

## **Evaluar la Docencia : Un Reto Sindical y un Compromiso por la Calidad**

La Universidad es el entorno donde surge y se transmite de modo más claro el conocimiento. Está en su esencia el establecimiento de los mejores cauces para que este conocimiento fluya y crezca abundantemente. Y **la clave de todo esto es una docencia de calidad**. El profesorado durante años ha vivido la distorsión de una carrera en la que se hablaba, injustamente, de "labor investigadora" mientras se sufría la "carga docente". Por suerte, este estado de opinión empieza a desaparecer. En este proceso la concienciación sindical tiene mucho que decir. **Con FETE al frente, ya son muchas las voces que reivindican la puesta en valor del Trabajo Docente**. No obstante, para que este cambio se afiance es necesario establecer buenos mecanismos para evaluar la docencia. **Diseñar estos procedimientos y determinar baremos justos que permitan poner de manifiesto méritos y capacidades, son el gran reto de las organizaciones sindicales y FETE está llamada a liderarlo**. Un sistema de evaluación de la docencia validado, ha de evidenciar que aquélla se ejerce con calidad y rigor. Por ello no se deben diseñar de espaldas a la plantilla sino, bien al contrario, contado activamente con sus representantes.

Evaluar la docencia es, por un lado, necesario ya que se va a exigir para que las carreras profesionales del PDI progresen y afectará a sus tablas salariales. Por ello, **FETE no va a dejar de reivindicar que se haga de una forma justa, ya que debe permitir tener en cuenta todos los aspectos que componen el ejercicio de la docencia**. Pero, además, se trata de un imperativo legal para las Universidades (que no es nuevo pues ya aparecía en el LRU y por supuesto es recogido en la LOM-LOU, actualmente en vigor). Por último, debe ser útil porque evaluar es una potente herramienta de aprendizaje si se emplea adecuadamente.

De ahí que sea imprescindible abordar el diseño de un sistema que permita al docente evidenciar su variada labor profesional. **Dado que de ello podrá depender, en un futuro, su éxito en los diferentes procesos de Acreditación para el Acceso y Promoción dentro de los Cuerpos Docentes, este sistema de evaluación debe ser homologable** y permitir que la obtención de una evaluación positiva se pueda conseguir, por distintas vías simultáneas, que abarquen las variadas responsabilidades del ejercicio de la Docencia.

**La propuesta de baremos consensuada con los representantes de la plantilla debe poner de manifiesto las distintas actividades docentes**. Existen evidencias de las que es posible conseguir datos objetivables de forma inmediata por las Universidades. La aplicación de dicho baremo ha de resultar transparente y generar un sistema auto-evaluable sencillo y eficaz.

En este diseño, en primer lugar se ha de tener en cuenta **el grado de cumplimiento de las obligaciones docentes** (dato del que se dispone ya gracias a los servicios de inspección). También es muy importante reconocer **el valor de la formación**: El esfuerzo realizado para implementar el ejercicio docente es fácilmente evaluable en base a la duración del proceso formativo del docente, su profundidad y extensión. Se trata de valorar las horas de trabajo que se emplean y consignarlo es inmediato. No obstante, hay que **reivindicar planes de formación adecuados a las necesidades de cada grupo específico de docentes**. Paralelamente, otro bloque de datos procede de la exigencia de reconocimiento del básico y, por tanto, importantísimo **trabajo realizado en la generación de materiales didácticos, la participación en Proyectos de Innovación Docente, la colaboración en Guías Docentes, etc.** Es posible también valorar la información procedente de la distribución del P.O.D. pues es legítimo reclamar que se **valore la impartición de docencia variada** (con la complejidad adicional que esto implica). Por último, cuando todo lo anterior ha sido evidenciado (ya que son méritos objetivos previos a la actuación en el aula) **se ha de tener en cuenta la opinión del alumnado, recogida ésta con mecanismos que garanticen la validez de los resultados obtenidos** y entendida como un factor más relacionado con la competencia del docente en el ámbito de la comunicación humana que garantiza la adecuada transmisión de conocimiento y valores.

Obviamente, la propuesta que se presenta no implica que el profesorado haya de implementar todos los "item" que se explicitan simultáneamente, sino que se reconozca el esfuerzo que se hace en los distintos aspectos de la labor docente implementado un proceso que, en definitiva, por un lado, **en el plano personal, ha de servir a cada docente conocer los puntos fuertes y débiles de su ejercicio profesional y, en el social, permitirá dignificar la, tan injustamente, denostada profesión de docente universitario**.

En conclusión: **Se puede evaluar y se debe evaluar. Pero con procedimientos homologables y con las garantías de equidad que emanan la representación sindical de las plantillas afectadas por el proceso evaluador.**