

Entrenamiento para la enseñanza del inglés en el posgrado

Training for teaching English at the postgraduate level

Dora Mirta Troitiño Díaz

Escuela Ramal de Energía y Minas. Ministerio de Energía y Minas.

Correo electrónico dorita@eem.minem.cu, dory81@nauta.cu

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0265-0712>

Recibido: 22 de abril de 2022

Aceptado: 29 de mayo de 2022

Resumen

El entrenamiento constituye una forma organizativa de la educación posgraduada esencial para la actualización, perfeccionamiento, sistematización y consolidación de habilidades y conocimientos prácticos que contribuye a elevar el desempeño profesional del trabajador en su puesto laboral. Este artículo presenta algunas particularidades relevantes para el diseño del entrenamiento, en especial en la enseñanza del inglés, aunque son generalizables a otras ramas. Esta forma organizativa no es utilizada con mucha frecuencia en la enseñanza del inglés, se considera que reporta más gastos que beneficios sin embargo en su correcta planificación y diseño radican sus fortalezas. El artículo explica las potencialidades del entrenamiento para su implementación en cualquier rama de la enseñanza. Expone además las etapas que conforman su diseño. Se adiciona la consulta como forma de organización del entrenamiento que aporta grandes beneficios si se conduce de manera adecuada. El entrenamiento contribuye a la especialización de las habilidades del profesional, lo sitúa en el puesto de trabajo donde comparte experiencias productivas para su futuro desarrollo. Eleva la confianza y promueve las relaciones entre colegas de trabajo. Es altamente flexible y propenso a adecuaciones en cualquier momento en interacción con los especialistas del área que lo recibe.

Palabras clave: entrenamiento, desempeño profesional, conocimientos prácticos, enseñanza de inglés

Abstract

Training is an organizational form of the postgraduate education essential for updating, improving, systematizing and consolidating practical skills which contributes to level up the professional performance of the worker in his workplace. This article presents some particularities relevant to the training design, particularly for the English teaching but they can be generalized to other branches. This organizational form is not frequently used in the English teaching. It is considered that it reports more costs than benefits, however its strengths lie in its correct planning and design. The article explains the potentialities of the training for its implementation in any branch of education. It also exposes the steps to be followed in its design. The consult, as an organizational form of the training which contributes with great benefits if it is properly conducted, is added. Postgraduate training promotes the specialization of the professionals' skills; it places them in the workplace where they can share productive experiences for their future development. It raises confidence and encourages relationships among work colleagues. It is highly flexible and likely to be adjusted at any time in interaction with the branch specialists who receive it.

Key words: training, professional development, practical knowledge, English teaching

Licencia Creative Commons



Introducción

Cuando se habla de formas organizativas de la superación profesional es muy importante no olvidar el entrenamiento. Dentro de la educación de posgrado las actividades prácticas tienen un papel fundamental es por ello que deben potenciarse en las formas de superación que se diseñan, sin nunca perder de vista el principio de enseñar a hacer en el contexto real de actuación laboral. En Cuba anualmente existen muy pocos participantes en entrenamientos. (Ver Anexo 1)[1]. Se evidencia una falta de sistematicidad en la concepción del mismo y se desestiman las potencialidades de las organizaciones laborales para fomentar el desarrollo de habilidades prácticas inherentes a cada especialidad. El entrenamiento puede lograr propósitos de la empresa que no es precisamente el plan anual. Debe buscarse la fórmula para que el entrenamiento prepare a las personas para cuando vayan a asumir los cargos antes de ser nombrados o que cuando vayan a aplicar las nuevas tecnologías tengan un proceso de entrenamiento antes de tomar las decisiones. Es una inversión necesaria para lograr mejores resultados en la organización. El aprendizaje debe ser haciendo, ubicando al estudiante a aplicar los conocimientos adquiridos del pregrado en su puesto de trabajo, para que los perfeccione y especialice, ganándoles tiempo a la nueva cultura de gestión. El diseño pedagógico del contenido no puede pensar solo en su acepción tradicional fuertemente vinculada al aprendizaje del contenido específico, de considerar también los elementos de la esfera afectiva que se genera cuando el proceso pedagógico se desarrolla en la propia realidad profesional, que eleva la responsabilidad del estudiante ante la organización. El objetivo de este artículo es explicar las bondades y pasos para el diseño del entrenamiento para que pueda llegar a convertirse en una opción que se tenga más en cuenta a la hora de pensar la superación profesional.

Desarrollo

El entrenamiento constituye una de las formas organizativas de la superación profesional. En el material de Pedagogía 2017 Tareas docentes del posgrado en colaboración: aprender más para avanzar se plantea que:

“El entrenamiento está dirigido a actualizar, perfeccionar, sistematizar y consolidar habilidades y conocimientos prácticos con elevado nivel de independencia para el desempeño profesional o su reorientación, así como para el uso de nuevos procedimientos y tecnologías. Se realiza en escenarios propicios para la investigación, el desarrollo, la innovación, la creación artística, el desempeño

especializado u otros relacionados con la actividad profesional, bajo la orientación y monitoreo del tutor. El entrenamiento contribuye al enriquecimiento de la cultura del desempeño y de la personalidad de los profesionales [2].

El autor Amaro describe al entrenamiento: "proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución [2].

En esta definición de entrenamiento se destaca la oportunidad que brinda al individuo para adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. El aprendizaje que se produce en esta forma de posgrado esta guiado o dirigido a lograr conocimientos, habilidades, modos de comportamiento profesionales, según este autor.

Por su parte, Chiavenato define el entrenamiento como: "un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos" [4].

Asimismo, este autor considera que el entrenamiento constituye el acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible las experiencias de aprendizaje en sentido positivo y beneficioso, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada para que los individuos en todos los niveles, de la empresa, puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas aptitudes y habilidades que los beneficiarán tanto a ellos como a la misma empresa. Es así como el entrenamiento cubre una secuencia programada de eventos, pudiendo ser visualizados, en conjunto, como un proceso.

Bernaza plantea que el entrenamiento:

Es el proceso pedagógico centrado más en el ejercicio- en condiciones reales o muy próximas a ellas- de procesos como la investigación, el desempeño profesional especializado, la innovación, la creación artística, así como en el ejercicio de otros procesos estrechamente vinculados con la actividad laboral específica bajo la orientación de un tutor, generalmente de un profesional con alto desempeño demostrado en los procesos de la producción y los servicios [5].

La autora después de haber revisado diferentes definiciones en relación al entrenamiento asume la del autor Bernaza. La misma, refleja cómo esta forma organizativa a través de diversos procesos que se relacionan con la actividad

laboral del estudiante de posgrado le permiten actualizar, perfeccionar y profundizar en sus conocimientos y habilidades en un escenario lo más real posible. En este caso, el escenario es la empresa que puede ser la refinería, el centro de investigaciones o la empresa de exploración-producción de petróleo. Los materiales del entrenamiento se diseñan de manera específica para el área de trabajo del estudiante de posgrado lo que lo hace más efectivo, teniendo en cuenta las necesidades de los participantes. Al desarrollarse en el puesto laboral desde el punto de vista económico es más rentable, el estudiante no tiene que trasladarse a la escuela, lejos geográficamente. No se ausenta de su puesto de trabajo, favoreciendo su asistencia y desarrollando tareas que repercutirán de forma positiva en un mejor desempeño de su labor. Esta particularidad del entrenamiento justifica también su selección, en tanto está orientado a especialistas que por su responsabilidad profesional en su campo de actuación les es difícil ausentarse de su puesto. Al desarrollarse durante la jornada laboral se experimenta como inherente a las tareas de su profesión y se crea un clima psicológico más favorable hacia el aprendizaje, pues se siente más confiado para expresar las angustias y temores en relación al desconocimiento de una tarea de desempeño específica. Cuando se imparte después del horario laboral, significa que después de 8 horas de trabajo, el estudiante debe continuar en este caso estudiando lo que repercute de forma negativa en su rendimiento, pues se encuentra agotado [6].

Experiencias internacionales también reconocen el valor del entrenamiento como forma organizativa del posgrado. La Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE) de España desarrolla el entrenamiento en inglés lo que llama In-Company training. En su propaganda del sitio web plantea que las clases son altamente participativas y están orientadas a un progreso rápido y eficaz de sus empleados. Estos podrán aplicar lo aprendido en clase desde el primer día en su trabajo. Este In-Company training puede desarrollarse en la empresa o en la propia sede de la escuela. Realizan un seguimiento continuado de la evolución de los empleados y redactan informes detallados al finalizar el curso, tanto para la empresa como para el estudiante. La escuela pone a disposición de las empresas a los asesores lingüísticos, los cuales en colaboración con su departamento de recursos humanos especifican las necesidades de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos de forma rápida y eficaz [7].

Otro centro que brinda estos entrenamientos es el Centro de Entrenamiento Británico (BLTC). Este tiene sedes en la República de Moldavia y en Ámsterdam.

De igual forma asignan un asesor que vaya a la empresa que solicita el entrenamiento para definir las necesidades de aprendizaje antes de elaborar el programa del entrenamiento. El mismo puede tener lugar en la empresa o en la escuela. Elaboran materiales a la medida, según el campo del inglés en que se vaya a desarrollar el entrenamiento: financiero, de leyes, etc. Llevan a cabo al igual que en España el seguimiento del empleado una vez que comienza sus labores terminado el In-Company training [8].

El entrenamiento que se propone utiliza también como ejercicio, el trabajo en equipo. Cuando los estudiantes de la misma industria, pero de diferentes áreas y cargos por ejemplo directores, supervisores, jefes de áreas etc. se encuentran interactuando en el mismo escenario llegan a un mejor entendimiento del trabajo de sus colegas. Se intercambian y se generan experiencias que repercuten de forma directa en su puesto de trabajo, pero a la vez en la organización de manera global.

Se privilegia en la elaboración de las actividades, las tareas docentes de desempeño donde la comunicación es vital, y el inglés en este caso constituye requerimiento para su desempeño profesional.

En la actividad que se desarrolla en el entrenamiento, la orientación se dirige a lo específico de sus acciones profesionales. Como desde el punto de vista académico ya los estudiantes vienen con un nivel intermedio o B1 de la lengua o sea no es este el escenario para enseñar el verbo *be* o cómo formular oraciones o preguntas en el idioma, es el momento de actualizar y perfeccionar en término de vocabulario más específico de la lengua, por ejemplo cuando se estudia la columna de fraccionamiento en el tema de Refinación el especialista conoce perfectamente los procesos que se dan en ella y los explica aún mejor que el profesor tutor, por supuesto en la lengua materna. Es labor del mismo enseñarle todo aquel vocabulario técnico específico para poder explicar en inglés cómo se llevan a cabo los procesos de refinación en ella y los productos que se obtienen de manera que el visitante extranjero vaya a la refinería y el estudiante pueda describir su funcionamiento sin ayuda del traductor. Los momentos de ejecución y control se caracterizan por la libertad en su desempeño en función de sus vivencias y experiencias profesionales y el profesor-tutor apoya y corrige en los casos en que el error interfiera en la comunicación profesional. El desarrollo de estos dos momentos se prevé en los diferentes puestos de trabajo de la industria de petróleo y gas vinculados al tema objeto de estudio, previa coordinación.

Los estudiantes llegan con un conjunto de conocimientos y habilidades que son aprovechados para continuarlos profundizando y perfeccionando, se diseñan las actividades de modo que en cada una de las habilidades se integren los cuatro componentes de la competencia comunicativa.

En relación al diseño específicamente del programa de entrenamiento se concuerda con Bernaza quien precisa que, de los pasos planteados en el epígrafe de formación de posgrado de este capítulo, se debe enfatizar en:

- Diagnóstico de necesidades de superación de determinada actividad laboral
- Determinación de objetivo, contenido, metodología (las actividades de aprendizaje, su orientación y control, el uso de los medios, en este caso se especifican las condiciones del puesto de trabajo)
- Determinación de la evaluación del aprendizaje sistemática y final
- Selección de la Bibliografía
- Cantidad de Créditos
- Modalidad y tiempo de duración
- Determinación de los posibles impactos [9].

La autora al respecto considera que debe adicionarse un paso relativo a:

- Consulta a la organización destinataria del producto; se le presenta a la dirección de capacitación de la industria de petróleo y gas, la propuesta preliminar de programa, para valorar la relación que se establece entre los contenidos de IFE y las tareas dominantes de los estudiantes a los que está orientada la propuesta [9].

El programa de entrenamiento debe ofrecer grados de flexibilidad que permitan ajustarse lo más posible a la dinámica inherente de cada puesto laboral, donde existen roturas, desperfectos de los equipos, variaciones en las condiciones de trabajo; que implica toma de decisiones rápidas y creadoras que no siempre pueden anticiparse. Es por ello que los objetivos, aunque se prevén como guía orientadora de la actividad, pueden reajustarse en la propia realización del proceso.

Una vez seleccionado el contenido se procede a la selección de materiales para el entrenamiento, como este se trabaja en el escenario real los medios y materiales auténticos que apoyan el proceso de asimilación de los estudiantes son muy reales y les permiten a los mismos vivenciar de manera directa sus características y regular su comportamiento profesional en función de ello. Es conveniente complementar este proceso con materiales auténticos¹, ya sean orales o escritos, que contengan

¹Textos, u audiciones de la industria de petróleo y gas extraídos de revistas reconocidas, sitios web u materiales con los que el estudiante trabaja diariamente.

representaciones mentales de sus objetos profesionales. Otro argumento que apoya la selección del entrenamiento para la superación de estos especialistas, es que esta forma organizativa brinda un espacio para involucrar de manera activa a los estudiantes, en la creación de los materiales de apoyo a su aprendizaje, en tanto estos deben nutrirse de los conocimientos y experiencias que ellos aportan.

El profesor tutor conoce el idioma inglés, pero ellos son los expertos en su industria por lo que brindan información, los mencionados textos, como pueden ser correos electrónicos, cartas, reportes, revistas de la industria, presentaciones etc. y a la vez se intercambian experiencias. En muchos casos el idioma puede no estar al nivel adecuado, pero sin embargo, es un material real de su trabajo diario. Lo importante en esta etapa es la tarea de desempeño que van a realizar, el estudiante siente que no solo está aprendiendo inglés, sino que también están leyendo, escuchando o discutiendo temas que necesita para su actividad diaria.

Otra de las bondades del entrenamiento es la posibilidad que ofrece de replicar cada uno de sus temas en las diferentes empresas de la industria, en función de las necesidades de los especialistas participantes [10].

En cuanto a la evaluación del programa de entrenamiento, se concibe como un proceso constante. El profesor tutor, aunque ya definió al inicio las necesidades de los estudiantes debe de forma continua pensar en cómo los objetivos y los materiales pueden apoyar aún más el proceso. La evaluación trata de mejorar el programa de forma continua, para ello se debe propiciar que, los estudiantes autoevalúen su propio progreso al terminar cada tema, así como los aspectos positivos, negativos e interesantes de la propuesta y no esperar al final del programa de entrenamiento para realizar los ajustes pertinentes [11].

El profesor tutor evalúa los avances de cada estudiante, así como el desarrollo del entrenamiento. Al final de cada encuentro se hace una reflexión de lo que se logró y lo que falta, si se lograron los objetivos y si ha habido cambio en sus necesidades, la utilidad de los materiales escogidos etc.

En respuesta a la evaluación del impacto del programa, en este caso se prevé que a los tres meses de finalizado el mismo, se evalúe por la organización donde trabajan los estudiantes el desempeño de estos especialistas al incorporarse a sus actividades laborales. Los resultados de este proceso evaluativo son los insumos más importantes para el perfeccionamiento del programa.

Conclusiones

Al concluir este artículo se refuerza el objetivo del mismo que es explicar basado en la experiencia de la autora las potencialidades del entrenamiento como forma organizativa de posgrado. Teniendo como base un buen diseño del mismo, el entrenamiento:

- Se centra en la formación especializada orientada al desarrollo de habilidades específicas de las demandas cambiantes del puesto laboral.
- Provoca vivencias y emociones derivadas de la experimentación real y concreta de las tareas de su puesto de trabajo, generando un clima de confianza y seguridad.
- Crea condiciones para vivenciar la secuencia de operaciones específicas inherentes a la actividad profesional, a través de las tareas docentes de desempeño
- Su flexibilidad permite replicar los temas en las diferentes empresas de la industria, así como ajustarlos a las necesidades que emergen de las exigencias de las tareas profesionales de los especialistas participantes.

Referencias bibliográficas

1. Prontuarios de Estadísticas del Ministerio de Educación Superior. República de Cuba. 2021. Disponible en www.almendron.com
2. Bernaza G. El proceso de enseñanza aprendizaje en la educación de posgrado, reflexiones, interrogantes y propuestas de innovación. La Habana: Dirección de Posgrado del MES, impresión ligera, La Habana, 2005
3. Amaro M. Ética Médica y Bioética. La Habana: Ciencias Médicas.2012
4. Chiavenato I. Administración. Proceso Administrativo. México: Editorial McGraw-Hill. 3ra ed. 2001.
5. Bernaza G. Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado desde el enfoque histórico-cultural. Editado e impreso en México: Editorial Universitaria. Edición Digital, 2015
6. Bernaza G. Las tareas docentes del posgrado en colaboración: aprender más para avanzar. En Curso 23 de Pedagogía 2017. Sello Editor Educación cubana. Dirección de Ciencia y Técnica. MES.2017
7. Centro de Entrenamiento Británico para las Lenguas (BLTC) [Base de datos en Internet]. Inglaterra, 2016. Disponible en: www.bltc.nl

8. Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE) [Base de datos en Internet]. España 2016. Disponible en www.esade.es.
9. Ministerio de Educación de la República de Cuba. Reglamento de Posgrado de la República de Cuba. Resolución Ministerial 140/2019, Cuba.
10. Perera M. El entrenamiento en la investigación educativa. Tesis en opción al grado de master en Ciencias de la Educación, La Habana, Cuba 2012.
11. Troitiño D. Programa de Entrenamiento para la Enseñanza de Inglés en la Industria de Petróleo y Gas Tesis en Opción del grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba, 2017.

Contribución de autoría

Todo el contenido de artículo fue escrito, analizado y procesado por la única autora del trabajo.

Conflicto de intereses

La autora declara que no existen conflictos de intereses entre investigadores ni con instituciones académicas o científicas.

Autora

Dora Mirta Troitiño Díaz. Escuela Ramal de Energía y Minas. Ministerio de Energía y Minas. Departamento de Idioma Inglés. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Principal.

ANEXO 1



Fuente: Tomado de Prontuario Estadístico del MES 2021.

