

SUBÀMBIT: UNIVERSITAT

DOCUMENT DE CONCLUSIONS I PROPOSTES

1. Balanç i diagnòstic

Els darrers 40 anys, la universitat catalana ha aconseguit **homologar-se a l'entorn europeu** i participa activament a l'EEES i a l'EER. És el moment, doncs, de plantejar-se **nous reptes** i fites més ambicioses, i alhora d'esmenar els dèficits detectats i de revertir els retrocessos dels darrers anys (en bona part per la insuficiència de recursos).

2. La funció social

La universitat ha de ser una **institució acadèmica** de qualitat, que imparteix docència d'alt nivell, basada en la recerca avançada, i alhora un **agent de desenvolupament** socio-econòmic que faci del coneixement una eina d'equitat i benestar.

En la disjuntiva sobre com donar resposta a aquestes noves demandes (vegeu Conferència Mundial UNESCO, Paris, 1998), la 1^a CCUC reafirma el caràcter de **servei públic** de la universitat, contra l'alternativa de considerar l'educació superior com un bé privat sotmès a tracte mercantil (Banc Mundial, 1994). Defensem, doncs, un model d'universitat basat en la **qualitat** acadèmica, en l'**autonomia universitària** com a garantia de la llibertat de pensament i d'organització, i en el **compromís social** per al ple desenvolupament de les persones i per atendre les necessitats del conjunt de la societat (administració, sector productiu, tercer sector, mercat laboral...).

Proposem una concepció global del **sistema universitari i científic-tècnic** català (universitats, centres tecnològics i de recerca...), amb assignació coordinada i planificada dels objectius de les entitats membres, que **cooperin** en comptes de competir, tot potenciant l'**equilibri territorial**.

L'objectiu general compartit és un sistema universitari promotor de **valors** humans i ètics, de l'**esperit crític**, i inserit en l'àmbit **internacional**. Alhora, arrelat al nostre entorn, compromès amb la **catalanitat**, amb el desenvolupament **sostenible** i amb la construcció d'un **país basat en el coneixement** (generalització de l'educació superior terciària, transformació del model productiu, "socialització del coneixement"...).

3. La docència

La generalització de l'educació superior requereix **potenciar la formació** en les seves diferents vessants (universitària, professional, continuada...) i modalitats (presencial, a distància, amb diversitat i flexibilitat horària...) com a instrument de promoció individual i de desenvolupament col·lectiu.

La **qualitat** d'aquesta formació és un dels principals objectius de la universitat i resulta preocupada per tots els aspectes analitzats en els diferents apartats. En particular ha quedat afectada pels problemes de personal (recanvi generacional, reducció de plantilles...)

Un principi bàsic a tots les efectes és la **igualtat d'oportunitats** (per accedir als nivells superiors, a l'exercici professional vinculat al I+D, etc.), cosa que en particular ens fa optar per tendir cap a la **gratuitat** de les matrícules i l'augment de les **beques** de desplaçament i d'oportunitat, amb controls d'aprofitament igualment no discriminatoris.

D'altra banda, alertem sobre certes distorsions, tant internes (**menysteniment** de la docència envers la recerca...), com externes (excessiva **fragmentació** del saber, **conjunturalitat** de les demandes, autosuficiència de les TIC...).

Per evitar-les, calen accions acadèmiques per **revaloritzar la docència** (en l'avaluació, la selecció...), per destacar la **responsabilitat social** del professorat, per emfatitzar els **continguts** (incloent els genèrics, interdisciplinaris...) necessaris per formar persones competents i adaptables i per potenciar els **valors** que en facin ciutadans crítics.

Calen igualment accions polítiques i organitzatives, com ara establir un **mapa de docència**, clarificar el **marc i els nivells** de qualificacions (professional, grau, màster, doctorat...) i **dimensionar-los**, així com explicitar els **objectius** de cada integrant del procés formatiu (titulacions, mòduls, assignatures...). Cal garantir que els canvis de marc i de plans docents es basin en el **consens** i en l'**anàlisi** dels resultats.

4. La recerca i la transferència dels seus resultats

Pel que fa a la producció científica, alhora que constatem el seu **bon nivell** (en la banda alta europea per nombre de publicacions i puntera en determinats temes), cal millorar-ne l'**impacte** general i la transferència dels seus resultats.

Tanmateix, cal alertar sobre el **perill de retrocés** a termini mitjà si no es reverteix urgentment la tendència dels darrers anys (retallades, bloqueig de contractacions, beques de recerca...). De fet s'està **perdent una generació** per emigració i subocupació, -ben preparada per al recanvi generacional i per a dur a terme un nou salt qualitatiu-, cosa que malmet notables esforços personals i d'inversió pública. Nogensmenys, cal cridar l'atenció sobre les **bosses** de PDI encara poc dedicat a la recerca i sobre una **competitivitat malentesa** que va en detriment de la col·laboració.

Atesa la previsible continuïtat de les dificultats econòmiques, caldrà reforçar **altres formes de finançament** addicional (fons europeus, empreses, tercer sector...), en especial en aquells projectes amb millors resultats de la recerca, tant l'aplicada com la bàsica.

Des del punt de vista organitzatiu, cal definir una política sobre estructures de recerca: **departaments** (que n'han deixat de ser l'estructura bàsica), **grups de recerca** (grandària, lideratges compartits...), **centres tecnològics i de recerca** (sovint amb bons resultats, però amb perill de descapitalitzar altres estructures de recerca a la universitat i amb insuficient regulació i transparència)...

Igualment els progressos en matèria d'**avaluació** (curricular, de projectes...) encara són insuficients en àrees específiques (humanitats, ciències socials, arquitectura, belles arts...) i en relació al doctorat (qualificació, direcció...).

En la propera etapa cal posar especial **atenció en la transferència** i aplicació dels resultats de la recerca. Són notoris els progressos, però també els dèficits quantitatius i qualitatius.

Pel que fa als qualitatius, cal prevenir contra les **possibles desviacions** (baix nivell, competència deslleials...) i en particular contra els perills de mercantilització (menysteniment de la recerca d'interès social però no comercialitzable, privatització excessiva dels beneficis de la recerca, ús privat de les infraestructures i recursos públics, facturació a costos marginals...).

El dèficit quantitatiu és principalment atribuïble a l'existència de certs recels acadèmics, a la falta d'interfases i sobretot a les mancances en el **model productiu**, ja que bona part de les empreses, en particular algunes de les més grans, viuen allunyades de l'I+D+i. Altres tenen centres propis de recerca, sovint desconnectats de la universitat. En sentit positiu, cal destacar que hi ha sectors significatius, així com Pimes, que basen la seva productivitat en la recerca, col·laborant amb la universitat.

Atesa la importància de les Pimes i del Tercer Sector a Catalunya, és especialment necessari potenciar una **estructura d'intermediació**, abastant el conjunt del sistema científic-tècnic català, que faciliti a les empreses i organitzacions socials la identificació i accés als grups de recerca escaients, alhora que incentivi el personal acadèmic per contactar amb les entitats aplicadores de les seves activitats. Aquesta estructura requeriria un **òrgan rector independent** i autònom.

En particular caldria definir un **mapa de prioritats** i excel·lència entre els diferents agents de transferència de recerca, per tal d'evitar solapaments i llacunes, alhora que fomentar la col·laboració i l'optimització de recursos per tal d'assegurar el seu retorn a la societat tant a llarg com a curt termini.

5. La política de personal

Novament constatem que en el conjunt dels darrers 40 anys s'han produït notables **avenços en política de PDI**: habilitació, estabilitat, avaluació (sexennis...), plantilles...

Entenem que és necessari culminar-los amb la implantació d'una **carrera acadèmica** ben definida tipus "tenure track", l'**equiparació** del personal funcionari i laboral i la **flexibilització dels perfils** individuals de docència/recerca, tots els quals haurien de permetre desenvolupar plenament la carrera acadèmica. I això no només per respecte als drets individuals, sinó també per millorar el funcionament de la institució, tot fomentant la **corresponsabilització** i el sentiment col·lectiu de pertinença.

En el mateix sentit, és urgent revertir els retrocessos dels darrers anys (retallades, reforma laboral, interrupció de la carrera acadèmica, taxes de reposició, absència de RLT...) que han dut a una situació alarmant de reducció de **plantilles**, d'entrebancs i allargament dels processos d'**estabilització**, de bloqueig de les **expectatives** de promoció, d'augment de la **precarietat** i d'**estrés** laboral.

En particular, cal denunciar les **justificacions fal·laces** com ara que hi ha massa educació superior quan és encara insuficient. O també que la inestabilitat sigui saludablement incentivadora quan, ben al contrari, perjudica la qualitat: taylorisme vs. toyotisme, penalitza el pensament crític, dificulta la col·laboració...

Igualment cal garantir la plena autonomia en la **selecció** del professorat (per exemple, en el nomenament dels tribunals de places Serra Hunter), acompanyada de transparència i retiment de comptes,

En el PAS també hi ha hagut avenços notables de **professionalització** (dignificació, eficàcia...), tot i que sovint no hi ha hagut una suficient tasca de **formació** (en llengües, informàtica...).

Altres cop cal cridar l'atenció sobre els perills de retrocés en la qualitat del servei derivats, per exemple, de la **reducció de plantilles**, de la pèrdua de **drets laborals**, de la **precarització** (temporalitat, personal de suport a la recerca, contractes en pràctiques...) i de certes **externalitzacions** i subcontractacions.

En aquest sentit, cal vetllar per què la creació d'**entitats mixtes** o de **consorcis** (TIC, biblioteques...) no suposi una privatització encoberta, ni privi al personal afectat dels drets de participació en els òrgans de representació i govern.

D'altra banda, alertem contra una deriva cap a la **jerarquització** que ha perjudicat la corresponsabilització i motivació del PAS. Igualment alertem contra una tendència **burocratitzadora** que fa més feixugues les tasques tant del PAS com del PDI.

6. **L'estudiantat**

Cal analitzar i tenir una visió global del cicle de vida de l'estudiantat, des de l'accés fins la titulació corresponent. Ja s'ha dit que l'aposta per un **accés equitatiu i igualitari** ens fa optar per la gratuïtat de les matrícules i per beques complementàries, introduint la possibilitat de "beques en espècie" (transport, habitatge...). Igualment, cal aspirar a un accés més **divers i inclusiu** (població migrant, amb diversitat funcional...), més **conscient i orientat**.

Tanmateix, la igualtat d'oportunitats hauria de contemplar també l'accés als **recursos necessaris** (material docent, eines informàtiques...), la generalització de la **mobilitat** internacional, la **disponibilitat d'espais** amb equipament i ambient adequats i molt especialment la **disponibilitat de temps**, ja que es tendeix cap a l'estudi a temps complet, difícil de compaginar amb jornades de treball extern. En aquest sentit, cal replantejar el **sistema de pràctiques** (remuneració, finalitat formativa...).

Pel que fa a la carrera estudiantil, cal un anàlisi continuat dels continguts acadèmics i de les competències adquirides, com ja s'ha dit, molt especialment amb motiu de l'aplicació del **Pla Bolonya** i de la seva eventual reforma. Per evitar biaixos extra-acadèmics en el debat, cal **igualar les condicions econòmiques dels graus i màsters** (taxes, beques...), de manera que es diferenciïn essencialment per l'exigència i el nivell de formació i competències.

Cal contemplar també el valor formatiu i el benefici col·lectiu de la participació de l'estudiantat en la vida universitària: implicació en la **presa de decisions** a tots nivells (procés d'ensenyament, centre docent, universitat, sistema universitari...), que requereix el corresponent suport i reconeixement; potenciació de l'**associacionisme universitari** (espai, dotacions, col·laboracions, horaris...); participació en les comissions i processos d'**avaluació** de la qualitat (dels estudis, del professorat...).

7. **El govern**

Desmentint un altre tòpic, cal remarcar que hi ha **diversos models** de govern, sense que pugui establir-se una correlació clara amb la qualitat de la universitat.

Proposem com a principis generals: el respecte als **valors democràtics**; la **corresponsabilització**, element necessari en tota "organització de professionals" com ho és la universitat; la **transparència** i el **retiment** de comptes.

En relació a aquest darrer punt, l'**avaluació** ha d'emprar criteris i indicadors adients a la missió i objectius de cada universitat, que tinguin en compte el seu context i trajectòria, cosa que sovint es troba a faltar en els rànquings o en les agències d'acreditació.

Entenem que el punt clau és la clarificació del repartiment de responsabilitats i competències entre les instàncies involucrades: l'**administració** (planificació i coordinació, regulació general...), el **consell social** (temes de major vinculació social, com ara l'avaluació o potser les negociacions sindicals), la **gerència** (plena responsabilitat econòmica) i la **comunitat universitària** (organització interna, assumptes acadèmics...). Per a fer efectius aquests canvis calen reformes estructurals, per exemple, en la composició dels Consells Socials, en el status jurídic de les gerències i en la representació (acadèmica, professional, estamental...) de la comunitat universitària en els òrgans de govern.

És en aquest darrer nivell intern on cal emfatitzar la corresponsabilització, que en particular suposa la **participació** dels diferents sectors, l'**electivitat** dels càrrecs i la **col·legialitat** de les decisions.

8. **El finançament**

Entenem que s'ha de regir pels principis següents.

Suficiència de les aportacions públiques, per garantir la qualitat i l'autonomia, a partir dels objectius i dimensionaments establerts. En particular, les **aportacions privades** no han de condicionar el funcionament ni els objectius generals.

Estabilitat (en els models de finançament, en els contractes programa...) que permeti una planificació a termini llarg i mitjà.

Eficiència en la utilització dels recursos, garantida per mecanismes de retiment de comptes i d'avaluació. Novament cal desfer tòpics, alertant que els mecanismes de **mercat no resulten adequats** ja que l'oferta/demanda d'educació superior presenta falta d'elasticitat, insuficient transparència, grans externalitats positives...

Equitat en la distribució de recursos, entre les diferents entitats i actors. En particular, pel que fa a l'estudiantat ja s'ha dit que **les beques i crèdits no la garanteixen**: les taxes acaben sent dissuasives, es generen bombolles de deute estudiantil... Pel que fa a les institucions, també s'ha dit que els indicadors genèrics resulten discriminatoris si no s'adapten adequadament.

Acrònims utilitzats

CCUC	Convenció Ciutadana sobre la Universitat Catalana
EEES	Espai Europeu d'Educació Superior
EER	Espai Europeu de Recerca
I+D+i	Investigació + Desenvolupament + innovació
PAS	Personal d'Administració i Serveis
PDI	Personal Docent i Investigador
RLT	Relació de llocs de treball
TIC	Tecnologies de la Informació i la Comunicació

QUALITAT, AUTONOMIA I COMPROMÍS SOCIAL PER A UNA UNIVERSITAT AL SERVEI I A L'ABAST DE TOTA LA SOCIETAT

1. LA FUNCIÓ SOCIAL

1.1 LES NOVES DEMANDES SOCIALS: INSTITUCIÓ ACADÈMICA I ALhora AGENT DE DESENVOLUPAMENT

En el moment de la seva creació fa un miler d'anys, la universitat tenia poca incidència en el teixit productiu (agrari, mercantil o artesanal), com tampoc com a mecanisme individual de progressió social. A hores d'ara ambdues interaccions han esdevingut molt intenses, **canviant la percepció i les expectatives** de la societat envers la universitat.

En definitiva, a les **funcions tradicionals** de la universitat (creació i difusió del coneixement, reproducció de les elits ideològiques i socials, referència crítica i intel·lectual, vehicle de permeabilitat social) s'han afegit noves demandes de col·laboració amb l'entorn socio-econòmic i de promoció personal.

El nou repte actual, doncs, és fer de la universitat no només una institució de **docència i recerca de qualitat** i alt nivell acadèmic, sinó **també un agent de desenvolupament**, tant col·lectiu com individual.

1.2 L'ALTERNATIVA CLAU: BÉ PÚBLIC O BÉ PRIVAT?

Tal com es detalla a [Rodrigues_2014], des de certs sectors es promou una resposta a aquestes noves demandes des de la consideració de l'educació no pas com un bé públic, sinó com un bé privat i per tant objecte de mercantilització i de negoci lucratiu.

Aquesta **concepció mercantilista** comporta, no solament que l'educació superior sigui accessible només als que poden pagar-la, sinó també que els objectius de la docència i de la recerca vinguin determinats pels interessos particulars o comercials expressats pels mercats, així com que s'apliquin els mètodes i criteris habituals de les empreses mercantils en aspectes com la gestió de personal, el govern, el finançament o l'avaluació, i fins i tot que criteris exclusivament de rendibilitat econòmica decideixin sobre la continuïtat de certs estudis o assignatures.

1.3 EL MODEL SOCIAL: SERVEI PÚBLIC A L'ABAST DE TOTA LA SOCIETAT

Ben al contrari, reafirmem que l'educació és un **servei públic** i que la universitat ha d'estar al servei i a l'abast de tota la societat, incloent-hi, però no només, l'administració, la mateixa comunitat universitària, el mercat laboral i el sector productiu. En els següents apartats s'aborda com aquest model social d'universitat es concreta i s'actualitza en matèria de docència, recerca i transferència, personal, govern i finançament. Vegem-ne ara alguns elements generals derivats del principi bàsic d'**equilibri** entre l'autonomia universitària i el compromís social.

Com s'anirà veient, l'**autonomia universitària** es concreta en múltiples facetes: estudiantat (quotes, ratios, admissió); professorat (selecció, promoció, condicions de treball); govern (elecció del rector, atribucions del patronat o equivalent); finançament (taxes, finançament privat, auditoria). El panorama internacional presenta una gran diversitat (vegeu, per exemple, [EN-2009]) per a cadascun d'aquests aspectes, però en qualsevol cas el criteri bàsic és garantir la **independència de pensament** i de crítica. Igualment l'autonomia universitària justifica que la universitat es faci **responsable dels resultats** obtinguts en funció dels recursos disponibles i de les regulacions vigents.

Per a seva banda, el **compromís social** ha d'orientar els objectius de la universitat i les seves pautes de comportament. Així, descartem les propostes de funcionament absolutament independent de cadascuna, competint entre elles.

Alternativament, aquest compromís social obliga a una total **transparència** en la presa de decisions i en la gestió, acompanyada del **retiment de comptes** sobre l'assoliment dels objectius i l'ús dels recursos disponibles.

Igualment ha de potenciar un **sentiment de col·lectivitat** amb objectius compartits, que tant ha caracteritzat la universitat catalana, en front a les actituds individualistes o grupals.

Més en general, el model social d'universitat pren com a punt de partida els objectius globals que se li demanen, com a contribució al **model de societat** al que s'aspiri

1.4 UNA SOCIETAT EQUITATIVA

En primer lloc, doncs, la universitat s'ha de comprometre en la promoció dels **valors humans** i ètics, com ara la pau, la solidaritat, la cooperació, l'eficiència, la sostenibilitat i la igualtat. Ho ha fer tant en la seva pràctica i normativa interna, com a través de la docència i la recerca, difonent-los, argumentant-los i denunciant quan no són respectats.

Així, la **igualtat de gènere** és una assignatura pendent a les nostres universitats, on és ben evident l'anomenat efecte "tisora" (la disminució del percentatge de dones quan s'escala en la carrera acadèmica o de gestió). És clar que no hi ha voluntat suficient de conciliació familiar o de protecció de la maternitat (en l'avaluació del currículum, per exemple, no es descompten els períodes de baixa per maternitat). Menys evident és la infravaloració de les àrees de coneixement més feminitzades o el biaix masculinitzant de certs discursos sobre l'excel·lència.

Igualment, cal combatre els valors de signe contrari, alguns d'ells dominants avui dia. Per exemple, el mite de la competitivitat, que el pensament neoliberal ha erigit com a sinònim de qualitat. Ben al contrari, hem d'aspirar a un model basat en persones **competents** i en institucions **eficients**, en lloc de "competitives".

1.5 UN PAÍS BASAT EN EL CONEIXEMENT

D'altra banda, en la situació actual del nostre país entenem que la universitat ha de ser un factor clau per avançar cap a una societat basada en el coneixement en tots els seus aspectes i actuacions.

La seva contribució ha de ser, doncs, el que s'ha anomenat "socialitzar el coneixement". En particular, tornar a ser **referent intel·lectual** i crític per a la ciutadania.

De forma més explícita, caldria **generalitzar** l'educació superior (entenent tant la universitària com la professional) a tothom que tingui la capacitat intel·lectual necessària i la voluntat de fer-ho, culminant el camí iniciat fa un segle amb l'alfabetització universal. Igualment, cal promoure que els professionals en actiu i la ciutadania en general continuessin ampliant i actualitzant els seus coneixements. En particular, que les classes populars tinguessin **igualtat d'oportunitats** per accedir a la formació d'alt nivell, com també a un exercici professional vinculat a la investigació i la innovació.

La universitat, a més, ha de ser clau en el desenvolupament d'un model econòmic que necessiti i aprofiti el coneixement, tendint en particular a un **model productiu** basat en la innovació, en lloc de només en l'anomenada "competència per preu" (abaratar els costos de producció, sens millorar el producte o servei).

1.6 LA INTERNACIONALITZACIÓ I LA CATALANITAT

La universitat ha de combinar la imprescindible **internacionalització** amb el referit compromís amb l'entorn socio-econòmic immediat i en particular amb la seva **catalanitat**. Una visió universalista compatible amb l'arrelament al propi país.

De fet, la universitat és una de les institucions responsables de la promoció de la nostra llengua i cultura. Molt especialment, del foment de l'ús científic i social del **català**. Així, l'estímul de la docència en anglés com eina d'internacionalització no ha d'anar en detriment de la impartida en català.

Igualment, pel que fa a la recerca, certs criteris d'avaluació basats en l'impacte quantitatiu van en detriment de les revistes catalanes, de l'ús del català com a llengua de recerca i dels temes de recerca vinculats al nostre **entorn cultural**, els quals sovint són precisament aquells que la nostra societat espera que la universitat se'n ocupi.

1.7 EL SISTEMA UNIVERSITARI CATALÀ

Avançar cap a aquestes objectius globals, conjuntament amb altres actors involucrats, requereix una **acció coordinada i planificada** de tots aquests actors i en particular de les universitats catalanes. Sens entrar en possibles fórmules organitzatives (Universitat de Catalunya?), cal una visió global del "sistema universitari català", inserit en un sistema científic-tècnic de major abast que inclogui, per exemple, els **centres específics** de recerca o els parcs tecnològics.

L'actuació conjunta d'aquest sistema requeriria, per exemple, prioritzar la **cooperació** o respectar l'**equilibri territorial**, punts de vista ben diferents als de la simple competència entre entitats, com ja s'ha fet notar.

D'altra banda, el sistema universitari s'insereix en el **sistema educatiu** global, de manera que caldria una major vinculació amb l'ensenyament secundari i amb l'ensenyament professional. En particular per facilitar l'accés a la universitat.

És a partir d'aquesta coordinació i dels objectius generals referits abans que caldrà determinar els **objectius específics** de cada entitat, diferenciats entre ells i complementaris per a abastar els objectius globals. Objectius específics que, en particular, han de guiar l'**avaluació particular** de cada universitat i entitat, més enllà d'indicadors de caràcter genèric o comparatiu.

2. LA DOCÈNCIA

2.1 LA FUNCIO DOCENT DE LA UNIVERSITAT

La docència és la **funció originària** de la universitat, que, com ja s'ha dit, caldria continuar ampliant. De fet, en les darreres dècades, la universitat ha proporcionat formació superior a una **gran part de la joventut**, formant professionals i especialistes, mentre que, en canvi, no ha explotat completament el potencial de la **formació permanent**.

Aquesta funció està essencialment orientada a **formar professionals** d'alt nivell, que han de tenir uns coneixements específics i conèixer les implicacions de la seva activitat. I perquè siguin útils a la societat els **coneixements** adquirits han de capacitar els professionals per actualitzar-se i poder-se adaptar a l'evolució de l'entorn. Tot tenint-les en compte, la formació universitària ha de mirar **més enllà de les circumstàncies de cada moment**.

Les denominades **competències transversals** són útils i convenients per a l'exercici professional **sobre la base dels coneixements**, però sense aquests, esdevenen meres habilitats, buides de contingut.

2.2 L'ESTUDIANTAT

Atesa la importància d'aquesta funció de docència, l'estudiantat ha de ser objecte d'especial atenció per part de la universitat. En diferents apartats abordarem temes que li afecten, com ara l'accés, l'organització de la docència, el govern o el finançament. En general, cal fomentar la seva **participació** en aquests aspectes, i especialment en els que els involucren més directament, com ara en l'avaluació de la docència (on encara la metodologia de les enquestes no resulta satisfactòria).

Fem notar la diversificació del seu perfil en diverses direccions. Per exemple, la **internacionalització** creixent, sobre tot en màsters i també en doctorat. Igualment la presència de **gent gran**, tant en la docència ordinària com en aules específiques. Tanmateix, ja s'ha dit que seria desitjable un major audiència entre els professionals en actiu, per a reciclatge i actualització.

2.3 EL CONTEXT SOCIAL, ECONÒMIC I CULTURAL

En el context cultural actual, destaca un canvi notable sobre les **vies d'accés** al coneixement, la informació i la cultura. Per exemple, per l'ús de les TIC (Tecnologies de la Informació i Comunicació), que han propiciat experiències com les MOOC (Massive Online Open Courses). Alhora patim una progressiva **fragmentació del saber**, que dificulta una visió integrada del coneixement o fins i tot dels propis de cada titulació.

Des de l'àmbit econòmic, **visions conjunturalistes** de les necessitats de les organitzacions diverses que actuen en el sector pressionen cap a la segmentació del saber i cap a les habilitats, més que no pas cap als coneixements sòlids i integrats. En particular, hi ha un perill clar de **bipolarització** entre llocs de treball d'alta i escassa qualificació. Com ja s'ha dit, per trencar aquestes tendències, cal configurar un **sistema productiu** que necessiti el coneixement i en tregui profit.

Com també s'ha dit, es propugnen acríticament valors com la "**competitivitat**" (en comptes d'eficiència o superació), "**innovació**" (en comptes de millora) o l'"**emprenedoria**" (amb la interpretació reduccionista orientada a la creació d'empreses mercantils i no pas a tenir iniciativa o a ser pro-actiu).

En particular, aquests elements han estat presents en la implantació de l'EEES, (Espai Europeu d'Educació Superior) amb èmfasi excessiu en aspectes com l'"ocupabilitat" o les "competències transversals". Fins a extrems com contraposar "ensenyament" i "aprenentatge".

2.4 L'ACCÉS

Element clau en el model social d'universitat és que l'accés es limiti només per la voluntat i per la capacitat intel·lectual, no pas pel poder adquisitiu. Cal, doncs, corregir la situació actual i tendir ràpidament cap a la **gratuitat** i cap a l'establiment de **beques-salari**. Calen igualment esforços per **compatibilitzar** l'estudi amb altres activitats (horaris, dedicació,...) i per possibilitar segones titulacions.

La situació és especialment preocupant en el cas dels **màsters**, on a més cal fer que l'accés sigui transparent i equitatiu, tenint en compte en particular les diferents trajectòries acadèmiques prèvies.

2.5 L'ORGANITZACIÓ DE LA DOCÈNCIA

L'Administració ha d'assumir la responsabilitat que li correspon en la configuració del **mapa** de titulacions, evitant la proliferació injustificada de titulacions, les duplicacions o els sobredimensionaments, alhora que cobrint les llacunes existents i vetllant per l'equilibri territorial.

Més en general, cal revisar la **caracterització dels graus/màsters**, i en particular el seu grau d'especialització. A partir de l'experiència dels darrers anys, cal una reflexió i debat sobre el model de graus i màsters que es necessita. La seva estructura més adequada (3+2, 4+1) dependrà d'aquesta caracterització acadèmica, defugint canvis precipitats que poden empobrir els continguts i encarir els costos per a l'estudiantat.

A cada universitat correspon l'organització interna (tutories, metodologia,..) i l'elaboració dels plans d'estudis (assignatures, mòduls,..). Un objectiu compartit és garantir la **qualitat** i fomentar l'excel·lència quan correspongui. A tal efecte, cal clarificar els **objectius dels plans d'estudis i de cada assignatura**, sobre els quals cal basar l'**avaluació**.

En general, cal cercar la **millora** permanent (que no la "innovació" per ella mateixa), no sols en metodologia, sinó sobre tot en **continguts**. De fet, la **metodologia** (classes magistrals, presencialitat, per exemple) dependrà també d'altres factors com ara els recursos disponibles o la naturalesa de la disciplina.

En aquest aspecte, els departaments han de jugar un paper rellevant en la **formació** dels docents. En particular, cal tenir-lo ben present a l'hora de decidir la seva grandària, el seu grau d'especialització i la seva estructura.

3. LA RECERCA

3.1 BALANÇ I SITUACIÓ ACTUAL

A Catalunya s'ha fet un salt molt notable en les darreres dècades, passant de la pràctica inexistència de la recerca a assolir **nivells homologables** als europeus, i fins i tot en la banda alta, tant en quantitat com en qualitat, en àrees de excel·lència o en patents (vegeu, per exemple, [Gon-2014]).

Tot i així, encara hi ha **nínxols de professorat improductiu**, fins i tot en sèniors de màxima categoria. Sembla raonable admetre **diferents perfils** en el repartiment de tasques entre docència, recerca i gestió, però de cap manera professorat que se'n desentengui.

3.2 LA FUNCIO INVESTIGADORA DE LA UNIVERSITAT

La simultaneïtat de la recerca amb la docència (i altres activitats, com ara l'assistència sanitària) **caracteritza** la universitat respecte a altres institucions acadèmiques i centres especialitzats. Això garanteix un alt nivell de la docència, així com de la formació en recerca, alhora que estimula tasques d'iniciació o d'accés a la recerca.

Tanmateix, la recerca resulta molt rellevant per a la **visibilitat** i el prestigi d'una universitat. De fet sovint és un factor determinant en la captació d'estudiantat, professorat, investigadors, recursos o col·laboracions.

A causa de la reducció de recursos públics, creix el risc de derivar cap a la recerca d'aplicació o **comercialització directa**. Cal un esforç per mantenir, per exemple, la recerca bàsica i aplicada general, la investigació interdisciplinària, les línies d'interès social no comercialitzables (vinculades al tercer sector o adreçades a segments socials amb baix poder adquisitiu) i la investigació-acció participativa. Igualment, les vinculades a polítiques transversals com ara la igualtat, la cultura de la pau, la sostenibilitat o la cooperació.

3.3 LES ESTRUCTURES DE RECERCA

La recerca requereix **recursos**: de personal, de temps, d'instrumental i també emotius (cal tenir il·lusió, motivació o confiança en l'equip, per exemple). En aquest sentit cal alertar que les **retallades** dels darrers anys posen en perill la progressió de la recerca. Fins i tot poden tenir efectes depressors per un llarg període de temps, més enllà de la durada de les retallades, ja que s'haurà perdut l'oportunitat de garantir el **relleu generacional**.

La confluència d'aquests recursos s'ha donat generalment en els **departaments**, però han perdut protagonisme en els darrers anys, sense que hagin estat substituïts per estructures de recerca internes específiques. Novament caldria tenir-ho en compte a l'hora d'eventuals reestructuracions.

En efecte, d'una banda, sovint fora de l'àmbit universitari, s'han creat **centres específics** de recerca (CERCA), que en molts casos han potenciat amb èxit els àmbits corresponents. Igualment, vinculats a la universitat, han aparegut **parcs científics i tecnològics** i altres entitats mixtes. Cal alertar sobre certs riscos, com ara una insuficient coordinació amb la universitat, que de vegades els ha portat a competir amb ella o a descapitalitzar-la, nodrint-se del seu professorat i captant bona part dels recursos disponibles. També cal cridar l'atenció sobre el possible menysteniment de la docència, sobre la falta de transparència en la gestió i sobre la desregularització de les condicions de treball.

D'una altra banda, s'ha potenciat **equips de recerca**, però amb polítiques sovint erràtiques que desorienten als recercaires i dificulten la consolidació dels equips. Per exemple, en el tractament de les coautories, en la grandària desitjada o en el relleu i compartició de lideratges.

3.4 EL DOCTORAT

El doctorat és l'eina clau per a la **formació** d'investigadors. En els darrers anys s'ha potenciat el doctorat per formar investigadors **útils a altres àmbits de la societat**, més enllà de la tradicional carrera acadèmica.

Això ha comportat una sèrie de canvis (**massa canvis** en poc temps) tant en les estructures (escoles de doctorat), com en les normatives.

Malgrat això, continuen sense resoldre's del tot **problemes** com ara el reconeixement de la direcció de tesi i del caràcter docent del doctorat, o l'heterogeneïtat del format i de l'avaluació dels treballs de doctorat.

En particular, cal aprofundir en la transferència, amb iniciatives com ara el doctorat industrial (entès en sentit ampli, que inclogui l'administració o el tercer sector) o més en general **doctorats polivalents**, vàlids tant per a la carrera acadèmica com per a la inserció en el sector productiu.

Tanmateix, els majors dèficits els trobem en l'etapa posterior al doctorat, com per exemple en el tractament dels **grups emergents**.

3.5 L'AVALUACIÓ

Cal destacar que s'ha **avançat molt** en l'avaluació objectiva de la recerca, ben conscients que és difícil evitar la **subjectivitat** en tot sistema d'avaluació per parells o referees. Potser caldria pensar, per exemple, en tercers mecanismes per a casos de divergència.

Les majors dificultats les trobem en àmbits específics (com ara Humanitats, Ciències Socials, Belles Arts o Arquitectura) que requeririen tractaments **diferenciats per àrees**. Així, la seva recerca es concreta sovint en col·laboracions, informes,

projectes, obres, llibres o articles en mitjans de difusió, més que no pas en papers publicats en revistes indexades i en les llengües majoritàries. De fet moltes vegades no hi ha revistes d'impacte internacionals i nacionals en aquestes disciplines, el que suposa un greuge respecte a les que tenen una llarga tradició al respecte. Només el consens internacional i nacional entre científics d'aquestes disciplines permetrà salvar aquest escull.

D'altra banda, cal estar alerta a que la necessària exigència de rendiment i de superació no degeneri en **competitivitat** malsana o fins i tot poc ètica.

3.6 LA TRANSFERÈNCIA DELS RESULTATS

Cal alertar contra el reduccionisme de limitar la transferència dels resultats de la recerca a l'efectuada mitjançant convenis específics amb empreses. En efecte, hi ha importants **canals alternatius de transferència** cap a les administracions, el tercer sector o la societat en general que aplica i treu profit de la recerca universitària.

Pel que fa als referits convenis, els progressos realitzats són **encara insuficients**, probablement per l'actitud recelosa d'una part del professorat, però sobre tot per les mancances d'un **model productiu** basat més en la competència per preu que no pas en la innovació. Cal, doncs, fomentar la **col·laboració** amb el sector productiu, de manera que la universitat es converteixi en la proveïdora principal de coneixement, tant a través de la formació de professionals competents, com mitjançant convenis i altres iniciatives de transferència dels resultats de la recerca.

Tanmateix, cal cridar l'atenció altre cop de les possibles **desviacions mercantilistes** que de fet ja s'han produït, com ara la facturació a baix cost, la postergació dels temes no directament comercialitzables o l'insuficient nivell acadèmic de la transferència, reduïda massa sovint a simple consultoria o a treballs rutinaris.

En sentit contrari, caldria valorar adequadament les tasques de transferència que no comporten compensacions econòmiques directes, com ara les convingudes **amb entitats sense ànim de lucre** o les que generen externalitats positives generals.

4. LA POLÍTICA DE PERSONAL

4.1 EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)

Antecedents i balanç

Els anys 70 i 80 es reivindicava el **contracte laboral** com a forma de defugir d'una banda la precarietat dels anomenats "professors no numeraris" i de l'altra la manca de control sobre el rendiment del professorat. Es perseguia alhora **l'estabilitat laboral** i l'obligació de retiment de comptes, és a dir, estabilitat en moments de repressió ideològica i d'estructures parafeudals i **avaluació** com a eina de millora de la qualitat.

Finalment la LRU (Ley de Reforma Universitaria) va optar per la funcionarització del PDI. Al contrari, a Catalunya s'ha apostat pel **professorat contractat estable** a tots els nivells, principalment a través del programa Serra-Hunter.

D'altra banda, la LRU reconeixia el ple dret de cada universitat a **seleccionar el seu professorat** mitjançant concursos propis, posteriorment limitat per l'exigència d'**habilitació prèvia** dels candidats. Aquest equilibri evita la tan denunciada (i exagerada) endogàmia, alhora que preserva l'autonomia universitària i la continuïtat dels equips de treball. Lamentablement, s'ha trencat en el programa Serra-Hunter, en el que la Generalitat nomena la major part dels membres dels tribunals de selecció.

També l'avaluació combina mecanismes interns de cada universitat amb altres externs homogenis, com ara el de "**sexennis**" de recerca.

Tot plegat, el balanç de les darreres dècades (sense negar deficiències) és un **progrés molt notable** en la qualitat i rendiment del professorat, especialment pel que fa a la recerca.

En particular, s'ha progressat, encara que insuficientment, en les **col·laboracions internacionals**, i en estades i intercanvis temporals. Més dificultats presenta la mobilitat, degut en gran part als problemes addicionals de rotacions o de canvi de domicili.

En canvi, la regulació del **professorat extern** (associat) no ha estat efectiva, ja que sovint s'ha superat el percentatge màxim legislat i s'ha desvirtuat la seva caracterització teòrica de professionals que aportaven la seva experiència externa.

Plantilles i relleu generacional

D'altra banda, es va produir també una notable ampliació i renovació de les plantilles, a redós del creixement de la universitat.

Els darrers anys de crisi han significat un **alarmant retrocés** en aquest aspecte, no només per la reducció d'efectius, sinó sobre tot perquè afecta a la generació jove (probablement la més ben preparada de la nostra història), de forma que es bloqueja el relleu generacional, cosa que constitueix un mal irreparable a termini curt i mitjà.

Estabilitat laboral: dignitat personal, qualitat institucional.

També els progressos pel que fa a estabilitat laboral estan en perill. En efecte, després de les darreres reformes laborals, la via laboral ja no és garantia suficient d'estabilitat. Més encara, la crisi ha estat aprofitada per presentar com inevitable la precarietat i la pèrdua de drets laborals, fins al punt que des de determinats sectors **es propugna la precarietat** com a presumpta forma d'estímul.

Aquest punt de vista és més propi dels llocs de treball de baix nivell (taylorisme) que no pas dels que reclamen **compromís i innovació** (toyotisme), difícilment compatibles amb la inestabilitat i la incertesa. Més encara en una institució com la universitat on la llibertat de càtedra i el **pensament crític** son indispensables.

Així doncs, l'estabilitat laboral no és només una aspiració natural de les persones, sinó una eina per a la millora i la qualitat de la universitat.

Retiment de comptes; perfils flexibles

Naturalment aquesta estabilitat ha d'anar acompanyada de mecanismes d'**avaluació i control** que corregeixen deficiències i rendiments insuficients. No es tracta de tenir una "plaça en propietat" sinó un lloc de treball estable.

Aquesta avaluació requereix una flexibilització prèvia dels perfils, permeten diferents quotes de dedicació **a la docència, a la recerca i a la gestió**, de forma variable en el temps.

La carrera acadèmica

En conseqüència la carrera acadèmica no ha de ser una cursa d'obstacles, basada en la "competitivitat" entre els participants, sinó una progressió articulada i estimulada, que fomenti l'emulació i la superació. Es a dir, mitjançant **habilitacions no competitives**, més que no pas concursos selectius, de manera que la promoció es realitzi en base als mèrits propis i no en relació als demèrits dels altres, cosa especialment important en les tasques d'investigació, on la **cooperació** i l'intercanvi són imprescindibles.

En la situació actual, la **selecció** es concentraria en l'accés a un contracte temporal (4 o 5 anys) a temps complet, després de les etapes de doctorat i post-doc. Una avaluació favorable de la tasca desenvolupada durant aquest temps, hauria de comportar automàticament l'accés a una plaça estable, sotmès a avaluacions periòdiques per a la seva continuïtat i per a eventuais promocions. En particular, una carrera d'aquest tipus permetria ser més respectuosos amb la igualtat de gènere, com ja s'ha dit.

La gestió de personal

En general, la universitat s'enquadra en les anomenades "organitzacions de professionals", és a dir, aquelles en les que el seu bon funcionament depèn essencialment de la capacitat i l'actitud dels seus membres. Lamentablement, es pretén substituir aquest sentiment cooperativista pel de la **simple relació patrons/assalariats**.

Fins i tot si es tracta d'entitats privades lucratives, aquestes "organitzacions de professionals" s'han de regir per la **corresponsabilització** i el convenciment. De fet, en les empreses més innovadores la gestió de personal està evolucionant cap a la "coopetició", cap a compartir la informació i la responsabilitat, en definitiva, cap a la corresponsabilització.

Aquesta regla és especialment aplicable a la universitat, en tant que servei públic tal i com defensem, i on el **voluntarisme i la creativitat** del seu personal han estat i són del tot necessaris. Més encara, aquest valors formen part dels seus objectius educatius. Seria un contrasentit que la universitat, pionera en aquesta direcció, l'abandonés ara que s'està adoptant en altres àmbits.

4.2 EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS)

Les anàlisis anteriors s'apliquen en bona mesura al PAS, afegint la manca d'un **model administratiu** explícit que abordi globalment la seva problemàtica. En particular ha sofert els problemes de precarització i de pèrdua de drets laborals (incloent temes com ara la prevenció de riscos laborals o psicosocials), així com l'allunyament progressiu del sentiment de pertinença a la comunitat universitària i de participació en la tasca col·lectiva.

De fet es pot dir que en el cas del PAS el **model empresarial** ha estat ja pràcticament implantat. La benintencionada voluntat de **professionalitzar la gestió**, i en particular la introducció de la figura del gerent, han derivat lamentablement en aquesta direcció. Certament, hi ha hagut progressos valuosos, com ara la millora en l'eficàcia de la gestió o l'eliminació de certes servituds pre-LRU envers alguns sectors acadèmic, però cal alertar sobre els riscos esmentats.

En particular, la reducció de plantilles i certs aspectes de la professionalització de la gestió (criteris de catalogació, noves estructures, reorganitzacions,...) fan, d'una banda, que determinades tasques administratives **no quedin cobertes** suficientment pels serveis administratius ordinaris, derivant-les cap a becaris o fins i tot cap al professorat. D'una altra, comporten l'assignació de més i més diverses tasques al PAS actual, que ha de fer grans **esforços d'adaptació i auto-formació** (sistemes informàtics, idiomes,...), atesa la dràstica reducció del pressupost de formació (que hauria de ser del 2% de la massa salarial). Conseqüència addicional és la pràctica **paralització de la carrera professional** en el lloc de treball en els darrers anys, negant l'estímul i la recompensa a l'esforç i l'interès per a la progressió.

Cal afegir, com alerta addicional en la mateixa direcció, el foment indiscriminat de la **subcontractació i l'externalització** de serveis que, a més de poder ser vista com una transferència de capital públic al sector privat, suposa sovint un empitjorament de la qualitat del servei, així com de les condicions de treball. En el mateix sentit, la creació de **consorcis** (TIC, biblioteques) es tem com un pas cap a la privatització i, en qualsevol cas, les persones afectades es veuen segregades de la comunitat universitària i en particular de la participació en els òrgans de representació i de govern. Igualment es veu privat d'aquests drets el personal destinat a entitats de la "**corona**" (fundacions, centres mixtes,...), que sovint també pateix major precarietat i segones o terceres escales salarials.

Aquest sentiment agreujat de segregació o allunyament al qual ens venim referint afecta fins i tot a **col·lectius interns**, com ara el Personal de Suport a la Recerca (PSR), sotmès a pitjors condicions de treball (salari, horari, calendari,...), que el porten a no sentir-se identificat ni tan sols amb la resta de PAS.

5. EL GOVERN

5.1 ELS PRINCIPIS GENERALS

Com ja s'ha dit, en els darrers anys s'ha propugnat que la millora de la universitat requeria implantar les formes empresarials en el seu govern, adduint que el model participatiu tradicional era lent i poc eficaç. Ni aquestes crítiques, ni les suposades millores han estat argumentades i de fet una anàlisi comparativa en l'àmbit internacional (vegeu, per exemple la Tribuna Universitària de 17-oct-2013) constata que **no hi ha relació entre qualitat i forma de govern**: universitats de prestigi empen models de govern ben diferents, alhora que cap d'ells en garanteix la qualitat. Per exemple, pel que fa a l'elecció del rector, que correspongui a un patronat extern o a la comunitat universitària (per votació directa o pel Claustre).

Atès, doncs, que la qualitat és assolible amb diferents models de govern, cal decantar-se pels més congruents amb els **valors democràtics**, i en particular amb els de **participació i elecció**.

En aquest sentit, són elements bàsics la **transparència** en la determinació d'objectius, en la presa de decisions i en la seva execució i el **retiment de comptes** sobre l'assoliment dels objectius i sobre l'ús dels recursos disponibles. Igualment, explicitar i objectivar tant com sigui possible els **criteris** de selecció, promoció i assignació (de docència, de recursos,...).

5.2 ELS ESPAIS DE GOVERN

El punt clau és clarificar les competències dels diferents espais de govern. En particular justificarien la composició dels òrgans corresponents, així com les infraestructures i recursos necessaris en cada cas.

En primer lloc, **l'Administració** és responsable del **model** d'universitat i de la seva **planificació i coordinació** general. Per exemple, dels mapes de docència i recerca, de les condicions d'accés i de beques, de la prioritització d'àmbits de recerca, de la provisió dels recursos necessaris i dels mecanismes d'avaluació.

D'altra banda, la falta d'una distribució clara de competències ha fet que el **Consell Social** s'hagi anat decantant cap a la ratificació rutinària dels acords dels altres òrgans de govern, quant no cap a l'enfrontament amb aquests òrgans. Cal recuperar i clarificar la seva funció primigènia de **lligam amb la societat** i en particular de dinamitzador dels contactes i col·laboracions amb el sector productiu i amb les entitats socials.

En particular podria canalitzar el **retiment de comptes**, en els aspectes no directament acadèmics, interpretant els indicadors generals d'avaluació segons els objectius específics de l'entitat i en general segons les seves circumstàncies i les del seu entorn. També podria assumir la supervisió pressupostària i la negociació amb els representants sindicals.

La introducció de la **gerència** va significar un avenç en la gestió universitària. Caldria ara un pas més per professionalitzar-la i reubicar-la, de manera que pugui responsabilitzar-se efectivament de la **gestió econòmica**. En sentit contrari, les decisions sobre política universitària i gestió acadèmica haurien de recaure en els altres actors.

En particular, als **òrgans interns** de la comunitat universitària correspondrien les decisions de caràcter **acadèmic** i en general les d'**organització** interna, a més de fer propostes i relacionar-se amb els altres espais de govern.

5.3 GOVERN INTERN PER CORRESPONSABILITZACIÓ

Com a "organització de professionals", el govern intern s'ha de basar en la corresponsabilització de la comunitat universitària, que suposa en particular la **col·legialitat** de les decisions i l'**electivitat** dels càrrecs unipersonals. Per exemple, retornant al Claustre algunes capacitats decisòries, i en particular la de revocar el rector. Igualment fomentant i facilitant la participació de la comunitat universitària en els òrgans de govern.

Ben al contrari, la jerarquització excessiva resulta poc eficaç, malgrat la seva aparent operativitat: els esforços esmerçats en arribar a decisions ben enteses i compartides, queden sobradament compensats per l'efectivitat en la seva implementació. Igualment les intervencions externes indegudes (pretasament justificades per evitar el corporativisme o per professionalitzar el govern) resulten contraproductives.

6. EL FINANÇAMENT

6.1 LA SUFICIÈNCIA DE RECURSOS

La crisi ha donat l'oportunitat d'aplicar les polítiques neoliberals de **retallades** en les aportacions públiques, quan aquestes haurien de ser suficients per a garantir l'**autonomia** universitària i la **qualitat** del servei.

Això és compatible amb una certa proporció de **finançament condicionat**. Però una proporció excessiva genera perversions com ara **ingerències** externes en la determinació dels objectius, desequilibris **territorials**, traves a la **cooperació** interuniversitària i **afavoriment** de les institucions o grups inicialment més ben situats.

Igualment es generen disfuncions si s'apliquen les **lleis del mercat**, ja que no es donen condicions per fer-ho. En efecte, es tracta d'un mercat poc transparent, amb forta regulació i centralització, inelasticitat de la oferta/demanda i grans externalitats positives.

6.2 L'ESTABILITAT FINANCERA

L'estabilitat financera en el component de finançament bàsic és imprescindible, ja que la universitat requereix una **planificació** a mitjà i llarg termini (per exemple, creació de centres docents o de grups de recerca), tant en inversions com en plantilles.

En aquest sentit sembla adequat l'ús de **contractes-programa**, però no pas mecanismes vinculats directament al mercat laboral o a la competència entre universitats, que resulten ineficients fins i tot des d'un punt de vista merament tècnic com s'ha dit abans.

6.3 L'EFICIÈNCIA EN L'ASSIGNACIÓ I APLICACIÓ DELS RECURSOS

Reiterem que ja s'han fet notar les ineficiències derivades d'una inadequada aplicació de les lleis del mercat o de l'ús de mecanismes conjunturalistes. Afegim ara les causades per una insuficient **delimitació de competències** i responsabilitats, molt distribuïdes, o per l'ús d'**indicadors** inadequats (per exemple, el rendiment acadèmic) que fins i tot poden induir a pràctiques contraproduents per a la qualitat acadèmica.

En particular, en relació als **convenis** de col·laboració externa (beneficiosa en molts casos) cal corregir desviacions com ara la competència deslleial amb gabinets externs, la facturació a costos marginals, la desvirtuació de les exigències acadèmiques o les retribucions complementàries dins la jornada laboral ordinària.

6.4 L'EQUITAT DEL SISTEMA

Ja s'ha comentat que uns mecanismes inadequats de finançament poden generar discriminacions entre institucions, grups de recerca o territoris.

A nivell individual, l'augment de taxes i matrícules resulta dissuasori per a l'estudiantat amb menys recursos, malgrat una eventual disponibilitat de crèdits, i per tant resulta socialment injust. Ben al contrari, cal tendir cap a la **gratuïtat** i a la implantació de **beques-salari**, invertint l'evolució dels darrers anys que ens ha situat com una de les universitats d'Europa més cares i amb menys ajuts per a l'estudiantat.

D'altra banda, tampoc a la major part d'Europa els preus públics no es referencien al rendiment acadèmic, ni als **costos de la docència**. Aquests costos no són de fet una variable exògena i resulten difícils de quantificar, no podent-se reduir a un simple percentatge de la despesa total de la universitat.

REFERÈNCIES I BIBLIOGRAFIA

[AC_2008] Associació Catalana d'Universitats Públiques: Llibre Blanc de la Universitat de Catalunya (2008)

[Bal_2014] Albert Balcells: "Els anteriors 3 congressos universitaris catalans"; conferència convidada a la Jornada Preparatòria del IV CUC (9-maig-2014)

[BM_1994] Banco Mundial: "Higher Education: The Lessons of Experience"(1994)

[Br_2000] Josep M. Bricall: Informe Universidad 2000

[Ca_2003] J. Calero, E. Oroval, D. Rodríguez: "La financiación de las universidades en Catalunya". A M.J. San Segundo (coord.): "La financiación de las universidades: un análisis por comunidades autónomas". Editado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Pàgs 215 a 249 (2003)

[CS_2010] A. Corominas, V. Sacristán (coords.): "Construir el futuro de la universidad pública". Icaria (2010)

[CE_2007] Círculo de Empresarios: "Una universidad al servicio de la sociedad" (Madrid, 18/12/2007)

- [CE_2012] CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: "Future skills supply and demand in Europe". Forecast 2012. Research Paper, 26, p.29
- [Cor_2010] Molly Corbett Broad: "Academic Freedom & Institutional Autonomy in the USA: balancing rights and responsibilities". Comunicació al Consell d'Europa (Estrasburg; 8-nov-2010)
- [CRUE_2010] Conferencia de Rectores de Universidades Españolas: "La Universidad Española en Cifras" (2010)
- [CU_2010] Consejo de Universidades: "Documento de mejora y seguimiento de las Políticas de Financiación de las Universidades para promover la excelencia académica e incrementar el impacto del Sistema Universitario Español (SUE)" (2010)
- [DGJF_2013] E. Díez, A. Guamán, A. Jorge, J. Ferrer: "Qué hacemos con la universidad". Alkal (2013)
- [EK_2009] T. Estermann, T. Nokkala: "University Autonomy in Europe I: exploratory study". European University Association (2009)
- [EKS_2011] T. Estermann, T. Nokkala, M. Steinel: "University Autonomy in Europe II: the scorecard". European University Association (2011)
- [Eu_2013] EuropeG: "La reforma de la universitat. Un impuls a la competitivitat de l'economia espanyola" (Policy Brief núm. 4; 2013)
- [GC_2012] Generalitat de Catalunya: "La millora de la governança universitària a Catalunya: reptes, propostes i estratègies. Informe de la Ponència per a l'estudi de la governança del sistema universitari de Catalunya" (2012)
- [Gon_2014] Antoni González Senmartí: "La universitat catalana, avui"; conferència convidada a la Jornada Preparatòria del IV CUC (9-maig-2014)
- [Gue_2012] S. Guerrero Bonet: "Financiación y gobierno de las universidades públicas". Universitat Autònoma de Barcelona (2012)
- [Hi_2014] N. Hirtt: "Educar y formar bajo la dictadura del mercado de Trabajo". L'école démocratique (<http://www.skolo.org/spip.php?article1662&lang=fr>) (2014)
- [HP_2011] J. Hernández Armenteros, J.A. Pérez García: "La financiación universitaria española. Nuevas perspectivas en un horizonte de austeridad y compromiso social". Editat per Fundación Europea Sociedad y Educación (2011)
- [HP_2014] J. Hernández Armenteros, J.A. Pérez García: "Crisis fiscal, finanzas universitarias y equidad contributiva. Una reformulación del modelo de financiación de los usuarios de los servicios educativos universitarios". Editat per Fundación Europea Sociedad y Educación (2014)
- [Kn_2006] J. Knight: "Commercial crossborder education: implication for financing higher education", en GUNI Series on the Social Commitment of Universities, 1, pp.103-112 (2006)
- [La_1964] A. Latorre: "Universidad y sociedad". Ariel, Barcelona (1964)
- [Ma_2011] A. Martí Monterde: "La destrucció de la recerca en Humanitats a Catalunya". A L'Espill, n.38, p.167-172 (2011)
- [ME_2014] Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: "Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014" (2014)
- [Min_1984] H. Mintzberg: "La estructuración de las organizaciones". Barcelona, Ariel (1984)
- [Mir_2013] M.T. Miras Portugal: "Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013)
- [OC_2012] OCDE: "Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to Skills Policies" (2012)
- [Or_1931] J. Ortega y Gasset: "Misión de la Universidad" (1931)
- [OS_2012] Observatori del Sistema Universitari: "Quant paga l'estudiant? - Preus i taxes de matrícula universitària a Catalunya, a Espanya i al món" (www.observatoriuniversitari.org) (2012)
- [OS_2013] Observatori del Sistema Universitari: "El preu de la carrera – Preus universitaris 2013-14 a Catalunya i anàlisi de l'evolució del preu total dels estudis" (www.observatoriuniversitari.org) (2013)
- [OS_2014] Observatori del Sistema Universitari: "El cost d'estudiar a Europa – Preus, beques préstecs i altres ajuts a l'estudi a les universitats europees". (www.observatoriuniversitari.org) (2014)
- [OS_2015] Observatori del Sistema Universitari: "El finançament de les universitats públiques a Catalunya, 1996-2014" (www.observatoriuniversitari.org) (2015)
- [PG_2008] L. de Pablos Escobar, M. Gil Izquierdo M: "Análisis de la incidencia de reformas en el sistema de financiación de la educación universitaria en España a partir de un modelo de comportamiento". Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 184-(1/2008): 117-152.
- [PH_2013] J.A. Pérez García, J. Hernández Armenteros: "Instrumentos para una financiación eficaz de las universidades". Editat per Fundación Europea Sociedad y Educación (2013)

[Rod_2014] Marco Antonio Rodrigues Dias: "Resistencia y sumisión en las políticas educacionales de este inicio de siglo"; conferència convidada a la Jornada de Debat del IV CUC (27-novembre-2014).

[SA_2007] J. Salmi, A. Saroyan: "Las tablas de clasificación como instrumentos definitorios de las políticas: la economía política de la rendición de cuentas en la educación terciaria", en GUNI Series on the Social Commitment of the Universities, 2, p.79-95 (2007)

[Ti_2006] J.B.G. Tilak:"Private higher education:philantropy to profits"", en GUNI Series on the Social Commitment of Universities, 1, pp.113-121 (2006)

[UN_1999] UNESCO: "Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el Siglo XXI: Un Nuevo Compromiso" (Budapest, 1999).

[VH] H.J.Van Hinkel, M.A. Rodrigues Dias: "Retos institucionales y políticos de la acreditación en el ámbito internacional", en GUNI Series on the Social Commitment of the Universities, 2, pp.37-57 (2007)