

## L'avaluació del PDI universitari: imprimint velocitat a una carrera acadèmica amb objectius discutibles

*«Per fer carrera acadèmica cal oblidar-se de col·laborar amb els col·legues, dels alumnes, la docència i de la utilitat de la nostra feina a l'hora de transformar l'entorn. Cal oblidar-se de totes aquestes distraccions inútils i concentrar-se en les publicacions d'impacte»*



Estudiants de l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Agrària, el primer dia de classe d'aquest curs 20-21. | UdL

Fa unes setmanes, la revista **Pensem** publicava un article on Jaume López, professor de la UPF, ens ofería una interessant reflexió sobre l'avaluació del personal docent i investigador de les Universitats catalanes (<https://www.pensem.cat/noticia/236/jaume-lopez-sobre-avaluacio-personal-docent-i-investigador-universitats-catalanes>). Una reflexió molt crítica que, de fet, no trobem ni en el debat públic, doncs les interioritats de la Universitat són de difícil accés pel conjunt de la ciutadania, ni en l'agenda governamental, doncs els responsables de la política universitària fa temps que han donat per bo el model actual.

Sense reproduir els arguments de l'article de Jaume López, que subscriu en la seva totalitat, destacaria com aquests poden sintetitzar-se en allò que anomenaria **el doble biaix del sistema d'avaluació** del personal docent i investigador (PDI) de les nostres Universitats: el biaix en les mesures i el biaix en les conseqüències.

# Pensem.

---

D'una banda, el **biaix en les mesures** es produeix quan només prenem en consideració determinats indicadors, aquests es converteixen en els objectius a assolir. En el nostre cas, el biaix en les mesures es bifurca en un nou doble biaix quan, primer, se centra només en indicadors de recerca i quan, segon, es fixa exclusivament en un tipus de recerca orientada a la publicació en revistes qualificades d'impacte a través d'uns índex internacionals que premien una ortodòxia molt determinada tant pel que fa als continguts com a les formes. Dit en termes més planers, **un professor universitari aconseguirà una bona avaluació de la seva feina quan publiqui en determinades revistes**. En canvi, aquesta avaluació tindrà problemes quan realitzi un altre tipus de recerca, quan dediqui esforços a l'activitat docent, quan es comprometi amb la gestió de la institució, quan el seu treball interessi i tingui incidència en el seu entorn, quan prengui riscos i incorpori la creativitat i la innovació en la seva activitat, o quan es dediqui a la difusió i la divulgació del coneixement. El biaix és rotund i, per tant, com explica encertadament Jaume López, el bon PDI és aquell que publica en determinades revistes. I punt. La resta d'activitats i resultats queden descartats o molt minimitzats.

D'altra banda, òbviament, el biaix en les mesures explica el **biaix en les conseqüències**: si em premien quan menjo bròquil i no quan menjo pastanagues, tendiré a menjar més bròquil que pastanagues. Aquesta metàfora, però, no fa prou justícia a la intensitat del biaix que provoca els sistema d'avaluació dels PDI, ja que no és només que ens premiïn si mengem bròquil sinó que tota la nostra carrera professional depèn de la quantitat de bròquil que siguem capaços de menjar. Traduït al llenguatge universitari, l'actual sistema d'avaluació comporta que **els professors abandonin el seu compromís amb la pròpia institució universitària, amb l'entorn social i econòmic on treballen, i amb els alumnes als quals ofereixen docència**. Abandonen aquestes *distraccions* i es concentren en les publicacions en les revistes anomenades d'impacte i, és clar, en totes aquelles activitats que possibiliten aquestes publicacions. Expressat amb cruïda, per fer carrera acadèmica cal oblidar-se d'allò que interessa a la Universitat, cal oblidar-se de col·laborar amb els col·legues, cal oblidar-se dels alumnes i la docència, i cal oblidar-se de la utilitat de la nostra feina a l'hora de millorar i transformar l'entorn. Cal oblidar-se de totes aquestes *distraccions inútils* i concentrar-se en les publicacions d'impacte.

Així doncs, disposem d'un sistema d'avaluació basat en mesures molt concretes i esbiaixades. Alhora, el model és estrictament instrumental i ignora la necessària reflexió sobre el perquè de l'avaluació. Què volem aconseguir quan posem en marxa un sistema d'avaluació? Per què avaluem? Quina és la finalitat que perseguim? La resposta que donem a aquests interrogants resultarà molt rellevant per entendre qualsevol sistema d'avaluació. La teoria sol diferenciar tres finalitats avaluadores en funció del pes que donem als objectius de mostrar-nos, d'incentivar o d'aprendre.

**Mostrar-nos.** Un primer objectiu de qualsevol sistema d'avaluació és mostrar-nos al conjunt de la ciutadania. L'avaluació, per tant, encaixa amb les actuals demandes d'obertura i transparència; convertint-se en una forma d'ensenyar i explicar al conjunt de la societat què és allò que fem a la Universitat pública amb els diners de tothom. L'avaluació, doncs, serveix per retre comptes a través d'un sistema d'indicadors que resumeix l'activitat i els resultats de les Universitats. Aquests indicadors ofereixen una visió sintètica de l'activitat universitària, però són poc assequibles i gens comprensibles pel públic no universitari. Es debilita així el seu objectiu inicial.

**Incentivar.** Un segon objectiu de l'avaluació és de caràcter individual. Aquest tipus d'avaluació vol valorar no al conjunt del sistema universitari sinó l'activitat i el rendiment de les persones

# Pensem.

concretes, en aquest cas del PDI. Allò que fa la Universitat en conjunt, seguint una lògica clàssica de l'utilitarisme, no seria altra cosa que el sumatori d'allò que fan individualment els seus membres. Tanmateix, la finalitat d'aquesta avaluació individual sol ser reforçar o modificar determinats comportaments a través d'un sistema d'incentius. És a dir, mesurar i avaluar ens permet premiar aquelles maneres de fer que volem promoure.

**Aprendre.** Finalment, tot i que aquest objectiu sol ser excepcional, l'avaluació és també una forma d'aprenentatge que permetria millorar les actuacions i els rendiments. Es tracta d'una forma excepcional perquè reclama a les organitzacions que identifiquin allò que no funciona i que utilitzi els errors com a motor pel canvi. A les Universitats -com a la majoria de les institucions- els costa molt reconèixer els seus errors, de manera que es converteixen en Universitat que ensenyen però que no són capaces d'aprendre.

Ho hem anat assenyalant en els punts anteriors, però **podríem sintetitzar l'actual model d'avaluació del personal universitari per la seva incapacitat per a generar aprenentatges que transformin les maneres de fer i els resultats assolits**, per construir un sistema d'indicadors que mostri a la comunitat el conjunt de la tasca universitària i per, de fet, concentrar-se en la tasca incentivadora derivada de mesurar uns rendiments individuals molt específics. Aquesta tasca incentivadora es concreta, en primer lloc, en un sistema d'acreditació de graus i postgraus molt carregós i formalitzat, una mena de cursa d'obstacles burocràtics que sempre s'acaben superant després d'un enorme esforç administratiu i sense cap conseqüència tangible sobre el funcionament de la nostra docència.



(<https://www.pensem.cat/registre>)

En segon lloc, en l'àmbit de la recerca, els incentius són individuals i sí han tingut una notable incidència en el comportament del PDI. Utilitzant certs criteris molt determinats i mesurables (nombre de publicacions en revistes de primer nivell), **s'incentiven uns comportaments individualistes i competitiu sense els quals resulta pràcticament impossible desenvolupar una carrera acadèmica.** Uns incentius que ens porten a concentrar-nos en la recerca competitiva i en uns resultats que segueixen els estàndards d'un academicisme despreocupat tant

de l'alumnat com de l'entorn on es desenvolupa.

Hem dissenyat un sistema d'incentius per a delimitar i impulsar, literalment, la carrera acadèmica en les Universitats. I efectivament, els PDI ens hem posat a la carrera i, per mantenir la velocitat, **ens hem vist obligats a desprendre'ns del llast que suposa la docència i la transferència.** Cada dia som més ràpids i batem records de velocitat que ens ajuden a millorar en els rànquings internacionals, però no estic segur que el destí de la nostre carrera sigui prou rellevant. Anem molt ràpids, però no sé si en la direcció adequada.

Deixeu-me acabar amb una pinzellada d'optimisme. Malgrat tot, afortunadament, els biaixos i els incentius referits anteriorment no han aconseguit impregnar al conjunt de la Universitat. Ho ha impedit el propi PDI, amb esforç i vocació de servei. El professorat més sènior es troba en una posició que els permet distanciar-se d'aquest sistema d'avaluació perquè ja han consolidat la seva carrera acadèmica, mentre una bona part del professorat jove accepta, amb molta generositat, fer coses que sap no li serviran de res quan l'avaluïn per poder progressar en la seva carrera acadèmica. Aquesta generositat, però, té límits molt comprensibles i, per tant, tot i que costa expressar-se amb tanta cruesa, **estem incorporant a la Universitat pública uns joves acadèmics impregnats d'individualisme i competitivitat que, alhora, saben que el compromís social, docent i institucional és només una nosa que cal evitar.** Les conseqüències són clares i no ens condueixen -pensem alguns- en la direcció correcta.

Article relacionat:

[noticiadiariambautor]93/236[/noticiadiariambautor]