

ANO 44-1, 2010

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

revista portuguesa de
pedagogia

Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada

Manuel Fernández Cruz & Asunción Romero López¹

Las universidades necesitan dotarse de un sistema de indicadores que permita valorar la calidad de sus docentes, que ayuden a una toma de decisiones informada para su contratación y promoción, y que sirvan de referencia para la planificación de actividades formativas dirigidas al profesorado en sus distintas fases de desarrollo profesional. La Universidad de Granada (España) no es ajena a ello y por ello impulsa estudios como el que aquí se presenta, realizado por el Grupo de Investigación FORCE para establecer un sistema de indicadores de excelencia docente apropiado a las características de su profesorado. El proceso se ha planteado en dos fases. En una primera fase se ha estudiado en profundidad una muestra que representa a docentes de distintos estratos del conjunto de la población de profesorado. El estudio se ha realizado con una entrevista. La muestra la han formado seis docentes de seis centros pertenecientes a cada una de las áreas básicas de docencia que establecemos: ciencias de la salud, ciencias físico-naturales, ciencias sociales y jurídicas, humanidades, ciencias técnicas y bellas artes. El análisis de la información cualitativa se ha realizado mediante un análisis de contenido en profundidad que ha permitido extraer indicadores de las dimensiones relevantes de todo el material narrativo recogido. En una segunda fase hemos sometido el listado de indicadores a la valoración de toda la población docente de la Universidad, 3003 docentes. Para analizar la información cuantitativa se han realizado análisis descriptivos básicos.

1. Desarrollo profesional para la excelencia docente

Los datos disponibles sobre la calidad general de las universidades españolas son desalentadores. Quizás ello ha propiciado el que en la mayoría de las universidades de las españolas, dentro de las actuaciones de los llamados "planes de calidad", se esté apoyando la realización de proyectos de innovación docente con el propósito de mejorar e impulsar la excelencia docente. En concreto, la Universidad de Granada, dentro de los objetivos que se propone alcanzar con su Plan de Calidad hace mención a algunos que están relacionados con la metodología: (a) estimular la reflexión didáctica

¹ Professores da Universidade de Granada.

y la innovación metodológica en el profesorado como medios para mejorar la calidad de la actividad docente de la Universidad de Granada; y (b) optimizar la práctica docente mediante su conexión con el entorno y una mayor atención a las necesidades económicas y sociales. Por otro lado, la preocupación de la calidad es un tema que se hace extensivo a la mayor parte de los países europeos, por lo que se están creando un gran número de actuaciones de mejora que se circunscriben en el Espacio Europeo de Educación Superior (Benito y Cruz, 2005). Ya en la década de los noventa irrumpen con fuerza un extraordinario incremento del compromiso con el desarrollo profesional del profesorado, a través, por un lado, del nacimiento del llamado movimiento de estándares y, por otro, por el interés despertado por la profesionalización.

Ambas cosas han determinado un interés cada vez mayor por el desarrollo profesional, aumentando significativamente los estudios en torno al desarrollo de los profesores. De hecho han surgido nuevas formas del desarrollo profesional que aseguran la colaboración entre docentes para producir comprensiones e inversiones de tiempo y esfuerzos compartidos, actuaciones colectivamente reflexionadas y pruebas rigurosas de las ideas seleccionadas; un desarrollo profesional que requiere la participación colectiva en los programas de entrenamiento; un desarrollo centralizado en los problemas acuciantes y cruciales del currículo y de la instrucción; un desarrollo dirigido a obtener ganancias progresivas en el conocimiento, las habilidades y la confianza necesaria a los profesores, esencialmente a los principiantes; un desarrollo profesional, en fin, que contribuya a crear hábitos de colegialidad y experimentación.

Sin embargo, se ha puesto de manifiesto la falta de una cultura de desarrollo profesional entre el profesorado universitario, lo que impide la institucionalización de una formación continua que permita una constante mejora de la calidad de la enseñanza superior. Un desarrollo profesional que hemos definido (Fernández Cruz, 2006) como *“el proceso de evolución progresiva en el desempeño de la función docente –que incluye las funciones de investigación y/o de gestión– hacia modos y situaciones de mayor profesionalidad que se caracterizan por la profundidad de juicio crítico y su aplicación al análisis global de la enseñanza universitaria para actuar de manera inteligente”*. Defendemos la promoción de una cultura del desarrollo profesional en la Universidad propuesta, entre otros, por Benedito, Ferrer y Ferreres (1995), que debe desvelar las conexiones íntimas entre calidad de la enseñanza y calidad de la institución universitaria, entre el desarrollo profesional y los esfuerzos de mejora de la institución, de forma que la mejora de esta no puede ocurrir sin estar conectada estrechamente con aquella.

En este sentido, hay que buscar instituciones que se caractericen por la flexibilidad y adaptabilidad de su organización; por la calidad de la información que poseen sobre

las tareas que en su seno se ejecutan y de las consecuencias que se seguirían del uso de formas alternativas de ejecución, y por las competencias y capacidades de la gente responsable de la ejecución de las tareas referidas. Son instituciones con metas compartidas, con profesorado poseedor de un sentido de la eficacia, con culturas de colaboración y con un compromiso de la gente que en ellas trabaja, esencialmente los profesores. Sin embargo, la cultura predominante hoy en la Universidad es la del aislamiento y la individualidad; realmente los profesores emplean poco tiempo y oportunidades para una interacción poderosa. Pero, aunque es evidente la eficacia de nuevas formas de mejora de las instituciones universitarias, todavía abundan los que defienden el statu quo.

Siempre que se habla de mejora surge la misma cuestión, la de qué es una buena enseñanza y qué es la calidad en la enseñanza superior, como fundamento para establecer un proceso de evaluación orientado a la mejora. En este modelo, una de sus primeras dificultades es precisamente la identificación de indicadores de la calidad, a través de los cuales podamos medir al docente y determinar qué tipo de desarrollo conviene. En la actualidad los diversos autores (De Miguel 2003, Knight 2006, Zabalza 2007,) han ampliado este concepto de calidad incluyendo incluso criterios profesionales de investigación y de servicios en el docente.

De todas maneras, el interés por la valoración de la docencia universitaria ha aumentado, interesando a la Administración y a la sociedad en general. La Universidad española viene realizando desde hace algunos años evaluación de los docentes universitarios a partir de encuestas de satisfacción de su alumnado, si bien con pretensiones, al menos hasta ahora, de carácter sumativo (Marcellan, 2006). Pero sólo una evaluación de carácter formativo con el uso de indicadores que se refieran al amplio espectro de la tarea docente universitaria, daría retroacción a los profesores acerca de su actuación. La evaluación para la mejora busca, como vemos, la implicación y la cooperación de los profesores, su motivación para que pueda iniciarse de forma interna y voluntaria. La evaluación formativa ha de realizarse de forma que implique a los docentes en el proceso, dándoles oportunidades para que tengan el entrenamiento adecuado, seleccionando criterios significativos y haciendo que los resultados se ajusten a los postulados de la organización.

Hay quién ha caracterizado a la universidad como una burocracia profesional en la que coexisten culturas diferentes; pero las que mejor definen la razón de ser de la universidad son las culturas de los profesores y las de los estudiantes. La cultura organizativa de los centros de enseñanza superior, toda esa serie de normas que sus miembros guardan con cuidado exquisito, aquellas otras recogidas en los estatutos