

¿Cómo seleccionar a los profesores?

Últimamente han aparecido diversas noticias sobre incidentes universitarios protagonizados por estudiantes. Aparentemente, sólo los alumnos son críticos con el actual rumbo de la política universitaria. Pero no es así. Hace bien poco, más de ochocientos profesores dirigieron una carta abierta a la ministra del ramo mostrando su disconformidad con el nuevo método de selección del profesorado. No sólo los estudiantes están inquietos y preocupados.

En efecto, aunque haya pasado desapercibido, las pruebas de acceso al profesorado han sufrido un giro radical mediante determinadas modificaciones de la Ley de Universidades, reguladas más específicamente en el RD 1312/2007, de 5 de octubre pasado. En los últimos años, desde la nueva ley de 2001, se accedía a los cuerpos de profesores mediante las pruebas de habilitación. Ahora se ha pasado a un nuevo sistema: el de las acreditaciones.

Las pruebas de habilitación se convocaban a nivel nacional para un número determinado de plazas de una área de conocimiento (asignatura, para entendernos), el tribunal que debía resolverlas era elegido mediante sorteo entre todos los especialistas de dicha área, tenían carácter público (es decir, podía presenciarse cualquier persona interesada) y quienes se presentaban a las mismas realizaban de forma oral los ejercicios (aunque algunos de ellos debían presentarse previamente por escrito) para demostrar sus conocimientos y su madurez mediante la presentación de su currículum docente e investigador, la metodología empleada en su campo científico, la exposición de una lección del programa elegida por sorteo y la presentación de un trabajo original de investigación. En cada uno de estos ejercicios, el opositor dialogaba abiertamente con los miembros del tribunal para que éstos pudieran verificar plenamente la consistencia de sus afirmaciones. Superar esta prueba de habilitación era un requisito imprescindible para ser incorporado, con rango de funcionario, a una plaza concreta de universidad, que debía obtenerse en un posterior concurso para dicho puesto docente.

Ningún sistema de selección es perfecto, ni en la universidad ni en la empresa privada. Éste tampoco lo había sido. Sin embargo, creo que la habilitación permitía al tribunal valorar de forma bastante objetiva la calidad de los aspirantes. Además, el requisito de publicidad, en cierta manera, suponía un freno a la arbitrariedad. En definitiva, si los miembros del tribunal eran objetivos, la habilitación permitía no equivocarse mucho y poder escoger así a los mejores.

El nuevo sistema, llamado de acreditación, también de carácter nacional y que también requiere un posterior concurso para desempeñar una plaza concreta, es bien distinto. El tribunal no es designado por sorteo sino por las autoridades universitarias estatales, tampoco es necesario que los miembros del tribunal sean profesores especialistas en las materias que han de juzgar, ni siquiera hay propiamente pruebas sino que el tribunal se limita a examinar los currículos de los candidatos, sin ninguna entrevista personal con los

mismos; así, la opacidad contrasta con la publicidad del sistema anterior. Además, el Real Decreto mencionado, establece un baremo obligatorio para el tribunal en el que la investigación cuenta sólo entre el 50 y el 55 por ciento y, en lo demás, hasta llegar a cien, deben considerarse unos méritos, o bien de muy difícil apreciación objetiva o bien ajenos a las condiciones que deben valorarse en un profesor de universidad, es decir, el conocimientos de la materia de su especialidad y la capacidad para transmitirlo. Veamos estos aspectos.

La calidad docente tiene, como es lógico, un especial peso: entre 35 y 40 puntos de este baremo. Ahora bien, ya que el sistema no ofrece al tribunal la posibilidad de escuchar las explicaciones del concursante sobre el programa de su asignatura ni comprobar sus conocimientos y aptitudes pedagógicas, es muy difícil que el tribunal pueda puntuar con fundamento. Además, el Real Decreto citado también obliga a tener en cuenta otras labores, ajenas al saber científico, como son la dedicación a otras actividades profesionales en empresas e instituciones, el haber desempeñado puestos de gestión en la Universidad o cargos relacionados con la educación y la ciencia en la Administración estatal o autonómica. No creo que ello deba exigirse a un profesor y, además, es muy difícil que un tribunal académico sea capaz de juzgar con conocimiento de causa el acierto o desacierto del concursante en el desempeño de tales cargos.

Una buena universidad es, fundamentalmente, un conjunto de buenos profesores que transmiten unos conocimientos básicos y te indican los libros que debes leer, y cómo debes leerlos, para ampliar durante el resto de tu vida estos conocimientos. Dudo que el actual proceso de selección del profesorado se encamine hacia esta meta. La Ley de 1984 no garantizaba en absoluto que ello fuera así. En el año 2001 se rectificó con el sistema de habilitación en una dirección a mi modo de ver acertada. El actual sistema de acreditación todavía no se ha comenzado a ensayar pero muy probablemente es el que dará peores resultados.

Francesc de Carreras

(La Vanguardia, 24-IV-2008)