Carrera profesional docente en la Universidad: un desiderátum - El Mundo - 18/02/2018

TRIBUNA El autor considera que es necesario el acceso de buenos estudiantes, formados a través de becas exigentes dirigidas a la formación predoctoral. Es fundamental para asegurar la renovación generacional y la creación y mantenimiento de escuela y línea de investigación. Una cuestión que caracteriza a las universidades de prestigio.

Carrera profesional docente en la Universidad: un desiderátum

JESÚS MIGUEL JORNET MELIÁ

EL MALESTAR del colectivo de profesorado asociado de la UV conllevó la convocatoria de una posible huelga indefinida desde el 29 de enero. La situación es triste y grave, pues los factores que se reclaman son tan evidentes como muestra de injusticia social que no debería dudarse ni por un momento en buscar soluciones.

Esta problemática es sólo un indicador del problema de fondo de la universidad: no está bien establecida una carrera profesional docente. Las decisiones acerca de figuras docentes y etapas de desarrollo se han ido tomando como respuesta a las situaciones de crisis o bonanza económicas.

Una carrera profesional docente debería atender varios aspectos. El primero, las formas de acceso. El acceso de buenos estudiantes, formados a través de becas exigentes dirigidas a la formación predoctoral es fundamental para asegurar la renovación generacional y la creación y mantenimiento de «escuela y línea de investigación» —eso caracteriza a universidades de prestigio—.

Es lamentable perder a los mejor formados por no tener un plan de continuidad para ellos. Vivimos cada año «el adiós de los mejor formados». Convertimos así la inversión educativa en gasto educativo. Tampoco existen vías de acceso para captar profesorado senior: docentes de contrastada calidad que puedan apoyar líneas de mejora o innovación, o profesionales que, desde la figura de verdaderos profesionales de prestigio, puedan acceder a la carrera profesional docente-investigadora universitaria o colaborar de manera complementaria con su profesión. La figura de asociado se pervirtió desde el origen y hoy es recurso para atender incidencias; no responde siempre a la definición de sus características legales: profesionales externos contrastados en su calidad que aportan la conexión academia-universidad. En definitiva, deberían existir respuestas para: acceso de docentes jóvenes, acceso y captación de docentes senior de calidad y aportaciones desde figuras de contratados temporales para diferentes contingencias.

Más allá del acceso, una carrera profesional docente requiere establecer metas y objetivos claros, plazos temporales, criterios de promoción y recursos para que las exigencias puedan satisfacerse. Una carrera profesional no puede caracterizarse por no saber qué ocurrirá mañana si aterriza en un cargo público alguien que en una noche de insomnio se le ocurra cambiar algo acerca de las figuras contractuales o funcionariales, sus tiempos o los criterios de promoción. Vivir en la incertidumbre permanente no es base para la calidad docente. El profesorado de mediana edad vive en el desconcierto: no sabe si lo que hace hoy le servirá para promocionar mañana. Una carrera profesional docente debe responder a políticas claras de desarrollo personal e institucional. Y eso no existe.

También resulta lamentable la pérdida de capital humano. En empresas que requieren de «profesionales agresivos» llegar a los 50-60 lleva al ostracismo o la jubilación. En el desarrollo científico y del conocimiento —valor que deberían atesorar las universidades como un activo—, a esas edades no se puede desechar al profesorado, no se puede como he llegado a escuchar de boca de algún genio de la gestión universitaria que «a esa edad se está amortizado». El profesorado senior de las universidades es necesario para crear una cultura interna de innovación basada en que hay que partir siempre desde donde se ha logrado llegar y nunca cayendo en la inercia del «volver a empezar». Es triste, pero es así. En las universidades más prestigiosas del mundo incluso «fichan» a los senior que en otras no saben valorar. La renovación, apoyada por los senior para la formación y mejora de los jóvenes es fundamental.

En este país se desperdiciaron, con jubilaciones anticipadas, a muchos docentes-investigadores que tenían mucho que aportar. No hace mucho conversé con un gran investigador estadounidense, referencia de la disciplina en la que trabajo. Sigue, a sus 90 años, aportando a su universidad; su despacho es lugar de peregrinación de investigadores de todo el mundo, a la par que apoya a su profesorado joven para seguir creciendo. Una colega, y sin embargo amiga, me dijo por lo vivido en sus carnes: no se puede discriminar por sexo, raza, ni creencias religiosas; tampoco se puede discriminar por la edad. Es necesaria una visión amplia acerca de una universidad de las personas para las personas y la transformación social. Hay que centrar los esfuerzos, más que en las infraestructuras (siempre necesarias, pero no determinantes) en los recursos humanos, tanto los docentes como los administradores, sin los que es muy difícil que los docentes/investigadores puedan hacer bien su trabajo.

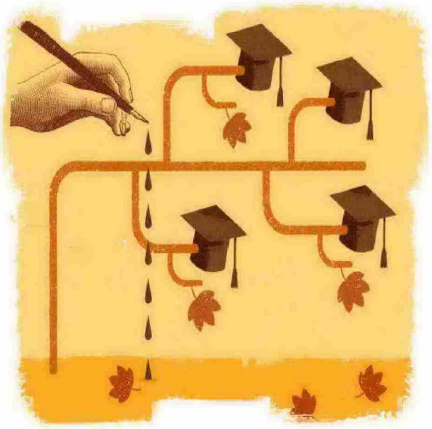

ILUSTRACIÓN E.M.

Los creadores del pensamiento desde la antigua Grecia no tenían grandes infraestructuras ni recursos tecnológicos, tenían tan sólo pasión por el conocimiento.

Jesús Miguel Jornet Meliá es catedrático de Medición y Evaluación Educativas de la Universitat de València.