

La universidad de los gestores

Reduciéndola a su estructura más simple, la universidad es un centro de enseñanza superior que consta de tres elementos básicos: profesores, alumnos y bibliotecas (o laboratorios, clínicas, talleres...).

Las funciones de la universidad son la docencia, la investigación y la transferencia de conocimientos. La función docente debería consistir en que los profesores recomendaran lecturas (o ejercicios empíricos) a los alumnos, les hicieran reflexionar sobre ellas y, a final del curso, comprobaran y calificaran los conocimientos aprendidos. Confieso que ni como alumno, ni como profesor, he experimentado una docencia de este tipo: clases magistrales, manuales y apuntes han sido, desgraciadamente, casi los únicos instrumentos de trabajo. La investigación consiste en desarrollar una actividad que genere nuevos conocimientos y su finalidad, no ha cambiado. La transferencia de conocimientos es la aplicación práctica de los conocimientos universitarios a la sociedad, en definitiva, la función social que la universidad tiene asignada más allá del ámbito estrictamente universitario.

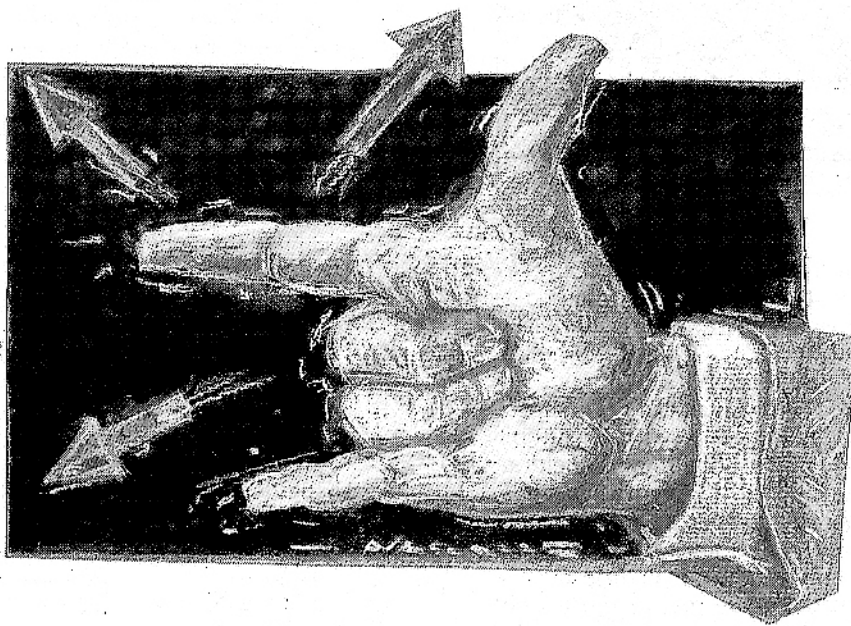
Si las funciones de la universidad son las que hemos enunciado, a sus profesores se les debe exigir que demuestren su mérito y capacidad en estos campos. Para ello, la calidad universitaria depende de un buen procedimiento de selección y promoción del profesorado que permita comprobar el nivel de conocimientos, la aptitud docente, la capacidad investigadora y de transferencia del conocimiento. Pues bien, lo que se exige al profesorado para ingresar y progresar en la universidad española actual se aleja, cada vez más, de este tipo de exigencias. Veamos.

Como sabemos, la selección de los mejores, en cualquier campo de la vida, nunca está asegurada: sólo hay métodos malos y

menos malos. Hasta hace muy poco en España se seleccionaba al profesorado funcionario mediante el sistema de oposiciones bajo muy diversas variantes, ciertamente algunas mejores que otras: el sistema de habilitaciones establecido en el 2001 era mejor que el anterior, vigente desde 1984. En todo caso, las oposiciones consistían en un conjunto de pruebas ante un tribunal elegido en su mayoría por sorteo entre especialistas en una determinada materia que debatía ante el público los méritos de los concursantes. No siempre se acertaba: pero cuando menos el tribunal estaba compuesto por especialistas, elegidos por sorteo, con pruebas públicas.

motivados según la libre apreciación de la comisión juzgadora acerca de cada concursante concreto. Ni imparcialidad, ni publicidad, ni responsabilidad de los miembros de la comisión: se limitan a aplicar los puntos según unos baremos preestablecidos. El campo para la arbitrariedad está, pues, mucho más abonado que antes. Además, una vez el concursante resulta acreditado, la asignación a la plaza concreta la determinan las universidades correspondientes mediante una pantomima de concursos públicos que fomenta, también más que antes, la endogamia de facultades y departamentos universitarios.

Pero, como es sabido, todo mal sistema es susceptible de empeorar, y en eso, naturalmente, estamos. Hace un par de meses, el Ministerio de Educación ha hecho público un borrador de decreto que regula el estatuto del personal docente e investigador, el cual, entre otras cuestiones, establece un nuevo sistema de acceso y promoción del profesorado, también por baremos y puntos, mediante el invento de una nueva carrera académica *horizontal* en la que, más que los conocimientos y la investigación, se premian la antigüedad, la dirección y gestión académica y la formación pedagógica. Es decir, calentar la si-



AVALLONE

Se aseguraba en lo posible la capacidad y mérito de los elegidos, así como la imparcialidad del tribunal.

Pero en el año 2007 se cambió el sistema: las oposiciones desaparecieron y se pasó al sistema de acreditaciones, un sistema de baremos y de puntos. En este sistema, la comisión juzgadora no está compuesta por especialistas en las materias sobre las que debe decidir, ha sido designada por el ministerio y toma acuerdos sin debate público y sin ni siquiera entrevistar al concursante. Los criterios mediante los cuales se designa a los profesores son simplemente cuantitativos y previamente tasados -número de libros, páginas de artículos, estancias en el extranjero, cursos de aptitud pedagógica, cargos académicos de gestión, entre otros-, no cualitativos y

lla durante años, tener cargos y carguillos diversos -entre ellos los sindicales- y asistir a cursillos. Teniendo en cuenta que los méritos de docencia se cuentan por años de docencia y en la transferencia de conocimientos cuenta también la gestión, sólo puede ser valorada con una mínima objetividad la investigación, un 25% del total baremado: uno puede llegar a catedrático con un cero de investigación. Más de dos mil profesores ya han firmado un manifiesto rechazando el borrador de decreto (www.peticionpublica.es).

Esta burocratizada universidad pública ya no será, ya no está siendo, la universidad de los profesores mejores, sino de los profesores gestores. Habrá menos sabios y más gestores, por supuesto malos gestores. ●