

UNA OPINIÓN RESPECTO A LA SELECCIÓN Y PERMANENCIA DE LOS PROFESORES

L. SPEZIALE SAN VICENTE; PROFESORA EMÉRITA; leda@cancun.fi-a.unam.mx

RESUMEN

Se tratan los siguientes temas:

- a) Responsabilidad de las personas encargadas de analizar la calidad, tanto académica, como ética de los candidatos a ingresar como profesores.
- b) Forma de conocer y evaluar el desarrollo de la actividad docente de los profesores de ingreso reciente, para tomar la decisión de que continúen impartiendo cátedra o de no renovar su contrato.
- c) Motivación y apoyo por parte de los responsables de la asignatura a los nuevos profesores que demuestren responsabilidad, conocimientos, entusiasmo, aptitud y actitud positiva para la docencia.

PRESENTACIÓN

Se propone una selección razonada y cuidadosa de los profesores de nuevo ingreso.

ANÁLISIS

Esta ponencia expresa una opinión personal de los asuntos que se tratan en ella. Por esta razón, todo lo que se afirma no corresponde a una *verdad absoluta* sino simplemente a una *postura* al respecto.

PROPUESTA

Esta ponencia expresa una opinión personal de los asuntos que se tratan en ella. Por esta razón, todo lo que se afirma no corresponde a una *verdad absoluta* sino simplemente a una *postura* al respecto.

El prestigio de la Facultad de Ingeniería en la formación de ingenieros tiene como base principal su planta docente. La calidad de los nuevos profesores depende, fundamentalmente, de los tres aspectos a los que me referiré en esta presentación:

1. Selección responsable y objetiva de los nuevos profesores.
2. Evaluación y seguimiento de la actividad docente de los profesores de nuevo ingreso.
3. Apoyo y motivación para los profesores que demuestren calidad en su ejercicio docente.

En primer lugar, está la responsabilidad de las personas encargadas de la selección de los docentes, quienes deben analizar la calidad, tanto académica, como ética de los candidatos a ingresar como profesores.

La tarea no es fácil; pero, el fin que se persigue la justifica ampliamente.

Debe efectuarse una investigación respecto a los estudios realizados por el solicitante y de los documentos que presenta para avalar dichos estudios, ya que alguno puede desear ostentarse como profesor de ingeniería y para lograrlo, presentar documentos falsos. Esta situación conduce a un pésimo ejercicio docente como, por ejemplo, pedir a los alumnos que estudien por su cuenta y en clase sólo vigilar la realización de ejercicios, que incluso él mismo no sabe cómo hacerlos.

Debe investigarse también, la labor académica antecedente, sin confiar *a ciegas* en lo que afirma el solicitante. En una ocasión una persona afirmaba, en su currículum, haber sido profesor en una ENEP y en la Universidad Iberoamericana; al preguntársele la razón de no haber continuado, informó que era debido a cambios de su domicilio. Después de varias consultas al respecto (que no fue sencillo realizarlas), se confirmó que la no permanencia en dichas instituciones se debió a que no le renovaron el contrato por su mal desempeño académico. Hay personas que, como *carta de presentación*, dicen tener mucha experiencia por haber laborado *aquí, allá y acullá*; lo interesante es saber el porqué no han continuado su labor en esas instituciones.

Asimismo, antes de contratar a un candidato, es conveniente conocer su aptitud para la docencia, para ello, se le puede pedir la exposición de un tema de la asignatura en forma oral y, además, manuscrita. Así, se podrá apreciar, de manera objetiva, su facilidad de palabra (si habla con claridad y sin muletillas), como también la redacción, caligrafía y, fundamentalmente, la ortografía. No es posible pedir a los alumnos ortografía y expresión oral correctas, si los docentes carecen de ellas.

Es lamentable que docentes en esta escuela, no saben leer, no saben redactar, hablan con muletillas de todo tipo, desde un pequeño sonido como *mmmju* o *ajá* que repetido, con una frecuencia absolutamente molesta, impide seguir el curso de lo que se está hablando. Pero, menos tolerable es la presencia de faltas de ortografía, que en ocasiones son garrafales.

La presentación de un examen de conocimientos de los temas contenidos en el programa de la asignatura, es necesaria.

Además, debe aplicarse al candidato un examen psicométrico, ya que el resultado de dicho examen es muy importante en las relaciones humanas y, por lo tanto, en la relación y comportamiento con los estudiantes.

Por supuesto, una entrevista con el solicitante es primordial, procurando poner atención en su aspecto general, su forma de vestir y de expresarse. Quizá, platicando un poco sobre lo que lee y lo que hace en sus tiempos libres, se puede conocer algo de su cultura general, que no es menos importante.

En la situación actual del país, en la que hay muchos desempleados, si se difunde la necesidad de un profesor para tal o cual asignatura, de seguro, se presentarán al menos tres o cuatro candidatos, por lo que, dedicando tiempo y esfuerzo, se puede elegir al mejor de ellos, en beneficio de nuestros alumnos.

La Facultad de Ingeniería hace esfuerzos muy loables para subsanar estas deficiencias. Un ejemplo de ello es la creación del Centro de Docencia en el que se realizan ciclos de conferencias, cursos, seminarios y talleres, además de las actividades que constituyen el programa de superación académica, tanto en los periodos intersemestrales como durante

el semestre lectivo. Sin embargo, estas actividades no son obligatorias, y algunas personas que las necesitan fuertemente no asisten a ellas o asisten con una actitud pasiva, convencidas, erróneamente, de que no las necesitan ni les son útiles.

Por lo anterior, es conveniente solucionar el problema, en lo posible, atacándolo en su raíz, es decir, en la selección de los profesores de nuevo ingreso.

Después de seleccionado el candidato, debe informársele que su contratación no es definitiva y que habrá un seguimiento de su desempeño académico. Además, que es importante conocer la legislación universitaria y los reglamentos escolares; se debe precisar que el segundo examen final no es un extraordinario, por lo que su resultado no debe ser considerado como único elemento para la calificación final, sino que debe usarse el mismo criterio que en el caso del primer examen, esto es, considerarse lo realizado en el curso.

El segundo de los tres aspectos, mencionados al principio, es la forma de conocer y evaluar el desarrollo de la actividad docente de los profesores de ingreso reciente, para tomar la decisión de que continúen impartiendo cátedra o de no renovar su contrato.

Para el seguimiento, conviene que se efectúen, por parte del jefe del departamento, un mínimo de tres o cuatro visitas por semestre a la clase que imparte el profesor, durante los dos primeros semestres; la razón de ellas es detectar la forma de comunicación con los alumnos, la puntualidad al empezar, si ha preparado o no la clase, la forma de exponerla y, en general, el conocimiento de los temas de la asignatura. El profesor no debe saber de antemano la fecha de estas visitas, para que la información obtenida sea efectiva; pero, cuando se le informe de su contratación es preciso que se haga saber al interesado que las recibirá sin previo aviso.

Como parte del seguimiento, debe conocerse también la calidad de los exámenes parciales que aplica y la forma de calificarlos, para lo cual, puede pedirse al profesor que proporcione al jefe del departamento una copia de uno de sus exámenes parciales ya aplicado y que comente la forma como algunos alumnos lo resolvieron y con cuánto los calificó, insistiendo en que sea un par de buenos alumnos y otro par de alumnos con resultados poco favorables. Además, el jefe del departamento debe estar enterado de los criterios de evaluación que utilizará el docente para asentar la calificación definitiva en el acta, los cuales también deben conocer los alumnos desde el primer día del semestre.

Esta relación entre el nuevo profesor y el jefe del departamento (visitas, exámenes y criterios de evaluación), debe ser amable y tranquila, de manera que el docente sepa que, además de que se está haciendo un seguimiento de su desempeño, puede solicitar sugerencias, apoyo a su labor e, inclusive, presenciar algunas clases del mencionado jefe.

Por otra parte, después del primero y segundo semestres de impartir clases debe realizarse un análisis del número de alumnos que aprobó y de las calificaciones con las que acreditaron su asignatura; también, debe compararse, con mucha atención, el resultado de la encuesta con la percepción que obtuvo el jefe como resultado del seguimiento efectuado.

Si, después de esos dos semestres (que pueden llamarse de prueba), se considera que la persona no tiene las características indispensables para llegar a ser un buen profesor, de

forma cortés, pero firme y sin titubeos, debe informársele que no se le renovará el contrato.

Si, por el contrario, mostró ser una persona responsable, con capacidad, entusiasmo, aptitud para la docencia y actitudes positivas; además de renovársele el contrato, debe dársele motivación y apoyo por parte del jefe del departamento. Esto es el tercer aspecto de los tres que, como lo mencioné al principio, considero fundamentales en la calidad de los nuevos profesores.

Una forma de expresar el apoyo es ofrecerle, en la medida de lo posible, más de un grupo, o bien, si es más conveniente para las necesidades de la escuela, invitarlo a impartir otra asignatura (previa aplicación de un examen de conocimientos de los temas de ella) y, en uno u otro caso, procurar asignarle horarios de su preferencia. Asimismo, debe informársele que ya es posible su ingreso al programa de estímulos para profesores de asignatura.

Es útil motivar a un nuevo profesor invitándolo a participar en las actividades de superación académica que ofrece la facultad.

La formación de profesionales, depende fuertemente de la buena calidad de todos sus profesores; pero, los que dejan una huella más profunda en los estudiantes, y que influyen en la continuación o el abandono de su carrera, son los de los primeros semestres, es decir, los profesores de Ciencias Básicas.

Ningún esfuerzo es excesivo para lograr la mejor calidad en los docentes de nuestra institución. El país lo necesita y la superación académica de estudiantes y docentes debe ser siempre nuestra meta.