

Buenos Aires, 30/05/2013

Sr. Director del DQIAyQF
Sres. Miembros del CoDep del DQIAyQF

Los representantes de Graduados/as del Consejo Departamental (CoDep) del DQIAyQF queremos elevar las siguientes propuestas, a ser discutidas con el resto de los claustros. Este documento es el fruto de varias reuniones de graduados de 2011 y 2012; esta versión corresponde a la consensuada en la reunión del 16/11/2012, con más de 20 asistentes. En la reunión del 30/5/2013, se incorporó una pequeña modificación adicional, y se acordó de enviarla a los representantes de los tres claustros para su tratamiento en el CoDep.

Se trata de una serie de posiciones acerca de los concursos de docentes auxiliares del Departamento. Creemos que algunas de estas pueden ser implementadas simplemente pasándolas como sugerencias a los jurados (de parte del CoDep), y/o mediante la actuación de los veedores del claustro. Otras pueden requerir la modificación del reglamento de la FCEyN de dichos concursos.

No queremos dejar de decir que no se pretende con estas propuestas coartar la libertad de los jurados. Pero creemos que el Departamento debe tener un rol activo en la selección de docentes adecuados para las tareas que realizan en las materias que dicta. Y asimismo creemos que no es razonable pedirle a un jurado que halle la mejor forma de evaluar la idoneidad de un docente en tan sólo 10 a 15 días (artículo 24 del "Reglamento para la provisión de cargos de Docentes Auxiliares" de la FCEyN), ni pueda considerar todas las dificultades que tiene dicho proceso. Por lo tanto, creemos que es muy importante que los distintos claustros puedan hacer recomendaciones al mismo en base a la experiencia de los concursos sustanciados en el pasado.

1) Modalidad de la prueba de oposición.

- Creemos fundamental evaluar más bien la capacidad docente (aunque sin negar que no se pueden cometer errores graves de conocimiento en la prueba). Esto está incluido en el reglamento (artículo 31), pero aun así muchos jurados apuntan demasiado a indagar sobre los conocimientos de los concursantes. Por ello, debe recordarse al jurado que su evaluación y sus preguntas tiendan más a evaluar las capacidades para la docencia sin hacer excesivo énfasis en la extensión de los conocimientos relacionados con el práctico involucrado.

- Entendemos que cuando hay muchos concursantes, puede ser muy arduo tomar examen oral a todos. Pero creemos que es muy importante que al menos una parte de la evaluación sea oral, ya que los docentes tienen bastantes responsabilidades frente a los estudiantes, y no es fácil evaluar su capacidad sólo por escrito. Consideramos que es razonable pedir a los jurados que evalúen 20 candidatos por día (menos de 3 por hora, si trabajaran 8 horas al día). Por lo tanto, considerando que las pruebas de oposición se extiendan unos 3 días, creemos que debe recomendarse enfáticamente a los jurados que tomen una prueba de oposición oral de 20 minutos si hubiera 60 concursantes o menos, y dejarlo a su consideración si el número de concursantes excede ese límite. En caso de un número grande de concursantes, recomendamos que la evaluación consista en una parte escrita y una parte oral más breve (de 5 a 10 minutos), pero que no se limite a preguntas para subsanar dudas sobre los antecedentes del concursante sino que correspondan también a una evaluación de su idoneidad como docente.

- Es evidente que distintos jurados tienen distintos criterios de evaluación de la idoneidad docente. Y es también una obviedad que una prueba de oposición de 15 o 20 minutos no puede representar con exactitud una explicación de laboratorio, que generalmente lleva más tiempo.

Creemos entonces que es importante que previo a la prueba de oposición, la modalidad de la misma sea explicada claramente. Por ejemplo, no creemos suficiente que se pida meramente "explicar un trabajo práctico de Química General e Inorgánica 1". Sería importante aclarar elementos como "explicar la práctica como si se estuviera explicando a los alumnos", o "explicar claramente por qué motivos eligió explicar ese TP y qué dificultades tiene", o "además de explicar el procedimiento experimental, deberá mencionar qué fundamentos teóricos explicaría durante la clase". Entendemos que esto hace menos arbitraria/subjetiva la decisión del jurado, sin impedir distinguir la idoneidad de los (aspirantes a)

lucio 04/07/13

docentes.

2) Evaluación de los Antecedentes Docentes.

- Entendemos que, tal como pide el reglamento (artículos 25 y 26), es importante valorar no sólo cuanto tiempo lleva dando clase un docente, sino también su desempeño. Y para esto puede ser útil mirar las encuestas (EADI), teniendo en cuenta que no son perfectas. El reglamento obliga a tomar en cuenta esta información (artículo 26) pero muchas veces esto no se hace. Queremos enfatizar que creemos incorrecta la interpretación frecuente de que si no hay encuestas sobre uno de los concursantes, no se puede evaluar las de ninguno de los concursantes: el reglamento dice explícitamente que "El jurado deberá tener en cuenta el desempeño avalado por encuestas docentes de existir dicha información" (artículo 26).

- Para evitar injusticias, creemos que debe realizarse un promedio sobre varios cuatrimestres y no tomar sólo un cuatrimestre, ya que en muchos casos la poca cantidad de alumnos o eventos excepcionales pueden generar encuestas anómalamente altas o bajas para un docente. Asimismo, debe tenerse en cuenta el promedio histórico de los docentes de cada determinada materia (a veces, una encuesta "mala" no tiene tanto que ver con la idoneidad del docente sino con la planificación de la materia o la predisposición de los alumnos para con la misma).

- Consideramos que puede ser adecuado considerar las encuestas como un factor multiplicativo sobre la antigüedad docente. Por ejemplo: x1.25 si las encuestas tienen un promedio mayor o igual a 4, x1 si esta entre 3 y 4, y x0.75 si son menores a 3 (un criterio similar fue utilizado con anterioridad en el Departamento). Si un concursante no contara con encuestas (por tener antecedentes docentes en otra facultad), se deberá aplicar un factor multiplicativo x1.

- Dos sugerencias que podrían facilitar que todos los jurados puedan evaluar las encuestas docentes con facilidad son: a) utilizar el sistema "Encuestas Beta" junto con un algoritmo que extraiga y procese los resultados, o b) pedir a los concursantes que informen en la solicitud el promedio de sus encuestas (promedio general o en los ítems que se considere relevante), tal como se hace con el promedio de notas de la carrera de grado.

- Creemos importante que se cuente con igual puntaje los antecedentes de un cargo regular y los de un cargo interino. Creemos que la evaluación de los antecedentes docentes tiene que ver con evaluar la experiencia del docente, y no lo que opinaran jurados anteriores o el número de cargos en licencia que tuviera el Departamento en un determinado momento.

- Entendemos que la ausencia de antecedentes docentes no debe ser motivo para excluir a un aspirante del orden de mérito, alcanzará con asignar un puntaje cero (0) en el ítem de antecedentes docentes.

3) Evaluación de los Antecedentes Científicos.

Entendemos que en un concurso de Dedicación Parcial, no puede exigirse un número mínimo de publicaciones científicas como criterio para incluir al aspirante en el orden de mérito. En un cargo Dedicación Parcial se contrata al docente sólo para dictar clase, por lo tanto no creemos que deba evaluarse con tanta severidad la ausencia de antecedentes científicos. Además, esto impediría que docentes que tienen una dedicación en el ámbito profesional, de extensión o de transferencia de tecnología puedan acceder a un cargo docente.

Alcanzará en todo caso con asignar un puntaje cero (0) en el ítem de antecedentes científicos.

4) "Saturación" de los antecedentes docentes o científicos.

Entendemos que la evaluación de los antecedentes de un concursante no deben limitarse a evaluar sólo los últimos 3 años, como sucede a veces. Creemos inadecuado "borrar" todos los antecedentes previos de un/a docente. Por un lado, no es lo mismo un/a docente con tres años de experiencia que uno/a con más de diez. Por el otro, no es lo mismo un/a docente que no dio clase jamás que uno/a que dio clase muchos años pero que por motivos académicos o personales no lo hizo en los últimos años. Lo mismo vale para los antecedentes científicos.

También entendemos, por otro lado, que puede ser muy engorroso evaluar muchos años de antecedentes, y que debe valorarse especialmente el período más reciente por ser importante la productividad científica reciente y el entrenamiento en docencia de los últimos años.

Por ello, consideramos, que:

- Deben considerarse los antecedentes docentes y científicos de los últimos seis años con la misma importancia.
- Deben considerarse los antecedentes de los seis años previos con un valor menor (por ejemplo, aplicando un coeficiente multiplicativo no menor a 0.3).
- La consideración de los antecedentes de más de 12 años de antigüedad queda a criterio del jurado.

5) Jurado

- Creemos que es importante que el jurado tenga un conocimiento amplio de las distintas áreas del Departamento (tanto en contenidos temáticos como en conocimiento del estado actual de las materias). Por ello consideramos que en caso de formarse un jurado con sólo tres miembros, sería conveniente que los tres pertenezcan al Departamento/Instituto o trabajen en áreas relacionadas con las materias del mismo, y que los tres trabajen en áreas distintas. En caso de nombrar cinco jurados, las áreas pueden ser cubiertas más fácilmente, y no vemos problema en nombrar jurados de otros departamentos.

5) Dictamen

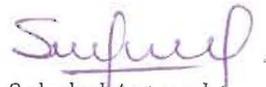
Creemos que es de suma importancia que el dictamen sea lo más claro posible. Muchas veces los dictámenes son muy poco explícitos sobre los criterios específicos adoptados en la evaluación de cada ítem. Dado que el reglamento no es muy restrictivo respecto a los distintos pesos relativos a dar a los distintos elementos considerados en cada ítem, creemos que debería pedirse siempre que el jurado lo detalle lo más explícitamente posible en el dictamen. Un buen dictamen a este respecto sería aquél en el que cada postulante puede sumar sus puntajes en cada ítem a partir del criterio expuesto, y llegar al mismo número que figura en el dictamen (salvo obviamente en la prueba de oposición, que involucra inevitablemente una componente subjetiva). Esto sin duda contribuye a la transparencia del concurso y ayuda a la detección rápida de algún error en la suma.

6) Otros

- Creemos relevante utilizar todos los medios disponibles (en especial, mail e internet) para difundir todo lo que tiene que ver con los concursos: reglamentos, estos lineamientos (u otros que propusieran otros claustros, o se consensuaran en CoDep), llamados a concursos, comunicaciones varias de los jurados, dictámenes, etc. Esto facilitaría que veedores, jurados y concursantes contemos con la misma información y reducir la posibilidad de malentendidos y errores evitables.
- Vemos también relevante discutir la política de licencias del departamento, y otros aspectos que hacen al gran número de cargos interinos del Departamento. Regularizar la mayor cantidad posible de cargos interinos podría disminuir fuertemente la cantidad de aspirantes en cada concurso, haciendo más fácil la tarea de los jurados.

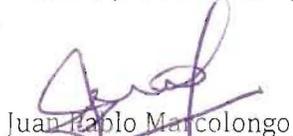
Sin otro particular, y esperando que este documento pueda ser debatido con los otros claustros del Departamento y permita mejorar el sistema de ingreso y permanencia de los docentes del mismo, saludan atentamente,


Alejandro Funes


Soledad Antonei

Representantes del Claustro de Graduados/as en el CoDep del DQIAyQF 2013-2015


Julián Gelman Constantín


Juan Pablo Marcolongo


Cecilia Sorbello

Representantes del Claustro de Graduados/as en el CoDep del DQIAyQF 2011-2013