

Fundación Universitaria Monserrate Evaluación de la praxis profesoral

La Unimonserate seguirá los principios de transparencia, mérito y objetividad para la aplicación de las normas. Así, el principio de transparencia implica que los procesos y procedimientos que se establecen en este Estatuto sean de conocimiento de los profesores, y cuando éstos se encuentren involucrados en un proceso en particular, puedan obtener información sobre el desarrollo de cada una de las etapas de este. El principio de mérito requiere considerar la idoneidad de un profesor para realizar alguna función, actividad o tarea en la Institución; y, el de objetividad demanda utilizar este reglamento en igualdad de condiciones para todos los profesores de la Institución.

(Estatuto de profesores, artículo 3, parágrafo 1).

La Unimonserate dispone las siguientes políticas para orientar la evaluación de la praxis profesoral: La Política de autoevaluación del desarrollo humano que dice que, la autoevaluación, además de proponer un plan de mejora, fortalece la construcción y el desarrollo del proyecto de vida de los colaboradores y demás personas vinculadas a las tareas misionales de la Unimonserate. Y la Política de autoevaluación del desempeño la cual indica que la autoevaluación del desempeño del talento humano en la Institución es integral, proactiva, formativa, constructiva y está orientada hacia la excelencia y calidad del servicio educativo.

De otra parte, el Estatuto de Profesores, artículos 29 al 31 reglamenta el proceso de evaluación, así:

- La evaluación de la praxis profesoral se llevará a cabo por periodo académico y se consolidará anualmente de acuerdo con las políticas institucionales y los procedimientos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad.
- La Vicerrectoría Académica reglamentará los diferentes aspectos, criterios y procedimientos que regirán la evaluación de la praxis profesoral.
- En todo caso, la evaluación deberá fundamentarse en el cumplimiento del plan de trabajo y tener en cuenta la valoración que haga el director del programa, la apreciación de los estudiantes y la autoevaluación del profesor.
- La aplicación de esta evaluación es responsabilidad del director de programa, quien semestralmente presentará los resultados al decano de la escuela para su lectura y análisis conjunto.
- Los resultados obtenidos en la evaluación de la praxis profesoral serán comunicados al profesor para que genere su plan de mejora. Los reportes con los resultados de la evaluación serán archivados en la secretaria de la escuela o del instituto. En caso de encontrarse una novedad que amerite ser consignada Los reportes con los resultados de la evaluación serán archivados en la secretaria de la escuela o del instituto. En caso de encontrarse una novedad que amerite ser consignada en la hoja de vida, el decano informará la situación a la Dirección de Gestión Humana y Organizacional para el respectivo registro en la hoja de vida del profesor.

- Los directores de programa realizarán cada periodo académico un seguimiento al plan de mejoramiento de los profesores. Los Consejos de Escuela definirán las estrategias para esta acción.
- Cuando los profesores ocupen cargos de gestión académico administrativa, la evaluación, se realizará a partir de los criterios que establece la Institución para el personal administrativo, que incluye:
 - Compromiso con el plan institucional y el proyecto educativo
 - Grado de satisfacción con el trabajo, compromiso, ética, sentido de responsabilidad y pertenencia, recursividad y capacidad de análisis.
 - Liderazgo, capacidad de organización, trabajo en equipo y planeación.
 - Gestión de procesos y planes de mejoramiento de la dependencia a su cargo.
 - Atención al desarrollo y seguimiento a los procesos y procedimientos administrativos del Sistema de Gestión de Calidad.
- Los directores de programa serán los responsables de evaluar la trayectoria de los profesores a cargo. Para el caso de un profesor de maestría vinculado a investigación la evaluación ha de considerar el tipo de productos de investigación, innovación y/o creación artística y cultural elaborados, la clasificación en Colciencias, la participación en proyectos de investigación y la experiencia en la dirección de trabajos de investigación.

Como consecuencia de la normativa anterior, la Unimonserate a través del SGC explicita el procedimiento de evaluación de la praxis profesoral en UMS-INS-DOC-11, de esta manera:

El proceso de evaluación de la praxis profesoral, dice el Artículo 27 del Estatuto de Profesores, se realiza en la Unimonserate cada período académico y se consolida anualmente. La evaluación se fundamenta en el cumplimiento del plan de trabajo, la valoración que realice el director del programa, la apreciación de estudiantes y la autoevaluación del profesor.

El plan de trabajo lo acuerda el profesor con el director del programa y en éste se especifican los productos que el profesor entregará y las condiciones de calidad de los mismos, según contrato laboral. En reunión con el director de programa o con el decano, el profesor realiza una autoevaluación de su plan de trabajo y es valorado de manera conjunta. Los directivos realizan sugerencias al profesor sobre su desempeño, que son incluidas en el plan de mejoramiento del profesor o en su plan de trabajo.

Con base en las competencias de formar, enseñar y evaluar establecidas por el MEN para examinar el desempeño de los profesores, se realizan en el período académico dos apreciaciones por parte de los estudiantes, sobre la praxis profesoral de sus docentes. Una a partir de un conversatorio con los estudiantes sobre el desarrollo de los cursos a mediados del periodo académico, y otra al final, efectuada a través de un instrumento que se aplica en línea, de selección múltiple. El profesor a su vez hace una autoevaluación a partir de los mismos ítems que consideraron los estudiantes para emitir sus apreciaciones. El director de programa conceptúa el desempeño del profesor en la práctica educativa, en la gestión del plan de trabajo y el desarrollo alcanzado en el plan de mejoramiento.

La retroalimentación y sugerencias dadas al profesor sobre su práctica, plan de trabajo y de mejoramiento, aportan a su cualificación permanente, debido a que estos elementos son insumos para un nuevo plan de mejoramiento.

Como se había señalado, son tres las competencias sobre las que se recogen las apreciaciones de estudiantes, directivos y del mismo profesor: formar, enseñar y evaluar, además de algunos asuntos administrativos que el profesor debe cumplir: puntualidad en los encuentros académicos, registro y retroalimentación de calificaciones, entrega oportuna del programa temático a desarrollar durante el periodo académico.

Formar: Es una competencia que permite “re conceptuar y utilizar conocimientos pedagógicos para crear ambientes educativos que favorecen el desarrollo integral de los estudiantes, del docente y de la comunidad”. Son elementos de esta competencia: Comprender las características de los estudiantes, entender su desarrollo cultural, favorecer el mejoramiento continuo de los estudiantes, vincular las prácticas educativas con los presupuestos filosóficos y pedagógicos propuestos por el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Educativo del Programa (MEN, 2014, p. 9).

El 23% de los ítems del instrumento de evaluación de la praxis profesoral están dirigidos a indagar la percepción que tienen profesores, estudiantes y directivos sobre esta competencia. En la Unimonserate los siguientes son los aspectos que dan cuenta de esta competencia.

El profesor:

- Interactúa de manera respetuosa con los estudiantes.
- Favorece espacios de diálogo y concertación con los estudiantes.
- Reconoce debilidades en los aprendizajes disciplinares de los estudiantes y crea oportunidades para superarlas.
- Aprovecha situaciones positivas y negativas de interacción social de los estudiantes para consolidar la formación personal y social de éstos.
- Establece procesos reflexivos sobre su práctica para mejorarla o para investigarla.
- Propicia la relación entre los contenidos y los contextos socio-culturales locales, nacionales o internacionales.

Enseñar: Significa “comprender, formular y usar la didáctica de las disciplinas con el propósito de favorecer los aprendizajes de los estudiantes y con ellos el desarrollo de las competencias propias del perfil profesional” de estos. Esta competencia implica comprender el uso de la didáctica en la enseñanza, diseñar los cursos, promover actividades de enseñanza y de aprendizaje que favorezcan el desarrollo personal y profesional, en la línea de la transformación personal y el compromiso social (MEN, 2014, p. 8).

La competencia de enseñar tiene en el instrumento un peso del 42% y se evalúa a través de diferentes ítems, como:

El profesor:

Establece relaciones entre el contenido del curso y la profesión.

- Relaciona los contenidos del curso con otros cursos del plan de estudios.
- Demuestra conocimientos suficientes acerca de su disciplina, profesión, deporte o arte.
- Expresa con claridad las ideas de los saberes que enseña.
- Trabaja contenidos (saberes, actitudes, valores, desarrollo de habilidades) pertinentes para los propósitos de formación del curso.
- Favorece la articulación de la teoría con la práctica.
- Emplea diversas modalidades de enseñanza para propiciar el aprendizaje según la naturaleza del curso (debate, talleres, visitas de observación, entre otras).
- Se vale de variados recursos para favorecer el aprendizaje en los estudiantes, por ejemplo: guías, películas y videos propios.
- Promueve la participación de los estudiantes en el desarrollo de cada temática.
- Orienta apropiadamente a los estudiantes en la realización de sus trabajos.

Evaluar: Es una competencia dirigida a “reflexionar, hacer seguimiento y tomar decisiones sobre los procesos de formación, con el propósito de favorecer la autorregulación y de plantear acciones de mejora en la enseñanza, en el aprendizaje y en el currículo”. Esta competencia implica, conocer distintas formas de evaluar, comprender la manera como la evaluación afecta los procesos de enseñanza y de aprendizaje, comprender la importancia de la autorregulación en el desarrollo de las personas y de los profesionales (MEN, 2014, p.9).

Dentro del instrumento de evaluación, la competencia de evaluar tiene un peso del 15%. Se evalúa a través de los aspectos que se presentan a continuación.

El profesor:

- Utiliza criterios que son conocidos, claros y que se aplican para realizar la evaluación del curso
- Retroalimenta los procesos de aprendizaje de los estudiantes y lo hace oportunamente.
- Emplea los resultados de las evaluaciones en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Además,

- Los aspectos que se evalúan y la forma de evaluar corresponden a la metodología y a los contenidos trabajados en el curso.

El instrumento también contempla la evaluación de los siguientes **aspectos de carácter administrativo.**

El profesor:

- Asiste a las sesiones de clase o reuniones académicas programadas.
- Inicia y termina las sesiones de clase puntualmente.
- Presenta el programa del curso al inicio del mismo.
- Entrega las calificaciones a los estudiantes de manera oportuna.

- Registra las calificaciones en el sistema Academusoft, en los plazos estipulados.

Como se había señalado en el documento UMS-INS-DOC-11 la Institución cuenta con el procedimiento UMS-D-P-09 Evaluación de la praxis profesoral, en donde se establece entre otros aspectos que:

- La Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico informa a la comunidad académica las fechas en que estará a disposición de estudiantes y profesores el instrumento para realizar la evaluación de apreciación sobre la praxis profesoral.
- La dirección del programa evalúa en algunos cursos a mitad del periodo académico, aspectos de la praxis profesoral que le permitan identificar el desarrollo y la calidad de los procesos académicos, de modo que pueda tomar correctivos a tiempo cuando sea necesario. Tales evaluaciones se realizan a través de los medios y mecanismos avalados por el Consejo de Escuela. Los resultados de esta evaluación son compartidos con el profesor evaluado y el decano de escuela. En el caso que se juzgue conveniente, se solicita al profesor proponer acciones de mejoramiento de implementación inmediata.
- Al finalizar el periodo académico el profesor efectúa una autoevaluación sobre el cumplimiento del contrato docente y la gestión académica realizada según plan de trabajo; emplea los instrumentos y sigue las normas que para tal efecto fija la Unimonserate.
- Los estudiantes participan en cada período académico de la evaluación de la praxis profesoral y de la del programa académico, lo hacen a través de los instrumentos dispuestos para ello y las normas establecidas por la Institución.
- Los profesores a partir de los mismos aspectos con que fueron evaluados por los estudiantes realizan un procedimiento de autoevaluación de la praxis profesoral.
- El director del programa analiza los resultados de la evaluación de la praxis profesoral realizada por los estudiantes y la autoevaluación de los profesores y efectúa una comparación con los resultados de la evaluación de la mitad del periodo académico o con las anteriores, en caso de tenerlas.
- El decano de escuela y el director de programa realizan lectura y análisis conjunto de los resultados de la evaluación de los profesores del programa.
- El director del programa comunica al profesor los resultados obtenidos en la evaluación de la praxis profesoral. Cuando los resultados de la evaluación son positivos, el director del programa realiza un reconocimiento verbal. Si los resultados son negativos, el profesor es escuchado por el directivo.
- Si a través del proceso de evaluación de la praxis profesoral se acusa a un profesor de haber cometido una falta grave y amerita un proceso disciplinario, el profesor no conforme con lo que se señala en la evaluación podrá en garantía de los derechos al debido proceso, defenderse, contradecir e interponer los recursos de reposición y apelación si hay lugar a ello, según la establecido en la normativa institucional vigente.
- El profesor que juzga conveniente trabajar para corregir algún aspecto, o propone acciones de mejoramiento para cualificar su desempeño, elabora un compromiso a través de un plan de mejoramiento que presenta al director del programa.

- El decano informa a la Dirección de Gestión Humana y Organizacional cuando es pertinente las novedades especiales que afectan la contratación de los profesores de la escuela.
- La Dirección de Gestión Humana y Organizacional anota en la hoja de vida del profesor la novedad y archiva.