

## Per un país competitiu, un sistema universitari de qualitat

### Breu diagnòstic

A Units per Avançar creiem que la persona ha de ser el centre de l'acció política, i en el desenvolupament personal, la formació, l'educació, és cabdal, tant a nivell intern com quant a la projecció professional que atorga. A la vegada, a nivell col·lectiu, una societat amb persones preparades és competitiva i eficient, genera emprenedors i innova. A Units considerem l'empresa l'eina cabdal per al desenvolupament econòmic de la societat. En aquest sentit, una bona formació superior és una de les eines més importants per assolir-ho. I per a formar persones capaces, la universitat té un paper essencial, però no només la universitat, sinó també els diferents graus de la formació professional, com s'ha assenyalat en diversos documents d'Units (el d'Educació i el d'Economia), i les empreses. Ara però, toca considerar amb més detall polítiques universitàries que millorin l'estat actual de les coses.

En el moment present, les universitats catalanes en general tenen prestigi (a Catalunya són la institució que més confiança gaudex per part de la ciutadania) i aparentment són competitives i de qualitat, ja que varies d'elles apareixen en els rànquings entre les millors universitats europees i tenen projecció internacional. A més, podem afirmar que hi ha un nombre suficient d'universitats, tant públiques com privades arreu del territori i també és possible la formació a distància. De tota manera, hi ha espai per a la creació de noves universitats privades encara.

Malauradament, però, l'èxit del teixit universitari català és més fruit de polítiques pensades per a un entorn que ja és més proper al passat que als reptes de futur, i de la bona voluntat dels professionals implicats a tots els nivells. A més a més, després de la crisi econòmica i amb l'inici de l'anomenat "procés", s'ha abandonat pràcticament la política activa en el camp universitari i de promoció de la recerca. Per tant, és urgent dedicar-hi noves energies per idear bones estratègies i també, i potser en primer lloc, donat l'estat actual de les

coses, dedicar-hi recursos econòmics suficients. Aquests recursos poden provenir de l'Estat però també de les entitats privades. A Units considerem que la cooperació equilibrada entre societat civil, mercat/empresa i Estat és clau per a solucionar els desafiaments que el nostre país ha d'afrontar. A més, la contribució del món empresarial en l'educació superior pensem que no només s'ha de reduir al finançament, sinó també a ser coactors en el les darreres etapes del procés formatiu, de manera que els ciutadans tiguin a l'abast una formació més adient a les necessitats amb què es trobaran en el món laboral i a la vegada les empreses trobin persones amb la capacitat adequada. En resum, es tractaria de considerar l'educació no com una necessària despesa sinó com a una inversió, en el fons la més important per al futur de les nostres generacions i del país, tant des de la perspectiva humana com econòmica.

### **Qüestions prioritàries**

Concretant el panorama actual de l'educació superior a Catalunya, podem anomenar diferents aspectes:

1.El primer repte és guanyar flexibilitat: els requeriments de la nostra societat de futur, tant culturals com econòmics han canviat molt i ho faran encara més en els propers anys. Són molts els estudis que indiquen que la demanda laboral dels propers 10-20 anys serà quantitativament i qualitativament molt diferent a l'actual. Això reclamarà de la universitat processos de canvi profunds que cal acompanyar per tal de preservar allò de més valuós i canviar allò que sigui necessari: currículums, matèries, coneixements, sistemes d'aprenentatge, accessos al coneixement expert... és el que en el món de l'educació superior s'ha anomenat "plataformització". La necessitat de ser àgil i flexible esdevé una prioritat de primer ordre: l'accés al coneixement millor existent, juntament amb millores substancials en la capacitat pedagògica i el creixement de la persona com a professional obligarà a canvis molt freqüents. En conseqüència, caldrà trobar combinacions que permetin la incorporació temporal de coneixements i persones, a la vegada que s'inverteixi molt en les capacitats avui existents per facilitar la seva posta al dia.

2. Manca de finançament, tant d'origen públic com privat. Els esmentats canvis requereixen de recursos. Segons les des d'*Education at a Glance 2018*, la despesa anual en educació superior per estudiant a Espanya era al 2015 un 20% per sota de la mitjana de l'OCDE. És una davallada que es va iniciar amb la crisi, però no s'ha recuperat del tot, malgrat la millora econòmica global: la inversió real l'any 2017 va ser encara gairebé un 15% menor que la del 2009. Aquest fet té unes conseqüències ben concretes, n'enumerem algunes:

- Taxes elevades i manca d'eines per finançar els estudis. Les taxes que un estudiant (i/o la seva família) ha de pagar a Catalunya són sensiblement més elevades que a la resta d'Espanya (2.123€ de promig). Podem sentir molt orgull pel nostre país, però és a la cua de la inversió per estudiant respecte al conjunt d'Espanya. Dit això, també manca una política de beques seriosa, que inclogui bonificacions suficients segons la renda familiar i acords amb les entitats financeres per tal de què els estudiants i les seves famílies tinguin facilitats per obtenir préstecs per finançar els estudis.

- Alta edat mitjana del personal docent i investigador. Sense menystenir el valor que el temps proporciona als coneixements i habilitats de les persones, el personal docent i investigador té una elevada edat mitjana, superior als 50 anys el 65% del professorat funcionari, perquè no s'han anat renovant les plantilles. Aquest procés presentarà problemes en els propers 10 anys, en què es jubilaran una bona part d'ells (uns 20.000 al conjunt de l'estat Espanyol). Es requerirà una doble política: intentar retenir el talent clau amb sistemes flexibles de jubilació; afavorir un sistema d'accés de nou talent molt pensat per a les necessitats del proper futur, ja sigui en termes de figures permanents competitives, de personal temporal (molt en connexió amb la formació en àrees estretament connectades amb les necessitats laborals de cada moment) i substitut.

- Precarització del professorat: la reducció del finançament ha portat a un augment del personal temporal als centres universitaris i a l'abús de la figura del professor associat, que actualment representa aproximadament un 20% (en equivalència a temps complet) dels professors que té la universitat pública. La figura del professorat associat està pensada per incorporar a la universitat una persona que per la seva expertesa professional pot aportar a l'estudiant coneixements i experiències lligades a l'exercici de la professió, i per tant pensem que és una figura molt important, especialment de cara al futur, en què es preveu que les professions evolucionaran a gran velocitat. Malauradament però, en l'actualitat hi ha un nombre no petit de professors associats que no exerceixen cap professió fora de la universitat i en no pocs casos duen a terme tasques pròpies del personal a temps complet, tals com la recerca, tot i que el seu contracte no ho prevegui ni els ho reconegui. Per tant, s'ha posat en evidència l'existència de "falsos associats", com també de "falsos professors visitants", per idèntiques raons i amb una casuística similar. Les noves circumstàncies que esdevindran en el futur apunten a què els professors associats tindran un important rol en el sistema universitari, com a lligam entre l'acadèmia i l'empresa, els coneixements fonamentals i els més innovadors. En tot cas, es tractarà de vetllar perquè els professors associats tinguin un perfil professional o acadèmic que els capaciti realment per a complir aquesta tasca amb èxit.

- Menys contractes predoctorals, tot i que s'ha avançat en el fet que ara són contractes, no només beques d'estudis. I també ha disminuït el nombre de contractes postdoctorals. Aquest fet té un gran impacte en la recerca que es pugui dur a terme, lligada en molts casos a tesis doctorals, i sense personal altament qualificat com són els postdocs, per tirar-la endavant i col·laborar en la formació dels futurs doctors. La potenciació dels programes de doctorat i un augment del nombre de contractes predoctorals i postdoctorals és un tema clau per atreure talent i millorar la recerca i la capacitat de producció científica.

3. Desajust amb el món laboral. Es manifesta en:

- Baixa ocupabilitat dels graduats universitaris. Al 2018 el grau d'atur de la població amb educació superior era d'un 8,4%, sent un 3,9% la mitjana de la UE . Tot i així, estudiar a la universitat compensa, ja que els graduats universitaris tenen una taxa d'atur gairebé un 40% menor que la de les persones sense estudis superiors.
- Sobrequalificació de molts dels treballadors respecte a la feina que desenvolupen. En sí mateix no és negatiu tenir més formació que la estrictament necessària per a realitzar una feina, però la manca d'esperança en treballar en allò que un ha estudiat provoca ens molts casos desmotivació respecte als estudis i frustració en l'etapa professional.
- Un nombre rellevant d'empreses que es troben amb dificultats per trobar persones capaces de realitzar determinades tasques.

Aquestes dades ens indiquen que cal un replantejament de molts graus universitaris, en el sentit de flexibilitzar-los, tal com s'apunta en el punt 1, alhora que reclamem la posada en marxa d'una formació professional de qualitat, que proporcioni a les empreses treballadors que puguin donar resposta a les seves necessitats. Aquesta reforma no és pas fàcil, ja que s'ha d'assolir un equilibri entre la ocupabilitat a curt termini, que requereix d'una formació especialitzada i específica, i la formació fonamental i generalista (dins de cada àmbit), que és la que dóna la capacitat d'actualitzar coneixements al llarg de la vida i, per tant, la ocupabilitat a llarg termini. Com estem experimentant, la revolució tecnològica produeix la desaparició de determinats llocs de treball i la creació de nous que fa un temps ni ens els havíem imaginat. Per tant, una formació sòlida és la única que farà als nostres joves capaços d'adaptar-se als reptes del futur, fer-los front i ser-ne protagonistes. Caldrà doncs combinar una formació profunda i de molta qualitat amb coneixements de “rabiosa” actualitat, aquests últims necessàriament temporals. Això demana una estructura curricular que ho permeti.

D'altra banda, la futura elevació de l'edat de jubilació fa palès la necessitat d'actualitzar i aprofundir la formació rebuda durant els graus universitaris i durant el desenvolupament de la professió, en acord amb els canvis que es vagin produint en cada àmbit d'activitat.

Aquest fet fa necessari la oferta de màsters i postgraus de qualitat i a la vegada accessibles, i que la formació reglada arribat cert punt de la vida professional (com els midlife master) es fomenti i normalitzi. De fet, una característica important de l'ensenyament universitari actual és que creix el nombre d'estudiants de màsters, postgraus i cursos d'especialització. Aquesta dada és indubtablement positiva, ja que indica una aposta ferma per la formació contínua de les persones, tan necessària en un món laboral canviant. Es tracta, doncs, d'una bona notícia que cal recolzar: facilitar que el sector universitari esdevingui un sector que ofereix formació al llarg de la vida, tot i que aquesta responsabilitat no ha de recaure en les universitats, sinó també en les empreses.

En aquest sentit, és necessària una major participació de les empreses en la formació de les persones. D'una banda, la formació professional ha de ser dual. Aquest punt, que es recull en el document d'Units sobre Educació, pensem que ha de ser reiterat en el present sobre Universitats i formació superior, ja que part del fracàs acadèmic de molts alumnes universitaris es podria eliminar o reduir si aquests gaudissin d'una oferta de qualitat i amb garanties d'ocupabilitat en els graus superiors de formació professional. D'altra banda, s'hauria de formar una taula de diàleg entre universitats i empreses per tal de flexibilitzar els continguts d'alguns graus universitaris en consonància a les demandes del món empresarial, generalitzant la formació en emprenedoria (amb la mesura i les característiques específiques per a cada grau), fomentant i facilitant més pràctiques en empreses, treballs de fi de grau aplicats, els anomenats doctorats industrials. L'emprenedoria és un factor clau per a la innovació, de la qual depèn en gran mesura la competitivitat de la nostra economia. Aquestes propostes ja són posades en pràctica actualment, però s'haurien de fomentar molt més, per tal que fossin lo habitual i no casos que es donen en major o menor mesura.

#### 4. Recerca i transferència de coneixement.

- La recerca a Catalunya des de fa un temps produeix cada cop més quantitat i d'una qualitat raonable, però la seva rellevància és menor, és a dir, no augmenten els resultats

amb molt alt impacte. Això es pot explicar en part degut al procés d'adjudicació del finançament als projectes de recerca, que premia els grups i investigadors ja consolidats però no dóna peu al desenvolupament d'idees realment innovadores. La inclusió d'elements aleatoris en la distribució del finançament entre els projectes de qualitat similar, mitjana, que ja realitzen diverses entitats estrangeres, podria fer que canviés la situació. De tota manera, no proposem que Catalunya desenvolupi una política de projectes pròpia, perquè els investigadors catalans poden accedir i accedeixen amb normalitat a programes nacionals i internacionals de finançament de projectes de recerca.

- Ara bé, els actuals criteris d'atorgament de fons per a la recerca penalitzen dels professors universitaris respecte als que són exclusivament investigadors, degut al temps que han de dedicar a tasques docents i en molts casos també de gestió. Aquest fenòmen actua en perjudici dels alumnes universitaris i de la transmissió del coneixement, ja que un professor en la vanguardia obre perspectives en l'alumnat, encara que estigui explicant un assignatura bàsica. **Respecte a les tasques de gestió, moltes d'elles es podrien professionalitzar més, en benefici tant dels docents com de tota la institució universitària.** En tot cas, cal pensar en la possibilitat d'aprofundir en el procés d'especialització del PDI, afavorint carreres bàsicament investigadores, carreres docents i carreres mixtes.

- Poca transferència de coneixement per part de les universitats i centres de recerca cap a les empreses, però també per part del teixit productiu, que inverteix en general poc en recerca, sigui al sí de l'empresa com en altres entitats (generalment universitats i centres de recerca). Aquest fet és paradoxal, ja que tots som conscients de què el coneixement i la tecnologia canvia ràpidament i que per afrontar aquesta mena de revolució contínua cal ser-ne partícip, doncs restar-ne al marge duu al fracàs. Cal pensar en desgravacions fiscals per les donacions orientades a la recerca i als programes doctorals (del 50% de l'IRPF o més o de l'impost de societats).

-Manca de formació pràctica en transferència de coneixement i empeneduria en la gran majoria d'investigadors, tant els consolidats com els que estan en formació. El que es deconeix és difícilment aplicable, per tant la formació dels propis investigadors en aquest àmbit seria el primer pas per revertir la situació.

5. Tot aquest conjunt de canvis no és possible fer-lo realitat sense un dels altres factors claus per a la millora del sector universitari: el sistema de govern de les universitats i el seu nivell d'autonomia. Cal un sistema de govern més obert i que no resti en mans exclusivament d'aquells grups afectats per les reformes apuntades: antics alumnes amb una carrera de prestigi i madura, el sector productiu, el cultural, el no lucratiu i el propi sector públic han de tenir una veu decisiva en el govern universitari. Paral·lelament cal ampliar molt l'autonomia universitària facilitant i permetent un procés d'especialització entre les diverses universitats, creant els incentius econòmics adients.

### **Propostes**

Del que s'ha anat explicant en els paràgrafs anteriors es poden extreure propostes concretes per tal de millorar el sistema universitari català i l'educació superior en general. Enumerem les més importants, la justificació de les quals ja s'ha exposat en la primera part d'aquest document.

1. Dotar de més autonomia i flexibilitat a cada universitat, per tal que pugui dissenyar programes d'estudis amb certa especialització segons trobi interessant o vulgui decantar-se, segons les característiques del seu PDI i segons l'evolució de la tecnologia, els productes i els coneixements que es vagin produint en el món professional . D'aquesta manera tindriem una formació d'alta qualitat que permetria al món empresarial trobar els perfils que necessita, a la vegada formats en l'avantguarda del coneixement i de les tècniques.
2. Augmentar el finançament públic i privat de les universitats. Es podria fixar una referència mínima, per no allunyar-nos dels nivells d'inversió mitjana de països de l'OCDE,



de l'1% del PIB de la nostra autonomia. Aquest augment revertiria en la qualitat de la formació, les condicions laborals del PDI i de la recerca i transferència de coneixement.

3. Estimular la participació d'entitats privades en projectes formatius i de recerca amb un règim fiscal que els sigui més favorable, com per exemple la deducció per participació en el finançament de projectes de recerca i desenvolupament o d'innovació tecnològica. D'aquesta manera augmentarien els recursos dedicats a la formació de les persones i s'implicaria més el món privat en la formació, la qual cosa segurament connectaria més el món de la formació amb el món empresarial i laboral.

4. Establir un ventall per a les taxes universitàries, en consonància amb les prestacions docents i a la vegada amb la renda de les famílies per tal de lograr uns preus públics que garanteixin l'accés universal (o si més no el més universal possible) a l'ensenyament universitari. A la vegada, proposem un canvi en la política de beques i ajudes a l'estudi, augmentant-les en nombre però també tenint en compte els nivells de renda familiar i els preus concrets de cada grau universitari, així com el rendiment acadèmic de l'alumne i, desenvolupar una política que faciliti l'obtenció de préstecs per finançar els estudis. Aquestes mesures farien possible l'accés a la formació superior a persones amb talent però que tenen circumstàncies econòmiques adverses o no molt favorables.

5. Augmentar i estabilitzar la contractació de personal docent i investigador, especialment de les persones que tenen contractes temporals i/o mal retribuïts, facilitant la seva promoció, tot articulant-ho amb molta més flexibilitat. Concretament, proposem aquests perfils de personal docent i investigador, alguns dels quals ja existeixen i altres no:

- personal estable que dugui a terme tasques docents i de recerca, donant la possibilitat a certa especialització, sigui en la recerca com en la docència,
- personal temporal altament qualificat i amb experiència professional que pugui formar els estudiants en els aspectes més lligats al món laboral i empresarial de cada moment, que segurament aniran canviant donades les característiques dels nostres temps,
- en els graus i màsters amb alt caràcter professionalitzador, crear una figura de PDI en la qual l'accés a la carrera professional acadèmica estigui molt relacionat amb l'activitat pràctica i l'experiència professional,

-personal substitut que pugui realitzar les tasques docents que queden pendents de cobrir quan algun membre del PDI estigui de baixa per malaltia o hagi estat beneficiari de programes de reducció docent, degut a càrrecs de gestió o activitat de recerca, de manera que la resta del PDI no pateixi una sobrecàrrega de feina.

Aquests perfils permetran una millora en la qualitat docent, una major connexió de la formació superior amb el món empresarial i laboral, així com una millora de les condicions laborals del PDI.

5. Continuar i fomentar el procés d'internacionalització de les nostres universitats a tots els nivells: des de la possibilitat de cursar part dels graus en altres països, especialment de la UE, a finançar estades doctorals amb experts d'altres països, programes de doctorat internacionals; en la política de contractació i finançament de postdocs, presència de personal docent investigador nacional en altres centres de prestigi del món, mitjançant estades i reunions científiques internacionals, així com la participació en publicacions d'impacte internacional, la qual cosa suposi un incentiu real per a la seva carrera.

6. Impulsar programes de captació de talent de persones formades aquí però que en l'actualitat desenvolupen la seva tasca docent i investigadora a l'estranger, per manca d'oferta de places de qualitat al nostre territori. Aquesta iniciativa, a banda de la vessant humana no menys important que té, també facilitaria la recuperació de la inversió que s'ha fet a terme aquí durant el seu procés de formació.

7. Augment i normalització de la formació universitària dual, pràctiques i treballs fi de grau en empreses o institucions i "doctorats industrials". Aquestes mesures permetran satisfer les necessitats de personal degudament format de les empreses i una millor inserció laboral dels graduats universitaris, màsters, etc.

8. Major desenvolupament de la formació professional dual, dotant-la del seu degut prestigi i reconeixement, que permeti cobrir les necessitats de determinats perfils professionals en les empreses i evitar en major mesura el fracàs acadèmic de moltes persones que cerquen formació de qualitat, però que tenen un perfil més pràctic. Com que per a la petita i mitjana empresa el cost econòmic que comporta participar en aquest tipus de formació pot esdevenir un problema important, s'haurien de negociar i afavorir els

mecanismes necessaris per tal que la interconnexió universitat-empresa no sigui problemàtica sinó factible.

9. Que determinats graus universitaris s'adscriuïn a l'àmbit de la formació professional superior i a la vegada que les universitats que ho desitgin puguin tenir FP. Aquest punt està lligat al punt 8.

10. Formació pràctica en empreneduria i transferència de coneixement, tant en els graus universitaris i com durant la formació dels investigadors. Aquesta formació donaria més familiaritat als estudiants amb el món empresarial, de manera que s'afavoriria que molts d'ells esdevinguessin emprenedors i els capacitaria per dur al món professional els coneixements i tècniques més innovadors, de la qual cosa se'n beneficiaria tot el teixit productiu del nostre país.

11. Augmentar la interrelació entre formació professional i formació universitària, de manera que els professionals que ho desitgin puguin promocionar-se mitjançant el reconeixement de les competències que han adquirit durant la seva vida laboral i puguin accedir més fàcilment als estudis universitaris, la qual cosa redundaria tant en benefici del seu desenvolupament personal com en la tasca professional que desenvolupen.

12. Impulsar, en col·laboració amb el teixit empresarial, la formació permanent durant la vida laboral, mitjançant màsters, postgraus i cursos de especialització que permetin afrontar els continus canvis productius i ocupacionals als quals estem abocats en la nostra època i en el futur pròxim.

13. Incentivar la creació de *clusters* i *startups*, participats per universitats y empreses, que tinguin un règim fiscal més favorable, la qual cosa permetria una més gran transmissió dels resultats de la recerca i a la vegada un creixement en qualitat i competitivitat del nostre teixit productiu.

14. Professionalització de la major part de les tasques de gestió perquè la desenvolupin persones formades específicament en l'àmbit de la gestió i perquè aquesta no recaigui en personal docent i investigador, en el qual s'han invertit molts recursos per a la seva formació com a tals, però no com a gestors. Possibilitat de que el PDI pugui formar-se en

gestió si és el seu desig, de manera que la gestió universitària sigui més eficient i, en definitiva, més professional.

15. Augmentar el nombre de contractes per dur a terme tesis doctorals. Els doctorats vertebraven en gran mesura els projectes de recerca de les universitats i alhora els doctorands col·laboren en les tasques docents de manera molt beneficiosa tant per a ells i la seva formació com a possibles futurs docents, com per als estudiants, al ser més pròxims a ells que bona part del PDI (d'entrada ni que sigui per una qüestió d'edat). Aquesta mesura, de retruc, asseguraria la formació de talent jove necessari tant a nivell empresarial com per a les universitats, en les quals els propers anys ha de tenir lloc una renovació generacional del PDI, donada l'elevada edat mitjana que té en l'actualitat.

16. Finançar la contractació de postdocs, tant del país com estrangers, a la vegada que continuïn i es promoguin els contractes per a estades postdoctorals en altres països. Aquests contractes són la porta d'entrada per a molts investigadors a la universitat, la qual es beneficiaria de la seva àmplia i innovadora formació i contribueixen a completar la formació dels doctors en projectes en els quals ells tenen major protagonisme i iniciativa. Si a més a més es produeix en un context internacional, els estudiants s'enriqueixen doblement, no només científicament sinó també en la manera d'afrontar els problemes, que moltes vegades canvia segons sigui la cultura de l'entorn. Els postdocs en gran mesura constitueixen el PDI del futur (i ja hem esmentat que en els propers anys necessàriament experimentarà una inevitable renovació per motius d'edat), així que la seva experiència internacional revertirà en una major internacionalització de les nostres universitats de manera natural.

17. Introduir canvis en la governança de les universitats que, a més d'involucrar els professionals de la pròpia universitat com passa actualment, doni entrada en ella a antics alumnes, al sector productiu, cultural, el no lucratiu i el propi sector públic. Això esdevé per la rellevància que la universitat té en la formació superior de les persones que integren el país, el seu teixit productiu, cultural, etc., de manera que amb aquesta mesura es possibilitaria que la universitat estigués constantment en diàleg amb la realitat del país al servei del qual estan.

## **Conclusió**

Si volem que Catalunya continui tenint un paper capdavanter en el desenvolupament a Espanya i Europa cal una profunda revisió de les polítiques universitàries, en primer lloc fent política universitària. El finançament, tant públic com privat ha d'augmentar, ja que no es pot esperar bon fruit d'un arbre que no es rega. Tanmateix, més recursos és una condició necessària però no suficient: sense un canvi en la governança de les universitats, una major autonomia i un cert procés d'especialització, l'augment de l'esforç econòmic pot quedar en res. En tot cas aquests nous recursos es poden orientar a millorar els contractes del personal docent i investigador, com a prioritats, per atreure i retenir el millor talent. En segon lloc, l'empresa ha de fer-se més present en la formació superior, tant a través de la formació professional dual com amb una major participació de l'empresa en els graus universitaris a través de pràctiques, treballs fi de grau, i apostem per la formació continuada en les pròpies empreses com també el foment de postgraus i una cultura de formació a fons també en certs moments de la vida professional. A la vegada, cal un règim fiscal que incentivi la participació de fons privats en projectes de recerca i que fomenti la