

Dos anys d'experiència en avaluació de professorat

El problema de la selecció adversa, que entorpeix de manera acusada el bon funcionament del mercat de treball, és ben conegut pels economistes. I els especialistes en aquesta matèria han dissenyat tota mena de mecanismes per disminuir al màxim possible els obstacles que impedeixen un bon ajust entre capacitats dels candidats a ocupar llocs de treball i requisits concrets de les feines que hauran de dur a terme. A la universitat, el problema presenta uns trets peculiars que fan particularment delicat el procés de filtració, contractació, nomenament i gestió dels seus recursos humans. Tanmateix, és indubtable que la qualitat de la universitat depèn estretament de l'encert en la tria de les fórmules emprades per dotar-se'n.

Sembla, però, que a les nostres latituds encara no hem sabut trobar una solució satisfactòria. La Llei de reforma universitària, la coneguda LRU, implantà un model descentralitzat, almenys respecte al que havia estat tradicional a l'Estat espanyol, i més respectuós envers el principi d'autonomia universitària. No abandonà plenament, però, el model funcional, també titllat de napoleònic, encara que obrí alguna estreta escletxa a la contractació laboral, una de les velles aspiracions del nostre país. La fórmula fou objecte de crítiques severes, no sempre objectives, i substituïda per una de nova amb la promulgació de la LOU estatal i la promulgació consegüent de la LUC. Aparegueren termes nous com ara habilitació, la clau del nomenament funcional, i acreditació, la clau de la contractació. D'aquesta darrera, se n'encarregaren l'agència estatal i les autonòmiques.

AQU Catalunya, conscient de la nova responsabilitat, s'esforçà al màxim per tal d'assegurar l'encert en la seva execució. Modestament, però també sincerament, creiem que la tasca duta a terme, malgrat la seva complexitat, ha estat satisfactòria, tot i haver-se produït alguns petits desajustos en àrees molt concretes, desajustos que han estat corregits. Aquest èxit va ser degut a la col·laboració entusiasta dels molts participants en les comissions, encapçalades unes per la Dra. Teresa Garcia-Milà i altres pel Dr. Joan Rodés.

A les pàgines següents es presenta una anàlisi detallada de la bona feina feta. Com a president d'**AQU Catalunya**, vull manifestar públicament el nostre agraïment a totes les persones que tan generosament han col·laborat en el bon resultat obtingut. A més, s'ha acumulat una experiència que permetrà encarar futurs encàrrecs amb molta més seguretat d'èxit.

Ara s'anuncia una nova reforma, de la qual han circulat alguns preprojectes pel que fa a la selecció del professorat. D'una banda, sembla que es vol reformar el procés d'habilitació, fer-lo més obert i flexible, i, de l'altra, reduir les figures de professorat contractat que requereixen una acreditació per una agència. Si bé aquesta possible reforma pot representar alguna millora, crec que no satisfà plenament les necessitats i exigències de les universitats catalanes. Tant de bo les solucions fins ara apuntades puguin ser encara esmenades i millorades, per tal d'arribar a una solució que pugui tenir una permanència prolongada gràcies al seu encert.

Antoni Serra Ramoneda,
president d'**AQU Catalunya**

Sumari

■ **Pàgina 2**

Iniciatives en matèria de qualitat: Innovació i convergència europea a la Facultat de Ciències Jurídiques de la URV

■ **Pàgina 3**

Els procediments d'avaluació del professorat universitari

■ **Pàgina 4**

L'evolució dels processos de selecció del professorat

■ **Pàgina 5**

AQU Catalunya i l'avaluació del professorat contractat: Els informes per a professorat lector i professorat col·laborador

■ **Pàgina 6**

AQU Catalunya i l'avaluació del professorat contractat: L'acreditació de la recerca i de la recerca avançada

■ **Pàgina 8**

El Comunicat de Chinchón

Iniciatives en matèria de qualitat: Innovació i convergència europea a la Facultat de Ciències Jurídiques de la URV

La configuració de l'EEES condiona, alhora que impulsa, la renovació de les estratègies d'aprenentatge en l'àmbit universitari. El Pla Estratègic d'Innovació Docent de la Facultat de Ciències Jurídiques (PEID-FCJ) —projecte concedit en la convocatòria de l'ICE de la Universitat Rovira i Virgili (URV) de projectes d'innovació docent 2004— esdevé l'instrument que permet adaptar els objectius del Pla Estratègic de Docència de la URV a la realitat de la nostra facultat, alhora que genera un procés col·lectiu de reflexió al centre entorn del model universitari sorgit amb la convergència europea.

Atesa la importància del compromís professional de tot el professorat en l'adaptació al procés de Bolonya, paral·lelament a l'elaboració del Pla, es va considerar oportú posar en marxa un seguit d'accions orientades a fomentar el canvi de paradigma docent.

Amb aquesta finalitat es constitueix el Grup d'Innovació Docent de la Facultat,

que, donant entrada a la participació directa del professorat, recull, proposa i coordina un conjunt d'activitats orientades a la promoció de la innovació docent, l'experimentació i la millora de processos i estratègies d'aprenentatge, l'avaluació i l'ús de les TIC com a eina docent i discent, i la difusió de la qualitat docent i la transferència de la recerca en la docència.

Entre les moltes activitats que duu a terme el Grup, podem destacar les orientades a la cooperació interuniversitària en matèria de qualitat docent:

- L'organització —amb la col·laboració de l'ICE— d'un seminari, el mes de setembre d'enguany, que va reunir professorat de més d'una trentena d'universitats, amb els objectius d'intercanviar experiències de bones pràctiques docents en l'àmbit del Dret, fomentar la planificació docent d'acord amb l'EEES, incentivar la cooperació entre facultats de Dret en

temes de qualitat docent i fomentar la cultura de la recerca en la docència.

- La posada en funcionament d'un espai virtual d'innovació docent en Dret, com a comunitat virtual basada en els principis de participació, col·laboració i intercanvi d'experiències. L'espai virtual, desenvolupat pel Servei de Recursos Educatius de la URV, esdevé una eina estratègica per a la consecució dels objectius de la Facultat en matèria de docència.

Creiem que la redacció del PEID, el Grup d'Innovació Docent i el suport institucional rebut en el si de la nostra universitat ens permeten encarar, com a facultat, el repte de Bolonya amb garanties de qualitat.

Maria Marquès Banqué

Responsable del projecte PEID de la Facultat de Ciències Jurídiques

Taller a la UdG: Cap a on anem amb el postgrau?

AQU Catalunya organitza la setena edició dels tallers de reflexió i debat, juntament amb la Universitat de Girona, els dies 19 i 20 d'octubre. En aquesta ocasió el taller se centra en l'anàlisi "Cap a on anem amb el postgrau?", un tema de màxima actualitat dins el context universitari català d'adaptació de les titulacions a l'EEES. La voluntat del taller és posar a la disposició dels responsables dels programes oficials de postgrau un entorn favorable per a la discussió, de manera que permeti facilitar el desenvolupament de l'enfocament dels programes oficials de postgrau per al conjunt del sistema universitari català.

Novetat editorial: Guia per al disseny d'un perfil de formació. El cas de Psicologia



La *Guia per al disseny d'un perfil de formació. El cas de Psicologia* és fruit de la feina conjunta de les facultats de Psicologia de la UB, la UAB, la UdG, la URV, la URL i la UOC i d'**AQU Catalunya**, per tal d'elaborar una guia per dissenyar un perfil de formació. Suposa, doncs, la resposta a la necessitat d'identificació del perfil de formació i de les competències requerides, però també esdevé una base per a una nova definició d'objectius de formació a escala de facultat i per al redisseny dels sistemes d'avaluació i de certificació dels estudiants de grau. L'objectiu d'aquest document és presentar un procés que condueixi a l'elaboració d'un perfil de formació que es pugui establir com a referent per a tots els graus d'un determinat ensenyament a Catalunya.

Josep Manel Torres Solà, cap de l'Àrea de professorat i recerca d'AQU Catalunya

Els procediments d'avaluació del professorat universitari

Els procediments d'avaluació del professorat contractat es regulen a Catalunya, per primera vegada, amb la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (LUC), que atorga les competències en aquesta matèria a l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

La Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) i la Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLiC), òrgans responsables dels procediments d'avaluació del professorat contractat, van començar la seva activitat d'emissió d'acreditacions de recerca i de recerca avançada i d'emissió d'informes per a professorat lector i col·laborador, respectivament, l'abril de 2003, dos mesos després de l'aprovació de la LUC. Des de llavors, i fins al 15 de setembre de 2005, s'han rebut 6.228 sol·licituds d'avaluació, de les quals el 18% correspon a acreditacions de recerca, el 7% a acreditacions de recerca avançada, el 44% a informes de col·laborador i el 31% a informes de lector.

En aquest temps, **AQU Catalunya** ha fet un esforç per facilitar els tràmits a les persones sol·licitants i ja fa dos anys que va implantar la tramitació telemàtica de sol·licituds amb annexió de documents a través de l'Administració Oberta de Catalunya (AOC). Paral·lelament, s'ha avançat en la transparència del procés amb la publicació dels criteris d'avaluació, i recentment s'ha fet públic al web un procediment ampliat i més detallat del procés d'avaluació de les sol·licituds.

Un cop rebudes totes les sol·licituds de cada convocatòria, els presidents de les comissions per àmbits les classifiquen i distribueixen en cadascuna de les comissions. La distribució sempre es fa d'acord amb l'àmbit d'especialització de la persona sol·licitant, de manera que la sol·licitud sempre sigui avaluada per la comissió i els avaluadors més pertinents.

Un cop assignats a les comissions respectives i resolts els problemes fronters, els presidents assignen cada expedient a un mínim de dos avaluadors. Sempre un d'aquests avaluadors és membre de la comissió i l'altre pot ser membre o extern a la

comissió, i tots pertanyen al mateix àmbit del sol·licitant o a àmbits propers. Així, doncs, una persona sol·licitant de l'àmbit de la química inorgànica serà assignat a dos avaluadors d'aquest àmbit o dels àmbits de la química. En cap cas no serà assignat a avaluadors que no pertanyin a aquest camp. Els avaluadors es reparteixen entre vint-i-cinc camps diferents. Els experts externs, que no participen en la decisió final, emeten un dictamen que sotmeten a la comissió per a la seva consideració. Els avaluadors que són membres de la comissió actuen com a ponents, és a dir, presenten la sol·licitud davant de la comissió i els dictàmens rebuts perquè la comissió els valori.

L'avaluació de les sol·licituds es fa seguint els criteris que les comissions per àmbits tenen publicats al web d'**AQU Catalunya**. En aquests criteris es detallen els apartats que componen l'avaluació i el nivell que cal assolir per tal d'obtenir l'informe favorable o les acreditacions de recerca i de recerca avançada.

Cadascuna de les comissions es reuneix en sessió plenària per a l'avaluació final. Cadascuna de les sol·licituds es discuteix en aquesta reunió i la decisió final la prenen tots els seus membres de manera consensuada. Durant la reunió, els ponents presenten els expedients i tots els membres de la comissió estudien i valoren els mèrits aportats per les persones sol·licitants. L'informe d'avaluació està signat per tots els membres de la comissió. El reglament de funcionament de les comissions també es pot consultar al web d'**AQU Catalunya**.

La decisió de la comissió es comunica als interessats mitjançant una notificació postal, i s'envia un correu electrònic informatiu, a través de l'AOC, a aquelles persones que així ho van demanar en la seva sol·licitud. A partir d'aquest moment els sol·licitants tenen un mes per interposar recurs d'alçada contra la decisió de la comissió. Aquest recurs ja no és resolt per les comissions per àmbits, sinó pels presidents de la CAR i la CLiC.

Col·laboració entre agències: **AQU Catalunya** participa en la redacció d'un model per a l'elaboració de propostes de nous títols de postgrau

AQU Catalunya, l'ANECA i les set agències de qualitat autonòmiques han elaborat un model de *Memòria justificativa per a la implantació de programes de postgrau*, amb el qual es vol proposar un marc de referència en el procés d'elaboració i autorització d'implantació dels nous títols de postgrau.

Aquest document persegueix un triple objectiu:

- Proporcionar a les universitats un instrument útil per a l'elaboració de les propostes d'aprovació d'estudis oficials de postgrau.

- Definir els continguts sobre els quals s'hauria de fonamentar l'emissió d'informes previs a l'autorització d'implantació d'aquests ensenyaments.
- Harmonitzar les accions dels organismes avaluadors.

La *Memòria justificativa per a la implantació de programes de postgrau* respecta la flexibilitat i diversitat prevista per la legislació vigent sobre l'estructura dels estudis oficials de postgrau i vol ser el punt de partida per a les adaptacions que considerin adients els organismes responsables de l'autorització d'aquests estudis de cada comunitat autònoma.

Joan Xavier Comella Carnicé, director de l'ANEP (Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva)

L'evolució dels processos de selecció del professorat

Els darrers trenta anys la universitat espanyola ha sofert canvis importants. Des de les èpoques predemocràtiques dels anys setanta en què el grau d'autonomia era nul i els processos democràtics clandestins, hem passat a l'elecció directa dels càrrecs acadèmics, incloent-hi el de rector, i actualment el grau d'autonomia és probablement el més gran existent dins de les estructures de l'Administració pública.

Quan dins d'aquest marc ens plantegem com han evolucionat els processos de selecció i contractació del personal acadèmic, ens trobem amb força canvis. Abans de la LRU,¹ els concursos d'accés eren únics per a tot l'Estat, situació a la qual hem retornat en certa mesura en l'actualitat (període LOU²), després de passar per un període de forta descentralització on el protagonisme el tenien els departaments universitaris que convocaven les places funcionaries (període LRU).

Tot i que en el període LRU el fort grau d'autonomia va servir en molts casos per a la creació de grups de recerca grans, no és menys cert que en la major part de casos el candidat que guanyava la plaça era algú proper al departament convocant. Aquest fet, moltes vegades, no garantia que qui guanyava fos el millor candidat o que tingués el nivell acadèmic homologable que s'exigiria en un altre departament similar de la mateixa àrea de coneixement. Això va ser objecte de fortes crítiques, moltes de les quals van transcendir l'àmbit nacional i l'àmbit acadèmic, i van ser objecte de debat internacional en mitjans de comunicació públics d'ampli abast. La principal paraula que es va associar a aquest període va ser endogàmia.

Algunes universitats van decidir que, abans de treure una plaça a concurs, es faria un estudi de la vàlua acadèmica dels candidats demanant assessorament a organismes objectius especialitzats en avaluació i externs a la mateixa universitat (el principal, l'Agència Nacional d'Avaluació i Prospectiva). Aquest procés, sovint criticat, es pot arribar a considerar un avançament del que passaria després amb la promulgació de la LOU: la creació d'agències especialitzades en l'avaluació. Unes de les primeres van ser l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya i, en l'àmbit estatal, l'ANECA. L'activitat d'aquestes agències d'avaluació, però, estava restringida a la via contractual de professorat, mentre que la via funcional d'accés va retornar a un procés de selecció a escala estatal (fase anomenada d'habilitació) que suposava l'accés al cos corresponent, seguida per una fase en l'àmbit de cada universitat que representava l'accés a una plaça concreta. Aquesta via està ara en revisió amb la reforma de la LOU, que pretén que la fase d'habilitació sigui un concurs de valoració de mèrits i no suposi proves amb presència dels candidats, i deixa aquesta part a les mans de les universitats. A

més, la composició i els mèrits acadèmics dels membres dels tribunals canvien de manera significativa. Aquesta reforma va en la línia seguida des d'un primer moment per l'agència catalana, com veurem a continuació.

Durant les dues primeres convocatòries d'acreditació en recerca i recerca avançada, vaig ser el president de la Comissió de Ciències Mèdiques i de la Salut. Juntament amb els altres membres de Comissió d'Avaluació de la Recerca, i sota el lideratge del Dr. Joan Rodés, es van establir i impulsar uns criteris transparents i exigents per obtenir l'acreditació. Gairebé tots els mèrits estaven relacionats amb la qualitat de la recerca desenvolupada pel candidat (aquest concepte s'ha d'entendre en un sentit ampli, atès que també es valoraven les activitats de formació de doctors o la transferència de coneixements a la societat), i es va deixar la valoració del perfil global de les persones candidates i de les activitats de docència i gestió a les mans de les comissions *ad hoc* de les universitats (valoració interna de la universitat).

La diferència principal entre **AQU Catalunya** i l'ANECA fins a l'actualitat és el pes que suposa l'avaluació de l'activitat docent en la part d'avaluació externa, que, com s'ha esmentat, és nul en el cas d'**AQU Catalunya** i ha estat significatiu en el cas de l'ANECA.

Personalment, penso que el sistema establert per **AQU Catalunya** ha estat un gran encert. En gairebé tots els països avançats, els principals mèrits per tenir accés a posicions estables dins de l'àmbit universitari o per obtenir promocions es basen en el mèrit de la generació i transferència de nous coneixements. La qualitat docent, indissociable de l'activitat acadèmica, sol estar molt relacionada amb la qualitat de la recerca. És a dir, en general un bon investigador acaba sent un bon docent; el contrari no m'atreviria a afirmar-ho de manera generalitzada. Probablement, el nostre sistema universitari no fa prou per valorar i avaluar la qualitat de la docència ni per estimular-la mitjançant la formació continuada en aquest àmbit, però em sembla encara més perillós que es vulgui compensar la qualitat de la recerca per còmputos simplistes de docència impartida. Això serà així fins que no siguem capaços de tenir bons indicadors per avaluar la qualitat de la docència impartida.

¹ LRU: Llei Orgànica 11/1983, de 25 d'agost, de Reforma Universitària.

² LOU: Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats.

AQU Catalunya i l'avaluació del professorat contractat

Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador, d'**AQU Catalunya**

Els informes per a professorat lector i professorat col·laborador

El repte des de la constitució de la Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLiC) el 3 d'abril de 2003 ha estat considerable. A penes en unes setmanes —la LUC es va aprovar el 19 de febrer de 2003 i la primera convocatòria es va obrir el 17 d'abril de 2003 amb 1.749 sol·licituds rebudes—, la CLiC va haver d'establir els criteris d'avaluació comuns i específics per a cadascun dels àmbits. I tot això sense una definició clara i explícita, ni a la llei ni per part del Govern, dels perfils i els trets diferenciadors d'aquestes dues figures.

La dificultat ha estat desigual. Mentre que l'establiment dels criteris d'avaluació per als lectors va ser relativament fàcil, els dels col·laboradors van portar moltes hores i dies de discussió. La figura de professorat lector és hereva de l'antic professor ajudant doctor de la LRU. Aquesta figura, amb algun requisit nou afegit per la LOU, fa més de vint anys que fou introduïda. Per tant, les seves funcions, tot i haver-hi certa manca d'explicitació en el perfil, eren ben conegudes per la comunitat universitària, ja que totes les àrees de coneixement havien tingut professorat d'aquest tipus.

Però en el cas del professorat col·laborador, l'establiment dels criteris d'avaluació va ser una tasca

complexa i feixuga. La indefinició del perfil d'aquesta figura deixava a les mans de la CLiC la interpretació del que la LUC deia en l'article 48 sobre aquesta figura, de les tasques que aquest professorat havia de dur a terme a les universitats i dels requisits mínims que s'havien d'exigir per poder accedir a un contracte de professor col·laborador. Altres elements desorientadors van ser, d'una banda, que es permetia la contractació de col·laboradors només a 27 àrees de coneixement, però amb la possibilitat, durant dos anys, que totes les àrees de coneixement en poguessin contractar (posteriorment, aquest termini ha estat ampliat fins al setembre de 2007); i, de l'altra, la possibilitat de fer contractes temporals o permanents a temps complet o parcial sense la necessitat de tenir un títol doctoral. La funció d'aquesta figura quedava circumscrita al desenvolupament de tasques docents, a l'efecte de cobrir les necessitats de docència qualificada en àmbits específics de coneixement. Així, doncs, semblava lògic que les experiències docent i professional havien de tenir un pes considerable en l'avaluació de les persones sol·licitants. A més, la CLiC va considerar com a mèrit el fet de ser doctor i el va assimilar a l'experiència professional.

Al llarg de la discussió sobre el perfil de col·laborador, es va discutir a bastament el sentit d'una figura de professorat amb contracte permanent, que està al marge de la carrera professional acadèmica, que només duu a terme tasques docents i que no requereix el títol de doctor.

El temps i l'assentament del sistema d'emissió d'informes no ha disminuït el problema. Durant aquest temps el percentatge de persones que tot just acabaven de graduar-se i demanaven l'emissió d'un informe favorable, especialment en el cas de col·laborador, no ha estat gens insignificant, segurament per la idea errònia, estesa entre la comunitat universitària, que aquesta figura representava l'estadi inicial de la carrera professional universitària.

Pel que fa als resultats, fins a principi d'agost de 2005, 1.674 col·laboradors i 1.156 lectors han rebut l'informe favorable, la qual cosa representa el 65% i el 63%, respectivament, de les sol·licituds rebudes. Pel que fa a l'edat de les persones sol·licitants, la mitjana entre col·laboradors és de 35 anys i entre lectors, de 37. La mitjana d'edat entre els informats favorablement se situa en 36 anys per als col·laboradors i en 37 per als lectors. Aquesta dada és interessant perquè indica que una bona part dels candidats són persones que han tingut contractes temporals amb les universitats —associats i ajudants, principalment— durant un període que en molts casos supera els deu anys. És previsible que, a mesura que aquesta borsa de professorat vagi aconseguint incorporar-se en el sistema que preveu la LUC, l'edat mitjana dels candidats a lector i col·laborador baixi considerablement. En general, no s'observa una relació directa de l'edat en els resultats, excepte en el cas del professorat col·laborador, en què els resultats favorables per a sol·licitants amb 28 anys o menys estan significativament per sota de la mitjana en aquesta figura.

L'1 de gener de 2005 les universitats catalanes havien contractat 231 professors lectors, dels quals 192 han estat acreditats per **AQU Catalunya**, és a dir, un 20% del total de professorat lector informat favorablement. El nombre de professors col·laboradors contractats és inferior i, en la mateixa data, s'havien contractat 123 persones, de les quals 115 han estat acreditades per **AQU Catalunya**. Això representa tan sols el 9% del total de persones informades favorablement. Aquesta és una altra dada significativa, ja que indica que, tot i la percepció que en alguns moments hi ha hagut en el sentit que el sistema de contractacions podria quedar col·lapsat per manca de candidats acreditats, les xifres demostren que l'efecte ha estat ben diferent, ja que el nombre de places convocat ha estat molt inferior al conjunt de candidats amb informe favorable.

Sens dubte, el nombre de contractes és molt baix respecte del nombre d'informats favorablement, sobretot en el cas del professorat col·laborador. Queda, per tant, en el sistema universitari entre un

80 i un 90% de persones informades favorablement que encara no han pogut accedir a aquests contractes i que, en tot cas, assegurin a les universitats, tret d'algun cas particular en alguna àrea de coneixement o en algun departament, la disponibilitat de prou personal per cobrir les seves necessitats docents i de recerca. Caldria esperar doncs,

superats els primers moments d'incertesa, que aquestes figures es consolidessin definitivament en el sistema universitari català amb l'increment del nombre de contractes, amb la participació decisiva del Govern, les universitats i **AQU Catalunya**.

Resultats agregats de les 7 convocatòries per a l'emissió d'informes per a professorat lector i professorat col·laborador

	COL-LABORADOR										LECTOR									
	T	TSR	F	D	RE	RD	RP	TF	TD	%F	T	TSR	F	D	RE	RD	RP	TF	TD	%F
Humanitats	333	6	252	55	8	11	1	260	67	80	343	4	245	62	12	20	0	257	82	76
C. Socials	595	5	283	241	11	50	5	294	296	50	434	3	209	168	2	50	2	211	220	49
Ciències	388	1	305	77	1	4	0	306	81	79	324	2	228	79	4	11	0	232	90	72
C. de la Vida	214	2	128	79	1	4	0	129	83	61	218	1	104	99	1	13	0	105	112	48
C. de la Salut	262	3	194	54	3	8	0	197	62	76	217	4	131	57	5	20	0	136	77	64
Enginyeria	897	6	512	289	29	60	1	541	350	61	379	5	239	106	5	24	0	244	130	65
Total	2.689	23	1.674	795	53	137	7	1.727	939	65	1.915	19	1.156	571	29	138	2	1.185	711	63

T: total sol·licituds; TSR: sol·licituds tancades sense resolució; F: favorables; D: desfavorables; RE: recursos estimats; RD: recursos desestimats; RP: recursos pendents; TF: total favorables; TD: total desfavorables; %F: percentatge de favorables sobre el total

Joan Rodés Teixidor, president de la Comissió d'Avaluació de la Recerca d'**AQU Catalunya**

L'acreditació de la recerca i de la recerca avançada

Ara fa dos anys que es va publicar la primera convocatòria per a l'avaluació de la recerca i la recerca avançada. És, doncs, el moment de fer unes breus reflexions sobre com ha anat aquest procés.

La Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) està formada per vint investigadors de les universitats catalanes, que cobreixen les sis àrees següents: Humanitats, Ciències, Ciències Socials, Ciències de la Vida, Ciències Mèdiques i de la Salut, i Enginyeria i Arquitectura. Cadascuna d'aquestes comissions té un president que, alhora, és membre de la CAR. A més, a cada comissió s'han incorporat investigadors de les universitats catalanes i de la resta de l'Estat, de reconegut nivell científic i professional, amb la finalitat de cobrir el major nombre possible d'àmbits de coneixement (25). En el cas d'àmbits molt específics, cal indicar que el president de cada comissió, d'acord amb els seus membres, pot —i, de fet, això ha succeït— consultar avaluadors externs experts en aquell àmbit. La primera tasca d'aquestes comissions va ser l'elaboració dels criteris per a l'avaluació de la recerca i la recerca avançada. Aquest criteris, que estan disponibles al web d'**AQU Catalunya** (www.aqucatalunya.org), tenen en compte els apartats

següents: publicacions i transferència dels resultats de la recerca, projectes, activitat formativa i altres mèrits. Per poder-se presentar a la convocatòria, les persones sol·licitants han de demostrar un mínim de tres anys d'activitat investigadora postdoctoral.

Aquests apartats, que són els mateixos a les sis àrees, s'avaluen en una escala de deu punts, si bé no tenen el mateix pes en cadascuna de les àrees. Són especialment diferents en l'àrea d'Enginyeria i Arquitectura, en què es valoren com a publicacions la capacitat d'un professional de contribuir amb les seves aportacions a l'avenç i la formació del coneixement, i on també es valoren els reconeixements internacionals a l'obra i els premis obtinguts.

Les Comissions per a l'Acreditació de la Recerca i de la Recerca Avançada avaluen l'activitat d'investigació duta a terme fins a l'actualitat, l'activitat en formació, el desenvolupament de grups de recerca competitiu, la gestió i l'administració de la recerca i altres mèrits en general. És a dir, es valoren les publicacions, especialment les de revistes indexades, i, quan sigui possible, l'índex d'impacte d'aquestes revistes i les citacions que han rebut els treballs publicats. També es valoren els llibres de caràcter original publicats per editorials especialitzades i, pel que fa a la transferència de resultats, s'avalua l'interès real de l'aplicació. També es dóna importància als projectes de recerca finançats en convocatòries competitives, tant del sector públic com del privat.

Fins ara s'han completat quatre convocatòries. L'edat mitjana de les persones que han estat valuades favorablement per a agregat i catedràtic és de 41 i 47 anys, respectivament. El percentatge global d'acreditacions és del 52% en recerca (1.192 sol·licituds) i del 59% en recerca avançada (432 sol·licituds). D'aquestes, poc menys del 20% han estat contractades per les universitats catalanes. Cal remarcar que en l'àmbit de les Ciències Mèdiques i de la Salut l'edat és força més elevada, cosa que es justifica per la durada dels estudis universitaris i l'especialització, que s'ha de realitzar després d'acabats els estudis de llicenciatura (sistema de formació de residents).

Segons la meua opinió, el procés ha estat rigorós i molt transparent. Tot i que és possible que hi hagi la impressió que el nombre d'acreditacions en alguns àmbits i en algunes universitats ha estat baix, penso que això és degut al fet que es creu que ens regim per criteris de política universitària,

quan el que s'avalua és la capacitat investigadora de les persones sol·licitants, i en cap cas la capacitat docent.

Voldria remarcar que el nombre de contractes universitaris com a conseqüència d'aquestes acreditacions en el programa Serra Húnter és força baix, ja que únicament s'han contractat 1 catedràtic i 28 agregats entre totes les universitats catalanes. Crida l'atenció que siguin tan pocs. Probablement, sigui degut a molts factors, però un dels motius per justificar aquesta manca de contractats en l'àrea de Ciències Mèdiques i de la Salut podria ser que la majoria d'investigadors acreditats en aquesta àrea treballen en hospitals i són estatutaris o contractats. La legislació actual no els permet un altre contracte amb la universitat si no hi estan vinculats; per tant, caldria modificar la legislació.

Un altre motiu, i crec que el més important, és la remuneració salarial, clarament inferior a la dels funcionaris. En aquest sentit, voldria fer un discret toc d'atenció. Al meu entendre, seria cabdal que la remuneració estigués, almenys, al mateix nivell que la del professorat que pertany al cos docent de les universitats catalanes.

Resultats agregats de les 4 convocatòries per a l'emissió de les acreditacions de recerca i de recerca avançada

	AGREGAT											CATEDRÀTIC									
	T	TSR	F	D	RE	RD	RP	TF	TD	M3A	%F	T	TSR	F	D	RE	RD	RP	TF	TD	%F
Humanitats	176	2	64	70	4	31	5	68	106	17	43	33	1	17	7	1	6	1	18	14	58
C. Socials	148	10	38	77	3	15	5	41	97	12	33	61	0	26	23	4	6	2	30	31	51
Ciències	207	2	119	64	10	11	1	129	76	18	69	79	0	54	18	3	4	0	57	22	72
C. de la Vida	164	1	70	68	6	16	3	76	87	3	48	41	0	21	16	2	2	0	23	18	56
C. de la Salut	372	1	180	135	11	39	6	191	180	20	54	145	3	65	58	6	11	2	71	71	51
Enginyeria	125	5	52	52	1	14	1	53	67	19	52	73	0	53	18	0	2	0	53	20	73
Total	1.192	21	523	466	35	126	21	558	613	89	52	432	4	236	140	16	31	5	252	176	59

T: total sol·licituds; TSR: sol·licituds tancades sense resolució; F: favorables; D: desfavorables; RE: recursos estimats; RD: recursos desestimats; RP: recursos pendents; TF: total favorables; TD: total desfavorables; M3A: sol·licitants amb menys de 3 anys de trajectòria investigadora postdoctoral; %F: percentatge de favorables sobre el total (sense considerar els qui no compleixen el requisit de 3 anys de trajectòria investigadora postdoctoral)

Espai europeu d'educació superior: La col·laboració entre agències

Amb el document *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, l'ENQA estableix un conjunt acordat d'estàndards, procediments i directrius sobre la garantia de la qualitat, amb l'objectiu d'explorar maneres d'assegurar un sistema adequat d'avaluació paritària per a la garantia de la qualitat i/o per a organismes o institucions d'acreditació. En aquest document es recomana l'intercanvi d'experiències i de punts de vista entre les agències de qualitat, tant en l'àmbit internacional com regional o autonòmic.

En aquest sentit, el passat mes d'abril va tenir lloc a Chinchón (Madrid) una trobada entre les nou agències de qualitat responsables de l'avaluació del professorat universitari a l'Estat espanyol, que va culminar amb l'elaboració d'un comunicat en el qual es posa de manifest la voluntat d'aquests organismes de treballar conjuntament en l'harmonització de les metodologies i els processos d'avaluació del professorat. Així mateix, l'intercanvi d'experiències entre agències també ha experimentat un pas endavant amb la redacció d'un model per a l'elaboració de propostes de nous títols de postgrau, de la qual es parla en aquest mateix butlletí.

El Comunicat de Chinchón

Les agències i els organismes d'avaluació de la qualitat de l'educació superior constitueixen avui dia, tant en l'àmbit internacional com en l'espai de cada estat, un element de gran importància per a la garantia de la qualitat de les nostres universitats, dels seus programes i serveis, i també de la contractació del professorat universitari.

Els últims anys, les agències han desenvolupat una experiència important en processos d'avaluació i acreditació per a la contractació del professorat universitari, en un marc de competències i funcions parcialment coincidents encara que condicionades alhora pel mateix àmbit geogràfic de l'actuació.

De l'anàlisi conjunta d'aquesta experiència acumulada es desprèn que hi ha múltiples elements i processos comuns o molt propers en l'actuació de les diferents agències, i també que hi ha aspectes específics i diferenciats que en general van associats a una certa indefinició de les figures actuals de professorat universitari contractat, a la realitat de l'àmbit territorial de cada agència i al caràcter de transició que podem atribuir al període transcorregut.

Des de la convicció que les agències d'avaluació de la qualitat constitueixen un factor fonamental per a la millora de la qualitat dels diferents sistemes universitaris de l'Estat i de les mateixes universitats, la trobada de totes les agències s'ha plantejat com a objectiu més important l'harmonització de les metodologies i dels processos d'avaluació del professorat, que ha de conduir al reconeixement mutu dels resultats.

En aquest sentit, és propòsit ferm de totes les agències treballar conjuntament per a la consecució d'aquest objectiu, si bé cal tenir present que l'avaluació realitzada per les agències tan sols és la primera fase del procés d'accés del professorat universitari contractat, i que n'ha d'anar seguida d'una altra en què les universitats desenvolupin els seus propis processos de contractació.

Precisament, des d'aquesta perspectiva, les agències consideren que, una vegada definida clarament la significació de les diferents figures contractuals del professorat i tenint en compte l'heterogeneïtat dels diversos àmbits del coneixement, la seva actuació s'ha de centrar en l'avaluació d'aspectes i de requisits bàsics que garanteixin la idoneïtat dels candidats per accedir posteriorment a la contractació, en el marc de processos acordats que impliquin el reconeixement mutu dels resultats.

Amb la participació de l'agència nacional ANECA i de les agències ACAP de Madrid, ACECAU de Canàries, ACSUCYL de Castella i Lleó, ACSUG de Galícia, Agència de Andalusia, AQUIB de les Illes Balears, CVAEC de València i **AQU Catalunya**.

Equip de redacció i producció | Maria Giné Soca, Conchita Herruzo Fonayet, Àgata Segura Castellà

Disseny i maquetació | Josep Turon i Èva Calatayud

Edició | Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Via Laietana, 28, 5a planta 08003 Barcelona
Tel.: 93 268 89 50 www.aqucatalunya.org

Dipòsit legal | B-47.523-2000