SESIONES PLENARIAS



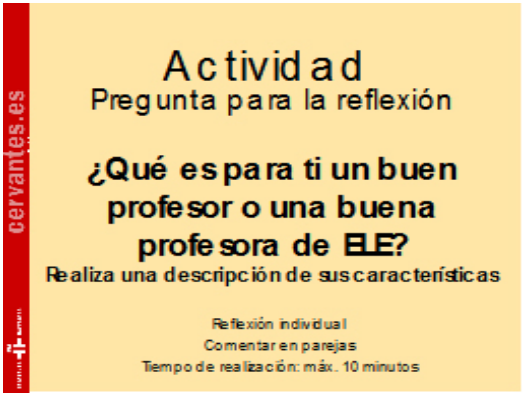
Las características del buen profesor/de la buena profesora del Instituto Cervantes. Resultados de la investigación realizada.

Elena Verdía
Instituto Cervantes de Madrid

Antes de nada quiero agradecer al Instituto Cervantes de Manila y a los organizadores del II Congreso de Español como Lengua Extranjera en Asia-Pacífico la invitación y la oportunidad que me han brindado de participar en este congreso y de exponer los resultados de la investigación que se ha llevado a cabo desde la Dirección académica del Instituto Cervantes en el primer semestre del 2011.

Con esta conferencia pretendemos alcanzar dos objetivos. Por una parte, indagar en las creencias individuales de lo que es ser un buen profesor o una buena profesora de Español como Lengua Extranjera y por otra parte, presentar las creencias de lo que es ser un buen profesor o una buena profesora de ELE en el Instituto Cervantes y dar cuenta de los resultados de la investigación que se ha llevado a cabo desde el Departamento de Formación de Profesores del Instituto Cervantes. Para lograr el primer objetivo con los asistentes al II CE/LEAP y presentes en esta sala, propondremos realizar una reflexión individual sobre sus creencias para posteriormente comentarlas en parejas. De esta manera, partiremos de las propias reflexiones individuales sobre el tema para presentar los resultados de la investigación realizada y así alcanzar nuestro segundo objetivo y, más en concreto, expondremos cuáles han sido la metodología de investigación, los procedimientos utilizados para la recogida de datos y las herramientas a las que se ha recurrido para realizar el análisis de los datos y la extracción de las conclusiones.

Nuestra propuesta es, por lo tanto, empezar por indagar nuestras propias creencias con una actividad breve y sencilla, fácil de realizar, y que tendrá una duración de unos diez minutos. Se trata simplemente de que en una hoja de papel escriban qué es para ustedes ser un buen profesor o una buena profesora de Español como Lengua Extranjera. Lo que se pretende es recoger en una lista las características de un buen profesor o describir lo que es para ustedes un buen profesor o una buena profesora. La realización de la actividad es individual y una vez finalizada, deberán contrastar y comentar con un compañero en parejas, sus reflexiones, lo que les permitirá en esa exposición, contrastar, discutir, matizar, ampliar, completar o modificar su percepción.



Espero que les haya resultado productivo el debate que se ha creado en torno a esta pregunta aparentemente sencilla. Supongo que habrán percibido que los rasgos o características que han recogido en esta lista o descripción son de distinta naturaleza, que están en distintos planos y hacen alusión a diferentes aspectos de la competencia profesional de un docente.

En nuestro caso, además de realizar la investigación que expondremos a continuación, también realizamos una grabación para el Congreso Mundial Virtual COMPROFES recientemente celebrado (concretamente del día 21 al 23 de noviembre) en el que desde el Departamento de Formación de Profesores llevamos a cabo un taller titulado "Qué significa ser un profesor competente de ELE" en el que se realizaba esta misma actividad con un grupo de seis profesionales de ELE que trabajaban en distintos contextos. Les animo a que vean la grabación y así contrasten sus opiniones con las de otros profesionales de diferentes contextos de enseñanza y aprendizaje. No les sorprenderá ver como muchos de los aspectos que ustedes han enumerado aquí están presentes tanto en los resultados de la investigación que llevamos a cabo en mayo de 2011 como en la grabación del I Congreso Mundial COMPROFES que estarán próximamente disponible en las actas del congreso en la página web del Instituto Cervantes (www.cervantes.es).

Algunos de los aspectos que están frecuentemente presentes y a los que probablemente hayan hecho alusión es que un profesor de ELE es un buen profesional que cuenta con una formación específica para aprender a desenvolverse en la lengua extranjera a los aprendientes, no es un hablante nativo que enseña su lengua sin

más, puesto que cuenta con unos conocimientos sobre la lengua y sobre la cultura que imparte, tiene desarrolladas unas habilidades docentes, sabe gestionar grupos, recursos, tiempos, materiales, etc.; es un profesional que sabe planificar sus clases, que toma decisiones con respecto a los objetivos de aprendizaje de sus alumnos; realiza un seguimiento del progreso del alumno, sabe cómo evaluarlo y usa esa información para tomar decisiones para las siguientes sesiones. Cuenta con unas características personales propias de los docentes como la flexibilidad, la paciencia, la tolerancia, etc.; tiene unos conocimientos específicos sobre la metodología y la didáctica de las lenguas y reflexiona sobre su práctica profesional.

Basándonos en estas características que hemos señalado podríamos hacer un intento de definir lo que es la competencia docente del profesor de ELE. Podríamos definir la competencia docente como la capacidad que tiene el profesor para realizar su actividad profesional movilizando de forma estratégica una serie de recursos para enfrentarse a las tareas y a las situaciones de su día a día. El buen profesional recurre a todos sus recursos cognitivos, a todos sus conocimientos, a lo que sabe de la lengua, de la cultura, de didáctica, de psicología, de enseñanza, de aprendizaje, de técnicas específicas de enseñanza de lengua; también moviliza sus recursos emocionales, sus actitudes, su motivación, sus intereses, su empatía, sus características individuales, así como sus capacidades y habilidades profesionales, su capacidad para reflexionar y aprender de su propia experiencia para desenvolverse con éxito en las distintas situaciones que se le presentan, no solo en el contexto del aula, sino también del centro educativo y de la comunidad de profesionales de ELE.

En estos primeros minutos, esperamos haber provocado un poco de reflexión en torno a nuestras creencias individuales de lo que es para cada uno de nosotros un profesor o una profesora competente. Posteriormente, hemos proporcionado una visión general de los aspectos más relevantes y hemos esbozado una definición de lo que es la competencia docente, de forma general. A continuación, expondré la investigación que se ha llevado a cabo sobre las características del buen profesor y de la buena profesora del Instituto Cervantes.

Con respecto a la investigación realizada, empezaremos por plantear nuestros objetivos, presentar las herramientas utilizadas para la recogida de información y describir a los participantes.

Esta investigación nos ha permitido recopilar información para definir de forma sistemática y fundamentada la competencia profesional y el perfil del profesor

del Instituto Cervantes. Nuestro objetivo era llegar a conocer las distintas perspectivas y visiones que tienen diferentes personas que integran la institución y que trabajan en contacto con los profesores, así como las de los propios profesores. Podemos ilustrar algunas de las tareas que se realizan en los centros y en la sede en relación con el perfil de los profesores: por ejemplo, en el Departamento de Recursos Humanos se definen los perfiles de los puestos de profesores y se seleccionan a profesores para los centros del conjunto de la red. En el Departamento de Formación de Profesores se establecen los programas formativos para los profesores de acuerdo con tres niveles o grados de desarrollo. Tanto los técnicos que diseñan los programas como los propios formadores establecen objetivos formativos y seleccionan contenidos de formación para cada curso. En los centros, por ejemplo, los profesores son evaluados por sus jefes de estudios para participar en los concursos de traslados. Para la selección de profesores colaboradores, tanto jefes de estudios como directores de los centros realizan entrevistas. En todos estos trabajos técnicos se ponen en juego las creencias sobre lo que es o debe ser un buen profesional. Por ello, decidimos consultar a todos estos profesionales que tienen alguna relación con la función docente. Por otra parte, también nos interesaba especialmente conocer la visión del alumno, saber qué valora de un buen o una buena profesional y qué espera de él.

Lo primero que hicimos fue constituir unos grupos de discusión en los que se incluyeron directivos del Instituto Cervantes, técnicos de la sede, de Recursos Humanos y de la Dirección académica y directivos de los centros (directores, jefes de estudios, administradores). En total participaron treinta y nueve personas en cuatro grupos de nueve o diez personas, tanto de la sede como de los centros, además de invitar a expertos externos de formación de profesores que habían reflexionado sobre el tema de la competencia profesional de los docentes. Los cuatro grupos que se formaron eran homogéneos en cuanto al nivel de conocimientos sobre el tema y de especialización y heterogéneos en cuanto al tipo de trabajo que realizaban, el área y el lugar del que provenían, el departamento al que pertenecían, etc.

En los grupos de discusión se juntaron nueve o diez profesionales moderados por un investigador externo, Dr. Fernando Cembranos, psicólogo y sociólogo, que les invitó a debatir durante casi dos horas en torno a la siguiente pregunta: "¿Qué es para vosotros un buen profesor o una buena profesora del Instituto Cervantes?". Los participantes habían sido convocados sin conocer previamente el tema de debate para evitar que se documentaran y para asegurar que las ideas debatidas y expresadas reflejaran sus propias creencias. El investigador apenas moderó el debate y se limitó

a recordar, en caso de que fuera necesario, el tema objeto de estudio. Estos debates se grabaron en soporte audiovisual y fueron transcritos posteriormente por el investigador.

Como no contábamos con la posibilidad de realizar el mismo trabajo con los profesores y los alumnos en los centros, al no disponer de moderadores formados que pudieran asumir ese papel en los distintos Institutos Cervantes, decidimos realizar una actividad para los profesores y otra para los alumnos, de naturaleza distinta a la de los grupos, pero con un mismo objetivo. Así, se constituyeron grupos de ocho profesores, se les pidió que definieran lo que era para ellos un buen profesor o una buena profesora del Instituto y que se pusieran de acuerdo en cuáles eran para ellos las siete características clave. Con los alumnos se realizó la misma actividad. Participaron, en total, 260 profesores de 41 centros y 276 alumnos de 36 centros de todas las áreas geográficas del Instituto Cervantes. Más adelante, ejemplificaremos las respuestas que dieron de un centro, el de Tokio.

Con las dos herramientas descritas, se recogió, en total, información de 575 personas de 48 centros: Amán, Argel, Atenas, Belgrado, Belo Horizonte, Berlín, Brasilia, Bucarest, Budapest, Burdeos, Casablanca, Chicago, Cracovia, Damasco, Dublín, El Cairo, Estambul, Estocolmo, Fez, Hamburgo, Leeds, Lisboa, Londres, Lyon, Mánchester, Manila, Marrakech, Milán, Moscú, Nápoles, Nueva York, Orán, Palermo, París, Praga, Rabat, Río de Janeiro, Roma, São Paulo, Sídney, Sofía, Tánger, Tel Aviv, Tetuán, Tokio, Toulouse, Utrecht y Varsovia.

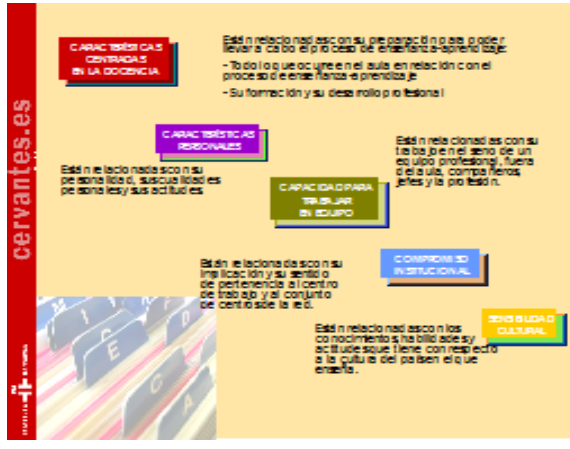
Una vez descrito el proceso de recogida de información expondremos, a continuación, el procedimiento seguido para el tratamiento de los datos, su posterior análisis y la interpretación de los mismos.

El investigador externo procesó la información recogida en los cuatro grupos de discusión de la siguiente manera: como anunciamos previamente todas las discusiones fueron grabadas, por lo que se recogieron en total ocho horas de discusión. El texto oral producido por los 39 participantes fue transcrito para ser analizado, recortándose en unidades de significado para la posterior categorización de las unidades. Se diferenciaron asimismo las características con mayor frecuencia y las de menor. Agrupando características similares se llegó a un sistema de clasificación de cinco grandes categorías que se subdividieron a su vez en varias categorías en distintos niveles. El investigador diferenció las cinco grandes categorías siguientes:

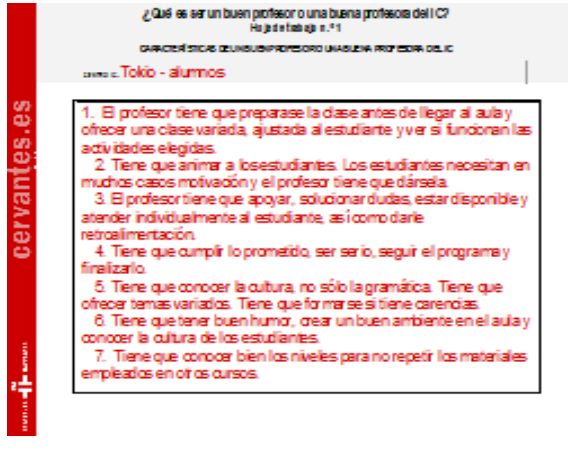
- Características centradas en la docencia
- Características personales
- Capacidad para trabajar en equipo
- Compromiso institucional
- Sensibilidad cultural

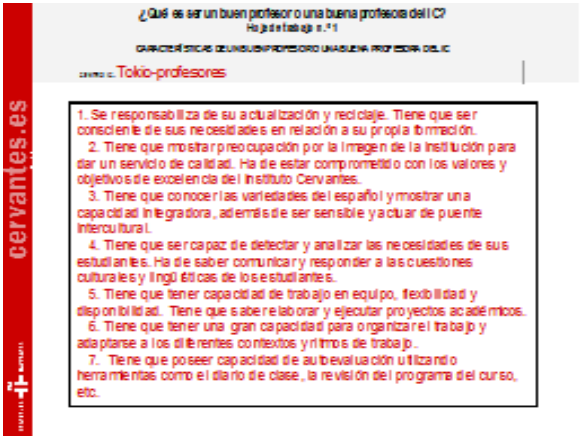
La primera de las categorías, *Características centradas en la docencia*, agrupó todas las relacionadas con la preparación del docente para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza y de aprendizaje; se incluyó tanto la formación y el desarrollo profesional necesario para poder llevarlo a cabo como todo lo relacionado con el proceso de enseñanza y aprendizaje propiamente dicho. En las Características personales se incluyó todo lo relacionado con su personalidad, sus cualidades personales y sus actitudes. En cuanto a la *Capacidad para trabajar en equipo* agrupó todas las alusiones a su implicación en el equipo profesional, fuera del aula, con compañeros y jefes, y con la propia profesión. En el *Compromiso institucional* se escogieron todas las características relacionadas con su implicación y su sentido de pertenencia al centro de trabajo y al conjunto de centros de la red. Por último, la categoría *Sensibilidad cultural* englobó las características relacionadas con los conocimientos, las habilidades y las actitudes que tiene el profesor con respecto a la cultura del país en el que enseña.

Volveremos sobre estas categorías un poco más adelante, pero lo interesante para ustedes en este momento es contrastar si las características del bueno profesor o de la buena profesora que han señalado en su reflexión inicial previa encajan en algunas de estas categorías o quedan al margen.



Por otra parte, para facilitar la explicación de cómo se realizó el análisis de las características recogidas a través de las actividades en los centros tanto para profesores como para los alumnos presentamos un ejemplo de las respuestas proporcionadas por los alumnos y por los profesores del centro de Tokio. Como se podrá observar en las producciones de los profesores y de los alumnos, las respuestas dadas –hecho que ocurrió en la mayoría de los centros–, no fueron tal como habíamos previsto ya que algunos grupos propusieron más de siete características.





Pasemos a ver algunos ejemplos del procedimiento seguido para el tratamiento de los datos obtenidos. En el centro de Orán, por ejemplo, los profesores señalaron que el buen profesor o buena profesora debe: "Ser creativo y reflexivo". En realidad señalaron dos características muy diferenciadas que se incluyen en categorías diferentes. Mientras que "Ser creativo" es una *Característica personal*, "Ser reflexivo" es considerado como una *Característica centrada* en la docencia, puesto que no nos referimos al hecho de ser reflexivo como rasgo de carácter, sino a la habilidad para *Reflexionar sobre su praxis* y, por lo tanto, esta se relaciona con su desarrollo profesional.

Si la tarea hubiera sido realizada por los profesores y por los alumnos, tal como se había planteado, nos habríamos encontramos con 287 características por parte de los profesores; sin embargo, como en mucho centros los informantes incluyeron más de una característica, se recopilaron 468 registros de los profesores. De los alumnos deberíamos haber contado con 252 registros pero finalmente fueron 422. Por lo tanto, logramos al final del proceso de tratamiento y análisis de datos un listado de 890 registros, clasificados en un total de 122 categorías y subcategorías 1 y 2.

Veamos otro ejemplo de cómo tuvimos que recortar cada una de las características propuestas por los profesores y los alumnos en unidades de significado para poder tratar la información. En el centro de Tetuán otra de las características señalada por los profesores fue la siguiente: "Tiene que ser capaz de fomentar el autoaprendizaje, fomentar la cooperación entre el alumnado y ser mediador cultural":

Esta característica se descompuso en tres unidades de significado bien diferenciadas:

a) "Tiene que ser capaz de fomentar el autoaprendizaje [...]" que está relacionada con Características centradas en la docencia concretamente con *Promueve una enseñanza centrada en el alumno y profundizando más con Fomenta la autonomía del alumno*.

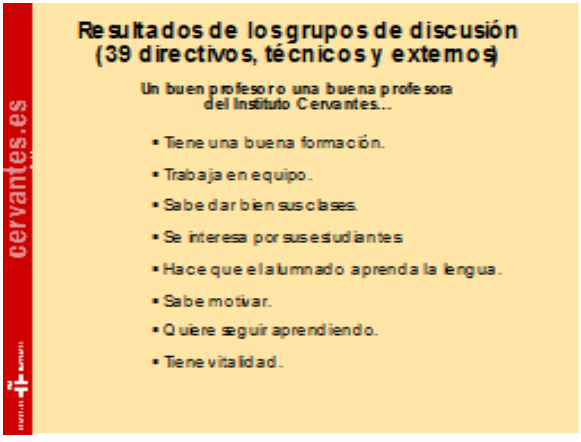
b) "[...] fomentar la cooperación entre el alumnado [...]" está relacionado con las *Características centradas en la docencia*, y dentro de esta con *Gestiona el proceso de aprendizaje*

c) "[...] y ser mediador intercultural" se incluye en *Sensibilidad cultural* en la subcategoría *Es mediador intercultural*.

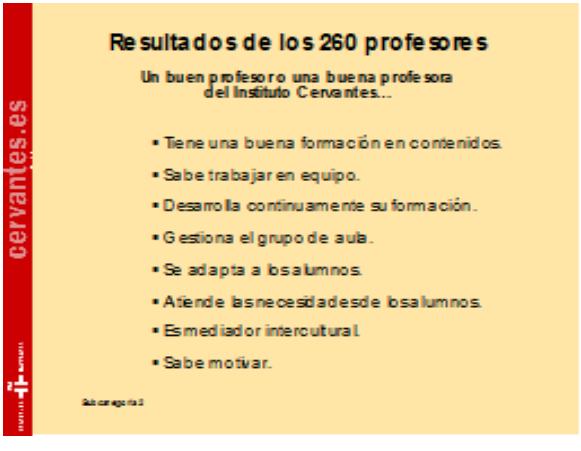
Con esto hemos ilustrado el tratamiento que realizamos de las respuestas de los informantes (alumnos y profesores de los centros), descomponiendo en unidades de significado analizables y clasificables.

Veremos a continuación cuáles fueron los resultados obtenidos, por una parte, a través de los grupos de discusión y, por otra, de los alumnos y profesores a través de la tarea realizada y compararemos los resultados de unos y otros grupos en las distintas categorías.

En los grupos de discusión, es decir, en la consulta realizada a los 39 directivos, técnicos de la sede y expertos externos, las ocho características más frecuentemente destacadas de un buen profesor o una buena profesora fueron las siguientes: tiene una buena formación, trabaja en equipo, sabe dar bien sus clases, se interesa por sus alumnos, hace que el alumno aprenda la lengua, sabe motivar, quiere seguir aprendiendo y tiene vitalidad.

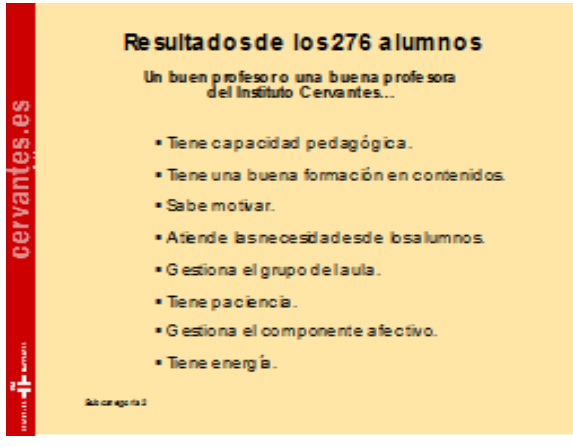


En cuanto a los profesores y a los alumnos, si tenemos en cuenta los resultados obtenidos en la subcategoría 2, es decir, en la primera clasificación que se realizó y en la que se agruparon las características en 61 categorías, los 260 profesores destacaron que es aquel que tiene una buena formación en contenidos, sabe trabajar en equipo, desarrolla continuamente su formación, gestiona el grupo de aula, se adapta a los alumnos, atiende las necesidades de estos, es mediador intercultural y sabe motivar.



Los 276 alumnos consultados, por su parte, señalaron las siguientes características: tiene capacidad pedagógica, tiene una buena formación en contenidos,

sabe motivar, atiende las necesidades de los alumnos, gestiona el grupo del aula, tiene paciencia, gestiona el componente afectivo y tiene energía.



Al contrastar los resultados de los tres grupos de informantes pudimos observar lo siguiente:

a) Los tres grupos (profesores, alumnos e integrantes de los grupos de discusión) coincidieron en destacar las tres siguientes características: tiene una buena formación, promueve una enseñanza centrada en el alumno (teniendo en cuenta sus intereses y necesidades) y sabe motivar.

b) Profesores y alumnos señalaron que un buen o una buena profesional tiene que saber gestionar el grupo del aula.

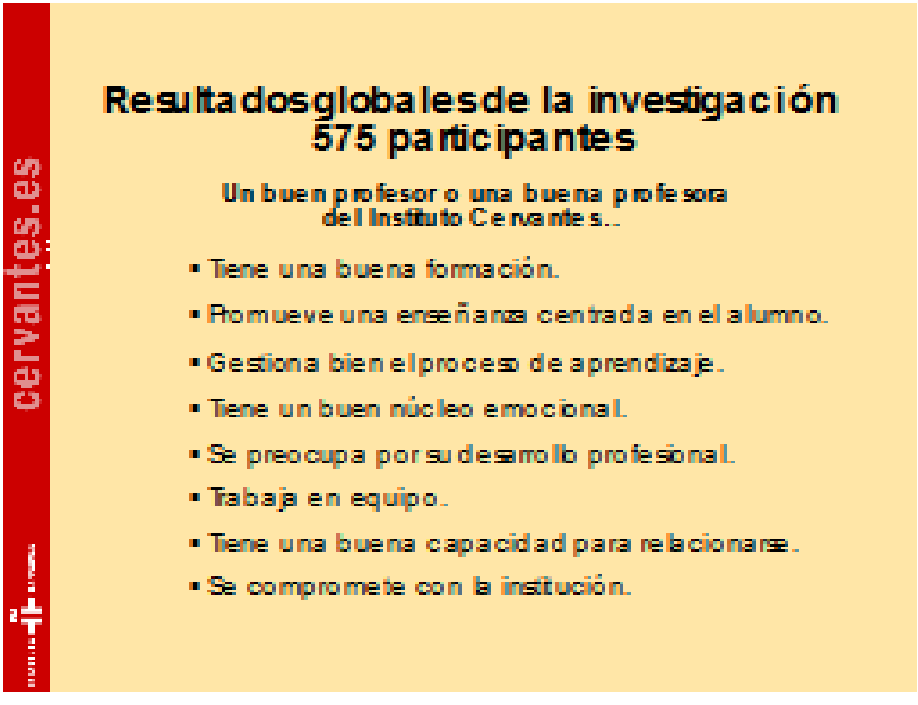
c) Alumnos y participantes en el grupo de discusión indicaron la importancia de saber dar bien sus clases y tener vitalidad y energía.

d) Profesores e informantes de los grupos de discusión pusieron el énfasis en el desarrollo de su formación y en el trabajo en equipo.

e) Y por último, los profesores resaltaron la necesidad de ser mediadores interculturales, los alumnos destacaron la paciencia y la gestión del componente afectivo y los directivos, técnicos y expertos, el hecho de lograr que el alumno aprenda.

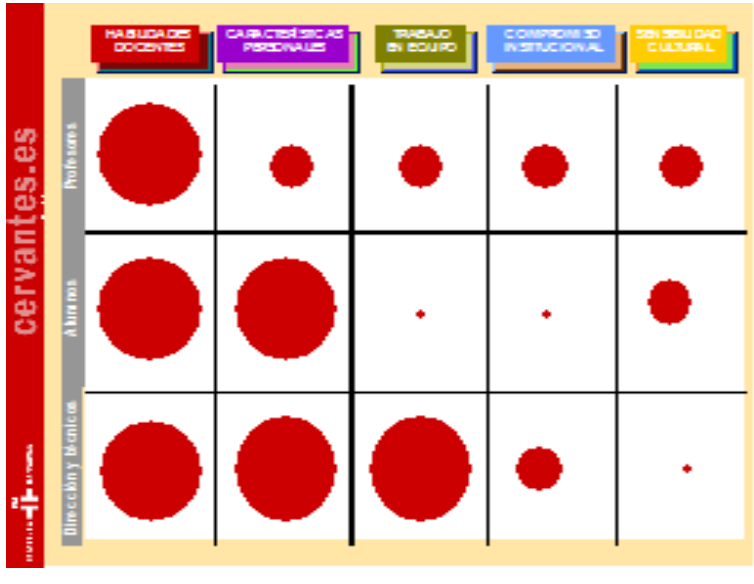
SESIONES PLENARIAS

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la subcategoría 1 reducida a 17 características, en los dos grupos de alumnos y profesores, y los resultados de los grupos de discusión; esto es, proporcionando unos resultados globales de los 575 participantes, podremos decir que las características más destacadas de un buen profesor o de una buena profesora fueron las siguientes: tiene una buena formación, promueve una enseñanza centrada en el alumno, gestiona bien el proceso de aprendizaje, tiene un buen núcleo emocional, se preocupa por su desarrollo profesional, trabaja en equipo, tiene una buena capacidad para relacionarse y se compromete con la institución.



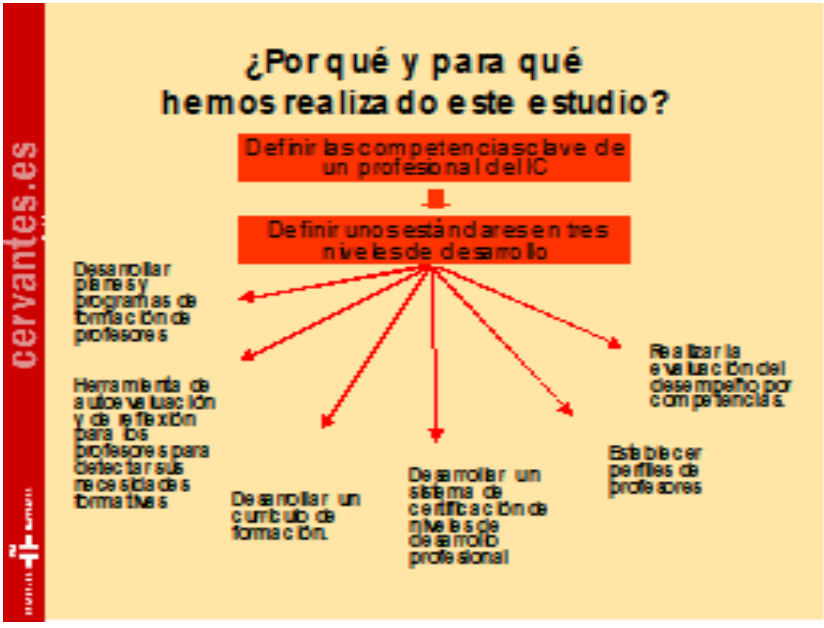
Si, por último, lo que contrastamos son los resultados obtenidos en las cinco categorías que habíamos descrito al inicio: *Características centradas en la docencia, características personales, capacidad de trabajar en equipo, compromiso institucional y sensibilidad cultural* y comparamos lo señalado por los profesores y por los alumnos, observamos que tanto profesores como alumnos consideraron que las características más relevantes eran las centradas en la docencia, seguidas por las características personales. Sin embargo, nos llamó la atención la importancia que los alumnos dieron a estas características personales frente a la que le dieron los profesores (40% los alumnos frente al 20% de los profesores).

Al contrastar los datos de los tres grupos, vimos que los tres destacaron como primera característica la de la docencia, seguida por las características personales, siendo estas menos importantes para los profesores que para los alumnos o los directivos y expertos. Los alumnos apenas percibieron la importancia del trabajo en equipo y del compromiso con la institución de los docentes y la dirección y el equipo técnico no dieron tanta relevancia a la sensibilidad cultural como le dieron profesores y alumnos.



Con estas 890 características recogidas y a la luz de los aspectos más relevantes para cada uno de los colectivos consultados, pretendemos obtener una visión poliédrica en la que basarnos para definir el perfil del profesor competente; en lugar de trabajar siguiendo el modelo de arriba-abajo, queremos hacerlo de abajo-arriba; es decir, que en lugar de que el equipo técnico sea quien describa un perfil del profesor competente basado en las investigaciones de otras instituciones consideramos necesario y conveniente que el perfil descrito surja de una consulta y de un trabajo realizado entre todos los miembros de la institución, los propios profesores y los alumnos, así como de todos los profesionales que trabajan con el docente.

Por lo tanto, una vez realizada esta consulta y basándonos en el listado de características obtenidas, trataremos de definir lo que entendemos en la institución por un o una docente competente, describiremos los rasgos o características de este profesional y trataremos de establecer un perfil del profesor con una serie de competencias y subcompetencias profesionales. A partir de ahí trabajaremos con los distintos grupos de informantes para validar esta descripción de competencias y subcompetencias para posteriormente llegar a la definición de unos estándares de profesores en tres niveles o estadios de desarrollo. Es decir, que para cada uno de los niveles de desarrollo profesional del docente presentaremos una propuesta de lo que debe saber y lo que debe saber hacer un profesor o una profesora de ELE. Estos estándares nos serán, sin duda, de utilidad para desarrollar planes y programas de formación para los equipos de los centros; desarrollar herramientas de autoevaluación y de reflexión para que los profesores puedan detectar sus necesidades y establecer itinerarios formativos personalizados; desarrollar un currículo de formación; desarrollar un sistema de certificación de niveles de desarrollo profesional; establecer perfiles de profesores y realizar la evaluación del desempeño por competencias.



Si desean consultar el informe de la investigación realizada pueden hacerlo en la página web del portal de formación del Instituto Cervantes, en la siguiente dirección: http://cfp.cervantes.es/recursos/proyectos/default.htm.