Instituto Cervantes

INFORME DE INVESTIGACIÓN

¿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

Dirección Académica
Octubre de 2011





INFORME DE INVESTIGACIÓN

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del Instituto Cervantes?

Análisis de las creencias del alumnado, profesorado y personal técnico y directivo de la institución

Dirección Académica

Octubre 2011

La Dirección Académica del Instituto Cervantes desea hacer público su más sincero agradecimiento por su participación directa en esta investigación a Iñaki Abad, Marta Baralo, Felipe Basabe, Gian Franco Biglino, Maite Cabello, Nuria de la Torre, Marisa de Pablo, Teresa de Santos, Olga Esteve, Mercedes Fornés, Álvaro García Santa-Cecilia, Manuela Gil-Toresano, Pilar Hérnández, Jesús Herrera, Rosa León, Miquel Llobera, Marisa Lomo, Fernando López Murcia, Mª Antonia López, Arturo Lorenzo, José Mª Martín Valenzuela, Araceli Martínez, Pablo Martínez Gila, Juan Luis Montoussé, Cristina Moreno, Milagros Ortín, Ramón Palencia, Ramón Parrondo, Luisa Pérez, Teresa Ramírez, Victoria Rubini, Nuria Sánchez, Inés Soria y Miguel Tarragón.

Así como a los profesores y alumnos de los centros de Ammán, 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, Múnich, Nápoles, Nueva York, Orán, Palermo, París, Porto Alegre, Praga, Rabat, Río de Janeiro, Roma, São Paulo, Sídney, Sofía, Tánger, Tel Aviv, Tetúan, Tokio, Toulouse, Utrecht y Varsovia.

Institución: Instituto Cervantes

Departamento: Departamento de Formación de Profesores

Lugar: Alcalá de Henares

Dirección: Francisco Moreno Fernández

Equipo técnico: Elena Verdía, Àngels Ferrer y Conchi Rodrigo (Departamento de Formación de Profesores), Marisa González (Departamento de Ordenación Académica)

Colaboración y revisión: Marta Higueras, Lucía Sánchez Moraga (Departamento de Formación de Profesores), Pepa Alarcón

Investigador externo: Fernando Cembranos

Asesoría: Jesús Jiménez y Javier Cabrera Sánchez (Centro de Investigación y Documentación del Instituto Cervantes)

Objeto de estudio:

Creencias del personal del Instituto Cervantes y del alumnado sobre lo que es ser un buen profesor o una buena profesora.

Finalidad:

Obtener una visión real, actual y completa de lo que es y se espera que sea el profesorado del Instituto Cervantes con el fin de elaborar una descripción fundamentada, completa y compartida de la competencia del profesor del Instituto Cervantes.

Resumen:

La investigación que aquí se presenta tiene como objetivo mostrar cuáles son las creencias que profesorado, alumnado, personal de la sede y centros, y expertos externos tienen respecto a lo que es un buen profesor o una buena profesora del Instituto Cervantes. Por un lado, se formaron grupos de discusión en la sede y, por otro, en los centros, profesores y alumnos realizaron una actividad. Los datos obtenidos fueron analizados conforme a una metodología cualitativa para establecer, *a posteriori,* un sistema de clasificación de las características —organizadas en categorías generales y tres niveles de subcategorías—, que definen al buen docente, según los informantes consultados. A su vez, los resultados permiten mostrar y contrastar en qué ha incidido cada grupo, así como qué tienen en común y en qué difieren en relación con los demás. La importancia de esta investigación radica en que los datos extraídos servirán de referencia para la elaboración del perfil del profesor del Instituto Cervantes.

Palabras clave:

perfil del profesor, formación de profesores, buen profesor, buena profesora, profesorado, capacidades centradas en la docencia, capacidad para trabajar en equipo, características personales, competencia docente, compromiso institucional, creencias, desarrollo profesional, español como lengua extranjera, grupos de discusión, personal del Instituto Cervantes, reflexión, sensibilidad cultural.

Tabla de contenidos

Introducción …….....……7

1. Metodología de investigación ..... ……9
1.1. Diseño ..……9
1.1.1. Grupos de discusión .....……10
1.1.2. Actividad para profesores y alumnos...……11
1.2. Recogida de datos.……11
1.2.1. Desarrollo de los grupos de discusión..... 12
1.2.2. Desarrollo de las actividades para profesores y alumnos ..... ……12
1.3. Análisis e interpretación..... 13
1.3.1. Procesamiento de los datos de los grupos de discusión..... 13
1.3.2. Procesamiento de los datos de profesores y alumnos..... 14
1.4. Ficha técnica de la investigación..... …… 19

2. Resultados ..... ……..23
2.1. Grupos de discusión ..... ……23
2.2. Actividad para profesores.... ……25
2.3. Actividad para alumnos .... ……...…28
2.4. Comparativa de los datos obtenidos .... ……31

Conclusiones .....……..35

Anejos

Anejo 1. Lista de participantes en los cuatro grupos de discusión 39
Anejo 2. Actividad en grupo para profesores 41
Anejo 3. Actividad en grupo para alumnos..... 48
Anejo 4. Lista de centros que participaron en las actividades para profesores y alumnos y número de participantes por centro..... 55
Anejo 5. Árbol de categorías resultante del análisis del discurso de los grupos de discusión 57
Anejo 6. Ejemplos de datos remitidos por los centros: grupo de alumnos (Estocolmo), grupo de profesores (Atenas) 67
Anejo 7. Árbol de categorías resultante del análisis del discurso de los grupos de discusión y de las actividades para profesores y alumnos..... 71
Anejo 8. Resultados de las categorías y subcategorías 1 de profesores..... 74
Anejo 9. Resultados de las subcategorías 2 de profesores..... 79
Anejo 10. Resultados de las categorías y subcategorías 1 de alumnos 80
Anejo 11. Resultados de las subcategorías 2 de alumnos 85
Anejo 12. Características coincidentes en los grupos consultados 86

Tabla de figuras

Figura 1. Número de profesores y alumnos convocados y participantes en los centros del IC.....13
Figura 2. Categorización de las características del buen profesor o de la buena profesora.....17
Figura 3. Resultados de las categorías generales (profesores) ..... ……25
Figura 4. Subcategorías 1 de *Características centradas en la docencia* 26
Figura 5. Resultados de las subcategorías 2 (profesores) 27
Figura 6. Resultados de las categorías generales (alumnos) 28
Figura 7. Subcategorías 1 de *Características centradas en la docencia* 28
Figura 8. Subcategorías 1 de *Características personales*.....30
Figura 9. Resultados de las subcategorías 2 (alumnos).....31
Figura 10. Comparativa de categorías generales (profesores, alumnos y participantes de los grupos de discusión).....31
Figura 11. Comparativa de las subcategorías 1 (profesores, alumnos, participantes de los grupos de discusión) 32

Introducción

El Instituto Cervantes (IC), desde su creación en el año 1991, ha puesto un especial interés en su ordenación académica, incluida la configuración y formación de su profesorado y de sus equipos humanos, encargados de poner en práctica los programas de enseñanza. La atención al conjunto del profesorado del IC ha sido una constante desde su fundación, como lo demuestra la existencia de un departamento de ordenación académica, de un departamento de formación de profesores o de una unidad para la aplicación de las tecnologías a la enseñanza de la lengua, junto a las unidades de otras áreas que dedican buena parte de su labor a tareas directamente relacionadas con el profesorado. La importancia de la actividad académica para nuestra institución es tal que obliga a una reflexión permanente sobre los perfiles del profesorado y a un seguimiento muy estrecho tanto de su formación y actualización, como de su desempeño y del desarrollo de su carrera docente.

Por otro lado, la Dirección Académica siempre ha tenido presente la necesidad de estructurar y articular unos programas adecuados de formación de profesores, para su aplicación en la sede y en los centros. Así, a finales de 2010, se emprenden diferentes acciones orientadas a dar respuesta a esa necesidad, para lo que se requiere analizar las necesidades de formación de los equipos docentes, establecer unos niveles de competencia, elaborar un *syllabus* de formación, diseñar programas de cursos o poner en marcha proyectos de investigación en acción, entre otras acciones. Por este motivo, conscientes de la importancia de contar con un documento de referencia que sirva de marco para desarrollar acciones de formación de profesorado de un modo coherente, en febrero de 2011, se opta por abordar la elaboración de unos estándares para profesores del IC, que puedan servir como base para el desarrollo de otros proyectos, como la creación de un currículo de formación de profesores, y de referencia para otros aspectos organizativos en relación con el profesorado.

Los estándares de profesores pretenden describir en tres niveles de desarrollo lo que los profesores del IC saben y saben hacer en su actividad profesional. No obstante, para la elaboración de estos estándares se precisa describir, en primer término, qué es la competencia docente y cuáles son las competencias clave que debe desarrollar el profesor del IC.

Con el fin de obtener una visión lo más real, actual y completa posible de lo que es y se espera del profesorado del IC, y de las competencias que tiene y se espera que desarrolle a lo largo de su carrera profesional, en mayo de 2011, la Dirección Académica convoca, por una parte, a distintos agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje a participar en cuatro grupos de discusión y, por otra, a los profesores y alumnos de los

centros a realizar una tarea de reflexión sobre las características de un buen profesor o una buena profesora del Instituto.

Esta convocatoria arranca con la convicción de que, para alcanzar una definición de la competencia docente ajustada a la realidad del IC, debe prestarse atención tanto al juicio de los profesores, alumnos, responsables académicos, administradores y directores de los centros, como al del personal de las distintas áreas de la sede. En definitiva, se busca la participación en una línea de trabajo compartida de gran trascendencia para la institución.

1. Metodología de investigación

Se presenta, a continuación, una descripción del diseño y de la metodología utilizada para la investigación sobre el perfil del profesorado del IC. Se incluye información relacionada con las principales decisiones metodológicas adoptadas en la investigación y con el proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos recabados en tres grupos de informantes: personal directivo y técnico de la sede y de los centros, profesores de la red y alumnos de centros IC, lo que supone un total de 575 personas consultadas.

1.1. Diseño

Para definir qué debe saber y qué debe saber hacer un profesor competente del IC, así como cuáles son las competencias clave que el personal de la institución considera fundamentales para promover una enseñanza de calidad, se creyó necesario contar con personas que participan en la selección y el traslado de profesores, en su evaluación del desempeño, en su formación, en la organización de su trabajo diario, así como con los propios profesores, con el fin de que entre ellos debatieran sobre lo que es y debe ser un profesor o una profesora de esta institución. Para todas las decisiones relacionadas con el diseño de la investigación, se contó desde el inicio del proyecto con el asesoramiento del Centro de Investigación y Documentación del IC (CIDIC) y de un investigador externo, el Dr. Fernando Cembranos.

La investigación se realizó con varios tipos de informantes:

a) personal directivo y técnico de la sede y de los centros;

b) expertos en formación de profesorado no vinculados al IC;

c) profesores de los centros IC;

d) alumnos de los centros IC.

Con el fin de poder comparar los resultados obtenidos de los diferentes tipos de informantes, se optó por formular la misma pregunta a cada uno de ellos: *¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?* Sí varió, en cambio, la metodología adoptada con cada uno de ellos: por un lado, se llevaron a cabo grupos de discusión y, por otro, se pidió a profesores y alumnos que hicieran una actividad en sus centros de origen.

1.1.1. Grupos de discusión

Los grupos de discusión son una herramienta de investigación cualitativa no estructurada (se deja el campo de respuesta abierto), lo que posibilita que se den interacciones entre los participantes con un nivel de conocimientos homogéneo del tema que se aborda y se acceda a las creencias de los sujetos. Entre los participantes, se acotan los límites del tema, se amalgaman las visiones comunes, que constituyen un núcleo conceptual, y se evidencian las áreas de discrepancia. Para su desarrollo se precisa la participación de un moderador externo especialista en estas técnicas. La herramienta resulta especialmente adecuada para discernir en qué aspectos están de acuerdo los miembros del grupo y en cuáles no, respecto a las características del profesorado.

Se formaron cuatro grupos de discusión, de diez personas cada uno, integrados por personal de los centros (directores, jefes de estudios, profesores, administradores y representantes sindicales), de las diferentes áreas de la sede (técnicos, responsables de unidad y jefes de departamento) y expertos en formación.

Los criterios que se siguieron para la formación de los grupos fueron los siguientes:

a) que los participantes del IC llevaran más de 4 años en la institución;

b) que los participantes de la sede no fueran directores de área;

c) que los participantes de la sede provinieran de áreas y departamentos cuyo trabajo está directamente relacionado con los profesores;

d) que los participantes de los centros provinieran de países diferentes;

e) que las personas convocadas hubieran ocupado preferiblemente distintos puestos en diferentes departamentos o áreas de la sede o que hubieran desempeñado su labor en distintos centros;

f) que los especialistas externos, expertos en formación, hubieran colaborado con la Dirección Académica en proyectos de formación del profesorado.

Una vez seleccionadas las 40 personas, se constituyeron cuatro grupos de discusión (A, B, C y D), para lo que se tuvo en cuenta lo siguiente:

a) que el nivel de conocimiento del tema abordado y de especialización formalizada fuera lo más homogéneo posible en los grupos;

b) que fuera equilibrado el peso en cada uno de los grupos: de sede y centros, de personal IC y personal externo, de hombres y mujeres.

Los tres primeros grupos (A, B y C) tenían una composición similar. En el cuarto grupo (D) se incorporó a expertos en formación de profesores, con el fin de integrar la visión de especialistas externos a la visión del personal del IC. Se estimó que cada uno de los grupos de discusión desarrollaría su debate en un máximo de dos horas.

1.1.2. Actividad para profesores y alumnos

Para valorar las creencias de los profesores y de los alumnos sobre lo que es y debe ser un buen profesor o una buena profesora del Instituto, y ante la imposibilidad de organizar grupos de discusión con un moderador formado en esta metodología en cada uno de los centros, se valoraron otras opciones, si bien finalmente se optó por plantear, tanto a profesores como a alumnos, una actividad de grupo. Las pautas para dicha actividad se remitirían a todos los centros de la red. Dicha tarea consistía, por un lado, en identificar, de forma consensuada, las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC; por otro, en anotar los comentarios surgidos a partir de la reflexión común.

En cada uno de los centros se formarían dos grupos: uno de profesores y otro de alumnos. En cuanto a la composición de los grupos, el de profesores debía dar cabida de 6 a 8 profesores, de plantilla y colaboradores, con una antigüedad mínima en el centro de un año. El grupo de alumnos debía estar integrado por 8 alumnos con distinto nivel de dominio de la lengua y con una permanencia mínima en el centro de un año. La participación en los grupos tanto de profesores como de alumnos sería voluntaria y consistiría en proponer, discutir, seleccionar y recoger por escrito entre 5 y 7 características que definieran a un buen profesor o una buena profesora del IC, presentadas por orden de importancia.

En el grupo de los alumnos, con interacción en su lengua, el responsable académico se encargaría de pautar su participación en la actividad; en el de los profesores, lo haría el responsable académico u otro profesor o profesora del centro. El tiempo establecido para la realización de la actividad sería de una hora.

1.2. Recogida de datos

Se especifican, a continuación, el desarrollo de la investigación en los grupos y el proceso de recogida de los datos.

1.2.1. Desarrollo de los grupos de discusión

Los debates, moderados por un experto en la aplicación de esta técnica, se celebraron los días 12 (grupos A y B) y 19 de mayo (grupos C y D) de 2011 en la sede del IC en Madrid. Todo transcurrió de acuerdo con lo previsto, si bien una persona no pudo acudir, por lo que un grupo quedó con 9 participantes. Colaboraron, en total, 39 profesionales de los cuales 33 son personal del IC (19 de sede y 14 de centros) y 6 son formadores externos (ver anejo 1).

La duración de cada sesión fue de dos horas. Antes de comenzar la discusión, el moderador informó del tema de debate —que desconocían en su detalle, puesto que intencionadamente no se les había comunicado con anterioridad— y proporcionó al grupo unas pautas para su dinámica interna. Una vez finalizado cada debate, el director académico y la jefa del Departamento de Formación de Profesores presentaron el proyecto en el que se enmarca la investigación. Los cuatro debates fueron grabados por el equipo de televisión del IC.

1.2.2. Desarrollo de las actividades para profesores y alumnos

El día 23 de mayo de 2011 se envió a los centros de la red una convocatoria para participar voluntariamente en la investigación. En concreto, la actividad para profesores se mandó a 58 centros que cuentan con más de ocho profesores en su equipo de trabajo, número mínimo exigido para poder llevarla a cabo (ver anejo 2). En cambio, la actividad para alumnos se mandó a todos los centros de la red, que suman un total de 64 (ver anejo 3). La respuesta puede calificarse de muy buena, puesto que participaron un total de 260 profesores de plantilla y colaboradores de 45 centros y 276 alumnos de 42 centros (ver anejo 4).

Algunos de los datos remitidos por los centros tuvieron que ser desestimados por no haber cumplido la tarea solicitada: concretamente, se trata de aquellos casos en los que los alumnos habían realizado la tarea de forma individual y no se habían remitido los datos en una única lista consensuada. Si bien el plazo de entrega de datos estaba establecido para el 30 de mayo de 2011, se optó por incluir todos los datos que llegaron en fechas posteriores (hasta el 21 de junio), para obtener así una muestra con mayor grado de representatividad.

En total, se recogió la opinión de 536 profesores y alumnos de 45 centros, con una participación media de 6,5 profesores y 7,7 alumnos por centro. Si bien el número de informantes podría haber sido mayor, sí se logró que estuvieran representados centros de todas las áreas geográficas.

Profesores

Centros convocados	Centros participantes	Centros desestimados	Total de centros considerados	N.º total de profesores
64	45	4	41	260

Alumnos

Centros convocados	Centros participantes	Centros desestimados	Total de centros considerados	N.º total de alumnos
64	42	6	36	276

Figura 1. Número de profesores y alumnos convocados y participantes en los centros del IC

1.3. Análisis e interpretación

1.3.1. Procesamiento de los datos de los grupos de discusión

Una vez transcritas las conversaciones de cada uno de los cuatro grupos de discusión, el investigador procedió a analizar el discurso, a fragmentarlo en unidades de significado y a categorizarlo, evitando sintetizarlo para no perder información.

El informe final fue enviado a la sede del IC el 27 de junio de 2011 y describe, en una primera parte, el contexto institucional en el que se enmarcan las características del buen profesor o de la buena profesora del IC. Este encuadre permite delimitar el tema objeto de estudio. En una segunda parte, se detallan, por un lado, las características que se abordaron en los cuatro grupos de discusión clasificadas en un sistema de 390 categorías organizadas en 6 niveles de profundidad. Por otro, se recoge un listado con las 56 características más frecuentemente señaladas por los 4 grupos.

En total, son seis las categorías principales bajo las que el investigador ha clasificado este exhaustivo listado: *características centradas en la docencia, características personales, habilidades para el equipo de trabajo, sensibilidad cultural, compromiso con la institución* y *un plus por ser del IC* (ver anejo 5).

Bajo la etiqueta de *características centradas en la docencia*, se enmarcan, en el informe del investigador, todas las referencias relacionadas con la formación, el proceso de enseñanza, la gestión del aula, el interés en el alumnado, las habilidades de comunicación, la gestión del grupo, el conocimiento de las metodologías, la reflexión sobre la praxis y el papel de la investigación.

La categoría de *características personales*, según el informe, tiene un peso destacado para los participantes, si bien resulta complejo medirla y definirla. Engloba un exhaustivo listado de subcategorías como tener energía vital, autonomía, un buen núcleo emocional, flexibilidad, creatividad, motivación, sentido del humor, etc.

Las *habilidades para el equipo de trabajo*, una de las características más demandadas por los participantes por la necesidad de que exista una buena convivencia en los centros, incluyen habilidades como la capacidad de relación de los docentes con la gente de su entorno, la capacidad para trabajar en equipo colaborando en proyectos con colegas y con otros centros, compartiendo tareas, comparando y contrastando trabajos, formando a otros profesores, etc.

En cuanto al *compromiso con la institución*, se han tenido presentes aspectos como el conocimiento de la institución y de sus valores, la participación en proyectos que impliquen la colaboración con todo el personal del centro, y la función del docente como representante del IC y de la comunidad de habla hispana.

En la etiqueta de *sensibilidad cultural*, se han recogido las ideas que guardan relación con el conocimiento de la cultura en la que vive el profesor o profesora, su actitud hacia ella y el papel que ejerce como puente entre culturas.

Finalmente, la última de las categorías generales, *un plus por ser del IC*, abarca aspectos tan diversos como el nivel de formación del profesor, el público destinatario de sus clases, el talante investigador que tiene, su condición de vida en el extranjero, su función como representante de una institución pública y la realización de una enseñanza de calidad.

El informe se cierra con las conclusiones de la investigación, en las que se señalan las ocho características más apreciadas en un buen profesor o de una buena profesora del IC.

1.3.2. Procesamiento de los datos de profesores y alumnos

Los resultados de las actividades realizadas por los profesores y por los alumnos en los centros se introdujeron en una base de datos para proceder a su análisis y categorización (en el anejo 6, se adjuntan algunos ejemplos de datos remitidos por los centros). En una primera fase, se crearon, para cada centro, siete entradas (correspondientes a cada una de las características incluidas en la lista remitida por los centros). Sin embargo, se observó que dichas entradas eran de muy distinta naturaleza, y en muchas ocasiones incluían más de una característica, por lo que no se podrían categorizar sin identificar previamente las unidades de significado. A continuación, se presentan algunos ejemplos de características (entradas) remitidas por los profesores:

a) *Ser consciente de su profesión* (Berlín, profesores, entrada 1).

b) *Autonomía* (Estocolmo, profesores, entrada 2).

c) *Capacidad de transmitir, motivar y ponerse en el lugar del alumno* (*empatía*) (Atenas, profesores, entrada 2).

d) *Saber guiar, orientar y facilitar procesos de aprendizaje* (Ammán, profesores, entrada 1).

Al estudiar las características remitidas desde los centros, se observó que algunas entradas no se correspondían con una única unidad de significado, sino con varias. Al ponerse de manifiesto que la consigna de la actividad dio lugar a interpretaciones diferentes en los centros, se tomó la decisión de no perder información y se optó por contabilizar cada unidad de significado por separado. En consecuencia, el número de características remitidas por los profesores pasó a oscilar entre las 7 y las 20, dependiendo de cada centro, mientras que los alumnos señalaban entre 6 y 20. Solo 6 grupos de profesores y 5 de alumnos realizaron la tarea como se había solicitado.

Una vez llevado a cabo el primer análisis de las entradas recibidas, se encontraron los siguientes problemas:

a) Imprecisión. Algunas entradas resultaban ambiguas. Por ejemplo, *Autonomía* (Estocolmo, profesores, entrada 2) se podía entender como *fomenta la autonomía del alumno* o *es un profesor autónomo en el desarrollo de su trabajo*. En estos casos se recurrió a las explicaciones remitidas por los centros, que completaban la información de las características y ayudaban a la interpretación.

b) Multiplicidad. Algunas entradas encerraban varias unidades de significado. Por ejemplo: *Capacidad de transmitir, motivar y ponerse en el lugar del alumno (empatía)* (Atenas, profesores, entrada 2). Esta entrada se podía desglosar en varios significados:

   - *Capacidad de transmitir*, que hace alusión a la capacidad de comunicarse y de relacionarse con los demás.
   - *Motivar,* que hace alusión a su capacidad de motivar a los alumnos y, por lo tanto, a promover una enseñanza centrada en ellos.
   - *Ponerse en el lugar del alumno (empatía*), que señala la capacidad del profesor de mostrar empatía y, por lo tanto, su capacidad de relacionarse con los demás.

c) Multiplicidad aparente. Algunas entradas que eran en apariencia múltiples, como *Saber guiar, orientar y facilitar procesos de aprendizaje* (Ammán, profesores, entrada 1), no suponían, sin embargo, ningún problema, ya que solo remitían a una misma unidad de significado: *guía y orienta al alumno*, esto es, *promueve una enseñanza centrada en el alumno*.

De esta manera, se obtuvieron 468 registros por parte de los profesores (en lugar de 287) y 422 de los alumnos (en vez de 252). Es decir, se contó con 890 registros descritos por profesores y por alumnos en total.

Para categorizar estos datos, se decidió en primera instancia utilizar las categorías propuestas por el investigador externo: *características centradas en la docencia, características personales, habilidades para el equipo de trabajo, sensibilidad cultural, compromiso con la institución* y *tiene un plus por ser del IC.* Se decidió dividir estas categorías en varias subcategorías 1, a su vez algunas de estas en subcategorías 2 y así sucesivamente hasta alcanzar cuatro niveles de profundidad.

No obstante, durante el proceso de análisis fueron precisos algunos reajustes en la denominación de las categorías. Es el caso, por ejemplo, de *habilidades para el equipo de trabajo*, que ha pasado a denominarse *capacidad para trabajar en equipo*, por tratarse de un término ya acuñado en el campo de la enseñanza de español como lengua extranjera o segunda lengua y ser más transparente.

Asimismo, se eliminó la categoría *un plus por ser del IC* porque el tipo de investigación utilizada en los grupos de discusión, de carácter abierto, permitió a los participantes hablar de qué características consideraban que distinguen al profesorado del IC frente al resto de docentes, mientras que en la actividad enviada a los centros se les pidió que definieran únicamente cómo era un buen profesor o una buena profesora, recurriendo solo a 7 características. La información de esta categoría fue finalmente reclasificada en otras categorías que se utilizaron en la segunda fase de la investigación.

Del mismo modo, hubo subcategorías que también fueron adscritas a categorías diferentes en la categorización adoptada. Es el caso, por ejemplo, de la subcategoría *la formación que el buen profesor o profesora da a los docentes*. En la primera fase de la investigación, esta subcategoría se hallaba bajo la etiqueta *habilidades para trabajar en equipo*, mientras que en la fase posterior se la recolocó en *características centradas en la docencia* por considerar que guarda una estrecha relación con el desarrollo profesional.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta todos los ajustes realizados a raíz del análisis exhaustivo de las respuestas de profesores y alumnos, las cinco categorías generales con las que se trabajó finalmente son: *características centradas en la docencia, características personales, capacidad para trabajar en equipo, compromiso institucional y sensibilidad cultural*.

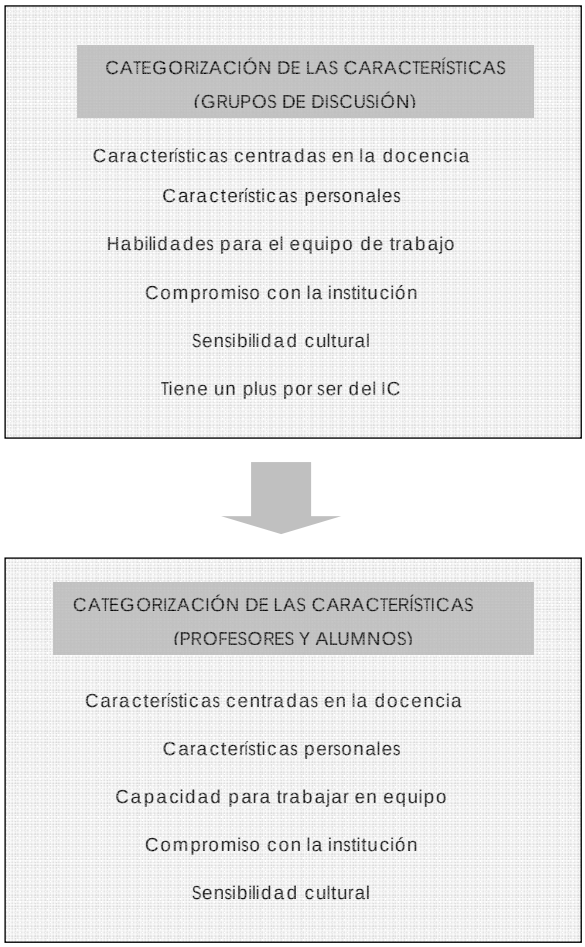


Figura 2. Categorización de las características del buen profesor o de la buena profesora

Como se puede observar, esta categorización se hizo tomando como punto de partida la categorización facilitada por el investigador externo, con el fin de poder llevar a cabo la comparativa prevista de los datos obtenidos de los distintos informantes.

Bajo el término *características centradas en la docencia,* se incluyen características del buen docente relacionadas con la formación que tiene, la apuesta que hace de una enseñanza centrada en el alumnado, la gestión que lleva a cabo del proceso de aprendizaje, su desarrollo profesional, su flexibilidad y capacidad de adaptación, experiencia docente y fomento de valores. Se trata, como se puede observar, de una categoría muy amplia que incluye aspectos de distinta naturaleza, vinculados, de forma directa o indirecta, con la actuación del profesor en el aula, independientemente de cuál sea su forma de ser, su relación con la institución, etc.

En la categoría *características personales,* se recogen características del buen docente que guardan relación con su capacidad para relacionarse con los demás, su capacidad para (auto)motivarse, su actitud de apertura, su sentido crítico, la eficiencia en el trabajo y otros aspectos como tener un buen núcleo emocional.

Estas dos características tienen un carácter bastante amplio, sobre todo si se las compara con las otras tres: la *capacidad para trabajar en equipo,* el *compromiso institucional* y la *sensibilidad cultural*. En la primera, *capacidad para trabajar en equipo*, se da cabida a la capacidad del profesor para trabajar en grupo —no solo desde la perspectiva docente, sino también desde la necesidad de cooperar con el resto del personal del centro, con la comunidad de profesores, etc.—, así como a la necesidad de que comparta proyectos con compañeros y con otros centros, y a la capacidad de liderar grupos y gestionar conflictos.

Bajo la etiqueta *compromiso institucional*, se señalan las características que un buen profesor o una buena profesora debe reunir como parte integrante de una institución pública que cuenta con una red de centros en el exterior.

Por último, en *sensibilidad cultural*, se detallan aquellos conocimientos y actitudes, que un buen profesor o una buena profesora tiene y demuestra respecto a la cultura del país de la sociedad en la que vive y en la que trabaja, siendo consciente de su papel como intermediario intercultural y de la importancia que el componente cultural tiene en la comunicación tanto dentro como fuera del aula.

A partir de toda esta información, se ha generado un árbol que consta de un total de 118 categorías y subcategorías con 4 niveles de profundidad (ver anejo 7). El árbol, en cualquiera de sus niveles, no debe concebirse como una tipología de características del buen profesor o buena profesora. Responde a la necesidad de ordenar y clasificar los datos suministrados por profesores, alumnos y grupos de discusión, Su finalidad es no perder información, al tiempo que se respetan al máximo los enunciados producidos por los informantes.

Esto explica que algunas de las características que se recogen dentro de una categoría o subcategoría no pertenezcan al mismo nivel, como se observa, por ejemplo, dentro de la subcategoría *es eficiente en su trabajo,* en la que se da cabida, frente a subcategorías como *es responsable, resolutivo, autónomo, puntual, exigente* y *sabe organizarse* a la subcategoría *es profesional*, característica que, de alguna forma, podría englobar todo lo anterior.

Con el fin de hacer un análisis cuantitativo de los datos se recurrió al programa estadístico SPSS (*Stadistical Package for the Social Science*). Para corregir las diferencias entre los centros que solo remitieron las 7 características solicitadas y los que remitieron más de 20, se optó por ponderar los datos para su tratamiento en función del número de registros presentados por cada centro. Así, a una característica de un centro que señaló 7 características se le asignó un valor de 0,143 (1/7) mientras que a una de un centro que había propuesto 21, se le dio un valor de 0,045 (1/21). Los resultados obtenidos en esta ponderación fueron similares a los obtenidos sin ponderación. En cuanto al orden de las características presentadas, si bien se pidió a los informantes en un primer momento que las ordenaran en un listado, no se tuvo en cuenta para el estudio.

1.4. Ficha técnica de la investigación

Número de participantes

a) Grupos de discusión: 39

b) Actividad en grupo: 536

c) Total de participantes: 575

Tipo de participantes y porcentaje respecto a la totalidad de trabajadores del IC de esta categoría profesional

a) Grupos de discusión

- Áreas de la sede implicadas: Secretaría General, Dirección de Planificación y Control de Gestión; Dirección de Administración, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Académica y Patrocinio y Gestión Comercial: 6 de 12 (50%)
- Centros implicados: 14 de 64 (21,9%)
- Directores: 4 de 61 (6,6%)
- Administradores: 1 de 41(2,4%)
- Técnicos
  - Área de Académica: 6 de13 (46,2%)
- Jefes de departamento y responsables de unidad
  - Área de Académica: 6 de 8 (62,5%)
  - Otras áreas: 7 de 27 (22,2%)
- Responsables académicos: 4 de 62 (6,5%)
- Profesores: 5 de 1585 (16,4%)
- Expertos externos: 6

b) Actividad en grupo:

- Profesores: 260 de 1585 (16,4%)
- Alumnos: 276 de 80.823 (0,34%)

Número de grupos

a) Grupos de discusión: 4 (A, B, C y D)

b) Actividad en grupo:

- Grupo de profesores:
  - Convocados: 58 de 64 (90,6%)
  - Voluntarios: 45 de 58 (77,6%)
  - Aceptados: 41 de 45 (91,1%)
  - Desestimados: 4 de 45 (8,9%)
- Grupo de alumnos:
  - Convocados: 64 de 64 (100%)
  - Voluntarios: 42 de 64 (65,6%)
  - Aceptados: 36 de 42 (85,7%)
  - Desestimados: 6 de 42 (14,3%)

Número de centros y áreas

a) Grupos de discusión
- Número de centros: 14 de 64 (21,9%)
- Número de áreas de la sede: 6 de 12 (50%)

b) Actividad en grupo
- Número de centros:
  Profesores: 41 de 58 (70,7%)
  Alumnos: 36 de 64 (56,3%)
- Número de áreas geográficas: 11 de 11 (100%)

Criterios de selección de participantes

a) Grupos de discusión: selección no aleatoria
- Grupos heterogéneos en cuanto a procedencia y puestos
- Grupos homogéneos en cuanto a nivel de conocimiento

b) Actividad en grupo: participación voluntaria de acuerdo con los criterios establecidos
- Grupo de profesores
  8 participantes
    Plantilla: 4
    Colaboradores: 4
  Antigüedad mínima de un año en el centro

- Grupo de alumnos
  8 participantes con distinto nivel de lengua
    Nivel A: 4
    Nivel B: 3
    Nivel C: 1
  Antigüedad mínima de un año en el centro

Fechas

Celebración y duración

a) Grupos de discusión (2 horas)
- Grupos A y B: 12 de mayo de 2011
- Grupos C y D: 19 de mayo de 2011

b) Actividad en grupo (1 hora)
- Periodo de recepción de resultados: del 23 de mayo al 21 de junio de 2011

Tratamiento de los datos

a) Grupos de discusión (por parte del investigador): mayo/junio de 2011

b) Actividad en grupo: junio/julio de 2011

Emisión del informe

a) Informe de los grupos de discusión: junio de 2011

b) Informe de actividad en grupo: julio de 2011

c) Informe final: octubre de 2011

Metodología de la investigación

a) Grupos de discusión
   - Tipo de metodología: cualitativa
   - Herramienta: análisis del discurso oral
   - Unidad de análisis: unidad de significado

b) Actividad en grupo
   - Tipo de metodología: cualitativa
   - Herramienta: análisis del discurso escrito
   - Unidad de análisis: unidad de significado
   - Tratamiento de los datos: SPSS (*Stadistical Package for the Social Science*)

Categorías descriptivas

a) Grupos de discusión
   - Niveles de categorización: 5
     6 categorías
     75 subcategorías 1
     198 subcategorías 2
     93 subcategorías 3
     18 subcategorías 4
   - Número de unidades de significado: 390

b) Actividad en grupo (profesores)
   - Niveles de categorización: 4
     5 categorías
     17 subcategorías 1
     61 subcategorías 2
     5 subcategorías 3
   - Número de unidades de significado: 468

   Actividad en grupo (alumnos)

   - Niveles de categorización: 4
     5 categorías
     16 subcategorías 1
     59 subcategorías 2
     3 subcategorías 3
   - Número de unidades de significado: 422

c) Total de unidades de significado analizadas

   - Alumnos y profesores: 890

2. Resultados

2.1. Grupos de discusión

En el informe del estudio cualitativo elaborado por el investigador externo se recogen todas las características que han sido enunciadas por los participantes en los grupos de discusión, así como las más frecuentes, que se reproducen a continuación. En el anejo 5 puede consultarse la lista detallada independientemente de su frecuencia de aparición.

Las características que aparecen con mayor frecuencia son[1]*:*

Características centradas en la docencia

- *Es un buen profesional docente*
- *Tiene formación*
- *Conoce didáctica de la lengua*
- *Tiene másters, doctorados*
- *Sabe enseñar*
- *Planifica*
- *Prepara bien las clases*
- *Sabe dar bien las clases*
- *Busca recursos*
- *Prepara materiales*
- *Observa*
- *Conoce a sus alumnos*
- *Tiene interés en los alumnos y alumnas*
- *Desarrolla empatía con los alumnos y alumnas*
- *Tiene capacidad de adaptarse*
- *Es un buen comunicador*
- *Hace que aprendan*
- *Sabe sacar lo que los alumnos y alumnas saben del idioma*
- *Sabe motivar a los alumnos y alumnas*
- *Sabe hacer que los alumnos y alumnas disfruten aprendiendo*
- *Gusta a los alumnos y alumnas*
- *Crea grupo*
- *Cohesiona al grupo*
- *Conoce metodologías*
- *Reflexiona sobre su praxis*
- *Realiza investigación*

[1] Con la intención de ser lo más fiel posible al discurso oral de los participantes en los grupos de discusión, al categorizar las características, el investigador se decantó por respetar la terminología usada por los informantes.

Características personales

- *Tiene ganas*
- *Está motivado*
- *Es feliz*
- *Quiere mejorar*
- *Quiere formarse*
- *Tiene un buen núcleo emocional*
- *Tiene flexibilidad*
- *Creativo*
- *Tiene iniciativa*
- *Quiere experimentar*
- *Abierto*

Habilidades para el equipo de trabajo

- *Tiene capacidad de relación*
- *Tiene empatía*
- *Trabaja en equipo*
- *Colabora, coopera con los demás*
- *Contrasta los trabajos*
- *Comparte con los demás lo que funciona*
- *Sabe resolver conflictos*
- *Formador de profesores y profesoras*
- *Tiene capacidad de liderazgo*
- *Cohesiona el grupo*
- *Tiene una buena convivencia*

Compromiso con la institución

- *Tiene implicación institucional*
- *Participa en actividades culturales*
- *Se identifica con el proyecto del centro*
- *Representa adecuadamente a la Institución*
- *Realiza actividades comerciales*
- *Representa la comunidad que habla español*

Tiene un plus por ser del IC

- *Tiene un alto nivel de formación*
- *Realiza una enseñanza de calidad*
- *Actualizado en métodos*

Como síntesis puede decirse que las características más apreciadas en un buen profesor o profesora del IC son: que tenga vitalidad, una buena formación, trabaje en equipo, sepa dar bien sus clases, se interese por los alumnos y las alumnas, haga que el alumnado aprenda la lengua, sepa motivar y quiera seguir aprendiendo.

Cembranos, 2011: 83-84

2.2. Actividad para profesores

A la luz del análisis realizado de los datos obtenidos, y como refleja el gráfico que se adjunta, podemos afirmar que el aspecto más claramente valorado por los profesores (62%) son las *características centradas en la docencia*, seguido, con una diferencia significativa, por las *características personales* (19,6%). La *capacidad para trabajar en equipo* y el *compromiso institucional* tienen, para los docentes consultados, una importancia claramente inferior a la otorgada a las *características personales* (7,3% y 6,3%, respectivamente), mientras que la *sensibilidad cultural* ocupa el último lugar en cuanto a orden de importancia (4,8%).

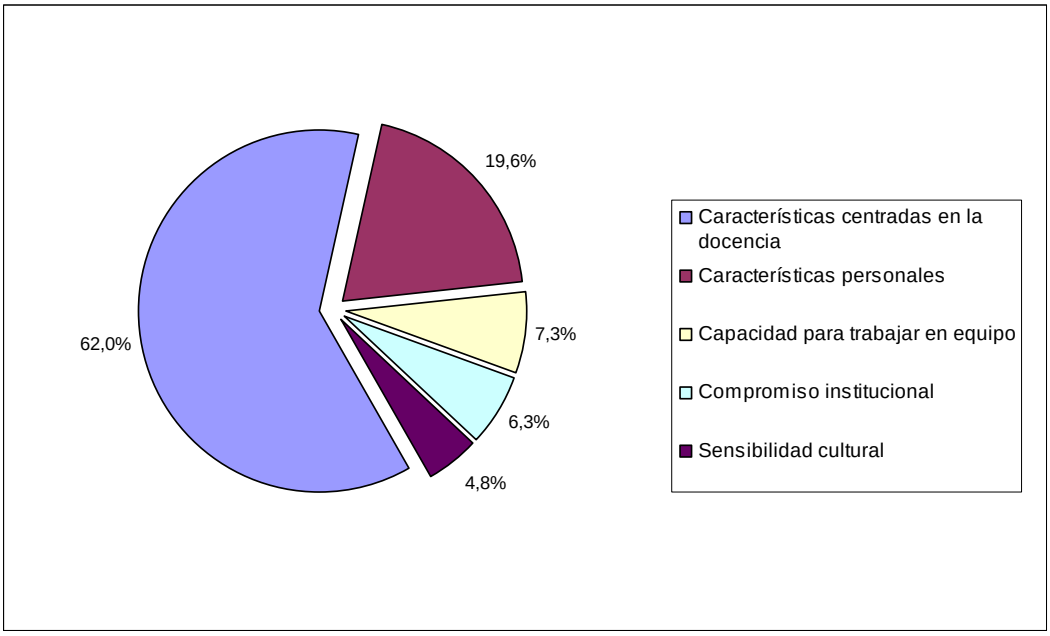


Figura 3. Resultados de las categorías generales (profesores)

En relación con las *características centradas en la docencia*, como refleja la siguiente tabla, los profesores destacan, en este orden, la importancia de *tener una buena formación* y de *promover una enseñanza centrada en el alumno* (33,1% y 26%, respectivamente). *El desarrollo profesional* es un aspecto que, claramente interesa a los profesores consultados, si bien en una proporción menor (18,1%), seguido, muy de cerca, por la *gestión del proceso de aprendizaje* (12,8%). A continuación los profesores sitúan la *flexibilidad y la capacidad de adaptación* (7,5%), mientras que *tener experiencia docente* y *fomentar valores* (1,4% y 1,1% respectivamente) resulta poco significativo para ellos.

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS CENTRADAS EN LA DOCENCIA*		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiene formación	93	33,1%
Promueve una enseñanza centrada en el alumno	73	26,0%
Se desarrolla profesionalmente	51	18,1%
Gestiona el proceso de aprendizaje	36	12,8%
Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	21	7,5%
Tiene experiencia docente	4	1,4%
Fomenta valores	3	1,1%
Total	281	

Figura 4. Subcategorías 1 de *Características centradas en la docencia*

En cuanto a *tener buena formación,* dentro de *características centradas en la docencia,* conviene señalar la importancia que los profesores conceden a que esta *formación* sea *en contenidos* (71%), sin obviar otros aspectos como que *tenga competencia pedagógica* y *digital* (8,6% en ambos casos) y *una amplia cultura general* (5,4%) (ver anejo 8).

Con respecto a la subcategoría que hemos denominado *promover una enseñanza centrada en el alumno*, los profesores consultados destacan tres habilidades muy relacionadas: la *capacidad de adaptarse a los alumnos*, *atender a las necesidades de los estudiantes* y *saber motivarlos* (26%, 23,3% y 21,9%, respectivamente), a las que siguen, en orden de importancia, la *capacidad para gestionar el componente afectivo* (11%), *guiar y orientar al alumno* (9,6%) y *fomentar su autonomía* (8,2%).

En cuanto a las otras subcategorías incluidas en *características centradas en la docencia*, se observa que en *desarrollo profesional* el peso recae en la *capacidad del profesor para desarrollar su formación de manera continua* (49%), junto a la habilidad para *reflexionar sobre su praxis* (27,5%), lo que contribuirá también sin duda a ese desarrollo continuo. Dentro de la subcategoría *gestión del proceso de aprendizaje*, se hace también hincapié en el peso que los profesores otorgan, frente a otros aspectos, a la *gestión del grupo del aula* (52,8%), es decir a la interacción en el aula, así como a la *gestión de recursos o materiales* (27,8%).

Las *características personales* del profesor siguen en orden de importancia a las *características centradas en la docencia*, concediendo los docentes consultados un valor similar a *tener capacidad para relacionarse* (25,7%) —concretamente a *mostrar empatía* y *ser buen comunicador*—, *tener un buen núcleo emocional* (20,8%) —focalizando en el *respeto hacia los otros*—, *tener una actitud de apertura* (también 20,8%) —que se traduce sobre todo en *ser creativo, innovador y receptivo*— y, por último, *tener capacidad para motivarse* (16,8%), que implica *estar motivado* y *tener vocación.*

Se abordan ahora las otras categorías establecidas: *capacidad para trabajar en equipo, compromiso institucional* y *sensibilidad cultural.* Respecto a la primera, es destacable la importancia que los profesores conceden a *saber trabajar en equipo* (97,1%), concibiendo el equipo en un sentido amplio —no solo el equipo docente—. Dentro de la categoría *compromiso institucional*, son varios los aspectos a los que los profesores consultados conceden un valor similar: *implicarse en la institución* (29%), *comprometerse con los fines* (19,4%), *dar a conocer los recursos que posee* (19,4% también), *compartir principios metodológicos* (16,1%) y *representar a la comunidad de habla hispana* (también 16,1%). Por último, los docentes, en lo que respecta a la *sensibilidad cultural*, destacan la importancia de su papel como *mediadores interculturales* (76,2%), además de *conocer la lengua del país y su cultura* (23,8%).

Otro tipo de análisis de los datos obtenidos, articulado en torno a lo que se ha denominado *subcategoría 2* permite completar la visión general ofrecida hasta ahora. Se ha comentado ya la importancia que los profesores consultados conceden a las *características centradas en la docencia*, en concreto, como se observa en la tabla que sigue, a aspectos como que el docente *tenga una buena formación de contenidos*, que *desarrolle su formación continuamente*, que *gestione el grupo del aula*, que *se adapte al grupo*, que *atienda a las necesidades del alumno*, que *sepa motivar*, que *reflexione sobre su praxis*, etc. Sin embargo, llama la atención en este nivel de análisis que los profesores señalen la capacidad de *saber trabajar en equipo* como la segunda característica más relevante (6,1%) y que también otorguen un peso considerable a que el docente *sea mediador intercultural* (3,7%). Asimismo, de su descripción sobresalen también características como la capacidad del profesor para mostrar empatía con los alumnos y de estar motivado (2,7% y 2,5%, respectivamente). En el anejo 9 se incluye la tabla completa, donde aparecen desglosados todos los aspectos en los que han incidido los profesores consultados.

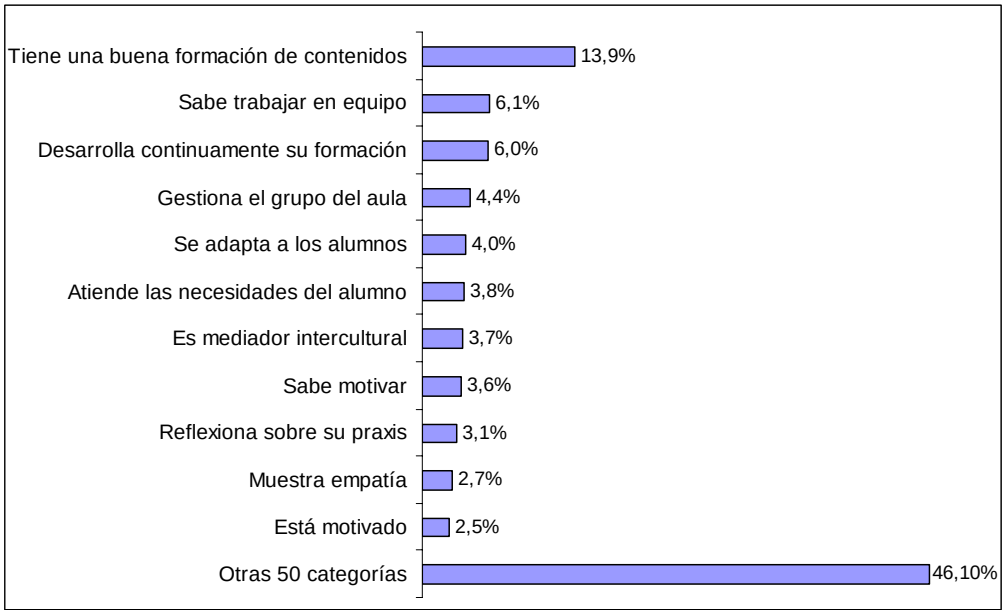


Figura 5. Resultados de las subcategorías 2 (profesores)

2.3. Actividad para alumnos

El análisis de los datos obtenidos de los alumnos evidencia, como muestra el gráfico adjunto, la importancia que estos conceden a las *características centradas en la docencia* (55,4%), seguidas, muy de cerca, por las *características personales* (39,9%). La *sensibilidad cultural* (3,2%), el *compromiso institucional* (1,4%) y la *capacidad para trabajar en equipo* (0,1%) tienen, para los alumnos consultados, una importancia muy claramente inferior o prácticamente nula.

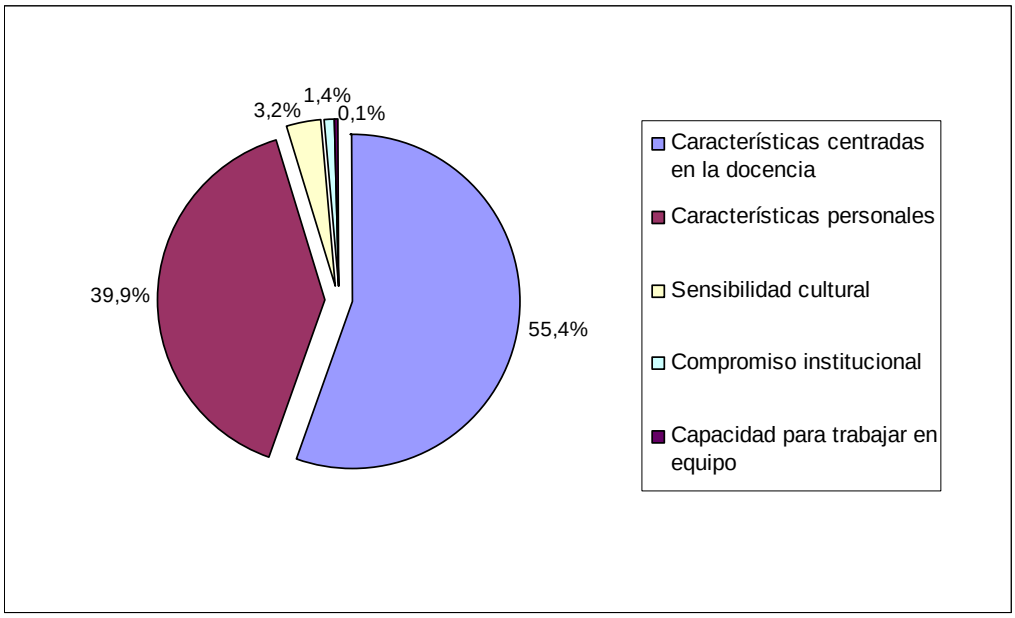


Figura 6. Resultados de las categorías generales (alumnos)

Dentro de la categoría *características centradas en la docencia*, conviene destacar, como se ve a continuación, la importancia que los alumnos conceden a que el profesor *tenga una buena formación* (38,4%), *promueva una enseñanza centrada en el alumno* (30%) y *gestione el proceso de aprendizaje* (26,2%), mientras que apenas otorgan valor a que *tenga flexibilidad y capacidad de adaptación* (3,4%), *se desarrolle profesionalmente* (1,3%) o *tenga experiencia docente* (0,8%).

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS CENTRADAS EN LA DOCENCIA*		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiene formación	91	38,4%
Promueve una enseñanza centrada en el alumno	71	30,0%
Gestiona el proceso de aprendizaje	62	26,2%
Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	8	3,4%
Se desarrolla profesionalmente	3	1,3%
Tiene experiencia docente	2	0,8%
Total	237	

Figura 7. Subcategorías 1 de *Características centradas en la docencia*

En relación con la primera subcategoría —*tener buena formación*—, conviene destacar el valor que los alumnos y alumnas otorgan a que esta *formación* sea *en didáctica* (37,4%), seguida de una *formación en contenidos* (34,1%). Los estudiantes consultados señalan también la importancia de que *el docente sea nativo*, si bien en una proporción muy inferior (9,9%) (ver anejo 10).

En cuanto a la segunda subcategoría, *promover una enseñanza centrada en el alumno*, los informantes destacan tres habilidades del profesor muy relacionadas —su *capacidad para motivar* (32,4%)*, atender a las necesidades de los estudiantes* (31%) y *gestionar el componente afectivo* (23,9%)—, a las que sigue, si bien con una importancia claramente inferior, la *capacidad para adaptarse a los alumnos* (8,5%).

Respecto a la tercera subcategoría, *gestionar el proceso de aprendizaje*, los alumnos hacen hincapié en varios aspectos. En primer lugar, en la *gestión que hace el profesor del grupo del aula* (32,2%), seguido por la *capacidad para programar clases y cursos* (17,7%) y la *capacidad para enseñar a comunicar en la lengua* (16,1%), ambas en una proporción similar. A estas habilidades sigue, en orden de importancia, que el docente *gestione recursos, sepa tratar los errores* y *evalúe el aprendizaje* (12,9%, 9,7% y 6,5% respectivamente).

Por lo que a otras subcategorías incluidas en *características centradas en la docencia* se refiere, en concreto, *tener flexibilidad y capacidad de adaptación, desarrollarse profesionalmente* y *tener experiencia docente*, los alumnos focalizan, dentro de la primera subcategoría, en que el profesor *sea flexible* (100%) y destacan, en relación con el *desarrollo profesional*, que el docente *se autoevalúe* (66,7%), es decir, evalúe su propia enseñanza.

Las *características personales* son la segunda característica en orden de importancia para los alumnos. Entre todas las propuestas, destaca el valor que los alumnos consultados confieren a que el profesor tenga *capacidad de relación* (45,5%) —valorando especialmente su *paciencia, su simpatía, sus dotes para la comunicación y su sentido del humor*—, así como la importancia que conceden —si bien en un porcentaje claramente inferior (18,8%)— a que *tenga un buen núcleo emocional* (en particular, que *sea una persona con energía y respetuosa*). Estos aspectos —*tener capacidad de relación* y *un buen núcleo emocional*— van seguidos de otros a los que los alumnos otorgan una importancia similar, en concreto, que el docente *sea eficiente en su trabajo* (12,7%), *tenga una actitud de apertura* (11,5%) y *capacidad para (auto)motivarse* (8,5%).

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS PERSONALES*		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiene capacidad de relación	75	45,5%
Tiene un buen núcleo emocional	31	18,18%
Es eficiente en su trabajo	21	12,7%
Tiene una actitud de apertura	19	11,5%
Tiene capacidad para motivarse	14	8,5%
Tiene una pronunciación y letra claras	4	2,4%
Tiene una buena presencia	1	0,6%
Total	165	100,0

Figura 8. Subcategorías 1 de *Características personales*

Respecto a las otras subcategorías establecidas —*sensibilidad cultural, compromiso institucional* y *capacidad para trabajar en equipo*—, es destacable, dentro de la primera, la enorme importancia que conceden los alumnos consultados a que el profesor *tenga conocimientos de la lengua del país y su cultura* (71,4%) y *muestre respeto hacia la misma* (21,4%), frente a *ser mediador intercultural* (7,1%). En cuanto a la segunda —*compromiso institucional*—, se observa que los alumnos hacen hincapié en la figura del profesor como *representante de la comunidad de habla hispana* (80%), dando una importancia menor al hecho de *compartir unos principios metodológicos con la institución en la que trabaja* (20%). Un análisis de los datos de la *subcategoría 2* completa la visión general ofrecida hasta ahora.

Como se ha comentado, para los alumnos, las características que definen a un buen profesor o profesora son aquellas que se centran en su docencia y en su personalidad. Desde las subcategorías 2, como refleja la tabla que sigue, se observa que en relación con la docencia, aquellos aspectos que más valoran son que el profesor *tenga capacidad pedagógica, una buena formación de contenidos*, *sepa motivar a sus estudiantes*, *atienda las necesidades de estos, gestione el grupo, gestione el componente afectivo*, *programe cursos y clases.* En relación con su forma de ser, valoran que *tenga paciencia*, *energía, sea buen comunicador*, *sea simpático, tenga vocación, tenga sentido del humor* y *sea creativo*. Cabe hablar también del hecho de que los alumnos destaquen, entre las 15 primeras características, la necesidad por parte del docente de conocer la lengua del país y su cultura (2,4%), sobre todo, teniendo en cuenta que la sensibilidad cultural no es una de las características más valoradas desde una perspectiva global. En el anejo 11 se incluye la tabla completa, donde aparece desglosado el listado de características en que han incidido los alumnos consultados.

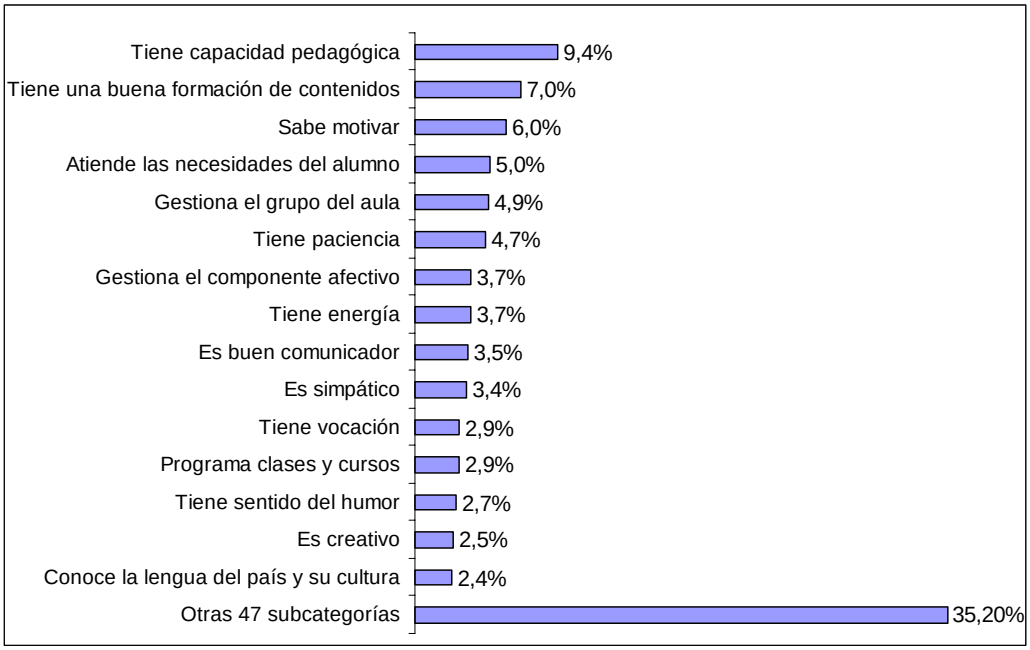


Figura 9. Resultados de las subcategorías 2 (alumnos)

2.4. Comparativa de los datos obtenidos

Un análisis global de los datos obtenidos, tanto de la actividad realizada en los centros del IC —con profesores y alumnos— como de los participantes de los grupos de discusión —con personal de la sede, los centros y expertos externos—, permite afirmar, como refleja el gráfico siguiente, que todos los grupos consultados coinciden en la importancia conferida a las *características centradas con la docencia*. Alumnos y participantes en los grupos de discusión, frente a profesores, otorgan una importancia muy alta a las *características personales* y, los participantes en los grupos de discusión, a la *capacidad para trabajar en equipo*, categoría a la que apenas confieren valor los alumnos.

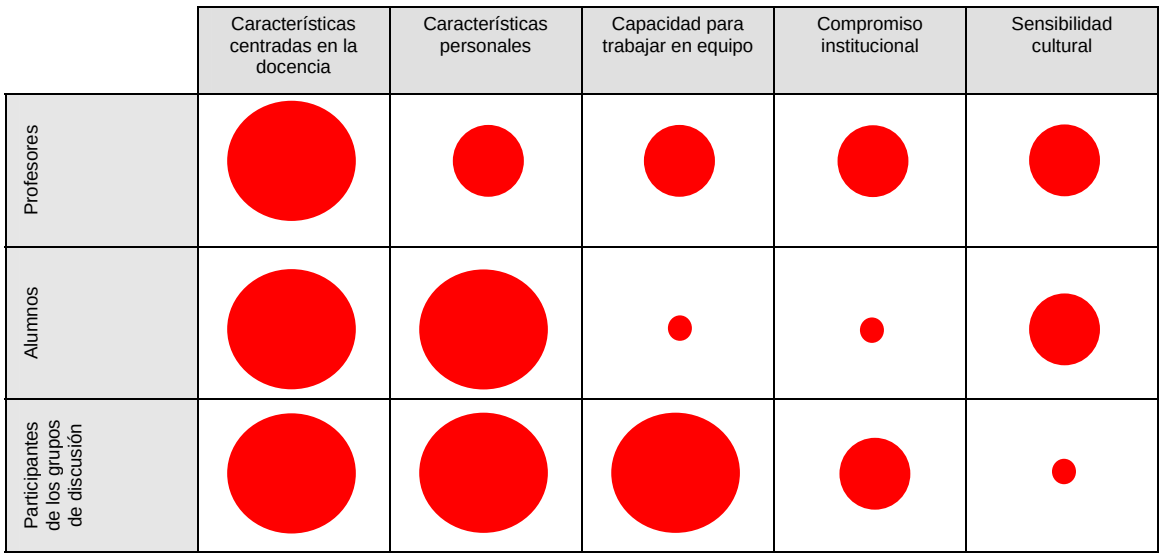


Figura 10. Comparativa de categorías generales (profesores, alumnos y participantes de los grupos de discusión)

En otro orden de importancia, profesores y alumnos coinciden en valorar en la misma proporción la *sensibilidad cultural* del docente —aspecto apenas contemplado por los participantes en los grupos de discusión—, si bien, frente a los alumnos, los profesores otorgan a la *capacidad para trabajar en equipo* y al *compromiso institucional* una importancia de la que aquellos quizá no son conscientes y reconducen hacia las *características personales*. Por otro lado, los profesores comparten con los participantes en los grupos de discusión el valor conferido al *compromiso institucional*.

Este análisis global, focalizando en las categorías establecidas, se completa con otro más detallado de la subcategoría 1, que detallamos en el gráfico siguiente. Tomando como referencia estas subcategorías, se puede afirmar que para todos los grupos consultados es muy importante que el buen profesor o la buena profesora del IC *tenga formación* y *promueva una enseñanza centrada en el alumno.*

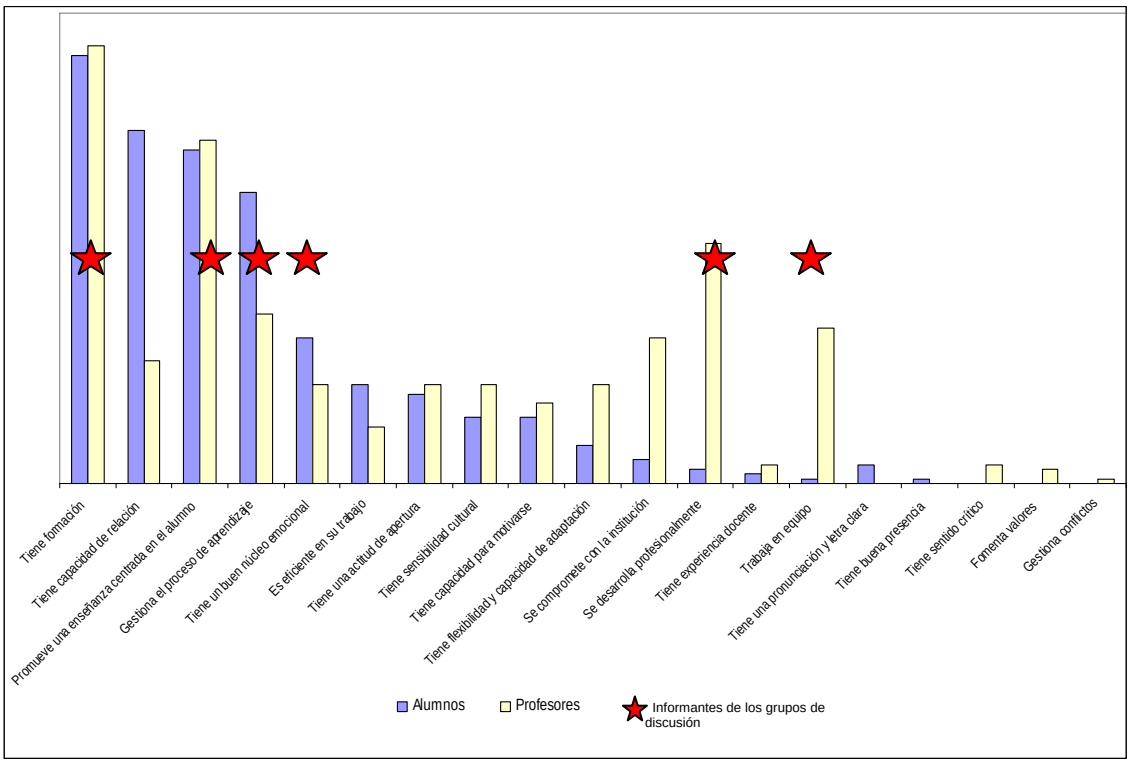


Figura 11. Comparativa de las subcategorías 1 (profesores, alumnos y participantes de los grupos de discusión)

Los alumnos, además, dan importancia a la *capacidad de relación del docente*, seguida de la *gestión del proceso de aprendizaje* y de *un buen núcleo emocional*, características, estas dos últimas, con las que coinciden los participantes en los grupos de discusión. Valoran también que el docente *sea eficiente en su trabajo*.

Por su parte, los profesores, coincidiendo con los participantes en los grupos de discusión, destacan el *desarrollo profesional* y el *trabajo en equipo*. Asimismo, conceden importancia a que el docente *se comprometa con la institución* y *sea flexible y capaz de adaptarse*.

Para concluir, y a modo de resumen de la investigación realizada, se puede decir que un buen profesor o una buena profesora del IC tiene una buena formación, promueve una enseñanza centrada en el alumno, tiene un buen núcleo emocional, gestiona bien el proceso de aprendizaje, se preocupa por su desarrollo profesional, trabaja en equipo, tiene una buena capacidad para relacionarse y se compromete con la institución (en el anejo 12 se incluye una lista detallada de todas las características en las que coinciden los grupos consultados).

Conclusiones

La investigación desarrollada pone de manifiesto las distintas creencias que alumnos, profesores, responsables académicos, administradores, directores de los centros y personal de las distintas áreas de la sede del IC tienen sobre el profesorado y sus competencias y ofrece una visión real y actual sobre lo que es y se espera que sea el docente.

Por otro lado, la metodología por la que se ha optado posibilita, en el caso de los grupos de discusión, que la visión del profesor sea bastante completa, al dar cabida a las informaciones obtenidas de distintos grupos y, en el caso de la actividad para profesores y alumnos, permite obtener una visión consensuada del profesorado.

El tratamiento estadístico de los datos obtenidos de profesores y alumnos posibilita, además, cuantificar la importancia que se otorga a cada característica. La comparativa de estos datos con la información ofrecida en los grupos de discusión, para la que se usa una misma categorización, permite identificar las características de un buen profesor o una buena profesora que comparten los distintos agentes implicados en el proceso de enseñanza aprendizaje y obtener así una visión poliédrica de la figura del profesor del IC.

Toda la información recabada en la investigación (1.280 características descritas por profesores, alumnos, responsables académicos, administradores, directores de los centros y personal de las distintas áreas de la sede) resulta clave a la hora de elaborar una descripción fundamentada, completa y compartida de la competencia del profesor del IC, ajustada a la realidad actual de la institución. Y esa descripción será la base para la elaboración del perfil del profesorado del IC, marco para distintas acciones relacionadas con la formación y el desarrollo profesional de los profesores y, referencia para otros aspectos organizativos en relación con el profesorado.

La continuación de este trabajo pasaría por una validación de los resultados obtenidos y exigiría también una continuidad en el tiempo. Su carácter general, con la finalidad de describir el perfil del profesorado del IC, precisaría de trabajos futuros en cada contexto determinado (centros IC, aulas Cervantes, centros de una misma área geográfica, etc.) con el objeto de concretar, a partir del perfil general, el perfil del profesorado en cada contexto particular.

Anejos

Anejo 1. Lista de participantes en los cuatro grupos de discusión

GRUPOS DE DISCUSIÓN MAYO 2011

	Puesto	Puestos anteriores	Sede /Centro/Externo	Lugar	Sexo	Grupo
1	Jefa de estudios	Profesora	Centro	El Cairo	M	A
2	Profesor		Centro	Belgrado	H	A
3	Director		Centro	Lyon	H	A
4	Administrador		Centro	Milán	H	A
5	Técnica	Técnica (UNT)	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	A
6	Profesora	Sindicato	Centro	Casablanca	M	A
7	Jefa de departamento		Sede-D. RR. HH. (Selección(	Madrid	M	A
8	Director	Subdirector académico	Centro	Lisboa	H	A
9	Jefa de departamento		Sede-D. Administración	Madrid	M	A
10	Jefe de departamento	Formador	Sede-D. Académica (DCL)	Madrid	H	A
11	Jefa de departamento		Sede-D. Patrocinio y Gestión Comercial	Madrid	M	B
12	Jefa de departamento		Sede-D. RR. HH. (Personal)	Madrid	M	B
13	Jefa de estudios	Profesora	Centro	Roma	M	B
14	Profesora	Sindicato / RAM	Centro	Nápoles	M	B
15	Directora		Centro	Dublín	M	B
16	Director	Subdirector D. Cultura	Centro	Mánchester	H	B
17	Técnico	Comité /JE/profesor	Sede-D. Académica (DOA)	Madrid	H	B
18	Responsable de unidad		Secretaría General	Madrid	M	B
19	Jefe de departamento	Administrador centro	Sede-D. Planif. y Control de Gestión	Madrid	H	B
20	Técnica	Profesora colaboradora	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	C
21	Profesora	Formadora	Centro	Estocolmo	M	C
22	Responsable de unidad	Técnica (UNT/DFP)	Sede-D. Académica (DCL)	Madrid	M	C
23	Jefe de departamento		Sede-D. RR. HH. (DRC)	Madrid	H	C
24	Jefe de estudios	Formador	Centro	Londres	H	C
25	Jefe de estudios	Formador	Centro	Cracovia	H	C
26	Técnica	Profesora centro	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	C

27	Responsable de unidad	Formadora	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	C
28	Jefa de departamento	DOA	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	D
29	Responsable de Unidad	Formadora/DFP	Sede-D. Académica (DOA)	Madrid	M	D
30	Jefe de departamento	Formador	Sede-D. Académica (DOA)	Madrid	H	C
31	Técnica	Formadora	Sede-D. Académica (DFP)	Alcalá	M	D
32	Técnica	Profesora centro/DFP	Sede-D. Académica (DOA)	Madrid	M	D
33	Formador		Externo	Madrid	H	D
34	Formadora		Externo	Barcelona	M	D
35	Formadora		Externa	Barcelona	M	D
36	Profesora	Técnica (DFP)	Centro- Marrakech	Marrakech	M	D
37	Formadora		Externa	Madrid	M	D
38	Formadora		Externa	Barcelona	H	D
39	Formadora		Externa	Santander	M	D

Anejo 2. Actividad en grupo para profesores

2.1. Pautas

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Pautas para responsables académicos. Sesión de profesores

1. PRESENTACIÓN

La presente actividad se enmarca en uno de los proyectos que el IC está desarrollando en estos momentos y que tiene por objetivo definir cuáles son las competencias de un buen profesor o una buena profesora de la institución. Para ello, se han tenido en cuenta las opiniones del personal de distintas áreas de la sede (jefes de departamento, técnicos, etc.) y de los centros (directores, administradores, jefes de estudios, etc.). Nuestro objetivo con esta actividad es dar también cabida en este documento a la voz de los profesores de cada uno de los centros de la red.

2. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

Identificar y recoger por escrito, por un lado, las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC y, por otro, los comentarios que surjan a partir de la reflexión generada.

3. METODOLOGÍA

La metodología propuesta supone formar un único grupo de profesores de plantilla y colaboradores pautado por un moderador (responsable académico). El tiempo de realización de la actividad será de una hora.
Serán los propios profesores los que discutan, seleccionen y recojan por escrito entre 5 y 7 características que definan a un buen profesor o una buena profesora del IC, presentadas por orden de importancia.

4. PERFIL DE LOS PROFESORES PARTICIPANTES

En cada centro se formará un único grupo de 6 a 8 profesores, constituido por un 50% de profesores de plantilla y un 50% de profesores colaboradores que, de manera voluntaria, deseen participar en el proyecto.

Requisitos que deberán cumplir los profesores que participen:
- Tiempo mínimo de antigüedad en el centro: un año.

En caso de que no fuera posible constituir un grupo de estas características, deberá quedar recogido en el apartado de observaciones de la ficha general de datos.

5. FUNCIONES DEL RESPONSABLE ACADÉMICO

- Informar a los profesores sobre la convocatoria de participación.
- Seleccionar a los 6/8 miembros del grupo de entre los profesores interesados en participar en la sesión, cumpliendo la proporción estipulada.
- Recoger en la ficha general de datos la información aportada por los profesores en su ficha de participante.
- Enviar toda la documentación dentro del plazo de entrega (ver epígrafe 8).

6. FUNCIONES DEL RESPONSABLE ACADÉMICO COMO MODERADOR

La función del moderador es pautar el trabajo del grupo sin intervenir ni participar en el desarrollo de la actividad y encargarse de recoger al final de la sesión las fichas individuales de los participantes y las hojas de trabajo n.º1 y n.º2 elaboradas por el grupo.

Antes de la sesión:
- Imprimir ocho copias de la ficha del participante (una para cada profesor).
- Imprimir una copia de cada hoja de trabajo (n.º1 y n.º2) para la sesión.
- Preparar la sala de modo que las sillas estén en círculo o en 'u' para que puedan usar la pizarra, si lo desean.

Durante la sesión:
- Presentar concisa y brevemente el proyecto.
- Entregar las ocho fichas individuales a los profesores.
- Entregar el ejemplar de la hoja de trabajo n.º1 y n.º 2 al grupo para la sesión de trabajo.
- Dar pautas sobre control del tiempo (informar de que tienen 1 hora / quedan 30 min / quedan 15 min).
- Centrar y redirigir la discusión (solo en el caso de que el grupo no esté cumpliendo la tarea y cuando hayan transcurrido los primeros 20/30 minutos).
- Recoger las dos hojas de trabajo y las ocho fichas individuales de los participantes.

7. RELACIÓN DE DOCUMENTOS

- Ficha del participante (anejo 1).
- Hojas de trabajo n.º1 y n.º2 (anejo 2).
- Ficha general de datos (anejo 3).

8. DOCUMENTACIÓN Y FECHA DE ENTREGA

El responsable académico deberá enviar toda la documentación dentro del plazo de entrega a la siguiente dirección de correo electrónico: Helena Ruiz Miralles cfp1@cervantes.es.

La documentación que debe enviarse es la siguiente:
- Fichas de los participantes.
- Hojas de trabajo n.º1 y n.º2.
- Ficha general de datos.

Último día para la entrega de documentos: lunes, 30 de mayo de 2011.

2.2. Hojas de trabajo 1 y 2

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo n.º 1

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PROFESOR O UNA BUENA PROFESORA DEL IC

CENTRO IC:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?

Hoja de trabajo n.º 2

COMENTARIOS DE REFLEXIÓN

CENTRO IC:

2.3. Ficha del participante

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Ficha del participante

1. OBJETIVO

Participar en la descripción de las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC.

2. DURACIÓN

1 hora

3. INSTRUCCIONES DE LA ACTIVIDAD

- Debe completar de forma individual la ficha del participante (epígrafe 4).
- Debe realizar la siguiente tarea en grupo:
  - Elaborar una lista de las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC. Deben recogerse entre 5 y 7 características, presentadas por orden de importancia en la hoja de trabajo n.º1.
  - Recoger por escrito en la hoja de trabajo n.º2 los comentarios surgidos a partir de la reflexión generada.
- Una vez terminada la sesión, entregue la ficha del participante al moderador junto con la actividad común de las hojas de trabajo n.º1 y n.º2.
- El moderador solo:
  - entregará y recogerá las fichas del participante;
  - dará las pautas iniciales;
  - no participará ni contestará a preguntas;
  - recordará el tiempo que falta para terminar la actividad (cuando queden 30 y 15 minutos);
  - recogerá las hojas de trabajo n.º1 y n.º2 al final de la sesión.

4. FICHA DEL PARTICIPANTE

Para el correcto análisis de los datos de esta investigación, le rogamos que cumplimente la siguiente ficha:

IC de:	
Nombre	
Nacionalidad	
Sexo	
Edad	18-20 21-30 31-40 41-50 51-60 Más de 60 (rodee con un círculo la opción adecuada)
Profesor	Plantilla Colaborador (rodee con un círculo la opción adecuada)
Antigüedad en el IC	

Experiencia docente	

5. METODOLOGÍA

- Va a trabajar con siete compañeros, profesores del centro.
- Los datos recogidos en cada uno de los centros se enviarán a la sede en Madrid y los resultados obtenidos se harán públicos a través de un informe del IC.

Muchas gracias por su colaboración.

2.4. Ficha general de datos

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Ficha general de datos

Centro IC:							
	Nombre	Nacionalidad	Sexo	Edad	Profesor	Antigüedad en el IC	Experiencia docente
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
Observaciones:							

Anejo 3. Actividad en grupo para alumnos

3.1. Pautas

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Pautas para responsables académicos – sesión de alumnos

1. PRESENTACIÓN

La presente actividad se enmarca en uno de los proyectos que el IC está desarrollando en estos momentos y que tiene por objetivo definir cuáles son las competencias de un buen profesor o una buena profesora de la institución. Para ello, se han tenido en cuenta las opiniones del personal de distintas áreas de la sede (jefes de departamento, técnicos, etc.) y de los centros (directores, administradores, jefes de estudios, profesores, etc.). Nuestro objetivo con esta actividad es dar también cabida en este documento a la voz de los alumnos de cada uno de los centros de la red.

2. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD

Identificar y recoger por escrito, por un lado, las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC y, por otro, los comentarios que surjan a partir de la reflexión generada.

3. METODOLOGÍA

La metodología propuesta supone formar un único grupo de alumnos pautado por un moderador (responsable académico o profesor) que, a ser posible, no haya sido profesor de ninguno de los alumnos que constituyan el grupo. El tiempo de realización de la actividad será de una hora.
Serán los propios alumnos los que discutan, seleccionen y recojan por escrito entre 5 y 7 características que definan a un buen profesor o una buena profesora del IC, presentadas por orden de importancia.

4. PERFIL DE LOS ALUMNOS PARTICIPANTES

Cada centro seleccionará 8 alumnos que, de manera voluntaria y fuera del horario lectivo, deseen participar en la sesión en grupo, en la que se usará la lengua vehicular para incluir las aportaciones de todos los alumnos.

Requisitos que deberán cumplir los alumnos que participen:
- Tiempo mínimo de permanencia en el centro: un año.
- El grupo ideal estaría representado por alumnos de todos los niveles de dominio de la lengua en la siguiente proporción:

  Nivel A: 4 alumnos Nivel B: 3 alumnos Nivel C: 1 alumno

En caso de que no fuera posible constituir un grupo de estas características, deberá quedar recogido en el apartado de observaciones de la ficha general de datos.

5. FUNCIONES DEL RESPONSABLE ACADÉMICO

- Nombrar al moderador de entre los profesores del centro e informarle de sus funciones.
- Informar a los alumnos sobre la convocatoria de participación.
- Seleccionar a los 8 miembros del grupo de entre los estudiantes interesados en participar en la sesión.

- Traducir los documentos (ficha del participante y hojas de trabajo n.º 1 y n.º2) a la lengua vehicular de los alumnos.
- Recoger en la ficha general de datos la información aportada por los alumnos en su ficha de participante.
- Traducir las hojas de trabajo n.º 1 y n.º2 elaboradas por los alumnos.
- Enviar toda la documentación dentro del plazo de entrega (ver epígrafe 8).

6. RELACIÓN DE DOCUMENTOS

- Ficha del participante (anejo 1).
- Hojas de trabajo n.º1 y n.º2 (anejo 2).
- Ficha general de datos (anejo 3).

7. FUNCIONES DEL MODERADOR

La función del moderador es pautar el trabajo del grupo sin intervenir ni participar en el desarrollo de la actividad y encargarse de recoger al final de la sesión las fichas individuales de los participantes y las hojas de trabajo n.º1 y n.º2 elaboradas por el grupo.

Antes de la sesión:

- Imprimir ocho copias de la ficha del participante traducida a la lengua vehicular (una para cada alumno).
- Imprimir una copia de cada hoja de trabajo (n.º1 y n.º2) para la sesión.
- Preparar la sala de modo que las sillas estén en círculo o en 'u' para que puedan usar la pizarra, si lo desean.

Durante la sesión:

- Presentar concisa y brevemente el proyecto.
- Entregar las ocho fichas individuales del participante a los alumnos.
- Entregar el ejemplar de la hoja de trabajo n.º1 y n.º2 al grupo para la sesión de trabajo.
- Dar pautas sobre el control del tiempo (informar de que tienen 1 hora / quedan 30 min. / quedan 15 min.).
- Centrar y redirigir la discusión (solo en el caso de que el grupo no esté cumpliendo la tarea y cuando hayan transcurrido los primeros 20/30 minutos).
- Recoger las dos hojas de trabajo y las ocho fichas individuales de los participantes.

Después de la sesión:

- Entregar toda la documentación recogida en la sesión al responsable académico.

8. DOCUMENTACIÓN Y FECHA DE ENTREGA

El responsable académico deberá enviar toda la documentación dentro del plazo de entrega a la siguiente dirección de correo electrónico: Helena Ruiz Miralles cfp1@cervantes.es.

La documentación que debe enviarse es la siguiente:

- Fichas de los participantes.
- Hojas de trabajo n.º1 y n.º2 con su respectiva traducción al español.
- Ficha general de datos.

Último día para la entrega de documentos: lunes, 30 de mayo de 2011.

3.2. Hojas de trabajo 1 y 2

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo n.º 1

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PROFESOR O UNA BUENA PROFESORA DEL IC

CENTRO IC:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?

Hoja de trabajo n.º 2

COMENTARIOS DE REFLEXIÓN

CENTRO IC:

3.3. Ficha del participante

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Ficha del participante

1. OBJETIVO

Participar en la descripción de las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC.

2. DURACIÓN

1 hora

3. INSTRUCCIONES DE LA ACTIVIDAD

- Debe completar de forma individual la ficha del participante (epígrafe 4).
- Debe realizar la siguiente tarea en grupo:
  - Elaborar una lista de las características que definen a un buen profesor o una buena profesora del IC. Deben recogerse entre 5 y 7 características, presentadas por orden de importancia en la hoja de trabajo n.º1.
  - Recoger por escrito en la hoja de trabajo n.º2 los comentarios surgidos a partir de la reflexión generada.
- Podrá usar la lengua materna o lengua de comunicación del grupo.
- Una vez terminada la sesión, entregue la ficha del participante al moderador junto con la actividad común de las hojas de trabajo n.º1 y n.º2.
- El moderador solo:
  - entregará y recogerá las fichas del participante;
  - dará las pautas iniciales;
  - no participará ni contestará a preguntas;
  - recordará el tiempo que falta para terminar la actividad (cuando queden 30 y 15 minutos);
  - recogerá las hojas de trabajo n.º1 y n.º2 al final de la sesión.

4. FICHA DEL PARTICIPANTE

Para el correcto análisis de los datos de esta investigación, le rogamos que cumplimente la siguiente ficha:

IC de:	
Nombre	
Nacionalidad	
Sexo	
Edad	18-20 21-30 31-40 41-50 51-60 Más de 60 (rodee con un círculo la opción adecuada)
Nivel de español	A1 A2 B1 B2 C1 C2 (rodee con un círculo la opción adecuada)
Permanencia en el IC	1 - 2 años 2 - 4 años Más de 4 años (rodee con un círculo la opción adecuada)
Correo electrónico: (escriba su correo electrónico en el caso de que desee recibir el informe sobre la investigación)	

5. METODOLOGÍA

- Va a trabajar con siete compañeros del centro de distintos niveles.
- Los datos recogidos en cada uno de los centros se enviarán a la sede en Madrid y los resultados obtenidos se harán públicos a través de un informe del IC.

Muchas gracias por su colaboración.

3.4. Ficha general de datos

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Ficha general de datos

Centro IC:						
	Nombre	Nacionalidad	Sexo	Edad	Nivel	Permanencia
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
Observaciones:						

Anejo 4. Lista de centros que participaron en las actividades para profesores y alumnos y número de participantes por centro

N.º de centro	Centro	ZONA	N.º participantes profesores	N.º participantes alumnos
-	Albuquerque	AMÉRICA_EE. UU.	0	0
1	Ammán	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	5	9
2	Argel	MAGREB	Desestimados	5
3	Atenas	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	11	8
-	Beirut	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	0	0
4	Belgrado	EUROPA _ ESTE	8	8
5	Belo Horizonte	AMÉRICA _ BRASIL	0	8
6	Berlín	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	6	0
7	Brasilia	AMÉRICA _ BRASIL	6	8
-	Bremen	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	0	0
-	Bruselas	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	0	0
8	Bucarest	EUROPA _ ESTE	6	0
9	Budapest	EUROPA _ ESTE	8	6
-	Burdeos	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	Desestimados	Desestimados
10	Casablanca	MARRUECOS	8	5
11	Chicago	AMÉRICA_EE. UU.	Desestimados	13
12	Cracovia	EUROPA _ ESTE	8	6
-	Curitiba	AMÉRICA _ BRASIL	0	0
13	Damasco	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	8	8
-	Dublín	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA	Desestimados	Desestimados
14	El Cairo	MAGREB	9	0
15	Estambul	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	8	10
16	Estocolmo	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	6	9
17	Fez	MARRUECOS	8	7
-	Florianópolis	AMÉRICA _ BRASIL	0	0
-	Fráncfort	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	0	0
-	Gibraltar	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	0	0
18	Hamburgo	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	5	6
-	Leeds	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA	0	Desestimados
19	Lisboa	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	6	0
-	Londres	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA	7	0
20	Lyon	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	4	17
-	Mánchester	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA	0	Desestimados
21	Manila	PACÍFICO	9	9
22	Marrakech	MARRUECOS	6	6
23	Milán	EUROPA_ITALIA	8	8
24	Moscú	EUROPA _ ESTE	11	3
25	Múnich	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	8	5
26	Nápoles	EUROPA_ITALIA	6	8
-	Nueva Delhi	PACÍFICO	0	0
27	Nueva York	AMÉRICA_EE. UU.	6	0
28	Orán	MAGREB	6	10
29	Palermo	EUROPA_ITALIA	4	8

30	París	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	6	Desestimados
-	Pekín	PACÍFICO	0	0
31	Porto Alegre	AMÉRICA _ BRASIL	0	8
32	Praga	EUROPA _ ESTE	8	0
33	Rabat	MARRUECOS	8	Desestimados
-	Recife	AMÉRICA _ BRASIL	0	0
34	Río de Janeiro	AMÉRICA _ BRASIL	6	9
35	Roma	EUROPA_ITALIA	8	4
-	Salvador	AMÉRICA _ BRASIL	0	0
36	São Paulo	AMÉRICA _ BRASIL	8	8
37	Sídney	PACÍFICO	7	8
38	Sofía	EUROPA _ ESTE	6	7
39	Tánger	MARRUECOS	6	8
40	Tel Aviv	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA	0	6
41	Tetuán	MARRUECOS	8	8
42	Tokio	PACÍFICO	6	6
43	Toulouse	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR	6	8
-	Túnez	MAGREB	0	0
44	Utrecht	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	6	0
45	Varsovia	EUROPA _ ESTE	11	6
-	Viena	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA	0	0
45	Nº total de centros		260	276
			6,5	7,7

Total centros:	45	42
Desestimados	4	6
Centros válidos	41	36

N.º de centros que aportan datos PROFESORES por zonas geográficas:

3	AMÉRICA _ BRASIL
1	AMÉRICA_EE. UU.
5	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA
8	EUROPA _ ESTE
4	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR
4	EUROPA_ITALIA
1	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA
2	MAGREB
6	MARRUECOS
4	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA
3	PACÍFICO
41	TOTAL

N.º de centros que aportan datos ALUMNOS por zonas geográficas:

5	AMÉRICA _ BRASIL
1	AMÉRICA_EE. UU.
3	EUROPA _ ALEMANIA + AUSTRIA + HOLANDA + SUECIA
6	EUROPA _ ESTE
2	EUROPA _ FRANCIA + BÉLGICA + PORTUGAL + GIBRALTAR
4	EUROPA_ITALIA

0	EUROPA_REINO UNIDO + IRLANDA
2	MAGREB
5	MARRUECOS
5	MEDIO-ORIENTE Y GRECIA
3	PACÍFICO
36	TOTAL

Anejo 5. Árbol de categorías resultante del análisis del discurso de los grupos de discusión

6. Tabla de características del buen profesor y de la buena profesora del Instituto Cervantes

En este apartado se enumeran las diferentes características que se consideran deseables del profesorado. Todas las características han salido espontáneamente de los grupos de discusión. Se trata por tanto de una recopilación empírica. No quiere decir que estén todas, pero sí que han aparecido sin ser inducidas. Una clasificación lógica tendría que completar las categorías en las que figura sólo un valor, pero se deducen los restantes. Las que tienen asterisco aparecen con más frecuencia. En apartados posteriores se comentan las características, se matizan, se señalan las que tienen controversia, por ejemplo *tener juventud,* y se ilustran con citas de los grupos. Se han agrupado en seis temas.

- Características centradas en la docencia
- Sensibilidad cultural
- Características personales
- Habilidades para el equipo de trabajo
- Compromiso con la institución
- Un plus por ser del Instituto Cervantes

La minuciosa y extensa relación de características hace impensable que una persona tenga que reunir todas ellas, pero son ingredientes posibles del buen profesor o profesora del Instituto Cervantes.

Características centradas en la docencia

- Sabe realizar la interlocución entre dos mundos

- Es un buen profesional docente

- Tiene formación*
    - Tiene una buena formación de contenidos
        - Conoce las corrientes pedagógicas
        - Conoce didáctica de la lengua*
        - Tiene formación en lingüística
            - Semántica cognitiva
            - Pragmática
        - Conoce la política lingüística europea
        - Conoce la psicología del aprendizaje colaborativo
        - Conoce la sociología del aprendizaje
        - Conoce la animación del aula
        - Conoce la dinámica de grupo
        - Conoce las nuevas tecnologías
    - Tiene másters, doctorados
    - Mantiene una formación continua
    - Tiene una formación polivalente
        - Está capacitado para hacer cosas

- Está informado
    - Está actualizado

- Tiene experiencia

- Sabe enseñar*
    - Enseña la lengua
    - Enseña la cultura española
    - Enseña a comunicarse en una lengua
    - Sabe transmitir una experiencia

- Tiene capacidad pedagógica

- Gestiona el aula
    - Sabe diseñar un programa
    - Planifica*
    - Prepara bien las clases*
    - Sabe dar bien las clases*
        - Propone actividades
        - Sabe implicar a los alumnos y a las alumnas en las tareas de una clase
    - Evalúa
        - La ejecución
        - Los alumnos y las alumnas
            - Prepara exámenes
    - Busca recursos*
        - Prepara materiales
        - Conoce las publicaciones de diferentes métodos
        - Saber seleccionar manuales con el equipo docente
        - Conoce donde están los recursos
            - Sabe donde están los recursos en la Red
        - Sabe donde acudir para conseguir cosas
        - Conoce los temas del periódico del día

- Observa*
    - el alumno
        - se da cuenta del que está descolgado
    - el grupo
        - percibe una clase medio vacía
    - el entorno

- Tiene una enseñanza centrada en el alumno

    - Conoce a sus alumnos y alumnas*
        - Conoce sus nombres
        - Conoce sus expectativas
        - Conoce sus inquietudes
        - Conoce sus necesidades
        - Conoce sus gustos
        - Conoce sus creencias
        - Conoce cómo son
        - Conoce su trayectoria
            - Conoce de qué curso viene
            - Conoce su trayectoria en el centro
            - Conoce su trayectoria fuera del centro
        - Conoce su tradición educativa
        - Sabe lo que sus alumnos y alumnas aportan al currículum

    - Tiene interés en los alumnos y alumnas*
        - Estima a los alumnos y alumnas
        - Cree en los alumnos y alumnas
            - Cree en el potencial de los alumnos y alumnas
            - Cree en lo que puede el alumno y construye sobre ello
        - Respeta a los alumnos y alumnas
            - Los asume como personas
        - Desarrolla empatía con los alumnos y alumnas*
            - Crea nexos de afectividad
        - Sabe poner su ego en segundo lugar

- Tiene capacidad de adaptarse*
    - Sabe adecuar el currículum que el profesor o profesora pretende al currículum del alumno o de la alumna

que le entra
- Sabe adaptar los diferentes niveles de currículum: del Instituto, del Centro, El suyo y el del alumno o alumna
- Sabe interpretar la situación en la que se encuentra
- Sabe elegir entre la gran cantidad de recursos que tiene*
- Se adapta al estado de ánimo de los alumnos y alumnas

- Sabe llevar a la práctica
  - Sus conocimientos teóricos
    - Sus conocimientos declarativos
      - Lingüísticos
      - Metodológicos
  - Sus aprendizajes
  - Sus reflexiones
  - El currículum del Instituto Cervantes
    - Contenidos semánticos
    - Contenidos socioculturales

- Domina el proceso de comunicación
  - Es un buen comunicador*
  - Sabe dialogar
  - Sabe hacerse entender
  - Realiza escucha activa
  - Integra lo que sus alumnos y alumnas le van diciendo
  - Sabe leer entre líneas, no sólo lo expresado de forma literal
  - Se retroalimenta de la acogida de sus propuestas

- Domina el proceso de aprendizaje
  - Hace que aprendan*
    - Hace que los alumnos y alumnas aprendan sin darse cuenta
  - Fomenta la autonomía de los alumnos y alumnas
  - Es facilitador del aprendizaje
  - Realiza seguimiento del aprendizaje
    - Hace una valoración de quién está aprendiendo y quién no
    - Dentro y fuera del aula
  - Sabe sacar lo que los alumnos y alumnas saben del idioma*
  - Sabe guiar al alumno
  - Sabe marcar un camino
  - Sabe satisfacer sus necesidades de aprendizaje
  - Es consciente de sus posiciones
    - en torno a la enseñanza
    - en torno a lo que es aprender
    - en torno a la lengua
  - Consigue que el alumno vea la lengua desde muchos puntos de vista

- Sabe motivar a los alumnos y a las alumnas*
  - Sabe hacer que los alumnos disfruten aprendiendo*
  - Gusta a los alumnos y alumnas*
  - Traslada su entusiasmo a sus alumnos y alumnas
  - No les aburre

- Gestiona el grupo del aula
  - Crea grupo*
  - Sabe implicar a los alumnos y alumnas
  - Consigue que los alumnos y alumnas quieran hablar, participar
  - Sabe crear buen clima*
    - hay un buen sustrato en el que se puede compartir
    - el grupo a veces se toma cañas
  - Cohesiona al grupo*
  - Crea una dinámica de grupo

- Tiene autoridad pero no es autoritario

- Conoce metodologías*
  - Tiene criterio metodológico
  - Sabe modificar sus principios metodológicos
  - Tiene variedad

- Actúa fuera del aula
  - Se hace responsable del aprendizaje fuera del aula
  - Atiende a sus alumnos y alumnas
  - Responde emails

- Reflexiona sobre su praxis*
  - Se cuestiona
    - Se hace las preguntas relevantes para encontrar soluciones
    - Busca nuevas reinterpretaciones
    - Reinterpreta el currículum
  - Analiza
    - Sabe actuar comparando
    - Sabe relativizar
  - Realiza autocrítica
    - Se autoconfronta
    - Tiene capacidad para enfrentarse a sus contradicciones
    - Revisa sus creencias
      - Pone en entredicho sus creencias
    - Se evalúa a sí mismo

- Realiza investigación*
  - Realiza investigación en la acción
    - Investiga a través de la observación en el aula
  - Investiga sobre
    - Semántica cognitiva
    - Pragmática
    - Didáctica
    - Evaluación
      - El portfolio

- Consigue
  - La satisfacción del alumno
  - Que los alumnos y alumnas estén contentos
  - Que los alumnos y alumnas quieran venir
  - Que los alumnos y alumnas quieran repetir

Sensibilidad cultural

- Conoce la cultura y sociedad del país en el que está
  - Tiene información
  - Tiene contactos
    - Tiene contactos en el mundo académico
    - Busca interlocutores
  - Conoce la ciudad

- Tiene una actitud favorable a la cultura del país en el que está*
  - Tiene curiosidad por conocer mundos
  - Intenta entender la cultura
  - Sabe ver lo positivo
  - Tiene vocación por vivir en ese país
  - Es tolerante
  - Respeta a las personas con una cultura diferente

- Conocen la lengua local

- Es puente entre culturas
    - Dialoga entre lo propio y lo ajeno
    - Es mediador intercultural

Características personales

- Está vivo
    - Tiene energía
    - Tiene ganas*
        - Sabe renovar las ganas
    - No es
        - un zombie
        - quemado
        - anquilosado
        - frustrado
        - cansado
    - Tiene juventud

- Está motivado*
    - Tiene interés
    - Tiene entusiasmo
    - Quiere hacer cosas
    - Ausencia de desmotivación, desidia
    - Capacidad de automotivarse
        - Sabe sacarle punta a su trabajo

- Tiene vocación
    - Hace lo que le gusta*
    - Disfruta de la experiencia
    - Le da sentido y le hace feliz relacionar mundos distintos
    - Comprometido

- Es feliz*

- Motiva
    - Anima a la gente a hacer cosas
        - Evita aburrir a los que están a su alrededor

- Tiene un desarrollo personal
    - Se desarrolla a sí mismo
    - Es capaz de evolucionar
    - Quiere mejorar*
    - Sabe fomentar su propio desarrollo profesional

- Quiere aprender
    - Quiere formarse*
    - Tiene ganas de aprender del propio trabajo

- Es autónomo

- Tiene un buen núcleo emocional
    - Tiene inteligencia emocional
    - Autoconfianza
        - Tiene confianza en sí mismo a pesar de las dudas
        - Evita estancarse en la inseguridad
    - Tiene satisfacción personal

- No piensa que es el mejor y ya lo sabe todo
- Es constructivo, tiene espíritu positivo
- Trasmite afecto, cariño
- Sabe recibir afecto
- Tiene equilibrio
    - Ausencia de desequilibrio
    - Ausencia de trastorno mental
    - No es conflictivo (en el sentido personal)
    - No es destructivo
    - No genera mala energía
    - Que no le coma el tiempo y la angustia
- Tiene sensibilidad, es sensible
- Tiene generosidad
- Es creíble
- Es tolerante
- Es valiente
    - Sabe romper las reglas que le han dado
    - Sabe luchar contracorriente

- Tiene flexibilidad*
    - Se adapta a contextos de enseñanza
    - Se adapta a diferentes grupos de alumnos y alumnas
    - Se adapta a equipos diferentes
    - Se adapta a contextos institucionales
        - Se adapta al Instituto Cervantes
    - Se adapta a otras culturas

- Tiene versatilidad
    - Interactúa de maneras diferentes
    - Tiene capacidad de adoptar diferentes roles

- Es un buen profesional
    - Tiene gusto por el trabajo bien hecho
    - Tiene rigor, seriedad

- Creativo*

- Tiene iniciativa
    - Elabora proyectos
    - Pone en marcha recursos

- Innovador
    - Hace que cada clase pueda ser diferente
    - Quiere experimentar*
    - Tiene herramientas para salir de la rutina

- Tiene inquietud
    - Tiene curiosidad

- Abierto*
    - A proyectos
    - A la formación
    - A la gente
        - A recibir de los demás

- Tiene sentido del humor

- Tiene inteligencia
    - Sabe sortear obstáculos
    - Sabe adaptarse a situaciones distintas

- Acepta la complejidad

- Es culto

- Estilo de vida
  - Universalidad, Nomadismo
  - Tiene resistencia

Habilidades para el equipo de trabajo

- Tiene capacidad de relación
  - Tiene habilidades sociales
  - Tiene empatía*
  - Tener una capacidad de cintura
  - Es un relaciones públicas
- Conoce a los compañeros y compañeras
  - Sus tareas
  - Sus gustos
  - Su trayectoria

- Trabaja en equipo*
  - Necesita construir con los demás
  - Viene con ganas de trabajar en equipo*
  - Viene con ideas que puede aportar al resto
  - Viene con ganas de coger cosas del resto
  - Valora el trabajo en equipo
    - Como medio para mejorar
    - Para conseguir resultados
  - Colabora, coopera con los demás*
  - Comunica los valores
  - Comparte proyectos con la plantilla
  - Comparte tareas
  - Contrasta los trabajos*
    - Comparte con los demás lo que funciona*
    - Autoconfronta en grupo
      - Comparte sus contradicciones
      - Verbaliza lo que está pasando
  - Experimenta con otras personas
  - Aprende a trabajar en equipo
  - Aprende de los demás
    - Realiza aprendizaje colaborativo
  - No trabaja solo
  - No mantiene compartimentos estancos

- Tiene una visión compartida
  - Comparte una filosofía
  - Comparte unos principios

- Sabe resolver conflictos*
  - Sabe realizar la mediación
  - Sabe ponerse en el papel del otro
  - No crea discordia

- Es formador de profesores y profesoras*
  - Enseña a los nuevos
  - Es tutor de profesores y profesoras
  - Realiza coaching entre compañeros

- Tiene capacidad de liderazgo*

- Hace que se comparta una misma línea de trabajo
- Promueve debates
    - Promueve cafés didácticos
- Cohesiona el grupo*
- Motiva
    - Sabe estimular
    - Inspira
    - Contagia
- Anima al grupo a hacer cosas
- Crea dinámicas de trabajo en equipo
- Mantiene en el tiempo el liderazgo

- Gestiona el equipo
    - Coordina trabajos
        - Coordina niveles
        - Coordina proyectos

- Tiene una buena convivencia
    - Sintoniza con la vida del centro
    - Tiene sentido de equipo en situaciones extremas

- Comparte proyectos con otros centros
    - A través de videoconferencias
    - A través de la Red

Compromiso con la institución

- Tiene una buena actitud hacia la institución
- Tiene conocimiento de la institución
- Tiene implicación institucional*
    - Participa en actividades culturales
    - Colabora con otros profesionales que no son del profesorado
- Se identifica con los valores de la institución
    - Sabe comunicar los valores de la institución
- Se identifica con el proyecto del centro*
- Se adapta a los requerimientos de la institución
- Es polivalente
- Es fiel a las líneas estratégicas
- Es consonante con las líneas metodológicas
- No es desleal
- Representa adecuadamente a la Institución
- Realiza actividades comerciales*
    - Conoce los productos del Instituto Cervantes
    - Habla al alumnado de los productos del Instituto Cervantes

- Aspira a desarrollar una carrera profesional
    - Evolucionando en el organigrama de la institución
    - Evolucionando como docente

- Representa la comunidad que habla español
    - Es portavoz de una comunidad de hablantes de español
    - Representa España
    - Da una buena imagen de España
    - Representa la marca España

Un plus por ser del Instituto Cervantes

- Tiene un alto nivel de formación*

- Tiene formación especializada

- Realiza un enseñanza de calidad*
  - Técnicamente está bien preparado
  - Actualizado en métodos
  - Actualizado en nuevas tecnologías

- Tiene que tener el matiz de investigador
- Realiza una enseñanza con personas que acuden voluntariamente
- Está preparado para ejercer la profesión fuera de su país
- Representa a una institución pública

Anejo 6. Ejemplos de datos remitidos por los centros: grupo de alumnos (Estocolmo), grupo de profesores (Atenas)

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo n.º 1

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PROFESOR O UNA BUENA PROFESORA DEL IC

CENTRO IC: Estocolmo

1. Energético
2. Actualizado, informado
3. Pedagógico
4. Competente
5. Entusiasta
6. Que tenga la capacidad de improvisar
7. Que anime

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo n.º 2

COMENTARIOS DE REFLEXIÓN

CENTRO IC: Estocolmo

1. Energético: Debe ser divertido ir a clases. Uno se siente motivado a seguir si el profesor es energético. El alumno siente cuando al profesor le gusta impartir clases.
2. Actualizado, informado: Que pueda crear discusiones interesantes y que invite a la conversación.
3. Pedagógico: Capaz de enseñar de una forma estructurada y metódica.
4. Competente: Que tenga un gran conocimiento del español.
5. Entusiasta: Que integre a todo el grupo y que haga la lección amena. El alumno da más de si con un profesor que sea entusiasta.
6. Que tenga la capacidad de improvisar: Que pueda captar lo que se dice en clase para hacer la clase más dinámica. Que se pueda salir del programa / libro sin salirse del tema.
7. Que anime: Que pueda captar las necesidades especiales de cada alumno según sus aptitudes y posibilidades. Que haga quedarse a los alumnos a pesar de que estos se quieran ir a casa.

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo nº 1

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PROFESOR O UNA BUENA PROFESORA DEL IC

CENTRO IC: Atenas

1. Conocimiento exhaustivo de la materia y la metodología (estar formado e informado continuamente).
2. Capacidad de transmitir, motivar y ponerse en el lugar del alumno (empatía).
3. Trato cordial con el alumnado: respeto, paciencia, humildad, don de gentes, capacidad de escuchar y negociar, valoración de sus esfuerzos, etc.
4. Capacidad de trabajo: organización, planificación, diligencia y ganas.
5. Experiencia: capacidad de gestionar problemas e improvisar soluciones, mano izquierda y tablas.
6. Capacidad de detectar las necesidades e intereses de los alumnos y de adecuar la materia y la metodología al grupo meta.
7. Capacidad de trabajo en equipo y de colaboración con los demás colegas.

¿Qué es ser un buen profesor o una buena profesora del IC?
Hoja de trabajo nº 2

COMENTARIOS DE REFLEXIÓN

CENTRO IC: Atenas

Como el planteamiento era general y básico las reflexiones aportadas por los profesores también empezaron siéndolo y se debatió a fondo cuál es el perfil perfecto del buen profesor del IC. Desde la vocación o el amor por la profesión al aspecto más físico y teatral de la misma (voz, tonos, gestualidad, puesta en escena, vestuario, relación de simpatía con el grupo, capacidad de persuasión, etc.). Desde el carácter personal y el don de enseñar hasta la necesidad de una preparación profesional minuciosa y una puesta al día constante tanto en cuestiones didácticas como culturales y sociales. Se debatió el dilema entre el entusiasmo del profesor joven que compensa su falta de experiencia y el síndrome del profesor quemado que puede enturbiar con su cansancio toda su experiencia. Decidimos no dar por supuestos aspectos de nuestro oficio que deberían ser obvios (el conocimiento de la materia, el buen trato al alumno, la capacidad de trabajo, el espíritu colaborador, etc.) e incluirlas en la lista. En ningún momento apareció el tema, tan necesario en este centro, de la formación y puesta al día en Nuevas Tecnologías. Por lo demás, hubo que discutir sobre el orden de prioridad sobre cualidades fundamentales sobre las que, en realidad y en líneas generales, todos los presentes estaban de acuerdo.

Anejo 7. Árbol de categorías resultante del análisis del discurso de los grupos de discusión y de las actividades para profesores y alumnos[3]

	CATEGORÍA 1		SUBCATEGORIA 1		SUBCATEGORÍA 2
1	Características centradas en la docencia	12	Tiene formación	44	Está actualizado
				45	Tiene capacidad pedagógica
				46	Tiene competencia digital
				49	Tiene una amplia cultura general
				50	Tiene una buena formación de contenidos
				47	Tiene competencia plurilingüe y pluricultural
				48	Es competente en otras lenguas
		8	Promueve una enseñanza centrada en el alumno	30	Atiende las necesidades del alumno
				32	Gestiona el componente afectivo
				33	Guía y orienta al alumno
				34	Sabe motivar
				35	Se adapta a los alumnos
				31	Fomenta la autonomía del alumno
				102	Cree en los alumnos
				103	Conoce a los alumnos
		7	Gestiona el proceso de aprendizaje	26	Evalúa el aprendizaje
				27	Gestiona el grupo del aula
				28	Gestiona recursos
				29	Programa clases y cursos
				106	Atiende al alumno fuera del aula
				96	Enseña a comunicar en la lengua
				97	Organiza tareas para casa
				98	Sabe tratar los errores
		9	Se desarrolla profesionalmente	36	Desarrolla continuamente su formación
				40	Se autoevalúa
				37	Es formador de profesores
				38	Realiza investigación
				39	Reflexiona sobre su praxis
		11	Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	42	Es flexible
				43	Se adapta al contexto
		10	Tiene experiencia docente	41	Tiene experiencia docente
		6	Fomenta valores	25	Fomenta valores

[3] Las categorías se numeraron al vaciar las producciones de profesores y alumnos, siguiendo el orden de creación, por lo que no presentan una secuenciación lógica.

2	Características personales	15	Tiene capacidad de relación	55	Muestra empatía
				56	Es buen comunicador
				58	Es simpático
				59	Es sociable
				60	Tiene paciencia
				57	Es mediador
				87	Tiene sentido del humor
				105	No es autoritario
				114	Tiene mano izquierda
		17	Tiene capacidad para motivarse	64	Está motivado
				65	Tiene vocación
		20	Tiene una actitud de apertura	75	Es creativo
				76	Es innovador
				77	Es receptivo
				78	Es versátil
				74	Es accesible
				92	Tiene inquietudes
				108	Tiene iniciativa
				113	Le gusta vivir en otros países
		14	Tiene sentido crítico	54	Tiene sentido crítico
		13	Es eficiente en su trabajo	52	Es responsable
				51	Es resolutivo
				53	Sabe organizarse
				61	Es autónomo
				62	Es profesional
				63	Es puntual
				95	Es exigente
		19	Tiene un buen núcleo emocional	70	Es respetuoso
				73	Tiene personalidad
				67	Es generoso
				69	Es humilde
				71	Tiene energía
				72	Tiene espíritu constructivo
				68	Es honesto
				90	Tiene autoconfianza
				91	Está satisfecho personalmente
				93	Es equilibrado
				104	Inspira respeto
				111	Es valiente
				112	Es sensible
		16	Tiene buena presencia	66	Tiene buena presencia
		18	Tiene pronunciación y letra claras	94	Tiene una pronunciación y letra claras
		107	Tiene espíritu joven	110	Tiene espíritu joven

3	Capacidad para trabajar en equipo	22	Trabaja en equipo	80	Sabe trabajar en equipo
				81	Tiene conciencia de equipo
				115	Realiza aprendizaje cooperativo
		116	Comparte proyectos con otros centros	126	Comparte proyectos con otros centros
		21	Gestiona conflictos	79	Gestiona conflictos
4	Compromiso institucional	23	Se compromete con la institución	82	Comparte principios metodológicos
				84	Representa a la comunidad de habla hispana
				83	Da a conocer los recursos de la institución
				85	Se compromete con los fines de la institución
				86	Se implica en la institución
				109	Fideliza a los alumnos
				118	Se adapta a la institución
				119	Representa a la institución
				120	Se desarrolla profesionalmente en la institución
5	Sensibilidad cultural	24	Tiene sensibilidad cultural	88	Conoce la lengua del país y su cultura
				89	Es mediador intercultural
				100	Respeta la cultura del alumno
	CATEGORÍAS: 5		SUBCATEGORÍA 1: 21		SUBCATEGORÍA 2: 92
TOTAL: 118 CATEGORÍAS					

Anejo 8. Resultados de las categorías y subcategorías 1 de profesores

8.1. *Características centradas en la docencia*

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS CENTRADAS EN LA DOCENCIA* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene formación	93	33,1%	100,0%
Promueve una enseñanza centrada en el alumno	73	26,0%	39,9%
Se desarrolla profesionalmente	51	18,1%	58,0%
Gestiona el proceso de aprendizaje	36	12,8%	13,9%
Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	21	7,5%	66,9%
Tiene experiencia docente	4	1,4%	59,4%
Fomenta valores	3	1,1%	1,1%
Total	281	100%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene formación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Está actualizado	3	3,2%	3,2%
Tiene capacidad pedagógica	8	8,6%	11,8%
Tiene competencia digital	8	8,6%	20,4%
Tiene competencia plurilingüe y pluricultural	2	2,2%	22,6%
Es competente en otras lenguas	1	1,1%	23,7%
Tiene una amplia cultura general	5	5,4%	29,0%
Tiene una buena formación de contenidos	66	71,0%	100,0%
Total	93	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Promueve una enseñanza centrada en el alumno > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Atiende las necesidades del alumno	17	23,3%	23,3%
Fomenta la autonomía del alumno	6	8,2%	31,5%
Gestiona el componente afectivo	8	11,0%	42,5%
Guía y orienta al alumno	7	9,6%	52,1%
Sabe motivar	16	21,9%	74,0%
Se adapta a los alumnos	19	26,0%	100,0%
Total	73	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Gestiona el proceso de aprendizaje > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Evalúa el aprendizaje	3	8,3%	8,3%
Gestiona el grupo del aula	19	52,8%	61,1%
Gestiona recursos	10	27,8%	88,9%
Programa clases y cursos	4	11,1%	100,0%
Total	36	100,0%	100,0%

SUBCATEGORÍA 1: Se desarrolla profesionalmente > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desarrolla continuamente su formación	25	49,0%	49,0%
Es formador de profesores	4	7,8%	56,9%
Realiza investigación	2	3,9%	60,8%
Reflexiona sobre su praxis	14	27,5%	88,2%
Se autoevalúa	6	11,8%	100,0%
Total	51	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es flexible	11	52,4%	52,4%
Se adapta al contexto	10	47,6%	100,0%
Total	21	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene experiencia docente > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene experiencia docente	4	100,0%	100,0%
Total	4	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Fomenta valores > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Fomenta valores	3	100,0%	100,0%
Total	3	100,0%	

8.2. *Características personales*

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS PERSONALES* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es eficiente en su trabajo	12	11,9%	11,9%
Tiene capacidad de relación	26	25,7%	37,6%
Tiene capacidad para motivarse	17	16,8%	54,5%
Tiene sentido crítico	4	4,0%	58,4%
Tiene un buen núcleo emocional	21	20,8%	79,2%
Tiene una actitud de apertura	21	20,8%	100,0%
Total	101	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1:Tiene capacidad de relación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muestra empatía	13	50,0%	50,0%
Es buen comunicador	6	23,1%	73,1%
Es mediador	1	3,8%	76,9%
Es simpático	1	3,8%	80,8%

Es sociable	1	3,8%	84,6%
Tiene paciencia	4	15,4%	100,0%
Total	26	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene capacidad para motivarse > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Está motivado	11	64,7%	64,7%
Tiene vocación	6	35,3%	100,0%
Total	17	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene una actitud de apertura > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es accesible	1	4,8%	4,8%
Es creativo	8	38,1%	42,9%
Es innovador	4	19,0%	61,9%
Es receptivo	6	28,6%	90,5%
Es versátil	2	9,5%	100,0%
Total	21	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene sentido crítico > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene sentido crítico	4	100,0%	100,0%
Total	4	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Es eficiente en su trabajo > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es autónomo	1	8,3%	8,3%
Es resolutivo	2	16,7%	25,0%
Es responsable	4	33,3%	58,3%
Sabe organizarse	5	41,7%	100,0%
Total	12	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene un buen núcleo emocional > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es generoso	1	4,8%	4,8%
Es honesto	2	9,5%	14,3%
Es humilde	1	4,8%	19,0%
Es respetuoso	10	47,6%	66,7%
Tiene energía	4	19,0%	85,7%
Tiene espíritu constructivo	2	9,5%	95,2%
Tiene personalidad	1	4,8%	100,0%
Total	21	100,0%	

8.3. *Capacidad para trabajar en equipo*

CATEGORÍA *CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Gestiona conflictos	1	2,9%	2,9%
Trabaja en equipo	33	97,1%	100,0%
Total	34	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Trabaja en equipo > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sabe trabajar en equipo	28	84,8%	84,8%
Tiene conciencia de equipo	5	15,2%	100,0%
Total	33	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Gestiona conflictos > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Gestiona conflictos	1	100,0%	100,0%
Total	1	100,0%	

8.4. *Compromiso institucional*

CATEGORÍA *COMPROMISO INSTITUCIONAL* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Se compromete con la institución	31	100,0%	100,0%
Total	31	100,0%	

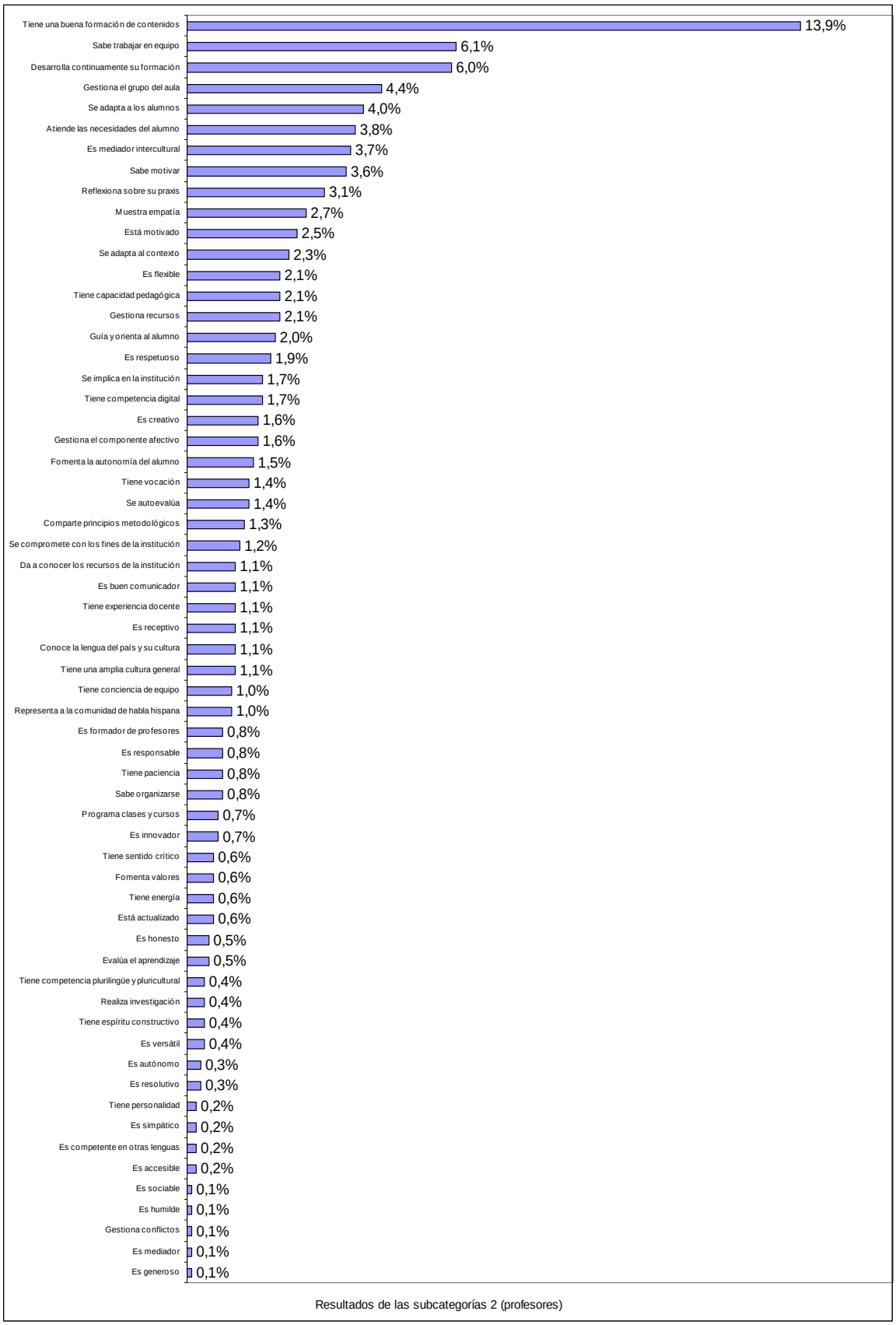
SUBCATEGORÍA 1: Se compromete con la institución > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Comparte principios metodológicos	5	16,1%	16,1%
Da a conocer los recursos de la institución	6	19,4%	35,5%
Representa a la comunidad de habla hispana	5	16,1%	51,6%
Se compromete con los fines de la institución	6	19,4%	71,0%
Se implica en la institución	9	29,0%	100,0%
Total	31	100,0%	

8.5. *Sensibilidad cultural*

CATEGORÍA *SENSIBILIDAD CULTURAL* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene sensibilidad cultural	21	100,0%	100,0%
Total	21	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene sensibilidad cultural > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Conoce la lengua del país y su cultura	5	23,8%	23,8%
Es mediador intercultural	16	76,2%	100,0%
Total	21	100,0%	

Anejo 9. Resultados de las subcategorías 2 de profesores



Anejo 10. Resultados de las categorías y subcategorías 1 de alumnos

10.1. *Características centradas en la docencia*

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS CENTRADAS EN LA DOCENCIA* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene formación	91	38,4%	26,2%
Promueve una enseñanza centrada en el alumno	71	30,0%	56,1%
Gestiona el proceso de aprendizaje	62	26,2%	57,4%
Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	8	3,4%	58,2%
Se desarrolla profesionalmente	3	1,3%	61,6%
Tiene experiencia docente	2	0,8%	100,0%
Total	237	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene formación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene capacidad pedagógica	34	37,4%	9,9%
Tiene una buena formación de contenidos	31	34,1%	14,3%
Es nativo (o tiene conocimientos de nativo)	9	9,9%	51,6%
Está actualizado	4	4,4%	56,0%
Tiene competencia digital	4	4,4%	57,1%
Tiene una amplia cultura general	4	4,4%	60,4%
Es competente en otras lenguas	3	3,3%	61,5%
Tiene competencia plurilingüe y pluricultural	1	1,1%	65,9%
Tiene cultural general	1	1,1%	100,0%
Total	91	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Promueve una enseñanza centrada en el alumno > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sabe motivar	23	32,4%	31,0%
Atiende las necesidades del alumno	22	31,0%	54,9%
Gestiona el componente afectivo	17	23,9%	57,7%
Se adapta a los alumnos	6	8,5%	59,2%
Guía y orienta al alumno	2	4,2%	91,5%
Total	71	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Gestiona el proceso de aprendizaje > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Gestiona el grupo del aula	20	32,2%	1,6%
Programa clases y cursos	11	17,7%	18,7%
Enseña a comunicar en la lengua	10	16,1%	25,2%
Gestiona recursos	8	12,9%	56,5%
Sabe tratar los errores	6	9,7%	69,4%
Evalúa el aprendizaje	4	6,5%	71,0%
Atiende al alumno fuera del aula	1	1,6%	88,7%
Organiza tareas para casa	1	1,6%	98,4%

Tiene capacidad pedagógica	1	1,6%	100,0%
Total	62	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Se desarrolla profesionalmente > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Se autoevalúa	2	66,7%	33,3%
Desarrolla continuamente su formación	1	33,3%	100,0%
Total	3	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es flexible	8	100,0%	100,0%
Total	8	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene experiencia > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene experiencia docente	2	100,0%	100,0%
Total	2	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Fomenta valores > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NO HAY CASOS			

10.2. *Características personales*

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS PERSONALES* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene capacidad de relación	75	45,5%	12,7%
Tiene un buen núcleo emocional	31	18,8%	13,3%
Es eficiente en su trabajo	21	12,7%	58,8%
Tiene una actitud de apertura	19	11,5%	67,3%
Tiene capacidad para motivarse	14	8,5%	86,1%
Tiene una pronunciación y letra claras	4	2,4%	97,6%
Tiene buena presencia	1	0,6%	100,0%
Total	165	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene capacidad de relación > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene paciencia	19	25,3%	8,0%
Es simpático	16	21,3%	25,3%
Es buen comunicador	13	17,3%	26,7%
Tiene sentido del humor	12	16,0%	48,0%
Es sociable	7	9,3%	57,3%
Muestra empatía	6	8,0%	58,7%
Es mediador	1	1,3%	84,0%
No es autoritario	1	1,3%	100,0%
Total	75	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene capacidad para motivarse > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene vocación	10	71,4%	28,6%
Está motivado	4	28,6%	100,0%
Total	14	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene una actitud de apertura > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Es creativo	9	47,4%	15,8%
Es receptivo	5	26,3%	63,2%
Es accesible	3	15,8%	68,4%
Es innovador	1	5,3%	94,7%
Tiene inquietudes	1	5,3%	100,0%
Total	19	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene sentido crítico > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NO HAY CASOS			

SUBCATEGORÍA 1: Es eficiente en su trabajo > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sabe organizarse	7	33,3%	14,3%
Es puntual	4	19,0%	28,6%
Es exigente	3	14,3%	47,6%
Es profesional	3	14,3%	52,4%
Es responsable	3	14,3%	66,7%
Es resolutivo	1	4,8%	100,0%
Total	21	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene un buen núcleo emocional > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene energía	14	45,2%	3,2%
Es respetuoso	7	22,6%	25,8%
Tiene personalidad	3	9,7%	32,3%
Inspira respeto	2	6,5%	35,5%
Tiene espíritu constructivo	2	6,5%	80,6%
Es equilibrado	1	3,2%	87,1%
Tiene autoconfianza	1	3,2%	96,8%
Está satisfecho personalmente	1	3,2%	100,0%
Total	31	100,0%	

10.3. *Capacidad para trabajar en equipo*

CATEGORÍA *CARACTERÍSTICAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Trabaja en equipo	1	100,0%	100,0%
Total	1	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Trabaja en equipo > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sabe trabajar en equipo	1	100,0%	100,0%
Total	1	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Gestiona conflictos > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NO HAY CASOS			

10.4. *Compromiso institucional*

CATEGORÍA *COMPROMISO INSTITUCIONAL* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Se compromete con la institución	5	100,0%	100,0%
Total	5	100,0%	

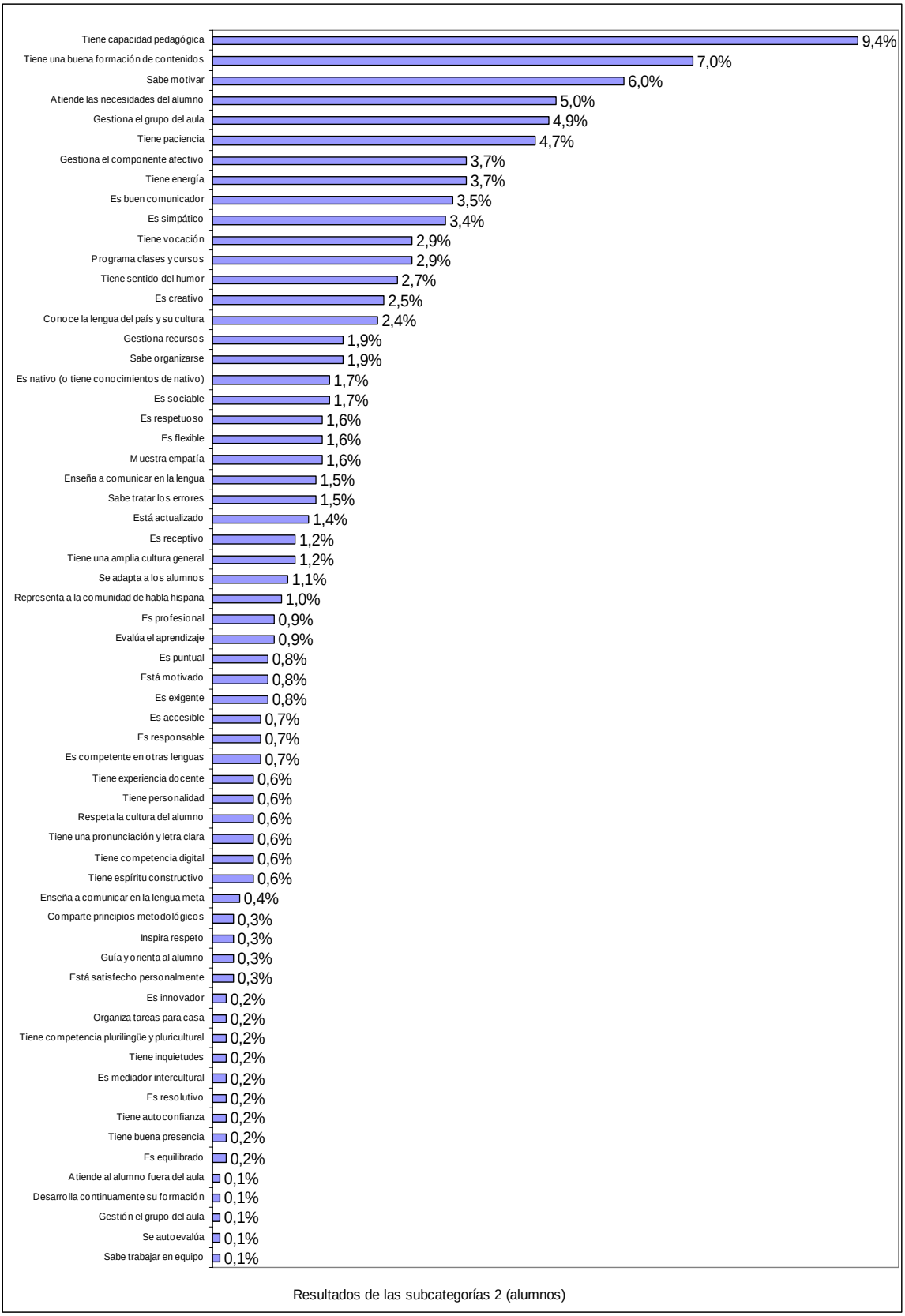
SUBCATEGORÍA 1: Se compromete con la institución > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Representa a la comunidad de habla hispana	4	80,0%	20,0%
Comparte principios metodológicos	1	20,0%	100,0%
Total	5	100,0%	

10.5. *Sensibilidad cultural*

CATEGORÍA *SENSIBILIDAD CULTURAL* > SUBCATEGORÍA 1			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene sensibilidad cultural	14	100,0%	100,0%
Total	14	100,0%	

SUBCATEGORÍA 1: Tiene sensibilidad cultural > SUB2			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Conoce la lengua del país y su cultura	10	71,4%	71,4%
Respeta la cultura del alumno	3	21,4%	78,6%
Es mediador intercultural	1	7,1%	100,0%
Total	14	100,0%	

Anejo 11. Resultados de las subcategorías 2 de alumnos



Anejo 12. Características coincidentes en los grupos consultados

N.º	CATEGORÍA 1	N.º	SUBCATEGORIA 1	N.º	SUBCATEGORÍA 2	PROF	ALUM	PERSONAL DE SEDE Y CENTROS
1	Características centradas en la docencia	12	Tiene formación	44	Está actualizado	Sí	Sí	Sí
				45	Tiene capacidad pedagógica	Sí	Sí	Sí
				46	Tiene competencia digital	Sí	Sí	Sí
				49	Tiene una amplia cultura general	Sí	Sí	Sí
				50	Tiene una buena formación de contenidos	Sí	Sí	Sí
				47	Tiene competencia plurilingüe y pluricultural	Sí	Sí	No
				48	Es competente en otras lenguas	Sí	Sí	No
		8	Promueve una enseñanza centrada en el alumno	30	Atiende las necesidades del alumno	Sí	Sí	Sí
				32	Gestiona el componente afectivo	Sí	Sí	Sí
				33	Guía y orienta al alumno	Sí	Sí	Sí
				34	Sabe motivar	Sí	Sí	Sí
				35	Se adapta a los alumnos	Sí	Sí	Sí
				31	Fomenta la autonomía del alumno	Sí	No	Sí
				102	Cree en los alumnos	No	No	Sí
				103	Conoce a los alumnos	No	No	Sí
		7	Gestiona el proceso de aprendizaje	26	Evalúa el aprendizaje	Sí	Sí	Sí
				27	Gestiona el grupo del aula	Sí	Sí	Sí
				28	Gestiona recursos	Sí	Sí	Sí
				29	Programa clases y cursos	Sí	Sí	Sí
				106	Atiende al alumno fuera del aula	No	Sí	Sí
				96	Enseña a comunicar en la lengua	No	Sí	Sí

				97	Organiza tareas para casa	No	Sí	No
				98	Sabe tratar los errores	No	Sí	No
		9	Se desarrolla profesionalmente	36	Desarrolla continuamente su formación	Sí	Sí	Sí
				40	Se autoevalúa	Sí	Sí	Sí
				37	Es formador de profesores	Sí	No	Sí
				38	Realiza investigación	Sí	No	Sí
				39	Reflexiona sobre su praxis	Sí	No	Sí
		11	Tiene flexibilidad y capacidad de adaptación	42	Es flexible	Sí	Sí	Sí
				43	Se adapta al contexto	Sí	No	Sí
		10	Tiene experiencia docente	41	Tiene experiencia docente	Sí	Sí	Sí
		6	Fomenta valores	25	Fomenta valores	Sí	No	No
2	Características personales	15	Tiene capacidad de relación	55	Muestra empatía	Sí	Sí	Sí
				56	Es buen comunicador	Sí	Sí	Sí
				58	Es simpático	Sí	Sí	No
				59	Es sociable	Sí	Sí	No
				60	Tiene paciencia	Sí	Sí	No
				57	Es mediador	Sí	No	Sí
				87	Tiene sentido del humor	No	Sí	Sí
				105	No es autoritario	No	Sí	Sí
				114	Tiene mano izquierda	No	No	Sí
		17	Tiene capacidad para motivarse	64	Está motivado	Sí	Sí	Sí
				65	Tiene vocación	Sí	Sí	Sí
		20	Tiene una actitud de apertura	75	Es creativo	Sí	Sí	Sí
				76	Es innovador	Sí	Sí	Sí
				77	Es receptivo	Sí	Sí	Sí
				78	Es versátil	Sí	No	Sí
				74	Es accesible	Sí	No	No

			92	Tiene inquietudes	No	Sí	Sí
			108	Tiene iniciativa	No	No	Sí
			113	Le gusta vivir en otros países	No	No	Sí
	14	Tiene sentido crítico	54	Tiene sentido crítico	Sí	No	No
	13	Es eficiente en su trabajo	52	Es responsable	Sí	Sí	Sí
			51	Es resolutivo	Sí	Sí	No
			53	Sabe organizarse	Sí	Sí	No
			61	Es autónomo	Sí	No	Sí
			62	Es profesional	No	Sí	Sí
			63	Es puntual	No	Sí	No
			95	Es exigente	No	Sí	No
	19	Tiene un buen núcleo emocional	70	Es respetuoso	Sí	Sí	Sí
			73	Tiene personalidad	Sí	Sí	No
			67	Es generoso	Sí	No	Sí
			69	Es humilde	Sí	No	Sí
			71	Tiene energía	Sí	No	Sí
			72	Tiene espíritu constructivo	Sí	No	Sí
			68	Es honesto	Sí	No	No
			90	Tiene autoconfianza	No	Sí	Sí
			91	Está satisfecho personalmente	No	Sí	Sí
			93	Es equilibrado	No	Sí	Sí
			104	Inspira respeto	No	Sí	Sí
			111	Es valiente	No	Sí	Sí
			112	Es sensible	No	Sí	Sí
	16	Tiene buena presencia	66	Tiene buena presencia	No	Sí	No
	18	Tiene pronunciación y letra claras	94	Tiene una pronunciación y letra claras	No	Sí	No
	107	Tiene espíritu joven	110	Tiene espíritu joven	No	No	Sí

3	Capacidad para trabajar en equipo	22	Trabaja en equipo	80	Sabe trabajar en equipo	Sí	Sí	Sí
				81	Tiene conciencia de equipo	Sí	No	Sí
				115	Realiza aprendizaje cooperativo	No	No	Sí
		116	Comparte proyectos con otros centros	126	Comparte proyectos con otros centros	No	No	Sí
		21	Gestiona conflictos	79	Gestiona conflictos	Sí	No	Sí
4	Compromiso institucional	23	Se compromete con la institución	82	Comparte principios metodológicos	Sí	Sí	Sí
				84	Representa a la comunidad de habla hispana	Sí	Sí	Sí
				83	Da a conocer los recursos de la institución	Sí	No	Sí
				85	Se compromete con los fines de la institución	Sí	No	Sí
				86	Se implica en la institución	Sí	No	Sí
				109	Fideliza a los alumnos	No	No	Sí
				118	Se adapta a la institución	No	No	Sí
				119	Representa a la institución	No	No	Sí
				120	Se desarrolla profesionalmente en la institución	No	No	Sí
5	Sensibilidad cultural	24	Tiene sensibilidad cultural	88	Conoce la lengua del país y su cultura	Sí	Sí	Sí
				89	Es mediador intercultural	Sí	Sí	Sí
				100	Respeta la cultura del alumno	No	Sí	Sí
CATEGORÍAS: 5			SUBCATEGORÍA 1: 21		SUBCATEGORÍA 2: 92			