

EDITORIAL

Evaluación del profesorado universitario y calidad educativa

De nuevo la evaluación del profesorado vuelve a ser el centro de atención de las agencias evaluadoras, acompañado esta vez de plataformas electrónicas y criterios novedosos. Todo ello, buscando la calidad educativa, la excelencia de las universidades.

La evaluación, en cualquiera de sus ámbitos, es un fenómeno de extraordinaria complejidad y ambigüedad, pues utilizamos este concepto para referirnos a conceptos de origen anglosajón tan diferentes como *accountability*, *appraisal*, *assessment* y *self-evaluation*. Por ello, hay que precisar de qué estamos hablando cuando nos referimos a evaluación del profesorado.

Muchos discursos políticos, sociales y pedagógicos están larvados porque pensamos que estamos diciendo lo mismo cuando, en realidad, estamos hablando de cosas muy diferentes utilizando las mismas palabras. Como dice Santos Guerra (2008), “el problema no está tanto en que no nos entendamos, está en pensar que nos entendemos”.

En segundo lugar, hay que plantearse cuál es la finalidad básica de la evaluación. Cuando se pregunta por esta cuestión, muchos responden que debe encaminarse a la comprensión, a la mejora, al diálogo, a la transformación... Sin embargo, cuando se pregunta para qué suele servir la evaluación, muchos contestan que sirve para comparar, para medir, para controlar, para jerarquizar, para clasificar, para seleccionar... ¿Por qué no coinciden las finalidades ideales (deseadas) con las reales (practicadas)?

Toda evaluación, desde el enfoque que sea, debe de tener definidos muy bien los objetivos y los instrumentos utilizados deben de válidos y fiables. Esta triada objetivos-válidos-fiables conlleva un trasfondo bastante complejo presidido por la ética y la moral cuando se está aplicando a personas, y en este caso al profesorado universitario. Esto es, la evaluación es un fenómeno ético, no meramente técnico. No se trata tanto de evaluar mucho o de evaluar técnicamente bien sino de saber a qué personas y a qué valores sirve la evaluación.

Es muy necesario evaluar los departamentos y los centros, y dicho entre paréntesis ya es hora de que esta evaluación no provenga sólo desde el alumnado. Esto plantea una evaluación que busca diagnosticar bien lo que sucede para que, desde la comprensión generada, se pongan en marcha los procesos necesarios de mejora. Se evalúa para algo: para mejorar, no para aplicar los resultados de la evaluación de forma coercitiva. Se trata de una evaluación interna y externa, que desea la comunidad, que utiliza métodos diversos y sensibles para captar la complejidad, que tiene en cuenta los valores, que está comprometida con la sociedad democrática, que es negociada, cualitativa, contextualizada y transparente.

A toda esta complejidad, hay que sumarle las diferentes vertientes que muestra el concepto de calidad. La calidad constituye un gran reto y una meta

para cualquier tipo de organización, sin embargo, los sentidos de este concepto también se muestran polisémicos. En castellano, cuando utilizamos la palabra calidad entendemos cosas diferentes. Destacamos algunos conceptos de calidad en educación:

En primer lugar, nos referimos a *Calidad como prestigio/excelencia*. Se entiende por calidad el prestigio académico y social que tiene una institución acreditada y que la distingue de las demás. También se tiene en consideración la *Calidad en función de los recursos*. Existe calidad cuando se cuenta con estudiantes excelentes, profesores cualificados y con alta productividad y un equipamiento apropiado y moderno.

Desde una teoría de sistemas, se contempla la *Calidad como resultados*. Una institución tiene calidad en la medida en que contribuye al éxito de sus egresados. Son los resultados de los alumnos los que determinan la valoración de una institución.

Otros modelos, entienden la *Calidad como cambio (valor añadido)*. Desde este enfoque, las instituciones de mayor calidad son aquellas que tienen más impacto sobre los conocimientos de los alumnos, la evolución de su personalidad y el desarrollo de su carrera.

Junto a esta definición anterior, otros autores consideran la *Calidad como adecuación a propósitos*. Asume una definición práctica de la calidad en el sentido de lo que es bueno o adecuado para algo o alguien. Muy cerca de esta definición, se encuentra la que reflexiona sobre la *Calidad como perfección o mérito*. Se interpreta la calidad como una «cosa bien hecha». Se apuesta, tanto en los procesos como en los productos, por la perfección, por el «mérito» frente al «valor».

Finalmente, se encuentra la visión integradora: *La calidad total como meta*. Es concebida como una estrategia que recoge los enfoques anteriores e incluye un modelo de acción. Implica no sólo utilizar una teoría para explicar y evaluar la eficacia de las organizaciones, sino también una filosofía en la manera de enfocar el trabajo diario dentro de las instituciones educativas.

Este modelo ha sido estudiado por las empresas más importantes del mundo a partir de los años ochenta. En la década de los noventa se tradujo en una concreción real y práctica mediante la creación de “círculos de calidad”. Como afirma Paz Escorihuela: “se trata de reuniones entre varios empleados de la empresa que, de forma voluntaria, aportan valor añadido al trabajo, proponiendo ideas nuevas que aminoren los problemas detectados”. Esto implica una participación activa de los actores en el proceso.

Estas ideas han sido recogidas en el campo de la educación. ¿Qué puede aportar este modelo a la educación y a la calidad universitaria en particular?, ¿Qué entendemos por calidad en este momento de cambio del sistema educativo universitario? La respuesta a estos interrogantes se resuelve con la aportación de experiencias llevadas a cabo en empresas y trasladadas después al sistema educativo.

Las organizaciones de calidad educativa están basadas en la confianza entre sus empleados y la confianza de los usuarios de la organización y sus productos

(output). Pero el fundamental elemento, para no extendernos, es la participación de los implicados en la mejora del proceso, de forma libre y democrática, sin coerciones. Ya Glasser (1990) describe cómo un modelo, basado en las relaciones estímulo-respuesta no funciona porque los que están coaccionados por estímulos negativos no hacen las cosas bien y la conducta sumisa no produce calidad.

La premisa principal considera que los procesos (enseñanza-aprendizaje) pueden mejorar continuamente y éstos se combinan y se asocian para crear el sistema dentro del cual funciona toda organización. Esta premisa es importante porque asume a la vez otra creencia: los fallos encontrados en el sistema son debidos al proceso, no a un individuo en concreto. Así se elimina la imagen del líder que señala a la persona, sino que se insiste en controlar o cambiar el proceso para mejorar el producto o servicio final.

Los profesores individuales se juntan con otros para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo realizado en el centro. Las organizaciones estimulan a los equipos permitiéndoles que mejoren los procesos, controlando la calidad durante todo el proceso, antes de que sea alguien a nivel externo quien controle al final. El equipo debe tener autoridad para tomar decisiones y llevar a cabo soluciones creativas a los problemas, sin requerir aprobación previa de sus supervisores. El líder de la organización puede formar parte o no de esos equipos.

En tendemos que este sería el principio de una nueva cultura organizativa en las universidades, que debe de tenerse en cuenta a la hora de entender qué es evaluar, que se entiende por calidad y como se articulan estos dos conceptos.

A esto, habría que añadir que todavía falta tiempo y experiencia para avanzar hacia modelos y prácticas más enriquecedoras de evaluación de las instituciones y sus agentes: el profesorado, los alumnos... La cultura de la evaluación y la calidad no se impone ni se improvisa.

Ángel BUENO SÁNCHEZ
Director