

EVALUACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

LUCÍA CHAVES DE CASCANTE

UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA

La UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA, comprometida con su Misión, se encuentra en el diseño y validación de un sistema de evaluación de los docentes, cuyos resultados pretenden fundamentar los programas de desarrollo personal y profesional orientados al mejoramiento del desempeño de quienes están encargados de la formación de los estudiantes y de hacer posible la universidad en sus funciones sustantivas.

De otra parte, desde el marco de la evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior, sugerida por las instancias gubernamentales, se contempla entre sus tantas características, variables e indicadores la existencia e información verificable de la aplicación de un sistema de evaluación de los docentes.

Por esta razón se da cuenta del proyecto del sistema de evaluación del docente, mediante el cual se proponen los principios, funciones, componentes y agentes del proceso.

Objetivo

Diseñar, validar y aplicar un sistema permanente de evaluación del docente, a partir de la definición de los atributos que la UNIVERSIDAD desea fomentar y

promover y de las características del desempeño esperado.

Para lograr tal objetivo es necesario responder cuestiones de índole teórica y metodológica, tales como los siguientes: ¿cuáles son las funciones de un profesional de la docencia universitaria y cuáles específicamente las del docente de la Universidad Católica de Colombia?, ¿cuáles son las características o determinantes de un docente que cumpla con las expectativas y requerimientos del proyecto educativo de la institución?, ¿qué variables, criterios e indicadores se deben contemplar en un sistema de evaluación de docentes?, ¿quiénes deben participar en la evaluación del docente?, ¿qué fuentes deben consultar?, ¿qué instrumentos son los más adecuados?, ¿qué se necesita para implantar el sistema?, ¿cuál sería el modelo más pertinente en nuestro caso?, ¿debe un docente universitario atender la múltiple responsabilidad de enseñar, investigar y proyectar los resultados de las dos anteriores acciones y además apoyar la gestión académica?

La prioridad será la evaluación como instrumento de cambio, mecanismo de mejoramiento y perfeccionamiento y la asunción de que tal condición requiere de cambios internos que permitan respuestas

adecuadas a los resultados del proceso, la participación de los miembros de la comunidad educativa, la reflexión de la práctica individual y el compromiso de los docentes y las directivas para apoyar el desarrollo docente como pilar del quehacer académico.

Desde la propuesta institucional del Proyecto Educativo

El Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Católica se fundamenta en un concepto de la educación en el cual la persona es centro de la acción formadora de la universidad, comprometiéndose así con la creación de condiciones que fomenten la realización personal dentro de una concepción de libertad, “que le permita a cada persona escribir y desarrollar su proyecto de vida como manifestación autónoma de su ser personal”¹.

De esta manera, el Proyecto Educativo marca los derroteros académicos y de la gestión de los procesos hacia la vivencia de una universidad que se entiende y define dentro del marco de la universalidad, del sentido de la dignidad humana y del papel del conocimiento como una fuente de contribución al sentido de la vida y a la trascendencia.

Algunas de las políticas expresadas en el PEI², citadas a continuación, buscan fomentar la preparación académica permanente de sus docentes, la valoración de sus méritos personales y profesionales y la definición de los procedimientos y mecanismos para el manejo administrativo:

- Para fortalecer y mejorar continuamente el servicio que presta la Universidad Católica de Colombia y para fomentar el respeto a las decisiones y acciones de los miembros de la comunidad y propiciar un ambiente pleno de valores humanos, las políticas, los reglamentos, los procesos, los procedimientos, son elementos de la institucionalidad que deben cumplirse en todo momento.

- Se mantendrá una dinámica rigurosa frente al estudio y actualización de los planes curriculares, abriendo horizontes de análisis y comprometiendo distintos sectores relacionados con el estado y proyección de la ciencia, con la formación y con el desempeño profesional.

- Los profesores son el soporte sobre el cual se desarrolla toda la vida universitaria.

- La Universidad Católica de Colombia designará a sus profesores teniendo en cuenta la solvencia moral, los méritos académicos y el prestigio profesional.

- La Universidad Católica de Colombia implementará su programa permanente de formación, actualización y cualificación de sus profesores.

- La Universidad propiciará el desarrollo humano de sus colaboradores, creando los espacios y disponiendo de los recursos necesarios para potenciar al máximo sus conocimientos y habilidades en beneficio propio y de la institución.

- Las calidades de sus docentes, su vinculación y el programa de capacitación, estarán determinados por el Plan de

¹ Notas del Proyecto Educativo Institucional. Soporte Antropológico. Universidad Católica de Colombia.

² Las Políticas citadas han sido tomadas del documento del PEI y son una clara muestra del compromiso institucional con la calidad de sus procesos académicos y formativos y de la afirmación de la docencia como eje posibilitador de la universidad.

Desarrollo Académico que formulen las distintas Facultades en coherencia con el PEI.

- La Universidad favorecerá la implementación de modelos pedagógicos que potencien el desarrollo del intelecto y que establezcan relaciones entre el conocimiento y su marco de aplicación.

- La Universidad favorecerá nuevas formas de enseñanza y de investigación apoyadas en la tecnología de los multimedia y las telecomunicaciones.

- Se establecerá un sistema permanente de evaluación del desempeño docente y administrativo, que provea información para definir programas de desarrollo y perfeccionamiento de profesores, investigadores y administrativos y que a la vez sustente el otorgamiento de estímulos e incentivos como reconocimiento a la labor calificada.

Desde la perspectiva de la caracterización de la Profesión de Docente Universitario

Es muy amplio y heterogéneo el marco de la discusión sobre lo que hoy se entiende por docente universitario. La riqueza del debate radica en la importancia dada en los diferentes modelos educativos a la formación pedagógica y a la formación disciplinar de quien se va a desempeñar en esta labor, en todos los casos no se observa que esta sea vista como actividad específicamente profesional (Carr y Kemis, 1997).

Entre otras se define como un marco profesional para el cual se requiere una sólida formación científica en el campo educativo - didáctico y en el campo disciplinario específico, que permita integrar la docencia e investigación académicos orientados a proponer y consolidar alternativas de desarrollo del quehacer docente relacionado con los requerimientos de las funciones, planes

y proyectos de desarrollo profesional e institucional. Visto así, el profesor está profesionalmente dedicado a la enseñanza y su función es hacer que los estudiantes aprendan, pero paralelamente debe investigar y promover la investigación entre los estudiantes (Asociación Nacional de Universidades, e instituciones de Educación Superior, 2000).

El docente universitario se concibe con una formación especializada en un conjunto de conocimientos y habilidades específicas de un área o disciplina determinada, y en los aspectos científicos y técnicos que requiere el ejercicio formal y real de la docencia. Uno de los retos a los que se enfrenta es enseñar a sus estudiantes a aprender y a utilizar la información recibida. En el medio universitario es común pensar que no es necesaria una formación sistemática en el área pedagógica, bajo esta creencia, lo fundamental es el dominio de las distintas áreas de la asignatura y la orientación de la cátedra es suficiente para asegurar la eficacia del proceso de enseñanza – aprendizaje, ello bajo el supuesto de que el docente trabaja con personas adultas por lo que la motivación es propia de los estudiantes.

Históricamente como lo sintetiza Forero (1996), citando a Acevedo y Borrero, se ha pasado del concepto de docente como enseñante encargado de transmitir una técnica (Grecia clásica); persona que sigue la huella de los saberes hechos para “desentrañarlos, articularlos, organizarlos, difundirlos y asimilarlos” (Siglo XII), el que enseña lo que investiga (Alemania, 1734) hasta el que relaciona directamente el concepto con las funciones que puede desempeñar un docente: “transmitir conocimientos, enseñar a investigar, legitimar el saber o llegar a obtener nuevos conocimientos”.

Entender qué es la profesión docente

implica reflexionar sobre lo que define una profesión. Según los criterios mencionados por Carr y Kemmis (1997) una profesión se define por tres criterios: a) el uso de métodos y procedimientos derivados de investigaciones y conocimientos teóricos, b) el compromiso para con el bienestar de sus clientes y c) el derecho a formular juicios individuales y colectivos autónomos.

Para algunas corrientes, la investigación debe estar integrada en la enseñanza. Estos roles no son mutuamente excluyentes en la vida académica, más si se afirma que “alguien que es un buen profesor investiga, aunque un buen investigador no necesariamente tiene que ser profesor”. La combinación al menos de las funciones de enseñar e investigar es esencial, con ello nos aproximamos al primer criterio, no desconociendo que el docente utiliza en el aula de clase resultados de investigación y conocimiento teórico propios de las áreas o temas que maneja en la asignatura y algunas veces, no muy comúnmente, los referidos a procesos de enseñanza como tal.

La política de capacitación de docentes parte de la base de considerar que, es necesario institucionalizar la profesión del profesor, lo cual incluye la participación de los docentes en actividades académicas, la capacitación para la docencia, el compromiso del docente con la investigación y la “docencia”. La primera, la participación, conlleva a tener claridad sobre el contexto organizativo y social dentro del cual se desarrolla la acción docente, a colaborar en la toma de decisiones de administración y gestión del currículo y con esto ampliar el marco

típico de toma de decisiones independientes dentro del aula de clase, a la formulación de juicios autónomos colectivos dentro del contexto endógeno y exógeno en que actúa y extender su acción a lo político, social y cultural.

La capacitación para la docencia a partir de la identificación de aspectos en que ésta es necesaria, sería un refuerzo al criterio de uso de técnicas apoyadas en conocimientos desarrollados sistemáticamente, en dos dimensiones: la disciplina que enseña y los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el caso de estos últimos para mejorar la gestión del currículo y atender los intereses de los estudiantes. Sin embargo, los estudiantes no son sus únicos beneficiados, lo es también la sociedad con sus expectativas educativas, la institución con sus intereses de formación y el sistema educativo con sus políticas al respecto.

En nuestro medio, la aplicación del modelo caracterizado por la exigencia de complementariedad de las funciones de enseñanza e investigación en una disciplina académica universitaria no es muy común; como tampoco lo es que los profesores lleguen a la enseñanza atraídos más por la investigación. La decisión depende de la misión y las concepciones asumidas por la institución en su proyecto educativo³.

La identidad del profesor universitario está relacionada con muchos factores y con la orientación de las funciones otorgadas a la universidad, con las perspectivas institucionales en su relación con el entorno, la formación de recursos humanos necesarios para el desarrollo del país y su papel en la

³ Para la Universidad Católica es claro compromiso del docente con la formación en valores de su alumno, y con la orientación sobre el sentido de la ciencia y la vida.

producción científica y con la forma de vinculación de los docentes, generalmente de carácter profesional en una disciplina o campo de trabajo.

Con relación al primer bloque de factores, si bien en algunos momentos históricos una función se ha priorizado sobre otras, el ideal es buscar una equilibrada integración de las mismas, de forma que las tres funciones primordiales estén presentes. En el caso específico de la UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA, se afirma la clara intención de integrar las tres funciones sustantivas de la educación superior como puede deducirse de los lineamientos planteados en su PEI.

Estos elementos no dejan duda de la importancia otorgada por la UNIVERSIDAD a la complementariedad de la investi-

gación, la docencia, la gestión y la proyección social para posibilitar el desarrollo de procesos de enseñanza – aprendizaje integrados desde la perspectiva de contribución al avance disciplinar o profesional y dar respuesta a las demandas sociales para la solución de sus problemas.

REFERENCIAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (ANUIES) (2000). *Evaluación del docente Universitario*. Bogotá: Serie, investigaciones.
- Carr, W. y Kemis, S. (1997). *Teoría crítica de la enseñanza*. Barcelona: Martínez Roca.
- Forero, F. (1996). *Cómo mejorar la docencia Universitaria*. Bogotá: Universidad Pedagógica.