

## Mesa de Trabajo

### Estrategias y metodologías para desarrollar la reflexión y proactividad en los docentes

---

#### Coordinadoras:

Dra. Liliana María Villalobos González. MEILE-UdeG  
Secretaria: Dra. Diana Guadalupe De la Luz Castillo. MEILE-UdeG

John Dewey filósofo, psicólogo, educador, crítico social y activista político estadounidense dijo que “el pensamiento reflexivo, es el tipo de pensamiento que consiste en darle vueltas a un tema en la cabeza y tomárselo en serio con todas sus consecuencias” (Dewey, 1933: 21).

¿Cómo se puede dar este proceso de manera continua? El extenso trabajo de este autor ofrece una base filosófica del papel que tiene la reflexión en el proceso de aprendizaje como el puente entre la experiencia y la teoría. Dewey creyó que todos los individuos reflexionan, lo mismo el hombre común que el científico.

Evidencia de este pensamiento es el resultado de las reflexiones de parte de los miembros de esta mesa al plantearse cuestionamientos relacionados con las estrategias y metodologías para desarrollar la reflexión y proactividad en los docentes.

#### Dinámica de la mesa

Se plantearon cuatro preguntas detonadoras que fueron abordadas por los integrantes de esta mesa, dándose las respuestas aquí enlistadas.

##### 1. ¿Qué es reflexión?

- Una evaluación, introspección; identificar un problema, pensar, toma de decisiones, tomar conciencia, darte cuenta, sensibilizarse.

Se observa que la reflexión juega un papel importante en la labor docente. En el día a día se ha perdido este momento. Así mismo, los participantes mencionan que la reflexión debe ser sistemática, planeada o estructurada, pero ¿cómo se logra esto?

- UADY: Dentro del portafolio de evidencias los estudiantes escriben *journals* y a partir de las reflexiones de ellos el maestro reflexiona lo que el alumno piensa sobre la clase (lo que les gusta y los porqués).
- BUAP: Uso de videos. Los maestros, bajo una guía, piden a los alumnos o ellos mismos hacer reflexiones en relación con un video (bajo ciertas preguntas que tienen que contestar).

- UASLP: Crear espacios. En cada institución se pueden implementar mesas de trabajo parecidas a éstas de ANUIES donde haya preguntas guiadas (con todo tipo de aportaciones), pero contando con moderadores de otro campus.
- CELE UNAM: Escritura de diarios o tomar notas de qué fue lo que funcionó o no de cada clase, incluyendo inquietudes.
- UdeG: Uso de grabación de voz. Los periodistas al salir al momento graban lo que acaba de suceder y redactan en casa.
- UCol: Esta actividad sirve para que el maestro no *ROBOTICE*. Por lo tanto se pueden poner en la PLANEACIÓN una observación después de una actividad para EVALUAR y así saber si funcionó o no funcionó. En consecuencia, cambiar de plan.
- UADY: Fomentar observaciones entre colegas para reflexionar sobre lo que le funcionó al otro.

## 2. **¿Cómo detonar la reflexión? ¿Cómo promover la reflexión sin que sea un lastre?**

- UADY: La lectura. A partir del fomento de teorías y principios, organizando grupos de lectura entre los profesores.
- BUAP: En un contexto informal de trabajo se invita a los profesores. Invitar un café, al cubículo y abordar el tema.
- UDG: “Enamorar al profesor” de su propia práctica mediante la charla.
- BUAP: Tener políticas institucionales que motiven a los profesores a que decidan salir de su área de confort.
- NO MÁS RUTINAS: Sacrificar un poco el contenido. Hacer *Spelling bee*. Salir de la rutina. Organizar concursos y otras actividades.
- UdeG: romper con la apatía. Los profesores y los alumnos usan el idioma para hacer cosas productivas, interesantes y motivadoras.
- UdeG: se puede hacer EVALUACIÓN. Si el profesor pasa o no, debe reflexionar por qué pasó o no la evaluación. Es una herramienta de auto reflexión.
- UADY: Romper con la rutina y las ideas pueden venir de los propios profesores.

## 3. **¿En un programa de capacitación, cómo se integrarían todos estos elementos?**

- En un espacio (mensual), cancelar una clase y asistir, viendo buenos ejemplos de otros profesores en esa reunión.

- Seguridad laboral: darle oportunidades a los profesores de idioma como a los de otras carreras. Brindarles becas, espacio para que estudien una maestría, poder contar con un mejor contrato, ya que algunas de sus condiciones son de inestabilidad laboral.
- Elaborar una encuesta anónima, acerca de inquietudes como: qué necesitas, qué quieres, qué no te gusta, qué te falta, qué te preocupa, qué no funciona. Se le debe preguntar al docente para saber con exactitud qué necesita para desenvolverse mejor.
- Pedir información y hacer algo con eso. No dejarla a un lado ya que eso desmotiva a los docentes. Una opción puede ser: si al actualizar curricularmente las carreras, se deben también promover más plazas para motivar a los profesores de idiomas.

#### **4. ¿Cómo se detona la PROACTIVIDAD? ¿Cómo hacerlo en un proceso de capacitación?**

- Capacitación al SER docente. En relación con valores como: COMPROMISO, RESPETO, PROACTIVIDAD.
- Integrar 3 áreas en las capacitaciones docentes: Saber, saber hacer y saber ser.
- Promover esta premisa entre los docentes: “debemos ser ejemplo”.
- Darle momentos intencionados, tareas-retos y proporcionar a los docentes herramientas, trabajos de investigación, momentos para que reflexionen.
- Valorando el papel que tenemos como DOCENTES (TEACHER). Que se les reconozca no sólo en relación con sus errores y responsabilidades, sino también en lo correspondiente a sus virtudes. Reconocer nuestros aciertos, promover diplomas, constancias, aumento salarial para la pro-actividad.
- Despertar la conciencia de los COORDINADORES para que reconozcan y la valoren y, por tanto, haya una remuneración a los profesores.
- Detonar dos reacciones: reflexión y actividad a través de la INCLUSION. Para que los profesores sean proactivos, se les debe INCLUIR en actividades (ejemplo SLP, ¿quién quiere participar?) y que se les dé a conocer dónde tendrá lugar su participación.
- Buscar estrategias de motivación a la pro-actividad, explicando al grupo a partir de un MODELO que no es común al grupo. Se puede salir de la rutina o estándares que siempre se siguen.

## **Conclusiones**

Los integrantes de la mesa manifestaron estar conscientes de la problemática que viven nuestras Instituciones de Educación Superior a nivel nacional, con respecto al proceso complejo del aprendizaje de una lengua extranjera, en específico el inglés en los estudiantes. Se reconoce que dicho proceso fluye sin problemas en algunos, pero que en la mayoría se presenta con múltiples dificultades.

La docencia del inglés como lengua extranjera requiere de compromiso y preparación de parte del profesorado si se pretende lograr las metas internacionales que toda casa de estudios en México se ha impuesto, como parte de sus planes de desarrollo institucional. Pero para lograr esta meta se requiere que el docente en inglés identifique sus fortalezas y debilidades valiéndose de un proceso reflexivo sobre su práctica diaria. Ser proactivos al reconocer que el enseñar una lengua extranjera va más allá de aspectos y capacidades lingüísticas, integra otras actividades, como la planificación, diseño y selección de materiales, igual que la evaluación y el conocimiento del contexto en el que se encuentran y el impacto que estos aspectos tienen en el logro de las metas globales.

## **Referencias:**

Dewey, J. (1933). *How we think*. Buffalo NY: Prometheus Books (publicado originalmente en 1910).