

Revista d'ensenyament de les Illes

PISSARRA

5 €

octubre - novembre - desembre 2007

núm. 127

Sindicat de treballadores i treballadors de l'Ensenyament - Intersindical de les Illes Balears STEI-I



La UIB, un repte per al futur

EDUCACIÓ INFANTIL

López Sánchez, Félix (coord.) i altres
La escuela infantil: observatorio privilegiado de las desigualdades.
 2007 206 p., 16,50 €



Antón, Montserrat (coord.) i altres
Planificar la etapa 0-6. Compromiso de sus agentes y práctica cotidiana.
 2007 224 + VIII p., 18 €



DIDÀCTICA I FORMACIÓ

Sanmartí, Neus
10 ideas clave. Evaluar para aprender.
 2007 142 p., 13,50 €



Zabala, Antoni i Arnau, Laia
11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias.
 2007 226 p., 18,50 €



López Hernández, Ana
14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado.
 2007 197 p., 16,60 €

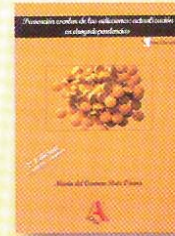


Imbernón, Francisco
10 ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio.
 2007 147 p., 14 €



PREVENCIÓ DE LES ADDICCIONS

Ruiz Osuna, M^a del Carmen
Prevención escolar de las adicciones: actualización del profesorado en drogodependencias.
 2006 440 p., 35 €



Godoy Prada, J.J. i Martínez Morcillo, T.
Prevención de drogodependencias en adolescentes. Elaboración y evaluación de un programa para prevenir el consumo de alcohol.
 2005 168 p., 12,06 €



CONVIVÈNCIA ESCOLAR

Fernández, Isabel (ccord.) i altres
Guía para la convivencia en el aula.
 2006 202 p., 13,52 €



Aramendi, P., Ayerbe, P. (coords.) i altres
Aprender a convivir: un reto para la Educación Secundaria Obligatoria.
 2007 295 p., 22 €



Monjas Casares, M^a Inés (dir.) i altres
Cómo promover la convivencia: Programa de asertividad y habilidades sociales (PAHS)
 2007 437 p., 30 €



embat
 Llibres

PEDAGOGIA - PSICOLOGIA - CIÈNCIES SOCIALS

PISSARRA

Revista periòdica d'informació de l'ensenyament de les Illes Balears.

EDITA:



Sindicat de treballadores i treballadors de l'Ensenyament · Intersindical de les Illes Balears

Carrer Jaume Ferran, 58
07004 Palma
Telf. 971 90 16 00
Fax. 971 90 35 35
Pàg. WEB: www.stei-i.org
E-Mail:
mallorca@stei-i.org
llevant@stei-i.org
menorca@stei-i.org
eivissa@stei-i.org

CONSELL DE DIRECCIÓ

I REDACCIÓ:

Biel Caldentey
Tomàs Martínez
Mariví Mengual
Pere Polo
Neus Santaner
Margalida Sarris
Sebastià Serra

COORDINACIÓ:

Joan LLadonet

S'agraeix la col·laboració de les autores i dels autors dels articles.

MAQUETACIÓ, COMPOSICIÓ

I IMPRESSIÓ:

Escola de Formació en Mitjans Didàctics.
C/ Marià Canals, 13
07005 Palma
Tel. 971 91 00 60

PUBLICITAT:

Jaume Ferran, 58
07004 Palma
Tel. 971 90 16 00

FOTOS:

Ramon Mondéjar
Catalina Thomàs Galmés
Internet

FOTO PORTADA:

Servei de Comunicació de la UIB

Els articles publicats en aquesta revista expressen únicament l'opinió de les seves autores i dels seus autors.

Dip. Legal: PM 533/79
ISSN: 1133-052X

Editorial	5
Bàrbara Galmés, consellera d'Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears, disposada a millorar la qualitat de l'ensenyament públic	6
Gabriel Caldentey i Neus Santaner	
La universitat del futur	10
Bernat Sureda Garcia	
Francesca Garcias, directora general d'Universitat, té com a objectiu prioritari l'adaptació del sistema universitari de les Illes Balears a les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior	12
Gabriel Caldentey	
La Confederació d'STEs-i i la modificació de la LOU	15
Antoni Llull, president de la Junta de PDI, manté un equip cohesionat de persones amb empenta, iniciativa, il·lusió i capacitat	19
Els STEs i el projecte de RD d'acreditació estatal	21
Margalida Capellà, presidenta del Comitè d'empresa de la Universitat, compromesa a aconseguir millores laborals	23
Montserrat Casas, rectora de la UIB, compromesa en l'obtenció d'una docència i una recerca de qualitat	24
Gabriel Caldentey i Joan Lladonet	
Com queda el personal de les universitats amb la modificació de la LOU?	29
Isabel Aguiló, presidenta de la Junta de PDI, il·lusionada per aconseguir millores laborals i econòmiques per al professorat de la UIB	31
Josep Antoni Frau, president de la Junta de PAS, durà la veu del personal d'administració i serveis davant els òrgans de govern de la Universitat	34
36 anys d'Escola d'Estiu	36
Catalina Thomàs Galmés Vellibre	
Crònica en lila	37
Àngels Cardona	
Nee: centres ordinaris o centres específics?	40
Catalina Thomàs Galmés Vellibre	
Quaderns de salut i seguretat a l'escola: l'esquizofrènia, una malaltia que comença a l'adolescència	43
Joan Fiol Reynés	
Material elaborat i publicat recentment per l'Escola de Formació en Mitjans Didàctics de l'STEI-i	45
Llibres i DVD	46

Butlleta de subscripció a PISSARRA¹

Nom i llinatges:

Telèfon:

Adreça:

Població:

Correu-e:

CP:

Se subscriu a **PISSARRA**

al preu anual de 15 € que abona mitjançant:

taló bancari o gir postal a nom de l'Stei-i

càrrec al compte bancari²

ORDRE DE DOMICILIACIÓ BANCÀRIA

Nom de l'entitat: Adreça:

Localitat: CP:

Data:

Signatura

ENTITAT	OFICINA	DC	COMPTE

Sr/Sra. Director/a:

Us deman que atengueu a partir d'aquesta data, i fins a nou avis, els rebuts que us presentarà el Sindicat de Treballadors i Treballadors de l'Ensenyament - Intersindical de les Illes (STEI-i) amb càrrec al compte indicat.

(1) Els afiliats i afiliades a l'STEI-i reben **PISSARRA** de franc · (2) En aquest cas heu d'emplenar l'ordre bancari

SI VOLEU PUBLICAR ARTICLES A PISSARRA

Els treballs es poden referir a qualsevol tema que tracti sobre educació i/o ensenyament. És preferible que siguin experiències que es duguin a terme o s'hi hagin duit i que es cregui convenient divulgar-les, perquè d'altres docents les puguin posar en pràctica. Poden ser de qualsevol nivell educatiu, des de l'Educació infantil fins a la universitària. Poden tractar temes globalitzats o tractament de qualsevol àrea d'ensenyament. Els articles han de ser inèdits. La seva extensió ha de ser d'uns tres folis i 12 pt de lletra. S'han de lliurar en paper i disquet o es poden enviar a través de correu electrònic a l'adreça:

mallorca@stei-i.org

i s'ha d'indicar que és per a la revista Pissarra. És convenient adjuntar fotografies i/o il·lustracions per fer més comprensible el text.

Cal explicar l'objectiu o la finalitat del treball en unes 5-6 línies que serviran per encapçalar l'article.

Si s'ha de posar alguna cita bibliogràfica es farà de la manera següent:

- **LLINATGE/S, Nom (any de publicació): Títol del llibre en cursiva. Ciutat d'edició: Editorial (col·lecció, si en té).**

L'autor/a ha d'adjuntar les dades següents: adreça particular i del centre de treball, telèfons de contacte professional i personal. En el cas de treballs col·lectius, s'han de posar les dades de tots els/les autors/es.

La redacció i la coordinació de la revista determinaran la conveniència o no de la seva publicació. S'informarà l'autor o l'autora que s'ha acceptat el seu treball i la possible data de la seva publicació o se suggeriran els canvis que s'estimin pertinents. Si un article queda acceptat per la redacció, s'ha de retirar d'altres publicacions on s'hagués enviat, si s'havia fet. També s'informarà dels motius de la no publicació de qualsevol article.



OFFSET - IMPRESSIÓ DIGITAL

Passatge Ca'n Curt, 22 · 07005 Palma de Mallorca
Tel. 971 24 27 58 · E-mail: imp.grafima@telefonica.net

editorial

LA UNIVERSITAT, UN REPTE PER AL FUTUR

Quan la universitat es troba a punt de complir el 30 aniversari de la seva creació com a UIB, des de l'STEI-i hem cregut que era un moment adequat per fer una reflexió sobre el significat i la projecció de la universitat en el si de la nostra societat. S'ha de dir que fins a l'any 1997 no es varen transferir al Govern autonòmic les competències universitàries, fet que va significar accedir a una negociació més propera que es va traduir en millores socials, laborals i econòmiques del personal universitari, d'entre les quals destacam la implementació dels complements autonòmics de docència i investigació, essent la primera universitat que ho va aconseguir. També s'han produït millores de les infraestructures del campus, en definitiva, una millor dotació de recursos materials i humans. Malgrat això, aquí s'inverteixen 4.325 euros per estudiant, quan la mitjana de les universitats de l'Estat és de 6.000, i si ens comparam amb Europa, allà s'inverteix en cada alumne la quantitat de 16.100 euros, quasi quatre vegades més, per tant, encara hem de seguir reclamant que s'augmenti la dotació econòmica universitària. En el discurs d'obertura de l'any acadèmic, tant la rectora, Montserrat Casas, com el president de la Comunitat, Francesc Antich, va reclamar la primera i va recollir el segon aquesta necessitat de la millora de finançament de la UIB. El president va enunciar que en els pressuposts del 2008 la quantia destinada a I+D+I passarà del 0,28% del PIB al 0,4%, que encara que suposi un increment significatiu, seguim quedant per davall de la mitjana estatal, que és de l'1%, o de la d'Europa que és de l'1,5%.

Un dels reptes del futur immediat de la universitat és el procés d'adaptació del seu pla d'estudis i de la metodologia utilitzada a l'Espai Europeu d'Educació Superior. Aquesta mesura planteja algun avantatge i algun perill. Un dels avantatges és que les universitats podran fer una oferta pròpia i especialitzada de titulacions, i un dels perills és que certes actituds internes i externes poden posar entrebancs a la configuració d'una oferta educativa que

connecti amb les demandes socials i econòmiques. Quant a la metodologia, s'haurà de passar del protagonisme quasi exclusiu del professorat a fomentar el treball individual i en equip de l'alumnat, a més de la recerca autònoma d'informació perquè aquest aprengui a aprendre.

L'STEI-i defensa un model d'universitat pública que fomenti una bona preparació acadèmica de l'alumnat, així com una formació crítica, és a dir, ciutadans instruits i amb consciència social; que es preocupi i es pronunciï davant els reptes i problemes a l'àmbit social, econòmic i cultural. També que faci una aposta decidida per la potenciació de la llengua catalana i la cultura a la nostra societat, que s'integri més dins l'àmbit de les universitats dels Països catalans i que tot això es vegi més reflectit dins la seva estructura interna, per inserir millor la nostra universitat en un món on el coneixement i la investigació estan tan globalitzats. També haurà d'ampliar les seves extensions a Menorca, Eivissa i Formentera. Un component molt important per aconseguir aquests objectius és la potenciació del Consell Social de la UIB del qual l'STEI-i en forma part.

No oblidem que l'STEI-i, com a sindicat majoritari d'aquesta universitat, seguirà reivindicant millores laborals, econòmiques i socials com l'increment dels complements autonòmics del PDI, la negociació d'un conveni col·lectiu per al PDI laboral, que els equipari en drets econòmics i laborals, i millores per al personal d'administració i serveis. La constitució de la mesa de negociació de la universitat on estigui representada l'Administració, el rectorat i els representants sindicals del personal de la UIB ha de ser el marc idoni per aprofundir en les millores, tant de les condicions laborals com del model d'universitat que volem: pública, democràtica, fonamentada en valors de solidaritat, pacifisme i ecologisme, arrelada en el propi medi cultural i lingüístic, una universitat on es garanteixi la igualtat entre homes i dones i que també lluiti contra la violència de gènere. □

BÀRBARA GALMÉS, consellera d'Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears, disposada a millorar la qualitat de l'ensenyament públic



Bàrbara Galmés Chicón va néixer a Palma el 1955, és casada, amb dues filles. L'any 1978 va obtenir la llicenciatura de Filosofia i Lletres, especialitat en Filologia Hispànica, per la Universitat Central de Barcelona. De manera simultània va cursar Ciències de la Informació a la Universitat Autònoma de Bellaterra, estudis que va abandonar en treure una plaça a l'oposició de professora agregada d'institut de batxillerat, l'any 1979.

De llavors ençà s'ha dedicat a la docència, àmbit en el qual ha exercit diversos càrrecs directius. Des de fa devuit anys, i amb l'únic parèntesi del període que va de l'any 2000 al 2003, en el qual va ser cap de servei de la Direcció General de Comunicació del Govern de les Illes Balears, és a l'Institut d'Ensenyament Secundari de Son Rullan, del qual ha estat directora al llarg de set anys.

És autora de diverses publicacions sobre la seva especialitat: Gramàtica del text, Comentari crític de text, Guies de lectura i edicions crítiques de llibres en llengua castellana. Ha estat coordinadora de les proves de selectivitat de Llengua Castellana i Literatura a la Universitat de les Illes Balears, de 1994 a 1999. L'any 2000 va participar en l'elaboració del Currículum integrat de Llengua i Literatura catalanes i de Llengua i Literatura castellanes d'educació secundària obligatòria a les Illes Balears. Ha impartit cursos al Centre de Professors i al Col·legi de Llicenciats de Palma, dels quals destaquen, entre d'altres, els referents a desenvolupament de la LOGSE, ensenyament de Literatura al batxillerat, i enfocament comunicatiu a l'ensenyament de les llengües. Ha rebut formació i ha participat al projecte d'implantació d'un sistema de gestió de qualitat als centres d'ensenyament secundari i ha col·laborat en la realització d'auditories internes a centres de les Illes Balears. Ha treballat de manera conjunta amb la Universitat de les Illes Balears en projectes de tractament d'atenció a la diversitat i sobre disciplina i convivència escolar.

1. La passada legislatura va ser un despropòsit continu quant a fer creure a la ciutadania la importància de l'educació, però en la crua realitat no es va fer res més que empobrir l'escola pública, accontentar les titularitats de les escoles privades concertades, atacar la nostra llengua i cultura... Quins són, amb poques paraules, els grans objectius de la vostra Conselleria?

Apostam per la qualitat de l'ensenyament públic i ens hem marcat com a objectius, avançar en l'atenció a la diversitat, lluitar contra el fracàs escolar, assegurar la igualtat d'oportunitats de tots els alumnes i il·lusionar els professors i els estudiants. Per a la societat de les Illes Balears, l'exigència de proporcionar una educació

de qualitat a tots els ciutadans és fonamental. Després d'aconseguir que tots els joves estiguin escolaritzats fins als setze anys, el primer objectiu de la nostra educació ha de ser millorar els resultats generals, reduir les elevades taxes d'abandonament dels estudis i d'acabament de l'educació bàsica sense titulació. Es tracta de millorar el nivell educatiu, de treballar per l'èxit escolar, personal i social de tot l'alumnat, és a dir, que tots assoleixin el màxim desenvolupament de les seves capacitats individuals i socials, culturals, intel·lectuals i emocionals; per això necessiten una educació de qualitat adaptada a les seves necessitats. S'ha de garantir la igualtat d'oportunitats, conciliant la qualitat de l'educació i l'equitat. Per aconseguir-ho actuarem a partir d'una planificació exhaustiva i una gestió dels recursos meticulosa i rigorosa.



2. Per a l'STEI-i la vertadera reforma educativa és aquella en què realment s'hi implica tot el Govern, que es reflecteix en el pressupost i que té com a objectiu fonamental l'impuls de l'escola pública i gratuïta. Quin serà el finançament que es destinarà a educació en els pròxims quatre anys?

En la meua responsabilitat com a consellera d'Educació defensaré sempre el màxim de recursos per al meu departament. De fet, és un compromís de legislatura aconseguir un increment progressiu del pressupost educatiu, amb la finalitat que arribi al 6 % del PIB en el menor temps possible.

3. Per a l'STEI-i, el centre educatiu ha de tenir autonomia per poder treballar i ha de comptar amb una bona organització pedagògica i administrativa. Hi està d'acord la Conselleria? Com ho podreu dur a la pràctica?

Ens hem plantejat com a principi bàsic que els centres avancin cap a la màxima autonomia pedagògica. Ens hem posat a treballar amb l'objectiu que les properes instruccions que elabori la Conselleria donin més passes en aquest sentit que les que va fer l'anterior equip. Així mateix, ens hem proposat facilitar les tasques administratives dels centres amb un model basat en la dada única per agilitar i facilitar l'elaboració de plantilles i les quotes de professorat.

4. El professorat, actor de la transformació dins els centres educatius, necessita una formació inicial i continuada d'acord amb una realitat social que cal canviar. Al mateix temps, requereix un salari digne (tant el professorat dels centres públics com el dels concertats). Des de l'STEI-i considerem que cal una gran campanya de revalorització de la tasca docent. Quina serà la vostra actuació en aquest aspecte?

La Conselleria treballarà perquè la societat valori la importància que té la tasca dels docents, que mereixen el reconeixement social que han perdut, i també posarà tot el seu esforç per aconseguir que la societat reconegui la importància de l'educació, des del convenciment que només una societat preparada i formada pot guanyar el futur.

5. El currículum, en bona part d'elaboració autonòmica, com considerau que ha de ser? Transformador i vinculat a la realitat, científic,



arrelat al medi i a la cultura popular, emancipador i plural?

És evident que el currículum ha d'estar vinculat a la realitat sociocultural de les Illes Balears, al nostre entorn i a la nostra cultura. D'altra part, hem d'aspirar, a través del currículum, a formar ciutadans crítics capaços de transformar i millorar el món que els envolta i oberts a la diversitat del nostre món global. Volem afavorir l'autonomia dels centres perquè puguin elaborar, aprovar i executar un projecte educatiu i un projecte de gestió, com també les seves normes d'organització i de funcionament. Es tracta que els centres puguin adoptar experimentacions, plans de treball, formes d'organització o ampliació de l'horari escolar que suposin una millora contínua tant dels processos educatius com dels resultats d'aquests. L'exigència de proporcionar una educació de qualitat a tot l'alumnat, tot considerant la diversitat d'interessos, característiques i situacions personals, obliga a reconèixer als centres educatius una capacitat de decisió que afecta tant l'organització com el funcionament. Els centres han d'estar dotats amb els recursos que necessiten per desenvolupar la seva activitat i assolir els objectius.

6. L'alumnat de les escoles de les Illes Balears és d'una gran diversitat, hi ha aules on conviuen nines i nins de més de 20 nacionalitats diferents. Tot i que aquest tret proporciona una gran riquesa cultural, representa una dificultat greu en l'ensenyament-aprenentatge. Des de l'STEI-i considerem que cal incentivar la formació, la dedicació i la implicació de tota la societat per fer que la integració sigui una realitat, però són necessaris més mitjans per a l'escola. Quines



mesures pensau adoptar per fer possible la integració?

La de les Illes Balears és de les poques comunitats que creixen en nombre d'alumnes a les primeres etapes educatives, en gran part a causa de la immigració. Es tracta d'un fenomen al qual s'ha de donar resposta, mitjançant l'atenció a la diversitat. Això fa necessari l'establiment d'aules d'acollida perquè els alumnes puguin arrelar. La integració, perquè sigui autèntica, ha d'evitar guetos i que hi hagi centres que concentrin la major part dels alumnes d'origen estranger. Paral·lelament, volem avançar en la formació del professorat, perquè pugui atendre aquesta nova realitat social i potenciar programes educatius i de formació complementària per afavorir-ne la integració.

7. La reforma educativa va estendre l'ensenyament fins als 16 i, fins i tot, fins als 18 anys. L'obligació d'un govern d'esquerres és, també, educar la població adulta. A més, l'educació permanent és una necessitat que augmenta cada dia, per a quan podrem comptar amb el desplegament de la llei de persones adultes?

Des de l'equip de la Conselleria tenim molt clara la necessitat d'afavorir la formació contínua a tots els nivells. En aquest moment estam iniciant el procés de desenvolupament de la Llei d'educació i formació permanent de les persones adultes de les Illes Balears, aprovada el 30 de març de 2006, procurant que les interrelacions entre les competències de cada Conselleria siguin el més acurades possible, sempre en

benefici de la ciutadania de les Illes Balears. Per altra banda, Europa ens marca uns objectius de convergència educativa que nosaltres aspiram a complir per ser competitius. Per això, també donam suport a la UIB per al desenvolupament de màsters i postgraus universitaris, de manera que el ciutadà pugui continuar formant-se a tots els nivells possibles al llarg de la seva vida.

8. El mapa escolar és un deute històric. Quan aconseguirem tenir-lo?

Actualment la Conselleria, des de la Direcció General de Planificació i Centres, treballa en aquesta qüestió. Podem anunciar que tenim el de Menorca bastant avançat i a punt d'entrar en fase de revisió, i que esperam que al llarg del curs escolar 2007-2008 podrem tenir acabats els de Mallorca, Eivissa i Formentera.

9. Sabem que a Inca existeix un projecte de museu pedagògic, que ara sembla un magatzem. Quan quedarà preparat per exercir les funcions corresponents i que pugui ser d'utilitat pública?

Em sap un poc de greu que es pugui qualificar de "magatzem" l'Arxiu Museu de l'Educació (AMEIB), d'una banda, per l'equip de persones que han treballat a l'AMEIB, i que hi treballen, arxivant, catalogant, restaurant i analitzant-ne el fons; i de l'altra banda, perquè amb el seu esforç s'ha aconseguit una bona col·lecció que passa per ser una de les més completes d'Europa, i així ho han reconegut diversos especialistes en museologia i en història de l'educació. És un museu que reuneix un important arxiu i una biblioteca especialitzada i, encara que no disposa de sales d'exposició ni temporals ni permanents, ha mostrat públicament els seus fons en diverses ocasions. El que sí és cert és que les infraestructures del museu no estan a l'alçada del seu fons i que és necessària la seva millora i ampliació. En aquest sentit ja hi estam treballant. De fet, esper que ben aviat ja puguem anunciar una bona notícia en aquest sentit per al museu, gràcies a un acord que actualment estam negociant amb l'Ajuntament d'Inca.

10. La rectora Montserrat Casas pensa donar un fort impuls a la Universitat. Quines noves carreres pensau ajudar a introduir a la UIB? Com pensau incentivar l'alumnat d'ESO i batxillerat, perquè desitgin assistir a la universitat? Què pensau aportar al pressupost per augmentar el binomi I+D?



En l'adaptació del sistema universitari a les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior, tots els títols de grau i màsters oficials de postgrau s'han de considerar com a noves titulacions. Ja s'han iniciat les converses a la UIB per valorar quins són els títols que podrien impartir-se l'any acadèmic 2009-2010, i properament establirem la metodologia que se seguirà per tramitar aquestes propostes. Volem adequar l'oferta educativa a la realitat social i laboral de les Illes Balears, però també aprofitar els recursos existents. Per tant, s'estudiarà alhora l'adaptació de les carreres actuals al nou sistema i la viabilitat de noves especialitats. Tenim establert un conveni de col·laboració per al Programa d'Orientació i Transició a la Universitat (POTU), que volem mantenir i potenciar amb l'objectiu d'animar l'alumnat d'ESO, de batxillerat i de formació professional a continuar la seva formació. A tall d'exemple de les actuacions que es duen a terme, podem esmentar que cada any més de 2.000 alumnes de 4t curs d'ESO i 1r curs de batxillerat visiten el laboratori del DEMOLAB (Laboratori de demostracions). Pel que fa a Investigació i Desenvolupament Tecnològic, des del Govern hem de continuar impulsant la recerca a la nostra Comunitat autònoma. La UIB té grups d'investigació competitiu i emergents que han de trobar el suport necessari perquè el seu treball sigui conegut i els resultats repercuteixin en la societat tant com sigui possible. En aquests moments, la Direcció General d'Universitat elabora el decret sobre els complements retributius addicionals per al personal docent i investigador de la UIB amb dedicació a temps complet, tant funcionari com contractat permanent, que pretén recompensar el desenvolupament d'activitats docents, investigadores i de transferència de coneixement per sobre d'uns determinats estàndards de qualitat.

11. La Conselleria del Govern anterior va prendre o va anunciar moltes determinacions que anaven en contra de la nostra cultura i de la llengua catalana. Què pensau fer per aconseguir que la cultura pròpia entri en els centres educatius i que la llengua catalana es converteixi realment en llengua vehicular dels centres i d'ús entre els infants i adolescents?

Ja hem donat la primera passa amb la congelació del Decret de trilingüisme aprovat per l'anterior conseller, el contingut del qual no respectava la Llei de normalització lingüística. Molts de centres tenen el català com a llengua vehicular, però la Conselleria vol avançar en aquest camí i afavorir activitats extraescolars i complementàries que engresquin els alumnes a fer un major ús

de la llengua pròpia. Trobar espais d'intercomunicació en català fora de les aules és un altre dels objectius que ens hem marcat per avançar en aquest camí.

12. Quines són les vostres propostes per prevenir els riscos laborals i les malalties professionals? Com pensau recuperar la il·lusió del professorat per a la seva feina?

La Conselleria ha alliberat de les seves tasques habituals tres docents per a la creació dels comitès de riscos laborals de manera proporcional, en funció de la representació sindical. A més, tenim prevista l'elaboració d'un estudi acurat dels riscos laborals més freqüents que genera la funció docent. Així mateix, potenciarem la formació permanent del professorat, mitjançant aquelles activitats internes i externes que facin referència a continguts i estratègies relacionades amb la salut laboral i els riscos laborals. Respecte a la motivació del professorat, pensam que hi ha molts de mestres i professors que tenen una gran vocació i il·lusió per la seva feina, tot i que moltes vegades els reptes i els canvis als quals han de fer front la fan més complexa. Davant aquest escenari, la Conselleria treballarà perquè la societat valori la importància que té la tasca dels docents i incidirà en què la societat reconegui la importància de l'educació. □

Gabriel Caldentey i Neus Santaner



LA UNIVERSITAT DEL FUTUR



Foto UIB

Bernat Sureda Garcia

El procés de convergència europea que han iniciat les universitats ha creat la sensació que s'acosten gran canvis en els models universitaris. A la pràctica, les transformacions que s'introduiran a les universitats espanyoles no seran més que la continuïtat i l'aprofundiment del gran canvi que es va produint a les institucions universitàries des de l'aprovació de la Llei de reforma universitària (LRU) del 1983. Aquella norma va trencar amb la universitat del franquisme, que no era més que una fossilització de la universitat del segle XIX, adobada amb els estils i modes de la dictadura. Aquella llei va introduir una transformació profunda en els models universitaris que s'han anat paint al llarg d'aquests més de vint anys. L'anomenada convergència europea hauria de servir ara per potenciar i perfeccionar aquests canvis i aprofundir-los en alguns temes que han quedat més endarrerits.

Una de les grans innovacions introduïdes per la LRU i consolidada per la legislació posterior, fou l'autonomia universitària. L'autonomia universitària era una vella aspiració dels moviments demòcrates i progressistes des del segle XIX i es convertia ara en un poderós instrument per aconseguir que les universitats s'adaptessin de forma flexible als canvis del seu entorn social i econòmic. En el futur, les universitats hauran de continuar explorant les possibilitats que els ofereix aquesta autonomia, al mateix temps que hauran d'evitar confondre autonomia amb autarquia. En una societat amb una democràcia consolidada, l'autonomia universitària no és tant una garantia de llibertat de docència i de recerca, com un poderós mecanisme per respondre de forma eficaç i àgil a les demandes de la societat. Les universitats dels països democràtics han d'entendre l'autonomia universitària com un encàrrec de responsabilitat, que ha de servir per millorar les seves ofertes i aportacions a la comunitat, més que com un mecanisme de protecció front a unes possibles influències negatives dels altres poders. Retre comptes ha de ser una exigència inseparable de l'autonomia universitària.

Les universitats, en aquest espai globalitzat que s'albira, hauran d'aprendre a competir no tan sols entre elles, sinó també amb altres àmbits de la creació i difusió de coneixements. La lògica de la competència, que s'ha introduir a les institucions universitàries, no pot ser la de produir més productes a més baix cost, ni la d'obtenir més recursos com sigui. El grau d'èxit en aquesta competència s'ha de mesurar per altres paràmetres. S'ha d'avaluar pel grau d'assoliment d'objectius com: arribar cada vegada a més sectors socials, disminuir el fracàs i l'abandonament dels estudis, fer ofertes formatives atractives i que responguin a la demanda, usar adequadament els recursos per diversificar l'oferta formativa, millorar els resultats i la divulgació de la recerca o incidir positivament en el desenvolupament i la innovació.

“...les universitats podran fer una oferta pròpia i especialitzada de titulacions...”

Les universitats han de ser conscients també que una forma de reforçar la seva autonomia és ser sensibles al que demanden els agents socials. Els consells socials, especialment després de la retallada de les seves competències, que va introduir el Tribunal Constitucional, no han acabat de ser un mecanisme eficaç per permetre aquesta negociació, tenint en compte que haurien de mantenir les universitats amb el seu entorn social. Les universitats han de millorar en el futur la seva sensibilitat per atendre allò que els demana la societat i tenir solidaritat amb els seus problemes.

Fent ús de la seva autonomia i aplicant aquesta sensibilitat cap a les demandes socials, la universitat s'ha d'implicar plenament i ha d'incloure entre els seus objectius el de contribuir de forma eficaç a ampliar la societat del coneixement i garantir els processos de formació al llarg de tota la vida. La formació inicial dels professionals ha de deixar de ser el seu únic objectiu per incidir més en la formació permanent i l'actualització científica i



cultural. També els resultats de la recerca han de contribuir a millorar la qualitat de vida, la cohesió social i la innovació.

La reforma impulsada pel procés de convergència europea incideix en dos espais en els que el canvi havia quedat endarrerit. Per una part, una certa rigidesa en les titulacions i els plans d'estudi i per altra, els sistemes i mètodes d'ensenyament. Pel que fa a la majoria de les titulacions i els plans d'estudi, s'eliminen les directrius comunes per a totes les universitats. Aquesta mesura planteja un repte i alguns perills. Els avantatges de la mesura són que les universitats podran fer una oferta pròpia i especialitzada de titulacions, explorar nous espais de professionalització i d'especialització científica. S'obren doncs camins per explorar nous espais interdisciplinaris, per crear nous àmbits de formació, que fins ara eren difícils d'introduir en currículums excessivament encotillats per tradicions professionals i acadèmiques. L'encert en l'oferta de títol i en els seus continguts serà un dels indicadors de la competitivitat de les universitats i una clau del seu èxit per connectar amb les necessitats de formació, no tan sols del seu entorn, sinó també d'un espai universitari que cada vegada serà més ampli. Aquest escenari suposa una ampliació de l'autonomia universitària i exigirà també aquella sensibilitat per les demandes socials que indicava abans com una de les condicions de l'èxit futur de les universitats.

Aquest futur també té els seus riscos. Són els derivats de les mateixes resistències que han dificultat que les universitats exploressin totes les possibilitats que ja tenien amb el sistema anterior. S'hauran d'introduir mecanismes que minimitzin els efectes negatius de certs corporativismes interns i externs i d'inèrcies que poden posar en perill la capacitat per configurar una oferta atractiva, que connecti amb demandes socials i econòmiques i que es pugui anar renovant. Aquesta oferta i l'organització dels ensenyaments hauria de ser flexible i fer possible tant que els alumnes puguin cursar els seus estudis en distintes universitats com que puguin seguir ritmes diferents per conciliar possibilitats de formació inicial i permanent amb el treball. A l'hora de plantejar aquesta oferta, s'hauria de fugir dels prejudicis de la fragmentació i especialització excessiva i no oblidar que la funció bàsica de la universitat és formar persones amb capacitat de seguir aprenent i de renovar els seus coneixements al llarg de la seva vida. A la universitat, com als nivells del sistema educatiu, s'han de formar especialment

hàbits de treball, conformar estructures mentals i capacitats per trobar i usar informació i aquest objectiu no ha de quedar enfosquit per cúmuls de continguts que més prest que tard tornaran obsolets.

“...canvis que s'hauran d'introduir en els mètodes d'ensenyament, encara excessivament basats en les exposicions del professor.”

Un dels camps en els que la reforma europea incideix força i en el que les nostres universitats estan molt endarrerides és en la reforma del models d'organització i dels mètodes d'ensenyament. En el futur no es podrà seguir amb plans d'estudi i projectes formatius constituïts per un collage d'assignatures desconnectades unes de les altres. Els programes i plans d'estudi hauran de contemplar seqüències d'objectius ordenats que impliquin totes les assignatures i que es puguin anar assolint al llarg de tot el procés de formació. Això implicarà l'existència d'organismes de coordinació entre els professors que intervenen en un mateix estudi dels que ara no disposem almenys a la UIB.

Per últim, cal fer referència als canvis que s'hauran d'introduir en els mètodes d'ensenyament, encara excessivament basats en les exposicions del professor. Els treballs individuals i en grup, la participació a debats i fòrums o la recerca autònoma d'informació haurà de ocupar més espai del que ara tenen, si volem aconseguir que els alumnes aprenguin a aprendre.

No serà un canvi fàcilment assolible. Els hàbits tradicionals estan molt arrelats i existiran resistències, no tan sols per part dels professors sinó també per part dels alumnes, mal acostumats a prendre apunts i repetir als exàmens el que ha dit el professor.

Per acabar, s'ha de dir que tots aquests canvis no els podrà fer la universitat sense l'ajuda del conjunt de la societat. La universitat necessita la complicitat de la societat i no tan sols més recursos. Un sistema econòmic i una comunitat que no valori la formació i la innovació científica i tècnica faran molt difícil les transformacions que la universitat necessita per encarar el seu futur. □

FRANCESCA GARCIAS, directora general d'Universitat, té com a objectiu prioritari l'adaptació del sistema universitari de les Illes Balears a les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior



Francesca Garcias Gomila (Palma, 1962) és doctora en Física per la Universitat de les Illes Balears des de 1990. Després d'una estada postdoctoral a França, l'any 1993 va obtenir una plaça de professora titular d'universitat al Departament de Física de la UIB.

És coautora d'una vuitantena de treballs d'investigació sobre propietats de sistemes quàntics, la major part dels quals han estat publicats en revistes científiques d'àmbit internacional. Ha ocupat diversos càrrecs de gestió a la Universitat, entre els quals destaca la direcció de la Facultat de Ciències de la UIB des de juny de 1999. El passat 21 de juliol va ser nomenada directora general d'Universitat, adscrita a la Conselleria d'Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears.

Quines seran les línies prioritàries de la Direcció General d'Universitat en aquesta legislatura?

Les competències de la Direcció General d'Universitat inclouen l'ordenació i gestió del sistema universitari, les infraestructures universitàries, les relacions amb la comunitat universitària i el foment de la recerca.

La nostra prioritat absoluta per als propers anys és l'adaptació del sistema universitari de les Illes Balears a les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior. Aquest és un gran repte que afecta tota la comunitat universitària. Hi ha de participar de manera activa el professorat amb un canvi de metodologies didàctiques i un augment significatiu de les activitats de coordinació, però també l'alumnat, el personal d'administració i serveis i, òbviament, l'administració educativa. Les classes magistrals que actualment suposen la major part de la docència universitària han de ser complementades, o substituïdes, per altres activitats d'aprenentatge on l'alumnat sigui protagonis-

ta, fins al punt que les assignatures no es quantifiquin com ara en hores de docència del professorat, sinó en hores de treball tutelat i autònom de l'alumnat.

La mobilitat serà una peça clau en els nous ensenyaments universitaris, per la qual cosa esdevindran fonamentals els programes d'externalització i d'internacionalització.

El personal d'administració i serveis haurà de desenvolupar un paper de suport a l'alumnat i al professorat encara més actiu, especialment en la implantació dels sistemes de garantia de qualitat, els quals comencen per documentar processos i definir funcions.

Pel que fa a l'administració, haurem d'assegurar els recursos humans, materials i normatius perquè tot aquest canvi sigui possible.

Mentre es completa el disseny de titulacions adaptades a l'Espai Europeu d'Educació Superior, ens



podem plantejar accions concretes cap a la millora dels sistemes d'informació i atenció a l'alumnat, la potenciació de les pràctiques externes en el darrer any d'estudis, la impartició d'assignatures en anglès a totes les titulacions, la disminució de les taxes d'abandonament, la millora del rendiment de l'alumnat, el reconeixement de l'excel·lència acadèmica, etc.

A part, des del Govern s'ha de continuar impulsant la recerca a la nostra comunitat autònoma i, en particular, a la Universitat. La UIB té grups d'investigació competitiu i emergents que han de trobar el suport necessari perquè el seu treball sigui conegut i reconegut arreu. Per això, hem de millorar la difusió de les dades relatives a recerca i dels resultats obtinguts.

Quines seran les millores per al personal de la UIB? Què pensau de la constitució de la mesa d'universitat?

Són les persones les qui fan funcionar la Universitat, i no es poden engegar projectes nous sense la col·laboració de tot el personal. Ens agradaria molt poder millorar les retribucions del personal d'administració i serveis (PAS) i del personal docent i investigador (PDI), incloent-hi el professorat associat, i poder-los oferir les promocions que es mereixen. Això, però, està sempre limitat per les disponibilitats pressupostàries i, per tant, la UIB ha d'establir prioritats.

Volem parlar amb tots els col·lectius de la comunitat universitària i, per això, la proposta de constituir la mesa d'universitat ens sembla molt interessant. Ho estudiarem.

Com es troba el Decret de complements autonòmics?

Estam treballant en l'esborrany del decret sobre els complements retributius addicionals per al personal docent i investigador de la UIB amb dedicació a temps complet, tant funcionari com contractat permanent, a partir de la tasca realitzada pel doctor Climent Ramis, a qui vull agrair la seva col·laboració en els meus inicis en el càrrec.

Esperam tenir enllestida la proposta de decret en els propers dies i informar-ne tot d'una als òrgans de representació del PDI, a fi de poder iniciar la tramitació pertinent al més aviat possible.



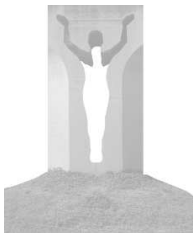
Fotos cedides per Francesca Garcias

Mentre se segueixen els tràmits legals, es podrà treballar en la redacció del protocol d'avaluació, el qual haurà de ser validat per l'Agència de Qualitat Universitària de les Illes Balears (AQUIB) i publicat en el BOIB.

Ens agradaria que el decret pogués entrar en vigor el mes de desembre per tal que el Consell Social pugui obrir la convocatòria a principis de 2008. En qualsevol cas, volem que els efectes econòmics s'apliquin amb referència a dia 1 de gener i que es puguin respectar les avaluacions favorables vigents.

Creis que es podrà incrementar el pressupost per a la UIB?

A l'acord de juny de 2007 per garantir l'estabilitat política i el futur sostenible de les Illes Balears, s'ha proposat una millora del finançament universitari. Però és obvi que l'increment del pressupost s'haurà de fer de manera progressiva.



Ens hem fet ressò de les necessitats econòmiques més urgents de la UIB i ara estam en negociacions per incloure-les en el pressupost de 2008. Probablement hi haurà un augment proper al 3% respecte de la transferència nominativa d'enguany i, a més, es podran atendre les quanties per al reconeixement de triennis del personal interí (PAS i PDI), la contractació de professorat per augmentar l'oferta de places de primer curs d'Infermeria (de 105 a 160 al campus de Mallorca), el finançament parcial dels estudis d'Enginyeria Tècnica Agrícola (que fins ara finançava totalment la Conselleria d'Agricultura i Pesca) i els complements retributius addicionals per al PDI funcionari i contractat permanent amb dedicació a temps complet (amb un increment de 90 euros mensuals en el complement d'estímul i reconeixement a la docència i a la formació permanent). També esperam poder-hi incloure una partida per a les promocions de PAS i de PDI i, potser, per a noves places.

Com s'aplicarà la reforma de la LOU?

En aquests moments estam a l'espera de la publicació de les diverses disposicions que han de desplegar la recentment reformada Llei Orgànica d'Universitats. Amb això podrem revisar tota la normativa autonòmica (en particular, la Llei 2/2003) per adaptar-la a la nova situació.

Hi haurà noves titulacions? Quina metodologia se seguirà?

L'adaptació del sistema universitari a les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior obliga a extingir progressivament els plans d'estudis ara vigents i, en aquest sentit, els títols de grau (tots de 240 crèdits, és a dir, de quatre anys) i els màsters oficials es consideren com a titulacions noves que han de superar un procés d'avaluació previ a l'autorització d'implantació. Una vegada implantats, els nous títols oficials s'han de sotmetre de manera periòdica a acreditacions obligatòries.

El Consell de Direcció de la UIB ja ha iniciat les converses amb els equips directius de facultats, escoles i departaments per valorar quins són els títols oficials de grau que podrien impartir-se l'any acadèmic 2009-2010. Properament establim la metodologia que se seguirà per tramitar aquestes propostes de títols de grau.

Hem de tenir present que un dels objectius generals de la Conselleria d'Educació i Cultura és adequar l'oferta educativa a la realitat social i laboral de les Illes Balears, però també convé optimitzar els recursos existents i aprofitar les plantilles dels departaments universitaris. En conseqüència, s'estudiarà l'adaptació de les titulacions actuals al nou sistema i, alhora, la viabilitat d'implantar a la nostra comunitat alguns estudis universitaris que ara s'han de cursar fora. □

Gabriel Caldentey

La millor selecció tèxtil per a PROMOCIONS en serigrafia i brodats

PROMOCIONS en serigrafia i brodats

PLAÇA 18[®]
serigrafia

Tel. 971 660 422
www.pl18.com pl18@pl18.com
Polígon Son Noguera - Lluçmajor

LA CONFEDERACIÓ D'STES-I I LA MODIFICACIÓ DE LA LOU

Davant l'aprovació i publicació de la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU), la Confederació d'STEs - intersindical manifesta la seva decepció i reitera la seva posició que la iniciativa governamental hauria d'haver consistit en la derogació de la LOU i l'elaboració d'una alternativa que arreglès les posicions mantingudes per la comunitat universitària durant les mobilitzacions que varen tenir lloc durant la seva elaboració i promulgació. Fins i tot, des del punt de vista tècnic, el sistema utilitzat de modificació de la llei, és altament deficient, ja que en la pràctica modifica quasi tot l'articulat, sigui per addició, substitució o supressió; per aqueixa raó, també s'hauria d'haver promulgat una llei totalment nova. En aqueix sentit assenyalam les deficiències de la llei en aquells punts en què discrepam:

1. Autonomia universitària

Malgrat que coincidim que s'ha de potenciar l'autonomia universitària i el respecte a les competències de les comunitats autònomes, no consideram suficients les modificacions introduïdes. En aqueix sentit, encara que consideram positiva la desaparició de la Junta Consultiva, continua essent excessiva la ingerència del Consell Social, ja que no s'han modificat les seves funcions i competències, i a aquest se li atribueix l'aprovació d'un pla anual d'actuacions en l'àmbit del finançament de la Universitat (art. 14. 2). Les atribucions del Govern de les comunitats autònomes i del Consell de Coordinació Universitària no poden anar més enllà de garantir el control de la legalitat dels actes de les universitats i l'homologació acadèmica del sistema universitari, a més de no intervenir en la presa de decisions que pertany als òrgans autònoms.

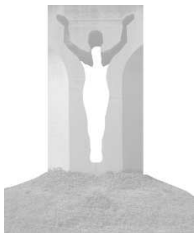
"...fa possible l'existència d'una figura desvinculada dels òrgans de participació democràtica i fa possible la submissió a interessos "socials" i polítics aliens a l'àmbit acadèmic."

2. Gestió democràtica en les universitats

Resulta més coincident amb la realitat, encara que insuficient, que es tenguí en compte en diversos apartats de la Llei, que la majoria dels membres dels òrgans col·legiats hagin de ser professors doctors amb vinculació permanent a la universitat, i no necessàriament dels cossos docents universitaris; no obstant, es continua marginant per mitjà de percentatges minoritaris la participació dels professors no permanents, siguin o no doctors, que constitueixen un col·lectiu docent significatiu, com són els TEU no doctors i els contractats no doctors. Resulta positiva l'alternativa que admet que els Estatuts de cada Universitat determinin el sistema d'elecció del rector (art. 20. 2). No s'han modificat les disposicions de la LOU que regulen la configuració i competències dels òrgans de govern i representació de les universitats. El claustre continua sense ser el màxim òrgan de decisió de les universitats en tot tipus d'àmbits: econòmics, acadèmics i d'organització, cosa que no contempla la redacció de la llei. Es continua exigint el requisit de catedràtic per a ser rector (art. 20. 2). S'estableix que per a l'elecció de rector, la majoria correspongui als professors doctors amb vinculació permanent (art. 20. 3). El nostre punt de vista és que el professorat ha de votar en igualtat de condicions, encara que es voti per sectors; en tot cas, l'única ponderació admissible és la dels usuaris del sistema educatiu superior, els estudiants.

Es permet un règim presidencialista que, lluny d'apartar l'elecció del rector d'interessos estamentals o corporatius, fa possible l'existència d'una figura desvinculada dels òrgans de participació democràtica i fa possible la submissió a interessos "socials" i polítics aliens a l'àmbit acadèmic.





Així mateix, no s'ha modificat substancialment la composició i el sistema d'elecció dels diferents òrgans universitaris: tots els membres dels diferents estaments han de ser tractats en termes d'igualtat per participar en la presa de decisions i per formar part dels diferents òrgans. No obstant, se segueix amb un vot ponderat favorable als professors doctors amb vinculació permanent.

Consideram positiva la garantia de la presència equilibrada dels diferents sectors de la comunitat universitària i de dones i homes en els òrgans de govern i representació de les universitats privades. Igualment resulta positiva la garantia de la representació majoritària del PDI en les decisions de naturalesa acadèmica en les universitats privades. (art. 27. 1).

3. Conferència General de Política Universitària, Consell d'universitats i ANECA (art. 32)

Es crea un nou òrgan, la Conferència General de Política Universitària, i es reparteixen les atribucions entre aqueix nou òrgan i el Consell d'universitats, que es corresponen a les antigues comissions acadèmica i de coordinació de l'extint Consell de Coordinació Universitària.

S'ha de ressaltar el fet que ANECA es converteix en una agència estatal.

"...continuen premiant la investigació aplicada, orientada a satisfer demandes estrictament empresarials que haurien de ser finançades per les pròpies empreses interessades..."

4. Orientació de la investigació i de la docència en la universitat

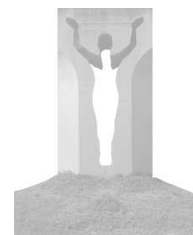
Després dels conceptes de competitivitat, potenciació de l'activitat investigadora, vinculació entre la investigació universitària i el sistema productiu i la transferència del coneixement, apareix una manifesta concepció mercantilista i pri-

vatitzadora de l'activitat universitària, tant de la docent com de la investigadora, respecte al producte final (investigació i graduats). Aquesta tendència ve confirmada i agreujada per la redacció de l'article 83. 3, que permet la creació d'empreses de base tecnològica a partir de patents o resultats generats per projectes d'investigació realitzats en les pròpies universitats, fins a tal punt que permet que el professorat funcionari i el contractat amb vinculació permanent pugui quedar en excedència temporal al servei d'aquestes empreses. Queda manifest que la denominada transferència es realitza des d'un finançament públic cap a uns interessos privats.

Les directrius i les convocatòries de finançament de la investigació continuen premiant la investigació aplicada, orientada a satisfer demandes estrictament empresarials que haurien de ser finançades per les pròpies empreses interessades, dins d'un àmbit més bé professional abans que acadèmic. Faria falta finançar i atendre, d'una manera més equilibrada, la investigació bàsica (tant en l'àmbit sociohumanístic com en el de les ciències de la naturalesa i de la salut), que és la que vertaderament proporciona a la societat els instruments per rendibilitzar aquests coneixements en la investigació aplicada. És a dir, les universitats haurien de produir equilibradament tanta investigació bàsica com aplicada, orientada a satisfer interessos generals i no interessos de grups econòmics hegemònics.

5. Espai europeu i organització dels estudis

Encara que compartim els objectius d'elevat la claredat, transparència i reconeixement internacional dels títols, volem ressaltar que l'espai europeu no pot ser una excusa per homogeneïtzar totes les titulacions sota criteris finalistes i orientats a donar resposta a unes suposades necessitats de mercat que vénen determinades pels grups de pressió dominants. La racionalitat consisteix a fer un bon ús dels recursos amb què la societat hauria de dotar les universitats públiques. No podem tampoc ni volem acceptar que l'Europa dels Pobles no contempli precisament el coneixement de la cultura, història i llengua pròpies de cada poble, amagat aquest coneixement davall la cobertura d'una configuració d'Europa, basada en els estats actualment establerts.



Resulta positiu que el professorat de les universitats dels estats membres de la Unió Europea, amb rang equivalent a CU o TU es consideri acreditat als efectes que preveu aquesta Llei. Aquesta mesura exigeix, en tot cas, que el tractament en la resta de països sigui recíproc. Així mateix resulta positiu el foment de la mobilitat del PAS en l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior.

"L'articulació que es produeix entre la figura d'ajudant i professor ajudant doctor s'hauria d'interpretar com a continuació, sense necessitat de nou concurs públic."

6. Règim del professorat

L'alternativa proposada per la Llei a l'actual sistema d'habilitació nacional fixat per la LOU es refereix a un model d'acreditació que valori els mèrits i competències dels aspirants. En una fase posterior, les universitats hauran de triar per mitjà de concurs d'accés els millors candidats entre els acreditats. S'assimila així el sistema d'accés al funcionariat amb l'actual sistema d'acreditació a determinades figures de professorat contractat, la qual cosa aparentment converteix en ociosa la distinció entre funcionaris i contractats estables. En aquest sentit s'hauria d'haver configurat un sistema de figures contractuals exclusivament temporals i un sistema de funcionaris, òbviament estable. No obstant, insistim en la idea que aquesta doble fase és innecessària, ja que en ambdós casos el candidat ha de fer valer els seus mèrits i competències. La Comissió d'accés pot avaluar perfectament les aptituds dels candidats, sense haver de passar per un tràmit previ de caràcter estatal, que no fa desaparèixer la tan injuriada "endogàmia", projectada ara a instàncies centrals de grups de pressió.

En relació amb l'article 48, resulta positiu que s'hagi de recórrer a les modalitats previstes en l'Estatut dels Treballadors per a la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, és a dir, a la figura de l'interí.

Pel que fa als articles 49 i 50, consideram positiu per a la completa formació docent i investigadora dels ajudants que aquests només puguin col·laborar en

tasques docents fins a un màxim de 60 hores setmanals i d'índole exclusivament pràctica. No obstant, consideram que les pròrrogues dels actuals ajudants s'han de mantenir en els termes contractuals pactats amb anterioritat. L'articulació que es produeix entre la figura d'ajudant i professor ajudant doctor s'hauria d'interpretar com a continuació, sense necessitat de nou concurs públic. Hagués estat preferible que s'hagués configurat una única figura de professor ajudant, amb dues fases: la primera de no doctor i la segona de doctor, amb promoció directa d'una a l'altra en obtenir el grau de doctor. Aquesta solució hauria evitat el trànsit d'una figura a una altra a través d'un nou concurs, sense cap mena de dubte innecessari. Igualment és positiva la desaparició de l'exigència de desvinculació per accedir a la figura de professor ajudant doctor.

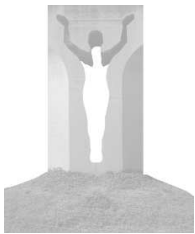
Respecte als professors contractats doctors (art. 52), també consideram positiva la declaració del caràcter indefinit de la seva figura, així com la desaparició de l'exigència de tres anys d'experiència postdoctoral per accedir a aquesta figura.

Pel que fa als associats (art. 53), pareix positiva la nova redacció, perquè possibilita que estudiants i PAS puguin ser professors associats, ja que el requisit de l'exercici de l'activitat professional queda circumscrit encara que sigui fora de l'àmbit acadèmic universitari.

Pel que fa als associats de la LRU, s'estableix una pròrroga fins a 5 anys després de l'entrada en vigor de la Llei (Transitòria quarta).

No compartim en absolut la decisió de no considerar l'existència d'una figura de professorat estable no doctor (l'antic col·laborador o el TEU).

A l'article 56 es proposen dos cossos docents amb la declaració a extingir dels CEU i dels TEU. El nostre model contempla l'existència d'un cos únic de PDI funcionari, amb tres nivells, etapes o categories: professor no doctor, professor titular doctor i catedràtic. La figura de professor no doctor donaria una solució d'estabilitat més ferma a determinades situacions existents en diverses universitats de professors que per diversos motius no precisen del grau de doctor (universitats polítècniques, antigues diplomatures, etc.). Per mitjà de determinats requisits, podria establir-se el pas d'una situació a



una altra, amb l'acreditació corresponent. No es produiria, en canvi, cap concurs d'accés entre aquests nivells. El professor ajudant doctor podria passar a professor titular doctor, per mitjà de l'acreditació corresponent. Amb relació a l'article 62, només entenem que hi hagi un concurs d'accés per a aquelles places netament vacants que convoca la universitat, donant peu amb això a un concurs de trasllats. S'hauria d'haver garantit una promoció directa del titular d'una plaça de figura o cos inferior al superior.

Amb relació a l'article 66, si bé ens pareix positiu en general, consideram que no s'ha d'admetre el silenci administratiu negatiu, quan transcorregut el termini per resoldre, s'entengui com a rebutjada la reclamació presentada davant de les comissions d'Acreditació. L'esmentada interpretació pot deixar indefensos els que sol·liciten les reclamacions oportunes.

Consideram positiva l'exigència que almenys el 50 % del total del professorat de les universitats privades hagi obtingut l'avaluació positiva per part dels organismes competents (art. 72. 2); igualment consideram positiva la incompatibilitat entre el professorat d'universitats privades i la condició de funcionari dels cossos docents universitaris (art. 72. 3).

"...recuperació per a tot el personal de les universitats de la pèrdua del poder adquisitiu amb un augment lineal de les seves retribucions..."

La disposició **adicional segona** fa referència a l'extinció del cos dels TEU i a la seva forma d'integració: s'hauran de posar en marxa els mecanismes d'integració que permeten que els TEU, que ostenten el títol de doctor i obtinguin una acreditació positiva específica siguin promoguts automàticament al TU. Aquesta acreditació hauria de consistir bé en la possessió d'un sexenni, bé en la valoració de la investigació, la gestió i particularment la docència.

Consideram molt positiva l'adicional **tercera** de la nova llei, que tracta de la mateixa manera els col·laboradors que els TEU doctors, en el sentit que accediran directament a la categoria de professor contractat doctor en les seves pròpies places, després d'obtenir l'avaluació positiva corresponent a aqueixa categoria.

7. Sistema retributiu.

No apareix cap al·lusió a un canvi de sistema retributiu

Es reconeix al PAS la seva contribució en la millora de la investigació i la transferència del coneixement per mitjà de programes d'incentius establerts per les CCAA (art. 74. 3). Hem de ressaltar que tot el PAS de les universitats, d'una manera o una altra, contribueix en l'esmentada millora i transferència, i tots hauran de gaudir de tals incentius.

En relació amb això exigim la promulgació del Reial Decret del Govern Central i els decrets dels governs autonòmics que regulin un sistema retributiu que hauria de contemplar, segons els STEs-i, els aspectes següents: recuperació per a tot el personal de les universitats de la pèrdua del poder adquisitiu amb un augment lineal de les seves retribucions; homologació del PAS de les universitats públiques (a les mateixes funcions, la mateixa retribució); s'hauria de procedir a la modificació del complement de destí del PDI: CU, 30; TU/PCD, 29; professor no doctor/ajudant, 28. El complement de productivitat ha de contemplar no sols l'activitat investigadora, com fins ara, sinó també la docència, la gestió i la formació contínua. La quantia corresponent als diferents components ha de ser igual per a tots els cossos docents i figures contractuals, tant pels conceptes referits als quinquennis i als sexennis, com als complements 'autonòmics', aplicables en els conceptes pertinents a la seva activitat professional en el PAS. □

ANTONI LLULL, vicerector de Planificació Económicoadministrativa, manté un equip cohesionat de persones amb empena, iniciativa, il·lusió i capacitat



Antoni Lull Gilet és professor de la UIB des de 1992. Va arribar a la universitat després de 13 anys com a professor de Secundària, quan ja era afiliat a l'STEI-i. Es va incorporar a la feina sindical a la UIB el 1994. Va esser secretari de la Junta de PDI fins al 1998. Des de 1998 fins al 2007 n'ha estat el president. Ara és vicerector de Planificació Económicoadministrativa. Han passat ja molts d'anys, durant els quals s'han fet moltes coses i seria molt llarg contar-les a la presentació.

Què destacaries dels teus 12 anys de dedicació al sindicalisme i a presidir la Junta de Personal Docent i Investigador de la UIB?

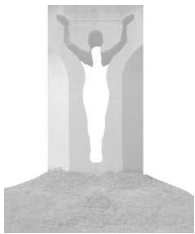
Sens dubte, destacaria un fet essencial: la feina sindical a la universitat s'ha enfortit, l'hem estructurada, ha guanyat prestigi intern i extern, hem cohesionat equips de persones amb iniciativa, il·lusió, empena i capacitat. Hem impulsat la participació de la gent, fins que hem arribat a una situació en què avui el sindicalisme a la UIB té veu i vot, és objecte de consulta i/o negociació de manera obligada en tot allò que afecta el PDI, tant amb la Direcció General d'Universitat de la Conselleria d'Educació i Cultura, com amb la pròpia UIB.

M'agradaria destacar que tot això ha estat possible gràcies al fet que no ha estat el resultat de la feina d'una persona tota sola, sinó d'un equip. He tingut la immensa sort de fer feina amb amics i companys de l'STEI-i molt valuosos: amb ganes, il·lusió, feiners, i que creuen en el projecte. Na Bel Aguiló, en Joan Stela i en Guillem Pons han estat imprescindibles, però la llista de persones que es mereixen el reconeixement i que han participat en la tasca és molt més llarga. Des d'aquí, mil gràcies a totes i a tots. Així mateix, cal destacar que els equips s'han anat renovant, i es va incorporant gent nova amb ganes de fer feina. Amb tot plegat, hem pogut fer a la UIB un sindicalisme molt potent, estructurat, amb capacitat d'influència i participatiu.

Quin balanç fas de la teva etapa de representant de l'STEI-i a la UIB?

Durant tots aquests anys, l'STEI-i ha estat el sindicat majoritari a la Junta de PDI de la UIB. A les eleccions d'enguany, hem aconseguit dos de cada tres vots emesos. Aquesta realitat ens ha donat molta força, i alhora, molta responsabilitat. Durant aquesta etapa de representant, sempre he procurat que la meua actuació respongués a dos principis: defensa ferma d'allò que consideram just, i prioritització del diàleg i de la negociació com a instruments per a aconseguir-ho.

Pel que fa als resultats aconseguits en aquests anys, destaquen clarament els complements retributius autonòmics per al professorat universitari. Iniciàrem la lluita el 1998, amb l'objectiu d'equiparar les retribucions del PDI amb les de la resta del funcionariat del mateix nivell de la Comunitat Autònoma. Aconseguits a l'any 2000 amb el govern autonòmic del Pacte de Progrés, aquests complements són vitals per dignificar les retribucions a unes Illes amb un elevat nivell de vida. Tant per la seva quantia com per la seva generalització, ens situen avui com a una de les comunitats autònomes capdavanteres al conjunt de l'estat. La veritat és que aconseguir-los fou francament difícil, una tasca molt llarga i dura. Avui, entorn al 92% del professorat funcionari numerari de la UIB cobra el complement de docència; quasi el 70%, el complement de recerca; un 24%, el d'excel·lència investigadora i un 85%, el complement de TEU.



A la passada legislatura, hem aconseguit consolidar el sistema autonòmic de complements amb el govern autonòmic del Partit Popular, incorporant-los a la transferència nominativa corrent que la UIB rep cada any de la Conselleria. Estan molt avançades les tasques que permetran la consolidació legal dels complements, en esser regulats per Decret de la Comunitat Autònoma. A partir d'enguany, el PDI laboral LOU pot obtenir els complements autonòmics en les mateixes condicions que el PDI funcionari.

Deixant de banda aquest tema, la veritat és que hem intervingut en tantes reivindicacions que seria molt llarg d'enumerar-les. Si et sembla, en podem comentar un parell:

Vàrem impulsar i participar activament el 2000 i 2001 en les mobilitzacions en contra de la LOU. Una vegada ens la imposaren, hem fet feina demanant la seva derogació o modificació substancial. Feina que ha donat uns bons fruits amb la Reforma de la LOU de 2007, que sense esser la que nosaltres volíem, és bastant menys dolenta.

Una altra línia de feina destacable és la defensa de la promoció a Titular d'Universitat del professorat Titular d'Escola Universitària amb el títol de Doctor. En aquest tema, els sindicalistes de l'STEI-i hem estat sempre fent feina al costat de la Plataforma Estatal de TEU, molt activa i molt ben representada a la UIB. A un comunicat de l'STEI-i de gener de 2006 dèiem textualment *"Defensem que els TEU doctors s'integrin al cos de TU en les seves pròpies places, i que els no doctors puguin integrar-s'hi una vegada obtingut el títol de doctor. Si això no s'aconsegueix, veuríem com a acceptable la integració al cos de TU amb el títol de doctor i*

acreditació prèvia, sempre que sigui integració immediata, sense concurs i en la pròpia plaça".

Ho hem aconseguit!

Deixant de banda les grans temàtiques, la feina sindical inclou moltes més actuacions potser menys vistoses, però igualment importants per aconseguir allò que és l'objectiu fonamental: que les persones vegin reconeguda i valorada la seva feina, tinguin una retribució adient, unes bones condicions de salut laboral, puguin promocionar amb transparència, conciliar la vida familiar, etc.

Des del teu nou càrrec de vicerector, quines creus que són les principals tasques a desenvolupar?

Com a vicerector de Planificació Económicoadministrativa, les meves tasques més directes són dues:

Gestionar l'economia de la UIB de la forma més eficaç i eficient possible, per tal que amb els recursos de què disposam puguem donar la millor cobertura a les necessitats prioritàries de la UIB en la docència, la recerca i la gestió.

I aconseguir que l'estructura administrativa de la universitat sigui la millor possible. Això passa per racionalitzar i simplificar processos, informatitzar tasques, maximitzar l'eficiència de l'estructura administrativa. Per aconseguir-ho necessitam la implicació decidida del Personal d'Administració i Serveis, que fa una feina fonamental i que sovint és invisible. El reconeixement d'aquesta tasca passa, entre d'altres, per la definició d'un nou document de plantilla que reculli les funcions de cada servei, el personal necessari, la formació que precisa, etc. De forma que cada persona sàpiga com es valora la seva feina, quines opcions té per promocionar, quina formació necessita, etc.

Des d'una perspectiva més àmplia, la meva feina com a vicerector és la de contribuir en tot el que pugui a l'èxit del projecte del nou equip rectoral que lidera Montserrat Casas.

Estic en aquest projecte perquè me'l sent meu, perquè em fa molta d'il·lusió, perquè m'hi sent ben a gust amb les persones de l'equip, perquè és un repte que m'ha arribat en un moment personal i professional adequat, i perquè crec que podem fer molt bona feina a favor de la nostra estimada UIB. □

ELS STES I EL PROJECTE DE RD D'ACREDITACIÓ ESTATAL

L'alternativa proposada per la LOMLOU i el Reial Decret que la desenvolupa en aquest aspecte, a l'actual sistema d'habilitació estatal, contempla un model d'acreditació que suposadament valora els mèrits i competències dels aspirants. En una fase posterior, les universitats han de triar, mitjançant concurs d'accés, els millors candidats entre els acreditats en una de les cinc branques de coneixement, d'una extensió inabastable. S'assimila així el sistema d'accés al funcionariat amb l'actual sistema d'acreditació a determinades figures de professorat contractat, la qual cosa converteix en ociosa la distinció entre funcionaris i contractats estables.

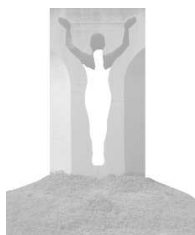
Els STEs consideren aquesta doble fase innecessària, ja que en ambdues el candidat ha de fer valer els seus mèrits i competències. La Comissió d'accés pot avaluar perfectament les aptituds dels candidats, sense haver de passar per un tràmit previ de caràcter estatal i generalista, que no fa desaparèixer la tan injuriada "endogàmia", projectada ara a instàncies centrals de grups de pressió. A més de tot això, aquest sistema difícilment fa compatible l'existència d'un professorat vinculat a la societat, cultura i llengua pròpies del context de cada universitat.

- Les comissions de valoració de cap manera han de ser designades pel Consell d'Universitats a proposta de l'ANECA.
- En el cas que es mantingui el sistema d'acreditació, els STEs exigeixen que les comissions siguin configurades mitjançant sorteig d'entre les persones que compleixin amb determinats requisits estrictament acadèmics: sexennis i quinquennis.

"Els STEs consideren inadmissible que els interessats no puguin sol·licitar una nova acreditació fins que hagin transcorregut dos anys (TU) o tres (CU). Han de poder-se presentar a totes les convocatòries."

- L'acreditació es farà per branques del coneixement (5) i no per àrea, la qual cosa defensa l'argument que és totalment innecessària aquesta acreditació prèvia, atès que per a l'accés es preveu que sigui per àrea de coneixement.
- L'acreditació ha de basar-se en un barem objectiu, amb una quantificació màxima per cadascun dels ítems dels apartats, de manera que permeti l'autoavaluació del candidat, posteriorment ratificada o rectificada per la comissió.
- L'acreditació ha de tenir una validesa de 10 anys, i no de 6, com estableix l'article 3.
- S'ha de duplicar, almenys, el nombre de comissions d'acreditació per a ambdós cossos, per restringir l'amplitud de cada branca del coneixement.
- Per formar part de les comissions per a ambdós cossos serà suficient la possessió de dos sexennis.





- Per a reclamacions i recursos, el silenci administratiu ha de considerar-se estimatori, la qual cosa determina que una avaluació negativa hagi de ser necessàriament motivada mitjançant resolució expressa.
- En el cas dels TEU que s'acreditin per accedir a CU ha de considerar-se suficient aquest procés. El sol·licitant no haurà de sotmetre's a un concurs d'accés, passant directament i en la seva pròpia plaça al cos de catedràtics, de la mateixa manera que ocorre per als TEU doctors que accedeixin a una plaça dels TEU, i els Col·laboradors doctors, que accedeixen a la seva pròpia plaça de Contractat doctor.
- Els STEs consideren inadmissible que els interessats no puguin sol·licitar una nova acreditació fins que hagin transcorregut dos anys (TU) o tres (CU). Han de poder-se presentar a totes la convocatòries.
- Respecte al barem, creiem que ha de ser considerada, almenys, en condicions d'igualtat, la docència i la investigació; igualment la gestió i participació haurien de ser millor considerades. Per tant proposam per a tots els casos les següents puntuacions màximes: Investigació (40 punts), Docència (40 punts), Formació (5 punts), Gestió (15 punts). En tots els casos s'obtidria l'acreditació amb un mínim de 65 punts. A tals efectes el valor dels sexennis i quinquennis ha de ser el mateix: 20 punts.
- Per a l'acreditació al TEU, s'ha de garantir que el candidat pugui haver obtingut la puntuació mínima exigible en un període de 8 anys; per tant s'haurien d'articular uns ítems que ho possibilitassin.
- En relació a l'acreditació específica requerida als TEU doctors per a l'accés al cos dels TU, els STEs consideren que, com estableix la LOMLOU, la docència ha de tenir una consideració especial; per això proposa que, al marge de l'aplicació del barem establert, es consideri acreditat el candidat que compleixi almenys amb alguna de les condicions següents:

- 2 quinquennis
- 1 quinquenni i un sexenni
- 1 quinquenni i quatre anys de gestió

Els STEs consideren innecessari aquest procés d'acreditació, ja que els mateixos mèrits que s'avaluin, ho seran -i amb una millor adequació per ser referits a la pròpia àrea- posteriorment per les comissions d'accés, que han de ser nomenades mitjançant sorteig entre membres predominantment externs a la universitat convocant, que compleixin amb els requisits de docència i investigació.

Es pot consultar el projecte de decret d'acreditació a www.mec.es □

presentacions
contacontes
recitals
tertúlies

HORARI
de dilluns a divendres
d'11 a 20.30 h
dissabtes
d'11 a 14 i de 17 a 20.30 h

C. del Jardí Botànic, 2 - 07012 Palma
Tel. i fax: 971 71 46 24 - llibreriaagora@gmail.com

MARGALIDA CAPELLÀ, presidenta del Comitè d'empresa de la Universitat, compromesa a aconseguir milliores laborals



Margalida Capellà i Roig, presidenta del Comitè d'Empresa de la UIB, és professora del Departament de Dret públic a l'àrea de Dret internacional públic. Està especialitzada en Dret internacional penal i Dret internacional dels drets humans. És responsable dels grups en risc d'exclusió social a l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats de la UIB.

Amb quina il·lusió i quins reptes afrontareu com a presidenta del Comitè d'empresa de la Universitat?

Vaig ser membre de la Junta de PDI com a ajudanta fa anys i ara, com a professora contractada doctora, és la primera vegada que form part del PDI laboral dins el Comitè d'empresa. Ho faig amb molta il·lusió, perquè des que s'iniciaren els tràmits de la LOU em vaig implicar a analitzar i informar dels canvis que ens arribaven i que tant ens han afectat als professors que, com jo, aleshores estàvem en formació. Ara, sis anys després de l'adopció d'aquesta llei, realment tot està encara per fer en matèria de PDI laboral i per això mateix tenc moltes ganes de fer-hi feina.

Quines creus que són les necessitats i les reivindicacions que heu de defensar?

N'hi ha moltes. En primer lloc s'ha de reconèixer la igualtat de drets i deures davant del personal funcionari PDI, ja que aquesta és la principal filosofia del conveni. També reivindicam aquestes:

- redactar i posar en vigor un conveni col·lectiu
- possibilitat d'accés a càrrecs de gestió
- millora de les retribucions, inclosos els triennis i quinquennis
- reconeixement de mèrits d'investigació (analogia amb els sexennis d'investigació del PDI funcionari)
- manteniment i millora dels complements autonòmics



- equiparació dels beneficis socials
- reconeixement del professorat associat i millora de les seves retribucions

Resol la reforma de la LOU els problemes que tenen els PDI-contractats laborals?

La modificació de la LOU elimina la figura de PDI laboral com a col·laborador de manera anàloga amb els TEU. Crec que la transitòria de la LOU, que explicita que els col·laboradors amb títol de doctor i acreditats com a contractats doctors passen directament a contractats doctors és un dels fets més interessants per al PDI laboral. També es millora la situació dels ajudants que, abans de la reforma, havien de trencar la seva relació laboral amb la UIB una vegada eren doctors, una mesura poc pensada per a universitats d'àmbit insular.

A més, fruit de la feina del darrers mesos s'ha entregat el projecte de conveni col·lectiu durant el mes de juliol a la UIB. El mes de setembre es resoldran temes estrictament de forma i legals, i a partir del mes d'octubre començarem la negociació política. Esperam tenir conveni per a finals d'any i que entri en vigor el dia 1 de gener de 2008. □

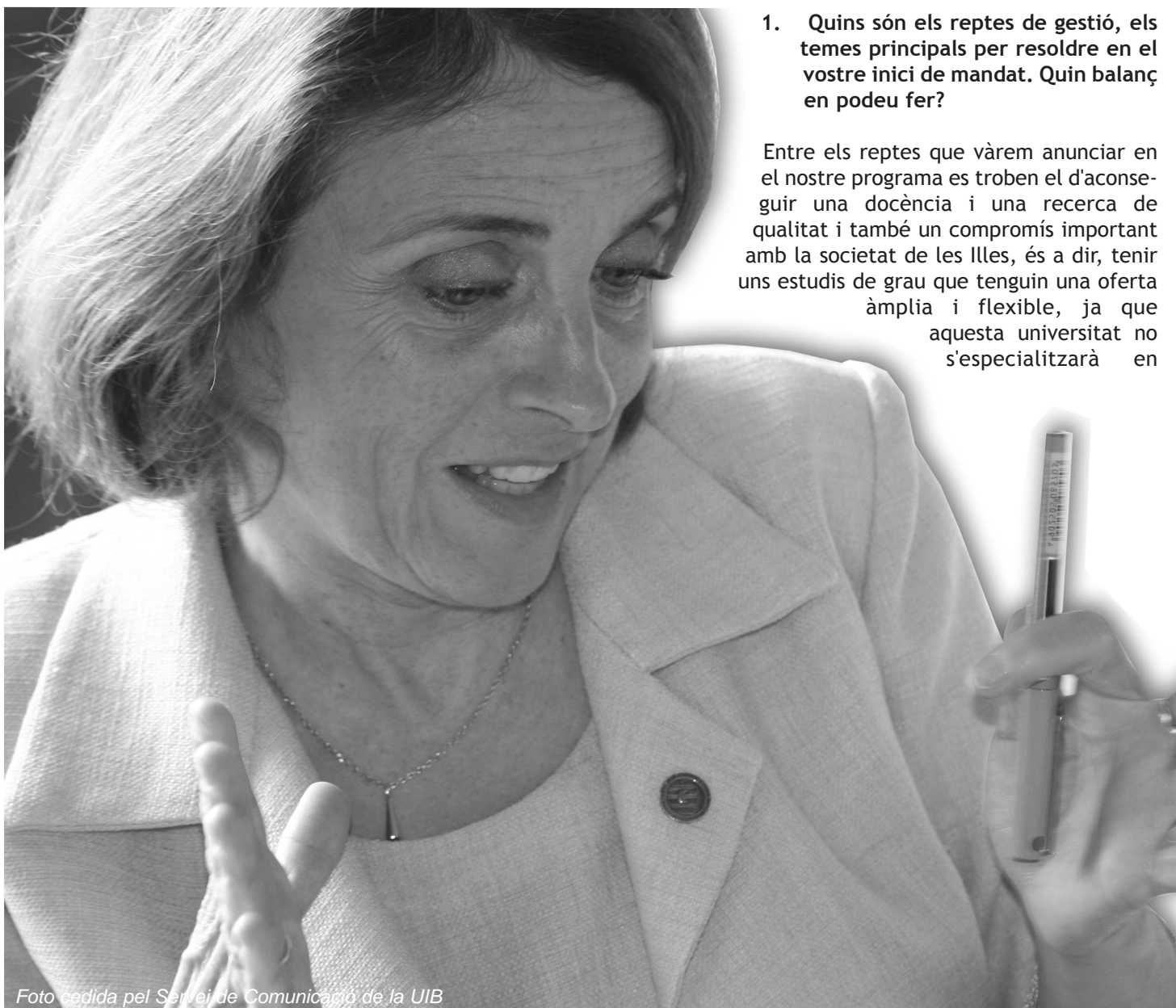
MONTSERRAT CASAS, RECTORA L'OBTENCIÓ D'UNA DOCÈNCIA

Montserrat Casas Ametller, va néixer a Hostalric (Girona), el 1955. És llicenciada i doctora en Ciències Físiques i Química. Va incorporar a la UIB l'any 1983. És catedràtica d'universitat de Física Atòmica, Molecular i Nuclear des de 1985. Actualment el seu centre d'atenció recau en la informació quàntica.

És coautora de dos llibres i té 160 publicacions internacionals. És investigadora responsable de diferents projectes i estades de treball al CEN de Saclay (París), a la Universitat de Trento (Itàlia) i a l'Institut de Física de la Plata i subdirectora del mateix departament.

Va ser Síndica de Greuges de la UIB en el període 2000-2005 i coordinadora de la Comissió Permanent de Defensa de la Tècnica de les Illes Balears i és Rectora de la Universitat de les Illes Balears.

Amb la senzillesa i simpatia que la caracteritza ens rep en el seu despatx i ens contesta les preguntes amb moltes ganes. Ens anuncien els canvis que pretén introduir a la UIB. Aquí en teniu el resultat.



1. Quins són els reptes de gestió, els temes principals per resoldre en el vostre inici de mandat. Quin balanç en podeu fer?

Entre els reptes que vàrem anunciar en el nostre programa es troben el d'aconseguir una docència i una recerca de qualitat i també un compromís important amb la societat de les Illes, és a dir, tenir uns estudis de grau que tinguin una oferta àmplia i flexible, ja que aquesta universitat no s'especialitzarà en

Foto cedida pel Servei de Comunicació de la UIB

A DE LA UIB, COMPROMESA EN I UNA RECERCA DE QUALITAT

ques per la Universitat Autònoma de Barcelona (1981). Fou professora de la UAB en el període 1977-1983 i es va 994. La seva línia de treball s'ha centrat en l'estudi de sistemes quàntics i la contaminació radioactiva ambiental.

tes des de l'any 1985 i investigadora principal del grup de recerca de Física Atòmica, Molecular i Nuclear. Ha fet (Argentina). Ha estat secretària del Consell d'Estudis de Física, secretària del Departament de Física, directora

ors Universitaris de 2002 a 2004. Actualment és vicepresidenta de l'Associació d'Amics del Museu de la Ciència i

ta seguretat, aquella que tenen els que desitgen i tenen la intenció de renovar i innovar. Un torrent de paraules

uns estudis de grau concrets, cosa que podria fer que molta gent no pogués accedir-hi i hauria d'optar per anar a fora. També hem de tenir en compte els diferents campus, ja que tenim una seu a Menorca i una seu a Eivissa-Formentera que hem d'anar potenciant. Al mateix temps que es potencien els estudis de grau, s'ha de fer el mateix amb els estudis de postgrau: màsters i doctorats amb menció de qualitat.

Hem d'intentar atreure professorat i estudiants de fora; això, de fet, ja està passant, perquè tenim postgraus que tenen més d'un 40 per cent d'estudiants aliens a la comunitat autònoma que provenen tant de la resta de l'Estat com d'Amèrica o d'Europa. En aquests moments tenim 14 programes de doctorat amb menció de qualitat. No hem de perdre de vista la f o r m a c i ó continuada, i cada vegada més haurem de preveure estudis en xarxa; de fet, tenim previst fer un conveni amb la UOC. No podem oferir-ho tot, però a més de tenir una docència de qualitat, hem de dedicar la nostra atenció a la recerca,

hem de conformar una estructura estable de grups de recerca, competitiu en l'àmbit internacional, hem d'ajudar els grups emergents, grups que ja estan fent recerca però que encara no tenen l'estructura adequada.

Volem aconseguir l'arrelament amb l'entorn des del punt de vista de la recerca i de la innovació en tots els àmbits. Hem d'aportar la creació de coneixement a les empreses, i elles també ens han d'aportar necessitats i procediments, en una espècie de retroalimentació. Hem d'ajudar a diversificar l'estructura econòmica, basada en el turisme com a pal de paller i en el boom de la construcció. Si la indústria de la sobressada necessita que la UIB li faci unes anàlisis determinades de qualitat perquè es pugui concedir la denominació d'origen, aquesta ho ha de poder fer, mitjançant estudiants becaris formats que se'n puguin anar a una empresa durant un període de sis mesos o més i fer els estudis convenients, o d'una altra manera adient. S'haurien d'ampliar les funcions del Parc BIT, perquè es pugui dedicar a altres aspectes, a més de les tecnologies de la informació i les comunicacions. Des del punt de vista de la innovació, hem d'aconseguir que hi hagi entitats que concedeixin microcrèdits, per engegar, per exemple, empreses

agrícoles o d'una altra casta, i que ho puguin fer persones com els becaris esmentats anteriorment. Des del punt de vista cultural la Universitat ha de ser un referent, i la seva projecció en aquest aspecte s'ha de fer en els àmbits en què altres entitats no hi siguin presents, ja que no volem competir ni amb els ajuntaments, ni amb els consells ni amb el Govern autonòmic. Per exemple, hem previst la concessió de diplomes culturals a través de convenis. La docència d'aquests diplomes seria impartida per professorat universitari a Sa Riera, les classes estarien obertes a tothom i podrien ser reconeguts amb crèdits dels estudis reglats per a aquelles persones que tenguessin intenció d'accedir a la Universitat per qualsevol dels sistemes possibles. Això ho farem a partir del curs vinent, si obtenim el finançament necessari. S'ha d'atreure turisme cultural, gent que véngui per assistir a cursos impartits per gent de primera fila. Entre d'altres, s'ha fet un conveni amb l'Institut d'Estudis Catalans perquè l'any que ve es puguin fer conferències i cursets amb aquesta intencionalitat.

Tot això que he dit fins ara seria des del punt de vista d'estudis, innovació i recerca, però també cal que el professorat pugui fer feina tenint les condicions adients, s'ha d'aplicar la

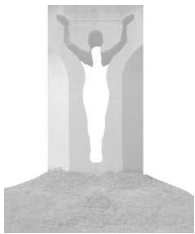


Foto cedida pel Servei de Comunicació de la UIB

LOU per fer una actualització de la plantilla, igualment ho ha de poder fer el personal d'administració i serveis, s'han de crear estructures de vicegerències, s'ha de trobar la plantilla òptima per funcionar adequadament. El disseny de plantilles s'iniciarà a partir del curs que ve. S'ha d'aconseguir que, si una persona se'n va, el servei no quedi descompensat i pugui continuar funcionant correctament.

2. Quins canvis s'han de produir per entrar a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior?

El primer que s'ha de fer és canviar el model d'ensenyament-aprenentatge i les infraestructures i tot el plantejament del pla d'estudis. S'ha d'aplicar un principi molt vell i conegut: que s'aprèn fent. Ha de ser un model en el qual hi hagi cada vegada menys classes magistrals, però en què s'hagin previst seminaris, tallers, etc., i que es pugui anar avaluant el procés, i no haver d'esperar l'examen memorístic de final de curs, que molts d'alumnes aproven estudiant unes quantes setmanes. Aquest seria el principal canvi que s'ha de fer. Però també és necessari modificar i reestructurar les aules. Per tant, els canvis s'han de fer principalment des del punt de vista del professorat, la metodologia utilitzada i la manera de fer. S'han d'adaptar els plans d'estudis.

3. Quines mesures s'haurien d'impulsar per haver-hi una major interrelació entre la UIB i la societat de les Illes Balears?

La UIB s'ha d'apropar des del punt de vista de la innovació al turisme, a la construcció, al medi ambient, a la indústria, a l'agricultura, a la

tecnologia, a la producció vinícola, etc., i ha de ser un referent des del punt de vista cultural. S'ha d'apropar a tots aquests àmbits i s'ha d'apropar a Palma. S'hauria de rehabilitar l'edifici de Sa Riera, s'hauria de recuperar l'edifici de l'Estudi General Lul·lià i, si fos possible, també altres edificis al nucli antic. (Aquí un dels entrevistadors ha interromput la rectora per afirmar i preguntar que també hauran de fer una funció crítica davant els problemes de la societat.) Hi estic completament d'acord, sempre que es faci sobre la base d'informes tècnics. (Aquí ha sorgit un altre debat quan un dels entrevistadors ha afirmat que estava completament d'acord amb el principi que s'aprèn fent, però que no s'ha posat en pràctica, i aquí la rectora ha fet una defensa del canvi de metodologia per aconseguir que els futurs ciutadans tinguin una formació que els permeti afrontar els reptes que els planteja i els plantejarà la societat.) Tenim el problema de l'alumnat que abandona prematurament l'escola i es posa a fer feina amb contractes de misèria. Per solucionar aquest problema, s'ha de fer feina amb els pares, ja que les persones que no tinguin una formació completa tendran cada dia més dificultats per poder competir. Quan arribin a fer feina aquí els francesos, els alemanys, etc., guanyaran els que estiguin més ben preparats. Per tant, s'ha d'haver preparat els futurs ciutadans, perquè tinguin capacitat de saber enfocar i resoldre problemes, s'ha de preparar persones que puguin canviar de feina, s'ha de tenir gent formada per anar adaptant-se als canvis. Aquesta és la clau.

4. Quins són els projectes més rellevants a mitjà i a llarg termini que el vostre equip rectoral pensa dur a terme?

A més del que ja he explicat, volem crear una plantilla de professorat d'estudis de grau prou àmplia, tenir uns estudis de postgrau amb grau d'excel·lència, que atreguin gent de fora. Volem establir els grups de recerca, impulsar la innovació i desenvolupar l'àmbit de la cultura, com a arrelament a l'entorn de les Illes Balears.

5. Quines demandes i quines propostes formulareu al Govern autonòmic en matèria de política universitària?

El primer de tot que reclamarem és tenir una UIB ben finançada. Em sembla bé treballar en un marc



general regulat per una Llei de finançament. Que es puguin adaptar els estudis a l'apartat de nivell superior. Necessitam una actualització de salaris i l'aplicació de la LOU. És molt important que preveiem el relleu generacional. Hem de poder reduir la jornada lectiva als professors en edat de prejubilació. Hem de formar grups competitius, ja que tenim gent ben formada. Hem de poder incorporar nous professors investigadors. Hem de poder impulsar un programa de promocions, tant per al personal d'administració i serveis com per al personal docent i investigador. Hem de tenir un programa adequat per a becaris. Hem d'aconseguir que la gent que ha fet la tesi aquí i està en universitats de fora pugui tornar.

Hem sol·licitat a la presidenta del Parlament poder tenir un debat amb la Comissió d'Educació per parlar de la situació de la Universitat.

6. Quins mecanismes institucionals mantindreu amb les organitzacions més representatives del professorat i del personal de la UIB?

Es faran reunions periòdiques tant amb el Comitè d'Empresa com amb la Junta de Personal. La gerent i el vicerector de Planificació Economicoadministrativa, que són els encarregats d'aquestes qüestions, han negociat i continuaran negociant tots els acords que siguin necessaris. També s'ha creat el Consell Assessor de Gerència, constituït per tots els caps de servei, representants del Comitè d'Empresa i de la Junta de Personal i tots els administradors de centre. És bo tenir un feedback per saber quins són els problemes concrets. És molt important poder conèixer les idees que tenen per millorar la gestió i les seves inquietuds. De moment no hi ha Comitè Assessor perquè pugui arribar problemàtica del professorat, però pensam que aquest comitè s'hauria de formar com a mínim en l'àmbit de Campus Extens per tenir en compte els seus suggeriments.

(Aquí un entrevistador va interrompre la rectora per demanar-li si era partidària de crear la mesa de la Universitat amb la Direcció General d'Universitat, la Conselleria d'Educació, la UIB i les organitzacions sindicals representatives de la UIB, i ella va contestar que podria ser útil, però que passar per aquesta mesa tot el que fa la Universitat no seria convenient, encara que algunes qüestions econòmiques convindria que hi passassin.)

7. Quins canvis introduïreu en l'organització de la UIB perquè la llengua catalana pugui ser la llengua vehicular? Com resoldeu el problema que sempre sorgeix quan arriben els ERASMUS, que sempre s'acaben fent les classes en castellà? I creieu que la llengua ha de ser un mèrit o un requisit per fer feina en aquesta universitat?

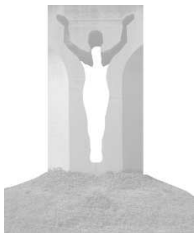
En aquests moments cada professor elegeix la llengua que vol. Als ERASMUS se'ls envia un manual de supervivència bàsic, perquè coneguin què passa a la universitat a la qual aniran, perquè tinguin les primeres bases per poder-se defensar; i quan arriben aquí se'ls facilita poder seguir un curs en línia de català o se'ls posa un estudiant al costat, que actua com a tutor per a les qüestions lingüístiques, i d'altres que necessitin. De totes maneres, aquesta és una universitat on hi ha classes en català, en castellà i en anglès, on els que vénen de fora poden aprofitar l'ocasió, a més d'adquirir altres coneixements, per aprendre català. Consider que el català no s'ha d'exigir al professorat com a requisit per fer feina a la UIB, sinó que ha de ser considerat com a mèrit per augmentar el complement autonòmic. Som més partidària de la convicció que de la imposició.

(Un dels entrevistadors va apuntar que cada professor que ve aquí ha de saber el castellà.)

No és necessari, hi ha màsters que es fan en català, d'altres en castellà i n'hi ha que es fan en anglès. Hi ha gent que té contractes Ramón y Cajal que són de parla anglesa. El català ha de ser un mèrit, ja que s'ha de poder contractar qualsevol professor, i a priori, no se li pot exigir el català, però sí que se li ha de fer saber que és la llengua pròpia d'aquí i que és convenient que l'apregui.



Foto cedida pel Servei de Comunicació de la UIB



8. Com pensau potenciar la cultura de les Illes Balears des de la UIB?

Ja n'he parlat un poc contestant una altra pregunta, però la UIB hauria de ser un referent cultural, ja que és necessari tenir una ciutadania formada i culta. És necessari potenciar les activitats culturals, cursos i conferències divulgatives sobre diferents aspectes de la cultura. Al mateix temps s'ha de preveure, en signar convenis amb altres institucions que portin a terme activitats culturals, que hi hagi uns descomptes per als universitaris.

9. Quines mesures creis que s'han d'adoptar perquè la població estudiantil de les Illes augmenti la seva taxa d'escolarització universitària?

Hem de potenciar un programa, el POTU (Programa d'Orientació i Transició a la Universitat) i un laboratori de demostracions (DEMOLAB) on vénen estudiants de secundària per fer pràctiques i després poden endur-se'n els resultats a la classe i fer els comentaris pertinents. Volem ampliar l'experiència a tecnologia i fer feina amb els pares per poder-los transmetre el missatge de la importància de venir a la universitat, i que a través dels programes com ERASMUS, poden començar els estudis aquí i després anar a continuar un any a París, un any a Barcelona, etc., és a dir, que poden anar a altres universitats.

10. Què pensau del fet de ser la primera rectora de la UIB? Què es pot fer des de la Universitat per lluitar contra la discriminació de sexe i per la igualtat de gènere?

En primer lloc he de dir que no he utilitzat el fet de ser dona per arribar a aquest càrrec. A l'Estat hi ha sis rectores, tres en universitats públiques i tres en universitats privades. Sabem que en aquests moments hi ha més dones que homes que estudien a la Universitat i treuen més bones qualificacions, això suposa que hi ha més dones que homes que aconsegueixen el títol de doctora, però si miram els càrrecs permanents, hi ha més homes que dones. A les Illes Balears, l'efecte tisora passa després de la llicenciatura. Aquí hi ha més doctors que doctores, per tant, és més difícil que les dones accedeixin a alguns càrrecs de responsabilitat per als quals el títol de doctor és necessari.

De totes maneres, es poden anar fent altres coses, per exemple, que durant l'embaràs es tenguin reducció d'horari, i també que en el postpart tenguin

qualque tipus de suport docent. Però sempre hi ha exemples en contra, com el que va passar a una de les persones contractades mitjançant el programa Ramón y Cajal, que la varen convocar a una prova d'habilitació una setmana abans de tenir la criatura, i com que no hi va poder acudir, no se li va donar cap altra oportunitat. Cal pensar que la reforma de la LOU té un apartat dedicat a polítiques d'igualtat.

(Aquí també hi va haver una interrupció d'un entrevistador per demanar què podia fer la universitat davant la desigualtat i la violència de gènere per crear una consciència crítica.)

Aquí, a la UIB, tenim una Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones. S'hauran de programar activitats en l'àmbit de l'ensenyament i fer campanyes de cara a la societat per conscienciar sobre la igualtat entre homes i dones. S'ha de tenir en compte que tot allò que a un home se li pressuposa, una dona sempre ho ha de demostrar. Les dones ens en sortim perquè estam entrenades per la cultura del sobreesforç. De totes maneres, potenciarem un tipus de discriminació positiva.

11. Què aconsellàrieu als i a les mestres d'educació infantil i primària i al professorat de secundària per aconseguir que l'alumnat pugui anar avançant en l'escala de la formació, sense haver de témer l'arribada a la universitat?

Som conscient que la universitat no es preocupa prou del professorat d'educació infantil, primària i secundària. Hem de fer cursos d'actualització, a part dels pedagògics i didàctics que ja s'estan fent. És molt important la transferència de coneixement i que el que aprèn l'alumnat estigui molt relacionat amb la seva vida quotidiana. S'hauria de fer una preparació des del moment en què l'alumnat aprèn a llegir, ja que simultàniament s'hauria d'intentar que trobassin les lletres que aprenen en els rètols de les botigues o dels carrers, perquè s'adonassin que estan aprenent alguna cosa que es necessita per anar per la vida. Tant quan es fa educació infantil, com quan es fa primària o secundària es poden aplicar a les classes unes tècniques, que es poden haver après a través de cursos, perquè els infants vulguin continuar estudiant. És segur que és necessari que ens seiem tots a una taula, però, a més, s'ha de facilitar la tasca que el professorat ja està fent, a vegades en condicions que no són les òptimes. □

Gabriel Caldentey i Joan Lladonet

COM QUEDA EL PERSONAL DE LES UNIVERSITATS AMB LA MODIFICACIÓ DE LA LOU?

PDI CONTRACTAT: les figures contractuals que es mantenen (ajudants, professors ajudants doctors, professors contractats doctors, professors associats i professors visitants) tenen la mateixa denominació que les antigues, encara que el règim s'ha modificat substancialment.

AJUDANT (A): poden ser doctors, perquè només es requereix haver estat admesos o estar en condicions de ser admesos en estudis de doctorat. La finalitat és la de completar la formació docent i investigadora. Poden col·laborar en tasques docents d'índole pràctica fins a un màxim de 60 hores anuals. La durada del contracte no pot ser inferior a un any ni superior a 5.

PROFESSOR AJUDANT DOCTOR (PAD): la novetat és que no s'exigeix ja la desvinculació requerida en l'anterior Llei. Tan sols es considera mèrit preferent l'estada en universitats o centres d'investigació distints de la universitat a la qual s'accedeixi. La durada (com per a l'A) no pot ser inferior a un any ni superior a 5. La suma de temps com a PA i com a PAD (en la mateixa o distinta universitat) no podrà ser superior a 8 anys.

PROFESSOR ASSOCIAT (PA): s'ha d'acreditar exercir una activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari. Han de ser especialistes de reconeguda competència. La seva finalitat és desenvolupar tasques docents a través de les quals aportin els seus coneixements i experiència professional. El contracte pot ser trimestral, semestral o anual, renovable en tot cas, sempre que se segueixi acreditant l'exercici de l'activitat professional. Als PA contractats administratius se'ls reconeix una pròrroga en aquesta situació fins al maig de 2012.

PROFESSOR CONTRACTAT DOCTOR (PCD): desapareix el requisit de l'acreditació de 3 anys d'activitat docent o investigadora postdoctoral. Es reconeix el caràcter indefinit d'aquesta figura, no reconeguda per l'anterior Llei.

PROFESSOR VISITANT (PV): han de ser professors o investigadors de reconegut prestigi d'altres universitats i centres d'investigació.

PROFESSOR EMÈRIT (PE): queda igual com en l'anterior Llei.

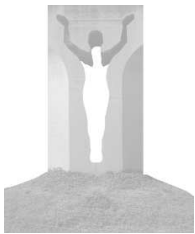
A més de les figures que hem descrit, les universitats poden contractar personal investigador, tècnic o altre personal, a través del contracte per obra o servei determinat, per al desenvolupament de projectes d'investigació. Igualment les universitats públiques podran celebrar contractes de caràcter indefinit i de dedicació a temps complet amb investigadors que hagin estat contractats per incorporació d'investigadors, conforme a les previsions de la Llei 13/1986, de Foment i Coordinació general de la Investigació científica i tècnica. Així mateix, per a substitucions podrà contractar-se personal interí. Les comunitats autònomes establiran el règim d'aquest Personal Docent i Investigador.

L'STEI-i considera que, atesa la radical modificació per aquesta Llei d'aquest sistema, el règim transitori, fins que la Comunitat autònoma fixi la norma corresponent, és l'aplicació directa de la modificació de la LOU, i queda sense vigència el Decret 174/2002 en aquest aspecte. De tota manera, els actualment contractats per alguna d'aquestes figures, atès que la seva situació deriva d'un contracte anterior i renovable, haurien de ser tractats sota les condicions més favorables de dedicació i retribucions. Per tant:

AJUDANTS: se'ls hauria d'aplicar el cinquè any per a aquells que no hagin aconseguit el títol de doctor, mantenint-se les dedicacions i retribucions actuals.

ASSOCIATS: podrien passar a la figura d'A o PAD sense la desvinculació de 2 anys pel Decret 174/2002.

PROFESSORS COL·LABORADORS (PC): desapareixen com a figura ordinària de la nova Llei, encara que, segons la DT 2a, el Govern establirà condicions i terminis en què les universitats podran contractar PC entre diplomats, arquitectes tècnics o enginyers tècnics. En tot cas els actuals PC continuaran com ara, amb la possibilitat de transformar-se en PCD en la seva pròpia plaça amb l'avaluació positiva corresponent.



RÈGIM RETRIBUTIU: no hi ha modificacions. La Comunitat autònoma regularà el règim retributiu ordinari. Podrà també establir retribucions addicionals vinculades a mèrits individuals. El Govern central podrà establir programes d'incentius. Des de l'**STEI-i** es treballarà perquè el règim retributiu sigui negociat amb la Conselleria, millorat mitjançant la negociació d'un conveni col·lectiu el més aviat possible, tenint en compte tots els conceptes que han de ser aplicats segons aquest sistema. Com sabem, les retribucions addicionals no han estat mai aplicades per aquest col·lectiu des dels respectius governs autonòmic i central.

PDI FUNCIONARI: s'han reduït a dos els cossos: **CATEDRÀTICS D'UNIVERSITAT (CU)** i **PROFESSORS TITULARS D'UNIVERSITAT (TU)**. El sistema d'habilitació nacional s'ha substituït pel sistema d'acreditació nacional. L'acreditació es farà mitjançant examen i judici sobre la documentació presentada pels sol·licitants. Els TU podran sol·licitar l'acreditació com a CU sense el requeriment d'una determinada antiguitat. Desapareix la limitació de persones acreditades que establia cada convocatòria.

S'estableix un sistema de concurs a places docents. El concurs consistirà en una valoració de l'historial acadèmic, docent i investigador dels candidats, del projecte docent i investigador, i en un contrast de les capacitats per a l'exposició i debat en la corresponent matèria o especialitat. Aquest procés pot concloure amb la no provisió de les places convocades, contràriament a l'anterior sistema.

Des de l'**STEI-i** lamentam que per als concursos d'accés a TU o CU no s'hagi explicat la valoració de les tasques de gestió universitària.

Els **CATEDRÀTICS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA (CEU):** podran integrar-se en el cos de TU o mantenir-se en la seva situació actual.

Els **PROFESSORS TITULARS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA (TEU):** el cos de TEU queda en situació d'extinció. La llei també contempla que mentre existeixin TEU o habilitats per a TEU, les universitats podran convocar concursos entre aquests, garantint la possibilitat del trasllat i de l'excedència. Els TEU doctors, amb una acreditació específica, accediran directament al cos de TU en les pròpies places. Aquesta acreditació específica valorarà la investigació, la gestió i, particularment, la docència.

Des de l'**STEI-i** consideram que l'acreditació seria efectiva, bé amb la possessió d'un sexenni investigador, o bé amb l'aplicació d'un barem que consideri la docència de manera particular.

Els **PROFESSORS HABILITATS SEGONS L'ANTIGA LOU:** queden assimilats amb els acreditats de la modificació de la LOU. A més a més, fins un any després de la resolució de les darreres proves d'habilitació convocades, les universitats podran convocar places seguint l'anterior sistema d'habilitació nacional.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS): segons aquesta Llei, aquest col·lectiu és considerat en els següents extrems: podrà ser professor associat de la pròpia universitat o d'una altra. El Govern central i les CCAA podran establir programes d'incentius lligats a mèrits individuals vinculats a la seva contribució en la millora de la investigació i la transferència de coneixement.

Des de l'**STEI-i** ens congratulam que pugui aportar els seus coneixements i experiència com a professor associat. Igualment considera que tot el PAS contribueix a la millora de la investigació i la transferència de coneixement; per tant, aquests programes d'incentius han d'abastar tot el PAS de les universitats.

Com que la mateixa Llei determina que en un any s'haurà de promulgar un nou Reial Decret que contengui l'Estatut del Personal Docent o Investigador Universitari, que regularà la carrera funcional i tots els aspectes que depenen del Govern central (sistema retributiu i els incentius que en depenen), des de l'**STEI-i** instarem totes les instàncies perquè els sindicats negociïn tots aquests aspectes. Així mateix, i pel que respecta a les retribucions addicionals autonòmiques, hem sol·licitat a la Conselleria negociar aquest aspecte, per tal que puguin ser homologades a altres CCAA amb sistemes retributius més lineals i perquè siguin aplicades a la totalitat del PDI i PAS de la UIB. □



ISABEL AGUILÓ, presidenta de la Junta de PDI, il·lusionada per aconseguir millores laborals i econòmiques per al professorat de la UIB



Isabel Aguiló Pons, nascuda a Palma, llicenciada en Matemàtiques per la UAB i doctora en Informàtica per la UIB. Titular d'Escola Universitària en el Departament de Matemàtiques i Informàtica des de 1976, és membre del Consell de Govern de la UIB, i membre de la JPDI des del 1994, actualment és presidenta de la JPDI.

És coautora de llibres editats per la UIB com són Àlgebra Lineal, Aplicacions en Economia i Mètodes Matemàtics en Dinàmica Econòmica. És membre de la Societat de Matemàtiques i de l'Associació Catalana d'Intel·ligència Artificial.

També ho és del grup de recerca Lògica Borrosa i Fusió de la Informació del Departament de Ciències Matemàtiques i Informàtica de la Universitat de les Illes Balears. La seva activitat investigadora s'ha vist fins ara plasmada en diverses revistes científiques i capítols de llibres. També és autora o coautora de comunicacions i ponències en congressos d'àmbit nacional i internacional.

Per què us vàreu presentar i amb quina il·lusió dureu endavant el mandat com a presidenta de la Junta de PDI?

Enguany complesc 12 anys dins la Junta de PDI, els 4 primers anys, com a presidenta i els darrers 8 anys, com a secretària juntament amb en Toni LLull de president, una experiència plaent i enriquidora, i crec que hem aconseguit un dels principals objectius de les nostres reivindicacions: la millora retributiva i laboral del personal docent investigador de la UIB. Han estat molts anys de feina i moltes reunions, però amb la voluntat dels equips governants, en particular del govern autonòmic del Pacte de Progrés del 99, tant per la seva quantia com per la seva generalització, avui ens situam com una de les comunitats autònomes amb un grau més alt de reconeixement del professorat universitari. El 2007, entorn del 93% del professorat funcionari numerari de la UIB cobra el complement de docència; quasi el 72%, el complement de recerca; un 27%, el d'excel·lència investigadora, i un 85%, el complement de TEU.

Aquesta vegada havia dit prou. Volia deixar el lloc a altres persones, tal vegada més joves, per seguir lluitant. Però la realitat és que no és gens fàcil trobar candidats a la JPDI; no hi ha cap retribució i

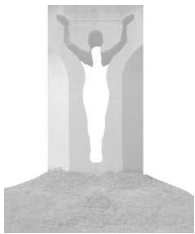
no compta en el currículum. Però, la dedicació d'una part del teu temps a treballar pel col·lectiu docent et proporciona una gran satisfacció personal i la veritat és que en aquests darrers anys m'ha fet sentir bé i molt considerada per la comunitat universitària.

Per tant, aquí ens trobam, per seguir lluitant per tancar un tema, que entre altres, ens ha quedat pendent, que és aconseguir un Decret de complements retributius amb una certa millora retributiva.

A part d'això, duré endavant aquesta legislatura amb molta d'il·lusió, ja que crec que podem fer moltes coses, tan amb el nou equip rector com amb el nou Govern; per exemple, fer front a l'aplicació de la reforma de LOU i del nou sistema d'acreditació del personal docent.

Quines són les reivindicacions que fareu al Rectorat?

Hem tengut una primera reunió de presentació de la JPDI amb la rectora Montserrat Casas i el Vicerector de Planificació Económicoadministrativa on es varen posar damunt la taula els temes més imminents, entre ells l'aprovació de la Reforma de la LOU.



Fotos cedides per Isabel Aguiló

Hi ha molta feina a fer per aconseguir que la UIB sigui la institució consolidada i de qualitat que la societat illenca es mereix, i més ara que amb l'aprovació de la reforma de la LOU suposarà la implementació de l'Espai Europeu.

En aquest procés els sindicats tenim un paper clau de canalització de les opinions i aspiracions del col·lectiu del professorat. Per això, ens sembla essencial i urgent la constitució de la mesa de la Universitat, integrada per la Conselleria d'Educació i els sindicats presents a la Junta de PDI, al Comitè d'Empresa i a la Junta de PAS, com a mecanisme estable per vehicular la participació del professorat en tots aquells temes que ens afecten, que són molts.

És fonamental la dotació de nous espais i serveis que millorin les condicions de treball, com l'adaptació de les aules i espais a les noves metodologies que requereix l'EEES; cal, doncs, que la Universitat s'impliqui en tot aquest procés.

També consider que cal lluitar per l'establiment d'un Pla de Prejubilació voluntària als 60 anys i 30 de

serveis, amb el 100% del salari en actiu, que fomenti una renovació planificada i tutelada del professorat, sense desaprofitar l'experiència i coneixements dels sèniors. Igualment s'ha d'intentar una millora dels drets socials amb un augment dels recursos que facilitin les ajudes per a formació, familiars, dietes... Demanam en concret l'equiparació del personal de la UIB amb el Fons Social dels funcionaris de la CAIB, que s'aplica també al professorat no universitari. Això suposa ajuts econòmics per a fills menors d'edat, parents amb discapacitat, ajuts per matrícula i llibres d'estudis oficials universitaris, per orfanat i viduïtat, etc. Finalment, una reivindicació feta a cada legislatura i encara no aconseguida és la creació d'una escola infantil al campus, la necessitam, ja!

També volem el català com a llengua vehicular de la UIB. Per això és necessari dotar-la amb un nombre suficient de classes de català, mitjançant l'articulació de diferents solucions: reciclatge i formació del professorat, amb un incentiu per l'esforç que s'hi hagi aplicat, augmentar el personal destinat al Servei Lingüístic de la UIB. Normalització gratuïta i àgil dels textos que produeixi el PDI.

Quines són les reivindicacions que fareu al Govern de la Comunitat autònoma?

Primer de tot vull dir, que estam molt contents amb el nomenament de la Directora General d'Universitat, Francesca Garcias, amb la qual esperam començar tot un procés de negociació que, si més no, pensam que serà molt fructífer. Les reivindicacions bàsiques per aquests 4 anys les enumeram a continuació:

Exigim la millora de les condicions per aconseguir els complements retributius autonòmics, i la seva consolidació normativa regulant-los per Decret de la CAIB. També demanam l'equiparació efectiva de les retribucions dels TEU amb els catedràtics d'educació secundària de Balears. És necessari, just i urgent pujar les retribucions del professorat associat, ja que cobra l'escala salarial més baixa. Els reptes i l'esforç que suposarà la implantació de l'Espai Europeu, fa més necessària que mai una millora retributiva dels associats, si aspiram a una docència de bona qualitat. També reivindicam el dret a la promoció a figures estables.



Creim que és molt important l'augment dels recursos públics per a la Universitat: un pla estatal de finançament de les universitats per assolir, almenys, la mitjana dels països de l'OCDE i propugnar que el Govern autonòmic aprovi una llei de finançament de la UIB que contribueixi a assolir la mitjana europea.



Estam molt contents amb la línia de metro i amb el carril bici, però necessitam la millora del transport fins a la UIB, que el Metro tengui freqüències que corresponguin amb les necessitats de la comunitat universitària i el manteniment i la millora del servei de la línia 19 de l'EMT.

Quines són les vostres reivindicacions respecte del Ministeri d'Educació?

L'aplicació transparent del barem amb l'acreditació del professorat per les promocions, en particular les de TEU a TU; la millora general de les retribucions: sou base, pagues extraordinàries d'import realment doble, clàusula de revisió salarial automàtica, recuperació del poder adquisitiu perdut en aquests darrers anys, equiparació de la residència amb Canàries. Respecte dels sexennis, seguirem lluitant per aconseguir uns criteris objectius i públics per a l'avaluació. Finalment volem demanar l'equiparació dels imports dels sexennis i quinquennis per a totes les categories de professorat. Que el procés d'acreditació que preveu la reforma de la LOU sigui transparent i

basat en barems objectius i negociats amb els sindicats. També exigirem que la negociació de l'Estatut docent o investigador universitari es faci amb el màxim consens i participació dels representants del professorat.

Teniu alguna reivindicació a fer respecte a la igualtat de gènere?

Volem que es garanteixi que cap dona no serà discriminada, directament o indirectament, per raó de sexe, especialment per les conseqüències derivades de la maternitat i l'assumpció d'obligacions familiars; per a això, proposam que en els òrgans de selecció i en les comissions de valoració del personal docent i investigador es garanteixi una participació equilibrada d'homes i dones en la presa de decisions, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades. □

VIATGES
Excursions guiades
torrents, escalada,
busseig, piragües,
esquí, snow...

CURSOS
Escalada, ascensió
amb corda,
primers auxilis
a muntanya

TENDA
MATERIAL:
Escalada, barrancs,
trekking, alpinisme,
esquí, snow...

TENDA
ON-LINE
www.esrefugi.com

ES REFUGI

Via Sindicat, 21 Baixos
Tel. **971 71 67 31**
Fax. **971 71 85 97**
refugi@base.net
07002 PALMA DE
MALLORCA

JOSEP ANTONI FRAU, president de la Junta de PAS, durà la veu del personal d'administració i serveis davant els òrgans de govern de la Universitat



Josep Antoni Frau és enginyer tècnic en Informàtica de Sistemes per la UIB. Des de 1997 ha fet feina al Centre de Tecnologies de la Informació de la UIB com a becari, laboral i funcionari. El 2003 fou elegit per formar part del Comitè d'Empresa a la llista de l'STEI-i. Després de les eleccions sindicals de 2007 ha estat elegit president de la Junta de PAS. A més de la feina a la UIB, ha estat professor de Formació Professional.

Amb quina il·lusió i quins reptes afrontareu com a president de la Junta de PAS de la Universitat?

Em sent molt orgullós que, de forma unànime, els membres de la Junta de PAS m'hagin escollit com el seu president. Aquests 4 anys implicaran el canvi d'una estructura del PAS dividida en dos grans grups -laborals i funcionaris- i quedarà constituïda, casi exclusivament, per funcionaris. Fins ara la Junta de PAS -que representa els funcionaris- , i el Comitè d'empresa -que representa el personal laboral-, funcionaven molt separats. Ara, tots els representants del PAS volem treballar junts com un únic òrgan. En el futur, esper que ajuntem esforços amb els representants de la resta de treballadors.

Com a president de la Junta de PAS vull dur la veu del personal d'administració i serveis (PAS) davant dels òrgans de govern de la Universitat. El PAS és el col·lectiu més implicat amb la Universitat, com ho demostra la participació massiva en totes les eleccions o l'èxit de participació que va tenir el concurs de propostes de millora, amb més de 100 propostes realitzades pel PAS. Malgrat aquesta gran implicació, moltes vegades el PAS té la sensació que no se'l té prou en compte.

Quines creus que són les necessitats i les reivindicacions que heu de defensar?

Els principals problemes de l'estructura del PAS són la precarietat laboral i la baixa qualificació de les



places corresponents. Abans del primer document de plantilla, més del 10% dels llocs de feina es cobrien amb contractes temporals, renovant-los cada 6 mesos o cada any (alguns durant més de 10 anys), sense comptar els contractes interins, per substitució, o per necessitats realment temporals.



El primer document de plantilla reconeixia ambdós problemes, però va quedar lluny de solucionar-los. La primera reivindicació és que el segon document de plantilla els solucioni definitivament i assegurí que no es reproduïxin. Lligat amb el segon document de plantilla s'ha de fer una definició de les funcions de cada lloc de feina. Aquesta definició permetria visualitzar com el PAS està realitzant funcions per sobre de les que els estan retribuïnt. A més, els representants del PAS hem de reivindicar la importància de la feina que feim.

La reforma de la LOU soluciona algun dels problemes que tenen els PAS?

Respecte al PAS la LOU introdueix dos canvis:

Ara indica que la gestió tècnica, econòmica i administrativa correspon al PAS, quan abans només li corresponia el suport, assistència i assessorament en aquestes activitats. D'aquesta forma es reconeix formalment la importància del nostre col·lectiu. I a més, dóna la possibilitat a la Comunitat Autònoma perquè assigni retribucions vinculades a la millora de la investigació i transferència de coneixements. Esperam que la Comunitat reconegui que tot el PAS contribueix a la investigació i transferència de coneixements, i ho tradueixi en incentius. □



Informàtica
Ciutat

Servei Tècnic
Venda d'Ordinadors
Servei a domicili



iciutat@arrakis.es

TEL: 971 289 898

FAX: 971 451 694

C./De la Balanguera, 10 baixos
07011 Palma de Mallorca

36 ANYS D'ESCOLA D'ESTIU

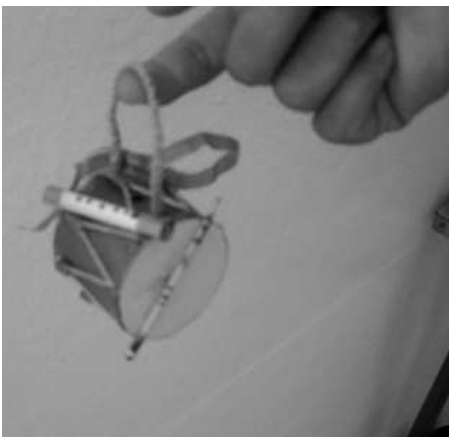
Catalina Thomàs Galmés Vellibre

Enguany s'ha celebrat la 36ena edició de l'Escola d'Estiu de Mallorca, com cada any, durant la darrera setmana del mes d'agost.



Just abans de posar-nos a fer feina de bell nou el mes de setembre, un grup ben nombrós de mestres, professors i professores hem compartit un espai i un temps molt especials, com cada any: enguany la trobada s'ha fet a l'IES Guillem Sagrera de Palma i s'han impartit un total de 19 cursos, repartits en dues franges horàries al llarg del matí.

L'oferta d'aquest estiu 2007 ha estat molt diversa; s'han tractat temes tan diferents com són la informàtica, l'acollida de l'alumnat nouvingut d'origen magribí, la música (un grup nombrós d'alumnes ha presentat una fantàstica òpera); la família i l'escola, el plaer de llegir, el tractament de la veu, la resolució dels conflictes a l'escola, la salut global i algunes necessitats educatives especials com són la dislèxia i la síndrome de Down, entre d'altres.



L'espai de temps comprès entre les classes ha estat dedicat a diferents i molt interessants intervencions: s'ha parlat de l'especulació i l'habitatge a Mallorca, així com del turisme i de les diferents propostes del grup de teràpia gestàltica *Aula de Gestalt*. Hem comptat amb la presència de paradetes de música, llibres i productes de comerç just que han tengut una bona acollida entre els i les participants.



L'Escola d'Estiu de Mallorca forma part d'un Moviment de Renovació Pedagògica que té la intenció de ser innovador, lúdic i, sobretot, pràctic. El Secretariat està format per una sèrie de persones que cada any, i de forma voluntària, s'encarreguen de posar en marxa aquesta iniciativa.

Ja ho sabeu, si teniu ganes de participar, sempre manquen mans!

Fins l'any que ve!

<http://mallorcaweb.net/escoladestiu>



CRÒNICA EN LILA



Àngels Cardona
Secretaria de la dona de l'STEI-r

"Si la civilització consisteix en progressar cap al futur, ha de ser per mitjà de l'aportació i la intervenció de les dones, dones amb plena participació política, dones amb plens poders per exercir la seva voluntat en el si de la societat".

Emmeline Pankhurst

Resum de les jornades de l'organització de dones FEMINISME AVUI: CLAUS, REPTES I PROPOSTES APORTACIONS A LA COEDUCACIÓ

Sempre és un plaer fer un resum de les jornades de l'Organització de dones dels STES-i i és un plaer perquè permet recordar tot allò après en un ambient agradable de participació i de compromís.

Enguany les jornades han tengut lloc a la ciutat de Granada i han comptat amb l'assistència de 270 dones de tot l'Estat espanyol i de Llatinoamèrica. La dinàmica que se segueix és sempre variada per afavorir l'intercanvi i defugir les disquisicions retòriques.

"...baldament ja s'hagi assolit la igualtat d'oportunitats, encara no s'ha arribat a la igualtat en el tracte ni a la igualtat de condicions..."

Així, es va començar amb una taula rodona titulada: *"Imaginando y construyendo el futuro"*. Les ponents foren Zuriñe del Cerro, que havia de parlar de Política feminista, Elena Simon, que ho va fer sobre Coeducació i Marta Scarpato, coordinadora de la Internacional de l'educació, que va intervenir amb el tema de Sindicalisme i gènere.

La inoblidable Maria José Urruzola, es feu present a través de la veu de Zuriñe, presidenta del col·lectiu Lanbroa. Lanbroa vol dir pluja petita, cameta d'aranya diríem aquí a la nostra terra, pluja que amara la terra i la fa fructificar; amb aquest títol ja ens podem imaginar la ideologia d'aquest col·lectiu l'objectiu del qual, consisteix a participar políticament per mitjà de la creació del Partit feminista, partit polític que ja du bastants anys de singladura.

Elena Simón ens va ajudar a reflexionar sobre el tema de la coeducació.



Per a ella coeducació és el sistema educatiu que, partint de la diferència entre els sexes, vol arribar a un món comú.

Igualtat en l'educació no és el mateix que educació en la igualtat i baldament ja s'hagi assolit la igualtat d'oportunitats, encara no s'ha arribat a la igualtat en el tracte ni a la igualtat de condicions. Més que parlar del principi d'igualtat, ella parla del principi d'equivalència ja que per a ella, equivalència remet a igual valor i no a ésser iguals. Desenvolupa aquest concepte en el seu darrer llibre anomenant la misogínia, el sexisme, la cultura patriarcal i l'androcentrisme com a posicions que impedeixen l'equivalència entre ambdós sexes.

Va ésser en el Tractat de Viena l'any 1993, quan es va reconèixer que els drets de les humanes eren drets humans. Posteriorment aquest postulat es va ratificar l'any 1995 a Beijing. Marta Scarpato ens va fer un recorregut per la trajectòria de les dones dins

el món sindical i destacà les nombroses dones sindicalistes que avui en dia hi ha a l'Estat espanyol, però que encara no estan en els llocs de negociació i decisió. És necessari fer una redistribució dels recursos, una redistribució del temps i una redistribució del poder.

Durant el debat posterior, va sorgir el tema de les escoles segregades. Si som diferents, per què no separar els sexes?

La conclusió final va ésser que el respecte a la individualitat tan sols es pot fer des del conjunt; a més, en el món, nines i nins, al·lotes i joves viuen junts; per què fer separacions que duen al desconeixement i a la pèrdua d'intercanvi i riquesa? Si és en nom de l'eficàcia, també es podrien separar persones molt intel·ligents de les que ho són manco, persones d'una cultura de les d'una altra, persones d'una classe social de les d'una diferent, i així fins arribar a una exhaustiva classificació que ens duria a educar



Fotos cedides per Àngels Cardona



monstres, amb un bon currículum acadèmic, això sí, però incapaços per a la convivència i la participació democràtica.

Dissabte dematí es varen presentar dues experiències amb molts anys de bagatge. Una, la que exposà Vicky Moreno de Barcelona: "Integrando diferencias" i l'altra, la de Marian Moreno sobre la creació del portal feminista "Ciudad de mujeres".

Vicky Moreno és la representant de "Ca la dona" de Barcelona, casal que acull nombroses experiències dutes a terme per grups de dones, dones maltractades, aula infantil, dones artistes, etc., que ara es troba en un moment d'expansió ja que el seu espai actual ha quedat petit.

La plana web "Ciudad de mujeres" va esser una agradable sorpresa per la quantitat d'activitats, blogs, informació, que comporta i que va creixent en el temps pel seu interès i actualitat.

Els tallers actius foren la dinàmica de l'horabaixa amb títols com "La construcción social del amor", "Heterosexualización y feminización de las relaciones afectivosexuales", "Autoras", "Hacia una ciudadanía plena: del sufragio femenino a la Ley de igualdad", "La participación política de las mujeres", "Mujeres transgresoras", "Herramientas para combatir la homofobia en la escuela", etc.

Aquests tallers foren participatius i s'intentà partir dels coneixements i experiències pròpies per arribar a conclusions constructives.

La jornada acabà amb un recital poètic, "El hilo de Ariadna", a càrrec de Nieves Simón que va fer un recorregut per diferents autores i autors combinat amb les seves reflexions sobre el paper de les dones en la societat.

"...Ecofeminismo", tema en el qual les dones tenim tantes aportacions a fer en la preservació d'un món digne per a les nostres filles i fills."

La sessió del diumenge va consistir en la presentació d'experiències i materials diversos. Lola Callejón, biòloga i educadora ambiental, presentà el tema tan d'actualitat "Ecofeminismo", tema en el qual les dones tenim tantes aportacions a fer en la preservació d'un món digne per a les nostres filles i fills.

Després es va presentar el llibre "Agentes de igualdad en contextos educativos interculturales" a càrrec de les companyes dels STES-i de Melilla i de la coordinadora del llibre Ana Isabel Lara. Aquest llibre constitueix una valuosa aportació per a les nostres aules tan riques culturalment sense obviar els entrebancs que això pot comportar.

També es va presentar el llibre "Globalización, comercio y género" de Sara Elisa Rosales, catedràtica d'estudis de gènere a Hondures en el qual es parla de la repercussió del fenomen mundial de la globalització econòmica sobre les dones.

Les dones palestines hi foren també presents amb la projecció de la pel·lícula "Un marido o la mitad o un cuarto" realitzada per elles mateixes sobre la poligàmia en el món àrab.

Les jornades es clausuraren de manera lúdica amb una actuació a càrrec del grup "Tomakandela" titulada "Desenmascarando machismos".

En resum, unes jornades molt profitoses per la qualitat de les ponències, la convivència i participació entre les companyes de tots els territoris i la creació de xarxes d'amistat, treball i compromís.

Hi quedau convidades totes les que ho desitgeu per al curs vinent.

Per a més informació, contactau amb:

dona@stei-i.org

Palma, 22 de maig de 2007

NEE: CENTRES ORDINARIS O CENTRES ESPECÍFICS?

Catalina Thomàs Galmés Vellibre

Les dues modalitats bàsiques d'organització escolar adreçades a l'alumnat amb necessitats específiques són els centres ordinaris, d'una banda, i els centres específics, de l'altra. En general, a partir de les disquisicions acadèmiques, inferim l'enorme conveniència d'intentar per tots els mitjans la inclusió dels infants amb necessitats educatives especials en els centres d'ensenyament ordinaris i, com a darrera mesura, i sempre tenint present unes consideracions molt estudiades, decidir que l'infant necessita anar a un centre específic perquè les seves característiques particulars són massa severes i necessiten una cura i un tractament molt més especials d'aquells que se li podrien donar en un centre ordinari.

Atendre la diversitat significa donar atenció individualitzada a la persona que més ho necessita; significa tenir la possibilitat material i horària (recursos i temps) de dedicar esforços a uns nins i nines que dins la resta es poden sentir segregats, perquè no troben les condicions adequades per assolir els aprenentatges que se suposa que els pertocuen per la seva edat. Atendre la diversitat no és segregat, sinó incloure, és facilitar eines a aquests infants per desenvolupar-se amb normalitat dins el món i la societat en què els ha tocat viure.

La inclusió és el futur, i entre tots i totes hem de construir una escola inclusiva. El que passa és que la integració també té uns límits: hi ha casos en què és molt complicat incloure un perfil dins una aula: casos, per exemple, de retard mental sever, és necessari que siguin tractats en centres específics, amb una atenció molt millor d'aquella que podrien rebre en un centre ordinari.

Segregar és excloure, és basar la diferència d'oportunitats en característiques físiques o psíquiques que impedeixen un normal desenvolupament de la persona entre altres persones. Hem d'anar cap a la no exclusió de ningú de la nostra societat, a partir de la tolerància envers la diferència. En lloc de centrarnos en allò que una persona no pot fer, fixar-nos en allò que sí que sap fer, que pot fer, per contribuir de manera positiva a la vida i al funcionament de la societat.



Alguns arguments interessants de conèixer que promouen una resposta diferenciada de la resposta ordinària per als alumnes amb necessitats específiques són els següents:

Miquel Castillo Carbonell, professor de l'IES Narcís Xifra de Girona, proposa fer un tercer grup (l'anomena C -alumnes amb necessitats semblants) com una manera d'integrar: pot ser discutible una opció com aquesta dins la idea d'una escola inclusiva, però el cert és que en aquest IES funciona. Castillo rebutja els mecanismes de compensació -basats en el dèficit- i aposta pel mecanisme de les competències; tot allò que l'alumne/a ha de saber per desenvolupar-se de forma hàbil dins la societat. Centrem en aquest concepte la idea del grup C. Ens demanem per què han decidit l'aplicació d'aquesta mesura:

Per una banda, per l'obligatorietat de l'etapa secundària, amb la qual l'alumnat ha d'assolir una formació de caràcter general que li faciliti l'entrada a altres camins; per altra, segons l'autor, no podem partir de principis generals que diuen quins agrupaments són convenients o no ho són; sinó que s'ha d'observar cada cas particular: no podem fer aquesta feina si tenim grups nombrosos, perquè no podem donar l'atenció necessària a cada persona. És per això que Castillo opta pel grup C. Parla de partir del fet concret, de l'infant que té un problema



específic dins de la realitat complexa de l'escola. Sempre utilitza la paraula *microcosmos* per definir l'escola; perquè creu fermament que és això: un petit món en què podem trobar el mateix que en el món real, a petita escala. Un món en què cadascun/a de nosaltres necessitam unes coses i no unes altres, i unes condicions i no unes altres per acomodar-nos a totes les situacions que sorgeixen.

Castillo també apunta el fet que aquest tipus d'agrupament pot ajudar a frenar l'absentisme, el fet de poder avaluar coses més concretes i més properes a l'alumne/a en cada moment, afavorir que els alumnes que no tenen aquestes necessitats també puguin assolir els seus objectius i puguin avançar a un ritme més ràpid (em sembla molt interessant aquesta reflexió perquè de vegades, en el nostre intent que els infants amb nee s'integrin, podem deixar de banda el ritme adequat per a aquests altres) i, finalment, facilitar la promoció -tant acadèmica com social- dels infants amb necessitats. Es tracta d'aconseguir que aquest alumnat específic també pugui sortir de la Secundària amb un títol i unes capacitats que el facin hàbil per desenvolupar-se en la societat.

Maria Teresa Ferrer Fàbregas, també professora de Secundària a Catalunya, en el seu article sobre aules obertes (experiències escolars compartides), defensa una resposta diferent de l'ordinària per als alumnes amb necessitats educatives especials. Com es fa?: ella parteix de la idea de compartir el projecte educatiu entre l'escola (en aquest cas IES) i l'Ajuntament, empreses diverses o petits negocis, de manera que part dels ensenyaments es desenvolupen no dins el centre escolar, sinó en l'entorn social; això sí, en hores lectives.

Per una banda, aquests al·lots i al·lotes poc motivats i amb risc d'exclusió social necessiten una atenció més individualitzada i necessiten manco classes teòriques i més capacitats manipulatives i de desenvolupament per a la vida diària.

Per altra banda, si els oferim com a context el món real, veuen clarament que allò que se'ls ensenya té una aplicació diària i útil dins la seva vida quotidiana.

Per què aquesta proposta? Ferrer dóna arguments importants que la justifiquen: augment de la



motivació d'aquests estudiants, alhora augment de la seva autoestima. Per altra banda, s'allibera l'aula ordinària de conductes disruptives que entorpeixen el normal funcionament de les classes i el professorat implicat sent que fa una feina productiva.

Pel que fa a la posició dels autors sobre la relació entre *comprensivitat i diversitat*, podem dir que Castillo es desmarca una mica de la línia teòrica de l'Ensenyament Secundari i entén que la diversitat necessita esser compresa, entesa com una necessitat a què l'escola ha de donar resposta, i per això s'"atreveix" a dur a terme una proposta arriscada i susceptible de ser molt qüestionada.

Ferrer aborda el tema des d'una altra perspectiva: oferim la possibilitat als nins diferents de dirigir aquesta diversitat cap a objectius positius, donant la possibilitat de sortir unes hores setmanals de les aules que tant els ofeguen i que tant poc els motiven. Se segueix considerant en tot moment aquests alumnes com el que són: alumnes de l'institut; aquesta és només una estratègia més dels equips docents per tractar la seva diversitat, per normalitzar en el més alt grau possible la seva situació. És una manera diferent de la proposada per Castillo: la seva proposava un tractament diferenciat dins l'IES; aquesta fa el mateix, però fora del perímetre de l'institut, la qual cosa dóna una altra perspectiva als al·lots/es implicats en aquest procés. Segons Ferrer, així no els segregam, sinó que els donam la possibilitat de perfilar millor les estratègies que necessiten. Sempre, no obstant, anant molt en compte perquè ells saben que formen part d'aquest grup diferenciat



per uns motius... i no s'han de sentir inferiors. És per això que l'autora defensa el dret de l'alumne/a a no voler participar-hi.

Com a opinió personal, puc dir que, pel que fa a l'aportació de Castillo, em sembla molt interessant la classificació que fa de les diversitats de l'alumnat: la diversitat en les capacitats (un serà millor en un procediment, una altra en un altre); la diversitat en les motivacions (com influeix en això la situació familiar de cada nin... nins que volen anar a l'escola, nins motivats per ca seva, nins molt desmotivats, nins sense il·lusió) i la diversitat emotiva: aquesta darrera crec que és essencial per entendre els infants, i ens cal una gran capacitat d'empatia per abordar-la. Ens hem de plantejar per què un nin o una nina tenen conductes disruptives dins la classe: què és el que no feim bé, per què aquell infant no se sent a gust dins la nostra aula, com ho podríem fer perquè emocionalment se serenàs i això li permetés seguir d'una manera acceptable una classe i pogués participar i compartir les activitats amb els seus companys i companyes.

També em sembla interessant la definició del grup C: és un grup d'alumnes diferenciat, sí, però això no impedeix el fet de compartir amb la resta activitats comunes de l'escola i també els crèdits variables. No m'agrada la idea de separar perquè crec que implica segregació, però potser el cas d'aquest institut és interessant per la cura pedagògica amb què es planteja aquesta "separació". La diferència rau en l'atenció específica que reben i en la manera d'avaluar-los (observarem diferents capacitats i, una vegada qualificats, no es parla de "notables" ni d'"excel·lents", s'avalua sobre insuficient, suficient i bé).

Volem que aconseguixin el Graduat en ESO, i aquesta exigència s'ha de mantenir inexcusablement. Es planteja aquesta diversificació com un dret: aquesta definició em sembla més interessant que la tan utilitzada d'"oportunitat". Aquests nins i nines han d'entendre que tenen el dret de treure el Graduat, i que les seves característiques especials fan que se'ls ensenyi d'una manera una mica diferent. Hem d'anar a la positivitat, mai no a la interpretació negativa d'aquesta ajuda.

Em sembla rellevant del tot la idea de Castillo de no prioritzar els continguts conceptuals, sinó aquells que facilitaran al nin la seva participació social, les

tasques quotidianes. També és interessant el paper destacat que es dóna en aquest procés al professor-tutor, i no tant al PT. És el tutor/a qui acompanya realment l'alumne/a, la responsabilitat de l'atenció a la diversitat no cau, doncs, únicament i expressa sobre el professional de l'educació especial, cosa que suposa una implicació molt més gran dels tutors (però alerta amb la dependència!) en els processos d'ensenyament-aprenentatge dels seus alumnes amb nee. La coordinació és contínua amb les famílies i amb la resta de l'equip docent.

Estic totalment d'acord amb l'autor amb la idea que potser aquest tipus d'agrupament romp el mite de la igualtat: però l'escola ha de respondre a les necessitats reals, i aquestes demanen aquesta mesura. Això sí, sempre ha d'estar pedagògicament supervisada i aprovada per tot l'equip docent.

És molt interessant la proposta de M. Teresa Ferrer: ensenyar als joves que els continguts de l'IES SERVEIXEN per a alguna cosa, que allò que se'ls explica no queda dins l'aula i s'oblida quan s'ha plasmat en el paper de l'examen, sinó que els serveix per fer-los la vida manco complicada. És molt positiu que visquin com a protagonistes i no com a receptors passius aquestes experiències: no només se'ls explica com es fa alguna cosa, sinó que la fan, l'experimenten.

Crec que hauríem d'incidir molt en la implicació de les institucions socials i polítiques de la nostra societat, per tal de no aïllar la institució escolar: moltes vegades l'escola se sent deslligada de la societat, des de l'escola defensam uns ideals i una manera de viure que després els alumnes no es troben a la vida "real", i això els decep i els deixa en una situació desfavorida mentre dura el procés d'adaptació a aquesta "realitat". No es tracta que aprenguin un ofici, es tracta que aprenguin uns hàbits i unes actituds per desenvolupar-se en la societat.

Bibliografia:

- Ferrer Fàbregues, Maria Teresa. Aules obertes a Perspectiva Escolar, núm. 311.
- Castillo Carbonell, Miquel. El grupo C: una estrategia integradora a Cuadernos de Pedagogia núm. 361. □

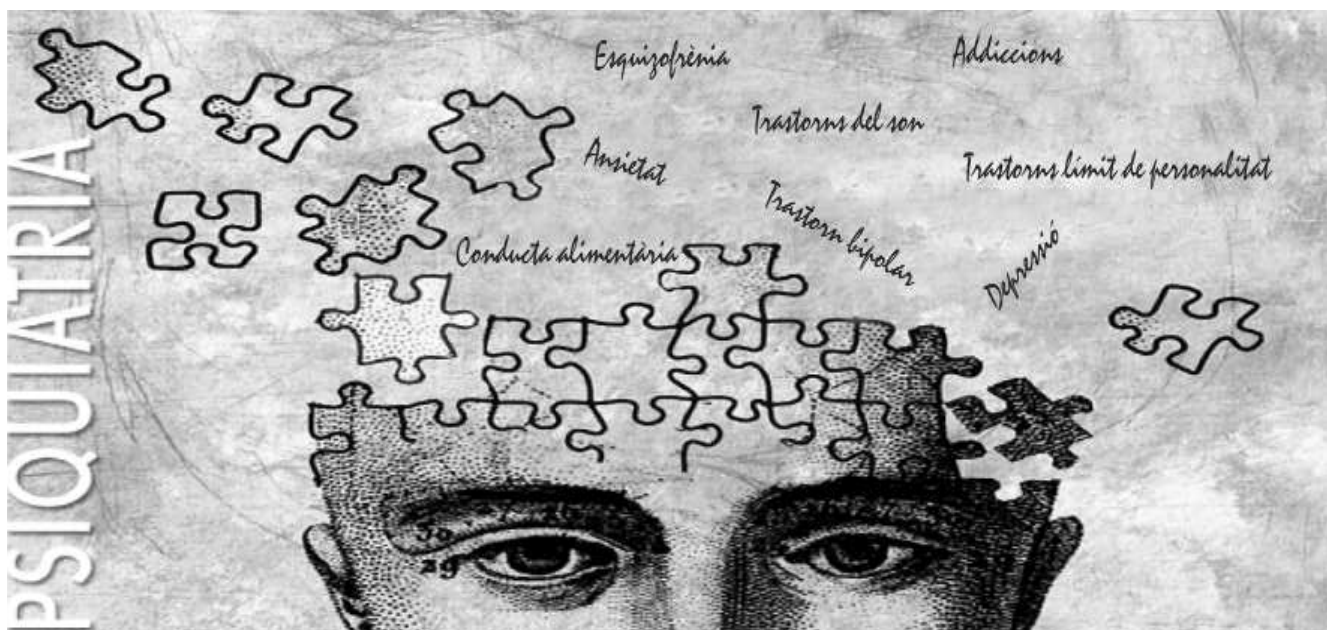
QUADERNS DE SALUT I SEGURETAT A L'ESCOLA: L'ESQUIZOFRÈNIA, UNA MALALTIA QUE COMENÇA A L'ADOLESCÈNCIA

Joan Fiol Reynés

Professor de Processos Sanitaris i de FOL

L'esquizofrènia és una malaltia psiquiàtrica greu, que té una incidència variable segons els estudis i segons els països, entre un 1% i un 0,3 % de la població. Els símptomes més característics d'aquesta malaltia són: al·lucinacions, deliris, conducta anormal i pensament desordenat. Les al·lucinacions són sensacions de tenir una experiència que no és real. Poden ser: auditives (veus que comenten actes de la persona o que li recriminen coses o li ordenen fer coses contra la seva voluntat), visuals i referides al propi cos (tenir la sensació de coses que corren pel seu cos). Els deliris són creences anormals que no són reals. Els més típics són els de persecució i perjudici. O bé creuen que hi ha una conspiració en contra seva o que determinades persones li volen fer mal. Com a resultat de tenir deliris i al·lucinacions, tenen un pensament prou desestructurat, amb freqüents entrades a ell dels seus propis deliris i al·lucinacions. Com a conseqüència de tot això, evidentment tendran una conducta anormal.

Respecte a les possibles causes d'aquesta malaltia hi ha diversos factors, no únicament factors genètics, malgrat que aquests hi són presents. S'ha descartat la teoria de la mare "esquizofrenogena", i es creu que és una malaltia provocada per una combinació de factors genètics i ambientals. Per una part va quedar demostrat amb els treballs d'*Ingraham et al. 2000 (Ingraham, L.J. & Kety, S.S. 2000) Adoption studies of schizophrenia*. que els familiars de primer grau d'un pacient esquizofrènic tenen major risc que la població general i, a més, que els bessons mono-zigòtics tenen més risc que els dizigòtics. Malgrat això també ha quedat demostrat, que perquè es manifesti la malaltia no basta el risc genètic. També s'ha detectat que la majoria de pacients amb esquizofrènia han nascut en els mesos de febrer, març, abril (Watson et al 1984; D'Amato et al 1991; Torrey et al 1997; Mortensen, 1999), això ens indica que hi ha qualche factor intrauterí que interactua (potser una infecció vírica, el tractament d'aquesta





infecció...), també hi ha més freqüència a les àrees urbanes però no se sap el seu significat (més malnutrició a àrees urbanes, més infeccions a àrees urbanes...). Hem de destacar la hipòtesi que pot tenir una etiologia vírica, hi ha diversos treballs en aquest sentit. El més conegut és el de Mednick que es va desenvolupar sobre la població de Hèlsinki que va patir l'epidèmia de grip de 1957 i efectivament es comprova que hi ha més freqüència d'esquizofrènia en els descendents de mares infectades el segon trimestre de l'embaràs.

"En edats majors o amb adolescents, els professors han de detectar aquests joves que són excessivament tímids i que es posen excessivament nerviosos en situacions socials..."

També s'ha demostrat que aquestes persones tenen més freqüentment baixa implantació de les orelles, les orelles aferrades al crani i paladar molt arquejat, i un increment significatiu de lateralitat mixta (emprar ambdues mans i distintes mans per a distintes accions) en els pacients amb esquizofrènia. També hi ha treballs que han comprovat que els pacients amb esquizofrènia tenen més antecedents de complicacions obstètriques. Un treball interessant és el de Beckmann (Beckmann H. & Franzak E. Season of birth effect reveals the existence of etiologically different groups of schizophrenia, 1992) que va demostrar un major naixement de malalts amb esquizofrènia a la primavera. Es varen estudiar 1299 pacients amb esquizofrènia nascuts a Berlín i va constatar que va existir un brot de bronquitis el novembre i desembre que va afectar també les mares embarassades en el segon trimestre, que varen tenir els fills el febrer i març. Els mateixos indicis els va trobar el Dr. Hirakawa que va estudiar una epidèmia de grip (influenza A2) que es va produir a Japó en el mes de març de 1962 i va estudiar el nombre de casos d'esquizofrènia detectats entre 1960 i 1964 i va observar que el major nombre de nascuts era el mes d'agost de 1962, és a dir, 5 mesos després del brot de grip i quan les embarassades estaven en el segon trimestre.



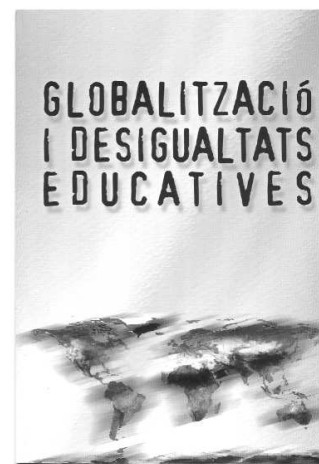
Una investigació similar és la de Sham i O'Callaghan que varen estudiar les epidèmies d'esquizofrènia que es varen produir a Anglaterra i Gales entre 1930 i 1960 i, per altra part, els diagnòstics d'esquizofrènia entre el 1970 i 1979 i també varen comprovar una major freqüència entre els nascuts que varen tenir una exposició al virus entre el tercer i setè més de gestació.

El paper dels mestres en aquesta malaltia hauria de ser saber observar i detectar aquells nins de 4 a 12 anys, que tenen una excessiva tendència a jugar tot sols i que rebutgen els jocs socials. En edats majors o amb adolescents, els professors han de detectar aquests joves que són excessivament tímids i que es posen excessivament nerviosos en situacions socials: parlar davant els professors, fer una exposició en públic o que tenen molt pobres relacions socials. □

Material elaborat i publicat recentment per l'Escola de Formació en Mitjans Didàctics de l'STEI-i

Globalització i desigualtats educatives

El Sindicat de treballadores i treballadors de l'ensenyament, intersindical de les Illes Balears (STEI-i) va organitzar el Seminari Internacional Globalització i desigualtats educatives. El llibre, en coherència amb l'estructura del Seminari, està organitzat en dos blocs centrals, precedits per un resum general. El primer bloc "La relació entre la globalització i les desigualtats educatives" concentra les ponències que tracten temàtiques com: els efectes de la globalització a l'educació, els mecanismes pels quals els agents globals influeixen en la política educativa, el paper de l'educació en l'agenda del desenvolupament, l'efectivitat dels programes d'educació focalitzada en la lluita contra la pobresa, etc. També conté una sèrie d'estudis de casos que ens permeten aterrar les anàlisis realitzades en països i sistemes educatius concrets. Entre els països analitzats hi trobam: Perú, Argentina, Guatemala, El Salvador i Hondures. El segon bloc "Alternatives i lluites per la igualtat educativa" conté aquelles ponències en les quals es recullen experiències, lluites i programes de política educativa que tenen per objectiu revertir la situació de desigualtat educativa predominant arreu. Les experiències i propostes compilades són d'allò més divers. Hi trobam: reflexions vers el sentit de l'educació intercultural; experiències "micro" impulsades pel professorat per a millorar la seva incidència en contextos d'exclusió social; experiències "macro", com la de l'actual govern veneçolà, amb la qual es pretén transformar el sistema educatiu de dalt a baix i així democratitzar l'educació a tots els nivells; i, finalment, l'agenda de lluites del moviment per l'educació pública que s'ha articulada en els darrers anys a escala europea.



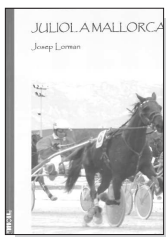
Comunicació per a la tolerància



Aquesta unitat didàctica ha estat traduïda, a càrrec de Catalina Thomàs Galmés, de la que havia elaborat Save the Children que l'havia centrada majoritàriament a Madrid i encara ha quedat bastant de material d'aquesta ciutat i Comunitat autònoma. La guia didàctica i solucionari ha estat d'elaboració pròpia a càrrec de Joan Lladonet. Les adaptacions que s'han fet han estat les d'introduir informacions de les Illes Balears i alguna d'altres comunitats autònomes, a part d'ampliar la informació amb diaris de les Illes i d'alguna altra comunitat. Aquesta UD està formada per tres parts: El mòdul Immigració, on es pot conèixer un poc més els i les immigrants, la seva situació i com poden integrar-se en el país. Després, el mòdul Mitjans de Comunicació, en el qual es presenta la imatge que aquests ofereixen dels i de les immigrants i també com funcionen els mitjans, com escullen les informacions que publiquen, quines diferències hi ha entre ells, etc. En el tercer mòdul, Anàlisi de Textos Periodístics, es dona l'oportunitat que l'alumnat faci les seves notícies i informacions, i aprengui a analitzar el contingut dels mitjans. Els temes escollits són: Dona i immigració, Delinqüència, Menors immigrants i Refugiats.

NOTA: Aquest material s'ha realitzat a l'Escola de Formació en Mitjans Didàctics de l'STEI-i i ha estat dirigit i coordinat per Pere Polo. Al carrer Marià Canals, 13, de Palma, el podreu trobar.

Llibres i dvd

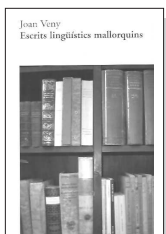


Lorman, Josep (2007)

Juliol a Mallorca

Palma. Editorial Moll (Sol alt, 13)

Quan en Ricard arriba a Mallorca per passar el mes de juliol a casa d'uns amics, confia que per fi podrà gaudir d'un merescut descans. Però les coses es compliquen: la desaparició en estranyes circumstàncies d'un membre del grup escologista GOB, un cas de corrupció urbanística a un espai protegit de la serra de Tramuntana, la possible implicació d'un alemany exnazi, les apostes clandestines a les carreres de cavalls, però també l'encontre amb n'Aina, converteixen les vacances d'en Ricard en una aventura plena de misteri.



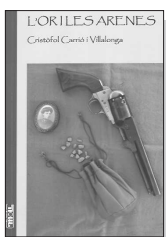
Veny, Joan (2007)

Escrits lingüístics mallorquins

Palma. Editorial Moll (Tomir, 61)

Aquest llibre, complement d'un altre d'anterior, *Espectura i oralitat a Mallorca* (Moll, 2003), recull diversos treballs sobre aspectes de lexicografia, cultura popular, entorn natural, onomàstica, seguits de semblances dels nostres lingüistes (Antoni M.

Alcover, Francesc de B. Moll, Aina Moll), dels poetes que han enriquit la llengua amb la seva aportació dialectal (Jaume Vidal Alcover, Damià Huguet) o de qui, havent treballat en tants de camps de la nostra cultura, no ha negligit la seva atenció a la llengua (Josep Massot). Als treballs que hi trobareu sobre el diccionari, cançons populars, llibres de costums de la pagesia, l'art de construir cabanes, etc., traspuja l'amor que l'autor sent per la terra, la cultura i la llengua catalana.

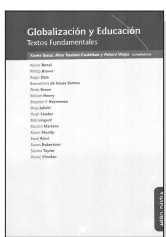


Carrí Villalonga, Cristòfol (2006)

L'or i les arenes

Palma. Editorial Moll

És una novel·la d'aventures clàssica, de personatges reals que recorregueren Amèrica i travessaren oceans per arribar finalment a Austràlia, on comença la gran aventura a la recerca d'or, ajudant a construir la primera línia de ferrocarril, introduint noves tecnologies per trobar aigua o menant una guarda de camells pel desert, i sempre amb l'aspiració de procurar una vida millor als que els envolten, els nostres protagonistes ens faran conèixer la valentia, el valor de l'amistat, de l'honradesa i de la paraula donada.



AAVV (2007)

Globalización y Educación. Textos fundamentales

Buenos Aires. Miño y Dávila editores

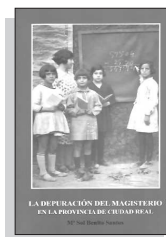
Els articles que formen aquest volum contribueixen a la comprensió dels efectes de la globalització en els processos i relacions educatives, així com a la revisió dels nostres punts de partida teòrics i instruments d'anàlisi per proporcionar explicacions plausibles del canvi educatiu en l'escenari actual. També permeten respondre molts dels interrogants que el fenomen de la globalització obre en el món educatiu.

Benito Santos, María Sol (2006)

La depuración del Magisterio en la provincia de Ciudad Real

Ciudad Real. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla - La Mancha

El franquisme triomfant, a més de desmuntar tot l'edifici educatiu republicà, va exercir sobre els docents una repressió intensa i despietada. Les represàlies arribaren com a resultat d'un procés de depuració, de "neteja", com els agradava recordar als vencedors de la nostra darrera Guerra Civil, desenvolupat en aquells anys maleïts durant els quals es va exercir una ferotge coerció sobre tota Espanya, però elegiren el terreny de l'educació com a preferent, perquè servís com a exemple d'escarment a tota la població. Per això, els càstigs s'aferrissaren en els i les mestres, en els professors d'institut i d'universitat.



Carrillo, Isabel (2007)

¿Es posible educar en valores en familia?

Barcelona. Editorial Graó (Familia i educació, 10)

Vivim en un món sense ètica ni moral? És cert que s'estan perdent els valors del passat? Quina responsabilitat tenim les mares i els pares en l'educació dels valors? Com es pot educar en valors a través de la quotidianitat familiar? Per què els valors o contra-valors que es pretenen en altres contextos tenen més influència que els que ensenya la família? Per què a vegades resulta difícil que els nins i nines assumeixin els valors i es comportin adequadament? La lectura d'aquest llibre és una invitació a pensar la pròpia realitat i la quotidianitat que es viu, una invitació a mirar i mirar-se, a sentir i sentir-se, a pensar i pensar-se per idear creativament com haurà de ser el quefer educatiu en el propi context familiar, com dibuixar trobades de diàleg i afectivitat que condueixin a descobrir, a construir i a viure els valors.



Serveis Educatius de les Pitiüses S. Coop.

Puig des Molins

Museu Arqueològic d'Eivissa i Formentera

La realització d'aquest DVD ha comptat amb la col·laboració de dos coordinadors, dissenyadors gràfics de programació multimèdia, historiador i assessor històric, il·lustradors, assessorament lingüístic, didàctic i musical. S'ha realitzat quan s'han complert cent anys d'història (1907-2007) del Museu Arqueològic d'Eivissa i Formentera.

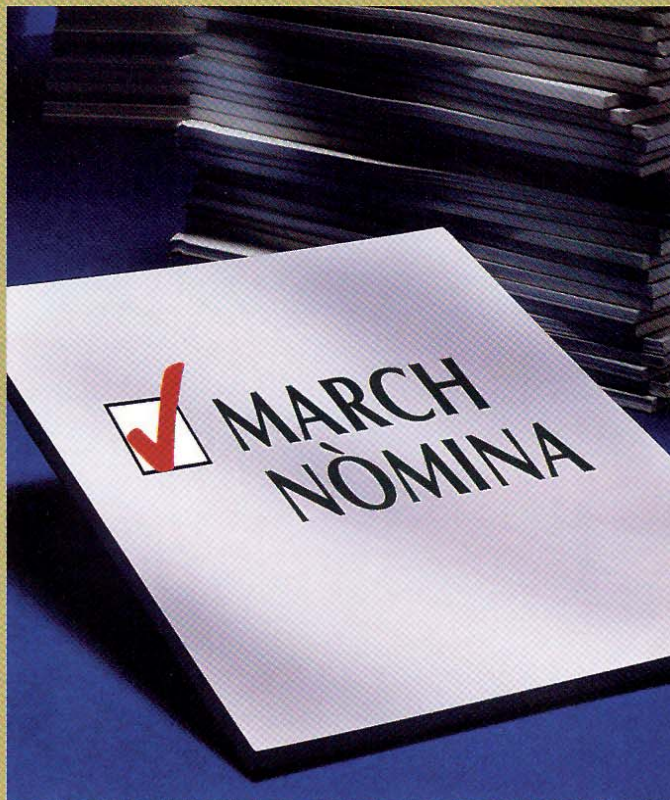
Té ajuda d'il·lustracions animades, visita virtual, textos, fitxes, blocs, etc. Trobam un menú principal per descobrir les Pitiüses en temps dels púnics i a través d'aquest menú es pot descobrir el museu i conèixer la seva història, els descobriments i les excavacions. Es pot conèixer la història antiga d'Eivissa i la dels seus déus, els hipogeu de la mula amb visita virtual i explicacions. Es poden fer activitats a través de quatre blocs diferents i hi ha quatre fitxes per imprimir i un qüestionari. També es poden fer jocs interactius. També es pot triar fer uns itineraris didàctics amb indicació de la dificultat, que són propostes a través de les quals s'ha de superar una prova per obtenir la clau per descobrir els secrets de l'antiguitat. Els itineraris són: El panteó dels déus, el món dels morts, la vida a Ibsos i el món marítim.



SERVEI NÒMINA

Oferta especial per a personal docent

Has examinat la teva nòmina?



Afegeix punts a la teva
qualitat de vida:

- Assegurança d'accidents sense cost.
- Assegurança multiassistència sense cost.
- Condicions especials a préstecs personals i hipotecaris, avançaments de nòmina, dipòsits a termini, plans de pensions i fons d'inversió.
- Servei de banca a distància.
- Targetes VISA i 4B-MasterCard.

Informi-se'n a les nostres oficines o telefonant al **901 111 000**



ATLANTIS
assurances

Condicions especials
per pertànyer a

a **STEI-i**
INTERSINDICAL

l'assegurança
auto a la teva mida



8 opcions
combinables
per a assegurar
el teu vehicle

- ❑ **25%** de descompte per a tot el sector docent.
- ❑ **2 anys** de valor de nou.
- ❑ Reclamació de danys com a vianants i ciclistes.

I, a més:

5% de descompte per pertànyer a l'Stei-i.

4% de descompte per pagament anual.

Preus especials en contractar més d'una assegurança.

Truca'ns ara!

901 500 300

www.atlantis-seguros.es

Visita **ATLANTIS a Palma:**

C. Francesc de Borja Moll, 10

Tel. 971 71 86 81