

Cualidades y Habilidades Profesionales Requeridas para los Maestros con el Enfoque del Mejoramiento de la Capacidad Docente

Yumiko Suzuki, Takashi Yonezawa, Makiko Kodama, Wataru Inoue, Kenji Kubo, Atsushi Asakura, Keiko Itou, Kazuyo Nakamura and Hitoshi Matsumoto

(Received. October 3, 2013)

Abstract: The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in Japan focused on the next four points in order to develop teachers' competences and abilities. (1) Establishment of "the model of a teacher who learns through her/his career in order to acquire a professional achievement". (2) To advance teacher training from graduate level to master degree level. (3) Cooperation between boards of education, schools and Universities. (4) Promotion of research in the field of learning science and forming curriculum. Also, the following three points are suggested in these educational reforms. Firstly, society is improved through teachers' advanced competences and abilities. Secondly, advanced teacher training in University and school is needed to improve teachers' competences and abilities. Thirdly, Universities must participate in teacher training systematically in order to achieve the above two points. Hiroshima University conducted research on the advancement of teachers' competences and abilities under the commission of the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in Japan (2012). We focused on this question; what are the competences and abilities that are needed for teachers? We conducted questionnaire research in order to clarify the components of teachers' competences and abilities. This paper shows a part of our research.

Key words: Mejora de la capacidad y la habilidad de los docentes, Habilidad de impartir la clase, El estudio de la clase, Capacitación a los docentes, Evaluación y mejoramiento del programa de capacitación

1. Últimas Tendencias en Japón

Según el Consejo Central de Educación: "Informe sobre la Mejora de la Capacidad Integral de los Maestros a lo Largo de Su Vida Profesional" (agosto, 2012), 1) Establecer la "Imagen de un maestro que está en continuo aprendizaje"; 2) Llevar al grado de maestría el programa de formación de maestros (elevar el grado académico del programa); 3) Alianza entre las Comisiones Educativas Distritales, centros educativos y las universidades formadoras; y 4) Promover investigaciones de ciencia pedagógica y contenido de enseñanza de las asignaturas.

Mejorar la sociedad en su conjunto a través de las mejoras de las cualidades de los maestros y la revisión del régimen de la capacitación para elevar el nivel académico y la especialización de la misma. Se requiere la participación institucional de los docentes universitarios en los programas de capacitación (actualización).

2. Objetivo de la Presente Información

Definir las cualidades y habilidades que se deben desarrollar a través de las capacitaciones de

los docentes y verificar las capacidades desarrolladas. Colaboradores fueron la Comisión Educativa de la Prefectura de Hiroshima y el centro de Educación de la Prefectura de Hiroshima. Proyecto encomendado por el Ministerio de Educación del Japón (Año 2012) en el marco del “Programa de Estudios y Análisis sobre las Mejoras de las Cualidades y Habilidades de los Docentes”.

3. Metodología y Grupo Objeto

Grupo Objeto del Estudio: 409 maestros de escuelas primarias públicas de la prefectura de Hiroshima.

% Encuestas recogidas: 74.3% (304 maestros) 85 de docentes consejeros y 150 del 2^{do} o 6^{to} Año de labor (69 del 2^{do} año y 74 del 6^{to} años y 1 no especificado)

Se analizaron 284 encuestas completamente llenadas (obviando los que tienen alguna falta de datos), divididas: 66 del 1^{er} Año, 70 del 2^{do} Año, 68 del 6^{to} Año y 80 maestros consejeros.

Procedimiento de estudio: Envío por correo

Contenido de la encuesta: Análisis de las cualidades y habilidades profesionales de los maestros (un total de 63 ítems).

Ponderación de las cualidades y habilidades que deben poseer los maestros: escala de 1 a 4.

Ponderación de las capacidades adquiridas: valor sobre 10 puntos.

La encuesta fue elaborada, tomando en cuenta las cinco capacidades fundamentales que se requieren actualmente para los maestros.

- ① Poseer el sentido de la responsabilidad en el trabajo docente;
- ② Tener capacidad como investigador;
- ③ Tener la disposición de someterse a un aprendizaje continuo y voluntario durante toda su vida profesional (docente);
- ④ Tener el alto dominio de conocimiento y habilidad técnica como especialista de enseñanza;
- ⑤ Tener la capacidad humana integral.

4. Resultados:

4-1. Estructuras de los Factores

Se hizo Análisis Factorial por Rotación Promax y 5 fueron extraídos factores (Tabla 1)

- Factor 1: Actitud activa en el trabajo de docencia ($\alpha = .94$)
- Factor 2: Capacidad de docencia (impartir clase) ($\alpha = .94$)
- Factor 3: Capacidad de comunicación y reflexión ($\alpha = .83$)
- Factor 4: Capacidad de orientación a los alumnos ($\alpha = .73$)
- Factor 5: Capacidad de relacionarse con sus colegas ($\alpha = .71$)

4-2. Puntuación de reconocimiento de las capacidades que deben tener los educadores

En la table 1 se está mostrado el resultado de la puntuación de reconocimiento de las capacidades que deben tener los educadores

4-3. Puntuación de las capacidades adquiridas (a juicio propio)

En la table 2 se está mostrado el resultado de la puntuación de las capacidades adquiridas.

Por los resultados obtenidos, hay dos habilidades que se aclara que “capacidad de enseñar (dar clase)” y “capacidad de comunicación/reflexión” son las habilidades que deben desarrollarse en la capacitación. La puntuación de ambas habilidades es relativamente alta cuando se espera de adquirirse en el futuro, al contrario es baja.

Tabla 1 Puntuación de reconocimiento de las capacidades que deben tener los educadores

Tiempo que tiene laborando	1 ^{er} Año		2 ^{do} Año		6 ^{to} Año		Maestro Consejero	
	n=66		n=70		n=68		n=80	
Actitud activa en el trabajo de docencia	3.32	(0.50)	3.17	(0.54)	2.90	(0.55)	2.67	(0.47)
Capacidad de enseñar(dar clase)	3.73	(0.32)	3.57	(0.51)	3.39	(0.47)	3.29	(0.43)
Capacidad de comunicación / reflexión	3.73	(0.35)	3.59	(0.42)	3.47	(0.45)	3.48	(0.43)
Capacidad para orientar a los alumnos	3.85	(0.32)	3.80	(0.33)	3.68	(0.47)	3.68	(0.41)
Capacidad de construir buenas relaciones con sus colegas	3.87	(0.34)	3.74	(0.46)	3.74	(0.40)	3.66	(0.47)

Tabla 2 Puntuación de las capacidades adquiridas

Tiempo que tiene laborando	1 ^{er} Año		2 ^{do} Año		6 ^{to} Año	
	n=66		n=70		n=68	
Actitud activa en el trabajo de docencia	4.93	(1.33)	5.43	(1.56)	5.6	(1.50)
Capacidad de enseñar(dar clase)	5.58	(1.45)	6.21	(1.54)	6.17	(1.55)
Capacidad de comunicación / reflexión	6.51	(1.61)	6.81	(1.59)	6.72	(1.43)
Capacidad para orientar a los alumnos	6.7	(1.58)	7.31	(1.44)	7.2	(1.72)
Capacidad de construir buenas relaciones con sus colegas	7.8	(1.80)	7.76	(1.95)	7.65	(1.72)

5. Proceso de Desarrollo de las Cualidades y Habilidades de los Educadores

Las cualidades y habilidades fundamentales de un educador son las capacidades de enseñar (impartir clases), comunicar y reflexionar.

Desarrollar la capacidad de enseñar o dar clases, garantizará la formación de maestros de alta calidad de una manera continua.

En el proceso de desarrollo de las cualidades y habilidades profesionales de docentes, principalmente se encuentran tres maneras. Primero, como una actividad de la capacitación interna, un educador abre su clase a otros docentes para observarse y discutirse, cual eleva la capacidad de docencia. Segundo, un educador observa las clases de sus colegas docentes y da las sugerencias a ellos. Hacer las sugerencias sobre clases impartidas por otras personas eleva la metacognición de sí mismo, lo cual resulta en desarrollar enfoques multidimensionales para análisis de clase. La tercera es adquirir conocimientos más especializados con los profesores universitarios. A través de aprender el valor de la preparación de clases con los académicos, un educador obtiene mayor disposición y motivación como un docente profesional.

6. Gestión Integrada de la Capacitación y Evaluación

Es necesario tanto realizar la capacitación incluyendo tres puntos mencionados en capítulo anterior como evaluar y mejorar el resultado de la capacitación. Se enseña un modelo en el gráfico 1.

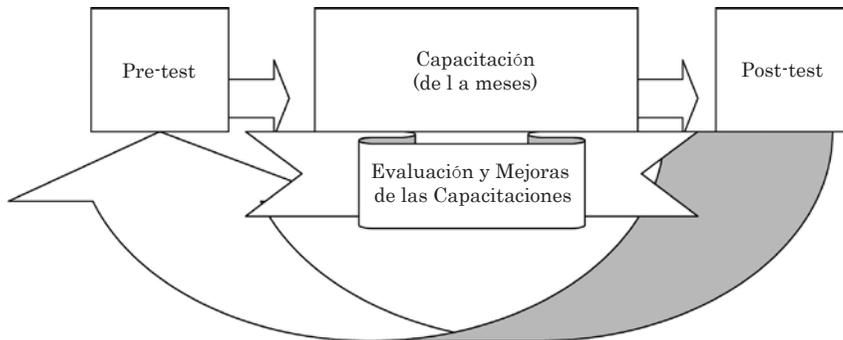


Gráfico 1. Modelo de evaluación y mejoramiento de la capacitación
Fuente: Hecho por Yumiko Suzuki.

Es necesario mejorar el contenido y la metodología de la capacitación para garantizar la adquisición de capacidades por parte de los maestros participantes. Hay dos maneras de evaluación.

- 1) Evaluación cualitativa (Portafolios)
- 2) Evaluación cuantitativa (Encuestas)

En este artículo están mostrados un ejemplo del formato de cuestionario, su análisis y la metodología de evaluación en el marco de la evaluación cuantitativa. La tabla 3 muestra 20 ítems seleccionados descendente de altura de la carga de factor que fue obtuvo después de hacer el análisis factorial de 63 ítems utilizados en la investigación.

En resumer, Actitud activa en el trabajo de docencia: 5ítems, Capacidad de enseñar (dar clase): 5ítems, Capacidad de comunicación / reflexión: 5ítems, Capacidad de orientación a los alumnos: 3ítems, Capacidad de relacionarse con sus colegas: 2ítems.

Tabla 3 Ejemplos de los Ítems de Evaluación Cuantitativa (20 ítems)

Actitud activa en el trabajo de docencia	Tiene interés en asuntos globales.
	Es capaz de analizar el papel que debe asumir la educación desde el punto de vista del régimen educativo actual.
	Es capaz de analizar el papel de la educación en comparación con los problemas sociales de la sociedad actual.
	Es capaz de aplicar las teorías e investigaciones recientes para mejorar las prácticas docentes.
	Se esfuerza en difundir a la comunidad local la información concerniente a la escuela, con el propósito de buscar su comprensión y el apoyo comunitario.
Capacidad de enseñar (dar clase)	Es capaz de evaluar el rendimiento académico de los alumnos de conformidad con los objetivos fundamentales de las clases.
	Es capaz de hacer la investigación de materiales didácticos.
	Es capaz de identificar los problemas que solucionar para lograr las metas.
	Es capaz de planificar una clase (una sección) sobre la base de los objetivos fundamentales claramente definidos.
	Es capaz de orientar a los alumnos, asignándoles las tareas de aprendizaje y que se sienten motivados con ellas.
Capacidad de comunicación / reflexión	Es capaz de crear un ambiente de fácil comunicación y está dispuesto a escuchar y comprender a los otros.
	Siempre toma en cuenta los sentimientos de los demás al exponer y sostener la conversación.
	Tiene los medios para mejorar a sí mismo como docente.
	Tiene el sentido de misión, pasión y disposición para ejercer la labor docente.
	Tiene el hábito de reflexionar su conducta y eficiencia como docente.
Capacidad de orientación a los alumnos	Puede asumir una actitud firme contra mentiras y acoso escolar (bullying)
	Es capaz de comprender las relaciones entre los alumnos del curso bajo su responsabilidad.
	Es capaz de dar atención necesaria a los alumnos, manteniendo la comunicación y coordinando acciones con sus padres y/o tutores.
Capacidad de relacionarse con sus colegas	Tiene colegas con quienes puede consultar sus problemas o asuntos que le preocupan.
	Puede mantener una comunicación apropiada con sus colegas.

En siguiente mostramos un ejemplo del cuestionario de 4 escalas, que elaboramos en base de los ítems mencionados arriba (Tabla 4).

Tabla 4 Ejemplo del Formulario de la Encuesta

Marque el nivel (de 4 a 1) que le corresponda en cada ítem:	Sí, mucho	Sí, un poco	No, no tanto	Ninguno
Tiene interés en asuntos globales.	4	3	2	1
Es capaz de analizar el papel que debe asumir la educación desde el punto de vista del régimen educativo actual.	4	3	2	1
Es capaz de analizar el papel de la educación en comparación con los problemas sociales de la sociedad actual.	4	3	2	1
Es capaz de aplicar las teorías e investigaciones recientes para mejorar las prácticas docentes.	4	3	2	1
Se esfuerza en difundir a la comunidad local la información concerniente a la escuela, con el propósito de buscar su comprensión y el apoyo comunitario.	4	3	2	1
Es capaz de evaluar el rendimiento académico de los alumnos de conformidad con los objetivos fundamentales de las clases.	4	3	2	1
Es capaz de hacer la investigación de materiales didácticos.	4	3	2	1
Es capaz de identificar los problemas que solucionar para lograr las metas.	4	3	2	1
Es capaz de planificar una clase (una sección) sobre la base de los objetivos fundamentales claramente definidos.	4	3	2	1
Es capaz de orientar a los alumnos, asignándoles las tareas de aprendizaje y que se sienten motivados con ellas.	4	3	2	1
Es capaz de crear un ambiente de fácil comunicación y está dispuesto a escuchar y comprender a los otros.	4	3	2	1
Siempre toma en cuenta los sentimientos de los demás al exponer y sostener la conversa (conservación).	4	3	2	1
Tiene los medios para mejorar a sí mismo como docente.	4	3	2	1
Tiene el sentido de misión, pasión y disposición para ejercer la labor docente.	4	3	2	1
Tiene el hábito de reflexionarse su conducta y eficiencia como docente.	4	3	2	1
Puede asumir una actitud firme contra mentiras y acoso escolar (bullying)	4	3	2	1
Es capaz de comprender las relaciones entre los alumnos del curso bajo su responsabilidad.	4	3	2	1
Es capaz de dar atención necesaria a los alumnos, manteniendo la comunicación y coordinando acciones con sus padres y/o tutores.	4	3	2	1
Tiene colegas con quienes puede consultar sus problemas o asuntos que le preocupan.	4	3	2	1
Puede mantener una comunicación apropiada con sus colegas.	4	3	2	1

Aquí en adelante se muestra cómo analizar con el uso de la encuesta, con el enfoque del análisis del nivel individual. Primero calcular el promedio de los puntajes de factores correspondientes de: “capacidad de enseñar” (5 ítems), “capacidad de comunicación/reflexión” (5

ítems), “capacidad de orientación a los alumnos” (3 ítems) y “capacidad de relacionarse con sus colegas” (2 ítems). Segundo, utilizando los resultados de los cuestionarios ejecutados a los participantes en ambos momentos de pre y post capacitación, comparar los promedios de los factores correspondientes. Con eso uno puede saber cuál factor tiene mayor o menor puntuación, en base de este resultado se mejora el contenido de la capacitación. Cuando se evalúa el programa de capacitación en sí, calcular el promedio de todos los participantes en vez de cada individuo. Y comparar el promedio antes y después de capacitación y refleja su resultado en la siguiente capacitación. En la Tabla 5, los ítems están ordenados para la facilidad de lectura, sin embargo en la investigación actual, es recomendable colocarlos al azar.

Tabla 5 Ejemplo del Análisis de Resultados

Marque el nivel (de 4 a 1) que le corresponda en cada ítem:	Sí, mucho	Sí, un poco	No, no tanto	Ninguno
Tiene interés en asuntos globales.	4	3	2	1
Es capaz de analizar el papel que debe asumir la educación desde el punto de vista del régimen educativo actual.	4	3	2	1
Es capaz de analizar el papel de la educación en comparación con los problemas sociales de la sociedad actual.	4	3	2	1
Es capaz de aplicar las teorías e investigaciones recientes para mejorar las prácticas docentes.	4	3	2	1
Se esfuerza en difundir a la comunidad local la información concerniente a la escuela, con el propósito de buscar su comprensión y el apoyo comunitario.	4	3	2	1
TOTAL	9			
PROMEDIO	1.8			
Es capaz de evaluar el rendimiento académico de los alumnos de conformidad con los objetivos fundamentales de las clases.	4	3	2	1
Es capaz de hacer la investigación de materiales didácticos.	4	3	2	1
Es capaz de identificar los problemas que solucionar para lograr las metas.	4	3	2	1
Es capaz de planificar una clase (una sección) sobre la base de los objetivos fundamentales claramente definidos.	4	3	2	1
Es capaz de orientar a los alumnos, asignándoles las tareas de aprendizaje y que se sienten motivados con ellas.	4	3	2	1
TOTAL	11			
PROMEDIO	2.2			

Agrupar los puntuaciones por factores y mostrarlos en el gráfico ayuda a interpretar tanto los puntos buenos como los malos por mejorarse. Es importante promover la visualización de los resultados.

	Pre-test	Post-test
Actitud activa en el trabajo de docencia	1.8	3.2
Capacidad de enseñar (dar clase)	2.2	3.8
Capacidad de comunicación/reflexión	1.8	3.1
Capacidad de orientación a los alumnos	1.4	3.5
Capacidad de relacionarse con sus colegas	1.8	3.3

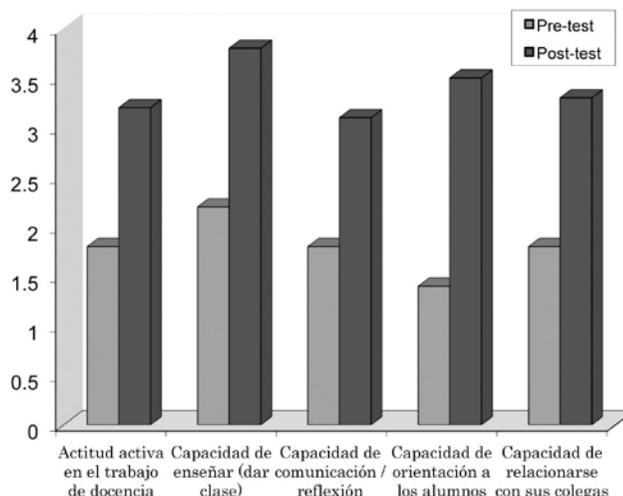


Gráfico 2 Comparación pre y post de la capacitación

La puntuación no siempre mejora. En el caso de que no eleva o baja, es necesario investigar que si hay algún punto problemático en el contenido de la capacitación. En su investigación sería recomendable utilizar el portafolio como la investigación cualitativa. También es útil hacer una reunión por parte de ejecutores y discutir las ideas de mejoramiento para reflejarlas en la capacitación siguiente.

En conclusión

En japon, hay un dicho de que “la educación es un plan centenario”. La educación no ofrece la solución inmediata, pero después de 10 o 20 años en el futuro cuando los niños y niñas ya crezcan y juegan roles de sostener la nación, definitivamente la educación tendrá su respuesta a través de ellos en la figura del mundo cual es diferente que lo de ahora. Es importante impulsar una educación que conteste al espíritu que busca lo bueno, al ánimo de saber y a la voluntad de servir que tienen todos los niños y niñas dentro local es la responsabilidad de la persona mayor.

Cuando el educador cambia, los niños cambian. Cuando los niños cambian, la sociedad cambia. Para construir una sociedad de paz, el mejorar la capacidad de los docentes es un reto común pasando la frontera. Este artículo mostró sólo una parte de ello. En adelante queremos ejecutar y verificar un modelo de programa concreto que tiene objetivo de mejorar la capacidad y habilidad de los docentes.

Referencias

- 別惣淳二・千駄忠至・長澤憲保・加藤久恵・渡邊隆信・上西一郎 (2007). 卒業時に求められる教師の実践的資質能力の明確化 —小学校教員養成スタンダードの開発— 日本教育大学協会研究年報, 25, 95-108.
- 中央教育審議会 (2012). 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について～平

成24年8月28日 答申～。

海老原修・石田淳一 編著, 福田幸男 監修 (2008). 小学校教員を目指す人のための横浜スタンダード準拠 教育実習ノート, 東洋館出版社.

藤井義久 (2011). 教員資質能力自己評価尺度の開発 リベラル・アーツ, 5, 1-12.

藤田敦・麻生良太 (2010). 教員になるために必要な資質能力の認識に関わる教育体験とは (1) 日本教育心理学会総会発表論文集, 52, 598.

広島大学大学院教育学研究科 (2013). 「発展途上国の持続的発展を担う次世代育成システムの改善—ドミニカ共和国をフィールドとした教員養成の質向上に関する研究—」文部科学省特別経費「中米・カリブ海諸国をフィールドとした持続可能な発展に関する研究」, 科学研究費補助金 (基盤研究 (A)) 代表: 棚橋健治 「発展途上国の持続的発展を担う次世代育成システム改善に関する研究」報告書.

広島大学大学院教育学研究科 (2013). 平成24年度文部科学省委託事業「教員の資質能力向上に係わる調査検討事業」 「大学と教育委員会による新たな連携・協働型初任者研修プログラムのモデル開発に関する研究」成果報告書.

広島県立教育センター (2012). 平成24年度教育センターにおける初任者研修の手引き.

井上弥・樋口聡・鈴木由美子・児玉真樹子・米沢崇・朝倉淳・伊藤圭子・中村和世・松本仁志・久保研二・二井岡直文 (2013). 大学と教育委員会との連携・協働による初等教育教員の「養成-研修システム」構築の可能性と課題、広島大学大学院教育学研究科共同研究プロジェクト報告書.

INTASC (1992). Model Standards for beginning Teacher Licensing, Assessment and Development.

岸本幸次郎・久高喜行 編著 (1986) 『教師の力量形成』ぎょうせい.

紺野裕・丹藤進 (2006). 教師の資質能力に関する調査研究—「教師レジリエンス」の視点から— 秋田県立大学総合科学研究彙報, 7, 73-83.

神山貴弥・栗原慎二・高橋超・井上弥・林孝・鈴木由美子・山内規嗣・朝倉淳・伊藤圭子・植田敦三・木原成一郎・木村博一・松本仁志・山崎敬人・中村和世・小林秀之・谷本忠明・若松昭彦 (2005). 臨床的な指導力育成のための初等教員養成カリキュラムの開発に関する基礎的研究 学校教育実践研究, 11, 25-35.

西道実 (2011). 社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み プール学院大学研究紀要, 51, 217-228.

板良敷敏・小笠原侃・富田福代・中尾繁樹・森田 健・柳本 哲 (2010). 小学校教師に求められる資質能力—小学校本調査の結果分析— 教育総合研究叢書, 3, 41-74.

米沢崇 (2011). 校内指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響—教職経験年数2～3年目の若手教員を対象とした調査の結果から— 日本教師教育学会年報, 20, 88-98.

Yumiko SUZUKI (2013). The Competences and the Abilities that are needed for Profession of Teacher -Focused on the development of an ability to conduct lessons-, *Resumen de Trabajo del Primer Congreso de la Facultad de Ciencias de la Educación — La Educación por un Mundo Mejor: “Currículo y Formación Docente” 19 al 21 de abril, 2013, Biblioteca Pedro Mir, UASD.*

(Este artículo es la versión añadida y corregida de la presentación oral dada en el Primer Congreso de la Facultad de Ciencia de Educación de la Universidad Autónoma de Santo Domingo de la República Dominicana, “Currículum y Formación Docente” organizado desde el 19 al 21 de abril del 2013. La parte del artículo fue realizado como un proyecto encomendado por el Ministerio de Educación del Japón (Año Fiscal 2013) en el marco del “Programa de Estudios y Análisis sobre las Mejoras de las Cualidades y Habilidades de los Docentes” cuya investigaci3n fue “Estudio sobre el desarrollo de un modelo del programa de capacitaci3n inductiva a los maestros novatos bajo la nueva alianza entre las Comisiones Educativas Distritales y las universidades”. Las referencias est3n acorde a sus lenguas originales.)

追記：本論は、UASD（サントドミンゴ自治大学）教育科学部主催第1回教育大会（2013年4月19～21日、UASD中央図書館、ドミニカ共和国）での口頭発表に加筆修正したものである。本論の一部は、平成24年度度文部科学省委託事業「教員の資質能力向上に係る調査検討事業」による「大学と教育委員会による新たな連携・協働型初任者研修プログラムのモデル開発に関する研究」によって行われたものである。参考文献は、使用言語に応じて表記した。本研究においては広島県教育委員会の多大なご協力をいただいた。本論のスペイン語表記については、岡村美由規特任助教にご協力いただくとともに、丁寧なご指導ご助言をいただいた。記して感謝申し上げる。