

CALIDAD-EVALUACIÓN-PREMIOS: ¿UNA SONRISA?

Antonio Ontoria Peña
Catedrático de Didáctica
Universidad de Córdoba
Mayo/04

No trato de criticar; ya no se estila, sólo en privado. Estamos en otro "ahora"; reflexionar y aportar alguna idea como sugerencia. El "objetivo científico" de este "muy corto" no-científico es observar las variables calidad-evaluación-premios para sacar conclusiones sobre la salud mental institucional.

Un pensamiento previo: Todos (personas con o sin cargos) trabajamos con la intención de dar calidad a lo que hacemos. Considero que esta idea subyace en la evaluación del profesorado, que ha comenzado de nuevo, y en otras decisiones que se toman para incentivar, como son los premios ordinarios y extraordinarios.

Al fijar la atención un momento, veo un hecho curioso en la evaluación: *lo que se quiere estudiar es la "satisfacción" del alumnado con respecto a la docencia recibida. Si está o no está satisfecho, el/la "profe" enseña o no enseña calidad. Como me satisface o no me satisface el precio de un "Mercedes", el coche tiene o no tiene calidad.*

Otro fenómeno de imaginación: *Para incentivar se implanta un Premio Extraordinario. Me acuerdo de los "accesos directos" (un "buen chollo" para los que lo consiguieron). Una observación: Yo pertenezco a este club académico de los "extra".*

Yo me pregunto: *¿Por qué un solo premio?. ¿Por qué no ser "generosos" y se amplía la incentivación, con lo bien que sienta para aquellos que la reciben?.* Motivos existen: Actividad Social, cultural, implicación en la comunidad, animación educativa, participación, cooperación,..... Y a los que no se encuentre motivo, existe el deseo de estimularles. *¿Por qué sólo existen personas "extraordinarias" por unas notas y los demás son condenados a ser personas "ordinarias y desapercibidas"?. La profesión de Maestro/a es extraordinaria; aunque la sociedad no lo reconozca, nosotros, sí. Luego los maestros/as también son extraordinarios. De lo contrario, sólo sacaríamos UN maestro/a.*

Me surge un conflicto: Yo trabajo con la idea de que un/a maestro/a debe fomentar la solidaridad, la participación, la interacción, ayuda y cooperación entre compañeros, el intercambio y trabajo en grupo, la eliminación de la violencia, y otras cosas muy bonitas. Al final: UN PREMIO EXTRAORDINARIO.

A propósito de estos hechos: *¿Quién no se apunta al Movimiento de la Calidad Total?.* Existe un señor llamado doctor Edward Deming .Os diré quién es, si no habéis oído hablar de él. Se trata de la persona más influyente en el Movimiento por la Calidad Total (MCT). Es formador y asesor norteamericano. Introdujo las ideas de este movimiento en Japón en los años de la posguerra. Tuvo tanta repercusión que el premio empresarial "Deming" es el más apreciado en dicho país.

El MCT está pensado para la empresa y, con mayor motivo, se puede aplicar en las ¡empresas! educativas. De una manera clara y escueta señalo algunos puntos:

- Uno de los objetivos del MCT es crear una cultura (empresarial y educativa), en la que se elimine el miedo, porque las personas asustadas no trabajan bien ni pueden asumir responsabilidad.

- La filosofía del MCT implica la supresión de objetivos de ventas, comisiones y demás distinciones competitivas como las clasificaciones anuales por méritos.
- La razón de las anteriores medidas está en que la mayor parte de los fracasos individuales se debe a problemas estructurales en el lugar de trabajo. Si tales factores escapan al control del individuo, *cualquier recompensa al mérito es arbitraria y contraproducente*.
- También se indica que, si la filosofía del MCT quiere surtir efecto positivo, debe aplicarse también en los niveles más altos de la organización

Si te he provocado una ligera sonrisa, el objetivo está plenamente conseguido.