Competencia reflexiva, desarrollo profesional y observación: El entrevistador en los exámenes DELE

M.ª Olga Chapado Chorro, Verónica González Álvarez
y M.ª José Lobón López
Instituto Cervantes de Manila y Nueva Delhi

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha prestado gran atención a las competencias del profesor de lenguas extranjeras y diferentes instituciones, entre otras el Consejo de Europa, EQUALS y el Instituto Cervantes, han llevado a cabo importantes trabajos para establecer esas competencias y elaborar herramientas que sirvan de guía, de orientación y de pauta a los profesores de ELE en su desarrollo profesional como docentes. Con tal finalidad se enmarcan documentos como la Parrilla del perfil del profesor de idiomas, el *Portfolio europeo para futuros profesores de idiomas* (PEFPI), o *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras*. (Kelly et al., 2004; Mateva *et al*., 2013; Newby, 2007; North et al., 2007 y 2013; Instituto Cervantes (IC), 2011 y 2012).

Por un lado, conviviendo con la actividad docente como tal, existe otra área de desarrollo profesional para el profesor de ELE: la de la acreditación del dominio del español por parte del alumno. La participación como miembro de tribunal de los Diplomas de español como lengua extranjera DELE, no deja de ser una ramificación de una de las ocho competencias clave del profesor de lenguas: evaluar el aprendizaje y la actuación del alumno. Sin embargo, son evidentes las diferencias entre el papel del docente, como profesor evaluador de sus alumnos, y como evaluador en una convocatoria DELE.

Por ejemplo, si tomamos como punto de partida la descripción que de esa competencia se recoge en *Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras del IC* (2012: 15), vemos que algunas habilidades coinciden, pero solo parcialmente. A modo de ejemplo, un examinador DELE tiene que ser capaz de valorar la competencia comunicativa del candidato de acuerdo con unos principios éticos en evaluación y de hacer uso de herramientas y procedimientos adecuados al propósito de la evaluación. Sin embargo, no podrá prestar atención al progreso del alumno, en el caso de que conociera al candidato, ni tampoco podrá adaptar las pruebas al contexto y al estudiante, y mucho menos hacer una retroalimentación constructiva o involucrar a los candidatos en la evaluación. Asimismo, tampoco podrá integrar la evaluación en el proceso de aprendizaje, ni usarla

para mejorar el aprendizaje del candidato, aspectos fundamentales en esa competencia docente.

Por otro lado, hay que destacar que los cursos de acreditación de examinadores del IC, tienen como finalidad contar con profesionales que sean capaces de realizar las Pruebas de expresión e interacción orales (EIO) garantizando la fiabilidad y la validez de la prueba. En dichos cursos, se presta una gran atención a la figura del examinador como calificador, a fin de poder contar con profesionales que sean capaces de evaluar a los candidatos de manera objetiva, utilizando correctamente las escalas de evaluación y sin dejarse llevar por aspectos externos al proceso de evaluación (efecto halo, acuerdo o desacuerdo con las opiniones del alumno, etc.).

El papel del entrevistador durante las pruebas tiene su espacio, en estos cursos de acreditación de examinadores, a través del análisis de vídeos, que muestran a evaluadores que servirán como modelo de actuación para los examinadores en formación. Sin embargo, las especificaciones no son tan concretas como las que se dan para el calificador y hacen referencia mayoritariamente al discurso del entrevistador y al clima que debe crear, pero sin especificar cómo. Además, es evidente que la mera observación de este tipo de documentos no sería suficiente para realizar adecuadamente las entrevistas durante las pruebas de EIO.

Como ya hemos dicho, existen estudios y herramientas que profundizan en las competencias del profesor y que pueden ayudar al docente en su desarrollo profesional. Sin embargo, creemos que es necesaria una reflexión profunda sobre qué es un entrevistador DELE competente, que nos lleve a describir sus competencias y subcompetencias, lo que repercutirá claramente en un correcto desempeño de esa función y que servirá de orientación a profesores de ELE en su desarrollo profesional como examinadores, en general, y como entrevistadores, en particular.

Somos conscientes de que es un campo de estudio muy amplio, pero nosotras hemos decidido centrarnos en un aspecto concreto: el diseño de algunas herramientas para aquellos profesores de ELE que estén interesados en desarrollarse profesionalmente en este campo. Son herramientas sencillas y esperamos que sean útiles para todos

En este artículo, recogemos asimismo nuestra experiencia impartiendo el taller «Competencia reflexiva, desarrollo profesional y observación: El entrevistador en los exámenes DELE», presentado en Nueva Delhi dentro del *VIII Encuentro práctico de profesores de español como Lengua Extranjera en la India*. La activa participación de los asistentes nos ha permitido

reflexionar sobre nuestros puntos de partida iniciales e integrar, en este texto, sus excelentes aportaciones. Por todo eso, nos gustaría agradecer a los participantes en ese encuentro por su activa colaboración.

Ante un nuevo reto profesional como puede ser participar como entrevistador en una convocatoria DELE, es habitual sentir cierto nerviosismo, cierto *miedo*, pero conocer esos temores nos da la clave para acercarnos a la labor de entrevistador DELE.

Durante el taller en el que se basa este artículo, los participantes señalaron su preocupación ante las siguientes situaciones[1]:

1. No saber llevar bien la conversación en niveles B2, C1 y C2.
2. No saber qué decir.
3. [No] tener amplio conocimiento de todos los temas.
4. Los errores gramaticales.
5. Gestionar el tiempo // Pasarse de tiempo.
6. Las múltiples opciones de preguntas.
7. No acordarse de las instrucciones.
8. El lenguaje corporal.
9. No poder esconder el enfado, la sorpresa o la desesperación cuando el candidato es malo.
10. No sacar todo *lo mejor* de ese candidato/a. // Hacer que el candidato no apruebe.
11. Miedo a la responsabilidad que supone la realización de la prueba.
12. Tener miedo de fracasar.
13. Estar nervioso.
14. Tedio. // Hastío.
15. Inseguridad ➔ No saber hacerlo bien ➔ Llevar la teoría a la práctica.
16. Situaciones imprevistas.
17. Que el candidato/a no esté preparado para ese nivel y no entienda ninguna pregunta. // Encontrarse con una situación en la que el entrevistado no tenga el nivel.
18. Ausencia de comunicación.
19. [Miedo ente el] Silencio del alumno. // Que el alumno no hable en el oral.

[1] Algunos de los comentarios de los participantes se han corregido lingüísticamente.

Al reflexionar sobre estos puntos, podemos ver algunos elementos comunes, que nos llevan a establecer 3 categorías generales:

— Los conocimientos propios del entrevistador: la actuación del entrevistador viene determinada por el *saber hacer*, o por el miedo a no estar preparado para llevar a cabo esa labor. Estos conocimientos son, por una parte, lingüísticos y de contenidos; y por otra, logísticos, es decir, el no conocer en profundidad los materiales o los procedimientos de las pruebas. (Puntos 1 a 7).

— La gestión de las emociones, el *saber ser* y el *saber estar*. En este caso, se remarcó el temor a que se note el cansancio, los nervios, la irritación o el enfado y que eso repercuta en la actuación del candidato. (Puntos 8 a 15).

— Los factores externos: aquí se recogen temores que tienen su origen en aspectos que el entrevistador no puede predecir de la actuación del candidato o de otros ámbitos que pueden exceder su responsabilidad directa, pero ante los que el entrevistador debe saber reaccionar. (Puntos 16 a 19).

Pese a los miedos, muchos de los asistentes tenían experiencia como examinadores DELE o habían realizado pruebas de evaluación de expresión e interacción oral en otros contextos. Además, gran parte de participantes se habían presentado a alguna prueba de certificación de su nivel de lengua bien en español, bien en otras lenguas (inglés, francés…). Gracias a esas experiencias, tenían su propio modelo de buen entrevistador, y tras una breve reflexión individual, en pequeños grupos seleccionaron cuáles serían, para ellos, las seis características fundamentales de un buen entrevistador DELE.

Y estas fueron las respuestas obtenidas en la puesta en común:

1. Preparar el nivel que se va a examinar con antelación, sobre todo si no enseño ese nivel // Preparación previa.
2. Seguir en la medida de lo posible las guías para el tribunal y leerlas antes de las entrevistas. // Exploración de los materiales.
3. Familiarizarse con el material y la escala de evaluación [holística].
4. No mostrar cómo fue la entrevista.
5. Seguir los tiempos.
6. Mantener el nivel de lengua (adaptado al nivel) adecuado.

7. Modular la voz.
8. Hablar con un tono cercano y relajado, para que el candidato se sienta tranquilo.
9. Empatía (2 veces).
10. Paciencia.
11. [Crear un buen] ambiente para reducir la ansiedad.
12. Simular interés.
13. Mostrarle [al candidato] que se sigue su discurso de la mejor manera posible aunque él/ella sea consciente de que lo está haciendo *fatal* (sic).
14. Transmitir tranquilidad y confianza al entrevistado // Conseguir que el candidato se relaje.
15. Cordialidad.
16. Sonrisa.
17. Mantener la concentración. // Nivel de concentración y atención.
18. Compenetración con el compañero.
19. Comunicarse con el calificador.

De nuevo aquí se repiten dos grandes categorías, vistas en el apartado anterior, y que, en cierta medida, son ya respuestas a esos miedos previos:

Nuestros miedos		El buen entrevistador
1. No saber llevar bien la conversación en niveles B2, C1 y C2. 2. No saber qué decir. 3. [No] tener amplio conocimiento de todos los temas. 4. Los errores gramaticales. 5. Gestionar el tiempo // Pasarse de tiempo. 6. Las múltiples opciones de preguntas. 7. No acordarse de las instrucciones.	Los conocimientos propios del entrevistador: el *saber hacer*	1. Preparar el nivel que se va a examinar con antelación, sobre todo si no enseño ese nivel // Preparación previa. 2. Seguir en la medida de lo posible las guías para el tribunal y leerlas antes de las entrevistas. // Exploración de los materiales. 3. Familiarizarse con el material y la escala de evaluación [holística] 4. No mostrar cómo fue la entrevista. 5. Seguir los tiempos. 6. Mantener el nivel de lengua (adaptado al nivel) adecuado.

8. El lenguaje corporal. 9. No poder esconder el enfado, la sorpresa o la desesperación cuando el candidato es malo. 10. No sacar todo *lo mejor* de ese candidato/a. // Hacer que el candidato no apruebe. 11. Miedo a la responsabilidad que supone la realización de la prueba. 12. Tener miedo de fracasar. 13. Estar nervioso. 14. Tedio. // Hastío. 15. Inseguridad ➔ No saber hacerlo bien ➔Llevar la teoría a la práctica	La gestión de las emociones, el *saber ser* y el *saber estar*.	7. Modular la voz. 8. Hablar con un tono cercano y relajado, para que el candidato se sienta tranquilo. 9. Empatía (2 veces) 10. Paciencia 11. [Crear un buen] ambiente para reducir la ansiedad. 12. Simular interés. 13. Mostrarle [al candidato] que se sigue su discurso de la mejor manera posible aunque él/ella sea consciente de que lo está haciendo *fatal* (sic). 14. Transmitir tranquilidad y confianza al entrevistado // Conseguir que el candidato se relaje. 15. Cordialidad. 16. Sonrisa. 17. Mantener la concentración. // Nivel de concentración y atención.
16. Situaciones imprevistas 17. Que el candidato/a no esté preparado para ese nivel y no entienda ninguna pregunta. // Encontrarse con una situación en que el entrevistado no tenga el nivel. 18. Ausencia de comunicación. 19. [Miedo ante el] Silencio del alumno. // Que el alumno no hable en el oral.	Los factores externos	
	Comunicación con el evaluador	18. Compenetración con el compañero. 19. Comunicarse con el calificador

Es decir, aparecen de nuevo dos grandes categorías, relacionadas con el buen entrevistador:

— Los *saberes y conocimientos* que debe tener un buen entrevistador. (Puntos 1 a 6).

— El *saber ser y saber estar* del entrevistador. (Puntos 7 a 17).

Además, cabe destacar un elemento nuevo que no había aparecido hasta el momento: la importancia del trabajo conjunto del entrevistador y el evaluador. (Puntos 18 y 19).

Llama la atención que no se haga referencia a la capacidad del entrevistador para reaccionar ante situaciones imprevistas o factores externos que afecten al desarrollo de la prueba, aunque sí que aparecía este punto entre las preocupaciones de los entrevistadores o futuros entrevistadores DELE asistentes al taller.

Así pues, lo aportado por los participantes en estas actividades nos confirma que llevar a la práctica la evaluación como examinadores DELE es una labor compleja, y que, aunque ambos roles –calificador y entrevistador–, si bien persiguen una misma finalidad, implican desarrollar competencias y habilidades diferentes de las que los propios examinadores son conscientes de manera más o menos intuitiva.

Pese a esta complejidad, como recogimos en la introducción, llama la atención el que apenas haya bibliografía específica sobre las características de un buen entrevistador, siendo el único punto de partida para desempeñar ese papel la formación que ofrecen los cursos de acreditación de examinadores DELE, paso imprescindible, pero insuficiente para familiarizarnos con él. Esto se debe, por una parte, a que los materiales de estos cursos se centran generalmente en los puntos que hemos incluido bajo la categoría de *saberes y conocimientos*, y que, como hemos visto, son partes de los temores de los entrevistadores, pero que dejan de lado otros dos campos muy amplios: la gestión de las emociones, el *saber ser* y el *saber estar,* junto con factores externos que, a veces, no siempre, y no todos, podrían preverse.

Por otra parte, gracias a las nuevas tecnologías, la mayoría de los cursos de acreditación de examinadores se imparten en línea, lo que permite un mayor acceso a la formación, pero dificulta el poder llevar a cabo simulaciones o actividades en entornos controlados que permitan poner en práctica los conocimientos adquiridos en esos cursos a distancia.

Ante esta situación, nos planteamos qué puede hacer un examinador DELE para desarrollarse profesionalmente como entrevistador de manera autónoma o, si el contexto lo permite, con la ayuda de otros compañeros que compartan su interés profesional.

Para ello, partimos de dos elementos que suelen formar parte de la realidad de muchos de los profesores de ELE: el uso del porfolio, y la impartición de cursos preparación al DELE.

Dado que el papel del portfolio como herramienta formativa es bastante conocido, no nos extenderemos aquí sobre ello, si no que recomendamos consultar el *Portfolio europeo para futuros profesores de idiomas* (PEFPI) o los trabajos de Atienza (2009) entre otros. Nos gustaría señalar, sin embargo, que la creación de un *Portfolio del entrevistador,* que es una las herramientas que presentamos en este taller, es lo que dará coherencia al trabajo con dichas herramientas, pues su uso conjunto permitirá al docente-entrevistador reflexionar sobre su actuación, plantearse aspectos de mejora, analizar su cumplimiento y seguir planteándose nuevos retos.

En cuanto a la impartición de cursos de preparación al DELE, ellos nos proporcionarán las condiciones adecuadas para llevar a la práctica nuestros conocimientos y saberes adquiridos durante los cursos de acreditación y la oportunidad de perfeccionar nuestras competencias como examinadores. Normalmente, en estos cursos se presta especial atención a la preparación del estudiante y futuro candidato para afrontar con éxito la Prueba de expresión e interacción orales. Una de las prácticas más frecuente es la simulación de las diferentes tareas de la prueba, en las que el profesor adopta el papel del entrevistador[2]. Estas simulaciones, al contrario que las pruebas de los exámenes DELE, sí pueden grabarse en video y esas grabaciones serán la herramienta básica, el punto de partida, para poder desarrollarnos profesionalmente como entrevistadores y el material al que aplicar las demás herramientas del *Porfolio del entrevistador*.

Vamos ahora a ver con detalle qué documentos incluimos en el Portfolio (ver Anejo 1), y cómo podemos sacarles partido.

[2] Normalmente desempeña al mismo tiempo el papel de calificador, ya que debe evaluar la actuación del estudiante para el desarrollo del curso. Sería conveniente que esas simulaciones las realizaran dos profesores, cada uno en un papel, a fin de que el entrevistador pudiera concentrarse exclusivamente en ese papel, aunque reconocemos que no siempre es posible.

2. ANÁLISIS PERSONAL

El primer paso es hacer un visionado holístico de nuestras grabaciones, sin embargo, creemos que un segundo visionado focalizado es imprescindible, pues nos permitirá ser conscientes, con mayor exactitud, tanto de los aspectos positivos, como de las áreas de mejora de nuestra actuación.

Para esta parte, proponemos un modelo de plantilla de autoevaluación (ficha 1), elaborado a partir de Fruns *et al*. (2016) y Karavas *et al*. (2009) que se centra en los siguientes aspectos:

- El conocimiento de los materiales: sirve para analizar cómo seguimos las pautas marcadas en *El material del examinador*, la documentación que el Instituto Cervantes pone a disposición del tribunal y que contiene instrucciones de carácter general, así como recomendaciones concretas, sobre cómo describir al candidato las tareas que tendrá que realizar, cómo interaccionar con el candidato en cada una de las opciones del examen, etc.

- El uso de la lengua: sirve para comprobar si hacemos un uso de la lengua de manera espontánea y fluida, si empleamos el vocabulario relacionado con el tema, si nuestra pronunciación es clara y la entonación adecuada. Estos apartados adquieren mayor importancia en el caso de entrevistadores cuya lengua nativa no sea el español, ya que una posible área de mejora puede ser el uso de determinados aspectos formales de esa lengua.

- La actitud ante el candidato: sirve para analizar nuestra actitud hacia el candidato a lo largo del examen, si colaboramos al buen desarrollo de las tareas o no, etc. Hay que recordar que la actitud del entrevistador, el ambiente que crea durante la prueba, influye en un alto grado en el discurso y en la actuación de candidato. Para profundizar en este tema, recomendamos el trabajo de Fruns *et al*. (2016) que analizan las consecuencias de la actitud del entrevistador en la calificación del candidato.

- El lenguaje corporal: complementa al apartado anterior, ya que están íntimamente relacionados, además, se analiza el uso de expresiones fáticas y no valorativas.

- La comunicación visual con el calificador: sirve para comprobar si efectivamente nos comunicamos con el evaluador, a fin de tener la seguridad de que este ha podido evaluar en todos los criterios al candidato, antes de que podamos pasar a otra tarea del examen o finalizarlo.

- Otros: sirve para analizar determinados comportamientos del entrevistador que quedan fuera de los ámbitos anteriores, pero que afectan al desarrollo de las pruebas.

3. ANÁLISIS DE MI COMPAÑERO

Aunque nosotros mismos, como entrevistadores en formación, tenemos que ser los principales agentes a la hora de determinar nuestras carencias y, por tanto, nuestras áreas de mejora, no cabe duda de que una una visión externa nos puede ser de gran ayuda a la hora de mostrarnos nuestros puntos fuertes, así como aquellos aspectos en los que todavía no hemos logrado un nivel competente, en nuestra actuación como entrevistadores. Por ello, contar con la colaboración de un compañero, que visualice nuestras grabaciones y las analice objetivamente, puede ser el segundo paso en nuestro portfolio. Para facilitar ese análisis hemos incluido tres herramientas adicionales:

- Una plantilla de evaluación (ficha 2): incluye los mismos puntos que la plantilla de autoevaluación, pero redactados en tercera persona, para que sea usada por ese evaluador externo.
- Rúbrica de evaluación (ficha 3): presenta una serie de descriptores adaptados de Karavas *et al*. (2009) y acordes con los puntos incluidos en las dos plantillas anteriores de autoevaluación y evaluación. Su finalidad es facilitar la reflexión posterior al análisis de los visionados al proponer niveles de logro. Se distribuyen en 5 bandas, que van del 1 = *muy deficiente* al 5 = *sobresaliente*, para facilitar un visión global de dónde nos encontramos a nivel de competencia y el recorrido que debemos realizar para llegar a ser entrevistadores altamente competentes.
- Hoja de evaluación (ficha 4): diseñada para poder evaluar, de acuerdo con la rúbrica, el nivel de competencia en los puntos vistos en las dos plantillas previas y en cada una de las tareas de la Prueba de Expresión e interacción orales del DELE.

Nos gustaría destacar que, tanto la rúbrica de evaluación como la hoja de evaluación, pueden ser usadas por el evaluador externo, si es posible contar con él, y por el propio entrevistador, en caso de haber optado exclusivamente por la autoevaluación.

4. REFLEXIÓN PERSONAL

Para poder desarrollarnos profesionalmente, la observación, el mero análisis y la evaluación de la actuación, no son suficientes. Es necesario ir más allá y reflexionar sobre nuestros puntos fuertes y nuestros puntos débiles, plasmándolos por escrito en una nueva plantilla (ficha 5) que nos permita tenerlos siempre presentes, pues serán la base para poder planificar acciones concretas de mejora.

4.1. Mi siguiente DELE

Este apartado (ficha 6) de nuestro portfolio del entrevistador es el que da sentido a todos los documentos presentados hasta ahora, ya que recoge la planificación de acciones concretas, para cada convocatoria DELE, que nos permitan mejorar nuestra actuación como entrevistadores gracias a:

- La preparación previa (*Antes del DELE*) de una serie de aspectos: la revisión de contenidos y procedimientos propios de cada tarea en particular (materiales e instrucciones), así como de la prueba en general (saludo, despedida). La selección tres áreas de mejora concretas y objetivos realistas (*Tengo que…*) y la forma de lograr esa mejora (*¿Cómo lo voy a hacer?*).
- La reflexión posterior (*Después del DELE*) sobre nuestra actuación en esa convocatoria, focalizándonos en:
    - — los puntos fuertes que mantenemos (*Sigo haciendo bien…*),
    - — las áreas de mejora que habíamos seleccionado y su nivel de logro (*¿Conseguido?*),
    - — las evidencias que demuestran los dos puntos anteriores (*¿Por qué?*).

Sin embargo, no podemos decir que este sea el último apartado del portfolio del entrevistador, ya que, en realidad, para nuestro desarrollo profesional usaremos estas herramientas de forma cíclica. Es decir, antes de cada convocatoria DELE deberemos volver a esta plantilla de *Mi siguiente DELE* y partir de ella, para preparar nuestra convocatoria, seleccionando nuevas áreas de mejora, etc. También podremos plantearnos realizar nuevas grabaciones, nuevas autoevaluaciones, etc., las veces que creamos necesarias para alcanzar un mayor nivel de competencia como entrevistador DELE.

5. CONCLUSIONES

Para finalizar, nos gustaría señalar que las herramientas incluidas en este porfolio no son más que modelos que podemos modificar y adaptar según nuestras necesidades y no pretenden ser más que una pequeña guía que nos ayude a prepararnos para la tarea de ser entrevistador DELE y llevarla a cabo con mayor seguridad.

Esperamos que esta modesta contribución sirva de ayuda para marcarnos un punto de partida desde el que continuar nuestro desarrollo profesional como entrevistadores DELE, tanto de una forma autónoma como en colaboración con otros colegas y profesionales.

ANEJO 1

PORTADA PORTFOLIO DEL ENTREVISTADOR DELE

FICHA 1

Fecha:

Nivel DELE:

Observaciones:

1. Mi análisis

Plantilla para la evaluación del entrevistador DELE

Seguimiento de las pautas del *Material del examinador*		Sí	No
	La disposición del tribunal y las condiciones de la sala son adecuadas.	❑	❑
	Me presento.	❑	❑
	Pregunto el nombre y apellidos del candidato.	❑	❑
	Hago preguntas de contacto adecuadas.	❑	❑
	Sé tranquilizar al candidato.	❑	❑
	Explico las instrucciones (partes y dinámica del examen) con claridad antes de iniciar la prueba.	❑	❑
	Doy el material al candidato.	❑	❑
	Vuelvo a recordar la dinámica de cada parte de la prueba antes de iniciarlas.	❑	❑
	Marco al candidato el comienzo y/o final de las tareas.	❑	❑
	Respeto el tiempo destinado a cada tarea.	❑	❑
	Hago las preguntas suficientes para que el calificador pueda evaluar al candidato.	❑	❑
	Tengo el *Material del examinador* y lo utilizo.	❑	❑
	Miro el *Material del examinador* en contadas ocasiones y cuando lo hago, el candidato no lo nota.	❑	❑
	Dejo el *Material del examinador* impoluto (sin garabatos, códigos de examinadores, notas, subrayados...).	❑	❑
	Sigo el guion y mantengo las preguntas acordes con el nivel de la prueba.	❑	❑
	Agradezco al candidato su asistencia a la prueba.	❑	❑
	Me despido.	❑	❑

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

Uso de la lengua y pronunciación	Sí	No
Uso la lengua de manera espontánea y fluida.	❑	❑
Me autocorrijo.	❑	❑
Empleo el vocabulario relacionado con el tema de manera correcta.	❑	❑
Tengo una pronunciación inteligible, clara y natural.	❑	❑
Marco los puntos importantes con la entonación.	❑	❑
Observaciones:		

Actitud ante el candidato Durante la prueba	Sí	No
Me muestro colaborador.	❑	❑
Me muestro cortés y amable.	❑	❑
Creo un ambiente agradable y relajado.	❑	❑
Observaciones:		

Lenguaje corporal Mientras el candidato está hablando	Sí	No
Mantengo el contacto visual.	❑	❑
Acompaño el discurso del candidato asintiendo.	❑	❑
Sonrío.	❑	❑
Utilizo expresiones fácticas (*ah*, *¿sí*?...).	❑	❑
Mi discurso carece de expresiones valorativas (*Muy bien, estupendo,*	❑	❑
Observaciones:		

Comunicación con el calificador Durante la prueba	Sí	No
Mantengo el contacto visual con el calificador para verificar si este ha realizado ya la evaluación.	❑	❑

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

Otros:		Sí	No
Si interrumpo al candidato es para:			
	Lograr naturalidad, como en una conversación normal.	❑	❑
	Redirigirlo porque ha malinterpretado algo.	❑	❑
	Para cambiar de tema porque el candidato se extiende demasiado.	❑	❑
	Para cambiar de tema porque el candidato está tratando un tema totalmente diferente al que se le ha preguntado.	❑	❑
	Para facilitar la tarea al candidato.	❑	❑
	Otras:		
Invito al candidato a continuar su discurso, si no se ajusta al tiempo previsto o si este es insuficiente para evaluarlo:			
	Repitiendo lo último que ha dicho con sus mismas palabras.	❑	❑
	Resumiendo y parafraseando de forma interrogativa algo que ha dicho.	❑	❑
	Haciendo un comentario sobre el tema para que lo continúe.	❑	❑
	Haciendo un pregunta de forma explícita, pidiendo detalles, razones, opiniones...	❑	❑
	Otras:		
Si el candidato no responde correctamente, yo...			
	Repito la pregunta de igual manera.	❑	❑
	Repito la pregunta más despacio y con una pronunciación más clara.	❑	❑
	Repito la pregunta con alguna ayuda complementaria (añadiendo opciones, con lenguaje gestual...).	❑	❑
	Hago una pregunta diferente, sin que conteste la pregunta anterior.	❑	❑
	Otras:		

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

FICHA 2

Fecha:

Nivel DELE:

Observaciones:

Plantilla para la evaluación del entrevistador DELE

Seguimiento de las pautas del *Material del examinador*		Sí	No
	La disposición del tribunal y las condiciones de la sala son adecuadas.	❑	❑
	El entrevistador se presenta.	❑	❑
	El entrevistador pregunta el nombre y apellidos del candidato.	❑	❑
	El entrevistador hace preguntas de contacto adecuadas.	❑	❑
	El entrevistador sabe tranquilizar al candidato.	❑	❑
	El entrevistador explica las instrucciones (partes y dinámica del examen) con claridad antes de iniciar la prueba.	❑	❑
	El entrevistador da el material al candidato.	❑	❑
	El entrevistador vuelve a recordar la dinámica de cada parte de la prueba antes de iniciarlas.	❑	❑
	El entrevistador marca al candidato el comienzo y/o final de las tareas.	❑	❑
	El entrevistador respeta el tiempo destinado a cada tarea.	❑	❑
	El entrevistador hace las preguntas suficientes para que el calificador pueda evaluar al candidato.	❑	❑
	El entrevistador tiene el *Material del examinador* y lo utiliza.	❑	❑
	El entrevistador mira el *Material del examinador* en contadas ocasiones y cuando lo hace, el candidato no lo nota.	❑	❑
	El entrevistador deja el *Material del examinador* impoluto (sin garabatos, códigos de examinadores, notas, subrayados...).	❑	❑
	El entrevistador sigue el guion y mantiene las preguntas acordes con el nivel de la prueba.	❑	❑
	El entrevistador agradece al candidato su asistencia a la prueba.	❑	❑
	El entrevistador se despide.	❑	❑

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

Uso de la lengua y pronunciación	Sí	No
Uso la lengua de manera espontánea y fluida.	❑	❑
Me autocorrijo.	❑	❑
Empleo el vocabulario relacionado con el tema de manera correcta.	❑	❑
Tengo una pronunciación inteligible, clara y natural.	❑	❑
Marco los puntos importantes con la entonación.	❑	❑
Observaciones:		

Actitud ante el candidato Durante la prueba	Sí	No
Me muestro colaborador.	❑	❑
Me muestro cortés y amable.	❑	❑
Creo un ambiente agradable y relajado.	❑	❑
Observaciones:		

Lenguaje corporal Mientras el candidato está hablando	Sí	No
Mantengo el contacto visual.	❑	❑
Acompaño el discurso del candidato asintiendo.	❑	❑
Sonrío.	❑	❑
Utilizo expresiones fácticas (*ah*, *¿sí*?...).	❑	❑
Mi discurso carece de expresiones valorativas (*Muy bien, estupendo,*	❑	❑
Observaciones:		

Comunicación con el calificador Durante la prueba	Sí	No
El entrevistador mantiene el contacto visual con el calificador para verificar si este ha realizado ya la evaluación.	❑	❑

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

Otros:		Sí	No
Si interrumpo al candidato es para:			
	Lograr naturalidad, como en una conversación normal.	❑	❑
	Redirigirlo porque ha malinterpretado algo.	❑	❑
	Para cambiar de tema porque el candidato se extiende demasiado.	❑	❑
	Para cambiar de tema porque el candidato está tratando un tema totalmente diferente al que se le ha preguntado.	❑	❑
	Para facilitar la tarea al candidato.	❑	❑
	Otras:		
Invito al candidato a continuar su discurso, si no se ajusta al tiempo previsto o si este es insuficiente para evaluarlo:			
	Repitiendo lo último que ha dicho con sus mismas palabras.	❑	❑
	Resumiendo y parafraseando de forma interrogativa algo que ha dicho.	❑	❑
	Haciendo un comentario sobre el tema para que lo continúe.	❑	❑
	Haciendo un pregunta de forma explícita, pidiendo detalles, razones, opiniones...	❑	❑
	Otras:		
Si el candidato no responde correctamente, yo...			
	Repito la pregunta de igual manera.	❑	❑
	Repito la pregunta más despacio y con una pronunciación más clara.	❑	❑
	Repito la pregunta con alguna ayuda complementaria (añadiendo opciones, con lenguaje gestual...).	❑	❑
	Hago una pregunta diferente, sin que conteste la pregunta anterior.	❑	❑
	Otras:		

Adaptado de FRUNS et al. (2016) y KARAVAS et al. (2009)

	Sobresaliente = 5	Notable = 4	Suficiente = 3	Insuficiente = 2	Muy deficiente = 1
Actitud hacia los candidatos	Es cortés y amable de una manera natural, creando así una atmósfera cómoda para el candidato.	Es cortés y bastante amable y/o demasiado amable para la situación comunicativa. Hace sentir al candidato bastante cómodo.	Es cortés pero estricto y distante y/o no colabora en que el candidato se sienta cómodo.	Es bastante cortés pero rígido y/o tímido y/o tenso y hace sentir al candidato incómodo.	Es muy distante, estricto y se muestra casi indiferente ante el candidato. Le hace sentir bastante o muy incómodo.
Lenguaje corporal	Su lenguaje corporal es el de un interlocutor que gestiona la situación comunicativa manteniendo una distancia adecuada, pero, al mismo tiempo, creando un ambiente positivo para que el candidato realice las tareas. Mantiene el contacto visual, consulta sus notas de manera natural y acompaña el discurso del candidato asintiendo, sonriendo y con expresiones fáticas (ajá, uhm, sí, etc.).	Su lenguaje corporal es el de un interlocutor que gestiona la situación comunicativa, manteniendo una cierta distancia pero, al mismo tiempo, creando un ambiente adecuado, para que el candidato realice las tareas. Durante la mayor parte del tiempo, mantiene el contacto visual, generalmente consulta sus notas de manera natural y, a menudo, acompaña el discurso del candidato asintiendo, sonriendo y con expresiones fáticas (ajá, uhm, sí, etc.).	Su lenguaje corporal es el de un interlocutor que gestiona la situación comunicativa, de un modo bastante autoritario, es bastante distante, por lo que crea un ambiente poco cómodo para que el candidato realice las tareas. A veces, mantiene el contacto visual, consulta sus notas a menudo y, solo en algunas ocasiones, acompaña el discurso del candidato asintiendo, sonriendo y con expresiones fáticas (ajá, uhm, sí, etc.).	Su lenguaje corporal es el de un interlocutor que gestiona la situación comunicativa, de un modo bastante mecánico y distante, por lo que crea un ambiente bastante incómodo para que el candidato realice las tareas. Pocas veces mantiene el contacto visual, lee generalmente sus notas y, solo en raras ocasiones, acompaña el discurso del candidato asintiendo, sonriendo y con expresiones fáticas (ajá, uhm, sí, etc.).	Su lenguaje corporal es el de un interlocutor que gestiona la situación comunicativa, de un modo completamente mecánico e indiferente, manteniendo una distancia que es desmotivadora para el candidato, creando de este modo un ambiente muy negativo para que el candidato realice las tareas. Rara vez mantiene el contacto visual, lee continuamente sus notas y no acompaña el discurso del candidato asintiendo, sonriendo y con expresiones fáticas

Adaptado de KARAVAS y DELIEZA (2009: 75-77)

	Sobresaliente = 5	Notable = 4	Suficiente = 3	Insuficiente = 2	Muy deficiente = 1
Pronunciación / entonación	Habla con una pronunciación completamente inteligible, clara y natural. Utiliza la entonación e intensidad adecuada para explicar los procedimientos del examen y leer las instrucciones y resaltar las palabras o puntos fundamentales.	Habla con una pronunciación completamente inteligible y clara . A veces, utiliza la entonación e intensidad adecuada para explicar los procedimientos del examen y, a menudo, para leer las instrucciones y resaltar las palabras o puntos fundamentales.	Habla con una pronunciación evidentemente extranjera, lo que no impide la comprensión. Utiliza la entonación e intensidad para explicar los procedimientos del examen, pero raramente lee las instrucciones y resalta las palabras o puntos fundamentales.	Habla con una pronunciación evidentemente extranjera, lo que puede afectar negativamente a la comprensión. No utiliza la entonación e intensidad para explicar los procedimientos del examen, y simplemente lee las instrucciones de manera bastante mecánica.	Habla con una pronunciación evidentemente extranjera, lo que afecta negativamente a la comprensión. Utiliza, de manera inadecuada, o no utiliza la entonación e intensidad para explicar los procedimientos del examen, lo que impide, a veces, la comprensión.
Competencia lingüística	Cuando no lee los *Materiales para el examinador*, usa la lengua de manera espontánea, fluida y precisa. Mantiene un consistente control gramatical en estructuras complejas, sin errores formales y autocorrige los posibles pequeños lapsus. Emplea un vocabulario relacionado con el tema de manera correcta y apropiada.	Cuando no lee los *Materiales para el examinador*, usa la lengua de manera espontánea, fluida y precisa. Mantiene un consistente control gramatical en estructuras complejas sin apenas errores formales y, a menudo, autocorrige los posibles pequeños lapsus. Emplea un vocabulario relacionado con el tema de manera correcta y apropiada.	Cuando no lee los *Materiales para el examinador*, usa la lengua de manera bastante fluida y precisa en la mayoría de los casos. Mantiene un buen control gramatical en estructuras complejas con errores formales de manera ocasional, que autocorrige. Emplea un vocabulario relacionado con el tema de manera bastante correcta y apropiada.	Cuando no lee los *Materiales para el examinador*, su discurso no es fluido ni espontáneo. Generalmente, mantiene un buen control gramatical en estructuras complejas, pero comete algunos errores de carácter leve. Emplea un vocabulario relacionado con el tema, pero, en ocasiones. presenta un uso incorrecto o inapropiado del léxico.	Cuando no lee los *Materiales para el examinador*, su discurso no es fluido ni espontáneo. Mantiene un control gramatical en estructuras simples, y comete algunos errores de carácter leve. Emplea un vocabulario relacionado con el tema, pero, a menudo, de manera incorrecta o inapropiada.

Adaptado de KARAVAS y DELIEZA (2009: 75-77)

	Sobresaliente = 5	Notable = 4	Suficiente = 3	Insuficiente = 2	Muy deficiente = 1
Habilidad para seguir el procedimiento del examen	Sigue los procedimientos tal y como están fijados.	En la mayoría de los casos, sigue los procedimientos tal y como están fijados.	Sigue los procedimientos tal y como están fijados, pero solo en cierta medida.	Sigue los procedimientos tal y como están fijados, pero en una medida muy pequeña.	No sigue los procedimientos tal y como están fijados.
Habilidad para manejar situaciones imprevistas	Puede manejar las situaciones imprevistas de manera efectiva, siguiendo las sugerencias recogidas en los procedimientos.	Puede manejar las situaciones imprevistas, siguiendo las sugerencias recogidas en los procedimientos, pero con algún esfuerzo.	Puede manejar parcialmente las situaciones imprevistas, siguiendo algunas de las sugerencias recogidas en los procedimientos. A veces reacciona con sus propias soluciones.	Apenas puede manejar las situaciones imprevistas siguiendo algunas de las sugerencias recogidas en los procedimientos. La mayoría de las veces reacciona con sus propias soluciones.	No puede manejar las situaciones imprevistas, siguiendo las sugerencias recogidas en los procedimientos y/o reacciona con sus propias soluciones.

El procedimiento incluye los siguientes puntos:

1. Tiene en cuenta lo dicho por el candidato a la hora de seleccionar las preguntas.
2. No interrumpe a los candidatos
3. Se ajusta a las especificaciones del tiempo de cada una de las tareas.
4. Sigue el *Material del examinador* fielmente.

Adaptado de KARAVAS y DELIEZA (2009: 75-77)

FICHA 4

HOJA DE EVALUACIÓN—ENTREVISTADOR DELE

T1— T2

	1	2	3	4	5
Actitud hacia los candidatos	☐	☐	☐	☐	☐
Lenguaje corporal	☐	☐	☐	☐	☐
Pronunciación / entonación	☐	☐	☐	☐	☐
Competencia lingüística	☐	☐	☐	☐	☐
Habilidad para seguir el procedimiento del examen	☐	☐	☐	☐	☐
Habilidad para manejar situaciones imprevistas	☐	☐	☐	☐	☐

T3— T4

	1	2	3	4	5
Actitud hacia los candidatos	☐	☐	☐	☐	☐
Lenguaje corporal	☐	☐	☐	☐	☐
Pronunciación / entonación	☐	☐	☐	☐	☐
Competencia lingüística	☐	☐	☐	☐	☐
Habilidad para seguir el procedimiento del examen	☐	☐	☐	☐	☐
Habilidad para manejar situaciones imprevistas	☐	☐	☐	☐	☐

Comentarios:

FICHA 5

5. Mi reflexión

Lo bordo	**Áreas de mejora**
	

FICHA 6

6. Mi siguiente DELE

Fecha:

Convocatoria:

Nivel:

¿Conozco las tareas y dinámicas de la prueba de EIO?

T1

T2

T3

T4

¿Conozco las pautas de la prueba?

Mis palabras de bienvenida son...

Me voy a despedir, diciendo...

Antes del DELE	
Tengo que...	¿Cómo lo voy a hacer?

Después del DELE	
¿Conseguido?	¿Por qué? (Evidencias)
Sigo haciendo	¿Por qué? (Evidencias)

6. Mi siguiente DELE

Fecha:	
Convocatoria:	
Nivel:	
¿Conozco las tareas y dinámicas de la prueba de EIO?	
T1 T2 T3 T4	
¿Conozco las pautas de la prueba?	
Mis palabras de bienvenida son...	
Me voy a despedir, diciendo...	

Antes del DELE		Después del DELE	
Tengo que...	¿Cómo lo voy a hacer?	¿Conseguido?	¿Por qué? (Evidencias)
		Sigo haciendo	¿Por qué? (Evidencias)

BIBLIOGRAFÍA

Atienza, E. (2009). «El portafolio del profesor como instrumento de autoformación». *Revista Marco-Ele 9*. Documento de Internet disponible en: http://marcoele.com/el-portafolio-del-profesor-como-instrumento-de-autoformacion/

Eaquals. (2013). «Parrilla del perfil del profesor de idiomas», versión 0.44. Documento de Internet disponible en: http://www.epg-project.eu/la-parrilla/?lang=es.

Fruns Giménez, J. y López Tapia, F. J. (2016). «Análisis del discurso del examinador en pruebas orales de DELE». *III Congreso SICELE*, Alcalá de Henares (16-18 de septiembre).

Instituto Cervantes. *Diplomas de español como lengua extranjera*. Documento de Internet disponible en: http://diplomas.cervantes.es.

Instituto Cervantes. *Cursos de acreditación de examinadores DELE*. Documento de Internet disponible en: http://formacion.cervantes.es

Instituto Cervantes (2011). *¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora de ELE? Análisis de las creencias del alumnado, profesorado y personal técnico y directivo de la institución* [Informe de investigación]. Madrid: Instituto Cervantes. Documento de Internet disponible en: http://cfp.cervantes.es/imagenes/File/recursos_proyectos/informe_buen_profesor_ele/informe-buen-profesorcervantes.pdf

Instituto Cervantes. (2012, actualizado 2018). Las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras. Madrid: Instituto Cervantes. Documento de Internet disponible en: http://cvc.cervantes.es/ensenanza/ biblioteca_ele/competencias/default.htm

Karavas, E. y Delieza, X. (2009). «On site observation of KPG oral examiners: Implications for oral examiner training and evaluation». *Apples—Journal of Applied Language Studies*, vol. 3, n.º 1: 51-77.

Kelly, M.; Grenfell, M.; Allan, R.; Kriza, C. y McEvoy, W. (2004). «European Profile for Language Teacher Education. A Frame of Reference». Southampton: University of Southampton. Documento de Internet disponible en: http://www.lang.soton.ac.uk/profile/report/Main Report. pdf

Kon-Konston, R.; Alas, E. y Suliko, L. (2013). «Developing interviewer proficency: a self-perception survey». *Eesti Rakenduslingvistika Ühing Aastaraamat* 9: 113-129.

Martínez Baztán, A. (2008). «Dificultades y precauciones en la evaluación oral de la lengua». *Monográfico Evaluación MARCOELE*: 52-69. Documento de Internet disponible en: http://marcoele.com/descargas/evaluacion/evaluacion.pdf.

Newby, D. et al. (2007). *Portfolio Europeo para futuros profesores de idiomas*. Graz: Consejo de Europa. Documento de Internet disponible en: http://epostl2.ecml.at/LinkClick.aspx?fileticket=Odz4pL2JvAk=

Mateva G.; Vitanova, A. y Tashevska S. (2013). *Parrilla del perfil del profesor de idiomas. Guía del usuario*. Documento de Internet disponible en: http://egrid.epg-project.eu/sites/default/files/files/ EGRID-Guide-ES-web.pdf

Newby, D.; Allan, R.; Fenner, A.; Jones, B.; Komorowska, H. y Soghikyan, K. (2007). *European Portfolio for Students Teachers of Languages. A reflection tool for language teacher education* (EPOSTL). Strasbourg/Graz: Council of Europe/European Centre for Modern Languages. Documento de Internet disponible en: http://www.ecml.at/mtp2/FTE/pdf/STPExtract.pdf. (Versión española (2008): Portfolio europeo para futuros profesores de idiomas. PEFPI. Documento de Internet disponible en: epostl2.ecml.at/LinkClick.aspx?fileticket=Odz4pL2JvAk=)

North, B.; Mateva, G. y Rossner, R. (2007 actualizado 2016). «A Profiling Grid for Language Teachers, v. 0.30, EAQUALS». Documento de Internet disponible en: https://www.eaquals.org/resources/the-european-profiling-grid/

North, B.; Mateva, G. y Rossner, R. (2013). «The European Profiling Grid. EAQUALS». Documento de Internet disponible en: http://egrid.epg-project.eu/en/egrid (Versión española: Parrilla del perfil del profesor de idiomas. Documento de Internet disponible en: http://egrid.epg-project.eu/es/egrid)

Verdía, E. (2016). «¿Por qué y para qué describir las competencias de los profesores de español?». *Actas XXVI Congreso Internacional ASELE*: 37-53.