

FORMATO "PLAN DE MEJORAMIENTO DOCENTE"

Un plan de mejoramiento que requiere mejoramiento.

Roberto Behar Gutiérrez
Escuela de Estadística
Universidad del Valle

¿PARA EVALUAR Y MEJORAR QUÉ?

Para ponernos en contexto, y saber sobre qué hablamos, transcribo textualmente la comunicación de Vicerrectoría Académica en la cual se hace referencia al asunto.

Vicerrectoría Académica
Despacho del Vicerrector

Universidad del Valle

2018-09-54573-I

Santiago de Cali, 05 de septiembre de 2018

Señores *Ingeniería*

CONSEJOS DE FACULTAD/ INSTITUTO ACADÉMICO, VICEDECANOS ACADÉMICOS, JEFES DE DEPARTAMENTO, DIRECTORES DE ESCUELA, COORDINADORES ACADÉMICOS Y DIRECCIÓN DE REGIONALIZACIÓN
Universidad del Valle

Asunto: formato Plan de Mejoramiento Continuo.

Apreciados profesores, cordial saludo

La Vicerrectoría Académica, garante del sub-proceso de Gestión del Talento Humano Docente, y haciendo seguimiento a las recomendaciones tanto de pares académicos en procesos de autoevaluación como a las mismas unidades académicas, ha diseñado con la Dirección de Autoevaluación y Calidad Académica y la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional un formato para hacer seguimiento al plan de mejoramiento acordado con sus profesores, como resultado de la evaluación del desempeño docente.

El formato Plan de Mejoramiento Continuo y su respectivo instructivo, está codificado en el Área de Calidad de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional como F-02-MP-10-01-07, y se puede obtener en la página de Gicuv: <http://planeacion.univalle.edu.co/index.php/formato-vicevicerectoria-academica>

De manera comedida les solicitamos a las escuelas y departamentos incorporar de manera preteritoria, el formato una vez finalice el proceso de evaluación estudiantil de cursos, en procura de mejorar la calidad en la docencia y el éxito académico de los estudiantes.

Cordialmente,


LILIANA ARIAS - CASTILLO
Vicerrectora Académica

Cc: Dr. Edgar Varela Barrios, Rector.
Dra. Claudia María Payán Villamizar, Directora de Autoevaluación y Calidad Académica.
Dr. Carlos Hernán González, Director Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE INGENIERIA
14.30
07 SEP 2018
DECANATURA
RECIBIDO

Un plan de mejoramiento que requiere mejoramiento

Una primera idea de lo que evalúa este “proceso de gestión de talento humano docente”, puede formarse determinando los insumos que entran al proceso, en otras palabras, ¿En cual información se basan para establecer “las oportunidades de mejora” y luego las acciones de mejora? Los insumos son: La evaluación que realizan los estudiantes y la autoevaluación que realiza el profesor, que son los mismos insumos que se usan para decidir si el profesor merece unos puntos en el sistema de acreditación y que se relaciona, aunque en poca medida, con su salario.

Se destaca en primer lugar el lenguaje, que corresponde a un proceso industrial y no al mundo académico de las teorías de enseñanza-aprendizaje, de los procesos pedagógicos que reflexionan sobre la forma como los estudiantes aprenden un objeto particular de conocimiento.

“Proceso de Gestión del talento humano”, “Seguimiento al plan de mejoramiento”, además en el formato se establece un principio y un fin, con fechas. Es decir, que el mejoramiento consiste en hacer una serie de cosas, que hay que supervisar y terminar en una fecha.

El insumo de “Evaluación del profesor por parte de los estudiantes”, se toma como “fiable”. Esto es coherente con aquella frase del mundo de los negocios: “El cliente siempre tiene la razón”.

¿Qué evalúa el instrumento que diligencian los estudiantes? ¿Mide su percepción sobre lo que le gusta o no le gusta del profesor?

Por ejemplo, si se quejan de la metodología, ¿Hay que hacer un plan de mejoramiento para que la cambie, de acuerdo con los comentarios que realizaron los estudiantes? ¿Conviene que el paciente opine sobre el bisturí que debe usar el médico para operarlo? ¿Qué cosa no les gusta de su metodología? ¿Que se sienten inseguros al enfrentar un problema complejo, porque el profesor no enseña “los pasos” para resolverlo? ¿Porque en la intención del profesor por formar “Pensamiento crítico”, no entrega los datos, como normalmente lo hacen los libros, sino que los datos hay que ganárselos? ¿Esto los incomoda, les siembra un poco de temor, cuando los estudiantes piensan en el examen?

¿Esta metodología no aceptada por los estudiantes (o algunos) que induce a los estudiantes a no “calificar” bien a su profesor, debe ser motivo de una acción de mejora? ¿Donde quedaría la libertad de cátedra?

¿Que hacer si en los últimos cinco años el profesor ha resultado con “buenas calificaciones” y luego aparece un grupo de estudiantes que lo califican muy mal? ¿La conclusión es que el profesor se echó a perder?

Si un profesor se gana la animadversión de los estudiantes porque es muy estricto en la puntualidad de la entrega de los trabajos y al que llega 10 minutos tarde con el trabajo, no se lo recibe, o aquel que si en la tarea, le da mal una respuesta, le califica cero en el punto, con el argumento de que cuando sea ingeniero y se le caiga el edificio, no podrá argumentar que tenia bueno el procedimiento. ¿Este profesor, deberá someterse a un plan de mejoramiento? Y cuando la mitad de los estudiantes les gusta mucho el profesor y le ponen buena calificación y el resto lo califican mal, obtiene 2,5. ¿Que debe hacer para satisfacer estos dos tipos de “clientes”?

Lo que está muy claro, es que el objetivo esencial: el aprendizaje de los estudiantes, aparece ausente en este proceso de “gestión”. Es posible que la llamada “empatía” del profesor con los estudiantes tenga un peso exagerado, al momento de formar su percepción sobre el profesor.

Aspectos más prosaicos como: ¿Cuántos estudiantes califican al profesor? ¿Es posible que se presente un sesgo por autoselección, como ocurre con los que opinan en los programas de radio? ¿Cual es la tipología de los estudiantes que diligencian el instrumento? Estos resultados varían si la evaluación se hace via web, ¿que si se hace por escrito en papel?

¿ El sistema educativo, y la Universidad como institución, son responsables en parte, de las calificaciones que los estudiantes ponen a sus profesores y lo que es más importante, de su aprendizaje?

En los procesos recientes de selección de profesores, se incluye una componente docente, a través de una presentación de un tema que hace el candidato al claustro, pero tiene poco peso. En general predomina la componente de formación académica e investigativa. Los profesores vamos descubriendo algunas claves para desempeñarnos en clase, la mayor parte de las veces fruto de la intuición, de su experiencia, de sus valores, de su ética, de algunas preconcepciones y lastres que arrastra de sus vivencias personales y sus opiniones sobre lo que conviene. Muy pocos profesores están formados para ser profesores y además estar “formado como profesor”, no es garantía de que lo sea, y tampoco de obtener alta calificación con los estudiantes. Esto muestra un panorama más complejo, que trasciende el

formato y la identificación de “cosas” que hay que cambiar para lograr “el éxito” a la luz del criterio de sus jueces: los estudiantes.

Por otro lado, el sistema educativo y las sociedades académicas, envían un pésimo mensaje, cuando en la práctica las condiciones que permitan mejorar al profesor su estilo de vida, están más relacionadas con hacer buena investigación y muy poco, casi nada, con hacer buena docencia. No es raro escuchar a colegas y directivos, decir: “El que no haga investigación, que lo castiguen con docencia”. Este esquema de desvalorización de lo pedagógico, puede influir en el esfuerzo que un colega invierte en el mejoramiento de la docencia.

Por otro lado, la institución, desestimula la creatividad de los docentes para innovar en lo pedagógico. La universidad tiene un enfoque muy mejorable sobre el diagnóstico de la problemática de la pedagogía y la didáctica, supone que es cuestión de información. Cuando el profesor asista a un curso que le vamos a ofrecer y allí se diga cual es la mejor forma de hacer las cosas, entonces el docente ya se vuelve un buen profesor. Este enfoque está estudiado en el área de educación. El problema del estudiante es que no tienen método para estudiar, démosle unos cursos de “técnicas de estudio” y asunto arreglado. Es un enfoque simplista y asistémico. Es el enfoque de la carencia. Se descubre que le falta y se arregla, al estilo del mantenimiento de un carro.

La institución no estimula la creatividad y la innovación, cuando decreta la homogeneidad, como una política, contraria a su discurso de principios y valores que orientan la misión, la visión y los valores. ¿Como se manifiesta este desestimulo? Si usted tiene 35 estudiantes y su curso es de 3 horas semanales, usted tiene asignadas 216 horas al semestre. Usted puede ser todo lo creativo que quiera, mientras no gaste mas recursos. “Pida y Coma lo que quiera, aquí están sus \$5.000”. Esto no es serio. En ninguna parte se establece que si el profesor presenta una metodología innovadora que requiere más tiempo, se le autorizan los recursos de tiempo, materiales y espacios, para llevarla acabo.

Este “proceso de mejoramiento docente”, está centrado en el profesor, como único componente del sistema. Si el proceso falla, entonces se debe capacitar al profesor. ¿Y la complejidad donde queda?

Esto que se está pretendiendo hacer, podría hacerse a través de la “Oficina de Peticiones, Quejas y Reclamos”. Digánle a los estudiantes que entren al aplicativo de PQR y pidan, se quejen o reclamen. Después de recibidas se le mandan al

profesor para que haga sus descargos y plantee soluciones. Se acabó el problema. Si el cliente no queda satisfecho, se lleva a otra instancia.

La complejidad del asunto es mayor. Excluyamos de este asunto, los posibles maltratos sistemáticos de profesores a estudiantes y viceversa, pues esto no parece ir en la dirección de generar un ambiente adecuado para el aprendizaje. Podría convenir que algunos profesores, visitemos al psicólogo para aprender a controlar nuestro mal carácter y aprender a ser más tolerantes. Esto, creo que es sensato en todos los trabajos, no solo en el docente. Haciendo esto al margen, podríamos acudir al principio de buena fe, de que el profesor desarrolla, por convicción, su actividad docente de la mejor manera que el "cree". Si esto es así, se supone que existe "un alguien" que "objetivamente", le detectará "sus oportunidades de mejora" y le "hará un plan de mejoramiento". Permítanme dudar, primero que ese "alguien" exista, porque si ese alguien, no es experto en el tema objeto del conocimiento, solo me dirá generalidades que no me resolverán nada en la práctica. Solo me podrá dar buenos consejos, que no llegarán jamás a la soberbia elaboración de un "Plan de Mejoramiento", además con "Plan de Seguimiento" y además con un plazo perentorio. Si es un curso de termodinámica, posiblemente ganaría más si me reúno con algunos colegas que también enseñan termodinámica o son conocedores del tema y podrán "ideas y respetuosas sugerencias", que jamás podrán llegar a plan de mejoramiento.

Esta visión tan simplista del complejo proceso de enseñanza-aprendizaje, encaja en el modelo neoliberal, positivista, en el cual se pretende acabar con las humanidades y solo tienen valor los saberes que conducen a valor agregado de riqueza, entendida a la manera capitalista. Todo es susceptible de un protocolo. El currículo, deberían diseñarlo los empresarios que esos si saben. Lo primordial es el cliente satisfecho. Todo se puede volver algoritmos, que son factibles de programar, hacerles seguimiento, ponerles controles y hacerles plan de mantenimiento y mejoramiento. Los docentes también son "gestionables" en sus talentos. Ellos son instrumentos que a veces fallan y deben someterse al taller de mantenimiento, allí se le hacen sus mejoras, mismas que tardan un tiempo que ya se tiene previsto. Además, si falla muy seguido, conviene mejor reemplazarlo.

Todos tienen tiempos y movimientos y así, también se hacen las convocatorias de investigación. Todo es parte de lo mismo. "Se abre convocatoria: Una de 50 millones, que debe durar un año, que todos los investigadores juntos no gasten más de medio tiempo y además debe responder por los siguientes "productos"". Si usted se tarda más del tiempo estipulado, puede verse envuelto en un proceso disciplinario, por malversación de fondos del Estado.

¿Usted se puede imaginar a Newton, sujeto a un proceso disciplinario, porque ya se le han dado dos prórrogas y aun no entrega la “Tercera Ley”? Además, en algún comité en el que se decide el destino de Newton, un miembro opina que el tiempo que se ha otorgado es demasiado para una sola ley.

En esas estamos.

Para terminar, permítanme decirles que sin motivación intrínseca, de esa que sale del corazón y se desparrama por los poros, se podrá ser muy buen comunicador y lograr la admiración de los estudiantes, pero creo que no es posible ser un docente íntegro e integral. Si la motivación son amenazas y temor de que mis estudiantes sean mis jueces y verdugos, o que decidirán sobre mi sueldo, no creo que vamos por buen camino.

COLOFÓN.

Una explicación para este proceso de mejoramiento, con la simpleza que lo caracteriza, que no toma en consideración si los objetivos de aprendizaje tienen lugar o no, y que es el verdadero objetivo y motor, que desencadena esta necesidad de un “Plan de Mejoramiento”, está escrito en la comunicación de la vicerrectora, es el CNA. Son los pares que lo han sugerido. Cuando regresen los pares, tendremos resoluciones para mostrarles, casos de profesores que fueron aconductados y nos pondrán un chulo (o paloma) en el formato que estos traerán para cumplir el “Plan de Mejoramiento” que nos hicieron en la pasada evaluación con fines de acreditación.

*Roberto Behar Gutiérrez
Escuela de Estadística*

Santiago de Cali, septiembre 13 de 2018