



Mejorar la calidad docente

Descripción

Afirmar que la Universidad española se encuentra en crisis es decir algo tan poco original como que España es diferente o que la vida sólo se vive una vez.

Siempre ha sido así; nunca ha dejado de estarlo, si por crisis entendemos un estado de imperfección distante de un modelo teórico en el que todos los integrantes de la institución se encontrasen satisfechos con su funcionamiento. Vaya por delante mi opinión de que la Universidad actual no es peor de la que existía hace 20 o 25 años, cuando se inicia un período de fuertes convulsiones que conducen a una Universidad distinta, peor sin duda en algunos aspectos, pero indudablemente mejor en otros tantos que la existente entonces.

La crisis fundamental que la Universidad española está sufriendo es una crisis de crecimiento desordenado y descontrolado. Ha crecido desorbitadamente el número de alumnos y ha tenido que crecer, no siempre en las condiciones más adecuadas, el número de centros y el de profesores. La improvisación, probablemente inevitable, ha caracterizado ese crecimiento provocador del estado de insatisfacción que docentes, discentes, las personas de la Administración y los servicios y la propia sociedad airean constantemente.

Profesorado

Hoy, la Universidad española no tiene la calidad que todos deseáramos, pero no es tan mala, y, sobre todo, no es cierto que de esa situación tengan toda la culpa los profesores.

No pretendo realizar un alegato genérico y sin matices del profesorado universitario. En competencia e interés, de todo hay en esta viña universitaria del Señor. Mi objetivo es diferente: presentar algunas de las condiciones que resultarían necesarias para que la calidad de la docencia resultase mejorada. Para ello necesitamos, al menos, más profesores bien seleccionados, adecuadamente remunerados y con posibilidades de promoción.

A pesar del fuerte crecimiento del número de profesores que se ha producido en un corto periodo de tiempo, con las secuelas negativas que ello ha entrañado, la Universidad española sigue necesitando más docentes. Nuestras relaciones alumno/profesor, sobre todo en el caso de las Universidades más grandes, siguen siendo considerablemente más elevadas que las habituales en otros países desarrollados. La Universidad Complutense de Madrid, con más de 125.(XK) alumnos matriculados en 1990, tiene una ratio media de 22,5 alumnos por profesor, cuando la cifra «razonable» es situada por los expertos en unos 13 alumnos. La falta de docentes y también de espacio (en la misma Universidad

a cada alumno le corresponden 0,80 cms. de superficie, frente a la media recomendada, que oscila entre los 6,4 y los 7,1 metros) determina la existencia de grupos de 200 o más alumnos por aula, lo cual va en claro detrimento de la calidad de la enseñanza impartida. Estas situaciones no son generalizables a todas las Universidades españolas, pero el problema persiste, con mayor o menor intensidad, en muchas de ellas, aun cuando la ratio alumno/profesor sea más reducida que la del ejemplo aludido.

Más docentes, pero también mejores profesores, lo cual son dos objetivos cuando hay que cubrirlos con rapidez no siempre fácilmente reconciliables. El logro de un profesorado más capacitado se convierte, además, en necesidad prioritaria ante la próxima puesta en funcionamiento de los nuevos Planes de Estudio, que incorporan titulaciones y materias nuevas. Es preciso ofrecer a nuestros licenciados y profesores en formación oportunidades reales para que puedan efectuar estancias en Universidades o centros de investigación extranjeros, para que puedan completar y enriquecer su formación.

Las formas de selección del profesorado estable no son siempre las adecuadas para lograr que los más capacitados accedan al funcionariado y la estabilidad. La presencia en las comisiones juzgadoras de dos miembros del Departamento para el que se convoca la plaza favorece la endogamia y hace muy difícil que un profesor, por bien preparado que esté, pueda incorporarse a una Universidad diferente a la suya, si hay candidatos locales que compitan con él. La selección de todos los miembros de los Tribunales mediante sorteo tendría otros problemas, pero, indudablemente, permitiría que dicha selección se realizase en condiciones más objetivas.

Remuneración

La incorporación de los mejores a la Universidad se ve dificultada por el tema de las remuneraciones. Es preciso reconocer la mejora relativa de los salarios de los docentes en los últimos años, pero la remuneración actual dista mucho de la percibida por funcionarios de otros cuerpos de la Administración y mucho más de la correspondiente a profesionales de la empresa privada. Encontrar hoy buenos profesores en determinadas especialidades (Empresariales, Derecho, Ingenierías, etc.) resulta tarea muy ardua, ya que la mayoría de los licenciados encuentra empleo pronto y en mejores condiciones económicas que las que le ofrece la Universidad donde debe iniciar una carrera larga y sin horizonte final definido. Casi nadie rechaza la filosofía que inspira el nuevo sistema de incentivos a la docencia e investigación que, recientemente, se ha implantado. Que cada profesor reciba una remuneración diferenciada en función de su dedicación, méritos docentes y producción científica, parece razonable. Pero quizás habría sido necesario antes elevar de forma general las remuneraciones hasta situarlas en niveles más dignos y competitivos.

La carrera universitaria hacia las categorías de mayor nivel recorre senderos largos y erizados de dificultades. Sólo algunos llegan arriba; otros se quedan en puestos desde los que la promoción resulta difícil; otros más, al cabo de una experiencia más o menos dilatada, acaban tirando la toalla y abandonan o son obligados a dejar la Universidad. Las categorías docentes que establece la LRU son insuficientes o no cumplen los objetivos para los que se crearon. Además, la Ley no ofrece mecanismos para una promoción seria pero flexible de) profesorado. No existe una categoría docente en la que un licenciado que, tras haber hecho sus primeras armas docentes (un ayudante puede estar contratado hasta cinco años), no ha tenido la oportunidad de acceder a un puesto de funcionario estable, pueda permanecer dignamente en la Universidad. Los tipos más económicos de profesores

asociados, figura a través de la cual se intentaba incorporar a la Universidad a profesionales de reconocido prestigio, se han utilizado para este fin y para disponer de «personas que den clase», desvirtuando (de manera inevitable, porque no hay alternativa) su carácter. De igual manera, la promoción del profesorado dedicado y competente no cuenta con un procedimiento directo a través del cual se pueda «habilitar» a un docente para ocupar un puesto de nivel superior para el que se encuentre, tanto desde el punto de vista docente como investigador, bien preparado y dispuesto.

La LRU y los decretos que la desarrollan necesitan ser revisados. Hay algunas cosas que sobran, porque, aunque bien intencionadas, se han revelado ineficaces. El famoso, y frecuentemente sorteado con mil argucias, artículo 37.4, constituye un ejemplo claro; que a un profesor que ha sido más de dos años ayudante en una Universidad se le impida concursar a una plaza de titular en la misma, si no pasa un año fuera, sin procurarle los medios adecuados para ello e incluso penalizándole con una parte de su sueldo, no tiene demasiado sentido.

Y hay muchas otras que faltan o necesitan ser redefinidas, en particular las categorías docentes, los sistemas de acceso a las plazas estables y los procedimientos de promoción.

Fecha de creación

05/01/2012

Autor

Rafael Puyol

Nuevarevista.net