuando observa a profesores con más experiencia, entiende por qué han elegido las <i>técnicas</i> y los materiales que utilizan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un conocimiento básico de las diferentes <i>teorías y métodos de aprendizaje de idiomas</i>. Puede seleccionar nuevas <i>técnicas</i> y materiales con el asesoramiento de sus compañeros. Puede identificar <i>técnicas</i> y materiales para diferentes contextos de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Está familiarizado con las <i>teorías y métodos de aprendizaje de idiomas</i>. Está familiarizado con las <i>técnicas</i> y los materiales para dos o más niveles. Puede evaluar, desde una perspectiva práctica, la adecuación de las <i>técnicas</i> y de los materiales a los diferentes contextos de enseñanza. Puede tener en cuenta las necesidades de determinados grupos a la hora de elegir qué métodos y <i>técnicas</i> utilizar. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un sólido conocimiento de las teorías y de los métodos de aprendizaje de idiomas, así como de los <i>estilos</i> y de las <i>estrategias de aprendizaje</i>. Puede reconocer los principios teóricos que subyacen a ciertas <i>técnicas</i> y materiales de enseñanza. Puede utilizar de una manera adecuada un repertorio de <i>técnicas</i> y de actividades de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede justificar teóricamente el <i>enfoque de enseñanza</i> adoptado, así como de una gran variedad de <i>técnicas</i> y de materiales. Puede utilizar un gran repertorio de <i>técnicas</i>, de actividades y de materiales de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene un conocimiento preciso de las teorías sobre la enseñanza y el aprendizaje de idiomas y lo comparte con sus compañeros. Puede dar a sus compañeros una retroalimentación práctica y metodológicamente detallada para ampliar su abanico de <i>técnicas</i> de enseñanza después de haberlos observado. Puede seleccionar y elaborar tareas y materiales adecuados para cualquier nivel para que los utilicen sus compañeros.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Puede llevar a cabo y corregir las <i>pruebas</i> del final de la unidad del manual. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede llevar a cabo y corregir <i>pruebas de aprovechamiento</i> (por ejemplo: fin de trimestre, fin de año académico) si le proporcionan el material necesario. Puede realizar <i>pruebas</i> orales si le proporcionan el material necesario. Puede diseñar y llevar a cabo actividades de repaso adecuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede llevar a cabo <i>pruebas de aprovechamiento</i> periódicas que incluyan un componente oral. Puede identificar los aspectos que los aprendientes tienen que seguir trabajando, a partir de los <i>resultados</i> de las <i>pruebas</i> y tareas de evaluación. Puede dar una retroalimentación clara sobre los puntos fuertes y sobre aquellos que deben mejorar para establecer prioridades en el trabajo individual. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede seleccionar y llevar a cabo tareas de evaluación periódicas para comprobar el progreso de los aprendientes en el ámbito lingüístico y en el <i>uso</i> de la lengua (destrezas) Puede utilizar un <i>sistema de corrección</i> acordado para identificar diferentes tipos de errores en el trabajo escrito de los aprendientes, para mejorar su <i>conciencia lingüística</i>. Puede preparar y coordinar <i>pruebas de nivel</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede diseñar materiales y tareas, tanto orales como escritas, para la evaluación de progreso. Puede utilizar grabaciones de vídeo de las interacciones de los aprendientes para ayudarlos a identificar sus puntos fuertes y aquellos que deben mejorar. Puede utilizar los criterios del <i>MCER</i> para evaluar de forma fiable el dominio lingüístico, tanto oral como escrito, de los aprendientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede elaborar tareas de evaluación del conocimiento y del <i>uso</i> de la lengua meta, para todos los niveles y destrezas. Puede utilizar los criterios del <i>MCER</i> para evaluar de forma fiable el dominio lingüístico, tanto oral como escrito, de los aprendientes en cualquier nivel y puede ayudar en esta labor a compañeros que tengan menos experiencia. Puede diseñar <i>pruebas</i> de evaluación formales para determinar con validez si los aprendientes han alcanzado un nivel determinado del <i>MCER</i>. Puede dirigir <i>sesiones de estandarización</i> con el <i>MCER</i>.
Planificación de clases y de cursos	<ul style="list-style-type: none"> Puede ordenar actividades para su plan de clase, si se le proporciona el material necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede encontrar actividades complementarias a las del manual. Puede mantener la coherencia entre sesiones de clase, teniendo en cuenta los <i>resultados</i> del aprendizaje de la sesión anterior para planificar la siguiente. Puede adaptar su plan de clase, teniendo en cuenta logros y dificultades de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede utilizar un <i>syllabus</i> y materiales específicos para preparar planes de clase equilibrados que cubran las necesidades del grupo. Puede planificar las fases y la temporalización de las sesiones, en función de diferentes objetivos. Puede comparar las distintas necesidades de los aprendientes y tenerlas en cuenta para planificar los objetivos principales y secundarios de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede planificar una sesión o parte de una sesión teniendo en cuenta el <i>syllabus</i>, las necesidades de los distintos aprendientes y el material del que dispone. Puede diseñar tareas que aprovechan al máximo el potencial lingüístico y comunicativo de los materiales. Puede diseñar tareas que respondan a las necesidades de cada aprendiente y que cumplan con los objetivos del curso. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede realizar un minucioso <i>análisis de necesidades</i> para elaborar un programa de curso detallado y equilibrado que incluya actividades de reciclaje y de repaso. Puede diseñar tareas distintas a partir del mismo material para usarlas con aprendientes de niveles diferentes. Puede extraer líneas de actuación para las siguientes sesiones, a partir de los análisis de dificultades de los aprendientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede diseñar cursos especializados para contextos distintos que integren los contenidos lingüísticos y comunicativos propios de la especialidad. Puede orientar a sus compañeros para evaluar y tener en cuenta las diferentes necesidades individuales, al planificar clases y cursos. Puede asumir la responsabilidad de revisar el <i>currículo</i> y el <i>syllabus</i> de diferentes cursos.
Gestión del aula e interacción	<ul style="list-style-type: none"> Puede dar, con ayuda, instrucciones claras y organizar una actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede gestionar la interacción entre el profesor y los aprendientes. Puede alternar el <i>trabajo en parejas</i>, en grupos o con toda la clase, dando instrucciones claras. Puede hacer que los aprendientes trabajen en parejas o <i>en grupo</i>, a partir de las actividades del manual. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede organizar y gestionar el <i>trabajo en parejas</i> y en grupos de una manera eficiente y finalizar agrupando de nuevo la clase. Puede hacer un seguimiento del desarrollo de las actividades individuales y <i>en grupo</i>. Puede dar una retroalimentación clara. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede organizar una secuencia de <i>trabajo en parejas</i>, en grupos y con toda la clase que sea variada y equilibrada con el fin de alcanzar los objetivos de la sesión. Puede organizar un <i>aprendizaje basado en tareas</i>. Puede hacer un seguimiento eficaz de la actuación de los aprendientes. Puede dar y obtener una retroalimentación clara. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede llevar a cabo un <i>aprendizaje basado en tareas</i>, en el que los grupos realicen distintas actividades a la vez. Puede hacer un seguimiento preciso y minucioso de las actuaciones individuales y de grupo. Puede dar y obtener retroalimentación individual de diferentes formas. Puede utilizar el seguimiento y la retroalimentación para diseñar futuras actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede organizar, hacer el seguimiento y apoyar a grupos y a aprendientes de diferentes niveles que trabajan en distintas tareas en la misma aula. Puede utilizar una gran variedad de <i>técnicas</i> para dar retroalimentación y obtenerla.

	Fase de desarrollo 1		Fase de desarrollo 2		Fase de desarrollo 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Competencia intercultural	<ul style="list-style-type: none"> Comprende que la relación que hay entre la lengua y la cultura es un factor importante en la enseñanza y el aprendizaje de lenguas. 	<ul style="list-style-type: none"> Está descubriendo la importancia que tienen los aspectos culturales en la enseñanza. Puede sensibilizar a los aprendientes hacia algunas de las diferencias de comportamiento y tradiciones culturales más relevantes. Puede crear un ambiente de tolerancia y de entendimiento mutuo en clases en las que hay diversidad social y cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprende y tiene en cuenta <i>visiones estereotipadas</i>. Puede utilizar su propia conciencia intercultural para ampliar el conocimiento de sus aprendientes sobre comportamientos culturales (p.ej. las normas de cortesía, el lenguaje corporal, etc.). Puede darse cuenta de la importancia de evitar conflictos interculturales en el aula y promueve la inclusión y el respeto mutuo. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede ayudar a los aprendientes a analizar <i>visiones estereotipadas</i> y prejuicios. Puede integrar en sus clases aspectos clave de las diferencias en comportamientos interculturales (p.ej. las normas de cortesía, el lenguaje corporal, etc.). Puede seleccionar materiales que se ajustan al horizonte cultural de los aprendientes y lo amplía con actividades adecuadas para el grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede utilizar búsquedas en Internet, proyectos y presentaciones para ampliar su propio conocimiento y su percepción, y los de los aprendientes, sobre aspectos interculturales. Puede desarrollar la habilidad de los aprendientes para analizar y debatir semejanzas y diferencias culturales. Puede anticipar y gestionar de forma eficiente áreas sensibles desde un punto de vista intercultural. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede utilizar sus amplios conocimientos sobre aspectos interculturales para ayudar cuando procede a compañeros con menos experiencia. Puede desarrollar la capacidad de sus compañeros para tratar aspectos culturales, sugiriendo <i>técnicas</i> para minimizar desacuerdos e incidentes, si surgiesen. Puede elaborar actividades interculturales, tareas y materiales para su propio <i>uso</i> y el de sus compañeros y puede pedir retroalimentación sobre estos.
Conciencia lingüística	<ul style="list-style-type: none"> Puede servirse de diccionarios, gramáticas, etc., como <i>obras de referencia</i>. Puede dar respuesta a preguntas sencillas sobre la lengua que son frecuentes en los niveles que está enseñando. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede dar <i>ejemplos de formas y usos correctos de la lengua</i>, adaptados al nivel de los aprendientes en los niveles del A1 al B1. Puede dar respuesta a preguntas sobre la lengua que, aunque no sean completas, son adecuadas para los aprendientes en los niveles del A1 al B1. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede dar <i>ejemplos de formas y usos correctos de la lengua</i>, adaptados al nivel que enseña, excepto en niveles avanzados (C1-C2). Puede dar respuesta a preguntas sobre la lengua adecuadas al nivel, excepto en niveles avanzados (C1-C2). 	<ul style="list-style-type: none"> Puede dar <i>ejemplos de formas y usos correctos de la lengua</i>, en todos los niveles, excepto en C2, y en casi todas las ocasiones. Puede reconocer y comprender el problema sobre la lengua que está teniendo un aprendiente. Puede dar respuesta a preguntas sobre la lengua adecuadas al nivel, excepto en el nivel C2. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede seleccionar y dar <i>ejemplos de formas y usos correctos de la lengua</i>, en todos los niveles y en casi todas las ocasiones. Puede dar respuesta a casi todas las preguntas sobre la lengua de forma completa y con precisión, y dar explicaciones claras. Puede utilizar una serie de <i>técnicas</i> para orientar a los aprendientes a que ellos mismos resuelvan sus dudas y a que corrijan sus errores lingüísticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede dar siempre respuestas completas y precisas a preguntas sobre diferentes aspectos de la lengua y de su <i>uso</i>. Puede explicar diferencias sutiles de forma, de significado y de <i>uso</i> en los niveles C1 y C2.
Competencia digital	<ul style="list-style-type: none"> Puede utilizar un procesador de textos para escribir una ficha de trabajo, siguiendo unas convenciones estándar. Puede buscar en Internet posibles materiales de enseñanza. Puede descargar recursos de sitios web. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede servirse de textos, imágenes, gráficos, etc., que descarga de Internet para sus clases. Puede organizar archivos electrónicos en carpetas ordenadas de forma lógica. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede utilizar cualquier programa estándar para Windows y Mac, incluidos reproductores de audio y de vídeo. Puede recomendar materiales en línea adecuados tanto para aprendientes como para compañeros. Puede utilizar un proyector en las clases en las que usa Internet, un DVD, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede proponer y supervisar actividades en línea para los aprendientes. Puede utilizar programas para tratar imágenes, vídeos y archivos de audio. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede enseñar a los aprendientes a seleccionar y a utilizar actividades en línea que respondan a sus necesidades individuales. Puede editar y adaptar archivos de vídeo y de audio. Puede enseñar a compañeros a utilizar los dispositivos electrónicos o los programas nuevos. Puede coordinar un proyecto utilizando medios digitales (cámara, Internet, redes sociales). Puede resolver la mayoría de los problemas técnicos que puedan surgir al utilizar los dispositivos electrónicos en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede enseñar a los aprendientes a que usen los dispositivos electrónicos disponibles en el aula (la PDI, sus móviles, tabletas, etc.), de forma provechosa para su aprendizaje de idiomas. Puede enseñar a sus compañeros a explotar el potencial pedagógico de los dispositivos electrónicos disponibles y de los recursos ofrecidos en Internet. Puede diseñar módulos de <i>enseñanza semipresencial</i> utilizando <i>plataformas de aprendizaje</i> como, por ejemplo, Moodle.

PROFESIONALISMO

	Fase de desarrollo 1		Fase de desarrollo 2		Fase de desarrollo 3	
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Comportamiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Pide retroalimentación sobre su forma de enseñar y sobre su trabajo. ● Busca asesoramiento de sus compañeros y en los manuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actúa de acuerdo con la misión y la normativa de la institución. ● Se coordina con otros profesores en lo que se refiere a los aprendientes y a la preparación de las clases. ● Tras una observación de clase, incorpora la retroalimentación de su <i>tutor</i> a su práctica docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprovecha oportunidades para enseñar en uno o dos niveles en colaboración con otros profesores (<i>enseñanza en equipo</i>). ● Actúa teniendo en cuenta la retroalimentación que otros compañeros le han dado al observar sus clases. ● Contribuye al desarrollo y a la buena gestión de la institución y afronta positivamente los cambios y los retos que surgen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprovecha oportunidades para que su responsable académico y sus compañeros lo observen y le den retroalimentación sobre su forma de enseñar. ● Se prepara para actividades de <i>desarrollo profesional</i> y participa en ellas de una manera activa. ● Contribuye de forma activa al desarrollo de la institución y de su sistema educativo y administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tutoriza a compañeros con menos experiencia. ● Dirige sesiones de formación con el apoyo de un compañero o si se le facilita el material necesario. ● Observa a compañeros y les da una retroalimentación útil. ● Cuando surge la oportunidad, se hace cargo de proyectos relacionados con el desarrollo de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseña módulos formativos para profesores con menos experiencia. ● Es responsable de programas de <i>desarrollo profesional</i> para profesores. ● Observa y evalúa a compañeros que enseñan en todos los niveles. ● Fomenta la observación entre iguales.
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ● Realiza tareas rutinarias como pasar lista, repartir materiales a los aprendientes, recogerlos y devolverlos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrega las planificaciones y cumplimenta correctamente el seguimiento de las sesiones y lo hace en el plazo establecido. ● Corrige deberes y <i>pruebas</i> de evaluación de modo eficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Corrige <i>pruebas</i> de evaluación y elabora informes escritos de manera eficiente. ● Realiza un seguimiento de sus clases de forma clara y organizada. ● Entrega documentos y da retroalimentación en los plazos establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestiona las tareas administrativas relacionadas con su trabajo de modo eficiente. ● Planifica tareas previsibles pero poco frecuentes y las realiza en su plazo. ● Gestiona de forma adecuada las preguntas, peticiones y sugerencias planteadas por los aprendientes. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordina tareas administrativas con otros, recopila información, informes, opiniones, etc., si se le pide. ● Se responsabiliza de algunas tareas administrativas como organizar reuniones de profesores, pasar cuestionarios de evaluación de fin de curso, analizar los datos e informar de los <i>resultados</i>, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actúa como <i>coordinador de cursos</i> si se le pide. ● Se relaciona con secretaría, administración, patrocinadores, padres, etc., como corresponde. ● Contribuye de un modo activo al diseño o a la revisión de los procedimientos administrativos.

GLOSARIO

Análisis de necesidades: Procedimiento con el cual se identifican las posibles necesidades de los aprendientes en la lengua meta para adaptar la enseñanza a esos contextos concretos.

Aprendizaje basado en tareas: Aprendizaje centrado en la realización de actividades comunicativas e interactivas en el aula.

Asignatura: Materia que forma parte del plan de estudios de una carrera universitaria.

Certificado de enseñanza de la lengua meta: Documento que certifica que se ha superado un curso de formación sobre enseñanza de la lengua meta.

Competencia digital: Competencia del profesor para utilizar en su enseñanza contenidos (textos, gráficos, audio y vídeo) y herramientas digitales que se puede encontrar bien en Internet o en ordenadores en red.

Conciencia lingüística: El conocimiento del profesor sobre la lengua meta (forma, significado y uso) y su comprensión del funcionamiento de la lengua y de la comunicación en general.

Contexto: Factores del entorno de enseñanza que influyen en esta y en el proceso de aprendizaje de los aprendientes. Por ejemplo: el país, la edad de los alumnos (primaria, secundaria, enseñanza de adultos), tipo de centro (público, privado), etc.

Coordinador de cursos: Responsable del desarrollo y de las gestiones del día a día de un curso de idiomas.

Currículo: Descripción general de los objetivos, los contenidos, la duración, la organización, los métodos y la evaluación de un curso.

Desarrollo profesional: Crecimiento profesional de un profesor que resulta de su experiencia, de sus conocimientos y de la reflexión sobre su práctica docente.

Didáctica de la lengua: Principios y métodos didácticos utilizados para la enseñanza de lenguas extranjeras.

Diploma oficial de nivel: Documento que certifica el nivel de dominio de la lengua, a menudo a través de una serie de estándares predefinidos (en Europa, según el *MCER*).

Diploma profesional: Documento que acredita la realización y superación de la evaluación de un curso de formación de profesores o curso de idiomas.

Documentada (retroalimentación, prácticas de enseñanza, experiencia): Información objetiva y evaluativa recogida por escrito. Ejemplos: la retroalimentación dada por el tutor o por el responsable académico que ha observado las sesiones de un profesor, las prácticas tutorizadas que han sido observadas por un tutor o por un responsable académico y evaluadas por escrito, la experiencia docente o el número de horas que ha impartido clase un profesor en una institución y que hace constar el empleador.

Dominio de la lengua: Nivel de conocimiento lingüístico de un aprendiente y su capacidad de usarlo.

Ejemplos (de formas y usos de la lengua): Muestras significativas de estructuras de la lengua que los aprendientes pueden usar para practicar y aprender.

Enfoque de enseñanza: Perspectiva desde la que un profesor o una institución lleva a la práctica principios y métodos de enseñanza de idiomas.

Enseñanza en equipo: Trabajar junto con otro/s compañero/s para planificar y llevar a cabo sesiones de enseñanza de idiomas para un mismo grupo de aprendientes.

Enseñanza semipresencial: Combinación de enseñanza en la modalidad presencial y en línea.

Estilos de aprendizaje: Formas que tienen los alumnos de acceder a la información y habilidades que utiliza el aprendiente de manera individual y habitual para aprender.

Estrategias de aprendizaje: El conjunto de técnicas y medios que usa el aprendiente para descubrir los significados y los usos de las palabras, las reglas gramaticales y otros aspectos de la lengua que está aprendiendo.

Evaluación de la práctica docente: Enseñanza observada y evaluada formalmente por parte de un profesor con más experiencia, un tutor o un responsable académico.

MCER (Marco común europeo de referencia): El MCER es un documento que proporciona descriptores (en forma de *can-do*) y que organiza las competencias comunicativas de los aprendientes de lenguas extranjeras en distintos niveles (A1, A2; B1, B2; C1, C2). Estos niveles sirven de base para la evaluación estandarizada del dominio de la lengua de los aprendientes.

Microenseñanza: Forma de enseñar en la que los profesores en formación realizan prácticas de enseñanza –a menudo observadas por un formador– con sus compañeros o con alumnos voluntarios durante un periodo corto de tiempo.

Obras de referencia: Diccionarios, gramáticas, manuales del profesor, enciclopedias, etc.

PDI (pizarra digital interactiva): Es un dispositivo interactivo conectado a un ordenador y a un proyector.

Plataforma de aprendizaje: Entorno virtual diseñado para gestionar la administración, la documentación y la realización de cursos o programas de formación, así como para realizar el seguimiento y elaborar informes. Moodle es un ejemplo de plataforma de aprendizaje.

Prueba: Procedimiento para medir conocimientos, habilidades y actuaciones. Hay cuatro tipos principales: de diagnóstico, de nivel, de aprovechamiento o progreso y de dominio.

Prueba de aprovechamiento: Procedimiento diseñado para evaluar el progreso de la lengua y el desarrollo de las destrezas de los aprendientes en el marco de un curso que han realizado.

Prueba de nivel: Procedimiento que tiene como objetivo evaluar el nivel de los aprendientes antes de comenzar el curso para situarlos en el grupo adecuado.

Resolver problemas: Analizar y resolver problemas, e identificar y corregir errores que surjan de los recursos usados en el aula.

Resultados: Resultados del proceso de aprendizaje (lo que los aprendientes han aprendido realmente), que pueden ser distintos de los objetivos.

Sesiones de estandarización: Formación diseñada para garantizar que todos los profesores de una institución siguen los mismos criterios, como los definidos por las escalas de *MCER*, a la hora de evaluar las destrezas orales y escritas de sus aprendientes.

Sistema de corrección: Uso de distintos símbolos para indicar tipos de errores o logros en tareas escritas, p. ej. C – concordancia, O – ortografía.

Syllabus: Listado y resumen escrito de los contenidos de un curso y el orden en el que deben enseñarse los conocimientos y las destrezas. Normalmente, un *syllabus* incluye una indicación de la distribución temporal.

Técnica de enseñanza: Una forma concreta de llevar a cabo una actividad de aula.

Teorías y métodos de aprendizaje de idiomas: Explicación de los procesos psicolingüísticos, cognitivos y afectivos relacionados con el aprendizaje de una lengua, y de las condiciones necesarias para que estos procesos ocurran.

Trabajo en grupo: Interacción de clase en la que varios grupos de aprendientes realizan una tarea de manera simultánea.

Trabajo en parejas: Dinámica de interacción de clase en la que cada aprendiente trabaja simultáneamente con un compañero en tareas de aprendizaje de la lengua.

Tutor: Profesor o responsable académico que comparte sus conocimientos, sus habilidades y sus puntos de vista para apoyar al profesor con menos experiencia (el tutorando) en su crecimiento personal y profesional.

Uso: La manera concreta en la que se usan en la práctica las formas reales y el vocabulario al hablar y al escribir.

Visiones estereotipadas: Ideas fijas y simplistas que se tienen sobre un determinado tipo de persona, cultura o forma de comportarse, etc.

PARRILLA DEL PERFIL DEL PROFESOR DE IDIOMAS

GUÍA DEL USUARIO



Autores:

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevskva

Representantes de OPTIMA (socio del proyecto)

Consultor y editor:

Richard Rossner

Representante de EAQUALS (socio del proyecto)



Objetivos de la Guía del Usuario

La Guía del usuario es un complemento de la *Parrilla del perfil del profesor de idiomas (EPG)*. Tiene como objetivo:

- ❖ Presentar la parrilla y su finalidad;
- ❖ describir la estructura y los contenidos de la parrilla;
- ❖ explicar los principios y supuestos en los que se basa la parrilla EPG;
- ❖ definir las áreas de aplicación de la parrilla y de la eGrid;
- ❖ orientar a los tres grupos principales de usuarios de la parrilla y de la eGrid: profesores, formadores y responsables académicos;
- ❖ dar respuesta a algunas de las preguntas más frecuentes sobre el uso de la parrilla;
- ❖ proporcionar un glosario de términos

Objetivos de la Parrilla del Perfil del Profesor de Idiomas

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* (en inglés, *European Profiling Grid*) es un instrumento innovador cuyo **objetivo principal** es proporcionar a los profesores de idiomas, a los formadores de profesores y a los responsables académicos, una herramienta fiable para identificar las competencias de los profesores y, a su vez, para resaltar la importancia de la profesionalización en la enseñanza de idiomas. Todo ello, con el fin de mejorar la calidad y la eficacia de la formación y del desarrollo profesional de los profesores de idiomas.

La parrilla EPG tiene como objetivo:

- ❖ contribuir a la autoevaluación y a visualizar las habilidades y competencias de un profesor de idiomas en un momento dado;
- ❖ dibujar un perfil individual y de grupo de los profesores de idiomas de una institución en el que, siguiendo una serie de categorías y de descriptores, se especifiquen los niveles de competencia alcanzados por el equipo docente;
- ❖ ayudar a identificar necesidades de formación para el desarrollo profesional y los programas de formación;
- ❖ servir como herramienta complementaria para la selección de personal y para la evaluación del desempeño;
- ❖ contribuir a la comprensión mutua y al intercambio entre distintos sistemas pedagógicos y tradiciones educativas en Europa;

- ❖ fomentar la transparencia de estándares de enseñanza, para así facilitar la movilidad de los profesores.

No se debe utilizar la *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* como una lista de control en observaciones, en entrevistas de trabajo o en informes del desempeño, sino como un documento de referencia complementario en aspectos relacionados con la selección y con la evaluación del personal. **Su principal objetivo** es obtener una representación gráfica de las fases de desarrollo profesional de los profesores en los diferentes países de Europa con el fin de ayudarlos a tomar conciencia de su potencial de desarrollo.

Principios y Supuestos en los que se Basa la Parrilla EPG

Los principios y supuestos en los que se basa la parrilla EPG son los siguientes:

El principio de CAN-DO

De acuerdo con el *Marco común europeo de referencia (MCER)*, se plantean las competencias del profesor desde un punto de vista positivo, por ejemplo, centrándose en lo que los profesores conocen y saben hacer en un momento concreto de su carrera profesional. En este principio, se recoge el enfoque orientado a la acción presente en las áreas de aprendizaje, enseñanza y evaluación del *MCER*.

El CARÁCTER ACUMULATIVO de los descriptores

Con el fin de dar una continuidad al crecimiento profesional de los profesores, los descriptores están divididos en tres fases principales de desarrollo que a su vez se subdividen en dos más cada una. Cada fase incorpora las características de la anterior y construye sobre ella añadiendo competencias de un nivel de desarrollo más avanzado.

El principio de AUTOEVALUACIÓN / EVALUACIÓN

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* se basa en una cultura de autoevaluación en las instituciones de enseñanza de idiomas y la fomenta. Gracias a la parrilla EPG, los profesores pueden evaluar su propia práctica de manera fundamentada y objetiva. Asimismo, la parrilla les motiva para realizar autoevaluaciones con el fin de hacer un seguimiento de su desarrollo y mejorarlo. Por otro lado, los formadores y responsables académicos pueden utilizar la parrilla como una herramienta complementaria para evaluar las necesidades de desarrollo de los equipos docentes y para garantizar el progreso de la institución.

El principio de REFLEXIÓN

Este principio está muy relacionado con el anterior: los profesores tienden menos a sobrevalorar o infravalorar sus habilidades si reflexionan sobre los resultados de sus propias autoevaluaciones, así como sobre las evaluaciones de los compañeros, de los formadores y de los responsables académicos. Asimismo, son más conscientes de sus necesidades específicas y de las áreas de desarrollo que deben trabajar. Así, los descriptores de la parrilla son un estímulo importante para la reflexión y para la acción.

El principio de IGUALDAD entre lenguas

En la enseñanza de idiomas, aparecen como mínimo dos lenguas: la lengua que se enseña y la primera lengua del aprendiente. Además, en el mundo multicultural en el que vivimos, es muy probable que dentro de un grupo de aprendientes exista una variedad de primeras lenguas, así como de niveles de competencia en más de una lengua extranjera. Aunque la parrilla no trata este fenómeno, al atender las necesidades individuales de los aprendientes y las del grupo, los profesores de idiomas defienden que todas las lenguas tienen el mismo valor, a través de la planificación, la metodología, la gestión de la interacción y la competencia intercultural. Para ello, organizan actividades en las que fomentan que los aprendientes descubran las similitudes y diferencias entre lenguas y reflexionen sobre ellas con el fin de desarrollar su competencia plurilingüística.

Necesidad de unos ESTÁNDARES COMUNES

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* propone unos estándares europeos comunes en relación a la titulación, al dominio de la lengua, a la conciencia lingüística, a las competencias docentes clave y a la conducta profesional de los profesores de idiomas. De esta forma, facilita la movilidad de los profesores en Europa y fomenta el intercambio de conocimientos y de buenas prácticas local e internacionalmente.

Necesidad de un DESARROLLO PROFESIONAL PERMANENTE

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas*, al ser el resultado de una investigación y al recoger una amplia variedad de competencias, es una herramienta fiable para identificar las necesidades de los profesores y para garantizar el desarrollo de los profesionales y de las instituciones, junto con otros procedimientos de control de calidad.

CARÁCTER MODULAR DE LA PARRILLA

La parrilla EPG está abierta a modificaciones: se puede complementar con nuevas categorías y descriptores; de esta forma, queda abierta a una constante actualización y evolución creativa.

Estructura de la Parrilla EPG

La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* es una herramienta creada a partir de **descriptores** del tipo *can-do*, que reflejan la actividad polifacética de los profesores de idiomas. Los descriptores representan la progresión de la formación y de las competencias de los profesores, desde su fase inicial como profesores en formación y profesores noveles, hasta aquellos con una experiencia considerable y profesionales experimentados en la enseñanza de lenguas modernas.

Por lo tanto, la parrilla EPG establece **seis fases** de desarrollo, presentadas en horizontal, agrupadas en tres fases principales, 1.1 y 1.2, 2.1 y 2.2, 3.1 y 3.2, para abarcar así a profesores con más y menos experiencia, y con distintos niveles de competencia.

Las seis fases están relacionadas con **cuatro** categorías principales de la práctica profesional de los profesores de idiomas: *Formación, titulación y experiencia, Competencias docentes clave, Competencias transversales y Profesionalismo*, presentadas en vertical y que suman **trece categorías**, agrupadas dentro de las cuatro mencionadas anteriormente. Para una descripción más detallada, consultar la parrilla.

La primera categoría principal, **Formación, titulación y experiencia**, está dividida en **cuatro subcategorías** que describen el nivel de dominio de la lengua meta de los profesores, su formación, la evaluación de su práctica docente, así como sus horas de experiencia y el alcance de esta. Esta categoría abarca la amplia variedad de niveles de dominio de la lengua y de formación de los profesores de idiomas en Europa, tanto de aquellos que son nativos como de los que no lo son. La categoría **Competencias docentes clave** tiene **cuatro subcategorías** que incluyen los conocimientos y las habilidades de los profesores en lo que se refiere a metodología, a planificación de clases y de cursos, a evaluación y a gestión del aula e interacción. La categoría **Competencias transversales** tiene **tres subcategorías**: competencia intercultural, conciencia lingüística y competencia digital. La última categoría, **Profesionalismo**, se divide en dos **subcategorías**: comportamiento profesional y gestión administrativa, y trata la actitud de los profesores hacia las tareas administrativas, el trabajo en equipo y el compromiso hacia su propio crecimiento profesional, así como hacia el desarrollo de la institución.

Usos de la Parrilla EPG

Para la autoevaluación

Los profesores pueden utilizar los descriptores de un área determinada de la parrilla para evaluar sus propias competencias, en cualquier momento de sus carreras. Para ello, deben leer los descriptores y marcar la casilla correspondiente en una parrilla en blanco (ver parrilla en blanco en el apéndice final). Asimismo, pueden identificar itinerarios de desarrollo y pedir consejo profesional a formadores para saber cómo seguir desarrollándose. También pueden repetir la autoevaluación de sus competencias al cabo de un tiempo para así hacer un seguimiento de su propio progreso y de su crecimiento profesional. Un informe de los resultados de esta autoevaluación puede ser un complemento útil en el currículum vitae de los profesores.

Para la evaluación

La parrilla EPG contribuye a definir y concretar el perfil de los profesores y de todo el equipo del centro. Además, la **parrilla interactiva** proporciona, a través de gráficos y tablas, una presentación rápida, eficaz y estética de las competencias de un equipo docente. A partir de los resultados de la evaluación de profesores y de la autoevaluación de estos, los formadores pueden valorar la evolución de las competencias del equipo y sus necesidades de desarrollo.

Para la formación

A partir de los perfiles individuales y de grupo que genera la parrilla interactiva, los formadores pueden dar consejo y orientación profesional específica a los profesores, pueden diseñar programas de formación inicial y continua, pueden recomendar actividades formativas externas al centro, así como animar a cada profesor a realizar cursos que conduzcan a la obtención de una titulación. Los formadores pueden sacar partido de los conocimientos y las experiencias de los profesores experimentados haciéndolos partícipes de la orientación de profesores con menos experiencia o animándolos a llevar a cabo sesiones de formación en el centro. Asimismo, los responsables académicos pueden proporcionar las condiciones necesarias (actitudinales, financieras, etc.) para que el equipo continúe desarrollándose y para apoyar la formación continua de los profesores.

Para la gestión

Aunque la parrilla EPG no está diseñada para utilizarse como instrumento para la evaluación del desempeño de un equipo docente, ayuda a centrarse en determinadas categorías y descriptores, y por tanto, los responsables académicos pueden utilizarla como una herramienta complementaria que facilite la evaluación. La parrilla también establece una serie de estándares comunes que aportan objetividad a la selección de profesores (teniendo en cuenta el perfil del resto de la plantilla de docentes) o al delegar nuevas responsabilidades en los profesores.

Para garantizar la calidad

La parrilla EPG establece un marco común para evaluar la titulación, los conocimientos, las habilidades y la experiencia de los profesores, y por tanto, es una herramienta fiable para garantizar la calidad de la enseñanza en diferentes instituciones y contextos, puesto que se siguen unos criterios comunes para evaluar a los profesores.

Para la certificación

La parrilla EPG puede servir para certificar las competencias de un equipo docente, si se utiliza junto con otros procedimientos e instrumentos complementarios diseñados para este fin.

Principales Grupos de Usuarios

Usuarios individuales:

- ❖ Los profesores de idiomas en el sector público y en el privado
- ❖ Profesores noveles y sin experiencia
- ❖ Profesores experimentados
- ❖ Formadores internos y tutores
- ❖ Formadores de formación inicial y tutores
- ❖ Coordinadores académicos y jefes de estudio
- ❖ Responsables de instituciones de enseñanza de idiomas

Usuarios institucionales:

- ❖ Centros de idiomas y academias
- ❖ Departamentos de lenguas en centros educativos
- ❖ Departamentos de lenguas en universidades
- ❖ Asociaciones de servicios de idiomas de calidad
- ❖ Instituciones de control de calidad
- ❖ Ministerios de educación
- ❖ Instituciones de formación de profesores
- ❖ Departamentos de recursos humanos

Guía de Uso: Profesores

Quieres ser profesor o ya estás en activo. La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* y su versión interactiva te pueden ayudar a **autoevaluar** tu práctica docente y a hacer un seguimiento de tu desarrollo profesional. **A continuación, se presentan algunas situaciones en las que puedes utilizar la parrilla EPG como apoyo para tomar una decisión fundamentada.**

Para tener la titulación adecuada

Has decidido **ser profesor de idiomas**. No eres hablante nativo y, aunque has estudiado la lengua meta, no tienes un certificado que lo acredite ni una titulación en enseñanza. La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* te ayuda a ser consciente de lo que necesitas para encontrar un trabajo como profesor (ver Formación, titulación y experiencia). Te darás cuenta de la importancia de hacer un examen reconocido internacionalmente que acredite tu dominio de la lengua, así como de buscar formación específica como profesor que te ofrezca prácticas tutorizadas de enseñanza, que estén además documentadas. Si eres hablante nativo, buscarás centros que ofrezcan una titulación de profesor reconocida internacionalmente.

Para obtener horas de prácticas de enseñanza tutorizada

Eres **un profesor en formación** y eres consciente de la importancia de realizar prácticas de enseñanza y obtener retroalimentación, por lo que intentas aprovechar todas las ocasiones de enseñar en equipo, de microenseñanza y de enseñar en distintos niveles. Asimismo, aprovechas las oportunidades de ser observado por tu tutor y de observar a tus compañeros. A partir de estas observaciones, tomas nota de la retroalimentación recibida e intentas incorporar estos consejos a tu práctica docente. Por último, una vez que ejerces como profesor, tienes una actitud proactiva y pides retroalimentación documentada (ver Evaluación de la enseñanza).

Para tomar conciencia de necesidades específicas

Acabas de **terminar tu formación inicial como profesor**. Eres consciente de que necesitas profundizar en teorías y métodos de enseñanza de idiomas, y estilos y estrategias de aprendizaje (ver Metodología: conocimientos y habilidades), y comienzas a participar con regularidad en actividades de formación continua en tu centro, puesto que quieres alcanzar la fase de desarrollo 2.2. y más adelante, la 3.1, que requieren seguir un programa de formación continua. Gracias a la parrilla EPG, tomas conciencia de la variedad de habilidades que necesitas. Más adelante, puedes formarte para administrar las pruebas de nivel y de aprovechamiento de tu centro, para así mejorar tus habilidades de evaluación (ver Evaluación).

Para desarrollar nuevas habilidades

Eres **un profesor experimentado**. Es la primera vez que tienes que dar clase a un grupo multilingüe y te das cuenta de que necesitas desarrollar tu competencia intercultural. Empiezas por preparar actividades de clase que te ayuden a ti y a tus aprendientes a comprender diversos aspectos interculturales. Asimismo, planificas actividades de conversación en clase sobre las similitudes y diferencias sociales y culturales, y lees sobre la cultura de tus aprendientes para anticipar y gestionar correctamente los temas que puedan ser sensibles interculturalmente (ver Competencia intercultural).

Eres **un profesor experimentado**. Llevas más de 10 años ejerciendo la docencia; sin embargo, eres consciente de que se han desarrollado recientemente nuevas áreas de interés. Intentas mejorar tu competencia digital para evitar quedarte obsoleto: pruebas distintos programas, aprendes a utilizar la PDI, si hay una en tu centro, haces presentaciones de PowerPoint y haces que tus aprendientes participen en proyectos digitales utilizando plataformas de aprendizaje como Moodle o Wiggio (ver Competencia digital).

Para desarrollarse profesionalmente

Eres **un profesor experimentado** y estás preparado para alcanzar la fase de desarrollo 3.2 y hacerte formador de profesores. Te planteas realizar un máster o un diploma profesional reconocido internacionalmente (por ejemplo, Cambridge DELTA para profesores de inglés) (ver Formación, titulación y experiencia). Solicitas a tus responsables participar en actividades de formación continua en tu centro y responsabilizarte de programas de desarrollo de profesores. También te ofreces para participar en el plan de observación de clases de tu centro para observar a tus compañeros con menos experiencia (ver Conducta profesional).

Guía de Uso: Formadores de Profesores

Eres coordinador académico o formador en un centro de enseñanza de idiomas. Tu principal responsabilidad es el desarrollo profesional del equipo docente, para lo que necesitas diseñar y llevar a cabo programas de formación individual y en grupo que respondan a las necesidades de tus profesores. **A continuación, se presentan algunas situaciones en las que puedes utilizar la parrilla EPG como apoyo para tomar una decisión fundamentada.**

Para evaluar la práctica de los profesores de manera individual

Puedes utilizar la parrilla EPG, o partes de ella, para evaluar las competencias de cada profesor en un equipo docente a lo largo de un curso académico. Puedes empezar por examinar sus autoevaluaciones, para después compararlas con los resultados de tus observaciones de clase y de la sesión de retroalimentación posterior. A continuación, puedes hacer entrevistas individuales con los profesores para analizar sus puntos fuertes y los aspectos que pueden mejorar, y conciliar puntos de vista. Puedes centrarte en una categoría relevante, una subcategoría o, incluso, un descriptor. De esta forma, estarás realizando un seguimiento permanente y documentado de las competencias y de las fases de desarrollo de cada profesor.

Para dibujar el perfil colectivo del equipo docente

Puedes representar el perfil del equipo docente en una tabla o en un gráfico mediante la recopilación de los perfiles individuales de los profesores. Normalmente, este documento es necesario en los procedimientos de control de calidad, tanto internos como externos, de las instituciones de enseñanza de idiomas. Y lo que es más importante: de esta forma, serás consciente en todo momento de los puntos fuertes de tu equipo y de aquellos que necesitan mejorar. Esta información te ayudará a decidir cómo pueden compartir buenas prácticas los profesores de tu centro para ayudarse mutuamente. También te puede dar pistas sobre tu participación en los programas de formación que tienes que organizar y sobre cómo utilizar a expertos externos en estos.

Para diseñar y llevar a cabo programas de formación continua de profesores

Puedes usar los resultados de la evaluación de la parrilla EPG para orientarte a la hora de diseñar programas de formación individual y en grupo. Por ejemplo, cuando los resultados de la autoevaluación y de la evaluación muestran que un profesor tiene dificultades a la hora de organizar y gestionar el trabajo en grupo (ver Gestión del aula e interacción), puedes ayudarlo organizando sesiones de observación y retroalimentación, aconsejándole que observe a compañeros con más experiencia o recomendándole lecturas específicas, etc. Si el perfil del equipo docente te indica que la mayoría de los profesores tienen dificultades para utilizar el *MCER* para evaluar las destrezas orales y escritas de sus aprendientes (ver Evaluación), puedes planificar sesiones de estandarización con el *MCER*, observación de vídeos, trabajo práctico para evaluar pruebas escritas, etc.

Para diseñar programas de formación inicial de profesores

Puedes usar las categorías y los descriptores de la parrilla EPG para diseñar los cursos de formación inicial. Se puede, por ejemplo, aumentar el número de horas para realizar prácticas de observación y enseñanza tutorizadas en los programas de formación inicial (ver Evaluación de la práctica docente). También se puede aumentar el número de competencias que se desarrollan en estos cursos, al incluir, por ejemplo, habilidades interculturales y digitales sistemáticamente (ver Competencia intercultural y Competencia digital).

Además, utilizar la parrilla EPG durante la formación inicial puede contribuir a desarrollar una cultura de autoevaluación, si se anima a los profesores en formación a que la utilicen como instrumento de reflexión y de planificación de su propio desarrollo.

Para fomentar el desarrollo de competencias específicas

Al utilizar la parrilla EPG, el formador presta más atención a los puntos fuertes de cada profesor. Si un profesor está muy interesado en metodologías y teorías de aprendizaje (ver Metodología: conocimientos y habilidades), el formador puede pedirle que prepare una sesión teórica para sus compañeros, y también animarle a que realice un máster en un área específica. Si otro profesor hace buenas presentaciones de contenido en clase para sus aprendientes (ver Conciencia lingüística) o utiliza un sistema de corrección de errores (ver Evaluación), el formador puede pedirle que organice una sesión práctica sobre uno de estos temas. Si un profesor tiene un nivel avanzado de competencia digital (ver Competencia digital), el formador puede pedirle que organice un grupo de interés sobre el aprendizaje de idiomas utilizando las TIC. De esta forma, los profesores adoptarán el papel de formadores de la fase 3.2 de manera gradual.

Para apoyar al responsable académico en la toma de decisiones

Al utilizar los descriptores de la parrilla EPG sistemáticamente, los formadores pueden ayudar a sus responsables académicos a tomar decisiones sobre la selección de personal y sobre el desarrollo del equipo. La parrilla EPG puede servir como documento de referencia para seleccionar personal, para observar a profesores principiantes y experimentados y para tener en cuenta ciertos aspectos de la actuación del equipo docente con el fin de incentivar la cohesión del grupo, y para el desarrollo de los profesores y de la institución.

Guía de Uso: Responsables Académicos

Eres responsable académico de un centro de enseñanza de idiomas y te encargas de la selección de personal y del desarrollo del equipo docente. Trabajas en colaboración con formadores de profesores. **A continuación, se presentan algunas situaciones en las que puedes utilizar la parrilla EPG como apoyo para tomar una decisión fundamentada.**

Para seleccionar a un nuevo profesor

Necesitas contratar a un nuevo profesor y tienes que decidir el perfil que buscas. El profesor deberá tener un nivel específico de dominio de la lengua, una competencia en metodología y una determinada experiencia (ver Dominio de la lengua, Experiencia docente y Competencias docentes clave). Puedes utilizar la parrilla para ayudarte a identificar las competencias docentes y el nivel de experiencia que buscas, así como a formular preguntas complementarias durante el proceso de selección y en las entrevistas.

Para crear un equilibrio en el equipo docente

Quieres tener una visión clara del perfil colectivo de tu equipo docente con el fin de tomar medidas para que sus competencias sean más equilibradas y versátiles, y así responder mejor a las necesidades de tus usuarios. Puedes completar el perfil de tus profesores individualmente utilizando la parrilla EPG o su versión interactiva. Además, puedes recopilar los perfiles individuales de los profesores y así crear una representación gráfica del perfil del equipo docente. Puedes utilizar estos criterios para fomentar el desarrollo de determinadas competencias en tu equipo docente, para delegar responsabilidades a los profesores y para seleccionar nuevos profesores con las competencias necesarias.

Para evaluar los resultados

Has decidido ponerte al día en estándares de calidad en la enseñanza de idiomas y mejorar los procedimientos para garantizar la calidad. Necesitas comparar las habilidades generales y específicas de tu equipo docente (ver Planificación de clases y cursos, y Evaluación) con las habilidades que ofrece la competencia. Para ello, los indicadores de la parrilla EPG pueden ser una guía fiable (ver Competencias docentes clave, Competencias transversales). Todo el equipo tendrá que estar familiarizado con los estándares y los criterios que plantean las diversas categorías y subcategorías de la parrilla. Estos estándares comunes os servirán de referencia y, al mismo tiempo, os ayudarán a identificar los rasgos distintivos de vuestro equipo.

Para evaluar el desempeño

Utilizar la parrilla EPG como un instrumento de evaluación y autoevaluación no sustituye a tu propio procedimiento de evaluación del desempeño, pero te puede ayudar a hacerlo más eficaz. Puedes comparar los resultados de la autoevaluación de los profesores en áreas concretas con los tuyos o con los del coordinador académico. Comentar estos resultados puede facilitar la toma de decisiones de forma consensuada.

Puedes destacar áreas que tienen una importancia estratégica para la institución durante la evaluación del desempeño. Por ejemplo, si en un momento dado recibes a grupos muy diversos en el centro (distintas nacionalidades, culturas educativas, religiones, etc.), podrías enfocar tus comentarios y recomendaciones en la sección de Competencia intercultural, en vez de cubrir toda la parrilla.

Asimismo, puedes añadir nuevas subcategorías y descriptores a la parrilla para que responda a las necesidades de tu institución, por ejemplo, en relación con las habilidades interpersonales de los profesores, con las competencias de enseñanza a niños o de enseñanza de lenguaje específico para los negocios, etc.

Para relacionar las competencias docentes del equipo con el tipo de curso

Necesitas mandar a un profesor con un perfil determinado a un cliente de una empresa o de una institución. Se te pide que el profesor tenga un alto nivel de desarrollo en planificación de cursos en el ámbito de los negocios (ver Planificación de clases y cursos) o que tenga habilidades específicas en el ámbito de las TIC para una empresa de informática (ver Competencia digital) o que se haya desarrollado en el área de evaluación para una institución académica (ver Evaluación). Al centrarte en estas áreas de la parrilla EPG, puedes ver los perfiles individuales de los profesores, consultar al coordinador académico y así tomar una decisión fundamentada.

Para fomentar el desarrollo de los profesores

Estás elaborando el presupuesto de formación continua de los profesores para el próximo curso y quieres centrarte en mejorar el nivel de formación dentro del equipo docente, para lo que tienes en cuenta tanto las necesidades de la institución como las de cada profesor. Las autoevaluaciones de los profesores muestran sus puntos fuertes, así como aquellos que deben mejorar. En concreto, te interesan las categorías de Formación, titulación y experiencia y de Profesionalismo. Estudias los resultados de las autoevaluaciones y hablas con los profesores para saber qué esperan, cuáles son sus necesidades actuales y sus planes de futuro. Puedes utilizar la parrilla EPG como punto de partida en estos intercambios, para decidir cómo fomentar el desarrollo profesional: mediante la obtención de nuevas titulaciones (por ejemplo, un máster o un diploma profesional), mediante cursos de formación especializados o mediante la participación en seminarios nacionales o internacionales y en conferencias.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuál es la diferencia entre dominio de la lengua y conciencia lingüística? Dominio de la lengua se refiere al nivel de conocimiento y de uso de la lengua meta, mientras que conciencia lingüística se refiere al conocimiento sobre cómo funciona la lengua: la estructura, el significado, las funciones comunicativas, etc. (ver el glosario).

Si tengo un dominio muy avanzado de la lengua meta, ¿por qué es necesario tener conciencia lingüística? Para ser capaz de seleccionar, analizar y explicar aspectos de la lengua para la enseñanza de forma adecuada según el nivel de los aprendientes (A1-C2).

¿Puedo situarme en la fase 3.1/3.2 de la subcategoría Formación si tengo un máster de lengua española o lingüística aplicada pero no he realizado una asignatura sobre didáctica de la lengua? Como aparece en la parrilla EPG, necesitas tener una titulación o una asignatura sobre enseñanza de la lengua meta, que incluya prácticas tutorizadas de enseñanza, o haber obtenido un certificado reconocido internacionalmente de enseñanza de la lengua meta.

Estudié metodología en la universidad y tuvimos unas prácticas de enseñanza seguidas de retroalimentación oral. ¿Me cuentan como prácticas de enseñanza tutorizadas? Si las prácticas eran parte de una asignatura de Didáctica de la lengua y se te evaluó formalmente, se pueden considerar prácticas de enseñanza tutorizadas.

En mi centro, no se realizan observaciones sistemáticamente, ni hay formadores de profesores. ¿Cómo puedo obtener retroalimentación estructurada y documentada? Necesitas que te observe un formador de profesores cualificado o un profesor experimentado de tu centro. Si se realizan observaciones en el centro, incluso si no es de manera sistemática, puedes pedir a tu observador que te dé retroalimentación por escrito.

Si me especializo en enseñanza a niños, ¿ya no puedo llegar a la fase de desarrollo 3.1 al no haber enseñado en 4 contextos distintos? Puedes tener en cuenta tus experiencias en distintos contextos que hayas tenido en algún momento de tu carrera, por ejemplo: centros públicos y privados, cursos intensivos y extensivos, enseñanza a grupos de distintas edades o clases particulares (ver el glosario).

Tengo la suficiente experiencia y considero que estoy preparado para asumir nuevas responsabilidades y alcanzar la fase de 3.2. ¿Qué necesito hacer? Contacta con un formador o con tu responsable académico para ver qué responsabilidades puedes asumir, cómo puedes participar en la

orientación de los profesores con menos experiencia de tu centro o si puedes llevar a cabo un taller de formación continua.

¿Cuántos descriptores de una categoría necesito cumplir para poder situarme en esa fase de desarrollo? La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* no sigue un enfoque numérico para valorar tus competencias, sino que muestra dónde te encuentras en un momento dado de tu carrera. Para ello, en tu autoevaluación, debes marcar únicamente aquellos descriptores que te corresponden en ese momento. El objetivo de la parrilla EPG es que seas consciente de tus competencias y que identifiques aquellas en las que puedes mejorar. Para hacer un seguimiento de tu propio progreso y de tu desarrollo profesional, puedes realizar autoevaluaciones de manera sistemática.

¿Es posible estar en la fase de desarrollo 3.2 en algunas categorías (por ejemplo, Formación) pero estar en la 2.2 en otras (por ejemplo, Competencia digital)? Es normal que los profesores se encuentren en distintas fases de desarrollo en las diferentes categorías y que tengan, por tanto, un perfil irregular.

¿Puede un hablante no nativo estar en la fase de desarrollo 3.2 de dominio de la lengua? Sí, si el profesor ha alcanzado un nivel de dominio nativo en la lengua meta (por haber vivido o estudiado durante muchos años en un país en el que se habla esta lengua) o si tiene un certificado de nivel C2, además de tener un dominio natural de la lengua meta.

¿Necesito desarrollarme en la categoría de Competencia intercultural incluso si enseño en clases monolingües en mi país y no tengo experiencia enseñando a grupos multiculturales ni en otros países? Sí, incluso si no has tenido esta experiencia, necesitas desarrollar tu conciencia intercultural para anticipar y prevenir posibles conflictos culturales. Además, es muy probable que haya alumnos de distintas nacionalidades en tu clase, o alumnos con diferentes orígenes étnicos o religiosos. Asimismo, si das clase a adultos que trabajan en empresas extranjeras, necesitas seleccionar materiales que se adecuen al horizonte cultural de tus aprendientes y desarrollar su habilidad de analizar similitudes y diferencias culturales. Además, es posible que en tu centro trabajen profesores de otras nacionalidades.

¿Podría utilizar la parrilla EPG como lista de control cuando observe a mis compañeros? La *Parrilla del perfil del profesor de idiomas* no está diseñada para utilizarse como lista de control. Sin embargo, puedes utilizar algunos de sus descriptores como puntos de referencia para observar determinados aspectos de una sesión como, por ejemplo, los descriptores de Gestión del aula e interacción.

PARRILLAS EN BLANCO Y EJEMPLOS DE PARRILLAS CUMPLIMENTADAS

Nombre del profesor:

Fecha:

FORMACIÓN, TITULACIÓN Y EXPERIENCIA						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Dominio de la lengua						
Formación						
Evaluación de la práctica docente						
Experiencia docente						

COMPETENCIAS DOCENTES CLAVE						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodología: conocimientos y habilidades						
Evaluación						
Planificación de clases y de cursos						
Gestión del aula e interacción						

COMPETENCIAS TRANSVERSALES						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Competencia intercultural						
Conciencia lingüística						
Competencia digital						

PROFESIONALISMO						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Comportamiento profesional						
Gestión administrativa						

FORMACIÓN, TITULACIÓN Y EXPERIENCIA						
PROFESOR A	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Dominio de la lengua						
Formación						
Evaluación de la práctica docente						
Experiencia docente						

COMPETENCIAS DOCENTES CLAVE						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodología: conocimientos y habilidades						
Evaluación						
Planificación de clases y de cursos						
Gestión del aula e interacción						

COMPETENCIAS TRANSVERSALES						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Competencia intercultural						
Conciencia lingüística						
Competencia digital						

PROFESIONALISMO						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Comportamiento profesional						
Gestión administrativa						

FORMACIÓN, TITULACIÓN Y EXPERIENCIA						
PROFESOR B	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Dominio de la lengua						
Formación						
Evaluación de la práctica docente						
Experiencia docente						

COMPETENCIAS DOCENTES CLAVE						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodología: conocimientos y habilidades						
Evaluación						
Planificación de clases y de cursos						
Gestión del aula e interacción						

COMPETENCIAS TRANSVERSALES						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Competencia intercultural						
Conciencia lingüística						
Competencia digital						

PROFESIONALISMO						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Comportamiento profesional						
Gestión administrativa						

FORMACIÓN, TITULACIÓN Y EXPERIENCIA						
FORMADOR	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Dominio de la lengua						
Formación						
Evaluación de la práctica docente						
Experiencia docente						

COMPETENCIAS DOCENTES CLAVE						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Metodología: conocimientos y habilidades						
Evaluación						
Planificación de clases y de cursos						
Gestión del aula e interacción						

COMPETENCIAS TRANSVERSALES						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Competencia intercultural						
Conciencia lingüística						
Competencia digital						

PROFESIONALISMO						
	FASE DE DESARROLLO 1		FASE DE DESARROLLO 2		FASE DE DESARROLLO 3	
	1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
Comportamiento profesional						
Gestión administrativa						

USO DE LA EGRID O PARRILLA INTERACTIVA

La eGrid es una versión interactiva en línea de la Parrilla EPG, disponible en cuatro idiomas (inglés, francés, alemán y español) en <http://egrid.epg-project.eu/es>. Su principal objetivo es hacer que la Parrilla EPG sea más accesible y ayudar a sus usuarios a sacarle el mayor partido.

1. La página principal (<http://egrid.epg-project.eu/es>) permite a los usuarios:

- a. **Consultar el contenido de la parrilla sección por sección en nueve idiomas** desde cualquier ordenador o dispositivo móvil pulsando en el botón «acceda a la parrilla interactiva». Esta versión de la parrilla tiene enlaces a las definiciones del glosario. Al pasar el ratón por encima de los términos en verde, aparece la definición (sin necesidad de pulsar).
- b. **Descargar la parrilla completa en PDF** con o sin el glosario en forma de lista.
- c. **Descargar la *Guía del usuario*** (que también aparece en este documento).

En cualquier momento, se puede regresar a la página de inicio pulsando en el logo eGrid (arriba a la izquierda).

2. En la parte inferior de la página de inicio hay **tres áreas**:

- Una de **profesores** para que autoevalúen sus propias competencias.
- Una de **formadores** para que realicen una evaluación formativa de los profesores en ejercicio o en formación con los que trabajen.
- Una para **responsables académicos, jefes de estudios o coordinadores** que deseen realizar una evaluación de los profesores de su equipo.

Al pulsar en cada una de estas áreas se accede a una pantalla donde se puede **comenzar una nueva evaluación o importar evaluaciones ya existentes**.

- a. Si elige comenzar una nueva evaluación/autoevaluación, accederá a un formulario en línea para cumplimentar los datos del profesor cuyas competencias van a ser evaluadas, incluido su puesto de trabajo. Los profesores también pueden subir una foto a la plataforma. Si accede como formador o como responsable académico también deberá introducir sus datos, así como los del profesor evaluado. **Estos datos no se almacenarán ni serán transferidos: solo se guardarán a nivel local en su ordenador o dispositivo electrónico y desaparecerán una vez que borre la caché de su ordenador y/o pulse en el botón «borrar todo»** (aparece en el centro de la parte superior de la pantalla). El sitio Web permite descargar los resultados de una evaluación/autoevaluación formativa en formato pdf o *.egrid*, un formato digital que permite al usuario descargar su perfil y guardarlo en su ordenador para más adelante subirlo de nuevo a la plataforma y continuar completándolo.

- b. Si elige importar una evaluación o autoevaluación ya existente en formato *.egrid*, necesita subirla desde su ordenador o tableta. No se puede abrir o modificar un archivo en formato *.egrid* si no es utilizando la plataforma Web de la eGrid.

Es PROFESOR y desea realizar una primera o nueva evaluación

- a. Una vez completado el formulario con los datos personales y el centro de trabajo (solo son obligatorios aquellos datos marcados con un asterisco), se le remitirá a una pantalla en la que podrá visualizar la parrilla por grupos de descriptores de una categoría y una fase de desarrollo. Cuando encuentre el descriptor que mejor describa su competencia en el momento de la autoevaluación, pulse sobre él. La fase de desarrollo que haya elegido aparecerá en la lista de la derecha o de abajo.
- b. Puede regresar a cualquier categoría pulsando en dicha lista y puede modificar su opinión si considera que ha sido demasiado estricto o demasiado generoso en su autoevaluación. Pulsando en «saltar este paso», omitirá aquellas categorías que no quiera evaluar o que desee dejar para más adelante.
- c. Una vez que haya realizado la autoevaluación de las categorías que desee, pulse en «confirmar y seguir» para ver sus resultados en forma de gráfico de barras, junto con su nombre y otros datos que haya introducido y su foto en caso de que la haya subido. Puede descargar su perfil en formato PDF o *.egrid*. Si desea modificar su autoevaluación en el futuro, seleccione el formato *.egrid*. Recuerde que el sitio Web no conservará los datos de su autoevaluación. Asimismo, también puede enviar la autoevaluación en formato PDF o *.egrid* como archivo adjunto de un correo electrónico a usted mismo o a otra persona, por ejemplo, su jefe de estudios. También puede imprimirla. Los navegadores de Internet almacenan automáticamente los datos: si desea eliminarlos, no olvide pulsar en el botón «borrar todo» una vez terminada su autoevaluación.

Es PROFESOR y desea utilizar una autoevaluación ya existente

- a. Después de subir su perfil en formato *.egrid* a la plataforma, se le remitirá a sus resultados con sus datos personales y su perfil en forma de gráfico de barras. Si desea modificar su autoevaluación porque ha desarrollado sus competencias desde la última vez, pulse en la categoría relevante de la lista de la derecha o de abajo. Esto puede resultar de mucha utilidad si se autoevalúa con frecuencia, cada seis meses o cada año.
- b. Cuando guarde la nueva autoevaluación, se actualizará la fecha que aparece en el informe (abajo a la izquierda) y podrá imprimirlo o enviarlo por correo electrónico de nuevo.

Es FORMADOR y desea realizar una nueva evaluación de un profesor en formación o experimentado o al que esté tutorizando

- a. En primer lugar, tendrá que rellenar los datos personales de la persona a la que vaya a evaluar, así como los suyos, incluido el centro de trabajo, el nombre, el correo electrónico y el puesto que ocupa.
- b. A continuación, comience la evaluación del profesor. Puede basarse en las clases que haya observado de este profesor, sus conversaciones, lo que conoce de su trabajo y de su experiencia, etc. No tiene más que leer las categorías de la parrilla y seleccionar los descriptores que, en su opinión,

describen mejor al profesor en formación o experimentado en el momento de la evaluación. Pulsando en «saltar este paso», puede omitir aquellas categorías que no pueda o no desee completar.

- c. Cuando haya finalizado, seleccione «confirmar y seguir» y verá el perfil del profesor en formación o experimentado en forma de gráfico de barras. Si no está satisfecho o si desea modificar su evaluación, no tiene más que pulsar en una categoría de la lista de la derecha o de abajo y cambiar su evaluación.
- d. Cuando haya finalizado, guarde la evaluación en formato PDF o *.egrid*. Recuerde guardar la evaluación en formato *.egrid* si planea actualizarla más adelante. Esto es de mucha utilidad si considera que necesita centrarse en categorías concretas en futuras observaciones y sesiones de retroalimentación. Una vez terminado el proceso, puede imprimir y firmar la evaluación y entregársela al profesor en formación o experimentado, o enviársela por correo electrónico para poder comentarla. No olvide seleccionar «terminar y borrar los datos» cuando haya guardado la evaluación.
- e. Es útil comparar en una sesión de retroalimentación su evaluación con la autoevaluación que el profesor haya realizado en la sección correspondiente de la eGrid. Ese intercambio puede ayudarle a comprender los aspectos que el profesor en formación o experimentado considera que necesita desarrollar, así como las diferencias entre su autoevaluación y la evaluación del profesor. Es muy productivo intentar descubrir el origen de estas diferencias puesto que, a menudo, los profesores en formación y experimentados infravaloran o sobrealoran sus competencias. Puede ocurrir que, como resultado de una conversación, el formador o el profesor decidan revisar su evaluación o autoevaluación.

Es FORMADOR y desea utilizar una evaluación ya existente

- a. En primer lugar, tendrá que subir el archivo en formato *.egrid* que haya guardado previamente (usted u otro formador).
- b. Se le remitirá al perfil del profesor en formación o experimentado, resultado de una evaluación previa. Como anteriormente, puede seleccionar la categoría que desee de la lista de la derecha o de abajo. Si ha cambiado de opinión a partir de más observaciones, conversaciones con el profesor y evidencias, puede actualizar su evaluación o completar su perfil. Asimismo, puede corregir evaluaciones anteriores en las categorías que desee. Esto puede resultar de mucha utilidad si realiza evaluaciones con frecuencia de los profesores en formación o experimentados con los que trabaja.
- c. Cuando haya finalizado la evaluación, seleccione «confirmar y seguir» para ver el perfil actualizado del profesor. Si está satisfecho, puede guardarlo en formato PDF o *.egrid* y/o enviárselo a la persona que haya evaluado. Asimismo, puede imprimirlo y firmarlo para que el docente cuente con un informe formal. No olvide pulsar en «terminar y borrar todo» una vez que haya guardado el archivo.

Es RESPONSABLE ACADÉMICO, JEFE DE ESTUDIOS o COORDINADOR y desea realizar una nueva evaluación de un profesor de su equipo

- a. En primer lugar, tendrá que rellenar los datos personales de la persona a la que vaya a evaluar, así como los suyos, incluido el centro de trabajo, el nombre, el correo electrónico y el puesto que ocupa.
- b. A continuación, comience la evaluación del profesor. Puede basarse en las clases que haya observado de este profesor, sus conversaciones, su trabajo fuera del aula, su currículum vitae y su experiencia. No tiene más que leer las categorías de la parrilla y seleccionar los descriptores que, en su opinión, describen mejor al profesor en el momento de la evaluación. Pulsando en «saltar este paso», puede omitir aquellas categorías que no pueda o que no desee completar.
- c. Cuando haya finalizado, seleccione «confirmar y seguir» y verá el perfil del profesor en forma de gráfico de barras. Si no está satisfecho o si desea modificar su evaluación, no tiene más que pulsar en una categoría de la lista de la derecha o de abajo y cambiar su evaluación.
- d. Cuando haya finalizado, guarde la evaluación en formato PDF o *.egrid*. Recuerde guardar la evaluación en formato *.egrid* si planea actualizarla más adelante. Esto es de mucha utilidad si considera que necesita centrarse en categorías concretas en futuras observaciones o si desea tener en cuenta otros aspectos del trabajo del profesor. Una vez terminado el proceso, puede imprimir, firmar y sellar la evaluación, y entregársela al profesor. De esta forma, si en un momento dado, el profesor va a cambiar de trabajo, podrá utilizar su evaluación firmada y con fecha como complemento de su currículum vitae cuando solicite un nuevo empleo. Para profesores que continúen trabajando en su centro, puede enviarles su evaluación por correo electrónico para comentarla. No olvide seleccionar «terminar y borrar los datos» cuando haya guardado la evaluación. Es interesante comparar en una sesión de retroalimentación su evaluación con la autoevaluación que el profesor haya realizado en la sección correspondiente de la eGrid (ver apartado «e» del formador).
- e. Cuando haya terminado una evaluación, puede seleccionar «+ nueva evaluación» en la parte superior de la lista de la derecha o de abajo para comenzar una evaluación de otro profesor del equipo docente y seguir de nuevo los pasos ya descritos. Puede repetir este proceso hasta que haya evaluado a todos los miembros de su equipo docente.
- f. Otra funcionalidad de mucha utilidad para los responsables académicos es la posibilidad de emitir informes que representen el perfil de todo el equipo o de un grupo de profesores. Seleccione el botón «informes» en la parte superior de la lista del último perfil que realice. Puede generar un informe en el que aparezca un resumen del perfil de cada uno de los miembros de su equipo y/u otro de las competencias de todo el equipo en su conjunto. Estos informes de equipo pueden ser útiles a la hora de elegir para una tarea concreta a profesores con un grado de desarrollo más alto en determinadas competencias o de decidir las competencias que se buscan en un proceso de selección de nuevos profesores. A continuación, aparecen ejemplos de estos dos tipos de perfil.

Institution Imaginary Language Services

Manager Jean Le Guen

Date 14 October 2013

Report by teacher



Jean Dupont

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	1.1
Education & Training	2.2
Assessed teaching	3.2
Teaching experience	1.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	2.2
Assessment	3.1
Lesson and course planning	2.2
Interaction, management and monitoring	1.1

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	2.2
Language awareness	2.1
Digital Media	3.1

PROFESSIONALISM

Professional conduct	2.2
Administration	1.2



Juliane Henri

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	3.2
Education & Training	3.2
Assessed teaching	1.1
Teaching experience	3.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	3.1
Assessment	1.2
Lesson and course planning	2.2
Interaction, management and monitoring	3.2

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	3.2
Language awareness	3.2
Digital Media	2.1

PROFESSIONALISM

Professional conduct	2.2
Administration	2.1



Marianne Martin

TRAINING & QUALIFICATIONS

Language proficiency	3.2
Education & Training	3.2
Assessed teaching	3.1
Teaching experience	2.2

KEY TEACHING COMPETENCES

Methodology: knowledge and skills	3.1
Assessment	2.1
Lesson and course planning	1.1
Interaction, management and monitoring	3.1

ENABLING COMPETENCES

Intercultural competence	1.2
Language awareness	2.2
Digital Media	1.2

PROFESSIONALISM

Professional conduct	3.1
Administration	3.2

Institution Imaginary Language Services

Manager Jean Le Guen

Date 14 October 2013

Report by competence

	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
Language proficiency	J. DUPONT					J. HENRI / M. MARTIN
Education & Training				J. DUPONT		J. HENRI / M. MARTIN
Assessed teaching	J. HENRI				M. MARTIN	J. DUPONT
Teaching experience		J. DUPONT		M. MARTIN		J. HENRI
Methodology: knowledge and skills				J. DUPONT	J. HENRI / M. MARTIN	
Assessment		J. HENRI	M. MARTIN		J. DUPONT	
Lesson and course planning	M. MARTIN			J. DUPONT / J. HENRI		
Interaction, management and monitoring	J. DUPONT				M. MARTIN	J. HENRI
Intercultural competence		M. MARTIN		J. DUPONT		J. HENRI
Language awareness			J. DUPONT	M. MARTIN		J. HENRI
Digital Media		M. MARTIN	J. HENRI		J. DUPONT	
Professional conduct				J. DUPONT / J. HENRI	M. MARTIN	
Administration		J. DUPONT	J. HENRI			M. MARTIN

Es RESPONSABLE ACADÉMICO, JEFE DE ESTUDIOS o COORDINADOR y desea completar o actualizar una evaluación ya existente

- a. En primer lugar, tendrá que subir el archivo en formato *.egrid* que haya guardado previamente (usted u otro miembro del equipo directivo).
- b. Se le remitirá al perfil del profesor en formación o experimentado, resultado de una evaluación previa. Como anteriormente, puede seleccionar la categoría que desee de la lista de la derecha o de abajo. Si ha cambiado de opinión a partir de más observaciones, conversaciones con el profesor y evidencias, puede actualizar su evaluación o completar su perfil. Asimismo, puede actualizar evaluaciones anteriores en las categorías que desee. Esto puede resultar de mucha utilidad si realiza evaluaciones del desempeño regulares (p. ej. anuales) de los profesores con los que trabaja. Su evaluación y la autoevaluación del profesor pueden utilizarse en la evaluación del desempeño, especialmente a la hora de comentar el plan de desarrollo individual del profesor.
- c. Cuando haya finalizado la evaluación, seleccione «confirmar y seguir» para ver el perfil actualizado del profesor. Si está satisfecho, puede guardarlo en formato PDF o *.egrid* y/o enviárselo a la persona que haya evaluado. Asimismo, puede imprimirlo y firmarlo para que tenga un informe formal. No olvide pulsar en «terminar y borrar todo» una vez que haya guardado el archivo.

AGRADECIMIENTOS

Socios principales del proyecto:

[Centre International d'études pédagogiques \(CIEP\), France](#) (gestión y difusión)

Olivier Steffen, Pernelle Benoit, Jeanne Collin

[Evaluation & Accreditation of Quality in Language Services \(EAQUALS\), UK](#) (pilotaje)

Richard Rossner, Brian North, Joanna Watson, Anna Andor

[British Council, UK](#) (garantía de calidad)

Tim Phillips and Maggie Milne

[Instituto Cervantes, Spain](#) (traducción)

Elena Verdía, Marta Higuera, Margarita Hornillos, Conchi Rodrigo, Àngels Ferrer, Yolanda Cortijo.

[Bulgarian Association for Quality Language Services \(OPTIMA\), Bulgaria](#) (desarrollo de contenidos)

Galya Mateva, Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova

[Goethe-Institut e.V., Germany](#) (explotación)

Karin Ende, Imke Mohr, Rafael Descka

Socios secundarios del proyecto:

[Center für berufsbezogene Sprachen \(CEBS\), Austria](#): Helmut Renner

[ELS-Bell Education Ltd \(ELS Bell\), Poland](#) : Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz

[Università per Stranieri di Siena \(UNISTRASI\), Italy](#): Pierangela Diadori, Roberto Tomassetti

[Hogeschool van Amsterdam DOO \(HvA\), Netherlands](#): Aad Sinke

[Sabanci Üniversitesi \(SU\), Turkey](#): Deniz Kurtoglu-Eken

Traductores:

	PARRILLA	GUÍA DEL USUARIO	GLOSARIO	PÁGINA WEB eGrid
BÚLGARO	Galya Mateva Daniela Rainova, Svetla Tashevskva, Albena Vitanova	Galya Mateva Svetla Tashevskva, Albena Vitanova		

HOLANÉS				
INGLÉS				Tim Phillips, Phil White, Martin Heineberg
FRANCÉS				
ALEMÁN	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende
ITALIANO				
POLACO	Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz			
ESPAÑOL	Margarita Hornillos Elena Verdía Marta Higuera Àngels Ferrer Conchi Rodrigo Sonia Izquierdo	Margarita Hornillos Elena Verdía	Margarita Hornillos Elena Verdía Lleó Marta Higuera Conchi Rodrigo	Margarita Hornillos Elena Verdía Juan Francisco Urbán
TURCO	Deniz Kurtoglu-Eken			

INSTITUCIONES QUE HAN COLABORADO EN EL PILOTAJE DE LA PARRILLA, ADEMÁS DE LOS SOCIOS DEL PROYECTO

Austria	Foreign Language Centre Graz; University of Vienna
Bosnia & Herzegovina	Anglia V, Bijeljina
Bulgaria	Avo-Bell, Sofia; British-Bulgarian Information and Language Centre, Sofia; Matevi Language Centre, Sofia; New Bulgarian University, Sofia

Francia	Accent Français; Alliance française de Lyon; Alpha b ; Carel ; CIA d'Antibes ; French in Normandy, IFALPES ; IS Aix en Provence ; Paris Langues ; Quai d'Orsay ; Université Blaise Pascal
Alemania	Eurocentres Berlin; Ludwig-Maximilian-University, Munich; Friedrich-Schiller-University, Jena; University of Flensburg Foreign Languages Department; Georg-August University, Göttingen
Irlanda	International House Dublin
Italia	Torre di Babele; Università Upter
España	Academia Atlántika; Alcelenguas; Babylon Idiomas; CLIC Sevilla; Don Quijote (Tenerife); Enforex Valencia; Escuela Oficial de Idiomas (Barcelona-Drassanes); Escuela Superior de Español de Sagunto; Fundación Comillas; Fundación José Ortega y Gasset; Georg-August Universität Göttingen; Inhispania; Instituto Hemingway (Bilbao); International House Madrid; Universidad Ramon Llull; Universidad de Flensburg Fremdsprachenzentrum; Universidad de La Rioja; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; Universidad de Vigo; Universidad de Zaragoza; Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
Reino Unido	International House London; ELC Edinburgh: Eurocentres London, Eurocentres Brighton, Eurocentres Bournemouth, Eurocentres Cambridge

El equipo del Proyecto EPG desea agradecer a los casi 2000 profesores de 64 países que participaron en las encuestas en línea para la validación de la parrilla piloto, así como a los 100 formadores y a los 64 responsables académicos que participaron en el pilotaje de manera presencial, por teléfono o por correo electrónico.