

EVALUACIÓN DOCENTE EN ENSEÑANZA

Planteo del problema y una propuesta

21/06/17

1. Introducción.

Hace unos años, era opinión en las Universidades del mundo que para poder enseñar un curso a nivel universitario en condiciones de excelencia, era condición necesaria y suficiente el conocimiento profundo tanto de los contenidos del curso que se trataba, como de un entorno amplio de los mismos. La necesidad de la afirmación anterior continúa estando vigente, pero lo que está cada vez más cuestionada es su suficiencia, fundamentalmente a nivel de grado, y sobre todo en los años iniciales de las diferentes carreras. Con el transcurso del tiempo, cada vez surgen más propuestas innovadoras en enseñanza, que se van consolidando. Paralelamente, se desarrolla cada vez más la necesidad de evaluar adecuadamente la actividad de enseñanza.

En consonancia con esas tendencias, el CDC, en su resolución N° 4 del 31/07/2012, aprobó la “Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión” que establece en general, la importancia de mejorar la calidad de las funciones docentes. En su artículo 6, la resolución establece que: “Las pautas de evaluación del desempeño constituirán una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas tendrán en cuenta de manera integrada y plural las actividades de enseñanza, investigación, extensión y relacionamiento con la sociedad, las tareas de dirección, coordinación, y la participación en el cogobierno.”

El presente documento, que pretende examinar el tema de la evaluación docente de la enseñanza, se integra de la siguiente manera: la Sección 2 plantea el problema, en la Sección 3 se relevan algunas respuestas dadas a nivel internacional. Resulta claro que las respuestas dadas en otros países pueden no mostrar la misma efectividad en nuestro caso, pero de todas formas, es un paso que no se puede obviar. Es muy profuso el material relacionado con la evaluación docente a nivel de enseñanza. Al no poder examinar todo ese material, se corre el riesgo de examinar propuestas con carácter experimental, o sesgadas, o que resultan con corta vida, o aún siendo aceptables, la evidencia existente todavía no es suficiente como para garantizar su eficacia. Para minimizar esos problemas, se localizó un documento que relevó (a través de Internet) 30 Universidades referentes de los Estados Unidos, determinando cuáles de ellas tenían mecanismos de evaluación docente en la función enseñanza; de esa manera se minimizan problemas de sesgos o corta vida de las propuestas. Se determinó que en la mayoría de esas Universidades existían los mencionados mecanismos o cuando menos indicios de su existencia, y se pusieron de manifiesto los cuatro más relevantes: 1) Evaluaciones entre pares, 2) Observaciones de clase 3) Diagnóstico instrucción en pequeños grupos (SGID por sus siglas en inglés) y 4) Teaching portfolios (carpetas de enseñanza). Paralelamente, esos cuatro mecanismos aparecen en la literatura como suficientemente consolidados como para que valga la pena examinarlos. En la misma Sección 3 se hace una descripción somera de algunos aspectos de los mismos.

En la Sección 4 se exponen algunas experiencias de evaluación docente en enseñanza de Facultad. Finalmente, en base a la información relevada previamente, en la Sección 5 se hace una propuesta de implementación de algunos mecanismos de evaluación docente en la función enseñanza (agregadas a las ya existentes: encuestas de opinión estudiantil y evaluaciones sumativas en el caso de informes de reelección, comisiones asesoras y tribunales de concurso). La propuesta es implementar Observaciones de clase (un tipo de evaluación formativa) y Carpetas de enseñanza (implica una instancia de autoevaluación) en forma voluntaria para el docente, cuyos productos puedan ser insumos para evaluaciones sumativas. Las soluciones no son únicas, este documento puede motivar otras consideraciones con mejores soluciones.

Para facilitar el acceso a algunos de los documentos mencionados más abajo, se han incluido en un Anexo. Aparecen en particular los que están relacionados con la Propuesta que se establece en la Sección 5. Los números (o intervalos) que se encuentran entre paréntesis en este documento, indican número(s) de página(s) del Anexo, por ejemplo, (2-3) quiere decir páginas 2 a 3 del Anexo.

2. Planteo del problema.

En el plano institucional es importante un reconocimiento de la función docente que estimule al profesor al permitirle contar con herramientas que evalúen su desempeño basándose en el concepto de mejora continua. En diversos momentos, los docentes deben presentar su currículo, por ejemplo, o bien para renovar su cargo, o bien en llamados de oportunidades de ascenso, o bien para presentarse a un llamado a proyectos diversos a nivel central, entre otras posibles instancias.

La facultad para las renovaciones docentes interinas solicita completar un formulario en el que se presentan Cuadros relacionados con las Actividades de Enseñanza. Ítems 6 al 9, en los que se debe cuantificar las horas para cada curso en los que se participó y la modalidad de la participación (teórico-práctico). Se solicita información que exprese la productividad pero no la calidad del desempeño docente. En este mismo sentido, se abre un ítem para detallar el material didáctico pero no para informar aspectos cualitativos de la participación o de la modalidad (si bien se puede incluir a continuación de los cuadros no es obligatorio).

Existen algunos modelos de CV, que muchas veces son usados. Uno de ellos es el CVuy de la ANII, que no incluye ítems correspondientes a enseñanza. Otro modelo es el presentado por la Comisión Central de Dedicación Total¹, que limita el número total de carillas a 15, también determinando el tamaño de letra e interlineado. El ítem correspondiente a Enseñanza, que es el N° 6, estipula:

6. Actividades de Enseñanza en los últimos 5 años Numerar en cada ítem las actividades que se detallan.
 - 6.1. Principales cursos universitarios dictados Indicar en cada caso si se trata de la responsabilidad del dictado del curso o de alguna de sus partes, señalando el nombre del curso.
 - a) Actividades a nivel de grado. Indicar la carrera o licenciatura y los años en

1 <http://dedicaciontotal.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2016/04/mcurriculum.pdf>

que fueron dictados los cursos.

- b) Actividades a nivel de posgrado Indicar nombre del programa en que fueron dictados los cursos.
- c) Dirección de tesis de grado
- d) Dirección de tesis de posgrado, Doctorado, Maestría, etc.
- e) Otros

6.2. Generación de material didáctico

6.3. Otras actividades de enseñanza

Este esquema es el que en general se suele seguir cuando se presenta información respecto a la actividad de enseñanza de un docente. En particular, los ítems correspondientes a la enseñanza de grado involucran una enumeración de qué cursos se dictaron, si se generó material didáctico. Por un lado, el formulario no prevé incluir actividades de formación docente. Por otro lado, entre lo que los docentes incluyen en esta sección eventualmente aparece algún curso dictado por la unidad de enseñanza, muy esporádicamente puede aparecer alguna encuesta estudiantil. Pero de esos datos no es posible inferir si los cursos fueron dictados apenas solamente en forma adecuada o si lo fueron en condiciones de excelencia. De esa manera, el peso de la calidad del dictado de los cursos es, cuando menos, muy escaso en ascensos y reelecciones, lo que no está de acuerdo con el ya mencionado artículo 6 de la resolución del CDC “Síntesis de criterios de orientación para la evaluación integrada de las labores docentes de enseñanza, investigación y extensión”. La misma resolución del CDC establece, en el artículo 10, que “La evaluación de la enseñanza debe respetar la diversidad de expresiones propias de los distintos campos del conocimiento, involucrar a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje y, por consiguiente, tomar en cuenta opiniones variadas, incluyendo la evaluación de los estudiantes, la del docente involucrado (autoevaluación) y la de sus compañeros de trabajo, de referentes experimentados, de las instancias de asesoramiento y conducción de los diversos Servicios Universitarios y de la institución en su conjunto.” Esto no está sucediendo en general en la Facultad de Ingeniería.

Hay varios ejemplos de docentes en la Facultad de Ingeniería que aplican metodologías innovadoras en sus cursos, con valoraciones positivas en sus resultados. Esas metodologías innovadoras requieren esfuerzos adicionales en relación con la metodología expositiva tradicional². Dado que uno de los fines de la Facultad de Ingeniería es la enseñanza, esa actividad debería ser fomentada. En los hechos, el esfuerzo que realizan los docentes que aplican metodologías innovadoras no se ve recompensado. Como resultado, y al no sentirse respaldados en sus actividades de enseñanza, se pueden señalar ejemplos de docentes que o bien han optado por alejarse, o bien han limitado sus esfuerzos en enseñanza para volcarse a otros fines de la Facultad, resultando un consiguiente desequilibrio en cuanto a los esfuerzos que la Facultad aplica a sus diferentes fines.

² Ver por ejemplo, y para primer año, el documento del Claustro: https://www.fing.edu.uy/sites/default/files/claustro_citaciones/2015/distribuido/23974/14-2015%20Informe%20comisi%C3%B3n%20Actividades%20de%20ense%C3%B1anza%20%28v7_8_15%29.pdf

3. Algunas respuestas relevadas a nivel internacional.

En el documento “Evaluation of teaching effectiveness”³ se hace un relevamiento de 30 Universidades referentes de los Estados Unidos, buscando en red mecanismos de evaluación de efectividad en la enseñanza en las mencionadas Universidades, y encontrando que en la mayoría de ellas hay cuando menos indicios de programas relativos a evaluación de la enseñanza. La “enseñanza efectiva”, según la “Guide of evaluation of instruction”⁴ de la UCLA (Universidad de California en Los Ángeles) se puede definir, de manera muy sencilla, como las actividades que promueven el aprendizaje de los estudiantes. Abarca todos los comportamientos de los instructores que fomentan el aprendizaje por el estudiante de los objetivos educativos del instructor y/o de la institución. Dada esta definición amplia, un enfoque único no puede ser suficiente para la evaluación de la enseñanza efectiva. Algunas fuentes importantes de datos pueden ser utilizados para medir la enseñanza efectiva. Las fuentes se dividen en tres tipos principales: los estudiantes, los pares y el mismo instructor (a través de la autorreflexión). Dado que la medición de la enseñanza claramente no es una ciencia exacta, cuanto más variadas sean las fuentes de datos, resulta más probable que sea útil la medición. En el documento ya mencionado “Evaluation of teaching effectiveness” se relevaron las cuatro formas más comunes de evaluar la enseñanza de las Universidades consideradas: 1) Evaluaciones entre pares, 2) Observaciones de clase 3) Diagnóstico instrucción en pequeños grupos (SGID) y 4) Teaching portfolios que se traducirá como Carpetas de enseñanza. Estas formas de evaluar, como se verá más abajo, a menudo están interrelacionadas: las evaluaciones entre pares suelen tener en cuenta carpetas de enseñanza u observaciones de clase, las carpetas de enseñanza generalmente incluyen evaluaciones entre pares y/u observaciones de clase. No siempre es así: por ejemplo algunas componentes del Sistema de Evaluación Docente en Enseñanza (SEDE) de la Facultad de Ingeniería incluían evaluaciones entre pares sin contener necesariamente observaciones de clase, ni carpetas de enseñanza.

3.1. Evaluaciones entre pares.

Lo que sigue en el presente párrafo ha sido tomado de “Peer Review of Teaching”⁵: En la educación superior, la revisión por pares se erige como un medio primordial para asegurar que el nivel de conocimientos es de la más alta calidad, y de ella fluyen evaluaciones consecuentes que dan forma a las carreras, disciplinas e instituciones enteras. Mientras que la revisión por pares está bien establecida como un medio para evaluar la investigación en todas las disciplinas, es menos común en la evaluación de la enseñanza. Sin embargo, no es menos útil, ya que puede mejorar lo que Ernest Boyer ha llamado el 'saber de la enseñanza y el aprendizaje' por la mejora del desarrollo de la instrucción y de la facultad. La revisión por pares está a menudo identificada con las observaciones de pares, pero es más ampliamente un método de evaluación de una carpeta de enseñanza de un instructor que se examina. Esta carpeta incluye típicamente currículos, evaluaciones de los estudiantes, las declaraciones de autoevaluación, observaciones de pares, y otras pruebas, tales como programas de estudio, las tareas, trabajos de los alumnos, y cartas de antiguos alumnos. También vale la pena señalar una distinción común entre dos formas muy

3 http://www.rit.edu/academicaffairs/facultydevelopment/sites/rit.edu/academicaffairs/facultydevelopment/files/docs/Evaluation_of_Teaching_Effectiveness.pdf

4 <http://www.oid.ucla.edu/sites/default/files/oid/pdfs/evalguide.pdf>

5 <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/peer-review-of-teaching/>

diferentes de revisión por pares: formativa y sumativa. La evaluación formativa normalmente está orientada exclusivamente a la mejora de la enseñanza y es parte de la tutoría y el desarrollo de la instrucción. La evaluación sumativa, por el contrario, es la que se hace para informar decisiones de personal.

3.2. Observaciones de clase.

Se trata de observaciones de clase efectuadas por un observador entrenado que conoce la unidad curricular que se imparte. Se efectúan siguiendo un protocolo, en el anexo se muestran un par de ejemplos de formularios para efectuar las observaciones, uno correspondiente a la Universidad de Minnesota⁶ (1) el otro fue tomado de la Universidad Vanderbilt⁷ (2-3). En el IMERL, hacia los años 2001-2002 se implementó, por iniciativa de la Prof. Cecilia Calvo, un protocolo de visitas a clases. Este último tema se desarrolla más abajo, en 4.2. Son típicamente un ejemplo de evaluación formativa, pero si se incluyen en una carpeta de enseñanza, constituyen un elemento que da insumos para una evaluación sumativa.

3.3. Diagnóstico de instrucción en pequeños grupos (SGID).

El “Small Group Instructional Diagnosis” (SGID), creado hacia 1980, es una técnica de evaluación de mitad del curso con la intervención de un facilitador entrenado. Las etapas de que consta son las siguientes⁸: 1) una conferencia inicial entre el instructor y facilitador SGID; 2) una intervención en el aula en la que el facilitador divide la clase en grupos de cinco o seis alumnos y les pregunta qué les gusta de el curso, lo que creen que debe mejorarse, y la manera de alcanzar estas mejoras; 3) una sesión de retroalimentación entre el facilitador y el instructor; 4) un examen del instructor de los resultados del SGID con la clase; y 5) una sesión de seguimiento entre el facilitador y el instructor.

3.4. Carpeta de enseñanza.

Esencialmente, la carpeta de trabajos en enseñanza contiene dos elementos básicos: evidencia de trabajos de enseñanza, y reflexiones sobre esa evidencia. Según la página “Teaching Portfolio”⁹, una carpeta de enseñanza es una colección de documentos que conjuntamente dan un registro de:

- Las ideas y objetivos que dan cuenta de su enseñanza.
- Los cursos que enseña o está preparado para enseñar.
- Los métodos que usa.
- Su efectividad como profesor.
- Cómo evalúa y mejora su aprendizaje.

6 http://www.academic.umn.edu/provost/peer_review/documents/observation_protocol.docx

7 https://www.vanderbilt.edu/provost/committees/AnalysisAndRecommendations_CommitteetoReevaluateEvaluation_s.pdf

8 Tomado de “A Process of Midterm Evaluation Incorporating Small Group Discussion of a Course and Its Effect on Student Motivation.” de Mark Redmond (uno de los creadores del SGID) disponible en <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED217953.pdf>

9 Ver <https://teachingcenter.wustl.edu/programs/graduate-students-postdocs/applying-for-academic-positions/creating-a-teaching-portfolio/>

Más concretamente, la página “Teaching portfolios”¹⁰ (6-10) establece que las carpetas de enseñanza pueden estar integradas por los siguientes puntos:

1. Los pensamientos del docente sobre enseñanza.
2. Documentación de su enseñanza.
3. Efectividad de su enseñanza.
4. Materiales demostrando el aprendizaje del estudiante.
5. Actividades para mejorar la instrucción.
6. Contribuciones a la profesión de enseñanza y/o a su institución.
7. Honores, recompensas, o reconocimientos.

y en el artículo correspondiente (6-10) puede encontrarse información más detallada de los ítems que integran los puntos anteriores. Otro documento que también abarca el tema de la organización de una carpeta de enseñanza es “The Teaching Portfolio: a handbook for faculty, teaching assistants and teaching fellows”¹¹.

Por considerarlo interesante, se señala que dentro del primer punto arriba mencionado, “Los pensamientos del docente sobre enseñanza”, y que es una forma de autoevaluación, el artículo sugiere incluir lo que llama Filosofía de enseñanza. El artículo “Teaching statements”¹² (11-14), como una herramienta para ayudar a reflexionar en las ideas y creencias propias como profesor que deberían considerarse al completar ese concepto, sugiere tener en cuenta preguntas como:

1. ¿Por qué enseña de la manera que lo hace?
2. ¿Qué deben esperar los estudiantes de usted como profesor?
3. ¿En qué método de enseñanza se basa frecuentemente? ¿Por qué no usa otro método?
4. ¿Qué desea que los estudiantes aprendan? ¿Cómo sabe que se cumplen sus objetivos de enseñanza?
5. ¿Qué deberían poder conocer sus estudiantes como resultado de tomar sus clases?
6. ¿Cómo puede su enseñanza facilitar el aprendizaje de los estudiantes?
7. ¿Cómo usted como profesor crea un entorno de aprendizaje atractivo o enriquecedor?
8. ¿Qué actividades específicas o ejercicios usa para involucrar a sus estudiantes? ¿Qué desea que sus estudiantes aprendan de esas actividades?
9. ¿Cómo ha cambiado su pensamiento sobre la enseñanza con el tiempo? ¿Por qué?

10 <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/teaching-portfolios/>

11 “The Teaching Portfolio: a handbook for faculty, teaching assistants and teaching fellows” de Hannelore B. Rodriguez-Farrar, disponible en <https://www.brown.edu/about/administration/sheridan-center/sites/brown.edu.about.administration.sheridan-center/files/uploads/TeachingPortfolio.pdf>

12 Este ítem está disponible en <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/teaching-statements/>

4. Antecedentes en la Facultad.

4.1. Sistema de Evaluación Docente en Enseñanza (SEDE).

El SEDE fue una propuesta de sistema de evaluación formativa con varias componentes, de las cuales la única que se mantiene vigente es la encuesta de opinión estudiantil. Constaba de 5 formularios, el formulario 1 era de autoevaluación docente respecto del curso que se estaba considerando, el formulario 2 era de evaluación de los docentes por sus coordinadores (evaluación entre pares), el formulario 3 era de evaluación del coordinador o responsable por los docentes participantes del curso (también evaluación entre pares), el formulario 4 era una evaluación final del curso realizada por todos los docentes integrantes, y finalmente el formulario 5 es la mencionada encuesta de opinión estudiantil. En forma completa tuvo una existencia breve. No se visualizaba vinculación entre sus resultados y la carrera docente.

4.2. Una propuesta de guía para las visitas docentes (IMERL).

Aproximadamente entre los años 2001 y 2002, la Prof. Cecilia Calvo desarrolló un protocolo de Observaciones de clase para cursos de matemática (4-5), una modalidad de evaluación formativa. El mismo era de carácter voluntario, el docente entrevistador asistía a alguna(s) de las clases del docente entrevistado, a raíz de las observaciones se completaba el formulario que está en las páginas 4 y 5 del anexo, y posteriormente se realizaba una conversación con el docente entrevistado, a quien se le daba una copia del formulario. El docente entrevistado recibía garantías de confidencialidad del formulario. Este mecanismo no prosperó, por un lado no se visualizaba vinculación entre sus resultados y la carrera docente, y por otro, se le daba mayor importancia a otras actividades (formación propia, investigación).

4.3 Tutorías Didácticas (Unidad de Enseñanza).

La Unidad de Enseñanza realiza Tutorías Didácticas, que tienen componentes de evaluación formativa de docentes. El siguiente texto fue tomado del llamado 2017 a Tutorías Didácticas hecho por la UEFI: Se basan en la generación de intercambios con docentes o equipos docentes para la revisión y mejora de sus prácticas de enseñanza. Por medio de estas se brinda apoyo a los docentes durante el desarrollo de sus cursos y se promueve un proceso de investigación en la acción sobre su propia práctica. El lanzamiento de las Tutorías Didácticas se enmarca en el objetivo de la UEFI de promover la mejora continua de la práctica docente y el desarrollo de los docentes como profesionales de la enseñanza.

El desarrollo de una TD surge a demanda de los docentes; las acciones que suelen integrarse incluyen, entre otras:

- Diseño y/o implementación de innovaciones en metodologías de enseñanza presencial, semipresencial y/o a distancia
- Diseño y/o rediseño de cursos en el EVA
- Diseño de nuevos materiales didácticos para el curso

- Diseño y/o implementación de innovaciones en las formas de evaluación de aprendizajes
- Realización de observaciones de clase
- Diseño, aplicación y procesamiento de encuestas y/o entrevistas dirigidas a estudiantes y/o docentes

5. Propuesta.

La idea (a la que se le dará un grado de concreción mayor en 5.1., 5.2. y 5.3.) es establecer dos mecanismos adicionales de evaluación en Facultad: Observaciones de clase, y Carpeta de enseñanza, cada uno de ellos de carácter voluntario para el docente que los acepte. Las observaciones de clase podrán integrar la carpeta de enseñanza. Los tribunales y comisiones asesoras de Facultad están regulados por la “Ordenanza de concursos para la provisión de cargos docentes de la facultad de Ingeniería” y la “Ordenanza del Personal Docente de la Facultad de Ingeniería”. En lo que respecta a la presentación de méritos, ambas remiten al capítulo II de la Ordenanza de concursos, que en el ítem Enseñanza establece:

“b) Enseñanza. Se tendrá en cuenta, según al grado de responsabilidad que implicare la jerarquía de los cargos desempeñados y en orden decreciente de importancia:

1. Cursos universitarios dictados sobre la especialidad o materias afines incluyendo documentación sobre objetivos, contenidos, métodos de evaluación, organización del material didáctico, valorando su grado de responsabilidad y la calidad de su participación académica en la actividad.
2. En los casos de Grados 3 4 y 5, la formación de docentes, que en los grados 4 se considerará fundamental y en los grado 5 imprescindible.
3. Otros cursos dictados sobre la especialidad o materias afines.
4. Material didáctico de acceso público que tuviere relación con la especialidad o materias afines.
5. Cursos de perfeccionamiento en enseñanza que hayan tenido evaluación. Este ítem no podrá aportar más del 10 % del total de puntos asignados a actuación en enseñanza.”

En el caso de Tribunales, se establecen pesos para las diferentes funciones, pero no así dentro de cada ítem (Enseñanza, Actuación científica, Actuación profesional, etc.). En particular, dentro del ítem Enseñanza hay un orden decreciente de importancia; podría establecerse que el concepto “calidad de la participación académica” fuera especialmente considerado, y en caso de ser presentada, que se dé consideración especial a la carpeta de enseñanza. Consideraciones similares en cuanto a la importancia de la mencionada carpeta caben en el caso de informes relativos a reelecciones en los cargos.

5.1. Observaciones de clase.

Este sería un mecanismo de evaluación formativa del docente. Un elemento de discusión en la Comisión fue si el resultado de las observaciones deben figurar obligatoriamente o no en instancias de renovaciones o llamados de cargos.

El mecanismo podrá ser solicitado por tres vías diferentes. Por un lado, cada docente podrá solicitar individualmente que se realicen observaciones de sus clases, como forma de mejorar su práctica docente. Por otro lado, el responsable de un curso podrá solicitar la aplicación de este mecanismo a todo el plantel docente que dicta la asignatura que coordina. Finalmente, los estudiantes podrán solicitar que se realicen observaciones de clase para algún docente particular, justificando debidamente su solicitud.

En todos los casos, la solicitud deberá ser presentada a la Comisión de Instituto correspondiente, la que designará observadores. Es necesaria más discusión sobre la integración del grupo observador, pero podría estar constituido por un docente del curso a ser evaluado, un docente del mismo instituto y, en lo posible, un representante de la Unidad de Enseñanza.

Previamente, habría que acordar un protocolo de ítems a ser observados en las visitas, elaborado con participación de la UEFI. Los evaluadores entregarían al docente o grupo docente evaluado el formulario con sus consideraciones, en una instancia que incluiría una conversación entre ambas partes. El formulario completado se mantendría en reserva, con una copia electrónica en poder del docente evaluado, o el responsable del curso evaluado, y otra quedará en poder de la UEFI. La Unidad de Enseñanza cumpliría un papel de asesoramiento y supervisión general del sistema. En los casos en que el mecanismo hubiera sido solicitado por los estudiantes, los resultados de la evaluación serían analizados por el Consejo o la Comisión de Instituto correspondiente.

5.2. Carpeta de enseñanza.

Este sería un mecanismo que permitiría al docente reflexionar sobre su propia enseñanza, a la vez que le proporcionaría elementos para acreditar la calidad de su actividad como educador. Inicialmente debería llegarse a un acuerdo sobre los ítems que incluiría. A continuación, sería útil elaborar un formulario electrónico en el cual cada docente pueda subir información sobre los ítems que la componen. Cada docente, en forma voluntaria, podría subir información en cada uno de esos ítems, por ejemplo, observaciones de clase que haya recibido, encuestas de opinión estudiantil, etc. El docente elegiría qué información subir, pudiendo optar por no incluir ninguna información, o hacerlo parcialmente. El docente podría optar por presentar o no la carpeta en llamados a concursos o renovaciones de cargos.

5.3. Encuestas de opinión estudiantil, evaluaciones entre pares.

Las encuestas de opinión estudiantil continuarían desarrollándose como hasta el momento. Las instancias de evaluaciones entre pares también serían como las actuales, de tipo sumativo (ascensos, reelecciones), en las que se daría lugar explícitamente a las carpetas de enseñanza.

5.4. Trámite propuesto.

Se sugiere que la propuesta de mecanismos de Evaluación Docente en Enseñanza que el Claustro entienda adecuada sea elevada a Consideración del Consejo de Facultad. De aceptarse por el Consejo, la propuesta podría ser enviada a la COPE a los efectos de su implementación, la que organizaría la elaboración de los protocolos que deban ser creados

de manera de contar con la participación de los órdenes y el asesoramiento de la UEFI. Podría hacerse una evaluación del procedimiento inicialmente en un grupo reducido de docentes, con fines evaluatorios, y de encontrarse aceptable, luego de eventuales correcciones, se generalizaría a la Facultad.