



*Comisión Sectorial de Enseñanza
Universidad de la República – Uruguay*

Montevideo, 29 de mayo de 2012

**Sr. Rector de la Universidad
de la República
Rodrigo Arocena**

Por medio de la presente comunico a usted y por su intermedio al Consejo Directivo Central, la Resolución N° 3 adoptada por la Comisión Sectorial de Enseñanza, en sesión ordinaria de fecha 22 de mayo de 2012 que luce a continuación:

3.- Evaluación de la actividad académica en la Universidad de la República.

Atento a lo solicitado por el CDC (Resol. 4; 20-12-2011) aprobar el documento "Pautas para fomentar el desarrollo de una enseñanza universitaria de calidad y evaluar el desempeño docente en la función, en la Universidad de la República", con las incorporaciones realizadas en Sala.

Elevar el documento a consideración del CDC

**Luis Calegari
Pro Rector de Enseñanza**

PAUTAS PARA FOMENTAR EL DESARROLLO DE UNA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DE CALIDAD Y EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FUNCIÓN, EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Antecedentes

La Universidad de la República en su conjunto se halla en pleno proceso de definición e implementación de un nuevo ordenamiento institucional para el desarrollo de la carrera docente universitaria y los estudios de grado. Esto implica la redefinición de marcos de referencia en los que se encuadra la labor docente, con el fin de estimular en la institución un desarrollo de alta calidad y equilibrado entre las distintas funciones universitarias.

Respecto a la función de enseñanza cabe destacar que pese a tratarse de una de las componentes de la labor universitaria que tanto el imaginario colectivo en nuestra sociedad como la propia normativa institucional vigente plantean como primordial y descontada en el quehacer diario del docente universitario, por distintos motivos ha perdido en no pocas ocasiones parte de su protagonismo frente al desarrollo de otras funciones universitarias.

La evaluación del personal docente en la globalidad de su labor es un hábito bien establecido en la Universidad. Predominan las normativas que regulan la evaluación de méritos en los concursos de acceso a los cargos docentes o en las instancias regulares de evaluación del desempeño para la renovación en los cargos.

Sin embargo hasta el momento no se cuenta con pautas institucionales comunes para los procesos de evaluación específicos de la actividad de enseñanza en el aula y fuera de ella (que incluye la planificación y diseño de actividades de enseñanza y ambientes de aprendizaje universitario, diseño y puesta en práctica de instrumentos de evaluación, seguimiento de pasantías, tesinas y proyectos de graduación, etc.).

Los cambios sustanciales en los paradigmas educativos, en el perfil del estudiantado al ingreso y en el número de estudiantes que efectivamente culminan estudios universitarios, vuelven necesario prestar especial atención a la forma en que se realiza la labor de enseñanza (especialmente en los primeros años de las carreras universitarias terciarias y de grado). La evaluación del desempeño docente puede ser capitalizada como un elemento para retroalimentar ese camino, afianzando fortalezas en la tarea, superando debilidades y en definitiva, acercándonos al modelo de docente que deseamos para la institución.

Este documento procura aportar a la comprensión en términos generales de cuál sería el modelo de cuerpo docente al que aspiramos en la Universidad al frente de la labor de enseñanza universitaria. En segundo lugar, intenta establecer una serie de pautas generales, amplias, que sirvan de referencia en la institución en las labores de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza desarrollada. Ello no implica limitar la expresión de diversidad y riqueza existente en el conjunto de los servicios y campos disciplinares aunque manteniendo la visión de que se trata de una labor que debe cubrir estándares de mínima comunes a todos los docentes de la institución.

A qué modelo de cuerpo docente apuntamos de cara a la enseñanza universitaria

La definición de qué elementos concretos debe reunir la labor de un buen docente universitario como modelo a aspirar es por sí misma un tema de investigación abierto en el campo educativo,

que no admite una única expresión. Concretamente, en nuestra institución, qué características deben ser consideradas a la hora de definir un buen docente y con qué ponderación, son actualmente fruto de discusión.

No obstante, parecería haber concordancia en que cualquier docente universitario, así como el cuerpo docente que integra, debería tender a reunir al menos las siguientes condiciones:

- Dominio de los saberes propios de su área disciplinaria (acorde al grado que ocupa) y con capacidad de enseñarla en distintos contextos, jerarquizando y poniendo en perspectiva actualizada la temática.
- Integración de la capacidad de crear nuevo conocimiento, de su aplicación socialmente útil, de su enseñanza a los distintos niveles y de interacción con otros actores sociales.
- Posesión de una visión humanista de la enseñanza en el contexto de la realidad social y cultural que le da marco.
- Capacidad de diseñar ambientes apropiados para que el aprendizaje se dé de la forma más variada y rica posible, teniendo en cuenta la diversidad de perfiles del estudiantado y la necesidad de atraerlos y motivarlos para que los mismos sean protagonistas del proceso.
- Capacidad de evaluar avances en forma representativa y retroalimentarlos, enriqueciendo el aprendizaje,
- Compromiso con la labor de enseñanza y con los principios que fomenta la institución en cuanto al modelo de egresado que pretende formar a partir de las carreras ofrecidas.

Para qué, cuándo y cómo evaluar el desempeño de la función de enseñanza universitaria

La evaluación de la labor de enseñanza en la Universidad debe tener como norte la mejora continua de la misma y la retroalimentación del trabajo docente de manera de darle apoyo constante para garantizar la mejor calidad en su desarrollo. La mejora en la calidad de la enseñanza se traduce, en última instancia, en la de los egresados del respectivo programa de estudios.

La evaluación es un proceso integral y dinámico que debe realizarse en forma permanente durante el ejercicio de la función e involucrando a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje ligado a la enseñanza.

Respetar la diversidad de expresiones propia de los distintos campos del conocimiento que se cultivan en la Universidad requiere que estos procesos tengan en cuenta los siguientes elementos:

- La evaluación de la función de enseñanza debe nutrirse de múltiples fuentes (opiniones del propio docente, de los estudiantes, de referentes experimentados, de las autoridades, etc.).
- Debe ser adecuada a las características del perfil del cargo docente y tener especialmente en cuenta el contexto en que se desarrolla dicha labor.
- Debe incorporar el concepto de integración de funciones universitarias en la práctica docente
- Debe tener un retorno al docente en cuestión para la mejora permanente de su desempeño

Cómo relacionar la evaluación de la función de enseñanza con la carrera docente en discusión

Ante el proceso de discusión actual de un marco normativo que establecerá un conjunto de criterios, normas y procedimientos reguladores de la carrera y la actividad docente y su evaluación en los diferentes servicios de la Universidad, la Comisión Sectorial de Enseñanza entiende pertinente realizar las siguientes consideraciones:

✓ La enseñanza es una de las funciones que sustentan el quehacer universitario. La CSE comparte el concepto de que, en particular, la enseñanza de grado debe ser responsabilidad de todo docente, interino o efectivo, acorde al perfil de su cargo y a su dedicación horaria.

✓ La diversidad propia del cuerpo docente de la Universidad, integrado por docentes con diferentes dedicaciones horarias es una característica reconocida en la institución. No obstante, la CSE acuerda con que la Universidad debe propender a la consolidación de un plantel docente estable, efectivo, que asegure el buen funcionamiento institucional, impulsando las altas cargas horarias y/o regímenes de dedicación total.

Esto no significa desconocer el valor y pertinencia de dedicaciones horarias menores. Estas últimas pueden permitir, particularmente, la incorporación de personal que vuelque su experiencia técnica o profesional a su actividad como docente en la Universidad o atender procesos educativos específicos que requieran docentes con dedicación más plena a alguna de las funciones universitarias.

✓ Tal como se señala en el Documento sobre el desarrollo de la carrera docente (Noviembre 2011), el establecimiento de pautas generales relativas a la dedicación horaria mínima destinada a la enseñanza directa es un asunto de compleja implementación de forma central. Es razonable propender al establecimiento de una reglamentación propia de cada servicio que regule un mínimo de dedicación horaria a la enseñanza directa por parte de todos sus docentes.

✓ Para la evaluación de la función enseñanza deben contemplarse como actividades una amplia gama de modalidades: dictado de cursos de grado (regulares, optativos), orientación para la elaboración de trabajos finales, elaboración de materiales didácticos destinados al apoyo de los cursos de grado, planificación y organización de cursos, entre otras. Estas actividades pueden desarrollarse en diferentes formatos y ámbitos de trabajo universitario, que incluyen la diversificación de metodologías de enseñanza, la enseñanza en espacios comunitarios y de formación integral, y el desarrollo de formas alternativas basadas en la innovación tecnológica.

✓ Cabe señalar que las actividades de enseñanza directa deberán estar en relación a los diferentes perfiles de los cargos docentes. Más allá de la integralidad de actividades que forman parte sustancial de la función docente, a la cual debe propenderse en todos los casos, la CSE enfatiza en este caso los aspectos relativos a la función de enseñanza.

Grado 1 (Ayudante): su participación en la enseñanza de grado es obligatoria bajo la supervisión de docentes de grado superior.

Grado 2 (Asistente): su participación en la enseñanza de grado es obligatoria bajo la supervisión de docentes de grado superior, con mayor iniciativa e independencia que en el caso del Ayudante.

Grado 3 (Profesor Adjunto): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos.

Grado 4 (Profesor Agregado): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos, con mayor responsabilidad que en el caso del Profesor Adjunto.

Grado 5 (Profesor Titular): debe participar en la enseñanza de grado y de posgrado, así como en la formación de recursos humanos, tanto en aspectos disciplinares como didáctico-pedagógicos. Al Profesor Titular le corresponde la máxima responsabilidad en estos aspectos.

- ✓ La evaluación de la actividad de enseñanza realizada por cada docente deberá desarrollarse en cada servicio, teniendo en cuenta los aspectos mencionados en el punto anterior. Esto significa que al evaluar la actividad de enseñanza se contemplarán las diversas modalidades, desarrolladas en diferentes formatos y ámbitos de trabajo universitario, de acuerdo con las exigencias previstas en el perfil de cada grado de la carrera docente.
 - ✓ Con respecto a la evaluación estudiantil, la CSE entiende que debe ser considerada como un insumo que contribuya a consolidar la calidad de la actividad docente en general.
 - ✓ La excelencia en el desempeño docente conlleva una sólida formación disciplinar así como criterios didácticos-pedagógicos que sustenten las prácticas en una reflexión informada. Debe ser responsabilidad de la UDELAR promover la implementación de actividades que posibiliten alcanzar los niveles de formación, en los aspectos antes mencionados, asociados a cada grado docente. Tales actividades serán tenidas en cuenta en el momento de evaluar el desempeño docente en los aspectos vinculados a la enseñanza.
 - ✓ La evaluación de la actividad de cada docente deberá considerar la diversidad propia del cuerpo docente de la UDELAR en lo que hace también a la dedicación horaria. La CSE entiende que es ineludible definir criterios de evaluación docente basados en la integralidad de las funciones universitarias en los cargos con alta dedicación horaria.
- Sin embargo, esta tarea resulta compleja cuando se trata de cargos con baja carga horaria y muchas veces dirigidas a actividades específicas (tanto de enseñanza como de extensión o investigación).
- En estos casos parece razonable que la evaluación haga hincapié en aquellos aspectos definidos en el perfil del cargo en cuestión. Ningún llamado para cargos con esas características debería dejar de expresar en sus bases las funciones y actividades esperadas del docente.
- Además, en todo los casos, la Universidad debe propender a que los cargos con baja dedicación siempre se encuentren insertos o adscriptos a unidades docentes que sí, en su conjunto, respondan al modelo de cuerpo docente reseñado anteriormente.
- ✓ La evaluación deberá considerar lo actuado a lo largo del período por el que se informa, y las circunstancias especiales que puedan afectar el desempeño docente (maternidad, paternidad, enfermedad).

Aprobado por la CSE el 22 de mayo de 2012