



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
a Catalunya

# Marc general de l'avaluació del professorat

---





Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
a Catalunya

## Marc general de l'avaluació del professorat

---

---

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya  
Av. de la Catedral 6-8, 2a  
08002 BARCELONA

Serveis Editorials: Canon Editorial, S.L.  
Barcelona

Primera edició: Febrer 2001

Tiratge: 500

Dipòsit Legal: B-8138-2001

## PRESENTACIÓ

---

L'avaluació institucional de la qualitat universitària ha permès fer un estudi sistemàtic de les fortaleeses i les mancances que s'observen en el servei que les universitats catalanes ofereixen a la societat. Alguns punts, forts i febles, s'han repetit en diverses titulacions avaluades, amb independència de l'àrea a la que pertanyen. Les conclusions a les que s'ha arribat han permès saber quins són els aspectes pels que l'aplicació d'un esforç raonable pot dur a l'obtenció d'una millora significativa. Així, s'han redactat un conjunt de recomanacions dirigides a les titulacions, les universitats, l'administració i l'Agència.

A les universitats s'ha recomanat, entre d'altres coses, que promoguin accions per innovar i diversificar les metodologies docents i a l'administració que cooperi amb les universitats per una major implicació dels diferents col·lectius amb la millora de l'ensenyament. L'Agència, per la seva banda, ha de treballar en la preparació d'eines útils per estimular la innovació i la millora.

Aquest ha estat el motiu que ha guiat l'Agència a treballar en l'establiment d'un marc general per a l'avaluació del professorat. Com es diu en el document, l'avaluació docent ha de ser un repte per introduir canvis substancials en relació a la funció docent habitual, ha de proporcionar informació fiable i ha de ser vista pel professorat com una eina que ajuda a la presa de decisions, incloent la promoció i els incentius.

El document és obra d'una comissió de professors universitaris, que coneixen molt be el tema i que han tingut, en tot moment, el convenciment que valia la pena fer l'esforç de tirar-lo endavant. Aquesta comissió ha rebut idees i suggeriments d'alguns professors i càrrecs acadèmics. A tots ells moltes gràcies. Cal recalcar també que el Consell de Direcció de l'Agència va rebre i aprovar el document amb gran interès i satisfacció. Ara només queda que compleixi amb la finalitat que ha portat a redactar-lo: ser una eina que faciliti la millora de la qualitat docent.

**Gemma Rauret**  
***Directora de l'Agència***

Aquest document ha estat aprovat pel Consell de Direcció de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya, format pels rectors i presidents del Consell Social de les set universitats públiques catalanes i la directora i el secretari de l'Agència, en data de 26 de juliol de 2000.

La Comissió d'avaluació del professorat està composta per: Gemma Rauret (AQ), Antoni Méndez (UAB), Antoni Michelena (UdL), Lluís Navarro (UB), Antoni Olivé (UPC), Sebastián Rodríguez (UB) i Josep Grifoll (AQ).

## L'AVALUACIÓ DOCENT DEL PROFESSORAT UNIVERSITARI

### **1. Introducció**

El present document s'enquadra en un marc general europeu que preconitza i suggereix la recerca d'elements adequats per a la millora de la qualitat dels serveis públics en general i, en particular els oferts per les institucions universitàries. En aquest context, l'avaluació del professorat és bàsica ja que es tracta d'una peça essencial del sistema universitari.

D'altra banda, la LRU –en l'article 45.3– afirma:

*Els Estatuts de la Universitat disposaran els procediments per a l'avaluació periòdica del rendiment docent i científic del professorat, que serà tingut en compte en els concursos a què al·ludeixen els articles des del trenta cinc al trenta nou, a efectes de la seva continuïtat i promoció.*

En concordança amb l'esmentat article, els Estatuts de les universitats van desenvolupar simples i fragmentàries activitats d'avaluació del professorat que, teòricament, han de proporcionar informes individuals a efectes de complement de productivitat i de promoció. No s'ha d'oblidar que, d'acord amb el que disposa el citat article, l'objectiu principal dels informes és la promoció, però si no arriben a temps, no es tindran en consideració ( art. 8.4 del RD 1427/1986).

Si a això, s'hi afegeix la resolució de 20-6-90 del Consell d'Universitats (BOE de 30-6-90) que estableix, no només els criteris, sinó els detalls del model d'avaluació –això sí, només de l'activitat docent del professorat–, així com el Reial Decret 1086/1989 de 28-8-89 sobre retribucions del professorat, apareix un clar indicador de l'enfocament parcial amb què usualment es contempla aquesta temàtica i de la seva descontextualització dels processos institucionals d'avaluació, ja en funcionament a totes les universitats catalanes.

En termes generals es pot afirmar que la pràctica ha estat definida, excepte en el cas d'iniciatives molt singulars i parcials, per les següents característiques:

- (I) L'absència d'un model global d'avaluació del professor.
- (II) Atenció prioritària a la font d'opinió dels alumnes, per mitjà d'un qüestionari, i a la dimensió de docència a l'aula.
- (III) Escassa o nul·la vinculació de l'avaluació anterior amb accions institucionals de caràcter formatiu.
- (IV) Escassa o nul·la repercussió de les avaluacions individuals realitzades -s'entén, en l'àmbit docent- tant a efectes d'incentius a la productivitat (quinquennis), com de promoció (concursos).

Malgrat la complexitat i controvèrsia que el tema presenta, les universitats catalanes ja es troben en condicions d'afrontar el repte o de generar un marc que permeti dissenyar models comprensius de l'avaluació del seu professorat. Aquesta avaluació s'entén com una component de l'avaluació institucional del servei públic que ofereixen.

Hi ha consens pràcticament absolut en què l'avaluació del professorat universitari ha de versar sobre els tres aspectes diferents que comprèn la seva activitat: investigació, docència i gestió, no completament independents entre si. Per diverses raons –essencialment la natura diferent dels tres àmbits, així com la diferent tradició i pràctica en la seva avaluació– aquest document se centrarà en l'avaluació de l'activitat docent del professorat universitari, tot i que concebuda segons el model de funció docent que se suggereix més endavant.

En la proposta de model d'avaluació que es presenta –tot i que centrat en la docència– es considera oportú assumir tres aspectes diferents de la qualitat docent:

- (I) La qualitat de la funció estrictament docent, entesa en el sentit que s'exposarà més endavant.
- (II) La qualitat de la relació entre investigació i docència.
- (III) La qualitat de la gestió associada a la funció docent.

En qualsevol cas, el tipus d'avaluació docent del professorat universitari que aquí es planteja –així com altres possibles avaluacions complementàries a les quals ens hem referit anteriorment– requereixen inexcusablement la implicació efectiva de les respectives institucions. No n'hi ha prou amb compartir la filosofia de l'avaluació sinó que es tracta de fer passos decisius cap a la seva posada en pràctica de forma permanent, cosa que –entre d'altres esforços– exigeix la dedicació dels corresponents recursos humans i econòmics.

L'avaluació docent del professorat no és una finalitat en si mateixa, ni té ple sentit si no s'acompanya de l'avaluació d'altres aspectes que tenen relació amb la pròpia docència. D'una banda, l'avaluació docent del professorat s'ha de prendre com un component essencial per a l'avaluació de diferents unitats docents: assignatures, departaments, titulacions, etc. A més, si l'avaluació docent del professorat és concebuda des del marc general de millora de qualitat que aquí es proposa, s'ha d'acompanyar de l'avaluació de la resta d'activitats i de persones involucrades en la consecució dels objectius proposats; no només per pura coherència, sinó per la relació existent entre els diferents objectius de la institució.

Atès l'interès manifestat –i les iniciatives ja existents– de diverses universitats catalanes per afrontar el tema de l'avaluació docent del seu professorat, pot ser adequat proporcionar algunes directrius que facilitin la posada en pràctica del procés, amb cert grau d'harmonització. Es tracta d'elaborar una cosa així com un *marc de bones pràctiques per a l'avaluació docent del professorat*, que reculli pautes i estils perquè les universitats interessades puguin dissenyar el seu propi sistema d'avaluació. Per això el present document no té pretensió normativa; tan sols es tracta d'un referencial que no pot traspasar la línia que delimita el camp propi de l'autonomia universitària.

## 2. Objectius de l'avaluació docent

Generalment s'assumeix que el professorat dedicarà esforç i talent en la millora de la qualitat docent si l'excel·lència de la mateixa –posada de manifest a través d'una avaluació rigorosa– contribueix d'una manera decisiva, no només en la reputació i autoestima del professor, sinó també en la promoció i en la retribució salarial. Una llista detallada de les fites que es podrien assolir amb l'avaluació docent aquí suggerida seria improcedent, entre d'altres raons, per les diferents tradicions i situacions reals de cada universitat. No obstant, és possible especificar alguns objectius concrets que, a més, poden contribuir a aclarir el sentit de l'avaluació.

1. Des d'un punt de vista institucional, l'avaluació és en si mateixa una estratègia eficaç en la creació d'*estímuls cap a la innovació docent*, sobretot en un període de canvis accelerats on fins i tot les mateixes idees referents a qualitat i innovació són objecte d'una revisió freqüent. Tal com afirmen diferents experts, el professorat es prendrà la funció docent amb autèntica serietat –i la desenvoluparà amb qualitat– quan la percebi i valori com un repte d'investigació i creació en front d'una qüestió de mètode o tècnica.

2. L'avaluació docent que es proposa –que, insistim, junt amb l'avaluació de les seves activitats d'investigació i de gestió constitueixen l'avaluació global del professorat– ha d'anar dirigida a l'assoliment de l'objectiu bàsic de la millora permanent de la qualitat de la docència impartida. En definitiva, es tracta d'aconseguir una docència eficaç i eficient («teacher effectiveness»). Aquest objectiu demana coordinar dos enfocaments de l'avaluació de vegades considerats independents, i fins i tot contraposats, però que en realitat es complementen des d'una perspectiva comprensiva de l'avaluació del professorat:

(1) Una avaluació de caràcter formatiu, que porti a la reflexió crítica del professorat, així com al disseny i a la posada en marxa –per part de la institució– d'estratègies adequades per a una orientació i assistència permanent a aquest professorat en el desenvolupament global de la seva carrera professional.



(II) Una avaluació sumativa, o de rendiment de comptes («accountability»); però mai entesa en el sentit burocràtic negatiu del control unilateral, sinó basada en el principi de la dimensió moral de la responsabilitat, tant davant la pròpia comunitat universitària com davant la societat a la qual se serveix.

3. Atès aquest caràcter comprensiu del model d'avaluació suggerit, el repte consisteix –precisament– en integrar adequadament al model mixt d'avaluació objectius aparentment tan diferents com, per exemple, els que segueixen:

- (I) Proporcionar al professor els elements adequats de formació, informació i reflexió crítica per a la millora permanent de la pràctica docent.
- (II) Posar a disposició de la institució dades i elements que ajudin en la presa de decisions sobre diversos aspectes: política de personal –incloent-hi promocions i incentius, tant personals com per a departaments i centres–, política d'innovació, administració de recursos, etc.
- (III) Facilitar a la institució el rendiment de comptes, tant a nivell individual com col·lectiu (departament, centre i universitat).
- (IV) Proporcionar als estudiants i graduats una manera d'expressar el grau de satisfacció amb la docència rebuda.
- (V) Posar a disposició de la societat informació fiable que pugui ser tinguda en compte pels futurs estudiants en l'elecció de centres on cursar estudis universitaris.

4. S'ha d'insistir en què les fites proposades només es poden aconseguir –en un major o menor grau– si el procés global de l'avaluació docent s'orienta clarament en la direcció d'un modern desenvolupament professional del professor. Per això, l'objectiu permanent ha de ser *aconseguir costi el que costi la implicació activa i sincera del professorat en l'avaluació docent*. Amb aquesta finalitat se li ha d'oferir –de forma habitual– estímul i suport tècnic efectiu. A més, l'acompliment de la tasca docent amb eficiència ha de ser expressament reconegut, tal com es destacarà més endavant.

5. El present document conté suggeriments que, en cas de dur-se a terme, implicarien *canvis substancials en relació a la funció docent habitual*. D'una banda, el tipus d'avaluació que es proposa ja representa en si mateixa una innovació radical. Però, a més –i el que és més important– a mig termini això portaria a un *nou model de professorat universitari*, les activitats usuals del qual representarien una evolució notable en relació a la pràctica habitual actual, sempre tenint en compte les excepcions ja existents. Per exemple, l'avaluació podria actuar com un element motivador perquè el professorat evolucionés –si calgués– en aquestes direccions a curt termini:

- (I) De simple agent transmissor de coneixements a potenciador de l'habilitat per a l'adquisició autònoma de coneixements, a través de l'orientació i de les tutories.
- (II) De l'actuació docent més o menys individual a l'actuació coordinada i en equip; tant per part de professors com d'estudiants.
- (III) D'un ensenyament desproporcionadament especialitzat, per al nivell corresponent, a un altre més general que inclogui –si s'escau– elements multidisciplinars.
- (IV) De l'ús escàs de les tecnologies tradicionals com elements didàctics a la introducció i ús de les noves tecnologies.

### **3. Bases per a l'avaluació docent**

La posada en pràctica de l'avaluació docent que aquí es planteja requereix condicions i supòsits imprescindibles per aconseguir els objectius proposats. En aquest sentit, el professorat ha de conèixer amb anticipació –i, com a mínim en part, assumir– els objectius, els procediments i les conseqüències de l'avaluació. La institució, per mitjà dels òrgans corresponents, ha de precisar amb la major claredat les característiques i els objectius de la funció docent; no només pel dret indiscutible del professor a conèixer-los amb relació a la pròpia avaluació, sinó perquè aquests objectius –amb freqüència canviant en una societat com l'actual– han de presidir els múltiples aspectes de la seva funció docent.

Amb aquesta finalitat, el professor hauria de rebre –de la unitat responsable, generalment un departament– una clara *assignació docent*, per al període que es determini. Aquesta assignació contindrà el mínim del conjunt de tasques docents a realitzar i serà un element base per a l'avaluació posterior. Una concepció moderna de la tasca docent farà que en tals assignacions hi figurin –en major o menor mesura i a més dels encàrrecs tradicionals de docència– aspectes com els següents:

- (I) Planificació docent (objectius, mètode, continguts, etc.).
- (II) Preparació de material docent.
- (III) Coordinació de grups i/o unitats de docència.
- (IV) Tutories.
- (V) Projectes d'innovació.
- (VI) Anàlisi d'estratègies per a l'avaluació dels aprenentatges.
- (VII) Direcció de projectes de fi de carrera i participació en la formació dels doctorats. Són aspectes concrets on la relació entre investigació i docència es manifesta més clarament.
- (VIII) Participació en la formació del professorat; especialment de nova incorporació, amb escassa experiència.
- (IX) Participació en cursos d'extensió universitària, postgraus, etc. –si s'escau, i en la forma que es determini– i en programes de col·laboració docent interdepartamentals o interuniversitaris.
- (X) Altres més específics dependents de la tipologia del professor i de l'ensenyament que s'imparteixi.

L'assignació inclouria, òbviament, la part de funció administrativa i de gestió associada amb cadascun dels aspectes (calendaris, horaris, documentació a emplenar, terminis per fer-ho, etc.). El grau d'acompliment d'aquesta funció gestora –inseparable de la pròpia funció docent– també serà objecte d'avaluació.

Un procés rigorós d'avaluació docent requereix una gran coordinació entre tots els involucrats. És absolutament imprescindible que els òrgans de govern implicats en la docència –molt especialment els

òrgans unipersonals– assumeixin i exerceixin la responsabilitat que els correspongui, tant en els diferents processos de gestió vinculats a la organització i assignació de la docència, com en el seguiment que els permeti participar en la pròpia avaluació docent.

L'avaluació s'haurà d'ajustar a la normativa estatutària de cada institució. A més, la institució haurà d'especificar amb claredat els criteris de qualitat als quals, naturalment, s'ajustarà l'avaluació docent del seu professorat. També haurà de dissenyar un model d'avaluació propi. En qualsevol cas, i d'acord amb el model de funció docent abans suggerit, l'avaluació mai no es limitarà a l'actuació del professor a l'aula com a simple transmissor d'informació, sinó que versarà sobre l'assignació docent rebuda, així com sobre aquella lliurement assumida per ell.

D'acord amb el caràcter mixt del tipus d'avaluació docent que es proposa, es poden incloure algunes consideracions relacionades amb aquests supòsits previs. L'opinió dels estudiants quant al desenvolupament de la part d'activitat acadèmica que els afecta –i, en la mesura del possible, dels diplomats– haurà de ser tinguda en compte, però serà un element més del procediment, al qual es farà referència més endavant; mai no serà l'únic, ni tan sols el bàsic. Se suggereix augmentar la tendència a incorporar cert grau de participació externa en el procés. En un altre ordre de coses, els resultats de l'avaluació han de tenir un grau elevat de publicitat.

Finalment s'ha de remarcar la necessitat de l'existència de registres, bases de dades o equivalents, on quedi constància de totes les dades i dels resultats associats al procés de l'avaluació docent. Aquesta agafarà precisament com element bàsic de partida el document del responsable acadèmic que correspongui –generalment el director del departament–, sobre l'assignació de docència feta al professor durant el període a avaluar, incloent-hi tots els aspectes de la seva participació en el pla docent de la unitat. En el fons, el resultat de l'avaluació docent ha de consistir en el reflex fidel i justificat del grau d'acompliment –segons els criteris de qualitat preestablerts– d'aquella funció docent assignada.

#### 4. Procediments

Atès que es tracta de l'aspecte més tècnic del procés, cada institució hauria de dissenyar un model específic adequat a les seves característiques, però tenint sempre en compte especialistes en la matèria que utilitzin tècniques i procediments rigorosos, tant com a garantia per a la pròpia institució com a criteri de fiabilitat per al professorat. El model d'avaluació hauria de tenir en compte les competències i responsabilitats de les diferents instàncies i òrgans de govern implicats en l'assignació, organització i seguiment de la docència –aspectes que hauran estat prèviament determinats per la pròpia institució.

En qualsevol cas, s'indiquen els grups de procediments més estesos en l'àmbit de l'avaluació de la docència universitària.

(I) *Autoavaluació del professor*, com un factor central del procediment. Es realitzarà –tal com és habitual– per mitjà de qüestionaris i autoinformes. Versarà fonamentalment sobre l'opinió i la valoració que –en vista de l'assignació docent proposada– li mereix la seva actuació docent, així com el context general en el que realitza la seva tasca. Per iniciativa pròpia podrà incloure valoracions externes sobre algun aspecte de la seva tasca docent.

(II) *Avaluació per responsables acadèmics*, com un factor imprescindible d'implicació institucional. Es referiria essencialment al grau d'adequació de l'activitat desenvolupada pel professor en relació a la seva assignació docent. Les tècniques serien similars a les de l'apartat anterior (qüestionaris, informes, etc.) i els responsables acadèmics implicats serien, com a mínim, directors de departament, responsables de l'organització i del control de la docència (caps d'estudis, coordinadors docents, etc.) i degans o directors de centre.

(III) *Avaluació per alumnes*. Generalment es realitzaria per mitjà d'enquestes que tinguin en compte les característiques de la docència impartida. El professorat ha d'entendre aquest procediment com el que autènticament representa: una opinió del grau de satisfacció de l'estudiant amb la part de l'activitat acadèmica que l'afecta, i no com un judici de valors sobre la competència

científica del professor. Es recomana prendre mesures per incorporar l'opinió dels diplomats en aquest procediment.

(IV) *Avaluació per col·legues*, com un factor extern. Versaria sobre continguts i metodologia docent; es realitzaria per mitjà de qüestionaris, informes escrits amb garanties de confidencialitat, entrevistes, etc. És un procediment en l'actualitat escassament viable atesa l'escassa tradició. No obstant, aprofitant la seva acceptació en el camp de la investigació es podria introduir d'una manera gradual (com per exemple en cas de situacions dubtoses, segons el que hagin aportat els procediments anteriors, o en proves experimentals).

(V) *Avaluació dels aprenentatges dels estudiants*. S'hauria de tractar d'una avaluació diferent de les habituals en la actualitat, en les quals el professor implicat té un rol important –si no decisiu–, per la qual cosa, amb rigor, no es pot considerar una mesura molt fiable de l'assoliment dels objectius proposats. Tot i que aquest procediment sigui en el moment actual de difícil aplicació, val la pena tenir-lo present i fins i tot suggerir la seva posada en pràctica a títol experimental.

Els procediments que s'esbossen aquí no són sens dubte únics, ni excloents; ni tampoc cada disseny d'avaluació els ha d'incorporar tots. El seu grau d'integració en el procés de l'avaluació anirà d'acord amb el model concret d'avaluació escollit, essencialment determinat per les opcions adoptades amb relació a l'apartat 3 d'aquest document i per les disposicions legals. Però siguin quins siguin els procediments adoptats, el model ha d'establir amb claredat la forma d'integració dels diferents procediments incorporats, així com les possibles vies d'apel·lació. A més, és recomanable que, abans de prendre qualsevol decisió sobre el resultat final de l'avaluació, el professor afectat tingui l'oportunitat d'emetre un informe addicional sobre aquells aspectes inclosos en els procediments que consideri oportú.

L'avaluació docent hauria de tenir caràcter cíclic, tot i que amb possibles períodes diferenciats segons la tipologia del professorat(\*). En aquest sentit es pot assenyalar que la formació, l'avaluació i el perfeccionament docents haurien de tenir un rol especialment rellevant en els professors que acaben d'ingressar, sense que això suposi la relegació d'aquestes actuacions per a la resta del professorat.

## 5. Avaluació i reconeixement de la tasca docent

Per que el professor s'impliqui veritablement en el procés –la qual cosa és essencial per a l'èxit del tipus d'avaluació que aquí se suggereix– i no el percebi com un acte burocràtic més, el resultat de l'avaluació ha d'implicar conseqüències importants per al seu desenvolupament professional. Tot i que la satisfacció per la tasca ben feta és un estímul notable per a la majoria del professorat, no és suficient per aconseguir una millora permanent de la qualitat docent. En aquest sentit, es poden suggerir algunes accions vinculades als resultats positius de l'avaluació docent. Representarien un reconeixement explícit de la dedicació fructífera a la tasca docent; cosa que molts professors fan de forma habitual, fins ara sense cap mena de reconeixement institucional.

S'haurien de destinar recursos econòmics específics per incentivar l'adquisició de mèrits docents, bé directament –per mitjà de complements de productivitat o equivalents– o de forma semblant al que es fa en investigació: convocatòries específiques per a la innovació docent, subvencions per a estades en centres a l'estranger amb finalitats clares de col·laboració docent, etc. Al contrari, les avaluacions amb resultat negatiu per al professorat –o la seva manca de col·laboració en el procés– haurien d'implicar no només l'obligatorietat de seguir un pla per eliminar les deficiències observades, sinó una pèrdua dels incentius vinculats a la productivitat docent, mentre no s'aconsegueixi l'avaluació positiva.

La creació en les diferents universitats de distincions honorífiques com a reconeixement institucional dels que més han destacat en el desenvolupament de les funcions docents, podria resultar una mesura eficaç per contribuir a augmentar l'interès del professorat per les qüestions docents. Encara que, sens dubte, l'estímul serà molt més efectiu quan els mèrits docents, contrastats a través d'una avaluació com la que aquí es proposa, tinguin un rol important en la pròpia carrera professional; per exemple, en la promoció del professorat a certs nivells.

El reconeixement d'una tasca positiva pel que fa a l'activitat docent no s'hauria de limitar al professorat a títol personal. S'haurien de prendre mesures per estendre'l –després de la corresponent avaluació– a unitats docents més complexes: grups, departaments, titulacions, etc.

## **6. Consideracions finals**

Es recomana a les universitats interessades en engegar l'avaluació docent del seu professorat que es dotin d'una unitat específica –sota la responsabilitat d'una alta autoritat acadèmica– per portar a terme el procés, un cop fixats els criteris i procediments d'una manera permanent. Aquestes unitats –a més de canalitzar tot el procés, incloent-hi tot allò que pugui sorgir com a conseqüència de l'avaluació– disposarien d'una base de dades amb informació actualitzada i fiable de l'activitat docent del seu professorat i dels resultats de les avaluacions corresponents.

L'adopció per part de les universitats d'un model de currículum docent –basat en el concepte de la funció docent des de la perspectiva indicada als apartats 2 i 3– possiblement incorreria en un augment de la motivació del professorat per adaptar-se, a mig termini, al model d'activitat docent allà suggerit; sobretot, si la pròpia institució té efectivament en compte aquest currículum en la presa de certes decisions en relació amb la valoració dels mèrits docents (per exemple, per a l'adjudicació dels incentius abans esmentats, per a la promoció interna, per adjuntar-lo com informació a les comissions en els concursos de professorat, per subvencionar l'organització d'actes, reunions i congressos, etc.).

En general, i per diferents raons, pot ser que el professorat prejutgi qualsevol intent d'avaluació docent com un element burocràtic més, potser pensant en un control del seu acompliment docent en el sentit tradicional (assistència, horaris, programes, etc.), per la qual cosa no seria realista comptar sense més ni més amb una col·laboració generalitzada per part seva. Per a assolir-la –cosa prèvia i imprescindible per desenvolupar el tipus d'avaluació suggerit– les respectives institucions han de fer un esforç per donar mostres efectives i anticipades del seu interès per fomentar la millora de la qualitat docent. S'ha de



convèncer el professorat que encara que el procés impliqui dedicar cert temps a la reflexió i a l'acompliment d'algun protocol en relació amb la seva activitat docent, no es tracta d'un augment gratuït de la burocràcia ordinària, ni d'un nou sistema de control.

Amb aquesta finalitat s'haurà d'insistir molt especialment –a través dels mètodes que es considerin més directes i efectius– en què els resultats de l'avaluació docent del professorat, no només s'aplicaran de cara a una millora de l'eficàcia i de l'eficiència docents, sinó que tindran conseqüències –com algunes de les que s'han esmentat anteriorment– en relació amb els seu desenvolupament professional. En particular, i tenint en compte les circumstàncies actuals, s'ha de fer un gran esforç institucional previ perquè el professorat percebi clarament la distinció entre aquest tipus d'avaluació docent i altres precedents, gairebé sempre basats en enquestes d'opinió, la finalitat de les quals eren elles mateixes; malgrat que, en diverses ocasions, només s'havien concebut com un primer pas d'un procés més ambiciós que, desafortunadament, gairebé mai va aconseguir progressar.

---

**Nota.** Com a exemple, es podria parlar de:

- avaluació per a la renovació del contracte (associat) o d'un període (ajudant)
- avaluació prèvia de l'accés a una plaça de professor ordinari
- avaluació post primer quinqueni de professor ordinari
- avaluació prèvia per accedir al nivell de càtedra
- avaluació post primer quinqueni de càtedra
- avaluació sobre plans i objectius específics en períodes intermedis, etc.

Obviament, en cada un d'aquests moments d'avaluació el contingut obeirà a aspectes clarament diferenciats.



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
a Catalunya

Av. de la Catedral, 6-8, 2a.  
08002 Barcelona  
Tel. 93 268 89 50  
Fax 93 268 89 51  
[www.agenqua.org](http://www.agenqua.org)