

*“Afermem per millorar,  
fem tots junts el futur de la UB”*

## **PROGRAMA DEL CANDIDAT A RECTOR**

**Dr. Josep Samitier i Martí**

22 d'octubre de 2008

## **INDEX**

### **1 COMPROMÍS AMB LA UNIVERSITAT DE BARCELONA I LA SEVA MISSIÓ**

#### **2 PRINCIPIS I ESTRUCTURA DE GOVERN**

- 2.1 Els principis de l'acció de govern que necessita la Universitat de Barcelona
- 2.2 L'estructura de govern que necessita la Universitat de Barcelona

#### **3 UNA UNIVERSITAT CENTRADA EN LES PERSONES**

- 3.1 La política i l'acció de govern respecte de l'estudiantat
- 3.2 La política i l'acció de govern respecte del personal acadèmic
- 3.3 La política i l'acció de govern respecte del personal d'administració i serveis
- 3.4 La qualitat i els serveis per al conjunt de la comunitat universitària

#### **4 UNA UNIVERSITAT PÚBLICA COMPROMESA AMB LA SOCIETAT, A LA QUAL PRESTA SERVEIS EDUCATIUS I CIENTÍFICS**

- 4.1 La política acadèmica i docent
- 4.2 La recerca
- 4.3 El doctorat
- 4.4 La innovació i la transferència de coneixement
- 4.5 Els sistemes d'informació, documentació i difusió del coneixement

#### **5 L'EQUILIBRI ENTRE LES ARRELS LOCALS I LA DIMENSIÓ INTERNACIONAL DE LA UNIVERSITAT**

- 5.1 La política lingüística
- 5.2 La política internacional de la Universitat de Barcelona
- 5.3 Cooperació i solidaritat

#### **6 UNA UNIVERSITAT AMB UNA ESTRUCTURA ORGANITZATIVA EFICIENT I ECONÒMICAMENT SOSTENIBLE**

- 6.1 La situació econòmica
- 6.2 L'organització. Model de presa de decisions i model de gestió

#### **7 CANDIDAT**

#### **8 EQUIP DE GOVERN**

## 1 COMPROMÍS AMB LA UNIVERSITAT DE BARCELONA I LA SEVA MISSIÓ

Com a missió de la Universitat de Barcelona, entenem que la nostra institució defineix la seva identitat i voluntat de servei a la societat del nostre país fent seus els principis i valors generals definits a la *Magna Charta Universitatum*, acordada el setembre de 1988. En aquesta carta es reconeixen, en síntesi, els valors humanistes de la tradició universitària europea, amb lleialtat als ideals d'autonomia enfront de tota autoritat política i poder econòmic; es reconeix també la indèstria vinculació de la docència i la recerca; així com la necessària cooperació més enllà de les fronteres polítiques i culturals i l'enfortiment dels lligams entre les universitats europees.

És aquesta també la nostra visió de la Universitat de Barcelona. En aquest sentit, volem remarcar en el nostre programa tres grans trets característics de la capacitat i del potencial de la Universitat de Barcelona: la *diversitat*, la *creativitat* i el *lideratge*. És una universitat diversa i heterogènia perquè és generalista i combina una recerca intensiva amb una àmplia oferta acadèmica que respon a les necessitats de la societat. És una universitat creativa i innovadora perquè ha sabut idear noves respostes docents, científiques i organitzatives a les canviants situacions a què ha de fer front una universitat moderna. És una universitat líder que ha d'exercir aquest lideratge, no sols com l'única universitat de l'Estat espanyol entre les dues-centes millors del món, sinó també com la universitat històrica de Catalunya, referent del nostre sistema universitari i amb aspiracions de contribuir des de la realitat del nostre país a un entorn de coneixement global.

Cada un d'aquests trets característics s'ha de basar sòlidament en tres dimensions fonamentals que, al nostre entendre, acaben definint una universitat del segle XXI, moderna i oberta al futur: la *qualitat*, la *participació* i el *compromís*.

### ***Primer eix. Diversitat***

El nombre elevat d'estudiants de la Universitat de Barcelona i la mateixa història han acabat configurant una universitat amb molts centres i molts ensenyaments, amb un ventall de formacions divers i ampli. Tanmateix, com diu el Dr. Bricall en el pròleg de presentació del Document base del Pla marc Universitat de Barcelona Horitzó 2020 "lluny de ser una institució sobretot de formació, aquesta universitat té un rol de primeríssima línia a Espanya per la qualitat de la seva recerca, a part de merèixer valoracions molt positives a escala internacional respecte de la resta de les universitats peninsulars".

Ho avala també l'informe d'avaluació institucional fet per l'European University Association (EUA) i presentat el passat mes de maig, quan indica que "la Universitat és rica gràcies al conjunt de persones que formen la seva comunitat i té moltes possibilitats de capitalitzar aquesta fortalesa en el nou entorn acadèmic i científic del segle XXI... també amb relació a les seves dimensions i a la seva diversitat, la Universitat de Barcelona ofereix una oferta d'ensenyament única a Catalunya i possiblement a Espanya, pel que fa a la varietat i a la complementarietat potencial de disciplines i especialitats bàsiques, entre tota la gamma de nivells acadèmics, des de la llicenciatura fins al doctorat... d'acord amb la seva oferta d'ensenyament, a la Universitat de Barcelona també es duu a terme molta recerca... atesa l'amplitud d'experiència acadèmica disponible a la Universitat i la importància creixent de

desenvolupaments interdisciplinaris, la Universitat de Barcelona també té la capacitat d'unir forces i cooperar en estructures acadèmiques en àrees concretes, tant internament com externament".

Entenem que és aquesta diversitat, aquest element característic, que reflecteix també una vinculació intensa entre recerca i docència, el que hem de convertir en el nostre principal valor i orgull i en el nostre node multiplicador, buscant, sobre la base d'aquesta diversitat, el conjunt harmònic que beneficiï tota la institució. En efecte, la rica diversitat de la Universitat de Barcelona és un patrimoni que ens diferencia d'altres universitats i del qual cal tenir cura. Diversitat de missions que la mateixa societat ens reclama, i que es configura en una diversitat de disciplines formatives i una diversitat d'àmbits de recerca.

Nogensmenys, el risc de la diversitat pot ser el de la disgregació d'esforços i la pèrdua de cohesió interna de la institució. L'element clau per evitar-ho i per mantenir una institució cohesionada, integrant el valor que aporta aquesta diversitat, resideix en la voluntat d'aconseguir que, en tots els àmbits de la nostra activitat universitària, es treballi per cercar de forma radical els mecanismes que permetin la constant millora de la seva qualitat. Aquest compromís per la qualitat implica que no es pot assolir sense definir estratègies i prioritats (sempre en el context de la diversitat) i que aquestes millores han d'abastar tots els aspectes de l'activitat universitària (docència, doctorat, recerca, gestió, relacions amb la comunitat...).

Així mateix, entenem que cal que tots i cadascun dels membres de la comunitat universitària (estudiants, personal d'administració i serveis i personal acadèmic), cadascú des de la seva responsabilitat i del seu àmbit de participació, s'identifiqui plenament amb el projecte comú, enriquidor i plural de la Universitat de Barcelona i se'n senti partícip. Més enllà de la discrepància o la crítica a accions específiques, que enriqueix el debat i permet d'avançar de forma integrada, cal que, en aquests moments i els propers quatre anys, prevalgui el consens per una transformació de la Universitat que permeti de mantenir els seus valors fundacionals i humanistes i que a la vegada sigui un referent per a la nostra societat en les necessitats i reptes culturals, docents i de recerca que té plantejats.

Tan perjudicial és mirar el passat com a únic element de referència de la Universitat com oblidar les arrels i els valors que han permès que la nostra institució, gràcies a la feina molt sovint anònima de molta gent, hagi sobreviscut fins als nostres dies, de vegades en situacions històriques molt difícils, i que pugui afrontar el futur amb tantes fortaleses com no havia tingut mai. Tampoc es pot esborrar tot el que s'ha fet fins al moment, pensant que tot el que és nou és, per definició, millor en el món de la Universitat. Des de la nostra perspectiva, la Universitat és canvi, és debat, és transformació, és generació de noves idees, es basa en les interaccions de les noves generacions acabades d'arribar a la Universitat amb les generacions que les hem precedit i que ara hi treballem, en aquesta universitat.

Per impulsar la *diversitat* de la Universitat de Barcelona i explorar-ne totes les potencialitats, ens cal que la comunitat universitària sencera se senti orgullosa de formar-ne part i de ser-ne membre actiu. Cal, així, que les diferents activitats de la Universitat es percebin, de forma general, com a part de la nostra contribució individual a un projecte comú més ampli. Aquest compromís implica també facilitar els mecanismes de participació i d'integració de tots els col·lectius. A la vegada, aquesta aposta per la *diversitat* requereix, de les estructures de la Universitat, un grau de flexibilitat elevat per adaptar-se a les diferents realitats i permetre el màxim desenvolupament de cada realitat particular, dins d'un marc general de potenciació de la Universitat de Barcelona.

Perquè només refermant la nostra diversitat, mantenint-la i donant-li valor podrem continuar exercint el lideratge del sistema universitari català i configurar-nos com una institució universitària europea de referència. A la nostra manera, no com una universitat exclusivament dedicada a la recerca ni com una universitat exclusivament formadora; ho podem fer com una universitat rica en la seva diversitat.

### ***Segon eix. Creativitat***

La Universitat de Barcelona és i volem que continuï sent una universitat creativa. Creativa en totes les seves missions, creativa en la seva transformació, creativa en la seva definició d'un perfil docent i investigador propi, creativa en la capacitat d'intercanvi i transferència de coneixement i creativa per contribuir de forma decidida a l'aportació d'idees i a la generació d'opinió per al progrés social.

Ens ho reconeixia també el Comitè Extern de l'EUA quan, en el seu Informe final, afirmava que "...la Universitat és rica en recursos humans i té moltes possibilitats de capitalitzar aquesta fortalesa en el nou entorn acadèmic i científic del segle XXI" i valorava "la capacitat notable de la Universitat de Barcelona per trobar solucions creatives a reptes estructurals i administratius, per tal de permetre activitats noves al nivell més alt".

Aquesta creativitat ha de resultar també un instrument de millora constant de la qualitat en la nostra activitat universitària. Es tracta d'un aspecte relacionat amb els indicadors de finançament per objectius i que té, sense dubtes, una dimensió de qualitat percebuda per part de les famílies que envien els fills a la Universitat o dels ocupadors que contractaran els nostres titulats; en definitiva, qualitat percebuda pel conjunt de la societat catalana.

Aquesta afirmació i exigència de la qualitat són les que la societat ens demana. Entenem la qualitat com un servei per millorar la docència de tots els nivells, grau, postgrau, doctorat, i la recerca en totes les branques, tant en la generació de nou coneixement com en la capacitat de retornar a la societat part del coneixement generat, mitjançant la nostra implicació en l'impuls i la transformació del que s'anomena *societat del coneixement*. Aquesta qualitat també inclou el sistema organitzatiu i tot el procés de gestió intern de la Universitat. Cal aconseguir que la gestió i els processos es percebin com un veritable mecanisme per assolir els objectius plantejats. Per això cal millorar els mecanismes de gestió de la informació i facilitar a l'usuari la tasca de recollida i gestió de dades. Aconseguir-ho és una de les prioritats i per assolir-ho cal que, a partir d'una primera anàlisi d'esforç i benefici, s'inverteixi en les mesures que permetin de modernitzar la gestió i descarregar el personal de la Universitat de certes tasques repetitives.

Entendre la cultura de qualitat vol dir que tothom, des del seu nivell de responsabilitat, se n'ha de fer copartícip, i vol dir, sobretot, definir estratègies i compromisos. Amb aquesta finalitat, cal incorporar la cultura de la qualitat en tots els processos i les activitats de la Universitat de Barcelona. Per dur-ho a terme continuarem disposant de la tasca de l'Agència de Qualitat.

A partir de la nostra història i de la nostra capacitat i les nostres fortaleses, volem que tots els membres de la comunitat universitària puguin compartir els elements comuns que configuren les fortaleses intrínseques de la Universitat de Barcelona. Aquesta voluntat de compartir experiències i projectes requereix la participació activa de tots els membres de la comunitat

universitària. Això serà el que farà possible la transformació de la Universitat d'una forma innovadora i, al mateix temps, respectuosa amb l'herència i la tradició cultural i humanística de la Universitat de Barcelona. Aquest llegat històric és el que ens proporciona un significat i un context intel·lectual que ens permeten d'afrontar els canvis i els nous reptes, ja que ens dóna coherència i ens aporta un sentit col·lectiu de propòsit i continuïtat.

Així, volem que la Universitat de Barcelona actuï de forma decidida per tal d'estar a l'avantguarda dels sistemes d'ensenyament i de recerca de la nostra societat, vol actuar com a institució líder en la formació de futurs investigadors, continuar generant nou coneixement i ser el punt de trobada on la frontera del coneixement es transforma en aplicacions per a la societat. Volem que la Universitat de Barcelona constitueixi l'escola d'aprenentatge i l'arxiu del saber per dur a terme i fer possible el que anomenem *societat del coneixement*.

D'altra banda, arrelats com estem intel·lectualment al territori, volem contribuir a la creació de coneixement global, fent de portaveus de la cultura de Catalunya i de receptors d'altres cultures en el marc d'un humanisme universal, al mateix temps que actuem com a generadors de noves idees. En aquest sentit, volem aprofundir en la recerca interdisciplinària i transdisciplinària, més centrada en els problemes plantejats que en les disciplines acadèmiques, reforçant la rellevància del procés col·lectiu a partir de la contribució i l'aportació individual.

Col·lectivament, a la Universitat de Barcelona volem treballar de forma coordinada en la generació, interpretació i difusió del coneixement, des de la nostra rica diversitat, tal com va ser, en el seu moment, la Universitat humboldtiana. Volem acompanyar el procés d'aprenentatge dels nostres estudiants, facilitant coneixements i competències perquè siguin bons professionals i ciutadans. Volem desenvolupar programes i activitats per ajudar al creixement personal i professional de tots els seus membres. Tenim molt clara la necessitat de la transparència i la rendició de comptes a la societat, basada en el fet d'aconseguir objectius que puguin ser valorats, en molts casos, mitjançant un conjunt d'indicadors. La vocació de servei i la disponibilitat per treballar a favor de la millora de la universitat ens fan promoure, quan sigui necessari, el canvi o l'evolució d'estructures, processos i actituds.

Cal que el principi d'equitat estigui present en totes les nostres accions tant de relació interna dins la pròpia comunitat universitària com de relació amb tota la societat, i, per tant, considerem que el pacte i el compromís subscrit mitjançant acords o contractes programa ha de ser el mecanisme per canalitzar els diferents punts de vista i els interessos contraposats, com a fruit d'un procés negociador respectuós amb la discrepància, però ferm amb la voluntat d'assolir la millora global. Considerem necessari aprofundir en el nou paradigma de la gestió pública, en què la planificació estratègica s'orienta a l'obtenció de resultats, segons el camí plantejat en el Document base del Pla marc Universitat de Barcelona Horitzó 2020. En aquest sentit, el canvi del model de finançament del sistema universitari cap a un model més basat en l'assoliment d'objectius implica un compromís de participació més gran, però també de benefici, per a tota la comunitat universitària.

Assolir aquests objectius generals i prosseguir en aquesta evolució creativa requereix la implicació activa de tota la comunitat, estudiants, personal d'administració i serveis i personal docent i investigador, respectant els trets essencials de les diferents cultures presents en la Universitat, però construint oportunitats per tal de produir interaccions que donin lloc a la concreció de noves iniciatives. Una comunitat universitària creativa ens permetrà d'avançar, de manera més segura, en un procés en el qual caldrà assumir alguns riscos i que demanarà, per

tant, processos de revisió i d'avaluació i, si escau, de rectificació, i també que les decisions més rellevants siguin assumides col·lectivament.

### ***Tercer eix. Lideratge***

La Universitat de Barcelona, per la seva història i pel nombre i qualitat dels ensenyaments i de l'activitat de recerca, exerceix un paper de lideratge fonamental dins el sistema universitari del nostre país i de l'Estat espanyol. Aquest lideratge, el volem exercir amb un fort component de col·laboració i complicitat amb les altres universitats del sistema universitari català, dins del que avui anomenem *Universitat de Catalunya*, en el benentès que tenim la màxima responsabilitat per fer que la Universitat catalana es desenvolupi al més alt nivell i sigui reconeguda arreu del món com una institució líder. És en aquest doble lideratge, internacional i del país, on la Universitat de Barcelona manté el compromís de defensa dels valors de la Universitat pública, democràtica i catalana, rebutjant qualsevol tipus de discriminació i fermament convençuda dels valors de la qualitat i de la millora constant.

En definitiva, entenem també que el lideratge i el compromís s'exerceixen moltes vegades amb més eficàcia si es col·labora de manera còmplice amb altres universitats, amb institucions científiques i culturals i entitats públiques i privades que coincideixin amb els nostres objectius i estiguin disposades a compartir-los.

La Universitat de Barcelona ha de continuar desenvolupant també una funció social cabdal: generar i difondre el coneixement necessari per resoldre els problemes que té plantejats la societat, cobrint tots els reptes socials, culturals, tecnològics, econòmics i polítics. Per tant, ens comprometem també a continuar sent, com a servei públic autònom, una instància crítica que fa sentir la seva veu. Una universitat que s'atreveix a pensar, reflexionar i aprendre i que s'atreveix a fer sentir la seva veu, crítica i analítica sobre els problemes que té la nostra societat, tant a escala local com global. Una universitat que, des de l'autonomia que ha assumit, s'implica per aportar idees per al debat i l'anàlisi.

A partir de les missions bàsiques de la docència i la recerca, la Universitat de Barcelona exerceix una tercera missió cultural, de transferència de coneixement, tant del generat en el mateix si de la institució universitària, com del que es genera globalment i a l'adaptació del qual col·labora. En aquest procés, és fonamental refermar la confiança de la societat envers la Universitat i assegurar el paper estratègic que tenim, com a universitaris, en el desenvolupament de la societat del benestar.

Les persones són la part substantiva de la Universitat de Barcelona. En aquest sentit, el reconeixement de les activitats que duu a terme el personal acadèmic, una previsió de contractació i de promoció que tingui en compte la qualitat dels mèrits i que s'apliqui segons els recursos disponibles i les prioritats assignades, ha de ser el marc global de la política de personal acadèmic. Com es proposa en el document base del Pla marc Universitat de Barcelona Horitzó 2020, cal fer un esforç per atraure talent, però també per retenir-lo mitjançant accions específiques; i aquestes accions han de ser compatibles amb un procés de renovació de la piràmide d'edat que actualment tenim. És un procés molt complex en un moment de recursos econòmics insuficients i que, per tant, requereix mesures extraordinàries que han de ser negociades i finançades amb els responsables del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa. El relleu generacional natural, producte del pas dels anys, no pot afeblir la capacitat científica i docent de la Universitat de Barcelona. Hem de continuar

vinculant els nostres mestres amb la Universitat, a la vegada que aconseguim incorporar de forma eficient les noves generacions de professors universitaris.

En l'àmbit del personal d'administració i serveis, la qualitat comporta determinar una carrera professional que permeti de donar prestacions més satisfactòries en funció de millores en la capacitació del personal i d'una més gran implicació en els nous processos derivats de l'evolució de l'activitat universitària. La relació de llocs de treball, procés que s'ha desenvolupat durant els darrers tres anys de manera notòria, en constitueix una primera etapa. Cal finalitzar el procés de negociació amb els representants del personal, per tal de facilitar el pacte global que permeti d'aplicar-la. El desenvolupament de la relació de llocs de treball és un objectiu assumible si, en conjunt, sabem prioritzar i ordenar el calendari d'actuacions segons els recursos i l'obtenció de resultats.

Amb els estudiants, cal que puguem establir polítiques i iniciatives conjuntes que permetin més implicació i col·laboració en les diverses activitats universitàries. L'estudiant és el centre de l'activitat i dels processos pedagògics universitaris i cal continuar fomentant totes les iniciatives que permetin de garantir una participació i un compromís més grans en la vida i el desenvolupament de la Universitat. Més enllà de l'acció directa de la formació acadèmica, moltes de les accions transversals que fa la Universitat tenen com a elements cabdals la implicació i la participació dels estudiants.

Però la Universitat de Barcelona es caracteritza per ser un element de cooperació i col·laboració i vol continuar sent-ho, tant en l'àmbit local com internacional, en la millora cultural i educativa dels sectors o societats més desvalguts. Així, l'aproximació de la Universitat de Barcelona envers sectors com la immigració a casa nostra, o la cooperació al desenvolupament en països del tercer món, formen part del nostre compromís amb la societat que ens envolta. La Universitat de Barcelona basa aquest compromís en el rigor de la seva actuació i en la fidelitat als principis ètics de respecte i consideració envers les persones i les entitats que hi col·laboren.

També en la nostra societat, la Universitat de Barcelona ha de continuar sent partícip i impulsora tant dels nostres valors com de la llengua i cultura catalana en totes les seves expressions. A més a més, el nostre patrimoni històric, bibliogràfic, artístic, museístic i arquitectònic demana una atenció específica, atès que forma part del bagatge històric i cultural del nostre país, i del qual som dipositaris per a les properes generacions.

El nostre compromís inclou també seguir obrint al màxim la Universitat a tota la societat, mitjançant activitats com la Universitat per a la gent gran o la Universitat solidària, o contribuint a activitats culturals com, per exemple, exposicions i actes musicals.

\*\*\*\*\*

Aquests tres eixos, diversitat, creativitat i lideratge, que defineixen les característiques i el tarannà bàsic de la nostra institució, en constitueixen, al nostre entendre, els pilars fonamentals. Són pilars vinculats entre si que es reforcen mútuament i que tenen com a basament, d'una banda, l'aspiració permanent d'augmentar la nostra qualitat, d'una altra, la participació activa de tots els membres de la comunitat universitària, i, finalment, el compromís ferm amb la Universitat de Barcelona i amb la societat que servim i de la qual formem part. Volem afermar aquests principis per continuar la nostra tasca universitària i arribar a oferir al nostre país la millor Universitat de Barcelona.



## **2 PRINCIPIS I ESTRUCTURA DE GOVERN**

La missió i el compromís amb la Universitat de Barcelona exposats es concreten en les polítiques i propostes que es formularan a continuació en els apartats respectius, tant en relació amb els diferents col·lectius de persones que constitueixen la comunitat universitària, com amb relació als diferents àmbits de l'activitat de la Universitat. Tanmateix, i abans d'explicar en detall aquestes polítiques i propostes, convé referir-se als principis de l'acció de govern i a l'estructura de govern que aquesta candidatura proposa i que considera que són els que la Universitat de Barcelona, en una situació de cruïlla decisiva com l'actual, necessita per afrontar els propers quatre anys.

### **2.1 ELS PRINCIPIS DE L'ACCIÓ DE GOVERN QUE NECESSITA LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**

La perspectiva dels tres eixos fonamentals de la diversitat, la creativitat i el lideratge, acompanyada de les dimensions de qualitat, participació i compromís, constitueix una manera útil d'expressar la nostra visió sobre els principis i valors de la Universitat de Barcelona, que encaixen perfectament amb les missions i els valors que reconeix l'Estatut de la Universitat de Barcelona. Tanmateix, convé insistir en alguns dels principis que han de guiar l'acció de govern que aquí es proposa.

Com a principi d'acció de govern, la primera idea gira entorn de l'eix de la diversitat esmentada i que es pot abordar de moltes maneres. La nostra rica diversitat és un valor que ens beneficia a tots i del qual, per tant, tots podem i ens hem de sentir orgullosos i volem traslladar aquest plantejament al conjunt de la comunitat universitària. Tots els seus membres han de sentir-se orgullosos de pertànyer a una comunitat tan rica, variada i potent com la que conforma la Universitat de Barcelona. I aquest sentit col·lectiu, aquest sentiment de pertinença a una gran institució és, en si mateix, un valor intangible i de gran potencial, ja que ens referma en nosaltres mateixos com a universitaris, ens referma en la llarga trajectòria de la Universitat de Barcelona i expressa també, sense dubtes, el nostre sentiment de lleialtat institucional. No es pot permetre la pèrdua continuada del sentit d'identificació col·lectiva amb la Universitat de Barcelona i la recerca de solucions individuals, massa sovint practicada.

El sentiment de pertinença s'ha d'acompanyar de la renovació de la il·lusió per la feina que estem fent i per l'activitat universitària. Cal generar il·lusió i foragitar el desànim o el desencís en tots els col·lectius. Cadascú amb les seves particularitats: cal continuar creant les condicions per tal que l'estudiantat trobi al·licients en el procés formatiu i fomentar-ne la participació a tots els àmbits; cal motivar i oferir més expectatives de carrera professional a un personal d'administració i serveis que, en general, duu a terme una tasca discreta i eficient, molt sovint poc valorada; cal generar, encara més també, la màxima il·lusió entre el personal acadèmic per superar, així, manifestacions de desintegració a voltes massa evidents. En aquest sentit, entenem que cal orientar les polítiques del rectorat de manera positiva, evitant que puguin generar desencís i oferint solucions innovadores –creatives– que concitin il·lusió.

La base d'aquesta acció rau, en gran manera, en el mateix treball quotidià que duu a terme el personal docent, l'investigador, el personal d'administració i serveis, el personal tècnic, l'estudiantat. Un treball constant i discret que permet de tenir una activitat general de qualitat

amb entorns de resultats excepcionals i de repercussió mediàtica. Sense aquests entorns, la Universitat de Barcelona potser no es trobaria entre les dues-centes primeres universitats del món, però sense l'activitat constant i quotidiana de tots els altres, del conjunt de la comunitat, no podríem tenir ni sorgirien aquests entorns, i això també ens fa estar entre les primeres. Creiem que aquest plantejament representa la majoria sociològica de la Universitat de Barcelona i per això el fem nostre i és el nostre compromís amb la Universitat.

Però per afrontar els reptes i les amenaces que planegen sobre la institució universitària en els escenaris del present i del futur immediats cal tenir també fermesa i creativitat. Ja s'ha indicat abans que un dels trets característics de la Universitat de Barcelona és la capacitat creativa; sense cap dubte cal seguir innovant per afrontar el canvi i els desafiaments d'una universitat pública, i aquest serà un dels principis bàsics de l'acció de govern. La planificació estratègica, amb visió de futur, constitueix una eina útil. Per això proposem continuar el desenvolupament del Pla marc Universitat de Barcelona Horitzó 2020, i, amb la difusió i el debat participatiu, generar una visió d'escenari de futur plenament compartida i consensuada pel conjunt de la comunitat universitària.

Més enllà, però, de les grans idees estratègiques de futur que poden actuar com a idees força o palanques per al canvi, entenem que cal fer un esforç per a la planificació a mitjà i curt terminis, de manera que els propers quatre anys es vagin definint accions i objectius que permetin d'avançar cap a l'escenari del 2020. N'hi ha que ja estan incorporats en aquest programa, d'altres, caldrà establir-los a mesura també que es clarifiquin les incerteses de l'entorn, tant en relació amb les decisions polítiques com amb les decisions econòmiques.

Un altre dels principis que guiaran l'acció de govern és el compromís amb l'enfortiment institucional. Un enfortiment institucional que ha de respondre als elements participatius del conjunt de la comunitat universitària i que l'ha de fer líder, internament i externa. En aquest sentit s'expressa el compromís amb la millora de les estructures organitzatives i dels mecanismes de presa de decisions, tendint, com es diu en el document base del Pla Universitat de Barcelona Horitzó 2020, a la simplificació, a la rendició de comptes i a l'autonomia coresponsable de centres i d'altres unitats. I això cal fer-ho cap endins, introspectivament i amb l'exercici responsable de la nostra autonomia, però també cal fer-ho cap enfora, exercint el lideratge del sistema universitari català i exigint als poders públics el finançament i l'assignació de recursos necessaris.

Els escenaris externs hi acabaran obligant, però aquí es planteja des del convenciment que és la nostra responsabilitat com a universitaris. No defugim les responsabilitats inherents a la nostra autonomia, però és obvi que cal millorar l'eficàcia i l'eficiència de l'estructura organitzativa. Atesa la naturalesa de les amenaces i dels reptes, el nostre compromís és que cal millorar aquestes dimensions organitzatives precisament per enfortir-nos i per assolir el reconeixement i la revaloració social de la nostra activitat. Això caldrà impulsar-ho en el marc de l'Estatut de la Universitat de Barcelona, que haurà d'incorporar nous elements i plantejaments en l'àmbit de la governabilitat. Tanmateix, en un primer moment cal estar amatents a les propostes del govern amb relació a la modificació de la Llei d'universitats de Catalunya, per tal d'influir-hi i de poder garantir el respecte de l'autonomia universitària, enfocats també en termes d'autonomia organitzativa. També és cert que el futur estatut del personal docent i investigador, l'estatut de l'estudiantat i la futura llei de la ciència comportaran elements de canvi en les polítiques universitàries i en l'estructuració del govern. En el nostre cas, els centres són les estructures organitzatives fonamentals i cal reforçar-ne el

paper dins de les orientacions generals de la Universitat i amb els mecanismes de rendició de comptes adequats.

En un altre ordre d'idees, resulta un fet inqüestionable que, els darrers anys, la Universitat de Barcelona ha anat recuperant el lideratge que li correspon, atès el potencial i trajectòria. Amb diferents intensitats l'ha tingut històricament i en el moment actual es reconeix des de Catalunya, a l'Estat espanyol i també des de les institucions internacionals de què forma part. Un dels principis que ha de guiar l'acció de govern és, precisament, mantenir i assumir amb responsabilitat aquest lideratge, creativament i des de la nostra rica diversitat. Això té conseqüències immediates en el pla de les relacions institucionals, amb altres administracions o altres universitats i, particularment, en el pla de les relacions internacionals. Cal mantenir la presència de la Universitat de Barcelona com a institució allà on és i cal promoure i procurar augmentar la presència de la Universitat de Barcelona en tots aquells fòrums o institucions on la seva veu pugui marcar tendències i ser reconeguda, respectada i valorada pel que significa i representa.

Aquest plantejament en termes de principi respon també al convenciment que la institució universitària, i en aquest cas la Universitat de Barcelona, constitueix i ha d'actuar com un actor vertebrador del progrés social, econòmic i cultural del nostre entorn i del nostre país. La Universitat de Barcelona ha de formar part i ha de ser part dirigent de tots aquells clústers o *pòles* que tinguin efecte multiplicador en el progrés de Catalunya i d'Espanya, del sud d'Europa i del Mediterrani occidental. I no es tracta només de competitivitat econòmica, tot i que, en la mesura necessària, també hi estan inclosos, sinó que es tracta d'estructuració social en l'entorn més immediat. Aquest és un valor que sols la Universitat de Barcelona, amb l'exercici responsable d'una funció social de l'ensenyament superior, pot aportar.

Finalment, i a títol de principi de l'acció de govern, cal moure's en l'equilibri entre els valors culturals propis del nostre país i l'innegable dimensió internacional de la cultura i del coneixement científic. És un equilibri convenient i factible i en el qual s'han basat les polítiques dutes a terme els darrers anys, perquè les dues dimensions són complementàries. Volem ser, com deia Bosch Gimpera fa setanta-cinc anys, una universitat reconeguda i de prestigi internacional, però també "arrelada al país i al deure de ser expressió dels anhels de cultura i factor essencial de progrés".

## **2.2 L'ESTRUCTURA DE GOVERN QUE NECESSITA LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**

Una institució de la magnitud i del potencial de la Universitat de Barcelona necessita també, d'una banda, un equip rectoral dissenyat amb la voluntat de poder afrontar els diferents reptes que presenta el govern de la Universitat, i, de l'altra, un estil de govern de treball en equip, que potencii els elements de coordinació i cohesió, amb distribució de responsabilitats dins d'un projecte comú liderat pel rector.

El més significatiu, inicialment, d'aquesta proposta de govern és que s'ha considerat convenient d'establir una estructura àmplia en el nombre de vicerectorats, no pas més, però, que en d'altres universitats amb les quals la Universitat de Barcelona es pot comparar per magnitud i complexitat. Aquesta estructura més extensa permet també de posar en relleu opcions de govern, així com determinades prioritats que han de visualitzar-se els propers anys.

En aquest sentit, en primer lloc, es considera que cal centralitzar en un sol Vicerectorat de Política Acadèmica i Qualitat Docent totes les competències d'ordenació acadèmica de grau i màster oficial, incloent-hi, de manera natural, la millora i la innovació docent. Una proposta que respon al fet que, en el proper curs acadèmic, s'iniciaran els nous graus de l'espai europeu d'educació superior, en què ordenació acadèmica i qualitat docent han de compartir el dia a dia. En aquesta perspectiva, l'aposta per la innovació docent i el compromís amb la docència i amb la màxima qualitat d'aquesta última ha de formar part de manera inherent de l'activitat de política acadèmica, i així aquesta pren un caràcter integral i transversal.

La segona consideració que cal presentar és la creació d'un nou Vicerectorat de Postgrau i Formació Continuada, amb competències sobre la política de postgraus i a qui correspondrà la definició de l'escenari i del model futur del postgraus, tant dels oficials com dels propis, de la Universitat de Barcelona. L'aplicació de l'espai europeu d'educació superior constitueix un repte cabdal amb relació als postgraus, els quals acabaran conformant les marques diferencials de cada universitat. En aquest sentit, cal tenir un mapa cohesionat de l'activitat formativa de postgrau i de formació continuada. Es proposa, així mateix i en aquest sentit, que el Vicerectorat de Postgraus i Formació Continuada, de manera coordinada amb l'Agència de Postgrau, que actua com a element regulador, coordini la política docent de postgraus propis de la Universitat i de les entitats del Grup UB.

En tercer lloc, convé remarcar que es proposa un canvi substancial en la concepció clàssica del Vicerectorat de Professorat, que no sols canviarà de denominació sinó, especialment, d'abast material. La situació actual, amb l'existència de diferents figures de professorat i de personal investigador en formació i les interrelacions existents aconsellen que la política de professorat i la política de personal investigador estiguin integrades en un mateix vicerectorat, el nou Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, i en una única comissió delegada del Consell de Govern, que serà la Comissió de Personal Docent i Investigador.

En quart lloc, convé subratllar la voluntat d'integrar en el nou Vicerectorat de Política Científica i d'Innovació la coordinació tant de la política científica com la d'innovació i transferència de tecnologia en el conjunt del Grup UB. En aquest sentit, a més de les competències en matèria de recerca i de recerca internacional, que es duren a terme en coordinació amb el Vicerectorat de Recerca, correspon a aquest vicerectorat impulsar la transferència de coneixement i tecnologia, a partir del Pla director d'innovació que s'està elaborant, i coordinar tots els actors del sistema d'innovació i transferència del Grup UB. Així mateix, coordinarà la política d'infraestructures per la recerca. El Vicerectorat de Recerca és qui coordinarà la gestió de suport a l'activitat de recerca del personal investigador, amb una clara voluntat d'apropar a aquest personal la gestió i els mecanismes de suport de què disposa la Universitat.

En cinquè lloc, s'ha d'indicar especialment la proposta de creació de tres nous vicerectorats, que abasten àmbits específics de l'activitat de govern de la institució que es consideren prioritaris i als quals convé donar especial visibilitat. Això significa clarament l'opció per establir una orientació política i de responsabilitat amb relació a activitats, la gestió de les quals correspon, d'ordinari, a diverses àrees de gerència. En aquest sentit, es proposa la creació d'un Vicerectorat d'Economia i Organització, d'un Vicerectorat de Planificació i Serveis Universitaris i d'un Vicerectorat de Sistemes de la Informació i Documentació.

El Vicerectorat d'Economia i Organització assumirà competències en matèria econòmica, d'elaboració de pressupostos i d'assoliment de l'estabilitat pressupostària de la Universitat de Barcelona, proposarà i dirigirà les mesures que siguin necessàries internament, i s'encarregarà de gestionar amb la Generalitat tant el model de finançament com la situació de dèficit pressupostari de la Universitat, per garantir l'establiment d'un nou model de finançament de les universitats públiques que n'asseguri l'equitat i un finançament per objectius. A més, aquest vicerectorat assumirà competències en els aspectes d'organització i de qualitat de la nostra institució, així com en tot allò referent a les decisions polítiques que afecten el conjunt de persones que conforma la plantilla, tant funcional com laboral, del personal d'administració i serveis.

El Vicerectorat de Planificació i Serveis Universitaris neix amb la voluntat d'impulsar els projectes territorials en els diferents campus de la Universitat, fent-ho de manera coherent amb les necessitats dels centres i amb la cerca de sinergies que garanteixin un millor funcionament dels serveis de la Universitat, així com de la seva eficiència. Correspon també a aquest vicerectorat les polítiques amb relació al medi ambient, la sostenibilitat i les condicions de treball, i la direcció i coordinació de serveis específics de la Universitat com l'OSSMA, el servei d'esports i els col·legis majors.

La creació d'un nou Vicerectorat de Sistemes de la Informació i Documentació pretén també posar de manifest l'aposta per les activitats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació i la necessitat d'una direcció política, i això tant pel que fa al suport a la docència i a la recerca com pel que fa a les millores en la gestió i a la posada en marxa de l'administració electrònica. Atenent els criteris més moderns amb relació als suports i la difusió del coneixement, correspondrà a aquest vicerectorat la direcció i coordinació del Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i la Investigació (CRAI). Hi ha una voluntat decidida de millorar la gestió de la informació en tots els àmbits de l'activitat universitària, reduint la burocràcia, fent prevaler l'usuari sobre l'aplicació i facilitant i apropant la gestió de la informació a l'usuari.

L'àmbit competencial dels vicerectorats d'Estudiants, de Política Internacional i de Política Lingüística i Relacions Institucionals no es veu modificat substancialment en relació amb les competències actuals. Igualment, es manté una Delegació del Rector per al Patrimoni i Activitats Culturals.

Finalment, l'especialitat i l'extensió de la xarxa relacional de la Universitat de Barcelona amb diverses institucions sanitàries (hospitals universitaris i associats) aconsella la creació d'una nova Delegació del Rector per a les Relacions amb les Institucions Sanitàries. No es tracta d'un àmbit específic que es pugui reduir a la Facultat o als ensenyaments de Medicina, sinó que es tracta de poder dirigir, de manera coordinada, aquesta activitat relacional en les múltiples i diverses dimensions, tant de caràcter acadèmicodocent com investigador, com també amb relació al personal acadèmic, en què múltiples centres i ensenyaments es troben implicats.

El funcionament de l'equip rectoral, amb la direcció del rector i actuant de manera col·legiada i amb voluntat de configurar i treballar en equip, es durà a terme a partir de l'estructura del que l'Estatut actual de la Universitat de Barcelona anomena *Consell de Direcció*. En aquest Consell de Direcció, format pels vicerectors i vicerectores, pel secretari general, pel gerent, també hi assistiran els delegats del rector, així com, quan escaigui, els adjunts o adjuntes i altres òrgans de govern unipersonals.

Així mateix, per a més operativitat, el treball de l'equip rectoral s'articularà fonamentalment en quatre grans àmbits d'actuació que coordinaran l'activitat de diferents vicerectorats. Aquests quatre grans àmbits són l'àmbit de les persones, l'àmbit de l'organització, l'àmbit de la recerca i la innovació i l'àmbit academicodocent.

## **RECTOR**

Gabinet del Rector

Gabinet Tècnic del Rectorat

1. Vicerektorat d'Economia i Organització
  - Planificació estratègica de la Universitat i seguiment.
  - Competències en economia i pressupostos.
  - Organització i qualitat.
  - Comunicació interna.
  - Competències en matèria de personal d'administració i serveis.
2. Vicerektorat de Planificació i Serveis Universitaris
  - Planificació i projectes territorials.
  - Seguiment del pla pluriennal d'inversions.
  - Activitats socials i esportives.
  - Col·legis majors, serveis d'atenció psicològica i mediació, OSSMA, plans de sostenibilitat i medi ambient.
  - Organització dels serveis de formació en llengües.
3. Vicerektorat de Sistemes d'Informació i Documentació
  - Biblioteques, CRAI i fons documentals.
  - Gestió de la informació, i planificació de processos de gestió del coneixement i de la informació aplicats a la docència i a la recerca.
  - Administració electrònica.
  - Tecnologies de la informació i comunicació.
4. Vicerektorat de Personal Docent i Investigador
  - Processos de selecció, promoció, i mobilitat del professorat i del personal investigador en formació.
  - Dedicació acadèmica del professorat i del personal investigador en formació.
  - Seguiment del reglament de règim intern del personal acadèmic.
    - Adjuntia per a Personal Investigador en Formació
5. Vicerektorat d'Estudiants
  - Competències en relació amb les associacions d'estudiants i promoció de la participació dels estudiants.
  - Processos de captació d'estudiants, informació i atenció a estudiants, orientació i borsa de treball i inserció laboral.
  - Accés derivat de la preinscripció universitària.
  - Transició dels estudis de secundària a la Universitat.
  - Beques de primer i segon cicles i beques de col·laboració.

6. Vicerectorat de Política Acadèmica i Qualitat Docent
  - Competències sobre ordenació acadèmica dels graus, així com sobre llicenciatures i diplomatures i títols propis.
  - Planificació i coordinació de l'oferta docent de grau i elaboració de normatives acadèmiques.
  - Competències sobre política docent i programes de millora i d'innovació docent.
  - Suport a la docència i polítiques de formació del professorat.
  - Plans d'acció tutorial.
  - Avaluació i reconeixement de l'activitat docent.
  - Centres adscrits.
  - Adjuntia per a la Millora i la Innovació Docent
7. Vicerectorat de Postgraus i Formació Continuada
  - Inclou competències sobre el model de màsters oficials, màsters propis, formació continuada i extensió universitària i Els Juliols.
  - Coordinació amb l'Agència de Postgraus.
  - Coordinació acadèmica de Postgraus i Formació Continuada de la Universitat de Barcelona i del Grup UB.
8. Vicerectorat de Recerca
  - Coordinació de la política de recerca interna de la Universitat de Barcelona.
  - Ajuts a la recerca, assignacions de contractes programa de recerca a grups, departaments i centres.
  - Promoció i avaluació de la recerca en humanitats i ciències socials.
  - Convenis de recerca i avaluació i divulgació de la recerca.
  - Doctorat.
  - Adjuntia per a Doctorat
9. Vicerectorat de Política Científica i Innovació
  - Coordinació de la política científica i d'innovació i transferència de tecnologia en el conjunt del Grup UB.
  - Competències en l'elaboració i el seguiment del pla de recerca. Promoció de la transferència de coneixement i la innovació.
  - Espai europeu d'investigació i projectes de recerca internacionals.
  - Promoció de centres i infraestructures de recerca.
  - Convocatòries d'infraestructura.
  - Serveis científicotècnics i d'experimentació animal.
  - Adjuntia per a Infraestructures Científiques
10. Vicerectorat de Política Lingüística i Relacions Institucionals
  - Representació en institucions i altres associacions externes.
  - Informació externa d'activitats universitàries.
  - Relacions institucionals amb la Xarxa Vives d'Universitats.
  - Política lingüística i promoció del multilingüisme, plans d'acollida de català.
  - Planificació i programació acadèmica de la formació lingüística.

## 11. Vicerectorat de Política Internacional

Competències en relacions internacionals i de col·laboració amb altres universitats estrangeres; mobilitat i espai europeu.

Dimensió internacional de l'activitat acadèmica de la Universitat de Barcelona.

Coordinació de l'Oficina de Mobilitat i Programes Internacionals.

Cooperació al desenvolupament i polítiques de solidaritat internacional.

- Adjuntia per a la Cooperació al Desenvolupament

### Secretaria General

Responsabilitat de garantir la publicitat dels acords de la Universitat.

Direcció i organització del Registre de la Universitat.

Direcció i custòdia de l'Arxiu General de la Universitat.

Direcció i coordinació dels Serveis Jurídics de la Universitat.

Normatives i reglaments generals de la Universitat de Barcelona.

Organització d'eleccions i renovacions, en aplicació de les normatives legals vigents del Claustre General, del Consell de Govern i de les comissions.

Coordinació de l'equip rectoral.

### Delegació del Rector per al Patrimoni i les Activitats Culturals

Activitats culturals de la Universitat de Barcelona (concerts, exposicions, etc.).

Patrimoni cultural i artístic de la Universitat de Barcelona.

Fundacions culturals.

### Delegació del Rector per a les Relacions amb les Institucions Sanitàries

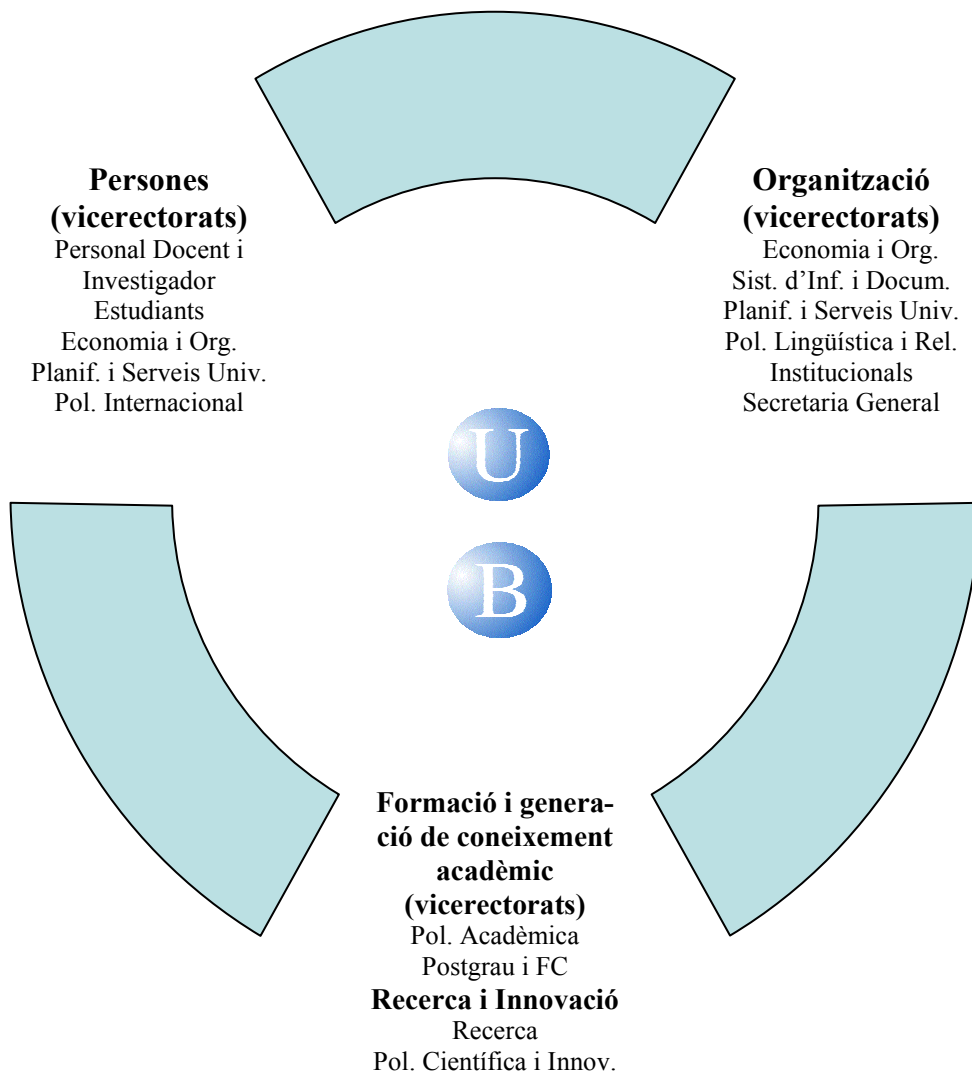
Relacions amb hospitals universitaris i associats.

Relacions amb l'ICS, comitès mixtos i altres institucions vinculades.

### Comissionats per al desenvolupament o la coordinació de campus



**RECTOR**



## 3 UNA UNIVERSITAT CENTRADA EN LES PERSONES

### 3.1 LA POLÍTICA I L'ACCIÓ DE GOVERN RESPECTE DE L'ESTUDIANTAT

#### 3.1.1 Situació actual

L'estudiantat és el component principal de la Universitat i el centre de tota la seva activitat. La seva formació, les preocupacions, les necessitats i els anhels han de constituir el principal eix al voltant del qual ha de girar l'activitat universitària. El **nombre d'estudiants de la Universitat de Barcelona és molt elevat** (més de 80.000) i, per tant, el repte és important. Cal saber donar resposta a les seves demandes, que són **diverses**, com també ho són les procedències, formacions, recursos i necessitats. Aquest és un tret positiu i enriquidor de la nostra Universitat, però ningú no dubta que genera una certa complexitat que s'ha d'atendre i gestionar degudament.

No és cert que la implicació de l'estudiantat en el que passa a la Universitat sigui nul·la. El principal problema és la **informació**. Cal aconseguir que l'estudiantat conegui, a través dels seus representants, quins són els temes i els reptes que té ara la nostra Universitat. Cal que conegui de primera mà les orientacions que s'estan seguint en grans qüestions, com el procés d'adaptació a l'espai europeu d'educació superior (EEES), anomenat popularment *procés de Bolonya*, o els vinculats als problemes de finançament del sistema universitari i, d'una manera molt especial, de la Universitat de Barcelona. Només coneixent i participant en la discussió sobre tot allò que passa a la Universitat es poden arribar a adoptar mesures enteses i acceptades per tots plegats. En el document *Bologna with student eyes* (2007) elaborat per The National Unions of Students in Europe, es constata la poca participació que l'estudiantat europeu ha tingut en la aplicació del nou espai d'educació superior a Europa, sobretot en alguns països entre els quals hi ha el nostre. Encara som a temps de corregir-ho.

L'informe elaborat per l'EUA sobre la nostra Universitat destaca l'existència d'un fort sentiment de **pertinença** institucional en tota la Universitat de Barcelona, de tota la comunitat universitària, l'estudiantat inclòs. Ens sentim part d'aquesta comunitat i això és positiu. Ara bé, el mateix informe destaca que aquest sentiment es veu sovint afeblit per la manca d'una visió compartida comuna amb relació a una estratègia de futur. Falta **debat**, diu l'informe, sobre els diversos aspectes de la missió de la Universitat de Barcelona i de les estratègies de futur. Sense aquest sentiment de propietat compartida és difícil dur a terme les mesures necessàries per afrontar els nous reptes que tenim al davant. La falta d'un coneixement comú de les necessitats i dels problemes de la Universitat de Barcelona dificulten l'existència de vincles forts i coherents entre els seus membres. Aquests **vincles** són imprescindibles i s'han d'aconseguir.

Només ens podem sentir part d'una comunitat i d'un projecte si el coneixem, si se'ns escolta, si es tenen en compte les nostres opinions, i si ens podem sentir identificats amb el que es planteja. Per tant, si volem que això passi amb l'estudiantat de la Universitat de Barcelona, cal aconseguir enfortir i fer efectiu aquest sentiment de pertinença, la qual cosa només pot ser possible si es disposa d'informació sobre tot allò que passa a la Universitat de Barcelona i si se li facilita la **participació** al debat i a la presa de decisions.

El pas per la Universitat de Barcelona ha de marcar el nostre estudiantat. No solament els ha d'oferir una titulació que els permeti l'exercici de la futura professió, sinó que, a més, ha de contribuir a la seva formació com a **persones**. Han de sortir de la Universitat de Barcelona havent evolucionat personalment, i han de sentir el desig de voler-hi mantenir el vincle al llarg de la seva vida.

La Universitat de Barcelona, en el seu document Informe d'autoavaluació institucional de la Universitat de Barcelona (2007), destaca quins són els **valors** que promou i que, per tant, han d'impregnar les actuacions de tots els seus membres. Alguns d'aquests valors són: reconèixer la total responsabilitat de la comunitat universitària en la tolerància i el diàleg, com a punt de partida de l'enriquiment de la vida social i cultural; fer de la Universitat un entorn de qualitat i promoure-hi un ambient de treball segur, on es puguin fer valer al màxim les habilitats i potencialitats de tot el personal, amb criteris d'equitat i justícia; tenir uns alts estàndards en valors ètics i de conducta de tots els membres, etc. És evident que, al llarg del cicle formatiu d'un ensenyament, es pot contribuir a fomentar aquests valors, però també és evident que s'hi pot contribuir incentivant la participació de l'estudiant amb activitats complementàries que la mateixa Universitat li ha de saber oferir. Ens hem de preguntar si la nostra Universitat posa a la seva disposició els recursos i els espais necessaris per tal que pugui desenvolupar aquestes activitats. És bo que existeixi una certa "vida social" entre els membres de la Universitat i sobretot entre l'estudiantat, que puguin comprovar que a la Universitat no només s'hi ve a classe, sinó que hi ha la possibilitat de trobar-hi quelcom més. S'ha de posar al seu abast les eines perquè ho puguin fer. Si ells i elles es comprometen amb la societat, cal que la Universitat els ofereixi el marc necessari per a facilitar-los l'exercici d'aquest compromís.

Hi ha diversos àmbits d'actuació que afecten l'estudiantat.

Actualment l'estudiantat té una representació als diferents òrgans col·legiats de la Universitat de Barcelona: 90 membres del Claustre són estudiants, 6 dels quals són membres del Consell de Govern de la Universitat de Barcelona; a les juntes de centre hi tenen una representació del 30% (15 membres); als consells d'estudis dels diferents ensenyaments hi tenen una representació paritària, i també tenen representació a diferents comissions delegades del Consell de Govern de la Universitat de Barcelona, a comissions delegades de les juntes de centre i als consells dels departaments.

La Universitat de Barcelona disposa del **Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE)**, creat amb l'objectiu de generar un espai especialitzat per atendre d'una manera personalitzada l'estudiantat futur, l'alumnat actual, l'estudiantat amb necessitats educatives especials, interculturals o de distribució del temps d'estudi, i titulats de la Universitat de Barcelona.

Les actuals línies de serveis, programes i activitats del SAE són les següents:

- Informació general i específica i orientació i assessorament tècnic especialitzat

Aquesta línia inclou: Infoestudiants (atenció telefònica, atenció via correu electrònic a través de la Bústia de consultes, atenció presencial); webs de recursos d'informació i orientació universitària d'interès per als destinataris del SAE (webs especialitzades de Futur/Nou Alumnat, Integració, Feina Universitat de Barcelona i Antics Alumnes); portal d'estudiants Món Universitat de Barcelona (amb informació acadèmica i cultural, beques, consulta d'expedient, tràmits en línia, notícies personalitzades, etc.); sala d'autoconsulta (amb informació sobre les activitats d'orientació i autoorientació educativa i professional, documentació i bibliografia especialitzada, recepció i

distribució de material d'informació i publicacions de serveis interns i institucions externes, punts de connexió a Internet i altres aplicacions, etc.).

- Informació i orientació al nou alumnat i a l'alumnat futur

Aquest programa té per objectiu facilitar la transició al món universitari de l'estudiantat futur i la seva integració i adaptació al nou entorn educatiu. Inclou actuacions com: plataformes de difusió de l'oferta formativa i de serveis de la Universitat de Barcelona, jornades d'orientació als instituts de secundària i a diferents institucions i organismes (La UB S'APROPA, APROPA'T A LA UB), jornades de portes obertes als centres de la Universitat de Barcelona, premis, publicacions de material informatiu i revista d'orientació vocacional, programa d'acollida al nou alumnat atenent els diferents perfils de les persones que accedeixen a qualsevol ensenyament de la Universitat de Barcelona, programes d'allotjament (col·legis majors, programa Viure i Conviure, informació i assessorament sobre assegurances per a estudiants, etc.).

- Feina Universitat de Barcelona – Serveis d'inserció i orientació laboral

Es tracta d'una unitat que té per finalitat facilitar als estudiants i titulats de la Universitat de Barcelona el pas del món universitari al mercat laboral. Inclou programes i actuacions com: serveis d'intermediació de treball i de pràctiques en empreses (borsa de treball, pràctiques en empreses i institucions nacionals i internacionals, beques Leonardo de mobilitat internacional), serveis d'orientació professional (jornades d'orientació professional, cursos, tallers i seminaris de formació en competències i habilitats, curs en línia de Tècniques de Recerca de Feina (TRF), entrevistes d'orientació professional, CIUniversitat de Barcelona de Feina, etc.).

- Programes d'Integració

Des de l'Oficina de Programes d'Integració es desenvolupen un conjunt d'actuacions de caràcter assistencial adreçades tant als estudiants amb necessitats especials com a estudiants amb necessitats de caràcter intercultural o que requereixen una atenció temporal. Inclou els programes següents: el programa FEM VIA, responsable d'atendre les necessitats especials dels alumnes amb algun tipus de necessitat educativa especial; el Programa d'Atenció Temporal que dóna suport a aquells estudiants que, com a conseqüència d'esdeveniments personals o familiars, necessiten, temporalment, una atenció addicional per al seguiment dels estudis; el Programa d'Atenció a la Diversitat que té per objectiu facilitar la incorporació i la inclusió social i educativa de tot l'alumnat, i afavorir un clima de convivència i respecte.

- Antics UB/Alumni

El servei Antics UB/Alumni treballa per aconseguir mantenir una vinculació permanent de la Universitat de Barcelona amb l'antic alumnat. Inclou accions com la comunicació d'informacions a través de la web, la celebració de trobades d'Antics UB, el suport a les activitats de les associacions d'antics alumnes dels diferents centres de la Universitat de Barcelona, etc.

La creació i posada en marxa del SAE ha suposat, sens dubte, una decisió encertada que permet aglutinar les actuacions destinades d'una manera específica als estudiants de la Universitat de Barcelona. És del tot necessari que aquest servei estigui estretament connectat

a l'activitat docent responsable del procés educatiu de la Universitat de Barcelona. És per això que el SAE també té assignades les tasques de suport al professorat coordinador del Pla d'acció tutorial.

### 3.1.2 Objectius

Actualment la Universitat de Barcelona disposa de mecanismes que permeten la **participació** de l'estudiantat en la presa de decisions sobre tot allò que afecta l'activitat universitària. No sempre aquest grau de participació ha estat el que seria desitjable. Cal preguntar-se què falla. Una de les causes pot ser la manca de canals que permetin que la **informació** flueixi adequadament entre tots plegats. Sense informació difícilment es pot participar del debat i de la presa de decisions. L'estudiantat viu en un entorn d'informació a gran velocitat, i sovint la Universitat no utilitza eficientment tots els mètodes de comunicació moderns per fomentar-ne la participació i assegurar-ne la implicació.

**Si l'estudiantat ha de ser al centre de la Universitat de Barcelona** i dels processos pedagògics, caldrà introduir canvis respecte de la situació actual, i identificar i fomentar totes les iniciatives que permetin de garantir una participació i un compromís més grans en la vida i el desenvolupament de la Universitat.

La Universitat de Barcelona ofereix un ampli conjunt d'activitats i programes específicament adreçats als estudiants, i que tenen en compte el futur alumnat, l'alumnat actual, l'estudiantat amb necessitats educatives especials i també l'antic alumnat. La tasca feta és important, però de ben segur caldrà potenciar-ne i millorar-ne alguns aspectes.

Cal **conèixer el nostre estudiantat** si volem encertar mesures que donin respostes adequades a les seves necessitats i demandes. Els nous reptes de la societat actual són també els reptes de la Universitat de Barcelona. Potser caldrà trobar noves receptes a nous problemes, i potser caldrà debatre aspectes que fins ara no eren considerats qüestions estrictament pròpies de la Universitat. Cal saber quines són les causes que poden explicar l'augment de l'absentisme, l'abandonament dels ensenyaments, la poca participació de l'estudiantat en els òrgans col·legiats i en activitats complementàries a les pròpiament acadèmiques, i que contrasta amb la participació i el compromís que molts tenen amb organitzacions i institucions de fora de la Universitat. Un **observatori de treball i anàlisi centrat en les necessitats de l'estudiantat**, com existeix en altres universitats europees, pot ser un bon instrument per copsar, debatre i dur a terme mesures adequades.

Els objectius així, són els següents:

- Fomentar la participació efectiva de l'estudiant a tota l'activitat pròpia de la Universitat.
- Enfortir el sentiment de pertinença de l'estudiantat a la Universitat de Barcelona i potenciar-ne el paper i la responsabilitat.
- Millorar els mecanismes d'informació a l'estudiant per tal que la participació pugui ser responsable i efectiva.
- Vetllar per la participació de l'estudiantat en activitats universitàries culturals, artístiques, esportives, de representació estudiantil, solidàries i de cooperació.

- Fomentar la participació de l'estudiantat en activitats i projectes de cooperació internacional i solidaritat, i propiciar la realització d'activitats i iniciatives que contribueixin a l'impuls de la cultura de la pau, del desenvolupament sostenible i del respecte al medi ambient.
- Estimular i donar suport a les iniciatives de l'estudiantat que comportin la transmissió de valors de llibertat, responsabilitat, convivència, solidaritat, participació i ciutadania plena.
- Connectar l'estudiant amb el sistema d'"idees vives del seu temps", posant al seu abast els mitjans necessaris per potenciar-ne el compromís amb la reflexió intel·lectual, el pensament crític, el debat, la creació i la difusió de la cultura.
- Garantir la igualtat d'oportunitats i la plena inclusió a la vida acadèmica de l'estudiantat amb alguna necessitat educativa especial, i sensibilitzar-ne i conscienciar-ne la resta de membres de la comunitat universitària.
- Fomentar la implicació i la participació de l'estudiantat en àmbits associatius i de voluntariat.
- Incentivar i facilitar la participació de les associacions estudiantils de la Universitat de Barcelona als fòrums i espais on es debaten els temes que afecten la Universitat, tant d'àmbit internacional com nacional, i especialment els de dins del territori d'àmbit lingüístic català.
- Acollir, assessorar i integrar el nou estudiantat a la vida universitària, tant pel que fa als aspectes acadèmics com als socials i de convivència.
- Potenciar el SAE i aconseguir que es consolidi com a servei integral d'atenció a l'estudiantat.
- Implicar l'estudiantat en els processos avaluadors interns i externs de la Universitat de Barcelona.

### 3.1.3 Propostes

- Incentivar l'acció del SAE.
- Facilitar la proximitat dels serveis prestats pel SAE (ara ubicat al carrer Florensa), obrint punts d'atenció en els diferents campus de la Universitat de Barcelona.
- Enfortir la presència del SAE tant a dins de la Universitat (a través de l'ICE, els centres, els diferents serveis transversals de la Universitat de Barcelona) com a fora (centres de secundària, món empresarial, altres universitats i altres administracions).
- Potenciar les relacions entre el SAE i el Programa d'Acció Tutorial.
- Fer del SAE l'embrió d'un futur observatori de l'estudiant.
- Continuar i millorar les accions per tal que l'estudiantat amb alguna necessitat educativa especial pugui cursar els estudis a la Universitat de Barcelona i integrar-se amb facilitat a la vida universitària.
- Explotar les possibilitats que ofereixen les tecnologies modernes per millorar la comunicació i el *feedback* amb l'alumnat.

- Adaptar el model organitzatiu de la Universitat de Barcelona per tal de millorar i enfortir la participació de tota la comunitat universitària, i d'una manera molt especial de l'estudiantat, als processos de debat i presa de decisions.
- Sistematitzar els processos d'implicació de l'estudiantat en el desenvolupament, la supervisió i l'avaluació dels nous programes de grau i de postgrau, com també d'altres processos d'avaluació interna i externa.
- Mantenir un diàleg fluid i permanent amb les associacions d'estudiants.
- Reformar el reglament d'organització de l'estudiantat.
- Facilitar la coordinació i la representació de l'estudiantat en els òrgans de la Universitat de Barcelona perquè la participació pugui ser efectiva
- Potenciar i coordinar els diferents programes i activitats adreçats als antics alumnes de la Universitat de Barcelona i dissenyar mecanismes que els permetin de participar en el debat sobre diferents aspectes de la vida universitària, com, per exemple, l'aplicació dels nous ensenyaments.
- Ajudar i coordinar les activitats dutes a terme i proposades per estudiants que participen en iniciatives de voluntariat.
- Vincular de manera efectiva l'acció de govern adreçada a l'estudiantat (Vicerektorat d'Estudiants) amb la resta d'accions, sobretot les academicodocents i les vinculades a les relacions institucionals i internacionals.

## **3.2 LA POLÍTICA I L'ACCIÓ DE GOVERN RESPECTE DEL PERSONAL ACADÈMIC**

### **3.2.1 Situació actual**

La Universitat de Barcelona és una institució centrada en les persones, que considera el conjunt del personal docent i investigador com un dels seus actius més preuats. La gran vàlua i dedicació del personal és la raó més important que fa de la Universitat de Barcelona una universitat de referència en el món científic i universitari i en el reconeixement del compromís en la tradició i difusió del coneixement a la societat i en la defensa dels valors de la pau i la solidaritat.

La Llei orgànica d'universitats, de 21 de desembre de 2001 (LOU), va donar rellevància al professorat contractat, amb la nova categoria de professor contractat de caràcter permanent, però va mantenir el predomini del model funcionarial. Una conseqüència fonamental de la LOU va ser la introducció d'un procés d'habilitació nacional que ha demostrat la seva ineficàcia i que no va aconseguir els objectius que pretenia.

La Llei d'universitats de Catalunya (LUC) va apostar per la contractació laboral i per establir figures amb denominacions diferents –per bé que similars– de les de la LOU (per exemple, la figura del lector, assimilable a l'ajudant doctor de la LOU) i va crear també diferents categories dins del contractat doctor de la LOU: la d'agregat, assimilable a la de professor titular, i la de catedràtic contractat, assimilable a catedràtic d'universitat.

La modificació de la Llei orgànica d'universitats (LOMLOU 2007) estableix el nou sistema d'acreditació nacional per als cossos de professorat titular i de catedràtic d'universitat, atès que desapareixen els cossos de titular i catedràtic d'escola universitària. Es manté la doble fase per a l'accés, és a dir, en primer lloc es requereix l'acreditació nacional corresponent i després les universitats convocaran els concursos d'accés, que es faran de la forma que estableixin els Estatuts.

Les universitats, d'acord amb els Estatuts, podran convocar concursos d'accés a places dels cossos docents universitaris que estiguin dotades en l'estat de despeses dels pressupostos corresponents. Els mateixos Estatuts regularan la composició de les comissions de selecció de les places, tot garantint la necessària aptitud científica i docent dels components, els quals hauran de ser de cos igual, equivalent o superior a la plaça convocada, s'hauran d'ajustar a principis d'imparcialitat i professionalitat i hauran de fer públics els seus currículums, per tal de garantir la transparència i l'objectivitat. Per últim, les comissions hauran de procurar una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que això no sigui possible per raons fonamentades.

Un altre desenvolupament normatiu que s'espera els propers mesos i que tindrà també una gran incidència en tota política de professorat és la disposició addicional sisena de la LOMLOU, segons la qual, en el termini d'un any des de l'entrada en vigor de la llei, s'ha d'aprovar el desenvolupament reglamentari per establir un **règim del personal acadèmic** universitari. Aquest futur reial decret no sols substituirà l'encara vigent Reial decret 898/1985, de 30 d'abril de 1985, sobre el règim del personal acadèmic, sinó que, previsiblement, podrà adoptar disposicions sobre una carrera professional, ja que a això es refereix l'esmentada disposició addicional sisena de la LOMLOU. Les previsions d'aquest futur reial decret condicionaran en gran manera una política de personal acadèmic a mitjà termini.

El Pla Jaume Serra i Hünter de professorat contractat permanent 2004-2015 (preàmbul de la LUC) fomenta la contractació de **professorat contractat permanent** en les universitats públiques catalanes. L'objectiu d'aquest pla era principalment impulsar àrees d'especial interès per a la Universitat i assegurar una millora qualitativa de la docència i de la recerca, en especial en àrees emergents. Un cop finalitzat el primer quadrienni del Pla, s'observa que no s'han assolit els objectius previstos de mobilitat i contractació externa de professorat i que el Pla s'ha utilitzat, fonamentalment, per establir lectors i investigadors Ramón y Cajal que eren a punt d'acabar els contractes. Un cop transcorreguts els primers quatre anys del Pla, se n'ha de fer l'avaluació i, per tant, és imprescindible que, a partir de la situació real del professorat de les universitats públiques catalanes, es redefineixi el Pla Jaume Serra i Hünter perquè doni realment suport a les polítiques de personal acadèmic del sistema universitari català.

La potenciació de la via contractual ha portat les universitats a obrir **la negociació col·lectiva**. L'any 2006 es va signar el I Conveni col·lectiu del personal docent i investigador (PDI-Laboral) de les universitats públiques catalanes després de prop de dos anys de negociacions. Es va donar, així, un pas més en la regulació de la nova presència de contractes laborals per al personal amb funcions docents i investigadores a la Universitat.

El conveni vincula les condicions de treball del personal acadèmic laboral de les set universitats públiques catalanes i per això, de forma indirecta, tindrà en un futur un impacte notable sobre les condicions de treball de tot el personal acadèmic de Catalunya.



El **conveni** es configura com una normativa de compliment obligat per a les universitats signants i per als treballadors, amb rang de llei, situat jeràrquicament just sota l'Estatut dels treballadors i altres lleis orgàniques. La convivència, en el si de la Universitat, de personal amb les mateixes funcions en règim administratiu i en règim laboral introdueix complexitat a la gestió del món universitari. Mitjançant el conveni, per exemple, es regulen els salaris del personal acadèmic laboral, mentre que els salaris del personal acadèmic funcionari es regulen mitjançant decret estatal.

L'aprovació de l'**Estatut bàsic de l'empleat públic** (2007) obre noves dimensions amb relació a la capacitat de negociació col·lectiva dels funcionaris públics i, per tant, també dels funcionaris dels cossos docents universitaris.

Un altre aspecte que s'ha de considerar és la **situació econòmica** de les universitats. En termes generals es pot dir que l'actual situació econòmica de la Universitat de Barcelona condiona en gran manera també qualsevol opció de política de professorat. Els costos del capítol I, que inclouen també el personal d'administració i serveis (PAS), superen amb escreix el finançament procedent de l'administració de la Generalitat, fins i tot si només ens centrem en el personal docent i investigador (PDI). És cert que el model del finançament universitari no és equitatiu i que no considera algunes situacions i variables que resulten especialment perjudicials per a la Universitat de Barcelona des del punt de vista econòmic, com la recerca, però també és cert que cal assumir que és absolutament insostenible un creixement exponencial i il·limitat del personal acadèmic i, per tant, del capítol I.

Si analitzem la plantilla en termes econòmics, no solament caldrà valorar si hi ha hagut un augment de personal acadèmic, prenent en consideració el que es defineix com a *equivalent de temps complet* (ETC), sinó que caldrà determinar especialment el que significa quant a despesa per a la Universitat, ja que les millores salarials i els complements dels mèrits individuals del personal acadèmic (funcionari i contractat amb caràcter permanent i temporal), així com els triennis acordats amb totes les categories del personal acadèmic, fan que el creixement del capítol I sigui molt superior a l'esperable.

A més d'aquestes consideracions generals sobre la situació econòmica i els costos del capítol I, s'ha de valorar la diferència de cost d'una plaça, segons sigui de funcionari o de contractat. En el règim actual, el cost d'una plaça de professorat contractat, permanent o no, s'incrementa a l'entorn d'un 31% respecte d'una plaça de funcionari, per raó de la cotització patronal a la Seguretat Social, mentre que el professorat funcionari, permanent o interí, es regeix pel règim de classes passives.

La Universitat de Barcelona, els darrers anys, ha dut a terme una sèrie d'**accions** en el camp del professorat. El 21 de març de 2006 es va aprovar en Consell de Govern el Pla de jubilació anticipada del professorat funcionari de la Universitat de Barcelona. El Pla té, fonamentalment, dos objectius: d'una banda, permetre al personal acadèmic que ho desitgi acollir-se a una situació que comporta un trànsit progressiu a la situació de plena jubilació, tot mantenint una activitat laboral retribuïda fins als 70 anys; de l'altra, fer possible l'estabilització de personal acadèmic i afavorir el rejueniment del personal docent que presta servei a la Universitat de Barcelona. El Pla configura un dret individual que assegura al professorat que hi opti la possibilitat de complementar la pensió de jubilació, mitjançant l'establiment d'un nomenament de professor emèrit, la qual cosa li suposarà conservar el 85%

de les retribucions que percepen en el moment de presentar la sol·licitud i mantenir aquesta situació fins que compleixi l'edat de jubilació forçosa, fixada als setanta anys.

Això ha permès d'iniciar el relleu generacional, però la legislació vigent exigeix una acreditació externa que no sempre és fàcil d'obtenir en tots els àmbits (educació, humanístic, social, etc.) per diferents raons, ja que els resultats dels processos d'acreditació no han estat satisfactoris. Per tal d'estimular la mobilitat del professorat de contractació temporal a temps complet que pertany a aquests àmbits, la Universitat de Barcelona va aprovar uns **ajuts en el marc del Programa de Formació per Professorat amb Contractació Temporal**, amb la finalitat d'augmentar el nombre de professors acreditats.

L'altra gran acció duta a terme en matèria de professorat ha estat l'aprovació del **Pla de dedicació del professorat** (PDP). El 21 de novembre de 2007, el Consell de Govern va aprovar les normes reguladores del nou model de dedicació de professorat, basat en la flexibilitat de la dedicació del professorat, en el reconeixement de les tasques dutes a terme i en la rendició de comptes a la societat. Aquest nou model implica la definició de tres perfils bàsics de dedicació: un perfil equilibrat entre docència i recerca (A), un perfil amb èmfasi en recerca (B) i un darrer perfil amb èmfasi en docència (C).

A més, la disposició transitòria segona del Conveni col·lectiu del PDI laboral fa referència a la **“regularització del professorat associat”**. Mitjançant les darreres convocatòries de concursos per a la provisió de professorat contractat, s'han transformat progressivament un gran nombre de places de professorat associat en places de dedicació a temps complet.

### 3.2.2 Objectius

- Definir una carrera acadèmica per al personal acadèmic de la Universitat de Barcelona, d'acord amb les necessitats dels diferents perfils del professorat dels nostres centres, tot respectant-ne la diversitat.
- Continuar fent una renovació gradual de la plantilla, d'acord amb les noves necessitats acadèmiques de la Universitat i els nous perfils del professorat.
- Consolidar el procés de reconeixement de la dedicació flexible del professorat (PDP) per poder establir, de manera objectiva, dedicacions de referència dels departaments, segons l'activitat investigadora i acadèmica de molts tipus (transferència de tecnologia, de coneixements i esforç docent especialment significatiu), i també per fer-ne un bon seguiment i aplicar els diferents perfils de professorat, la qual cosa farà possible, arribat el moment, de definir les plantilles.
- Fomentar més participació dels centres en la política de personal, de manera que les peticions de les comissions de professorat dels centres no siguin la suma automàtica del que demanen els departaments, sinó que responguin a una política de necessitats i de previsió de futur.
- Aprovar un pla de promoció del professorat, en funció de la situació de partida, de les necessitats academicodocents, dels plans de promoció externs i de les línies estratègiques de la mateixa universitat.
- Facilitar la mobilitat del professorat contractat temporal.
- Agilitar els tràmits administratius referents al personal acadèmic i investigador.

### 3.2.3 Propostes

- Continuar aplicant el **Pla de jubilació anticipada** per al professorat funcionari. Aquest pla ha permès iniciar una política de relleu generacional en les plantilles, relleu que s'ha començat a veure reflectit en les contractacions de professorat jove a temps complet, al llarg de les diferents convocatòries de professorat temporal.
- Començar a treballar en la definició d'una **nova** estructuració **del professorat**. Amb la reforma de la LOU, la fase d'habilitació prèvia als concursos d'accés als cossos docents universitaris ha passat a definir-se com un concurs no competitiu de valoració de mèrits que no suposa proves amb presència dels candidats. Es preveu que aquest nou sistema, com que no estableix un nombre màxim d'acreditacions que es puguin expedir, produeixi un nombre més gran de professorat acreditat per accedir als cossos docents, per sobre del que podrà absorbir de forma natural l'evolució de les plantilles de les universitats.

La nova estructura dels estudis universitaris i les titulacions que en resultin suposaran una alteració dels encàrrecs docents. Aquest és un element transcendent i al qual cal donar la importància i el seguiment adequats. La reforma de la LOU i del sistema d'acreditació ha relativitzat també la vinculació del professorat a una àrea de coneixement determinada i, tot i que es manté com a denominació de la plaça dels funcionaris dels cossos docents, es poden començar a trobar fórmules que permetin la mobilitat del professorat de diferents àmbits. Per aquesta raó i per la concepció de la flexibilitat de la dedicació del professorat, dins d'una política definida des de la universitat, els centres hauran de fer una previsió de futur pel que fa a les necessitats reals del seu personal.

- Aplicar, a partir de la informació de la força docent necessària, les correccions que es defineixin d'acord amb la programació variable, les reduccions docents per activitats de gestió i l'impacte de l'activitat de recerca que es dedueix de l'aplicació del **Pla de dedicació del professorat (PDP)** a temps complet. El mateix PDP i les directrius academicodocents han de definir elements que tenen també conseqüència directa en la determinació de la força i de l'encàrrec docent, com ara la definició dels nivells d'optativitat i els mòduls de distribució de l'alumnat segons els diferents tipus d'ensenyaments (teoria, pràctiques de laboratori, pràctiques d'ordinador, pràctiques clíniques, problemes, seminaris, taller artístic, etc.).
- Definir una **carrera acadèmica** per al personal acadèmic de la Universitat de Barcelona. El més rellevant és subratllar que l'inici de la carrera acadèmica s'ha de situar, majoritàriament, en la figura del lector. En aquest sentit, convé pensar en un nombre de personal investigador en formació superior al de possibles places de lector, per facilitar així el traspàs cap al mercat laboral i assegurar, competitivament, la màxima capacitat entre els possibles candidats o candidates a places de lector.

Proposem que l'etapa de consolidació del personal acadèmic s'iniciï amb la categoria de lector (prèvia acreditació externa) i només a partir de la finalització de la vinculació temporal com a lector convindrà decidir el procés d'estabilització mitjançant una categoria de professorat amb vinculació permanent, tenint en compte les dues vies possibles –funcionarial i contractual– i l'obtenció de les acreditacions necessàries.

- Aprovar un **programa de promoció** a catedràtics d'universitat, basat no pas en l'automatisme dels acreditats ni en el nombre de jubilats, sinó en criteris clars i

transparents establerts per la Universitat, i prenent en consideració no solament la dedicació a la recerca, sinó també, a la docència i a la gestió.

- **Mantenir el Programa de Formació per a Professorat amb Contractació Temporal**, que facilita la mobilitat d'aquest professorat, per tal d'afrontar els processos d'acreditació establerts a la legislació vigent, especialment en els àmbits considerats deficitaris en la nostra Universitat, i poder renovar així, gradualment, la plantilla de professorat.

### 3.3 LA POLÍTICA I L'ACCIÓ DE GOVERN RESPECTE DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

#### 3.3.1 Situació actual

Els reptes de futur amb els quals s'enfronta la Universitat de Barcelona no seran assolibles, entre altres molts aspectes, sense posar èmfasi, recursos i voluntat política en el desenvolupament professional del personal d'administració i serveis.

Aquest **objectiu** fonamental no es pot aconseguir sense concloure, al més aviat possible, el llarg procés d'elaboració de la **relació de llocs de treball** (RLT), com a eina fonamental de gestió, millora i professionalització del capital humà que constitueix el personal d'administració i serveis de la Universitat de Barcelona.

El procés d'elaboració de l'RLT es va iniciar el 2002 i va gaudir d'un nou i fort impuls el 2006, però, malauradament, no ha pogut acabar-se encara. És important continuar les negociacions amb els diferents òrgans de representació del personal implicat, per tal d'encarar l'aprovació definitiva d'aquesta relació de llocs de treball de manera satisfactòria.

Aquesta urgència en l'aprovació es fonamenta no solament en la necessitat de disposar d'una RLT, sinó també, perquè és pertinent que els esforços que s'han esmerçat en l'elaboració fins al moment actual arribin a bon fi. Tanmateix, per bé que aquests dos motius són importants, ho és encara més el fet que l'RLT és condició necessària per al desenvolupament d'un **pla de carrera professional**.

Així, a més de la carrera professional vertical prou coneguda, basada en la promoció i l'ascens, resulta d'una importància estratègica rellevant per a la Universitat de Barcelona potenciar l'anomenada **carrera professional horitzontal**, centrada en el desenvolupament del lloc de treball i en l'articulació de procediments d'avaluació, amb la innovació consegüent del sistema d'incentius.

Sense aquests elements de **progressió professional** en funció de l'esforç, els resultats que ha d'assolir cadascú en el seu lloc de treball i el temps que hi destina, la Universitat de Barcelona no aconseguirà d'introduir un sistema de reconeixement i d'incentius per fer front als canvis necessaris, si es vol fer viable una docència de qualitat al servei de l'aprenentatge al llarg de la vida, amb dedicació intensiva a la recerca i amb postgraus d'escala internacional. Sense la participació activa del personal d'administració i serveis, com a part importantíssima de la comunitat universitària, aquells objectius continuaran sense poder-se complir de manera satisfactòria.

Sens dubte, aquesta motivació i la complicitat que en resulta s'han d'impulsar i incentivar mitjançant el desenvolupament permanent de les potencialitats i capacitats professionals de cada persona, amb el disseny d'instruments d'avaluació adients i la definició de conceptes retributius vinculats a la carrera.

Elements cabdals en aquest pla de carrera professional del personal d'administració i serveis són, també, la **formació** i la **mobilitat**. Atès que la Universitat de Barcelona és un centre públic d'ensenyament superior que abasta un ampli ventall d'àmbits de coneixement, que disposa d'entitats especialitzades en el si del Grup UB, particularment en la formació continuada i l'aprenentatge en línia, i que té un institut de ciències de l'educació amb un important prestigi a escala local i internacional, és important definir una política unificada per a tot el personal d'administració i serveis que tinguin en compte els recursos propis. D'altra banda, la mobilitat dins de les entitats del Grup UB i amb altres universitats locals o internacionals pot obrir interessants perspectives de desenvolupament professional, gràcies al coneixement d'altres realitats i models de gestió. Com a conseqüència, amb totes aquestes eines disposarem d'un personal d'administració i serveis encara més professional, amb capacitats més transversals i formació més versàtil, i que, a la vegada, pugui nodrir de futurs directius la nostra institució.

Aquest desenvolupament professional tal com es proposa aquí demana una situació de paritè que **equipari** les condicions de treball dels **col·lectius de personal d'administració i serveis funcionari i laboral**, perquè la motivació i la complicitat amb els objectius estratègics de la Universitat de Barcelona no arrossequin el llast dels diferents tipus de relació laboral d'uns i altres. Per tant, cal abordar de forma immediata l'anàlisi i la negociació, amb l'objectiu d'equiparar les condicions de treball del personal funcionari amb les que gaudeix el personal laboral.

Finalment, també en el cas del personal d'administració i serveis, a més de les jubilacions forçoses, cal analitzar la possibilitat d'estendre les polítiques de prejubilació voluntària al personal funcionari i laboral. Pel que fa al personal funcionari, hi ha limitacions de caràcter legal que ho impedeixen i cal fer un esforç per trobar fórmules legals que ho facin possible.

### 3.3.2 Objectius i propostes

- Concloure el procés d'elaboració de l'RLT.
- Desenvolupar un pla de carrera professional.
- Potenciar la carrera professional horitzontal.
- Dissenyar instruments d'avaluació adients i la definició de conceptes retributius vinculats a la carrera.
- Impulsar la formació i mobilitat del personal d'administració i serveis.
- Analitzar i negociar l'equiparació de les condicions de treball dels col·lectius de personal d'administració i serveis funcionari i laboral.
- Impulsar les polítiques de prejubilació voluntària per al personal funcionari i laboral, trobant les fórmules legals que ho facin possible.
- Mantenir negociacions i aconseguir acords amb els diferents òrgans de representació del personal implicat, respecte de tots els objectius anteriors.

### **3.4 LA QUALITAT I ELS SERVEIS PER AL CONJUNT DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA**

La comunitat universitària que configura la Universitat de Barcelona és rica i diversa. La formen dones i homes, persones amb circumstàncies i necessitats diverses i que comparteixen un mateix afany per aprendre i per la ciència i el reconeixement del valor del creixement personal fomentat en el respecte i en la cultura.

Per a això, és fonamental plantejar els principis d'igualtat i de respecte a la diversitat que han de regir les relacions entre els membres de la comunitat universitària, alhora que s'han d'impulsar també mesures que permetin a aquests mateixos membres de compartir iniciatives on puguin desenvolupar aquests valors culturals, ja sigui com a participants actius o com a receptors d'una activitat cultural diferent de la dimensió acadèmica de l'ensenyament. A més, el ric patrimoni de què disposa la Universitat de Barcelona i que la fa única entre les universitats catalanes s'ha de posar també al servei d'aquesta comunitat com un valor cultural més.

#### **3.4.1 La diversitat i la igualtat en el si de la comunitat universitària**

Com que creiem fermament en l'equitat de gènere, hem de continuar treballant en aquest àmbit, que afecta especialment les dones de la nostra comunitat universitària, tant del personal acadèmic com del personal d'administració i serveis, i també de l'estudiantat.

Aquesta és una qüestió que va més enllà de la promoció i la utilització d'un llenguatge no sexista i s'estén de manera molt principal a la conciliació de la vida laboral i familiar, a la introducció progressiva de les anàlisis d'impacte de gènere respecte de les disposicions generals de la Universitat de Barcelona, a la presència equilibrada d'homes i dones als òrgans de govern i a les comissions universitàries, i a la prevenció de la violència de gènere i l'assetjament.

Ja s'han fet les primeres passes. D'una banda, s'han analitzat les dades existents, cosa que ens ha permès obtenir una radiografia de la situació a la nostra institució. De l'altra, s'ha formulat un conjunt de mesures per fomentar la igualtat efectiva i sensibilitzar la comunitat universitària, que s'han concretat en l'adopció del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona (2008-2009), aprovat unànimement pel Consell de Govern el passat desembre de 2007. Finalment, s'ha posat en marxa la Unitat de la Igualtat de la Universitat de Barcelona, la creació de la qual s'ha imposat per la Llei orgànica 4/2007. Aquest és l'òrgan responsable, d'una banda, de canalitzar les iniciatives lligades al gènere en el marc de la Universitat i, de l'altra, de vetllar per l'aplicació de les polítiques aprovades en el Pla d'igualtat.

En el marc d'aquestes tres accions principals, s'han editat diversos materials de difusió i s'ha creat un espai web per convertir-lo en un fòrum de debat i d'anàlisi de les qüestions de gènere, a més de la programació de cursos específics a l'Institut de Ciències de l'Educació i la promoció de les accions de recerca en aquest àmbit. Per tant, d'acord amb els sindicats, s'impulsaran les accions i es prendran les mesures necessàries per assolir aquesta equitat.

### Objectius i propostes:

- Implementar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona.
- Consolidar la Unitat de la Igualtat de la Universitat de Barcelona.
- Avaluació dels resultats obtinguts i preparació d'un nou pla per al període 2009-2012.

## **3.4.2 Activitats relacionades amb la seguretat, la salut i el medi ambient**

### **3.4.2.1 Situació actual**

Les activitats de prevenció de riscos laborals i de protecció del medi ambient impliquen actuacions en matèria d'elaboració i aplicació de plans d'emergència, que s'han anat duent a terme des de l'any 2007 i dels quals cal garantir ara el funcionament correcte. També s'ha de dedicar atenció prioritària a continuar els esforços per millorar les condicions dels edificis en relació amb eventuais situacions d'emergència.

En matèria de seguretat, cal continuar els processos iniciats relacionats amb les auditories i amb l'aplicació de les mesures correctores per fer front a diversos riscos detectats en les avaluacions que s'han dut a terme fins ara, i l'elaboració de protocols de comunicació. Igualment, cal intensificar les accions en matèria de salut i de formació, com també en l'àmbit de la protecció del medi ambient, especialment revisant els mitjans de gestió existents i planificant correctament les accions.

En l'àmbit de la mobilitat, i de manera coordinada amb els coordinadors del Pla d'organització territorial de la Universitat de Barcelona, cal desplegar els convenis de col·laboració signats fins ara amb les entitats i continuar les accions de sensibilització curricular de la sostenibilitat.

Així mateix, en la línia d'aconseguir les millors condicions de treball i el millor entorn laboral possible per a tot el personal, cal dedicar els recursos disponibles a endegar aquells processos i a donar suport als serveis que han de garantir les mesures oportunes per mantenir la prevenció òptima dels riscos laborals i psicosocials.

Una universitat adreçada a les persones ha de considerar tant la prevenció de riscos laborals com el foment d'actituds i hàbits saludables. En aquest sentit, l'activitat de l'Oficina de seguretat, salut i medi ambient (OSSMA) és de gran transcendència i abast. Volem continuar impulsant aquestes accions. Així mateix, la Universitat de Barcelona ha de promoure la sensibilització i conscienciació de la comunitat universitària per a la preservació del medi ambient i la millora de la qualitat ambiental. Hi ha una llarga tradició de diferents centres, grups de professors i associacions d'estudiants d'aquesta Universitat que han promogut accions de sensibilització i han endegat programes i accions orientades a la conservació i millora del medi ambient. Accions recents com la del Bici Campus són exemples d'actuacions que promouen una mobilitat sostenible.

### **3.4.2.2 Objectius i propostes**

- Fomentar actuacions en docència i recerca que possibilitin un desenvolupament sostenible.

- Impulsar accions que promoguin millores mediambientals i una activitat universitària compatible amb el que es denomina *un desenvolupament sostenible*.
- Promoure l'activitat preventiva amb les empreses contractades per la Universitat de Barcelona.
- Promoure accions per a la prevenció de la salut dels treballadors d'una manera sistemàtica i justificada amb relació als riscos derivats del treball, incloent-hi els riscos psicosocials.
- Promoure informació en tots els camps de la prevenció de riscos laborals i del medi ambient per a tota la comunitat universitària.

### **3.4.3 Activitats culturals i patrimonials**

Una de les formes de projecció social de la Universitat de Barcelona i de compromís amb la societat i la ciutat és la conservació del patrimoni històric i el foment de les iniciatives culturals, tant pel que fa a l'obertura a la societat com sobretot pel que fa al foment de la participació en activitats culturals de tots els membres de la Universitat de Barcelona.

#### **3.4.3.1 El patrimoni històric**

##### **3.4.3.1.1 Situació actual**

El patrimoni històric de la Universitat de Barcelona és molt ampli i es fa visible sobretot en l'Edifici Històric de la plaça Universitat, però també en altres béns de tipus moble o immoble, com els espais Gaudí i les col·leccions d'objectes artístics o d'instrumental tècnic i científic, conservades a les facultats de Belles Arts, Dret, Farmàcia, Física, Medicina o Química, entre d'altres.

##### **3.4.3.1.2 Objectius i propostes**

- Recuperar i revitalitzar la Comissió de Patrimoni Cultural de la Universitat de Barcelona.
- Proposar la realització d'un informe tècnic sobre la situació patrimonial dels edificis històrics de la Universitat de Barcelona.
- Documentar de forma completa tot el patrimoni moble de la Universitat de Barcelona que es pugui considerar un bé museístic, amb un registre únic per a tots els objectes i un sistema de documentació informatitzat homologable als sistemes de la xarxa de museus de la Generalitat de Catalunya (programari Museum Plus), la xarxa de museus del Ministerio de Cultura (programari Domus) o altres institucions especialitzades.
- Crear el Museu de la Universitat de Barcelona, de caràcter multidisciplinari, amb seccions autònomes per campus o centres de la Universitat, i organitzar-lo de manera que es pugui arribar a incloure al Registre de Museus de la Generalitat de Catalunya.
- Impulsar una política d'exposicions de la Universitat de Barcelona, amb participació de centres i de col·lectius, especialment de l'estudiantat.



### **3.4.3.2 Activitats culturals**

#### **3.4.3.2.1 Situació actual**

Els darrers anys, s'ha creat i consolidat un cicle estable de música simfònica i de cambra, s'han organitzat sessions d'òpera, s'ha creat l'Orquestra de Música Simfònica de la Universitat de Barcelona, s'ha continuat l'activitat de la coral universitària i s'han organitzat diverses exposicions al vestíbul de l'Edifici Històric.

És important continuar donant suport a iniciatives i activitats de tipus creatiu i, en especial, a la promoció dels grups artístics de la Universitat de Barcelona, integrats per persones de tots els col·lectius.

#### **3.4.3.2.2 Objectius i propostes**

- Impulsar l'activitat coral a dins de la Universitat de Barcelona, mitjançant corals de centres o campus i una coral institucional, amb un repertori mínim comú.
- Consolidar l'Orquestra de la Universitat de Barcelona, millorar-ne el sistema de finançament i impulsar la formació i selecció dels músics.
- Crear un grup de teatre estable intercentres.
- Programar, en col·laboració amb els centres, cicles de cinema temàtics, oberts a tota la comunitat.

## 4 UNA UNIVERSITAT PÚBLICA COMPROMESA AMB LA SOCIETAT, A LA QUAL PRESTA SERVEIS EDUCATIUS I CIENTÍFICS

### 4.1 LA POLÍTICA ACADÈMICA I DOCENT

#### 4.1.1 Situació actual

En els darrers anys, les universitats s'han plantejat un seguit de canvis motivats, en bona part, pel procés d'adaptació a l'EEES, però que, en realitat, signifiquen una reflexió profunda sobre el paper de la Universitat a la societat del segle XXI.

La responsabilitat en la creació de l'espai europeu d'educació superior rau cada cop més en les universitats, més que no pas en els governs, tal com manifesten les anàlisis europees (vegeu els diferents documents Tendències de l'EUA, especialment els IV i V). Al nostre país, l'endarreriment que ha sofert el procés de convergència, els canvis de normativa i de criteri i la manca de definició d'alguns elements demanen encara accions legislatives i financeres importants. Al costat d'oportunitats significatives, com ara la flexibilitat en la proposta de títols, conviuen dificultats greus, com ara l'excessiva complicació dels processos de verificació, o alguns aspectes poc definits, com ara la significació última de les branques de coneixement. S'hi afegeix el problema del finançament de les diverses actuacions que cal dur a terme, que, en el cas de la Universitat de Barcelona, és particularment greu.

Aquests canvis complexos requereixen actuacions específiques en un marc de coherència i de coordinació, a partir d'uns objectius universitaris clars. És imprescindible evitar la simplificació en parlar del procés de convergència cap a l'EEES. Les estratègies i actuacions han de ser clares, sistemàtiques i comprensibles per al conjunt de la comunitat universitària i convé tenir una planificació a mitjà termini correcta. La millora global resultat d'aquest procés serà la compensació raonable de la pressió que en els darrers anys han experimentat el conjunt del sistema universitari i les persones que hi treballem.

Per tant, mantenim un compromís clar i inequívoc amb el procés de convergència cap a l'EEES, però amb un estil propi, adaptat a la realitat de la nostra Universitat i dels diferents centres que la componen. Tal com diu el títol del document Tendències V (*Les universitats modelen l'espai europeu d'educació superior*), de l'EUA, les universitats europees no solament han de treballar cap a l'EEES, sinó que han de modelar el propi procés.

En els darrers anys, la Universitat de Barcelona ha fet un esforç de reflexió estratègica important, traduït, entre altres iniciatives, en els plans estratègics dels diferents centres i en el procés de reflexió recollit en el document base per al Pla marc Horitzó 2020. Aquest procés ofereix algunes claus fonamentals per al futur, com també ho fan els documents de l'avaluació de l'EUA de la Universitat de Barcelona (autoinforme i informe final) i el *Llibre blanc de la Universitat de Catalunya*, juntament amb altres documents generats per xarxes universitàries –com la League of European Research Universities (LERU), universitats amb un fort nivell de recerca– i per l'EUA. Cal esmentar també l'Estratègia Universitat 2015 plantejada pel Ministerio de Ciencia e Innovación.

Són dimensions fonamentals de treball la definició, el disseny i l'aplicació de noves titulacions de grau i de postgrau; la revisió de la forma d'enfocar els processos d'ensenyament

i aprenentatge i, en conseqüència, una certa redefinició de la pròpia tasca del professorat i també de la forma de treballar de l'estudiantat; la configuració d'un marc organitzatiu i funcional flexible i l'èmfasi en la qualitat, tant pel que fa a processos com a resultats.

La Universitat de Barcelona ha estat pionera des de fa anys en la modernització de les seves titulacions. En el seu dia va introduir el sistema de crèdits, i de la mateixa forma va abordar la transformació de moltes llicenciatures en títols de 4 anys, fet que ha facilitat darrerament el plantejament de les noves titulacions de grau. Ha apostat sistemàticament per cercar espais de flexibilitat, fins i tot en marcs molt regulats com els de les directrius generals pròpies. En el procés actual, ha avançat ràpidament en l'aplicació de màsters oficials, i també ha emprès de forma sistemàtica el disseny de les titulacions de grau. En general, aquest avanç és positiu, però en aquest moment cal valorar i corregir les insuficiències i problemes detectats.

D'altra banda, la Universitat de Barcelona té també una llarga tradició en polítiques actives de millora i innovació docent. Aquesta tradició es fa visible en múltiples actuacions consolidades, (enquesta d'opinió de l'estudiantat sobre l'actuació del professorat, col·lecció de Textos Guia i manuals docents de Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona, etc.). En els darrers anys aquestes polítiques s'han concretat en la posada en marxa del programa de millora i innovació docent (PMID) i en l'estructuració del suport a la docència a través del CRAI, mitjançant la unitat de suport a la docència (USD) i els punts de suport a la docència ubicats a les biblioteques.

A la Universitat de Barcelona hi ha, en aquest moment, més de setanta grups d'innovació docent reconeguts i molt actius; el nostre professorat participa amb èxit en les convocatòries del programa de millora de la qualitat docent de la Generalitat de Catalunya (MQD), fet que ens situa en posició capdavantera en el conjunt del sistema universitari català. Són molt freqüents les iniciatives d'intercanvi d'experiències de millora. Cal citar especialment el desenvolupament del programa de millora i innovació docent, amb recursos econòmics limitats però significatius, la posada en marxa del Campus Virtual Moodle, la sistematització de la formació del professorat a través de l'ICE i amb la figura important dels coordinadors o coordinadores de centre, la potenciació d'un portal unificat de "Suport a la docència", etc.

La Universitat de Barcelona ha de continuar apostant per la docència de qualitat com un dels seus objectius prioritaris. Gràcies a les polítiques de millora i innovació docents fetes a la nostra Universitat i a l'esforç de gran part del nostre professorat, estem en una bona situació per aprofitar les oportunitats que ofereix l'EEES i per evitar alguns riscos que determinades interpretacions d'aquest procés poden comportar.

#### **4.1.2 Objectius i propostes**

D'acord amb el que s'ha indicat, el treball que s'ha de desenvolupar a l'àrea academicodocent es relaciona sobretot amb quatre nuclis principals:

- El plantejament i disseny de titulacions i l'oferta formativa de la nostra Universitat.
- El seu desenvolupament i tot el que es refereix al procés de docència i aprenentatge.
- Les qüestions relacionades amb l'organització, la coordinació i l'ordenació acadèmica.
- Els sistemes i mecanismes per assegurar la qualitat.

Convé insistir en la importància de les relacions entre aquests quatre nuclis. Alguns dels

problemes o de les insuficiències en el funcionament acadèmic de la nostra Universitat tenen a veure amb la manca de coordinació o coherència. Per exemple, hi ha dificultats (sovint més pràctiques que conceptuals) per vincular realment el disseny de les titulacions amb els principals aspectes del seu desplegament posterior, o per traduir a la pràctica el caràcter transversal de les qüestions relatives a la qualitat. Serà fonamental, doncs, com a principi general, garantir els **nivells suficients de coordinació en totes les actuacions** que es desenvolupin.

Això significa també, a partir del reconeixement de l'amplitud i complexitat dels àmbits de treball, assegurar una **temporalització adient de les diferents iniciatives**, de manera que el nivell de pressió transmesa al conjunt de la nostra institució i a cadascuna de les persones que hi treballen sigui raonable.

#### 4.1.2.1 Disseny de titulacions i oferta formativa

L'establiment de dos grans nivells de titulació (grau i postgrau) i més específicament de tres cicles (grau, màster i doctorat) exigeix una reflexió i un treball importants en relació amb la definició dels objectius de cada titulació en els àmbits acadèmic, professional i de recerca. És fonamental tenir com a elements de referència determinats estàndards definits en l'àmbit europeu o espanyol, i l'aproximació als quals reforçarà la **rellevància i la transferibilitat acadèmica i ocupacional de les nostres titulacions, en el marc d'un sistema global de reconeixement de qualificacions**: L'European Qualification Framework com a referent europeu i el futur Marco Español de Cualificaciones en Educación Superior o altres iniciatives que es puguin plantejar. En aquest marc, no és descartable el plantejament de noves titulacions que puguin ser útils i que tinguin correspondència amb diferents nivells dels marcs de qualificació.

Són imprescindibles els elements de coherència, en una oferta pensada des de la **perspectiva de l'aprenentatge al llarg de la vida**. Cal **articular en un conjunt coherent** els objectius i plantejaments propis que cada titulació té associats. Un tema central és la relació de cadascun dels nivells amb els objectius d'ocupabilitat dels titulats i titulades, i això fa indispensable una anàlisi molt més àmplia de la situació real d'ocupació de les persones titulades, clarament més enllà dels estudis de caràcter general, com el tercer estudi d'inserció laboral promogut per l'Agència per a la Qualitat dels Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i publicat el mes de juny de 2008. Cal valorar també el paper de les diferents titulacions en el desenvolupament d'habilitats de recerca, que no comencen ni acaben en la realització d'un doctorat ni són independents d'una perspectiva professional.

Una qüestió que cal considerar en el procés de disseny i actualització continuada de l'oferta formativa de la Universitat de Barcelona es refereix a les possibilitats de **modularització** que poden oferir les diverses titulacions. La modularització, entesa com a establiment més o menys sistemàtic de mòduls formatius integrats, pot ser un element molt significatiu en l'organització dels ensenyaments, per plantejar les activitats formatives de manera coherent i eficaç, aprofitar els recursos disponibles i facilitar la mobilitat, entre altres qüestions. En el postgrau, el mòdul pot constituir també una unitat d'estructuració dels propis programes formatius, de forma que un mateix mòdul pot estar integrat o vinculat a més d'una titulació, per tal d'oferir una formació més flexible i adequada al perfil de cadascun dels destinataris. Són possibilitats que cal explorar en el marc d'un procés de **millora progressiva** de la nostra oferta formativa.

Cal fer també una referència específica a la **formació pràctica** associada a moltes de les nostres titulacions. A partir de les experiències molt positives desenvolupades en diferents titulacions, convé **facilitar el desenvolupament de pràctiques externes** potenciant encara més els convenis marc amb institucions, des de la Universitat o des dels centres, valorant la possible introducció d'unitats específiques de pràcticum quan això sigui útil, aprofitant les sinergies entre titulacions i valorant l'acció des dels centres en l'impuls o millora de processos de millora de la qualitat (p. ex. acreditació de centres), en la línia del reconeixement de les activitats pràctiques dels diferents nivells de titulació en la carrera professional, d'acord, en molts casos, amb els models europeus existents o en preparació. En el tema de les pràctiques internes o pròpies, hi ha diferents línies d'actuació, que passen per una **millora del nivell de cohesió global de la formació pràctica**, per tal d'evitar redundàncies i de potenciar les activitats plantejades a partir de la matèria o mòdul; d'altra banda, cal valorar també el suport a les activitats pràctiques que, per les seves característiques, impliquen una **despesa important pel que fa al material inventariable**.

a) Les noves titulacions de grau

De manera immediata, cal **abordar les actuacions necessàries per a l'aplicació de les noves titulacions de grau amb començament previst per al curs 2009-2010**, al mateix temps que es continua treballant en el disseny de títols per implantar en cursos posteriors.

Es tracta d'un moment crític del procés, en què s'ha d'avançar inequívocament cap a l'aplicació dels aspectes bàsics que caracteritzen les titulacions en tot el sistema europeu però, al mateix temps, cal **reconèixer l'existència d'un conjunt de situacions prou diverses entre centres i titulacions**. Aquesta diversitat exigeix una planificació acurada d'actuacions dins de cada centre. En conseqüència, a partir de la tasca important que ja han fet els centres en el procés de disseny de les noves titulacions, durant el curs 2008-2009 caldrà ampliar i concretar **l'anàlisi de la situació de cadascuna de les facultats i escoles**, amb vista a l'aplicació dels nous títols de grau, **dissenyar i prioritzar les actuacions** i vincular-les, quan sigui convenient, amb la **signatura d'un contracte programa academicodocent**.

Aquest contracte programa implicarà l'actualització dels objectius de política acadèmica general, docent i internacional, i no ha d'associar-se únicament als nous títols de grau, sinó també a objectius específics dels estudis de postgrau i a actuacions transversals que afectin el conjunt de les titulacions de cada centre. És coherent incorporar al contracte programa les actuacions incloses en els **plans estratègics** elaborats pels diferents centres. Un altre referent indispensable són els **indicadors específics previstos per la Generalitat de Catalunya** en el finançament variable de les universitats.

És fonamental insistir en un principi de **coherència global entre les decisions referides al disseny curricular de la titulació i les que es relacionen amb la seva aplicació posterior**. Cal aprofitar, en el cas de titulacions encara no remeses a verificació, l'oportunitat de plantejar amb més tranquil·litat alguns aspectes globals relatius als objectius de les titulacions, a la seva relació amb la perspectiva disciplinària i professional, o a la seva aplicació futura, juntament amb aspectes metodològics i organitzatius.

Cal esmentar el cas específic de les llicenciatures actuals de segon cicle, moltes de les quals han emprès la transformació en màsters universitaris. Convé assegurar especialment que aquesta transició es faci amb les **garanties adients d'adequació als objectius propis d'un nivell de postgrau** i, al mateix temps, convé plantejar un **procés raonable d'extinció** de les

llicenciatures de segon cicle actuals, sense que calgui exhaurir la possibilitat, actualment prevista, d'admetre nous estudiants fins l'any 2013.

#### b) Una política integral per a la formació de postgrau

El postgrau s'ha de considerar com un **objectiu estratègic** de la nostra Universitat. L'oferta formativa de postgrau constitueix un tret d'identitat molt important de qualsevol universitat i en aquest sentit és fonamental determinar els eixos principals de les polítiques que cal dur a terme en aquest àmbit. El punt de partida és de complexitat considerable, tot i que en els darrers anys la tasca de l'Agència de Postgrau ha permès d'introduir importants nivells de racionalització.

En primer lloc, és imprescindible **delimitar de forma adient el sentit i l'objectiu dels diferents tipus de titulació**. En el marc específic del postgrau, no sempre estan clars els criteris que han de servir per decidir si un programa és oficial o universitari o bé un títol propi. Malgrat que no és fàcil definir una frontera nítida entre tipologies de titulacions, hi ha elements suficients (nivell d'especialització, implicacions d'un plantejament professionalitzador, existència o no de regulacions professionals, durada dels programes, professorat participant, etc.) per fer una anàlisi sistemàtica del tema. En aquest sentit, la tasca de l'Agència de Postgrau és fonamental, a partir de les directrius acadèmiques que s'estableixin.

Plantejar un títol propi permet una flexibilitat més gran en la contractació de professorat extern, i això beneficia el caràcter molt professionalitzador d'alguns programes, però s'ha de considerar també l'interès que suposen els màsters amb itineraris professionals i de recerca, sobretot quan aquests estan relacionats, perquè l'exercici d'una professió implica també assolir determinades habilitats relacionades amb la recerca. Cal tenir en compte també la possibilitat d'introduir en alguns àmbits **elements de regulació professional**, a través de determinats títols de màster oficial o universitari.

Convé **valorar detingudament l'oferta actual i futura de màsters universitaris**. És un bon moment per analitzar la relació d'aquests màsters oficials amb les noves titulacions de grau i fer els ajustaments adients en cada cas. Simultàniament, caldrà organitzar el procés de **verificació simplificada** dels actuals màsters "oficials" amb vista a la seva inscripció en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), aprofitant la informació ja disponible a nivell central i, per tant, reduint al mínim el cost de temps i feina per a les persones responsables de les diferents titulacions.

També és fonamental aclarir **l'atribució de responsabilitats** i els **circuits de gestió** en el disseny, aprovació, desplegament i funcionament de màsters oficials, a partir de l'anàlisi de la casuística que en aquests dos darrers anys s'ha posat de manifest. A la pràctica s'ha produït, en un bon nombre de casos, una certa tensió (i les corresponents disfuncions) entre la idea de vinculació oficial dels màsters universitaris als centres, l'important marge d'autonomia de les comissions coordinadores dels títols i la necessària atribució de recursos humans, amb les implicacions que això té per als departaments. És fonamental no renunciar a les idees de transversalitat, de connexió entre titulacions, de coherència en l'oferta formativa, etc., i això demana una actuació del centre i fins i tot superior, si escau, però al mateix temps és indispensable que l'articulació pràctica de tot això es faci en condicions comprensibles i gestionables pels diferents departaments universitaris. És particularment important que cadascun dels nivells de gestió tingui perfectament clares les seves responsabilitats i els seus

marges d'actuació.

En una altra perspectiva, és important continuar amb la línia, ja iniciada, **d'introduir elements d'aproximació a l'EEES en determinats màsters configurats com a títols propis**, que al mateix temps compleixin un conjunt d'estàndards de qualitat i estabilitat, amb l'objectiu de registrar-los al RUCT, d'acord amb el que preveu el mateix reial decret de creació del Registro. Aquest procés, que s'ha de plantejar de comú acord amb les persones i unitats responsables de cada títol, pretén avançar en la **configuració progressiva d'un "nivell de màster" identificable amb estàndards de qualitat**, tant per a títols oficials com per a títols propis que, al mateix temps, incorporin els elements bàsics dels títols europeus (en particular el concepte de crèdit ECTS). En l'exercici de la seva autonomia, la nostra Universitat pot establir, en els casos oportuns, mecanismes de reconeixement de crèdits que permetin establir ponts entre titulacions de postgrau oficials i pròpies, sempre en el marc d'estàndards de qualitat.

Caldrà **intensificar l'actuació proactiva en la detecció de necessitats i oportunitats**, així com en **l'anàlisi sistemàtica de l'oferta existent i les seves possibles mancances**, tot plegat des d'una perspectiva global que permeti donar respostes adequades en cada cas. En aquest sentit, la tasca ja endegada per l'Agència de Postgrau i compartida pel conjunt de la nostra Universitat serà potenciada, amb la interacció continuada entre l'Agència, els diferents centres de la Universitat de Barcelona i les entitats del grup Universitat de Barcelona vinculades a la formació de postgrau, molt especialment l'IL3.

Com s'ha indicat anteriorment, els programes de postgrau són un àmbit especialment interessant per a la introducció **d'experiències de modularització**, de manera que l'alumnat pugui tenir una oferta més flexible i l'ús dels recursos sigui més racional. Per fer-ho, convé impulsar el treball de les **comissions de postgrau** actualment existents a la gran majoria de les facultats i escoles.

Cal abordar també el tema dels **màsters de caràcter interfacultatiu i interuniversitari**, de plantejament i gestió excessivament complicats. És indispensable incrementar el nivell de suport central, articulable a curt termini a partir de l'àrea acadèmica de l'equip rectoral i de l'Agència de Postgrau. Això no exclou la reflexió sobre altres opcions organitzatives que puguin ser útils. La qüestió dels màsters interuniversitaris exigeix, a més, **solucions en l'àmbit del sistema universitari**, ja que la disparitat de criteris i procediments entre universitats és un dels principals obstacles que cal superar. Ara bé, des de la mateixa Universitat de Barcelona és indispensable incrementar el nivell de suport i assessorament a les unitats promotores. És fonamental també establir, des de la nostra Universitat, criteris clars pel que fa a la potenciació d'aquest tipus de màsters, sobretot quant a les relacions amb altres universitats i a la selecció de socis.

Una qüestió fonamental és la de la **internacionalització** dels postgraus, no de forma generalitzada, però sí amb l'articulació d'una oferta significativa en els diferents àmbits del coneixement. Apareixen diferents aspectes –el plantejament de **programes conjunts** amb universitats estrangeres, l'increment del nombre **d'alumnat estranger**, la presència de **professorat internacional**– i també condicions indispensables –més gran **competència lingüística** del professorat i de l'alumnat, **suport personal** a l'alumnat i al professorat estranger, **suport suficient als promotors i en la gestió**.

En el context de la formació de postgrau, els programes de doctorat representen el màxim

nivell de formació investigadora i han de ser el pont fonamental entre l'espai europeu d'educació superior i l'espai europeu de recerca. Com s'indica en altres punts d'aquest programa, el plantejament del doctorat i la consolidació d'un mapa de programes divers i estable s'ha de basar en dos eixos fonamentals: l'aplicació de criteris de recerca en el disseny dels estudis de doctorat (arrel científica, qualitat de la recerca, transversalitat, innovació) i, simultàniament i de forma complementària, l'aplicació de criteris academicodocents que condueixin a una definició clara de les habilitats de recerca que cal assolir. És fonamental la relació de la fase investigadora del doctorat amb la corresponent fase formativa i, fins i tot, s'ha de tendir a una **coherència global dels tres cicles pel que fa a l'adquisició d'habilitats investigadores**.

En el cas del doctorat, s'ha de garantir l'adquisició de les habilitats investigadores necessàries per accedir a la fase de recerca, considerant que segons la legislació vigent la fase formativa es vincula a màsters universitaris. Caldrà sistematitzar els criteris d'accés a la fase investigadora del doctorat, amb coordinació imprescindible entre les unitats responsables dels màsters i dels doctorats.

Serà fonamental establir en cada cas els nivells formatius necessaris per facilitar l'articulació de **programes de doctorat de qualitat**.

Assolir els màxims nivells de qualitat exigeix aclarir determinats **aspectes organitzatius**. Convé crear marcs de referència comuns al conjunt de les titulacions de postgrau, amb les especificitats pròpies que corresponguin. L'articulació d'una oferta coherent necessita ser ampliada al conjunt de la formació del Grup UB, incloent-hi la formació corporativa i altres modalitats. Simultàniament, es poden trobar altres fórmules organitzatives que donin als estudis de postgrau la màxima projecció i coherència.

En relació amb el tema específic de l'extensió universitària, es proposa desenvolupar de manera sistemàtica el concepte d'**universitat de l'experiència**, adreçada a les persones grans. La tradició de la Universitat de Barcelona, concretament amb les Aules Sènior d'extensió universitària o Els Juliols Sènior, constitueix un punt de partida molt important. També caldria mantenir i potenciar la realització d'**activitats formatives vinculades a l'entorn dels diferents campus**.

#### 4.1.2.2 El procés de docència i aprenentatge

L'objectiu global és **potenciar una docència de qualitat destinada a la millora dels resultats d'aprenentatge**. Els dos elements s'han de desenvolupar de forma relacionada, ja que la millora dels resultats no es pot plantejar de qualsevol manera ni a qualsevol preu, sinó com a conseqüència d'una millora continuada de la funció docent per tal d'obtenir alts nivells de qualitat. El fet d'abordar conjuntament aquestes dues dimensions permet de respondre a dues qüestions fonamentals: **el reconeixement i valoració de la importància de l'activitat docent del professorat i l'acompliment dels objectius formatius i de transmissió del coneixement que donen sentit al mateix concepte d'Universitat**.

Pel que fa específicament al tema dels resultats d'aprenentatge, cal indicar que la seva valoració ve marcada, naturalment, pels objectius generals que tingui establerts la titulació i pels objectius concrets plantejats en cadascuna de les matèries, blocs, mòduls o assignatures. Tampoc no es pot perdre de vista que el nivell d'èxit en la realització d'uns estudis es relaciona no solament amb el "rendiment acadèmic" (taxes d'abandonament, de graduació,



d'eficàcia, etc.) sinó també amb variables “externes” o de seguiment, com ara els índexs i qualitat d'ocupació de les persones titulades o de desenvolupament d'una carrera acadèmica i científica.

La millora del rendiment acadèmic és un objectiu que ha estat plantejat de manera clara i explícita en totes les anàlisis europees (documents de l'EUA), del Ministeri, de la Generalitat i de les mateixes universitats en les seves reflexions estratègiques, i serà també un indicador important en els processos d'acreditació de les titulacions i, en general, en l'avaluació de les universitats. S'ha d'evitar pensar que la millora del rendiment s'aconsegueix principalment per una “baixada de nivell o d'exigència”, i mai no s'ha de perdre la referència fonamental dels objectius de cadascun dels tipus de titulació que imparteix la nostra Universitat.

En conseqüència, és indispensable abordar sistemàticament **les causes de l'abandonament i altres indicadors de baix rendiment acadèmic**. L'abandonament dels estudis és un problema de primera magnitud, tant des d'un punt de vista personal com de sistema, pensant per exemple en el que representa de manca d'aprofitament adient dels recursos disponibles en el sistema públic.

La Universitat de Barcelona disposa, des de fa anys, de dades d'abandonament i d'informació abundant sobre indicadors de rendiment i taxes d'eficiència, i darrerament s'han fet estudis molt avançats sobre aquests temes. Actualment, estem en situació d'explicar determinats casos de baix rendiment acadèmic i de proposar-hi solucions.

La taxa més gran d'abandonament en les actuals titulacions **es produeix durant el primer curs**, i particularment al primer semestre.

Les tasques destinades a frenar l'abandonament durant el primer curs s'han de relacionar sobretot amb les actuacions en l'àmbit de l'ensenyament secundari, el seguiment especial de l'estudiantat de primer curs i les mesures estructurals i funcionals que puguin facilitar, amb la cautela i el rigor necessari, la possibilitat de canvi de titulació de l'estudiantat, tal com preveu la legislació vigent. En qualsevol cas es posa de manifest la **necessitat d'un tractament específic del primer any d'estudis**.

a) Millora i innovació per avançar cap a nivells més alts de qualitat. Organització i condicions de desenvolupament de la docència

La reforma dels ensenyaments de grau i de postgrau, en el marc de l'espai europeu d'educació superior, ha d'anar acompanyada d'una millora del procés d'ensenyament-aprenentatge i de l'organització de la docència. Per això cal buscar la implicació del conjunt del professorat, a partir de les comissions promotores de les noves titulacions, dels consells d'estudis i de les coordinacions dels màsters.

El primer objectiu en l'àmbit de la millora de la docència és fomentar la coordinació docent del professorat i el treball docent en equip. Vet aquí algunes qüestions que cal destacar:

- La coordinació entre plans docents de diferents assignatures.
- L'organització interna de les tasques docents vinculades a una assignatura, segons el procés d'aprenentatge (per exemple, la classe magistral, la resolució de problemes i casos pràctics, el treball en petit grup, la preparació de materials per a l'ús del Campus Virtual, les tasques de seguiment i tutoria acadèmica, l'avaluació, etc.).

- La coordinació de l'avaluació continuada dins de l'ensenyament i, en particular, l'avaluació coordinada de les competències transversals.

Les **millors universitats públiques europees** treballen des de fa anys en l'estructuració de les activitats de docència a partir de la **potenciació d'equips docents**, tal com es reconeix també en el document base del Pla estratègic Horitzó 2020 de la Universitat de Barcelona. A Europa, aquests equips, diversos en la seva composició, segons cada institució, incorporen una sèrie d'elements comuns i definitoris: una certa especialització de funcions, la cerca d'elements de transversalitat entre assignatures i matèries i l'existència d'elements de suport suficients.

La potenciació dels equips docents té un valor estratègic perquè els equips, ben plantejats, poden constituir un element molt significatiu per fomentar la **transversalitat** i el **treball col·laboratiu**, un bon context d'**integració del nou professorat** i un espai molt adient per al plantejament d'**iniciatives de millora i innovació docent d'ampli abast**.

La introducció d'equips docents s'haurà d'anar produint de **manera gradual**, atenent a les possibilitats i plantejaments dels diferents centres, departaments i titulacions. En general, la base dels equips docents hauria de ser principalment el mòdul, però també pot tenir sentit a nivell de matèria o de semestre. Caldria considerar la possibilitat d'equips docents específics per al primer any de titulació.

A més de continuar la promoció d'equips docents a partir d'iniciatives vinculades al PMID, convindrà tendir a plantejar **línies experimentals** en diferents titulacions, amb possibilitats de finançament vinculades al contracte programa academicodocent del centre.

Una qüestió molt important es refereix a l'existència de figures de suport que poden tenir un paper significatiu en el marc dels equips docents. En moltes universitats europees està introduïda la figura del **tècnic o tècnica docent**, integrat en equips estructurats amb la finalitat d'exercir tasques de suport a la docència. En aquest sentit es podria distingir entre els nivells d'assistent docent (alumnat de postgrau que exerceix funcions de suport) i adjunt docent (persona tècnica altament qualificada), amb funcions diferenciades. La figura d'adjunt docent només es pot pensar, de moment, a mitjà i llarg termini, i sempre en relació amb equips docents amplis, estructurats i molt estables; en canvi, a curt termini és possible la figura d'**assistent docent**, més modesta, però també potencialment útil.

Pel que fa a la millora i innovació docent, cal **continuar donant suport decidit a la innovació docent**, mitjançant ajuts econòmics i suport metodològic a projectes d'innovació docent, però sense perdre de vista la **necessitat de reconeixement de l'important gruix d'accions de millora** que es deriva de l'actuació de molt professorat fora del marc dels projectes d'innovació. Cal identificar el professorat que contribueix a una qualitat més gran en el dia a dia de la pràctica docent, i reconèixer-li l'esforç i la dedicació. Alhora cal continuar amb tot rigor la tasca d'estructurar i cohesionar el professorat de la Universitat de Barcelona implicat en la millora de la docència, mitjançant el reconeixement i la consolidació dels grups d'innovació docent.

Convé fomentar la difusió, intercanvi i extensió dels projectes i dels grups de millora i innovació docent, al mateix temps que és indispensable articular mecanismes per fer aparèixer informació sobre les múltiples accions de millora que es produeixen a cada curs acadèmic, no des d'una perspectiva fiscalitzadora sinó, molt al contrari, com a element indispensable per

tirar endavant mesures de reconeixement. La valoració global de les actuacions de millora i d'innovació s'ha de vincular més decididament amb determinats **elements pressupostaris** de centres i departaments.

També és important **mantenir i impulsar el Programa de millora i innovació docent (PMID)**, en les seves tres línies d'actuació: projectes, grups i intercanvi d'experiències, amb reforçament tant dels seus objectius com del personal de suport tècnic i administratiu.

Pel que fa a la convocatòria d'ajuts a projectes de millora i d'innovació docent, es pretén donar impuls, en paral·lel, a **projectes de centre orientats al desplegament de l'espai europeu d'educació superior i a projectes d'innovació de singular rellevància**. S'ha de promoure la participació en els projectes del personal d'administració i serveis implicat en els ensenyaments. És important, també, posar en funcionament una oficina de seguiment dels projectes i d'avaluació dels resultats, per potenciar que les innovacions resultin beneficioses per al conjunt de la institució.

És convenient mantenir l'estructura de grups d'innovació docent reconeguts (GID), que tenen el reconeixement de la institució, i consolidats (GIDC), que a més del reconeixement disposen de convocatòries d'ajuts específiques, un ajut econòmic per a l'adquisició de material fungible, i l'accés a les convocatòries de beques de col·laboració en departaments. Però convé, d'una banda, **simplificar els tràmits i la documentació demanats** per participar en les convocatòries de reconeixement i consolidació i, de l'altra, fixar uns **criteris senzills i transparents d'avaluació** dels grups.

És prioritari donar **més visibilitat** a les activitats de millora i d'innovació docent que es duen a terme a la Universitat de Barcelona. Per això cal continuar impulsant les activitats d'intercanvi d'experiències entre grups d'innovació i amb el conjunt del professorat. També proposem la creació d'una secció fixa de millora i d'innovació docent dins de la revista de la Universitat.

La Universitat ha de reconèixer i premiar l'excel·lència en docència. Seguint el model d'altres universitats del país, s'ha de proposar al Consell Social l'establiment d'uns **premis a la docència de qualitat**.

Un bon nombre d'accions recollides en els **contractes programa academicodocents** impliquen també actuacions de millora de la docència. Aquest fet és important per continuar desplegant els contractes programa amb els centres i per explorar les possibilitats d'incloure **indicadors d'activitats de millora i d'innovació docent** en els pressupostos departamentals.

Per millorar la qualitat docent, és important analitzar quins són els canvis necessaris per **adequar les metodologies docents** als objectius de cada titulació, prenent com a punt de partida el concepte d'*aprenentatge centrat en l'estudiant*. Sense que hi hagi receptes universals, hi ha tot un seguit de **bones pràctiques** que poden tenir caràcter general i també hi ha possibilitats o **eines metodològiques** que poden ser útils en molts camps específics. És fonamental introduir o potenciar **elements sistemàtics** en aquesta qüestió, ja que un treball desorganitzat de les diferents assignatures o que inclogui mesures sense una temporalització adient pot conduir a situacions no desitjables. Cal insistir doncs en el treball per mòduls, matèries i semestres, sota la direcció i supervisió dels equips de govern dels centres, consells d'estudis, comissions de màster i departaments. L'actuació que cal desenvolupar des d'un àmbit central ha de ser de **promoció i suport**, en el marc dels contractes programa, de les

unitats de suport a la docència, de programes específics, d'organització de jornades de formació i intercanvi, etc., posant especial atenció en la coherència de les metodologies utilitzades amb els procediments d'avaluació dels aprenentatges, en el marc global de l'avaluació continuada i amb referència constant als objectius de la titulació. Tindrà particular interès el disseny específic de l'avaluació dels pràcticums i del treball de fi de carrera, per les dificultats afegides d'aquest tipus d'activitats; caldrà pensar específicament en la possibilitat i modalitats de participació de persones del món professional o científic en aquests processos especials d'avaluació, si escau.

El maig de 2008 el Consell de Govern va aprovar un document sobre docència semipresencial a la Universitat de Barcelona en què s'estableixen els criteris generals per al desenvolupament d'assignatures i fins i tot d'ensenyaments de caràcter semipresencial. L'exploració de les possibilitats que ofereix un plantejament semipresencial depèn de forma crucial de l'existència d'**elements de suport suficients**. Aquesta qüestió serà abordada al subapartat c).

#### b) Actuacions específiques adreçades a l'alumnat

S'ha treballat molt en la informació i orientació de l'estudiantat de secundària, però s'ha de **repensar** la relació entre la Universitat i l'ensenyament secundari, per tal d'ampliar-la i sistematitzar-la. En aquesta relació, el Servei d'Atenció a l'Estudiant i l'ICE han de tenir un paper molt important. La universitat no solament ha d'informar, sinó que ha d'insistir en aquells elements que facin possible un bon desenvolupament dels estudis superiors, centrats tant en uns determinats coneixements associats als estudis universitaris posteriors, com en un determinat bagatge competencial que inclogui, com a mínim, la capacitat d'aprenentatge autònom i un nivell suficient d'autoexigència. L'ensenyament secundari ha de conèixer quines són les dificultats que troba l'alumnat en arribar als estudis universitaris. La relació amb l'ensenyament secundari ha de ser més intensa i diversificada i, sobretot, tenir un caràcter **bilateral**.

El **primer any d'estudis universitaris** és crític. Això significa que necessita una **planificació específica** com a mínim pel que fa a l'acció tutorial, al tipus de professorat i a la definició de competències genèriques, continguts i llenguatges formals indispensables per al desenvolupament posterior dels estudis. Cal insistir també en l'interès de possibles equips docents específics per al primer curs d'estudis.

L'anàlisi de la situació dels plans d'acció tutorial (PAT) en el conjunt de la Universitat de Barcelona mostra, com en altres aspectes, situacions considerablement diverses i en els contractes programa es manifesta, en general, un interès d'impulsar o millorar les actuacions en aquest àmbit. L'aplicació dels nous títols de grau és un **moment estratègicament fonamental** per donar un impuls definitiu als corresponents PAT, però no es pot deixar de banda la qüestió dels plans d'acció tutorial referents als màsters oficials, en alguns casos poc desenvolupats.

Alguns elements que cal plantejar per a la potenciació dels plans d'acció tutorial són els següents:

- La definició dels diferents **tipus de tutoria**: tutories d'acollida i de primer any, tutories de seguiment i tutories de final de titulació.

- La potenciació dels **serveis de suport** al professorat tutor (ICE, iniciatives de centre) i a l'alumnat que necessiti algun tipus d'actuació especial (Servei d'Atenció a l'Estudiant, serveis psicològics i psicopedagògics, etc.).
- El **reconeixement adient** de l'activitat del professorat tutor pel que fa a la seva dedicació i currículum docent.
- La incorporació **d'estudiants de darrers cursos** o de nivells superiors a les tasques de tutoració, amb el reconeixement acadèmic corresponent.

Cal valorar també les millors possibilitats d'aprofitament de l'expertesa ja existent als diferents centres i dels recursos humans i materials disponibles. En aquest sentit sembla aconsellable, quan sigui pertinent, la introducció o potenciació d'elements de **gestió global** dels diferents PAT de cada centre, un fet totalment compatible amb l'especificitat pròpia de cada titulació.

Cal afegir a més dues consideracions particularment importants:

- La necessitat de diversificar les actuacions tutorialis en funció del tipus d'estudiants (alumnat a temps parcial, alumnat estranger, alumnat no procedent de l'ensenyament secundari, alumnat de postgrau, etc.).
- L'interès d'una actuació destinada a identificar el perfil de l'estudiant que podria necessitar algun suport o actuació específica (dades d'accés, rendiment en el primer semestre, situació laboral declarada, etc.).

En el marc de l'atenció a la diversitat de situacions que es poden produir és d'especial rellevància la qüestió de **l'alumnat a temps parcial**, un percentatge molt significatiu en el conjunt d'alumnat de la nostra Universitat, amb diferències apreciables entre titulacions. En relació amb això és fonamental, d'una banda, l'articulació d'**itineraris a temps parcial** coherents i ben estructurats a totes les titulacions; i de l'altra, l'**adaptació normativa** adient, molt particularment pel que fa a la normativa de permanència i altres normatives relacionades.

### c) Suport a la docència

Actualment el suport a la docència s'articula a l'entorn de diversos elements: el Campus Virtual, el Portal de Suport a la Docència, els punts de suport a la docència, el CRAI i, amb funcions diferenciades, l'Institut de Ciències de l'Educació.

En primer lloc, es constata una **dispersió excessiva** i una **organització complicada** del conjunt d'elements de suport a la docència. El Portal de Suport a la Docència ha suposat un pas endavant important, però l'estructura subjacent és encara significativament complexa. Cal actuar, doncs, en la línia de la **simplificació** funcional i la garantia de màxima **coordinació** d'actuacions.

L'eficàcia del suport a la docència depèn de la seva **aplicació a una escala adequada**. El gruix de l'activitat de suport s'ha de plantejar com a mínim a nivell d'assignatura i, encara més, de matèria-mòdul i dels equips docents, sens perjudici del suport concret al professorat. És estratègicament important associar elements de suport amb l'impuls progressiu d'equips docents.

El suport a la docència es continuarà oferint a partir de la unitat de suport a la docència (a la seu del CRAI) i dels punts ubicats a les biblioteques. Per donar resposta a les necessitats tecnològiques que genera el Campus Virtual, els projectes d'innovació docent i la mateixa gestió del PMID i dels punts de suport, es fa palesa la necessitat d'establir una **unitat específica de suport a la docència dins de l'Àrea de Tecnologies**. De la mateixa manera, s'ha de garantir una coordinació efectiva entre l'ICE, el CRAI i l'Àrea de Tecnologies.

La Universitat de Barcelona ha tingut històricament dificultats a l'hora d'obtenir un suport prou eficaç en els processos de virtualització d'ensenyaments. A més de completar la transició des dels dossiers electrònics fins al Campus Virtual, juntament amb altres mesures, cal insistir en la importància de la unitat específica de suport a la docència, i convé explorar també les possibilitats de suport extern, particularment des de la Universitat Oberta de Catalunya.

#### d) Formació i avaluació del professorat

Pel que fa al tema de la formació del professorat, convé complementar la resposta a necessitats de professorat concret o de determinats col·lectius amb el suport a necessitats formatives derivades de **projectes estratègics dels centres**. És cabdal la figura dels **coordinadors o coordinadores de formació** de les facultats i escoles, i el seu paper com a connexió amb l'ICE en la seva qualitat d'organitzadors d'activitats formatives per al professorat universitari.

La formació permanent del professorat, entesa clarament des d'una perspectiva **d'actualització professional**, s'hauria d'adreçar cap a diferents eixos: **metodologies d'ensenyament** (metodologies específiques, organització d'activitats docents, avaluació continuada, etc.), **habilitats específiques** (conducció de grups, comunicació, aspectes emocionals del procés de docència-aprenentatge, etc.) i **formació instrumental** (idiomes, tecnologies per a la docència, etc.). Òbviament cal continuar amb la política de reconeixement de la formació del professorat, a efectes del seu currículum docent.

Pel que fa a l'avaluació de l'activitat docent del professorat, s'ha superat el període de prova i s'ha posat en marxa l'avaluació basada en el nou manual, aprovat per l'AQU Catalunya. L'autoinforme que s'ha d'elaborar abans de final de 2008 des de la Universitat per remetre'l a l'AQU ha de servir per analitzar detingudament el funcionament de l'actual model d'avaluació i valorar possibles millores.

Un problema que cal considerar és el fet que l'avaluació docent continua lligada sobretot i essencialment a l'obtenció del complement autonòmic de docència. A més, el manual s'ha aprovat finalment sense concretar-hi un reconeixement a la docència d'especial qualitat, tot i que es trobava en la redacció inicial.

Proposem que **l'avaluació docent del professorat serveixi també per a la millora de la docència**. Les enquestes d'opinió de l'alumnat, agregades per ensenyaments, són una eina per detectar fortalteses i febleses en el procés d'ensenyament-aprenentatge i per endegar accions de millora des dels consells d'estudis i coordinacions de màsters. Proposem que l'avaluació docent inclogui el **reconeixement de l'excel·lència** en docència.

També cal **simplificar** el procés d'avaluació, en particular pel que fa a l'automatització de l'abocament d'informació, de manera que la tasca fonamental del professorat sigui l'elaboració de l'autoinforme. Proposem aplicar una **eina informàtica de gestió del**

**currículum docent** (“GREC docent”), que permeti gestionar de manera eficient els indicadors de millora i innovació docent, entre d’altres, amb una descàrrega automàtica de les certificacions internes.

A més d’avaluar els mèrits per a l’obtenció del complement autonòmic de docència, el procés d’avaluació ha d’incloure el seguiment del compliment de l’encàrrec docent, ha de servir per identificar fortaleses i febleses en el procés d’ensenyament-aprenentatge, i ha de permetre a la institució conèixer amb detall la dedicació del professorat a la docència de qualitat. Sobre aquestes bases serà possible d’estudiar altres repercussions, inclòs el finançament de centres i departaments.

#### 4.1.2.3 Organització i coordinació acadèmica

##### a) Normatives acadèmiques

La Universitat de Barcelona s’ha dotat en els darrers anys d’un ampli marc normatiu que es refereix a la majoria dels aspectes academicodocents. És important donar estabilitat a aquest marc i evitar canvis de criteri o de plantejament que puguin crear confusió o complicacions afegides. Quan sigui necessari, es completaran les normatives, des d’una perspectiva de flexibilitat raonable.

El valor d’una normativa radica en el seu funcionament i resultats. Per tant, convé avaluar l’aplicació i el resultat de les normatives existents. Moltes normatives en principi ben plantejades han acabat derivant en una multiplicitat de casuístiques o fins i tot en un cert nivell d’inaplicabilitat pràctica. Cal partir, doncs, d’una **disposició a la revisió o aclariment normatiu quan calgui**, amb agilitat, sempre amb la intenció d’evitar una distància excessiva entre la normativa escrita i la realitat. Aquesta revisió no serà normalment de caràcter global, sinó que tendirà a identificar problemes específics d’aplicació o a introduir mecanismes de flexibilització realment necessaris.

Com a aplicació més immediata d’aquest plantejament, es proposa, de forma immediata, una **valoració de l’aplicació actual dels principis inclosos a la normativa d’avaluació continuada**. S’han anat introduint mecanismes d’avaluació continuada en les titulacions actuals, fet que ha posat de manifest immediatament la complexitat del tema i la importància de factors com la grandària dels grups classe, la diferent naturalesa dels camps temàtics, etc. Això suggereix la necessitat de valorar detingudament la situació als diferents ensenyaments, sense qüestionar el concepte d’avaluació continuada, cosa que no es planteja, ni tampoc amb voluntat fiscalitzadora, sinó amb l’objectiu d’analitzar les possibilitats d’aplicació concreta en cada situació. Segons els resultats d’aquesta anàlisi es pot proposar, entre altres mesures, algun tipus de reformulació de la normativa, si fos necessari.

Convindrà fer una anàlisi continuada de resultats en el cas d’altres normatives, com per exemple la referida a la permanència de l’estudiantat a la Universitat de Barcelona. En qualsevol cas, l’important és introduir sistemàticament el principi de valoració del funcionament normatiu.

##### b) Organització i coordinació

L’articulació de les noves titulacions ofereix unes oportunitats que, si es volen aprofitar, requereixen canvis significatius en la forma de treballar de la Universitat. Una qüestió cabdal

es relaciona amb l'organització acadèmica.

L'objectiu fonamental és una **organització acadèmica més flexible i funcional**, capaç de fer front a nous reptes i objectius en un context dinàmic. Hem de ser capaços de **gestionar la transversalitat**, en un context en què el personal docent i investigador de la Universitat està vinculat a activitats docents i de recerca molt diverses, més enllà de la seva adscripció concreta a un departament i facultat.

Quan es pensa en unitats organitzatives, és fonamental distingir entre la seva existència física, l'administrativa i l'acadèmica. La primera no sempre és imprescindible, la segona depèn dels objectius a assolir i la tercera, l'acadèmica, és la fonamental, perquè és justament la que defineix aquests objectius.

És possible plantejar fórmules que permetin avançar sense necessitat de canvis estructurals radicals. Vet aquí alguns exemples:

- Els **equips docents** com a forma d'organització de determinades activitats de docència.
- L'articulació d'**unitats per a finalitats específiques**, amb nivells d'amplitud i de temporalitat diferents (p. ex. unitats docents de pràcticum).
- El plantejament d'"estructures **virtuals**" cooperatives entre departaments i centres, per a finalitats concretes (per exemple, el desenvolupament de determinats ensenyaments).

Cal avançar també en la concreció de determinats principis bàsics per al bon funcionament del conjunt de l'organització universitària. Per exemple, establir sistemàticament relacions entre la planificació acadèmica i l'assignació de recursos humans, o bé sistematitzar la relació entre la presa de decisions acadèmiques i la seva repercussió econòmica, per valorar adequadament en quines condicions es poden dur a terme diferents iniciatives.

Igualment, cal progressar significativament en la delimitació clara de **responsabilitats**, l'aclariment i coneixement general dels **circuits de gestió**, la millora de determinades **aplicacions informàtiques** i la introducció de **noves eines** que facilitin les tasques de professorat i PAS. Per citar-ne només un cas, cal introduir millores en diferents aspectes de l'aplicació GR@D.

Finalment, convé esmentar els **problemes de comunicació** significatius, que incideixen en la gestió de molts processos acadèmics i en la transmissió d'informacions rellevants per als diferents nivells organitzatius, i que alhora fan difícil d'establir debats sobre qüestions de fons amb prou profunditat per generar significats compartits i, per tant, sentiment de pertinença. Un exemple significatiu són les considerables mancances en el debat sobre l'anomenat procés de Bolonya, amb el perill de simplificació que això comporta. La discussió i difusió dels canvis dins de l'organització depèn essencialment dels processos comunicatius, i per això és important explorar fórmules que permetin una millor configuració dels espais virtuals, la seva actualització, la generació de documents estructurats sobre circuits i tramitacions, l'establiment de xarxes comunicatives sobre temàtiques específiques, etc.

#### 4.1.2.4 Impuls de sistemes de garantia de qualitat

Una perspectiva central per a les universitats del segle XXI és el concepte transversal de



*qualitat*, al qual s'han referit qüestions dels apartats anteriors. La racionalització d'estructures, la simplificació de processos, la millora de formes de treball, la millora i la innovació docent, les actuacions adreçades als estudiants, la delimitació estricta de responsabilitats, aquests són elements específics de qualitat.

El desplegament de titulacions ha d'estar acompanyat dels corresponents **sistemes de garantia de qualitat**. Per tal de treballar en aquesta direcció, la Universitat de Barcelona es va presentar a la convocatòria 2007 del programa AUDIT. El resultat del treball realitzat a tres facultats pilot (Biblioteconomia i Documentació, Psicologia i Química) ha servit de base per a un disseny de caràcter general que, amb les millores necessàries, convindrà **adaptar a les característiques de cadascun dels centres de la nostra Universitat**. Això implica un procés d'interacció important entre l'Agència de Qualitat i els centres de la Universitat de Barcelona.

El plantejament resultant del treball realitzat fins ara (certificat per l'AQU) és complex i es relaciona amb molts aspectes associats al funcionament de les titulacions. Caldrà establir sistemàticament els objectius que cal assolir en cadascun dels nivells, tant el global de la Universitat com el dels centres.

El bon funcionament dels sistemes de garantia de qualitat exigeix el compliment d'algunes **condicions** bàsiques: determinació estricta de les responsabilitats i dels circuits, dels agents que han d'intervenir en cada situació i de la manera específica de fer-ho, i de la documentació que cal generar (només l'estrictament necessària), especificació adient dels processos de seguiment, i millora i establiment dels indicadors que s'han d'utilitzar, entre d'altres.

Cal insistir molt especialment en la garantia de qualitat dels programes formatius, dels processos d'admissió i matriculació de l'estudiantat en els diferents nivells formatius, de l'orientació a l'alumnat, de la gestió de les pràctiques externes, de la mobilitat d'estudiants, de l'establiment dels procediments de reclamació, de la formació del professorat i del PAS, de la gestió i millora de recursos materials i dels serveis que tinguin repercussió acadèmica, etc. Cal **fer un pas endavant substancial en l'articulació i coordinació del conjunt de processos que es desenvolupen a l'entorn de qualsevol titulació universitària**.

És indispensable garantir el suport suficient des de l'Agència de Qualitat de la Universitat de Barcelona i assegurar la interlocució constant amb les comissions o comitès de qualitat dels centres, amb assignació de persones específiques de l'Agència de Qualitat com a responsables del contacte amb cadascuna de les facultats i escoles. L'objectiu més immediat és el **desenvolupament sistemàtic de les actuacions derivades de l'anàlisi realitzada en el programa AUDIT**, pels elements de millora que això representa i també per la vinculació dels sistemes de garantia de qualitat amb el procés d'acreditació de les titulacions.

## 4.2 LA RECERCA

### 4.2.1 Situació actual

La recerca, estretament vinculada a la docència en l'ensenyament superior, és un dels actius de la Universitat de Barcelona i un element de projecció de la seva activitat acadèmica. Tant per la seva ubicació, com a universitat urbana, com per la seva història i ampli ventall de capacitats, la Universitat de Barcelona ha estat i continua sent un element dinamitzador clau

de la societat catalana. En tots els seus camps i gràcies a la voluntat de transferència de la nostra institució, l'activitat de recerca contribueix decisivament a incrementar el benestar i el progrés socials. L'abast de la tasca investigadora feta a la nostra Universitat és tan ampli que incideix en tot el ventall d'àmbits del coneixement. De manera transversal a tots aquests, l'activitat investigadora ha de permetre, a més de generar nou coneixement, de contribuir a millorar les condicions de vida de la ciutadania, així com de donar resposta a qüestions de rellevància per a la nostra societat: el compromís amb la solidaritat i la igualtat, el respecte a la diversitat, la creativitat, la vàlua de l'esforç personal i col·lectiu, entre moltes d'altres. Volem contribuir des de Catalunya a la millora del coneixement global i aportar la contribució de la nostra cultura i del nostre país a la riquesa i a la diversitat del coneixement.

Ara més que mai, la societat del coneixement, basada en la capacitat de transformació que aporta l'activitat investigadora, requereix noves respostes als reptes que es deriven dels canvis en els actuals models socioeconòmics. Una universitat com la Universitat de Barcelona, potent en recerca i plenament inserida en el seu entorn social, ha de liderar les accions que permetin dinamitzar la recerca per tal de garantir-ne la qualitat, la competitivitat, la capacitat de transferència i de formació de nous professionals, elements que constitueixen, tots ells, les bases més importants per a la gestió correcta del coneixement i de la seva intrínseca capacitat de canvi.

Segons diversos indicadors independents, i especialment segons l'avaluació de la Universitat de Barcelona feta per l'EUA, la recerca a la nostra institució, a partir de la contribució i l'esforç realitzat pels nostres doctorands, investigadors i professors és de gran qualitat. L'informe de l'EUA valora especialment el gran potencial de competències, en una àmplia gamma d'àmbits científics, que proporciona la riquesa en recursos humans de la nostra Universitat. Aquesta recerca es realitza i coordina mitjançant estructures molt diferents, com no pot ser d'altra manera en una realitat com la nostra, en què l'activitat acadèmica abasta totes les disciplines. Des de la recerca individual, sovint més pròpia dels àmbits de les humanitats i ciències socials, fins a la que es troba estructurada en amplis grups consolidats, tota aquesta tasca d'investigació permeabilitza les unitats acadèmiques, els departaments i els centres. Tanmateix, és necessari **potenciar també noves iniciatives**, com són els instituts, els observatoris i els centres de documentació. Així mateix, una universitat com la nostra ha d'establir mecanismes de col·laboració amb altres universitats i entitats de recerca per desenvolupar centres específics, com és el cas del Programa Cerca de la Generalitat de Catalunya o de les col·laboracions amb el CSIC –unitats associades o instituts mixtos.

En aquest sentit, l'avaluació de l'EUA afirma que la Universitat de Barcelona ha estat pionera quant a la modernització de les estructures de recerca, la qual cosa ha permès tant afavorir noves àrees científiques com també potenciar les més arrelades a la nostra institució, i assenyala igualment que la Universitat de Barcelona està aplicant polítiques i instruments per donar suport a la producció científica dels seus membres i millorar-la. En aquest sentit, cal seguir millorant la capacitat de suport que la institució dedica a l'activitat de recerca dels seu personal investigador, per facilitar les tasques complementàries, com les de gestió, associades a l'activitat investigadora.

Les polítiques de recerca, cada vegada més, han d'adaptar-se a la cultura de l'esforç i de la rendició de comptes, que és el que se'ns demana a les universitats. Establir contractes programa amb les estructures internes de la Universitat de Barcelona que tenen competències en recerca i ser capaços d'adoptar un sistema d'indicadors compatibles amb els objectius de millora que tota la comunitat universitària estableixi ha estat i continuarà sent un element important en el desenvolupament d'aquesta cultura d'esforç i de retorn. Hem de vetllar, doncs, per seguir garantint que els criteris que s'apliquen en la gestió i l'estructuració de la

recerca siguin clars, transparents i equitatius, que s'adaptin a les peculiaritats i situació de cadascuna d'aquestes diferents àrees, i que reforcin les que són més actives i impulsin les àrees o àmbits emergents.

Malgrat que, en els rànquings internacionals, la Universitat de Barcelona ocupa el primer lloc d'entre les universitats de l'Estat espanyol, encara queda molt lluny de les institucions més ben classificades al nivell europeu i mundial. En part, això és degut a la necessitat de millorar alguns aspectes de la nostra recerca i, sobretot, de continuar ampliant-la a tots els àmbits del coneixement que tenim a la Universitat de Barcelona. La internacionalització és també un element clau. Malgrat que el personal investigador de la Universitat de Barcelona ha estat capaç de teixir xarxes nacionals i internacionals amb altres institucions científiques i actors socials i econòmics, creant vincles profunds i sòlids que s'han de mantenir i potenciar, la capacitat d'acollida de personal investigador estranger a casa nostra és molt millorable, tal com s'afirma, per exemple, al Pla marc Horitzó 2020.

Les universitats més reconegudes arreu del món es caracteritzen per l'excel·lència de la seva recerca, però també per la seva capacitat de transferència. La transferència a la societat del coneixement generat a la Universitat de Barcelona també ha crescut en els darrers anys, i la nostra universitat ha esdevingut, en aquest sentit, una referència cabdal a Catalunya i a tot l'Estat. Tanmateix, aquesta capacitat de transferència ha de seguir traslladant-se a aquells àmbits que encara no han valorat prou aquest aspecte, essencial per a la Universitat de Barcelona, però sobretot per al país i per al seu desenvolupament. **L'Estratègia Universitat 2015**, feta pública pel Ministerio de Ciencia e Innovación el setembre de 2008, fa de la transferència un dels punts que s'han de reforçar més en el panorama de la recerca a l'Estat espanyol i suggereix també que cada universitat cerqui les seves fortaleces i singularitats per tal de ser més competitiva.

La Universitat de Barcelona es troba en una situació òptima per tal de seguir promovent aquestes potencialitats, tant en l'àmbit de la recerca com en el de la transferència. En realitat, cal tenir ben present que l'avaluació de l'EUA conclou que la Universitat de Barcelona és de les poques universitats al món que té la dimensió, les competències científiques i els recursos humans necessaris per poder assolir els objectius que es desprenguin de la seva pròpia política de recerca.

D'altra banda, la universitat pública fa temps que ha assumit tres missions: la docència, la recerca i la transferència, però no sembla estar ben resolt de quina manera el personal acadèmic ha d'encarar aquesta responsabilitat múltiple. En tot cas, aquesta realitat anticipa una heterogeneïtat en la dedicació de cadascun dels membres de la Universitat de Barcelona que ha de veure's recollida en el PDP per tal de permetre un millor reconeixement de l'activitat universitària basada en la voluntat de cada professor o professora de dedicar-se amb més intensitat a un àmbit o a un altre, tot cercant les complementarietats necessàries en el si de cada departament o centre i l'equilibri i la interconnexió entre recerca i docència.

Així doncs, tot i el potencial de la Universitat de Barcelona per complir a bastament el compromís que la societat ens demana en cadascuna de les tres facetes, la seva capacitat és clarament millorable. Això ens ha de fer reflexionar profundament sobre les mesures de millora i identificar quines són les principals línies estratègiques que ens hauran de permetre incrementar la nostra vàlua, que és en definitiva la del nostre estudiantat, personal investigador en formació, personal administratiu, personal de suport i personal acadèmic. La Universitat de Barcelona ha d'encarar la gènesi d'un **nou Pla de recerca 2009-2012**, en un moment especialment important pel context socioeconòmic. Cal tenir en compte que, en la universitat pública, la dinamització de la recerca i de la transferència pot veure's limitada per l'entorn regulador, però des dels òrgans de govern de la nostra institució hem de ser capaços

de facilitar al màxim l'èxit en la consecució d'aquells reptes que els nostres investigadors i les nostres investigadores ens plantegin, tot això reconeixent la necessària diversitat de les nostres àrees de recerca.

Així mateix, volem continuar fomentant la participació en projectes i xarxes conjuntes de les diferents convocatòries europees, facilitant els mecanismes per afavorir la participació dels grups de recerca de la Universitat de Barcelona i per afavorir la possibilitat d'incorporar de forma temporal a la Universitat investigadors procedents d'altres institucions.

En la situació actual de la Universitat de Barcelona i per als propers quatre anys, podem identificar **quatre grans eixos** d'acció que alhora deriven de **quatre objectius** que haurien de ser assolibles en un termini de temps relativament curt i que es detallen en l'apartat següent.

Un primer eix rau en la interacció entre **les persones, la recerca i la docència**. En primer lloc, hem de garantir que el relleu generacional permetrà, no només mantenir, sinó incrementar sensiblement la qualitat i la projecció de la nostra recerca. Cal tenir especial cura del nostre personal investigador en formació i potenciar la figura del professor investigador; només així s'entén la voluntat manifestada per la nostra Universitat de ser una universitat investigadora. També cal assegurar el suport i reconeixement a la tasca que realitza el nostre personal investigador i que ha permès a la Universitat de Barcelona de situar-se en la posició actual.

Un segon eix s'ubica en la nostra pròpia **diversitat**. Diversitat que s'ha d'entendre com un valor en si mateix, però que s'ha de complementar amb les mesures adients per tal de generar complementarietat i sobretot **sinergia, considerant que els àmbits interdisciplinaris són una font notable de noves idees i de coneixement**. Només així podrem aconseguir un millor aprofitament dels recursos i una valoració del coneixement generat que el faci susceptible de ser transferit a la societat per tal de cobrir-ne millor les necessitats.

En aquest sentit, convé millorar aquells aspectes de suport a la recerca tradicionalment deficitaris, amb especial èmfasi en les condicions ambientals, tècniques i de suport humà. Tot i reconèixer i promoure la importància de la recerca generalista a la Universitat de Barcelona, serà també un objectiu d'aquest equip de govern potenciar la recerca en àrees identificades com a estratègiques en el nostre entorn.

L'eix de la **internacionalització** de la Universitat de Barcelona i de la Universitat de Barcelona com a **pol d'atracció** ha de permetre traduir la bona percepció internacional de la recerca que es fa a la nostra institució en una presència més gran en tots els fòrums internacionals, amb una voluntat de liderar-los quan sigui possible. També ha de permetre la internacionalització de la pròpia institució, en aconseguir incrementar la presència d'investigadors d'altres països altament qualificats.

Accions específiques rellevants per desenvolupar són: estimular l'obtenció de la menció de doctorat europeu en les tesis doctorals; fomentar i promoure la internacionalització dels programes de doctorat/postgraus de recerca i els règims de cotutela de tesis doctorals; fomentar la participació dels investigadors i dels grups de recerca de la Universitat de Barcelona en les convocatòries internacionals tant del Programa marc de recerca de la Unió Europea com de l'European Reserach Council, de l'European Science Foundation, el programa Human Frontiers Science Programme, els programes Eureka i el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo, en particular la modalitat Iberoeka, els programes del Social Science Research Council, i els programes que es desenvolupen en el si de la UNESCO i del Consell d'Europa.

Cap d'aquests eixos no seria possible si no fem l'esforç tots plegats de donar **facilitats per dur a terme la recerca**. Cal fer la tasca més fàcil al nostre personal investigador en aspectes de gestió, d'accés a la informació i d'ús de les infraestructures.

En aquest cas cal generar una consciència de gestió sostenible i eficaç dels nostres recursos i procediments i millorar aquells aspectes de suport a la recerca tradicionalment deficitaris, amb especial èmfasi en les condicions ambientals, tècniques i de suport humà. S'han de continuar aplicant protocols i normes de bones pràctiques, per tal de donar valor afegit a les activitats de recerca desenvolupades a la Universitat de Barcelona. També cal potenciar la màxima eficiència i efectivitat de la recerca desenvolupada a la Universitat de Barcelona, mitjançant l'ús dels serveis de suport a la recerca en igualtat de condicions per a tot el personal investigador de la nostra institució; cal millorar la capacitat i l'estructura dels serveis de gestió de la recerca i impulsar un pla de desenvolupament integral dels Serveis Científicotècnics de la Universitat de Barcelona.

És indispensable, en aquesta línia, fer valer, davant l'Administració, l'enorme potencial de la Universitat de Barcelona en l'àmbit de la recerca, per tal d'aconseguir tots els fons externs adients per facilitar aquelles accions derivades dels objectius anteriors, sempre amb el compromís d'emprar criteris de transparència, d'objectivitat i de rendició de comptes en l'acció de govern.

#### 4.2.2 Objectius

- Facilitar l'accés a la recerca competitiva de les **joves generacions**, com a eina essencial per garantir el recanvi generacional de la Universitat de Barcelona en condicions de millora de competitivitat estatal i internacional. Així mateix, fomentar una **participació** més alta de tota la comunitat universitària a l'activitat investigadora, amb especial cura de garantir la igualtat de condicions, encoratjar la creativitat i l'esperit crític, reforçant el **vincl entre la recerca i la docència**.
- Fomentar la **sinergia** i la **interdisciplinarietat** de la recerca a la Universitat de Barcelona per tal de millorar-la, tot multiplicant la capacitat investigadora, la qualitat dels resultats de la recerca, la possibilitat de donar-li més valor i de treure'n valor afegit per tal de garantir-ne la **transferència** i mantenir viu el **compromís** de la Universitat de Barcelona amb la societat. Això ha de permetre seguir potenciant les línies de recerca **estratègiques** de la Universitat de Barcelona, tenint especial cura en el manteniment de la **diversitat** que ens caracteritza i enriqueix.
- Incrementar la presència del personal investigador de la Universitat de Barcelona en la recerca internacional, pel que fa al lideratge i a la participació en projectes internacionals i en reunions científiques. Això ha de permetre augmentar el poder d'**atracció** de la nostra institució com a lloc per dur a terme recerca d'alta qualitat, així com consolidar i ampliar la **internacionalització** de la recerca, tant pel que fa al personal investigador jove com al consolidat.
- Facilitar la tasca de la comunitat investigadora de la Universitat de Barcelona enfortint les **infraestructures** de recerca en tots els seus àmbits i millorant la **gestió** de la recerca, simplificant els processos interns i facilitant el suport necessari per tal que el personal investigador accedeixi més àgilment a tots aquells ajuts i accions que depenen d'institucions externes. En resum, ajudar a superar els esculls de la burocràcia.

Aquests quatre objectius, derivats de les quatre grans línies estratègiques del nostre programa de recerca, han de permetre globalment consolidar i augmentar la **qualitat** de la recerca a la Universitat de Barcelona, per mantenir el seu **lideratge** a l'Estat espanyol i incrementar el seu prestigi internacional, a la vegada que serveixen perquè, des de Catalunya, contribuïm al progrés global en aquells aspectes rellevants per a la humanitat, i alhora aportem també elements que ens són propis com a país.

#### 4.2.3 Propostes

- Crear un programa de finançament precompetitiu perquè els membres més joves de la comunitat docent de la Universitat de Barcelona puguin accedir més fàcilment a la carrera investigadora i puguin encapçalar grups precompetitius que en un termini relativament curt passin als programes competitius, prioritzant àrees de qualitat i emergents. Aquest programa haurà de coordinar-se amb la nova línia del Plan Nacional de I+D+I 2008-2011 destinada a “joves investigadors amb talent”, així com amb el Programa de suport a grups emergents de la Generalitat de Catalunya.
- Desplegar una normativa de doctorat centrada principalment en el procés de formació de l'investigador, potenciant la necessària coordinació amb el Vicerectorat de Política Acadèmica pel que fa a la priorització de les competències transversals, entenent que el primer pas en l'objectiu de garantir l'accés de les joves generacions a la recerca competitiva és el doctorat. En paral·lel, haurem de consolidar i augmentar, en la mesura del possible, els ajuts per al personal investigador en formació (APIF), amb un esforç especial per tal d'obtenir una més gran implicació de les administracions públiques i del sector privat.
- Continuar incrementant la qualitat dels estudis de doctorat mitjançant la potenciació dels programes de doctorat de qualitat, especialment d'aquells vinculats a línies de recerca estratègiques i emergents, i també mitjançant un seguiment dels resultats del personal investigador en formació, especialment en aquells casos en què encara no s'ha iniciat, com és el col·lectiu d'ajudants.
- Incentivar els investigadors i les investigadores més actius mitjançant convocatòries d'intensificació complementàries a les promogudes per les institucions públiques i amb mesures destinades a proporcionar més suport tècnic, garantint la progressiva aplicació del PDP. Així mateix, per tal d'incrementar el percentatge de participació en activitats de recerca del professorat de la Universitat de Barcelona, especialment en els àmbits on el vessant professionalitzador ha predominat sobre el científic, procedirem a l'anàlisi d'aquelles complementarietats i fortaleces que, mitjançant un suport, puguin traduir-se en la presentació de projectes competitius, nous programes de doctorat, etc.
- Fer una tasca de divulgació dels criteris emprats per les agències de qualitat i les institucions públiques per definir l'activitat i la qualitat en la recerca, com a eina per potenciar la més àmplia participació del PDI en activitats de recerca. Vetllar per tal que aquests criteris siguin prou genèrics perquè serveixin com a paràmetres vàlids per mesurar la qualitat de la recerca, però que s'adaptin a les especificitats de cada gran àmbit.
- Incidir, en col·laboració amb el Vicerectorat de Política Acadèmica, en els continguts dels ensenyaments tant de grau com de postgrau, per tal d'augmentar la vinculació entre recerca i docència, i encoratjar cada cop més una docència basada en l'anàlisi, la reflexió, la crítica i la valoració d'opcions en les decisions.

- Incrementar la permeabilitat i l'intercanvi d'experiències entre investigadors i grups, tant dels mateixos àmbits com d'àmbits diferents de recerca al si de la Universitat de Barcelona, per tal de crear sinergies. En aquest sentit, es potenciaran les noves estructures transversals de recerca (instituts, observatoris i centres de documentació), i es facilitarà la seva representació en els òrgans de govern de la Universitat de Barcelona.
- Establir una estratègia de política científica que reforci la recerca en aquells àmbits temàtics prioritzats per les institucions autonòmiques, estatals i europees, com a mecanisme sinèrgic de potenciació de l'obtenció de recursos i de la qualitat investigadora, amb especial cura, però, d'impulsar la recerca de qualitat ja existent en tots aquells camps de coneixement en què l'obtenció de resultats és a llarg termini i, per tant, no aplicable de manera immediata.
- Definir un model integrat de valoració i transferència dels resultats de la investigació que cobreixi tots els àmbits del coneixement, potenciant sobretot la rellevància de les accions de transferència en el si de la comunitat universitària. En aquest sentit, proposem fer extensiva l'anàlisi de sinergies a tots aquells grups de recerca amb alta capacitat de transferència per tal de poder oferir una visió conjunta i competitiva de l'oferta científicotecnològica de la Universitat de Barcelona i donar-li valor afegit.
- Aprofitar la projecció social de la Universitat de Barcelona com a eina per promoure estades d'aprenentatge i recerca en el sector productiu no universitari, per tal de vincular, així, recerca, docència i transferència.
- Utilitzar els estudis del doctorat com una eina essencial per a la internacionalització de la Universitat de Barcelona (especialment mitjançant mesures d'atracció d'un nombre més gran d'alumnat estranger, de professorat estranger de prestigi i d'impartició de cursos en llengües de difusió científica internacional). Això s'aconseguirà mitjançant l'aprofitament dels recursos ja existents tant en el programa APIF com en les xarxes internacionals diverses en les quals ja participa la Universitat de Barcelona.
- Millorar la visibilitat internacional de la recerca que es fa a la Universitat de Barcelona com a mecanisme per incorporar personal investigador, tant mitjançant programes propis (APIF i un nou programa de personal investigador postdoctoral) com per mitjà dels gestionats des de les administracions (ICREA, Ramón y Cajal, etc.). Això s'aconseguirà, entre altres mesures, gràcies a la incorporació en una nova web de la Universitat de Barcelona d'aquelles eines que facilitin moltes de les propostes fetes (visibilitat internacional de la recerca, de la seva oferta, dels llocs de treball, dels estudis de doctorat, etc.), així com mitjançant mesures proactives de recerca dels millors candidats o candidates.
- Fer bon ús d'aquests programes de contractació de personal investigador mitjançant la col·laboració de totes les estructures de la Universitat de Barcelona amb competències en recerca i en gestió d'espais (departaments i centres especialment), amb l'objectiu d'intentar incorporar talent en aquelles àrees que puguin aportar més valor afegit a la recerca de qualitat i emergent que ja s'està portant a terme.
- Seguir incentivant la participació del personal investigador de la Universitat de Barcelona en projectes d'abast internacional, amb mesures que en facilitin la gestió i també la dedicació temporal del professorat de forma més intensiva, fent servir la dedicació variable basada en el PDP.

- En col·laboració amb el Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, incentivar la mobilitat del personal en formació però també del PDI estable, seguint amb el programa ja iniciat, i flexibilitzant la normativa que limita les estades de recerca, sempre que el PDI cobreixi l'encàrrec docent assignat.
- Donar un enfocament a la gestió de la recerca proper a les persones que integren la comunitat docent i investigadora de la Universitat de Barcelona. Això es pot fer potenciant un programa de gestió integral de projectes, que no solament permeti aquest apropament, sinó també més agilitat en tots els processos de gestió (des de la convocatòria fins a la memòria final dels resultats de la recerca) que involucren tant el personal investigador com el d'administració i serveis.
- Potenciar una estructura gerencial integrada de la gestió dels projectes de recerca que abasti tots els vessants (econòmic, contractual i administratiu), per tal d'aconseguir així una “finestreta única” per als requeriments de la comunitat investigadora i la bona interconnexió entre els serveis més centralitzats i les unitats de gestió departamental o de centre.
- Aconseguir la coresponsabilitat de totes les autoritats acadèmiques de la Universitat de Barcelona per tal de garantir una eficient gestió de l'espai, com a element cabdal per potenciar la recerca a la nostra institució.
- Avançar en la unificació de tecnologies ja existents a la Universitat de Barcelona que, coordinadament, permetin generar valor afegit, i alhora garantir la presència de la Universitat de Barcelona en totes aquelles plataformes científicotecnològiques impulsades per les administracions. En aquest sentit, també s'establiran polítiques de col·laboració entre institucions que afavoreixin accions de cofinançament de les administracions a través de contractes programa, per fer més sostenibles les instal·lacions científiques.
- Continuar amb el procés iniciat d'evolució dels Serveis Científicotècnics (SCT) que sigui més adequat a la situació actual de la recerca en l'entorn de la Universitat de Barcelona, que sigui més realista amb les necessitats dels grups de recerca de la Universitat de Barcelona i que consideri noves tipologies de demanda de serveis.
- Potenciar els SCT no només com a unitat de suport a la recerca, sinó també com a unitat de recerca, desenvolupament i innovació (R+D+I), aprofitant el potencial humà altament qualificat capaç de liderar projectes i processos de desenvolupament tecnològic. Així, es vol consolidar un cos propi de tècnics de suport a la recerca com a eina fonamental per garantir la qualitat i competitivitat de la Universitat de Barcelona.

## 4.3 EL DOCTORAT

### 4.3.1 Situació actual

El doctorat constitueix el període de formació d'investigadors novells, i és un exemple paradigmàtic de la intersecció entre docència i recerca. Permet d'adquirir competències científiques d'alt nivell, i alhora proporciona competències genèriques que repercuteixen en oficis de responsabilitat en tots els sectors socioeconòmics. Comporta al mateix temps un projecte d'investigació original i innovador i un pla personal de formació continuada com a suport a l'elaboració del projecte professional del doctorand.



Actualment, a la Universitat de Barcelona, els estudis de doctorat s'organitzen en **programes** articulats en dos períodes: un període de formació, que ha de cursar-se dintre d'un màster universitari oficial, i un període de recerca, que consisteix en l'elaboració i defensa d'una tesi doctoral, encara que durant aquest període puguin dissenyar-se activitats de formació complementàries. Tot i el marc que proporciona el conjunt del programa, l'accés i l'admissió a tots dos períodes té lloc de forma independent.

En aquest moment de **transició legislativa**, en què coexisteixen programes de doctorat adaptats a l'espai europeu amb d'altres de regulats per normatives anteriors, la Universitat de Barcelona ha estat capdavantera a l'hora d'adaptar els seus estudis de doctorat a un sistema que delimita clarament el segon i el tercer cicle dels ensenyaments universitaris, i de situar l'eix de definició dels doctorats en la qualitat de la recerca (línies de recerca i personal investigador que les desenvolupa). A la Universitat de Barcelona es defensen anualment al voltant de 550 tesis, aproximadament el 40% de les defensades a Catalunya. A més, gairebé el 60% dels 68 programes de doctorat de la Universitat de Barcelona compten amb el reconeixement de qualitat atorgat en l'àmbit estatal. Pel que fa a l'àmbit internacional, la Universitat de Barcelona participa activament a la Doctoral and Research Task Force del grup de Coïmbra, i té també un membre a l'European Doctoral Council de la EUA. Aquest marc posa de manifest la **situació excepcional de la Universitat de Barcelona** en el moment actual, i la capacitat d'encapçalar una política renovadora per al doctorat, com un element de referència i de prestigi no solament per al país, sinó també per a la comunitat internacional.

La Universitat de Barcelona compta actualment amb un programa **d'ajuts al personal investigador en formació** (APIF), que permet de complementar en certa mesura els ajuts de convocatòries externes, i que s'ajusta a l'estatut del personal investigador en formació (EPIF). D'altra banda, ha estat aprovada fa poc una nova normativa que reconeix, com un eix conductor, el codi de bones pràctiques en recerca.

#### 4.3.2 Objectius i propostes

- Definir i consolidar la valorització del doctorat, per tal que el període de recerca dels programes de doctorat es percebi com un valor afegit, igual que l'excel·lent formació en recerca que ja és habitual a la nostra Universitat.
- Impulsar la projecció interna i externa dels estudis de doctorat, que permeti l'atracció de talent, per tal d'augmentar el nombre de doctorands en els diversos àmbits de recerca i alhora consolidar el prestigi de les línies de recerca.
- Establir un model de referència per al doctorat que permeti, atesa la importància de la recerca a la Universitat de Barcelona, d'organitzar i definir la formació del seu personal investigador i dotar-la d'una estructura universitària adequada.
- Incrementar el nombre de mencions de qualitat atorgades pel Ministerio de Ciencia e Innovación, per tal de facilitar la visualització dels programes de doctorat i la captació de recursos per a la mobilitat de professorat i estudiantat associats a aquests programes.
- Simplificar i optimitzar tots els processos relacionats amb la gestió científica i administrativa del doctorat, que en facilitin la transversalitat i permetin l'aparició de sinergies quant a la formació del personal investigador novell.

- Vetllar per la instauració d'un codi de bones pràctiques de recerca, aplicat a la formació de personal investigador.
- Consolidar un mapa divers i alhora estable d'estudis de doctorat, basat en dos eixos fonamentals: *a)* criteris de recerca, com són l'arrel científica, la qualitat de la recerca, la transversalitat i la innovació, i *b)* criteris academicodocents per definir clarament les habilitats de recerca.
- Desplegar una normativa de doctorat centrada principalment en el procés de formació del personal investigador. Consolidar, per exemple, el document de compromís entre el doctorand o doctoranda i el seu director o directora, que defineixi els drets i els deures respectius i els compromisos recíprocs dels membres signants, per tal d'assegurar que s'assoleixin els objectius previstos durant el període d'elaboració de la tesi doctoral; o bé constituir comissions de seguiment, que de forma periòdica constataran el progrés del doctorand o doctoranda en la seva formació investigadora i que permetran la resolució de conflictes en els estadis inicials del procés.
- Introduir elements de formació complementària dins del període de recerca del doctorat, en relació amb l'aprenentatge científic, però també amb l'adquisició d'habilitats transversals i de projecció professional.
- Definir, segons la normativa vigent, una relació interactiva i satisfactòria entre el segon i el tercer cicle (màster-doctorat).
- Consolidar i augmentar, en la mesura del possible, el nombre de places a la convocatòria APIF, en general, i, específicament, les associades als estudis de doctorat.
- Fer difusió interna i externa del nivell de qualitat dels nostres estudis de doctorat, i alhora participar activament en òrgans de presa de decisions.
- Promoure el caràcter internacional dels estudis, tant pel que fa a la seva promoció, com a l'atracció de persones estrangeres candidates o a la incorporació de personal investigador d'altres països a les comissions que han de jutjar la formació del nostre personal investigador (tant comissions de seguiment com tribunals de tesis), entre d'altres.
- Iniciar un procés de reflexió per analitzar quina és l'estructura adient (per exemple, una escola de doctorat) que permeti dotar la universitat de la millor organització per proporcionar, de forma òptima, eficaç i respectuosa amb la diversitat científica, una formació excel·lent en recerca al personal investigador novell.

## 4.4 LA INNOVACIÓ I LA TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT

### 4.4.1 La situació actual

La visió moderna de la universitat inclou avui dia tres dimensions: docència, recerca i relacions entre universitat i empresa. De fet, la universitat ha sofert, en els últims anys, el que podem anomenar “una segona revolució”. La primera va tenir lloc a final del segle XIX, quan la universitat va incorporar la recerca a les activitats docents tradicionals. A la fi del segle XX, s'ha incorporat una nova funció de manera progressiva: les relacions entre la universitat i el món empresarial. Ningú no discuteix, actualment, que la universitat ha d'ocupar-se de la docència i de la recerca, i que també ha d'implicar-se en el desenvolupament econòmic de

l'entorn a través de la transferència de tecnologia i de la col·laboració amb les empreses i els agents econòmics.

Aquesta tercera dimensió, que està adquirint un protagonisme rellevant al segle XXI, és denominada, de vegades, la *universitat emprenedora*, en la mesura que la creació d'empreses derivades dels resultats de recerca és un dels instruments importants d'aquesta nova funció. La implicació i el compromís de les universitats amb el desenvolupament econòmic dels territoris suposa reconèixer la importància que té per a la societat el fet que la universitat promogui i impulsi l'esperit emprenedor i innovador entre els membres de la comunitat universitària i que, en general, es promogui una cultura que afavoreixi les iniciatives empresarials. A moltes universitats, aquest fet ha comportat canvis diversos: tornar a dissenyar assignatures o plans d'estudis, crear unitats de suport a la creació d'empreses, donar suport a la recerca en aquestes qüestions, etc.

És ben conegut el fet que Europa, en un entorn cada vegada més competitiu i globalitzat, afronta el repte de fer encaixar la seva economia en un model de creixement basat en el coneixement i en la innovació. A partir d'aquest plantejament, des de la Unió Europea es va presentar l'Estratègia de Lisboa com a eina per ser una economia més competitiva i preparada. En el plantejament d'aquesta estratègia, les universitats i els centres tecnològics tenen un paper destacat com a creadors de coneixement que, en el seu moment, ha de ser transferit al món industrial.

A la Universitat de Barcelona ja s'han dut i es duen a terme accions per afavorir aquesta transferència de coneixement i de tecnologia. Aquest any hem celebrat el 25è aniversari de la Fundació Bosch Gimpera, entitat destinada a afavorir la transferència des de la universitat, i el Parc Científic de Barcelona (PCB), creat com a fundació sense ànim de lucre el 1997, constitueix la primera experiència de l'Estat que ha entrat en funcionament com a nova estructura de suport a la transferència dels resultats de la recerca universitària pública i com a agent d'intermediació entre la universitat i l'empresa.

La posada en marxa de l'Agència de Valorització i Comercialització dels Resultats de la Investigació, juntament amb el Centre de Patents i altres iniciatives com ara la Càtedra d'Emprenedoria, constitueixen una sèrie d'elements importants en la voluntat de millorar la capacitat de transferència de la nostra universitat, que han anat configurant una estructura d'un cert nivell de complexitat.

En aquest sentit, la iniciativa de definir una pla director de la innovació de la Universitat de Barcelona, i la voluntat que aquest pla serveixi per definir i orientar els objectius a mitjà i llarg termini de la transferència en la nostra Universitat és una oportunitat que cal aprofitar.

Des d'un altre punt de vista, el Pla de viabilitat del Parc Científic de la Universitat de Barcelona, elaborat i ara en negociació amb l'Administració, permet de desenvolupar la segona fase del projecte i d'assegurar-ne la conclusió. És voluntat d'aquesta candidatura assegurar, durant els propers anys, en cadascuna de les activitats, un retorn més gran de l'ús de les facilitats de la nova estructura del Parc Científic per part de tots els investigadors de la institució i, per tant, un aprofitament més directe de tota la comunitat de les inversions realitzades. Per complir aquesta voluntat caldrà que hi hagi un procediment clar i àmpliament conegut de tots els aspectes de la segona fase, fent especial anàlisi de les possibles millores al projecte que permetin una integració més gran del Parc Científic a les necessitats de la recerca i la transferència de la Universitat de Barcelona.

#### 4.4.2 Objectius i propostes

- Acabar i posar en funcionament el **Pla director d'innovació** de la Universitat de Barcelona, dins la política general de recerca i innovació. Aquest pla director inclourà la creació d'un Consell Consultiu de la Transferència del Grup UB, amb incorporació de totes les sensibilitats d'entre els majors usuaris de les fundacions amb activitats de contractació i gestió de convenis, contractes i serveis entre l'àmbit acadèmic i l'empresa que, de forma complementària a la funció inherent de la Comissió de Recerca de la Universitat, permeti que tots els canvis necessaris estiguin perfectament analitzats i assumits. Així mateix, s'elaborarà un codi ètic del Grup UB en relació amb la funció de transferència, especialment per col·laborar i contractar projectes, per participar en activitats mixtes amb empreses, per establir els protocols de propietat intel·lectual i industrial, per establir normatives pròpies d'incentivació en la creació d'empreses de base tecnològica, etc.
- Constituir, a partir dels grups de recerca involucrats en la Xarxa d'Innovació tecnològica XiT, el **Centre d'Innovació i Tecnologies Avançades de la Universitat de Barcelona** (CITA-UB), organitzat com a punt de trobada entre els grups de recerca de la Universitat de Barcelona i empreses interessades en el desenvolupament de projectes d'R+D+I. El Centre s'entén, per tant, com un centre amb la participació de la Universitat i l'empresa. El CITA-UB es concep com una entitat dedicada al foment i a la potenciació de les activitats de recerca interdisciplinària en els diversos camps de les ciències (tècniques i de les arts), recerca que tindrà un clar vessant i vocació de recerca aplicada. La finalitat del CITA-UB ha de ser la de transferir coneixement cap a la societat, de manera que millori la qualitat de vida dels ciutadans europeus. El CITA-UB serà una entitat que donarà cabuda a sis programes d'innovació i tecnologies avançades. Cada un d'aquests programes estarà adreçat a desenvolupar i transferir coneixement en el seu sector empresarial concret, per tractar temes de sectors industrials estratègics dins de la Universitat de Barcelona.
- Promoure, a través del **Parc Científic de la Universitat de Barcelona**, que la transferència de tecnologia de qualsevol membre del professorat o grup de recerca que no pugui ser duta a terme per manca de condicions tecnològiques o d'altres requeriments que es desenvolupin en el manual de reglamentació, tingui l'oportunitat de realitzar aquesta activitat en espais especialment preparats. El Parc Científic de la Universitat de Barcelona és un dels instruments que té la Universitat de Barcelona per aglutinar i impulsar noves iniciatives estratègiques en els diferents àmbits de la recerca (ciències experimentals, ciències socials, humanitats, dret i economia), posant a disposició dels equips investigadors mitjans i recursos. El concepte de Parc Científic de la Universitat de Barcelona es podria ampliar per encabir-hi iniciatives localitzades en altres entorns de la Universitat de Barcelona, en particular en els projectes de Torribera i BioPol de l'Hospitalet.
- Continuar promovent l'**esperit emprenedor** en tota l'activitat docent i de recerca de la Universitat de Barcelona i desenvolupar mecanismes d'incentivació dirigits a estudiants, professorat o personal d'administració i serveis. Continuar amb els projectes de valorització de la recerca realitzada en el si de la Universitat de Barcelona i fer del programa d'emprenedoria el resultat del debat entre la comunitat universitària, amb participació de la societat civil, especialment dels sindicats i dels empresaris, i l'Administració.

## **4.5 ELS SISTEMES D'INFORMACIÓ, DOCUMENTACIÓ I DIFUSIÓ DEL CONEIXEMENT**

### **4.5.1 Els sistemes d'informació i documentació**

#### **4.5.1.1. Situació actual**

Les organitzacions públiques i privades que han atorgat un paper predominant als sistemes d'informació i documentació (SID) es troben en una posició d'avantatge competitiu en el seu entorn i poden afrontar i desplegar amb més garanties i eficàcia la seva activitat.

La Universitat de Barcelona necessita disposar de bons sistemes d'informació i documentació, per tal de poder dur a terme adequadament la seva activitat en els àmbits docent, de recerca i de gestió. Les organitzacions amb uns SID degudament estructurats poden abordar amb més garanties la presa de decisions i poden oferir uns serveis de més qualitat als seus usuaris (tant interns com externs).

Les universitats es troben en un entorn caracteritzat, entre altres coses, per la competitivitat, la rendició de comptes, la justificació de la seva activitat i l'acreditació de la qualitat. Tot això comporta que la comunitat universitària (especialment el personal docent i investigador) necessiti explicitar la seva activitat docent, de recerca i de gestió amb la incorporació de les seves dades a diverses aplicacions. Disposar d'uns bons SID pot ajudar a simplificar aquests processos.

D'altra banda, tampoc no es pot oblidar que la Universitat de Barcelona ha de subministrar una àmplia varietat de dades i d'indicadors sobre docència, recerca, gestió econòmica, etc. per a les avaluacions internes i externes. Hi ha sistemes d'informació globals de totes les universitats catalanes (la base de dades UNEIX n'és un bon exemple), però cal que la nostra universitat també disposi d'un grau de sistematització similar.

Els elements fonamentals que componen els SID són, per un costat, els continguts (documents, bases de dades, etc. que formen el "coneixement UB") i, per l'altre, la tecnologia (infraestructures i aplicacions). Com a resultat d'una bona organització i informatització dels continguts, es pot oferir un conjunt ampli i variat de serveis en els àmbits de docència (processos de matriculació, gestió de plans docents, ús del campus, biblioteca, etc.), de recerca (gestió de l'activitat de grups i de persones, aplicacions per a recerca, consulta de documents de recerca, etc.), i de gestió (pla de dedicació del professorat, aplicacions de comptabilitat, etc.).

L'establiment i el manteniment d'uns bons sistemes d'informació i documentació anirà a càrrec sobretot del personal d'administració i serveis, el col·lectiu que té un grau de participació més elevat en aquest àmbit. És fonamental aconseguir la seva implicació per tal de poder millorar i progressar substancialment.

Finalment, cal tenir present que les estratègies d'organització de sistemes d'informació i documentació són cada vegada més globals i coordinades. Això vol dir que és important disposar de polítiques conjuntes per a tot el Grup UB per tal d'aprofitar les sinergies i, en un nivell superior, cal coordinar les accions en el sistema universitari català –via l'Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP)–, així com mantenir i potenciar els mecanismes de

coordinació ja existents –com ara el Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya (CBUC) o el Centre de Supercomputació de Catalunya (CESCA).

#### 4.5.1.2 Objectius i propostes

##### a) En relació amb els continguts

- Crear noves bases de dades i millorar les existents. Cal incrementar el nombre de processos representats i gestionats per mitjà de bases de dades (p. ex. tesis inscrites, currículum docent, etc.) i també continuar amb la millora de les ja existents (p. ex. GR@D, GREC, etc.).
- Organitzar i catalogar els continguts. Cal seguir avançant en l'organització i catalogació dels continguts generats per la Universitat de Barcelona. Exemples: mediateca (vídeos), fons personals, etc.
- Informatitzar i digitalitzar. Cal crear sistemes de recuperació de la informació per tal de poder accedir al contingut dels documents des de qualsevol punt d'accés. Cal continuar amb els processos de digitalització dels documents impresos (textos, fotos, etc.) o audiovisuals.
- Millorar l'accés i la difusió. S'han de millorar els sistemes per a la difusió interna i externa dels continguts generats a la Universitat de Barcelona. El Dipòsit institucional i altres repositoris consorciats del Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya són el component fonamental per contribuir a augmentar la visibilitat de la institució a la web.
- Facilitar la interrelació entre documents i bases de dades. Un dels problemes de les diverses aplicacions existents és la dificultat d'intercanviar informació i d'integrar-la en conjunts més amplis (per exemple, establir connexió entre el GREC i el Dipòsit Digital o ampliar la transferència de dades del GREC al Pla de dedicació del professorat, entre altres exemples).

##### b) En relació amb la tecnologia

- Analitzar les necessitats d'aplicacions de docència i valorar-ne l'adquisició. Les peticions de programari per a les aules de docència han anat creixent en els darrers anys. Cal dur a terme un estudi de necessitats i preparar un programa d'actuacions per donar-hi resposta.
- Actualitzar les aplicacions de gestió. Cal emprendre l'actualització dels programes informàtics que s'ocupen dels processos de matrícula, de les contractacions, de la gestió de pressupostos, etc.
- Assegurar el manteniment correcte i ràpid dels equipaments i aplicacions.
- Augmentar les zones de cobertura de connectivitat sense fil (Wi-Fi). Cal assegurar que tots els espais de recerca (laboratoris, p. ex.) i docència de la Universitat de Barcelona disposin de connectivitat a la xarxa.

### c) En relació amb els serveis

- Simplificar els processos i tràmits de gestió interna. Per exemple l'emplenament del Pla de dedicació del professorat, del GR@D o del GREC.
- Preparar l'organització interna per atendre demandes derivades de la Llei d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics.
- Millorar les interfícies de consulta dels continguts i bases de dades de la Universitat de Barcelona.
- Incrementar el suport tecnològic a la docència i a la innovació docent.
- Continuar amb el suport i el desenvolupament del Campus Virtual. El Campus ha de ser l'eina fonamental per a la docència i ha de centralitzar la incorporació de nous programes i aplicacions per a la millora de l'activitat docent. Cal dotar-lo dels recursos adequats per poder-se mantenir sempre al màxim nivell i amb totes les garanties.
- Millorar el suport de les aplicacions de recerca.
- Donar suport web a l'activitat de recerca i docència. Cal donar suport a la creació i manteniment de seus a la web per als grups de recerca, de docència i per al professorat en general. Cal sistematitzar el suport a la utilització d'intranets i d'espais col·laboratius per part de grups de recerca, grups d'innovació docent i equips docents.
- Incrementar el nombre de processos que es poden fer a distància.

## 4.5.2 El Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i la Investigació

### 4.5.2.1 Situació actual

L'any 2004 la Universitat de Barcelona va canviar l'estructura organitzativa dels serveis de biblioteca per tal d'afrontar els canvis en la docència, l'aprenentatge i la recerca que suposaven l'EEES i l'espai europeu de recerca (EER). D'aquesta manera va néixer el **CRAI** (Centre de Recursos per a l'Aprenentatge i la Investigació) que, en un primer moment, va sorgir de la integració en una mateixa unitat orgànica dels serveis de biblioteca, el suport a la docència i publicacions. A principi de 2006 es va integrar també l'àmbit de la innovació docent (PMID) i es va segregar el servei de Publicacions i Edicions.

Durant el període 2005-2008 s'ha seguit la metodologia de planificació estratègica, és a dir, es va aprovar un Pla estratègic (2006-2009) i, a partir d'aquí, s'ha treballat anualment per objectius.

Durant el 2007 va tenir lloc el procés d'avaluació de l'AQU, que va finalitzar amb l'aprovació d'un **pla de millores**, el qual també s'ha tingut especialment en compte a l'hora d'establir el pla anual d'objectius.

Cal destacar també una intensa col·laboració i cooperació amb la resta d'universitats catalanes en el marc del Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya (**CBUC**), que ha permès, entre altres coses, l'aplicació del nou sistema de gestió de biblioteca (Millenium, juny de 2008) o la utilització del dipòsit GEPA per a la ubicació de material bibliogràfic de baix ús.

#### 4.5.2.2 Objectius

Un dels grans àmbits que s'obre en els propers anys és l'organització i difusió en **lliure accés** dels continguts generats per la comunitat acadèmica de la nostra universitat (el "coneixement UB"). Aquesta ha estat, des dels seus inicis, la missió fonamental de les biblioteques i el missatge continua vigent avui.

En segon lloc, cal organitzar i estructurar amb més solidesa el **suport a la recerca**, en la línia del que s'ha fet en els darrers anys amb el suport a la docència.

En tercer lloc, cal aprofundir en la utilització de la tecnologia per tal de millorar la **gestió dels recursos documentals** (gestió de la biblioteca digital, interrelació entre bases de dades, etc.) i per oferir nous serveis.

Pel que fa a la **gestió interna**, caldrà aprofundir en la millora de la qualitat, en la remodelació dels espais i de les instal·lacions de les biblioteques, especialment de les més antigues, en la dinamització dels grups de treball, etc., i en molts altres aspectes que han de permetre la presència continuada del CRAI a primera línia en l'organització dels recursos i en la prestació de serveis de suport a l'aprenentatge, a la docència i a la recerca de la nostra Universitat.

Aquestes línies de treball i altres que s'aniran definint han de reflectir-se en el contingut del nou pla estratègic, per al qual cal comptar amb la implicació de tot el personal.

#### 4.5.2.3 Propostes

- Elaborar un nou pla estratègic que compti amb la participació de tot el personal.
- Impulsar la millora i l'ampliació dels serveis de suport a la recerca.
- Incrementar la difusió de continguts propis en accés obert.
- Incrementar la participació del personal en la definició dels objectius.
- Disposar de més mecanismes per assegurar i controlar la qualitat de tots els processos.

### 4.5.3 Difusió del coneixement

#### 4.5.3.1 Situació actual

El que s'anomena la *tercera missió*, és a dir, la transferència i difusió del coneixement a la societat, té un doble vessant: per un costat, la transferència i la innovació (traslladar coneixements i tecnologia a les organitzacions públiques i privades amb una clara orientació comercial) i, per un altre, la difusió del coneixement a la societat de forma lliure i gratuïta, amb una finalitat clarament social i que complementa necessàriament l'anterior.

En aquests moments, el suport al lliure accés (*open access*) i a l'establiment de polítiques actives per a la seva promoció és un element estès i compartit no només per les organitzacions d'investigació i educació superior d'arreu del món, sinó també per part de les instàncies polítiques de la Unió Europea.



L'**objectiu** general d'una política de difusió del coneixement ha de ser recollir, organitzar i difondre en **accés obert** els continguts institucionals, de recerca i docents, creats per la Universitat de Barcelona i la seva comunitat acadèmica.

Es tracta d'un aspecte en el qual la Universitat de Barcelona ja ha realitzat algunes accions, tot i que cal aprofundir i continuar avançant en aquesta línia. Aquestes iniciatives han estat de caràcter tècnic (creació del Dipòsit Digital i participació activa incorporant continguts a altres repositoris consorciats, com ara TDX, Recercat, etc., o foment de les llicències per a la lliure difusió de continguts, del tipus CreativeCommons), de caràcter organitzatiu (creació de l'Oficina de Difusió del Coneixement) i, finalment, també institucionals (aprovació del document *La Universitat de Barcelona i la difusió del coneixement*).

#### 4.5.3.2 Objectius i propostes

Amb vista als propers anys, cal consolidar i donar més suport a les accions de difusió del coneixement i això es pot concretar en mesures polítiques i tècniques, que resumim a continuació:

- Signar la Declaració de Berlín i elaborar un document institucional que sigui la continuació del que es va aprovar en Consell de Govern.
- Insistir en l'obligació de dipositar en accés obert els resultats de la investigació finançada amb fons públics en la línia del que ja fa la UE, la Comunitat de Madrid, etc.
- Coordinar-se amb les universitats catalanes –via Consell Interuniversitari de Catalunya o ACUP– i espanyoles –via Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE)– per tal de donar suport a la difusió lliure dels resultats de la ciència.
- Incentivar la publicació en accés obert.
- Donar suport a les revistes científiques de la Universitat de Barcelona en accés obert.
- Millorar l'estructura i el funcionament de l'Oficina de Difusió del Coneixement.
- Promoure l'increment del dipòsit de les publicacions de recerca del PDI de la Universitat de Barcelona.
- Promoure l'increment dels continguts institucionals i de docència al Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona.
- Incentivar que s'incloguin documents al Dipòsit Digital, mitjançant algun indicador en l'assignació de pressupostos als departaments.
- Crear una comissió per al Dipòsit Digital.

## 5. L'EQUILIBRI ENTRE LES ARRELS LOCALS I LA DIMENSIÓ INTERNACIONAL DE LA UNIVERSITAT

La Universitat de Barcelona manté un compromís decidit amb la llengua i el territori català, on va néixer fa 558 anys, i a partir dels quals projecta la seva voluntat d'esdevenir referent acadèmic i científic internacional. Conscients que la ciència i el coneixement han d'arrelar-se profundament en una terra i en una societat per tal d'esdevenir universals, la Universitat de Barcelona ha dut a terme accions decidides en favor de la llengua i de la cultura catalanes i ha estat capdavantera a l'hora de desenvolupar algunes iniciatives previstes a la legislació vigent, a la vegada que gaudeix del reconeixement internacional en docència i recerca i és l'única universitat de l'Estat espanyol situada entre les dues-centes primeres universitats del món, segons els rànquings *Ranking of World Universities* (ARWU) de la Universitat Jiao Tong de Xangai i el *World University Ranking* (WUR) del *Times Higher Education Supplement* (THES).

### 5.1 LA POLÍTICA LINGÜÍSTICA

#### 5.1.1 Situació actual

Des del seu primer estatut democràtic de l'any 1985, la Universitat de Barcelona ha reconegut el català com a llengua pròpia i ha posat en marxa els mecanismes per defensar-la i promoure-la. El 1988 es van crear els Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona, que han dut a terme una tasca ingent en benefici de la correcció lingüística, tant en català com en altres llengües. Actualment, la política lingüística té com a base normativa l'article 6 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona de 2003 i el Reglament d'usos lingüístics de 1996, i existeix una Comissió de Política Lingüística, delegada del Consell de Govern, que té com a funcions fer un seguiment de l'activitat de l'Institut Joan Lluís Vives i de la política lingüística del Govern de la Generalitat de Catalunya; estudiar les dades de la llengua de la docència; programar les convocatòries anuals de proves de suficiència en llengua catalana per a la docència; analitzar l'activitat de formació, dinamització i acollida lingüístiques; fer un control de la qualitat lingüística; informar de les publicacions de vocabularis, diccionaris i guies de conversa, i fer un seguiment de l'aplicació del Reglament d'usos lingüístics de la Universitat de Barcelona.

En els darrers anys, s'ha dut a terme una intensa activitat a l'entorn de la qualitat lingüística, la formació i l'acollida.

Pel que fa a la **qualitat lingüística**, s'han actualitzat i millorat els criteris lingüístics de la Universitat de Barcelona i s'ha creat també un Pla per a auxiliars dels Punts d'Informació dels centres. En el marc de l'assessorament lingüístic i terminològic, s'ofereixen serveis de correcció i traducció de textos, resolució de consultes lingüístiques i terminològiques, disseny de documents i elaboració de vocabularis i diccionaris. També s'ha dut a terme la revisió de dossiers electrònics i de pàgines web institucionals i s'ha ampliat la base de dades de terminologia de la Universitat de Barcelona, que actualment conté més de 100.000 termes.

En el marc de la **formació lingüística**, actualment la comunitat universitària té la possibilitat de fer diferents activitats, amb reconeixement de crèdits de lliure elecció i amb els equivalents reconeguts en els certificats expedits per la Generalitat de Catalunya.

A més, s'ofereix formació lingüística gratuïta a l'alumnat procedent de fora de Catalunya i cursos inicials de comprensió lingüística abans de començar les classes adreçats a estudiants que vénen com a participants de programes de mobilitat. També s'han dut a terme activitats per al personal acadèmic i el personal d'administració i serveis, per tal que puguin obtenir el **Certificat de suficiència en llengua catalana per a la docència de la Universitat de Barcelona**, que equival al nivell C de la Generalitat de Catalunya.

En el camp de **l'acollida i la dinamització lingüística**, i amb la voluntat de donar més informació al personal acadèmic i garantir la llibertat lingüística, cada curs es trameta a tot el professorat de la Universitat de Barcelona un full informatiu sobre l'acollida lingüística de l'estudiantat de fora de Catalunya. S'ha col·laborat també amb el programa Interc@t d'acollida lingüística de la Generalitat de Catalunya. A més, hi ha una **Borsa d'Intercanvi Lingüístic**, a la qual cada any s'inscriuen més de 600 estudiants i en què s'intercanvien més d'una dotzena de llengües. Tots els centres de la Universitat de Barcelona tenen comissions de dinamització lingüística, que formen, conjuntament, la **Xarxa de Dinamització Lingüística**, i que tenen la funció de difondre materials lingüístics i d'informació al centre, fer el seguiment del Reglament d'usos lingüístics, organitzar actes als centres, elaborar vocabularis bàsics i detectar necessitats lingüístiques. La revista *Enxarxa't* és la revista de la Xarxa de Dinamització Lingüística de la Universitat de Barcelona, que vehicula les diferents comissions i el món de l'alumnat.

Per tal de garantir els drets lingüístics de l'alumnat, la Comissió de Política Lingüística delegada de Consell de Govern va decidir fer pública la **llengua de la docència** cada curs.

La Universitat de Barcelona ha estat capdavantera en **l'acreditació del coneixement de la llengua catalana del personal acadèmic**, d'acord amb el que disposa l'article 35.1 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. L'article 24.3 de la Llei 1/1998 de política lingüística i l'article 6.4 de la Llei 1/2003 (LUC) preveuen també l'obligació que té el personal acadèmic de conèixer suficientment les dues llengües oficials a Catalunya.

L'any 2004, la Universitat de Barcelona va aprovar, en Consell de Govern, que s'inclogués l'acreditació del nivell C de català entre els requisits per obtenir una plaça de professorat contractat permanent a la Universitat de Barcelona, i l'any 2006 s'estengué aquest requisit a l'accés a una plaça de funcionari.

Per fer-ho, els Serveis Lingüístics van posar a disposició dels futurs candidats cursos de formació i de tutoria personalitzada, i van oferir la possibilitat de realitzar proves adients per demostrar l'esmentat nivell. Aquests cursos i les corresponents proves s'han fet amb total flexibilitat horària i s'han adaptat a les disponibilitats dels candidats, per tal de donar la màxima facilitat formativa al professorat. L'any 2008, el Consell Interuniversitari de Catalunya ha aprovat l'exigència d'aquest nivell C de català per a totes les places universitàries de professorat, dins del sistema universitari català.

La Universitat de Barcelona, a través dels Serveis Lingüístics, ha elaborat també tot un seguit de **publicacions** per tal d'assolir els objectius de política lingüística. Durant els darrers anys, s'han impulsat les següents col·leccions: els Vocabularis Bàsics per a l'Alumnat, els Diccionaris d'Especialitat, les Guies de Conversa Universitària (la darrera de les quals ha estat el xinès), butlletins i edicions electròniques i Manuals i Textos Universitaris en català (juntament amb el Servei de Publicacions).

Conscient del valor i de la importància de la diversitat lingüística, la Universitat de Barcelona impulsa també la formació i l'assessorament en llengües estrangeres. S'han impulsat els **Centres d'Autoaprenentatge de Llengües (CAL)** i s'ha augmentat l'oferta de llengües en autoaprenentatge, a més de les iniciatives de correcció i assessorament lingüístics ja esmentades.

La Universitat de Barcelona disposa d'un altre instrument, l'Escola d'Idiomes Moderns de la Universitat de Barcelona, que ha tingut sempre com a objectiu promoure l'aprenentatge d'idiomes entre els universitaris, amb una marcada vocació de qualitat i d'exigència formal pel que fa tant a l'expressió oral com a l'expressió escrita.

L'any 2007, la Universitat de Barcelona va establir un conveni amb la Universitat Lomonósov de Moscou que permet la realització dels exàmens per obtenir el certificat de rus com a llengua estrangera. Properament també es podran oferir els exàmens de nivell de xinès (HSK), gràcies a la col·laboració amb l'Institut Confucio de Barcelona. Igualment, des de fa anys la Universitat de Barcelona també duu a terme les proves per a l'obtenció del diploma d'espanyol com a llengua estrangera (DELE) i des del 2006, del diploma del SICELE (Sistema Internacional de Certificación del Español como Lengua Extranjera).

La diversitat lingüística és una de les riqueses culturals més importants de la comunitat humana i un dels actius poderosos de la societat catalana actual. Tal com es va posar de manifest en un estudi de recerca realitzat per la Universitat de Barcelona, a Catalunya, a més de dues llengües oficials, conviuen prop de tres-centes llengües vives, que formen el teixit lingüístic de la multiplicitat de procedències culturals de la societat actual.

A més, la societat, davant de tots els reptes que presenta la globalització, demana cada cop més la capacitat d'expressar-se en diferents llengües i d'entendre-les, tant per a la comunicació amb les persones que arriben de fora com per a les transaccions comercials, la transferència de coneixement o la comunicació de la recerca en àmbits científics i acadèmics.

En els darrers anys, s'ha donat un fort impuls al coneixement de l'anglès en diferents àmbits, i aquesta llengua ha arribat a considerar-se la més important dins de l'àmbit de la comunicació internacional. Tanmateix, la diversitat lingüística real, també en l'àmbit de la ciència o de l'empresa, presenta uns reptes particulars.

El Govern català ha manifestat en els darrers temps la voluntat que l'estudiantat universitari, en acabar el grau, conegui una altra llengua, a més de les dues oficials, amb un nivell mitjà acceptable. Aquest mateix Govern ha manifestat, també, la voluntat que l'aprenentatge de llengües estrangeres es dugui a terme des de l'ensenyament secundari, mitjançant diferents iniciatives, com ara l'ensenyament d'algunes matèries en una tercera llengua diferent de l'oficial (amb predomini de l'anglès), i que aquest aprenentatge inclogui també una atenció especial a les llengües dels catalans acabats d'arribar a Catalunya que no tenen ni el català ni el castellà com a llengua familiar.

La Universitat de Barcelona ha de donar resposta a aquests plantejaments. Per tal de dur a terme adequadament les seves missions, ha de manifestar un arrelament decidit i sense ambigüitats en la realitat social i cultural de Catalunya, alhora que ha de mantenir i augmentar la seva projecció internacional, a bastament demostrada en projectes de recerca i de col·laboració acadèmica, intercanvis d'estudiantat i de professorat i publicacions d'altíssim

nivell, i per fer-ho ha de treballar en el desenvolupament de competències lingüístiques en diferents llengües tant per a l'estudiantat com per al personal acadèmic i el personal d'administració i serveis.

### 5.1.2 Objectius

- Garantir l'ús correcte de la llengua catalana a la Universitat de Barcelona i l'arrelament de la Universitat de Barcelona a la societat catalana.
- Desenvolupar estratègies per a la formació de l'alumnat en terceres llengües, per tal de donar un valor afegit als ensenyaments de grau i de postgrau de la Universitat de Barcelona.
- Desenvolupar estratègies per a la formació del personal acadèmic i del personal d'administració i serveis en llengües de difusió científica internacional.
- Fomentar el coneixement de llengües estrangeres diferents de l'anglès i impulsar iniciatives de multilingüisme.

### 5.1.3 Propostes

- Continuar la política de formació en la llengua catalana destinada a tota la comunitat universitària, així com els serveis d'assessorament lingüístic, tant en català com en altres llengües.
- Mantenir les relacions amb les institucions públiques responsables de la política lingüística, per assegurar polítiques de col·laboració en aquest camp i també l'oportuna assignació de recursos.
- Continuar la dinamització lingüística a través de les comissions dels centres i de la Xarxa de Dinamització Lingüística.
- Continuar les estratègies d'acolliment lingüístic per a l'alumnat i el personal acadèmic de fora de Catalunya, impulsant cursos gratuïts, parelles lingüístiques, intercanvis culturals i lingüístics, etc.
- Començar aquest acolliment en els països d'origen, impulsant, a través de les institucions pertinents, la tasca dels lectors de català en les universitats estrangeres i creant estratègies de comunicació per fomentar el coneixement de la llengua catalana en els futurs estudiants de la Universitat de Barcelona.
- Continuar l'impuls a la publicació de manuals, textos universitaris i materials docents en català, sobretot en la plataforma docent, i al mateix temps donar suport a les publicacions dels Serveis Lingüístics, sobretot els diccionaris especialitzats i les guies universitàries de conversa. Impulsar l'edició electrònica d'aquestes publicacions perquè es puguin consultar per Internet, i incloure-hi l'ús de la veu quan sigui possible.
- Continuar defensant el criteri que el nou professorat acrediti el coneixement de català i continuar la política de formació en català al professorat permanent o temporal provinent de fora de Catalunya, amb especial dedicació i èmfasi en els casos que aquesta formació sigui necessària per a l'accés a un concurs, en aplicació del que la Universitat va acordar segons la legislació vigent.

- Fomentar la publicació i difusió de la recerca feta en català, sens menysteniment de la publicació en llengües estrangeres de difusió científica, i procurar que les autoritats competents reconeguin la recerca feta en català.
- Impulsar polítiques d'acció per millorar el coneixement i l'ús de la llengua catalana en la societat, mitjançant iniciatives de formació de determinats col·lectius en el llenguatge propi del seu àmbit laboral, accions puntuals amb col·laboració amb entitats ciutadanes, etc.
- Impulsar la formació del personal acadèmic en llengües estrangeres de difusió científica, especialment en anglès (i altres llengües com el francès, l'alemany o l'italià), a través de cursos de l'EIM, o d'iniciatives de mobilitat internacional que incloguin l'aprenentatge de llengua, etc., tant per a la comunicació de la recerca com per fer possible la docència de determinades assignatures en llengües estrangeres. Per incentivar la docència en llengües diferents de les oficials, es poden dur a terme mesures de reconeixement en el Pla de dedicació del professorat, mitjançant la valoració de les esmentades assignatures amb més hores de preparació, etc., i també mesures de reconeixement en el procés d'avaluació docent. Cal, també, facilitar els mitjans i els recursos per promoure les publicacions científiques i els resultats de la recerca en llengües estrangeres
- Fomentar el perfeccionament de llengües estrangeres (anglès o altres) en l'alumnat perquè surtin amb el nivell adequat. Per fer-ho, caldrà en primer lloc estudiar la situació de l'alumnat en cada centre, segons els perfils d'entrada (pel que fa referència a la llengua estrangera) i les necessitats específiques de cada titulació. A més de la docència d'algunes matèries en una tercera llengua, es proposarà la realització de projectes de grau i de postgrau en anglès o altres llengües estrangeres, i es fomentaran els intercanvis lingüístics i culturals, entre l'estudiantat, amb estudiants estrangers.
- Impulsar la realització de tesis doctorals amb menció europea, donant recursos d'assessorament i formació al doctorand perquè pugui defensar-la en una tercera llengua.
- Estudiar possibles estratègies que donin un valor afegit als títols de grau de la Universitat de Barcelona: combinació d'una especialitat amb el coneixement lingüístic aprofundit d'un idioma estranger, per millorar l'accés al món laboral, etc.
- Donar suport als centres d'aprenentatge de llengües, crear-ne més i buscar recursos d'aprenentatge o perfeccionament de llengües en línia.
- Fomentar la creació de recursos audiovisuals a partir dels recursos acadèmics de la Universitat de Barcelona: audiollibres, emissions literàries a la ràdio, etc. (que alhora poden suposar una font d'ingressos per a la Universitat de Barcelona), alhora que s'estudien estratègies d'ús de recursos digitals (ràdio, TV, etc.) i audiovisuals per a l'aprenentatge de llengües estrangeres.
- Impulsar la formació del personal d'administració i serveis en anglès, mitjançant cursos de formació i cursos específics de llenguatge administratiu i d'atenció al públic.
- Crear, juntament amb els centres i amb l'EIM, un programa de capacitació de graduats per fer classes de secundària en anglès (en qualsevol matèria), per tal que alumnat provinent de diverses titulacions de la Universitat de Barcelona tingui una formació lingüística complementària que li doni els coneixements necessaris per fer classes en anglès en un centre de secundària o batxillerat, sense perjudici dels continguts propis del màster de secundària.

- Establir relacions amb les cambres de comerç estrangeres i els consolats a Barcelona per estudiar les necessitats específiques de formació lingüística per a la inserció en el món laboral de l'empresa, i crear estratègies de col·laboració.
- Donar més difusió a les iniciatives d'obtenció de certificats de llengües amb validesa internacional, com ara el certificat de rus com a llengua estrangera, o el DELE/SICELE. Impulsar la col·laboració amb l'Institut Confucio per introduir el xinès en els estudis de la Universitat de Barcelona, com a llengua amb possibilitats de futur, i per a la realització de l'examen de nivell de xinès (HSK) i exàmens de capacitació de l'ensenyament del xinès com a llengua estrangera.

## 5.2 LA POLÍTICA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

### 5.2.1 Situació actual

La dimensió internacional de la Universitat de Barcelona implica la combinació de diferents elements que s'han d'incorporar a l'estratègia general de la institució, de manera que impregni els seus objectius i les seves funcions. D'una banda, les activitats que hi estan directament relacionades, que poden ser molt variades i que cobreixen des de la mobilitat d'estudiants, professorat i personal investigador fins a la incorporació de continguts multiculturals als programes formatius; de l'altra, els resultats obtinguts i que cal considerar com un valor afegit a les competències relacionades amb el desenvolupament professional, científic i personal dels individus; i finalment, la creació d'una cultura internacional en el campus universitari. Des d'aquesta perspectiva, les accions d'internacionalització aporten clarament un valor afegit a les funcions que ha de dur a terme la Universitat de Barcelona. Faciliten l'articulació de sinergies institucionals a escala internacional, milloren la qualitat de l'oferta docent i de la recerca mitjançant l'assoliment d'estàndards internacionals, permeten la projecció internacional del nostre professorat i del personal investigador i la millor ocupabilitat dels nostres graduats i graduades, donen un marc adequat i revitalitzen la transferència del coneixement, a la vegada que permeten la captació de recursos en l'àmbit internacional, faciliten l'articulació de la institució en el context internacional de l'educació superior, i propicien l'obertura de nous espais per a la projecció internacional, a més de ser un mitjà per consolidar valors propis de la institució, com són la solidaritat o el compromís amb la cooperació.

La dimensió internacional de la Universitat de Barcelona, la necessitat de la qual és encara més evident en l'actual context d'adequació a l'espai europeu d'educació superior (EEES) i a l'espai europeu de recerca (ERA), i ara també en el marc de l'Estratègia Universitat 2015 i del projecte Campus d'Excel·lència Internacional impulsats pel Ministeri de Ciència e Innovació, constitueix avui dia una prioritat estratègica. Cal fer una aposta decidida, amb la definició d'una política d'internacionalització coherent i viable. L'establiment de mesures a mitjà i llarg termini que en garanteixin la correcta aplicació ens permetran d'oferir uns serveis de qualitat d'abast global.

En la situació actual, es poden identificar tres grans àmbits d'actuació: la mobilitat internacional de les persones, les aliances estratègiques i la projecció internacional de la institució, i el disseny d'un campus Universitat de Barcelona internacional.

La mobilitat internacional, i sobretot europea, d'estudiants, personal acadèmic i personal d'administració i serveis és avui en dia un dels elements principals de la conformació i la consolidació d'un autèntic espai públic europeu i, el que és probablement més important, ha permès la lliure circulació de la comunitat universitària en un context de foment de la qualitat i de competitivitat internacional. A la Universitat de Barcelona, la mobilitat internacional d'estudiants s'ha estabilitzat des dels darrers anys, i inclou al voltant dels 750 estudiants de la Universitat de Barcelona i prop d'uns 1.800 estudiants estrangers, raó per la qual ara convé esforçar-se a superar aquesta situació tradicionalment força desequilibrada. En relació amb la mobilitat del personal acadèmic, aquesta es produeix encara en entorns molt diversos i és difícil de quantificar, si bé se n'ha de mencionar l'increment en els dos darrers anys, i el fet que ara afecta al voltant de 250 professors de la Universitat de Barcelona i aproximadament 270 professors estrangers. En canvi, la mobilitat internacional del personal d'administració i serveis és encara molt reduïda.

La **mobilitat internacional de l'estudiantat** constitueix un dels objectius cabdals del procés de Bolonya. D'una banda, els programes de mobilitat permeten a l'estudiantat de la Universitat de Barcelona de gaudir d'experiències acadèmiques, culturals i socials diferents de la realitat quotidiana i li aporten més possibilitats d'entrada al món professional. De l'altra, la incorporació d'estudiantat visitant estranger a la nostra institució constitueix un actiu molt important del procés d'internacionalització.

Pel que fa a la **mobilitat del personal acadèmic**, és essencial insistir en el disseny d'un perfil internacional del professorat i dels investigadors de la Universitat de Barcelona, que els permeti d'assolir una visió comparada de la formació, de la recerca o de la seva intervenció en altres contextos científics i socioculturals. És igualment important reforçar la participació de professorat altament qualificat procedent d'altres universitats en les activitats acadèmiques i de recerca de la Universitat de Barcelona; com també ho és la incorporació temporal de personal investigador estranger de prestigi internacional en els grups de recerca de la Universitat de Barcelona, especialment en projectes rellevants per als sectors estratègics o emergents.

En relació amb la **mobilitat internacional del personal d'administració i serveis**, és essencial per a la institució potenciar les actuacions formatives que afavoreixin aquest tipus d'intercanvis, amb la finalitat que els seus beneficiaris puguin conèixer els processos de gestió i administració d'altres universitats europees i el seu procés d'adaptació a l'EEES, i rebre, així mateix, personal estranger per tal de fer conèixer el nostre model de funcionament.

Un segon àmbit fa referència a **les aliances estratègiques i a la projecció internacional de la Universitat de Barcelona**. La Universitat de Barcelona desenvolupa des de fa anys espais innovadors de relació amb universitats estrangeres i centres d'excel·lència, cada cop més centrats en la formació i la recerca interdisciplinària en tots els àmbits de les ciències, que han de constituir la primera manifestació de la nostra projecció exterior. Això comporta fomentar aquelles àrees de la Universitat de Barcelona que estan especialment preparades per competir globalment i col·laborar en iniciatives internacionals que potenciïn àmbits del coneixement i sectors d'activitat amb una alta projecció futura. Cal també, per raons d'apropament polític, cultural o històric, concretar àrees de cooperació privilegiada en entorns geogràfics estratègics que permetin la creació de pols del coneixement al voltant d'interessos comuns.

En aquest context, un aspecte cabdal per al disseny d'aliances estratègiques és la participació en xarxes internacionals. A la Universitat de Barcelona, aquesta participació ha de constituir



un mecanisme bàsic per a la cooperació i l'assoliment d'objectius que comparteixen altres universitats europees i d'arreu del món. Ha de servir, així, per aplicar solucions comunes als problemes que afronten les institucions universitàries, per un intercanvi més gran d'informació i l'optimització de recursos, i per identificar socis estratègics potencials per a la Universitat de Barcelona de cara a titulacions conjuntes i projectes cooperatius de recerca d'especial interès, entre d'altres possibilitats.

Finalment, un tercer eix és fomentar un **campus Universitat de Barcelona internacional**. La dimensió internacional s'ha de posar de manifest i ha de començar en la mateixa institució, l'ha d'implicar en el seu conjunt i ha de ser rellevant en la seva activitat central. A la Universitat de Barcelona això demana una visió estratègica sistemàtica, que vagi més enllà del tractament *ad hoc* de les iniciatives puntuals que van sorgint, que impliqui tots els nivells de direcció del rectorat i dels centres i que s'integri com un actiu en el procés de planificació de l'activitat universitària. Es tracta, al cap i a la fi, que aquest procés d'internacionalització sigui efectiu i sostenible, i això només es pot produir en la mesura en què aquestes accions s'integrin en les funcions primàries de la universitat.

Un component essencial de la projecció internacional de la Universitat de Barcelona afecta la captació d'estudiantat, professorat i personal investigador estranger. La situació que presenta actualment la Universitat de Barcelona ha estat la d'una creixent incorporació d'estudiants amb nacionalitat estrangera als nostres ensenyaments, nombre que es manté estable respecte als ensenyaments de primer i segon cicle i als títols propis, i que és creixent en el cas dels màsters oficials, però que comença a davallar en el cas dels estudis de doctorat, principalment en el cas de l'estudiantat procedent d'Amèrica Llatina. Fins ara, la incorporació d'aquests estudiants a la Universitat de Barcelona no ha respost a una estratègia de captació planificada. Cal determinar clarament quines son les àrees geogràfiques a les quals convé adreçar aquesta oferta i quins son els productes formatius prioritaris o d'interès específic que resulten atractius per a aquests estudiants estrangers.

En relació amb la captació de professorat i personal investigador estranger, sembla clar que l'afluència de personal investigador de tercers països a la Unió Europea és, en termes generals, molt menor que als Estats Units, mentre que la competència mundial pel personal investigador de més talent s'està intensificant. Aquesta és una situació que té una importància essencial per a la nostra universitat, ja que el que està en joc, en definitiva, és la capacitat de la Universitat de Barcelona de consolidar-se i desenvolupar-se com a pol de recerca, desenvolupament i innovació (R+D+I) de primera línia a llarg termini. D'altra banda, aquesta és una manera de renovar i millorar l'excel·lència i la projecció internacional de la nostra universitat que no solament demana una acció interna de suport a aquest tipus de professorat i de personal investigador, sinó també una millor utilització dels vincles institucionals i de les xarxes internacionals a què pertany la Universitat de Barcelona, per tal d'atraure el talent internacional.

Tanmateix, mentre que en l'àmbit de la recerca la projecció internacional de la Universitat de Barcelona és força més elevada i que la nostra institució té també una presència important en el marc dels programes internacionals de cooperació acadèmica i en els projectes de cooperació al desenvolupament, pel que fa a l'àmbit de la formació, a la Universitat de Barcelona s'imparteixen encara pocs ensenyaments oficials o títols de màster propis conjunts amb universitats estrangeres. Tampoc no tenim un nombre rellevant de títols oficials o propis que s'imparteixin íntegrament fora de la nostra universitat i hi ha pocs títols que s'imparteixin només en línia i que tinguin un nombre significatiu de participants estrangers. L'oferta de

postgraus d'àmbit internacional, en consorci amb altres universitats estrangeres, exigeix de manera urgent la internacionalització dels màsters i dels programes de doctorat, ja que aquests són ara un element diferenciador entre les universitats de summa importància en el context actual de l'EEES.

Aquest esforç per internacionalitzar els màsters i els doctorats no ens ha de fer oblidar la necessitat d'incorporar la dimensió internacional també als nostres ensenyaments de primer i segon cicle. La diversitat cultural i lingüística a les nostres aules; la incorporació de coneixements i habilitats per tal de preparar l'estudiantat per actuar en un context internacional i multicultural; el contacte del nostre alumnat amb professorat procedent d'universitats estrangeres o la integració de l'estudiantat internacional amb el local per tal que interactuïn més fàcilment, són tots ells exemples clars de les diverses accions que es poden dur a terme en aquest àmbit.

### 5.2.2 Objectius

- Augmentar el nombre d'estudiants de la Universitat de Barcelona que participen en programes de mobilitat acadèmica o en pràctiques, per tal que el 20% de l'estudiantat graduat i el 10% de l'estudiantat postgraduat a la Universitat de Barcelona cada any hagi fet una estada acadèmica a l'estranger, i augmentar la qualitat d'aquesta mobilitat internacional.
- Augmentar el nombre de personal acadèmic de la Universitat de Barcelona que participa en els programes de mobilitat internacional de docència i recerca, així com en els programes de cooperació al desenvolupament, per tal d'assolir un percentatge del 10% del total del professorat permanent; millorar la qualitat de la mobilitat internacional del personal acadèmic de la Universitat de Barcelona; augmentar el nombre de professors i investigadors estrangers que participen en programes de mobilitat internacional en l'àmbit de la docència i de la recerca.
- Augmentar el nombre de personal d'administració i serveis que participa en els programes de mobilitat internacional, per tal d'assolir un percentatge del 5% del total del personal d'administració i serveis fix.
- Reforçar les aliances estratègiques de la Universitat de Barcelona amb universitats i centres d'excel·lència estrangers, principalment en aquelles àrees temàtiques en què la nostra universitat està especialment preparada per competir a escala global, i amb aquelles regions geogràfiques on hi ha realment un interès estratègic per part de la institució.
- Augmentar la participació de la Universitat de Barcelona en les convocatòries internacionals per a projectes de recerca internacionals, projectes de cooperació educativa i programes de cooperació al desenvolupament, i, en particular, el seu lideratge com a coordinadora.
- Augmentar el nivell de captació d'estudiants internacionals d'alt nivell, principalment pel que fa als estudis oficials de màster i als doctorats de la Universitat de Barcelona, amb vista a poder assolir abans de l'any 2020 l'objectiu d'un 30% de l'estudiantat de màster i 40% de l'estudiantat de doctorat estranger que fixa el document Horitzó 2020.
- Augmentar el nivell de captació de professorat i personal investigador internacional d'alt nivell, amb vista a poder assolir, abans de l'any 2020, l'objectiu del mínim del 10% de professorat estranger que recull el document Horitzó 2020.

- Encoratjar la creació de títols de grau o de màster oficial conjuntament amb universitats estrangeres, amb l'atorgament d'un títol únic o múltiple.
- Dotar els serveis centrals i els centres de la Universitat de Barcelona del suport en recursos humans i econòmics necessaris, per tal que puguin afrontar adequadament la internacionalització de la institució, tant en la seva vessant externa com interna.

### 5.2.3 Propostes

- Encarar el procés d'elaboració del Pla estratègic de política internacional de la Universitat de Barcelona, amb la col·laboració de tots els centres.
- Establir un mecanisme de recollida, anàlisi i seguiment de les dades relatives a la mobilitat temporal de l'estudiantat, del personal acadèmic i del personal d'administració i serveis de la Universitat de Barcelona i estranger.
- Difondre els programes de mobilitat internacional entre l'estudiantat de la Universitat de Barcelona, mitjançant campanyes específiques de conscienciació i d'informació, edició de material informatiu, accions específiques de promoció dels programes de mobilitat als centres, etc.
- Promoure les pràctiques externes a altres països europeus, mitjançant un programa específic amb els centres de la Universitat de Barcelona i les institucions estrangeres, que hi impliqui els ocupadors.
- Millorar les aplicacions informàtiques i les eines de gestió dels processos vinculats als programes de mobilitat internacional i elaborar un manual de coordinació de la mobilitat internacional d'estudiants a la Universitat de Barcelona.
- Adoptar mesures per reduir els obstacles acadèmics a la mobilitat i per facilitar la incorporació del període de mobilitat al programa del títol, sobretot en el marc de la transformació i el disseny dels programes actuals.
- Millorar els serveis d'atenció a l'estudiantat, al personal acadèmic i al personal d'administració i serveis de la Universitat de Barcelona i a l'estudiantat estranger que participen en programes de mobilitat, així com al professorat i investigadors estrangers que s'incorporen a la Universitat de Barcelona.
- Actualitzar la normativa de la Universitat de Barcelona per tal d'adequar-la als nous graus i postgraus i als nous programes de mobilitat internacional.
- Incentivar i valorar l'impacte positiu que tenen les accions de mobilitat docent en el desenvolupament professional del professorat i fomentar el reconeixement acadèmic de la mobilitat del personal acadèmic.
- Racionalitzar el mapa de les universitats amb les quals hi ha conveni establert, sobre la base de la qualitat científica i formativa de la institució i la rellevància en els objectius de docència i de recerca de la Universitat de Barcelona, i també de cooperació al desenvolupament.
- Reforçar el caràcter proactiu de la participació de la Universitat de Barcelona en les xarxes internacionals de les quals és membre, principalment aquelles vinculades amb l'EEES, l'ERA i l'espai iberoamericà del coneixement (EIC).
- Promocionar més implicació i participació dels equips deganals i directors dels centres de la Universitat de Barcelona en les activitats internacionals de la Universitat de

Barcelona, per tal d'augmentar al màxim l'efecte de les accions que es duen a terme en els diferents nivells d'actuació.

- Difondre, assessorar i incentivar la presentació i el seguiment de les convocatòries dels programes de recerca internacional, de cooperació acadèmica i de cooperació al desenvolupament i donar-los el suport adequat.
- Promoure els programes oficials de màster i doctorats impartits íntegrament o parcialment en llengua anglesa.
- Millorar el grau de reconeixement internacional de la qualitat acadèmica dels programes de màster oficial o de doctorat que imparteix la institució.
- Promoure l'establiment d'un programa específic de la Universitat de Barcelona per atraure l'estudiantat estranger amb millor currículum als postgraus de la Universitat, un programa que inclogui beques de matrícula i ajuts d'allotjament i manutenció durant els estudis.
- Adoptar mesures específiques per facilitar la incorporació de professorat o personal investigador estranger als departaments de la Universitat de Barcelona.
- Donar suport institucional prioritari a la presentació de graus o de màsters oficials conjuntament amb universitats estrangeres, amb l'atorgament d'un títol únic o múltiple, i molt particularment a les propostes que es presentin a les convocatòries de la Unió Europea.
- Millorar la formació del personal i reforçar les unitats de la Universitat de Barcelona vinculades a les tasques d'internacionalització i donar assistència als òrgans polítics de direcció dels centres en el seu procés d'internacionalització.
- Reforçar les sinergies entre els centres de la Universitat de Barcelona i altres unitats i entitats que han de tenir un paper rellevant en la internacionalització de la Universitat de Barcelona.

## 5.3 COOPERACIÓ I SOLIDARITAT

### 5.3.1 Situació actual

Més enllà de la participació de les universitats en la millora de la competitivitat i el progrés econòmic i tècnic, la tercera missió també abasta àmbits de responsabilitat social institucional, com ara la cooperació al desenvolupament i la solidaritat.

El primer és un àmbit al qual la Universitat de Barcelona s'ha abocat en els darrers anys i es reflecteix no només en les accions que duu a terme, sinó també en l'adhesió al Codi de conducta de les universitats en matèria de cooperació al desenvolupament, elaborat en el si del Comitè Espanyol Universitari de Relacions Internacionals (CEURI). La Universitat, com a part integrant d'una societat moderna, ha d'assumir aquest compromís ètic i esmerçar-hi els recursos que sigui possible, o bé aportant-los directament, o bé facilitant a la comunitat universitària la possibilitat de posar les seves capacitats al servei de la cooperació al desenvolupament.

Aquestes accions, que incorporen en cada cas les especificitats de la institució universitària, han proliferat de tal manera que avui ja ningú posa en dubte que la universitat és un actor fonamental en el sistema de cooperació per al desenvolupament. En la construcció d'aquesta

tradicció de treball solidari a la Universitat de Barcelona han contribuït facultats i escoles, departaments, centres i grups de recerca, persones individuals de la comunitat universitària i associacions i col·lectius vinculats d'una o altra manera a la Universitat. No obstant això, malgrat que compta amb iniciatives pioneres arreu de l'Estat, la Universitat de Barcelona ha de concretar millor els mecanismes per explorar totes les sinergies que es desprenen d'aquesta experiència acumulada, per fer visible exteriorment tot l'esforç que s'està realitzant en aquest àmbit, i per mobilitzar els recursos necessaris. En aquest aspecte, doncs, cal evolucionar del model de caràcter espontani de cooperació al desenvolupament que fins ara ens ha caracteritzat, a un model integrat en objectius i polítiques institucionals, que compregui iniciatives estables i sostenibles que afavoreixin l'enfortiment institucional, i això requereix una planificació i una estratègia comuna que permeti dotar aquesta acció d'estructures de suport més institucionalitzades.

D'altra banda, la Universitat de Barcelona també és especialment sensible a la solidaritat a casa nostra i ha d'estar activa davant qüestions tan diverses com la lluita contra la pobresa, la injustícia, la discriminació, la defensa dels drets humans, especialment dels col·lectius més desfavorits, la defensa de la salut i l'educació per a tothom, o la protecció del medi ambient. En aquesta línia, s'ha de reforçar la participació de la Universitat de Barcelona, mitjançant tots els seus actors, en els projectes col·laboratius vinculats a les entitats actives en aquest àmbit i crear estructures de gestió de les accions de solidaritat i voluntariat més estables. Especialment rellevant és la tasca de la Universitat de Barcelona davant problemes com són la marginació i l'exclusió social. La Universitat disposa, a més, dels instruments per dur-la a terme, com són el projecte «La Universitat de Barcelona al Raval», l'Observatori Solidaritat o el programa PAULA, entre d'altres, en l'àmbit de la construcció de la pau i la protecció dels drets humans. La Universitat de Barcelona té també un compromís social davant del fenomen de la immigració que es farà ben segur molt més evident en els propers anys, i ha d'assumir la seva responsabilitat com a agent actiu en la incorporació d'aquests col·lectius a la Universitat i en la promoció de la població immigrant.

### 5.3.2 Objectius i propostes

- El principal **objectiu** és fer de la Universitat de Barcelona una universitat de referència en la cooperació al desenvolupament i en la solidaritat, per la qualitat i eficàcia de les seves actuacions.
- Per assolir-lo, **proposem** dotar l'acció de cooperació al desenvolupament d'una estratègia pròpia i **d'estructures de suport** més institucionalitzades i **desenvolupar** accions que fomentin la solidaritat i el voluntariat.

## **6 UNA UNIVERSITAT AMB UNA ESTRUCTURA ORGANITZATIVA EFICIENT I ECONÒMICAMENT SOSTENIBLE**

### **6.1 LA SITUACIÓ ECONÒMICA**

#### **6.1.1 La situació actual**

La precària situació econòmica de la Universitat de Barcelona, la seva evolució i la necessitat d'adoptar mesures que permetin obrir una via per tal d'assolir l'estabilitat pressupostària en els propers exercicis han estat explicades al Claustre i als Consells de Govern i detallades pels diferents equips de govern des de l'any 2000, com a mínim.

A l'efecte de facilitar a tota la comunitat universitària l'anàlisi de la situació i de les seves causes, així com el debat sobre les mesures que s'hauran de prendre, es va obrir a la web de la Universitat una pàgina que recull tota la informació disponible sobre el finançament de les universitats i sobre la situació economicofinancera de la Universitat de Barcelona.

En els pressupostos de la Universitat per a l'any 2006 i per a l'any 2007, es van fer aflorar totes les despeses i també tots els compromisos financers finalment no obtinguts, la qual cosa va conduir tant a un coneixement clar i transparent de la situació com a l'aprovació de pressupostos amb un dèficit inicialment previst de 28 milions d'euros (l'any 2006) i de 31 milions d'euros (l'any 2007). Tanmateix, com indiquen les liquidacions d'ambdós pressupostos i els informes d'auditoria preceptius, aquests dos exercicis s'han tancat, respectivament, amb un saldo deficitari de 20 i de 20,2 milions d'euros. Això ha significat clarament un exercici de transparència i d'aflorament de la realitat pressupostària, però també de rigor i contenció de la despesa.

D'altra banda, cal tenir present que, en gran mesura, la situació financera s'havia originat pel fet d'obtenir un volum d'ingressos insuficient, fruit de l'actual model de finançament de les universitats públiques de Catalunya que aplica l'Administració autonòmica des de l'any 2002 i que conté variables que perjudiquen notablement la valoració econòmica de les activitats que duu a terme la Universitat de Barcelona. En aquest model, per exemple, es fa palès que la recerca té un pes molt limitat en el conjunt del finançament bàsic, a diferència d'altres sistemes universitaris espanyols, que l'han situada entorn d'un 30%, com ara el sistema andalús o el sistema de la Comunitat de Madrid. Tal com ha destacat la Sindicatura de Comptes, aquesta complexa i deficitària situació economicofinancera afecta particularment les tres grans universitats públiques de Catalunya (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat Politècnica de Catalunya).

Aquesta situació ha fet que, des de l'any 2005 fins al moment actual, en què el procés encara continua, s'hagin mantingut converses i negociacions constants amb les dues conselleries implicades, la d'Innovació, Universitats i Empresa i la d'Economia i Finances. Un primer element d'aquest procés va ser l'acord amb el Govern de la Generalitat i l'aprovació per part d'aquest del Pla de millora del finançament de les universitats públiques, l'octubre de 2006. Amb aquest Pla es preveu afegir un finançament addicional, fins a l'any 2010, de més de 400 milions d'euros a tot el sistema, de manera progressiva i amb un component fix i un component variable per objectius. Aquest component variable per objectius es va repartir homogèniament entre les universitats l'any 2007, ja que encara continuava prorrogat el

contracte programa de 2003 amb les universitats. Per al 2008 sembla, finalment, que només hi ha 30 M€ per a tot el sistema, i no pas els 50,9 M€ inicialment previstos. Des del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa (DIUE) s'ha presentat recentment la proposta d'indicadors, en què es redistribueix el variable del Pla de millora del finançament segons els objectius, en l'àmbit de la recerca, de la docència i de la gestió.

A més, la Universitat de Barcelona va encarregar al Dr. Antón Costas que encapçalés una comissió per a l'estudi de la situació economicofinancera, informe que es va completar el gener de 2007. Com a continuació d'aquest estudi, el març de 2007 es va designar la Dra. Núria Bosch per tal que presidís una Comissió amb l'encàrrec d'elaborar un Pla de viabilitat economicofinancera. La versió definitiva és de març de 2008.

En el decurs d'aquestes actuacions, el Consell Social, amb el suport financer del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, va acordar demanar a la consultoria KPMG l'elaboració, de manera complementària als treballs de la Comissió presidida per la Dra. Bosch, d'un informe per desenvolupar un Pla d'estabilització pressupostària.

Un cop finalitzats, els informes de la consultoria KPMG i de la Dra. Núria Bosch, juntament amb l'Informe de la Comissió presidida pel Dr. Antón Costas, configuren un marc general d'anàlisi que permeten de conèixer els límits i les conseqüències que diferents decisions, tant internes com externes, poden tenir sobre la situació economicofinancera de la nostra Universitat.

En aquest marc general, la negociació es va plantejar sobre les següents bases, cosa que va fer possible l'aprovació del pressupost 2008. D'una banda, **el reconeixement, per part de la Generalitat, de la situació financera deficitària de la Universitat de Barcelona**, en les quanties expressades tant en els tancaments pressupostaris com en els informes econòmics presentats.

D'altra banda, es va demanar el compromís de la Generalitat per tal d'iniciar l'**estudi i la negociació d'un nou pla de finançament de les universitats catalanes**, estudi que es preveu que comenci a finals de 2008 i que ha de donar lloc a un nou model aplicable a partir de 2011.

A més, es va demanar el compromís que, en el camí per arribar a l'estabilitat pressupostària per als anys 2008-2011, l'esforç per assolir l'equilibri pressupostari sigui compartit entre la Universitat i la Generalitat, a partir de la negociació d'elements que creiem que la Universitat de Barcelona aporta al sistema universitari català i que no han estat valorats correctament en el model de finançament del sistema universitari vigent, com és el cas de les biblioteques o el finançament d'instal·lacions singulars de recerca, en el benentès que tots els informes manifesten clarament que no és possible un equilibri pressupostari només a partir de mesures internes que pugui adoptar la Universitat de Barcelona.

Finalment, es va acceptar que l'esforç de contenció dels dos darrers anys i les polítiques ja iniciades havien permès d'estabilitzar el pressupost en un dèficit de 20 milions d'euros, i aquest esforç es va incloure ja com una mesura desenvolupada per la Universitat de Barcelona en aquest temps, com a part de l'esforç d'estabilització pressupostària.

Aquesta situació va portar al fet que, en el pressupost de 2008, s'anés a una previsió inicial de dèficit també de 20 milions d'euros, sobre un total de 390 milions d'euros de despeses

previstes per a l'any 2008, que aquest pressupost fos aprovat pel Consell de Govern i pel Consell Social, i que s'informés ambdues conselleries d'aquest fet.

Aquesta és la situació de l'any 2008. Hi ha establert un camí de negociació que no és fàcil, però en el qual la Universitat de Barcelona té arguments sòlids per convergir cap a una estabilitat pressupostària, partint de les bases de negociació previstes; estabilitat que en cap cas no ha de ser en detriment de l'activitat docent, de recerca i de servei social que la nostra institució ha de realitzar.

Així doncs, la precària situació econòmica de la Universitat de Barcelona té orígens estructurals derivats fonamentalment dels perjudicis que provoca el model de finançament de les universitats aplicat per la Generalitat, especialment a causa de la important infravaloració de la recerca i d'altres activitats que desenvolupa la nostra Universitat i que no estan incloses en el model de finançament.

En aquest sentit, cal destacar el que es recull en el document sobre Financiación del Sistema Universitario Español (Consejo de Coordinación Universitaria, 2007):

**“El incremento del gasto directo imputado al desarrollo de las actividades investigadoras está provocando disfunciones en la estructura financiera de las universidades, que adquieren mayor gravedad en la medida que sus investigadores mejoran sus niveles de financiación, dado que las instituciones no encuentran las fuentes financieras que satisfagan los gastos de carácter general o estructural que éstos ocasionan y que, a su vez, no son trasladables a los centros de gasto específicos de los proyectos y/o contratos de investigación. La paradoja es que las universidades más investigadoras son las que más se descapitalizan a causa de los gastos que induce la investigación.”**

Tanmateix, aquesta infravaloració de la recerca en el model de finançament no és l'única causa que explica la situació deficitària, sinó que també n'hi ha d'altres de caràcter intern, com ara l'elevat volum del capítol I del pressupost, els dèficits derivats de les activitats d'alguns serveis de la Universitat de Barcelona, les aportacions que cal fer a les entitats del Grup UB que són deficitàries, etc.

## 6.1.2 Objectius i propostes

### 6.1.2.1 Increment de les fonts de finançament

La negociació del nou Pla de finançament de les universitats públiques catalanes ha de resoldre d'una forma definitiva els problemes del finançament deficitari de l'activitat de recerca i de totes aquelles despeses que se'n deriven.

D'altra banda, la Generalitat ha de reconèixer i finançar aquells serveis que la Universitat de Barcelona aporta al sistema universitari català i pels quals no es rep contraprestació, com ara les biblioteques, alguns serveis singulars de recerca, etc.

El Pla de millora del finançament per objectius de docència, recerca i gestió ha d'incloure un conjunt d'indicadors que siguin neutrals dins del sistema universitari català, i s'han de descomptar els efectes que tenen sobre ells les diferents circumstàncies de cadascuna de les



universitats (territorialitat, dimensió, patrimoni històric, etc.). A més, cal que la Generalitat respecti els seus propis compromisos pel que fa a les xifres per als diferents exercicis d'aquesta millora de finançament.

Finalment, el programa de Campus d'Excel·lència Internacional del Ministerio de Ciencia e Innovación pot oferir noves vies de finançament per millorar algunes de les instal·lacions de la Universitat de Barcelona que tenen un manteniments més costós, com ara l'Edifici Històric, les instal·lacions del Servei d'Esports, els arxius històrics, els col·legis majors, etc., i així poder dedicar més recursos a les activitats de docència, recerca i gestió.

### 6.1.2.2 Gestió de la despesa de personal

En el cas del personal docent i investigador, les jubilacions forçoses que s'aniran produint en els propers anys, així com la política de prejubilacions ja establerta, poden permetre una reducció important d'aquest apartat del pressupost de despeses. Cal evitar el creixement del pressupost de personal acadèmic, però cal tenir també en compte el convenient relleu generacional, per evitar que l'actual situació de piràmide d'edats invertida no es repeteixi en el futur, a la vegada que cal vetllar per retenir l'experiència i el mestratge acumulat pel nostre professorat. En aquest sentit, és important també no perdre capital humà, atès que aquest és el principal actiu de la Universitat.

L'aplicació del PDP, conjuntament amb la millora dels sistemes d'informació i el fet de vetllar per evitar la burocratització i aprofitar de forma automàtica tota aquella informació de què, en diferents suports, ja disposa la Universitat de Barcelona, permetrà d'efectuar una anàlisi més acurada de les dedicacions del personal acadèmic i, per tant, d'aplicar millores en l'eficiència de l'activitat docent i de recerca. En aquest darrer sentit, convé citar també el document del Consejo de Coordinación Universitaria sobre finançament universitari:

“Complementariamente, deben establecerse unas **referencias de financiación que subvencionen la capacidad investigadora estructural que las plantillas de PDI representan** para cada universidad. El hecho de que no exista una financiación diferenciada y específica para cubrir las necesidades estructurales de las actividades investigadoras está incidiendo negativamente en el desarrollo de dicha función y/o está mermando la capacidad de desarrollar las restantes, lo que podría terminar afectando a la salud financiera de las universidades.”

En el cas del personal d'administració i serveis, a més de les jubilacions forçoses, cal també analitzar la possibilitat d'estendre les polítiques de prejubilació voluntària al personal d'administració i serveis funcionari i laboral. Pel que fa al personal funcionari, hi ha limitacions de caràcter legal que ho impedeixen i cal fer un esforç per trobar fórmules legals que ho facin possible.

### 6.1.2.3 Anàlisi del dèficit d'alguns serveis de la Universitat de Barcelona

La situació deficitària d'alguns serveis de la Universitat de Barcelona, com ara els Científicotècnics, la Biblioteca o el Servei d'Esports, obliga, d'una banda, a millorar-ne la gestió, però també a trobar solucions a alguns problemes estructurals que pateixen, com la reconsideració de la política de tarifes o la renovació dels sistemes de facturació, per exemple. En el cas de la Biblioteca, els serveis són aprofitats per altres col·lectius a més dels propis de

la comunitat de la Universitat de Barcelona, la qual cosa planteja un problema de recuperació de costos. Pel que fa al Servei d'Esports, convé reestructurar-lo per tal de ser més competitiu, millorar-ne la rendibilitat, augmentar el nombre d'abonats, etc., com a mesures que cal considerar.

#### **6.1.2.4 Reducció i contenció d'altres despeses corrents**

Tot i que ja en els darrers anys s'han anat fent esforços d'estalvi i de millora de la gestió d'algunes partides de despesa corrent, caldrà seguir aprofundint en aquesta direcció. Reduir les despeses de lloguers, buscar economia d'escala en les contractacions de béns i serveis (tenint en compte les polítiques unificades del Grup UB) i obtenir més ingressos i més grans, derivats de la rendibilitat del patrimoni de la Universitat de Barcelona, poden ser algunes d'aquestes mesures.

#### **6.1.2.5 Eliminació del dèficit de les entitats del Grup UB**

Les entitats del Grup UB han de tenir com a objectiu l'autosuficiència financera. S'han establert ja plans de viabilitat per a algunes d'aquestes entitats, i caldrà vetllar perquè se n'assoleixin els objectius.

Pel que fa al Grup UB, cal també aprofundir en la construcció de polítiques de grup, les quals no solament poden suposar importants estalvis i economies d'escala, sinó que poden afavorir també el millor posicionament i coneixement de la Universitat de Barcelona.

Així, en aspectes com ara la tecnologia, la comunicació, etc., es pot treballar conjuntament i definir els elements comuns i aquells que són propis. Es pot fer això, també, en aspectes molt més operatius de gestió (telefonía, assessorament jurídic extern, consultoria d'imatge o de relacions públiques, gestoria, etc.), o en aspectes més interns, com la posada en funcionament del campus virtual, els sistemes per descripció de llocs de treball, els plans de formació o la protecció de dades.

Alguns recursos també podrien ser compartits (organització i qualitat, seguretat i salut, obres, gestió del coneixement), i d'altres obren vies de gran potencial, com és el cas de la coordinació de les polítiques de personal, la qual podria arribar a donar lloc a un sistema estructurat i coherent de mobilitat laboral interna, que afavorís el desenvolupament professional del personal de gestió i de serveis de la Universitat de Barcelona i del seu Grup.

## **6.2 L'ORGANITZACIÓ. MODEL DE PRESA DE DECISIONS I MODEL DE GESTIÓ**

La complexitat i la diversitat de la Universitat de Barcelona, juntament amb la particular forma de govern que tenen les universitats públiques espanyoles i que ha estat força qüestionada, especialment en els darrers temps, obliguen a fer un renovat esforç per agilitar el procés de presa de decisions, i fer-lo, a la vegada, més compartit per tothom.

En aquest sentit, cal liderar, acompanyar i potenciar les **polítiques de centre** des del propi Consell de Direcció de la Universitat de Barcelona, amb un contacte molt més freqüent entre equips deganals i vicerectors que permeti de traslladar les directrius generals, explicant-les i compartint-les, i poder, d'aquesta manera, recollir les especificitats pròpies de cada centre i

encaixar-les en el model general. En una realitat tant heterogènia i diversa com la de la Universitat de Barcelona, és quasi impossible trobar normes o directrius generals que puguin ser satisfetes per tots sense excepcions. Sense un coneixement mutu entre els centres, la transparència en la informació de les circumstàncies de cadascú, la confiança mútua i en la coherència de les decisions del Consell de Direcció, i el respecte a la diversitat, no serà possible harmonitzar els diferents interessos legítims que tradicionalment han llastat la presa de decisions.

També cal millorar la **comunicació** entre els diferents òrgans de govern i la comunitat universitària, i elaborar un **pla de comunicació interna**. Aquest és un repte permanent que no ha estat mai recollit del tot, però cal establir mecanismes de diàleg i d'informació que permetin compartir les raons últimes de la presa de decisions. La responsabilitat definida en la presa de decisions dels diferents òrgans de govern, unipersonals i col·legiats, no ha de contraposar-se a una informació suficient i clara i al diàleg, més aviat han de complementar-se. La dimensió de la Universitat de Barcelona ho fa difícil, però la voluntat política és d'aconseguir-ho mitjançant freqüents visites als centres, reunions periòdiques amb càrrecs acadèmics, mecanismes àgils de transmissió de la informació i de les decisions preses, publicació dels acords de tots els òrgans de govern col·legiats, etc.

En la mateixa direcció, cal fer possible l'existència d'un **equip de Gerència** molt professionalitzat, amb un treball proper i permanent amb el Consell de Direcció, que és qui defineix les prioritats estratègiques de la Universitat de Barcelona, i els equips deganals i les administracions dels centres. La dificultat per la dimensió de la Universitat de Barcelona (19 centres i molts serveis i unitats, entitats del Grup UB, etc.) no ha de fer inviable el contacte permanent, la discussió i l'anàlisi conjunta de les millors alternatives per fer operatives les polítiques definides pel Consell de Direcció, i finalment la presa de decisions i la seva gestió eficient. La cúpula directiva del personal de gestió i de serveis de la Universitat de Barcelona ha de realitzar una tasca de lideratge de l'equip humà que configura el personal d'administració i serveis, impulsant-lo i motivant-lo. Això no serà possible, sens dubte, sense un coneixement mutu i un contacte fluid.

D'altra banda, la necessària professionalitat de l'equip de Gerència ha d'estar al servei dels òrgans de govern i de la comunitat universitària, precisament per fer-la més valuosa. El coneixement i la comprensió de les circumstàncies i realitats dels centres i departaments, i dels seus responsables, juntament amb les capacitats tècniques i la professionalitat abans esmentada, faran més viable la cerca de les millors solucions als problemes, i augmentaran així l'eficàcia de la presa de decisions.

A la vegada, cal millorar també la **transparència i la rendició de comptes**, no només per millorar l'eficiència interna, sinó com a conseqüència del nou Pla de finançament variable per objectius de les universitats públiques catalanes (2008-2010) de la Generalitat, que exigeix l'elaboració d'un conjunt important d'indicadors per comprovar l'assoliment dels objectius fixats. La renovació i la millora dels sistemes d'informació resulta, doncs, de la màxima urgència per aconseguir de millorar la rendició de comptes i, en conseqüència, per incrementar el finançament.

Finalment, cal fer esment també de la necessitat d'elaborar un mapa dels diferents **processos de gestió**, per tal de delimitar les diferents responsabilitats i millorar l'eficiència i l'eficàcia de les diferents unitats i dels serveis.

## 7 CANDIDAT

### Josep Samitier i Martí

Vaig néixer a Barcelona l'any 1960. Vaig estudiar el batxillerat a l'institut de secundària de Santa Eulàlia de l'Hospitalet de Llobregat. Des del 1977 fins al 1982 vaig cursar la llicenciatura de Física a la Universitat de Barcelona. Durant el darrer curs vaig començar a treballar d'informàtic en les empreses ATAIO Ingenieros S.A. i Compucorp Española S.A. com a ajudant tècnic, feina que vaig fer compatible amb l'elaboració de la tesina.

Ara s'han complert 25 anys del meu primer contracte com a ajudant a la Universitat de Barcelona amb data 1 d'octubre de 1983. Em van atorgar una beca del govern francès per realitzar part de la meva tesi doctoral al Laboratoire de Physique et Electronique (LEP) de l'empresa Philips, situat als afores de París. Vaig tornar el juliol de 1985 i vaig presentar la meva tesi doctoral l'any següent. El meu treball tractava de l'estudi i caracterització de nous materials semiconductors i de les possibilitats de fer dispositius per a aplicacions electroòptiques.

Professor titular l'any 1988, vaig guanyar la càtedra d'electrònica l'abril de 1995. Com a professor he fet classes als ensenyaments de Física i Enginyeria Electrònica. He participat en els màsters de materials, d'enginyeria biomèdica i de nanociència i nanotecnologia. He estat membre de les comissions de modificació dels plans d'estudis de la Facultat de Física i col·laborador del servei d'atenció a l'estudiant (GAIU). Vaig ser cap d'estudis de l'ensenyament d'enginyeria electrònica durant dos mandats i vaig impulsar activitats i grups d'innovació docent. A partir de diferents cursos sobre avaluació de la qualitat universitària, he participat com a expert en metodologia d'avaluació en nombroses comissions d'avaluació, tant del "Consejo de Universidades" com de diferents agències autonòmiques, com ara l'AQU i l'ACUA, ANEP, SISE i altres agències europees.

Com a investigador, vaig participar a Madrid en la primera trobada de joves investigadors, organitzada per la Fundació COTEC. Coordino el grup de recerca "Sistemes d'instrumentació i comunicacions: sensors, micro@nanosistemes, bioelectrònica i circuits integrats". Sóc membre de l'Institut de nanociència i nanotecnologia de la UB (In2UB), he estat impulsor de l'Institut de Bioenginyeria de Catalunya i del "Centro integrado en red en bioingenieria, biomateriales i nanomedicina, CIBER-BBN" del qual també he estat director adjunt. Coordino la Plataforma espanyola de nanomedicina des de la seva fundació, l'any 2004. He dirigit 12 tesis doctorals i publicat més de 150 articles en revistes internacionals indexades, així com més de 170 ponències en congressos. He coordinat i participat en xarxes i projectes europeus, molt d'ells dedicats a la recerca i al desenvolupament de microsisemes i de les nanotecnologies. He estat ponent invitat i organitzador de congressos i jornades sobre sensors i nanomedicina i investigador invitat pel CNRS i membre de diversos comitès internacionals en aquest àmbit. L'any 2003 vaig rebre el premi Ciutat de Barcelona en la categoria d'innovació tecnològica.

Sóc del parer que cal transferir a la societat part del coneixement que desenvolupem i, en aquest sentit, el meu grup de recerca consolidat forma part de la Xarxa d'Innovació Tecnològica XiT promoguda per la Generalitat de Catalunya, sóc coautor de sis patents i vaig exercir durant quatre anys les funcions de sotsdirector del Parc Científic de Barcelona.

Sempre he intentat col·laborar amb el bon funcionament de la Universitat de Barcelona implicant-me en activitats de gestió. Així, a més de cap d'estudis, he estat director del departament d'electrònica durant dos mandats; des de juny de 2005 he estat vicerector de Política Internacional i posteriorment vicerector d'Innovació i Programes Internacionals de Recerca. Arran del nomenament del rector Rubiralta com a secretari d'estat, des del 21 d'abril de 2008 exerceixo de Rector en funcions de la Universitat de Barcelona.

## **8 EQUIP DE GOVERN**

### **Secretari General**

Dr. Xavier Pons i Ràfols  
Catedràtic de Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals  
Facultat de Dret

### **Vicerector d'Economia i Organització**

Dr. Ramon Alemany Leira  
Catedràtic de Mètodes Quantitatius per l'Economia i l'Empresa  
Facultat d'Economia i Empresa

### **Vicerector de Planificació i Serveis Universitaris**

Dr. Miquel Salicrú Pagès  
Professor Titular d'Estadística  
Facultat de Biologia

### **Vicerector de Sistemes d'Informació i Documentació**

Dr. Ernest Abadal Falgueras  
Professor Titular de Biblioteconomia i Documentació  
Facultat de Biblioteconomia i Documentació

### **Vicirectora de Personal Docent i Investigador**

Dra. Victòria Girona i Brumós  
Professora Titular de Química-Física  
Facultat de Farmàcia

### **Vicirectora d'Estudiants**

Dra. Maite Vilalta i Ferrer  
Professora Titular d'Hisenda Pública  
Facultat d'Economia i Empresa

### **Vicerector de Política Acadèmica i Qualitat Docent**

Dr. Manel Viader i Junyent  
Professor Titular de Psicologia Experimental  
Facultat de Psicologia

### **Vicerector de Postgraus i Formació Continua**

Dr. Joan Mateo Andrés  
Catedràtic de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació  
Facultat de Pedagogia

### **Vicirectora de Recerca**

Dra. Marta Segarra Montaner  
Professora Titular de Filologia Francesa  
Facultat de Filologia

**Vicerector de Política Científica i Innovació**

Dr. Marçal Pastor i Anglada  
Catedràtic de Bioquímica i Biologia Molecular  
Facultat de Biologia

**Vicerectora de Política Lingüística i Relacions Institucionals**

Dra. Montserrat Camps Gaset  
Professora Titular de Filologia Grega  
Facultat de Filologia

**Vicerectora de Política Internacional**

Dra. Mar Campins Eritja  
Professora Titular de Dret Internacional Públic (Dret Comunitari Europeu)  
Facultat de Dret

**Delegat del Rector per al Patrimoni i Activitats Culturals**

Dr. Gaspar Coll i Rosell  
Professor Titular d'Història de l'Art  
Facultat de Geografia i Història

**Delegat del Rector per a les Relacions amb les Institucions Sanitàries**

Dr. Miquel Torres Salinas  
Professor Agregat de Medicina  
Facultat de Medicina

**Adjunta per a Doctorat**

Dra. Maria Lluïsa Pérez García  
Professora Titular de Química Orgànica  
Facultat de Farmàcia

**Adjunta per a Infraestructures Científiques**

Dra. Montserrat Corominas Guiu  
Professora Titular de Genètica  
Facultat de Biologia

**Adjunt per a Personal Investigador en Formació**

Dr. Miquel Esteban Cortada  
Catedràtic de Química Analítica  
Facultat de Química

**Adjunt per a la Millora i la Innovació Docent**

Dr. Jordi Ortín Rull  
Catedràtic de Física de la Matèria Condensada  
Facultat de Física

## CURRICULUM VITÆ DELS MEMBRES DE L'EQUIP DE GOVERN

### **Dr. Xavier Pons i Ràfols**

Nascut a Tarragona el 1957. Llicenciat en Geografia i Història i en Dret, estudis que va compatibilitzar amb l'activitat laboral externa. Doctor en Dret. Es va incorporar a la Universitat de Barcelona el 1989 com a becari FPI. Ha estat professor ajudant, professor titular interí, professor titular i, des del 2002, és catedràtic de Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals de la UB. Membre del Consell de Divisió i de la Comissió de Professorat de la Divisió de Ciències Jurídiques, Econòmiques i Socials (1993-1998). Membre del Claustre de la Universitat de Barcelona (1997-2003).

Ha estat adjunt al president de la Divisió (desembre 2000-juny 2001), vicepresident (juny 2001-juliol 2002) i, finalment, president en funcions de la Divisió de Ciències Jurídiques, Econòmiques i Socials (juliol 2002-desembre 2003). Des de juny de 2005 és secretari general de la Universitat.

Ha format part dels Comitès Interns d'Avaluació de l'ensenyament de dret en els processos d'avaluació institucional de l'ensenyament de dret (1998/1999 i 2004/2005). En l'àmbit de la recerca ha publicat diverses monografies i nombrosos articles del seu camp d'especialització, relacionats amb les organitzacions internacionals i les activitats de les Nacions Unides, i ha participat en diferents projectes de recerca nacionals i europeus, com a participant d'un Grup de Recerca Consolidat. És coordinador de l'anuari Agenda ONU i director de la col·lecció Tribuna Internacional.

### **Dr. Ramon Alemany Leira**

Nascut a Barcelona el 1962. Doctor en Ciències Econòmiques. Es va incorporar a la Universitat de Barcelona el 1986 com a ajudant. Des de 2001 és catedràtic de Mètodes Quantitatius per l'Economia i l'Empresa de la UB. Ha estat secretari del Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola (1992-93) i cap d'estudis de la Facultat de Ciències Econòmiques (1994-98). Des de 1998 fins 2001 va exercir de delegat del president per a Afers Acadèmics a la Divisió de Ciències Jurídiques, Econòmiques i Socials. Va ocupar, a més, els càrrecs de vicerector de Professorat i Organització, de 2001 a 2002, i de vicerector adjunt al Rectorat, de 2002 a 2005. Ha estat també vicerector d'Ordenació Acadèmica, Professorat i Innovació Docent de la UOC des de gener de 2006 fins març de 2007. En l'actualitat és director general de l'Institut de Formació Contínua (IL3-UB) de la Universitat de Barcelona.

### **Dr. Miquel Salicrú Pagès**

Llicenciat i doctor en Ciències Matemàtiques, imparteix docència en l'àmbit de l'Estadística des de fa més de 25 anys. Ha publicat més de 50 articles en revistes nacionals i internacionals, i ha presentat més de 50 comunicacions en congressos. Ha dirigit màsters d'orientació professional i ha participat en vuit màsters en qualitat de professor. Ha participat en un nombre elevat de projectes de recerca i transferència de coneixement, alguns dels quals ha dirigit. Ha ocupat càrrecs de direcció i gestió a la Universitat de Barcelona, entre els quals destaquen el de cap d'estudis i degà de la Facultat de Biologia, adjunt a Vicerector i delegat del Rector.

### **Dr. Ernest Abadal Falgueras**

Nascut a Sallent el 1962. És llicenciat en Filosofia (1985), diplomad en Biblioteconomia i Documentació (1988) i doctor en Ciències de la Informació (1991).



El seu àmbit de docència i recerca són les tecnologies aplicades a la documentació i, d'una manera especial, les publicacions digitals. Ha escrit diversos llibres i nombrosos articles sobre aquestes qüestions. Ha estat investigador principal de diversos projectes del Plan Nacional I+D+I i és membre del Grup de Recerca Consolidat “Cultura i continguts digitals”.

És membre del consell assessor i editorial de diverses revistes espanyoles del seu àmbit d'especialitat. És avaluador de l'ANEP, de l'AGAUR i de l'ANECA.

Ha estat cap d'estudis de l'ensenyament de Biblioteconomia i Documentació (1993-1997), cap d'estudis de Documentació (1998-1999), director del Departament de Biblioteconomia i Documentació (1999-2005) i darrerament adjunt per a Sistemes d'Informació i Documentació del Vicerectorat de Política Docent de la Universitat de Barcelona (2005-2008).

### **Dra. Victòria Girona i Brumós**

Nascuda a Barcelona el 1954. Llicenciada en Farmàcia per la Universitat de Barcelona (1976) i doctora en Farmàcia per aquesta Universitat (1982).

Professora titular de l'àrea de Química-Física del Departament de Fisicoquímica de la Facultat de Farmàcia. Forma part del Grup de Recerca Consolidat “Pèptids i Proteïnes: Estudis Fisicoquímics”. Ha orientat els seus treballs de recerca en l'estudi dels processos cinètics referents a l'estabilitat dels medicaments i en la interacció de pèptids amb diferents models de membrana.

En l'àmbit de la docència ha estat responsable de dos Grups d'Innovació Docent: “Grup de Dinamització Pedagògica de la Facultat de Farmàcia – GDP” (2001-2003) i “ULD - Unitat de laboratoris docents de la Facultat de Farmàcia” (2004-2006) i ha participat en diferents Projectes d'Innovació i Millora de la Qualitat Docent.

Ha estat avaluadora externa del I i II Pla Nacional de la Qualitat de les Universitats Espanyoles (ANECA).

En l'àmbit de la gestió va ser vicedegana de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona entre els anys 1995 i 2000. Degana d'aquesta Facultat des de l'any 2000 fins al 2005. Representant de la Junta de Govern i, posteriorment, del Consell de Govern de la Universitat de Barcelona al Consell Social d'aquesta Universitat des de l'any 2001 fins el 2004. Des de juny de 2005 ha estat vicerectora de Professorat de la Universitat de Barcelona.

### **Dra. Maite Vilalta i Ferrer**

Nascuda a Manlleu el 1962. Llicenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales (1985). Doctora en Ciències Econòmiques per la Universitat de Barcelona (1996). Es va incorporar a la Universitat de Barcelona el 1992 després d'haver prestat els seus serveis com a Tècnic Superior del Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya (1985-1988) i a la Universitat de Vic com a professora titular (1989-1992). A la Universitat de Barcelona ha estat professora ajudant, professora titular interina, i des del 1997 és professora titular del departament d'Economia Política i Hisenda Pública. Secretària del departament d'Economia Política, Hisenda Pública i Dret Financer i Tributari (1998-2001). Secretària de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales (2004-2006), vicedegana de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales (2006-2008) i actualment vocal de la Comissió Gestora de la recentment creada Facultat d'Economia i Empresa.

Ha format part del Comitè Intern d'Avaluació de l'ensenyament d'economia en els processos d'avaluació institucional (2003), i del Comitè Intern d'Avaluació del servei de Biblioteca de la Universitat de Barcelona (2006). Ha presidit la Comissió de Dinamització Lingüística de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales des del 2002. És membre de la Comissió de Biblioteques de la Universitat de Barcelona. Ha estat membre del Grup d'Innovació Docent de Gestió i Administració Pública (2004-2008). En l'àmbit de la recerca, ha publicat diverses monografies i articles del seu camp d'especialització, en particular relacionats amb el

federalisme fiscal i amb els models de finançament dels governs subcentrals. Ha participat en diferents projectes de recerca i forma part d'un Grup de Recerca Consolidat i de d'Institut d'Economia de Barcelona.

### **Dr. Manel Viader i Junyent**

Nascut a Mataró el novembre de 1959. Llicenciat i Doctor en Psicologia per la Universitat de Barcelona. S'incorpora a les tasques docents i investigadores el 1984 com a becari de formació de personal investigador. Posteriorment ha estat professor ajudant (1986), titular interí (1987) i professor titular d'Universitat des del 1988.

En l'àmbit de la gestió universitària ha estat vicedegà de la Facultat de Psicologia (1995-1998), adjunt d'Afers Acadèmics i Docents (1999-2001), coordinador de les proves d'accés a la Universitat (1999-2001), vicerector d'Ordenació Acadèmica i Docència (2001-2002) i degà de la Facultat de Psicologia des del 2005.

Com a membre del grup de convergència europea d'ANECA (2003-2006), ha participat en el procés d'elaboració dels Llibres Blancs de les titulacions de grau. Ha estat membre del grup de treball relatiu a temes de docència en el marc de la discussió del document del pla estratègic Horitzó 2020 de la Universitat de Barcelona. És codirector del màster en Política Acadèmica Universitària de la UB.

A més del treball específic en el seu àmbit temàtic, és autor també de diferents articles sobre ensenyament superior i política acadèmica universitària.

### **Dr. Joan Mateo Andrés**

Nascut a Barcelona el 1947. Llicenciat en Pedagogia i en Psicologia, master in Educational Research i doctor en Pedagogia. Es va incorporar a la UB el 1974 com a professor encarregat de curs. Ha estat professor agregat interí, professor titular i, des del 1986 és Catedràtic de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació.

Ha estat vicedegà, director de Departament, director de l'ICE, director del GAIU i des de juny del 2002 és degà de la Facultat de Pedagogia.

Ha estat membre del Consell Escolar de Catalunya i del Consell Superior d'Avaluació de Catalunya i és col·laborador habitual de l'AQU. Ha format part i ha presidit diverses comissions d'avaluació institucional externa d'Universitats arreu de l'Estat i a Catalunya. Forma part d'un Grup de Recerca Consolidat i ha publicat nombrosos llibres i articles en editorials i revistes de l'Estat i estrangeres, en àmbits relacionats amb l'avaluació dels aprenentatges, desenvolupament competencial, avaluació institucional i avaluació dels sistemes educatius. Actualment és revisor de dues revistes estatals de referència en l'àmbit educatiu.

### **Dra. Marta Segarra Montaner**

Nascuda a Barcelona el 1963. Dirigeix el Centre Dona i Literatura i la Càtedra UNESCO Dones, desenvolupament i cultures, i és investigadora associada al Centre de recherches en Études féminines de la Université Paris 8, on ha estat professora invitada en diverses ocasions. És la investigadora principal del GRC Creació i pensament de les dones. Ha estat convidada a impartir cursos de postgrau a la Université de la Sorbonne, Harvard University, Collège International de Philosophie, Dartmouth College, State University of New York, Universidad de Córdoba (Argentina), entre altres. És membre del Comitè científic de la Université Ouverte des Humanités i avaluadora per a diverses agències (AGAUR, ANEP) i comitès internacionals. Ha estat promotora i actualment membre de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere i coordinadora del màster oficial interuniversitari en Estudis de dones, gènere i ciutadania.

Les seves publicacions inclouen sis monografies, un centenar d'articles i l'edició d'una vintena de llibres col·lectius, en català, castellà, francès i anglès. Dirigeix *Expressions maghrébines* (classificada A a les llistes ERIH de l'ESF) i "Mujeres y Culturas" (Icaria Editorial). Ha estat o és coordinadora de diversos ensenyaments, secretària de departament, tutora de programes de doctorat, membre del Claustre de la UB, de la Junta de Facultat, de la Comissió de recerca de Filologia i de la comissió per al disseny del nou grau d'Estudis literaris.

### **Dr. Marçal Pastor i Anglada**

Nascut a Barcelona el 1958. Doctor en Biologia (1985). Catedràtic de Bioquímica i Biologia Molecular. Investigador INSERM al CNRS (1984-1986), Research Associate a la University of California Santa Barbara (EEUU) (1989-1990) i Visiting Associate Professor al McArdle Laboratory for Cancer Research de la University of Wisconsin-Madison (EEUU) (1997).

Actualment és l'investigador principal del grup consolidat de la Generalitat de Catalunya per a l'estudi de la regulació dels sistemes de transport, del Departament de Bioquímica i Biologia Molecular de la Facultat de Biologia.

Membre del Node de Càncer del CIBER EHD, la seva línia de recerca s'orienta cap a l'estudi dels transportadors de fàrmacs antitumorals i la millora de la resposta terapèutica.

Avaluador per a diferents agències i institucions de recerca, té més de 120 publicacions indexades en l'àmbit de la biologia i farmacologia dels transportadors de fàrmacs. Ha participat també en programes d'avaluació de qualitat en el context del "II Plan Nacional de la Calidad de las

Universidades", de la UCUA (Junta de Andalucía) i, actualment, de l'ANECA.

Ha estat cap d'estudis de la Llicenciatura de Bioquímica entre el 1994 i el 2000, vicerector de Recerca des de 2005 i vocal del Comitè Executiu de la Comissió Sectorial de R+D+I de la CRUE des de 2006.

### **Dra. Montserrat Camps Gaset**

Nascuda a Barcelona el 1958. Llicenciada en Filologia Grega el 1980 i Doctora en Filologia Clàssica per la Universitat de Barcelona el 1985. Va ser professora ajudant i encarregada de curs dels anys 1980 a 1987, fent compatible la docència a Batxillerat i COU. Professora titular de Filologia Grega a la Universitat de Barcelona des de l'any 1987. Ha impartit docència com a professora visitant a la Universitat de Leipzig (anys 1992 i 1993) i és membre d'associacions catalanes i internacionals de filologia clàssica. Ha participat en projectes de recerca i ha publicat llibres i articles sobre religió grega, mitologia i literatura clàssiques i nombroses traduccions d'autors grecs al català. Coneix i parla bé el francès, l'alemany i l'anglès i ha fet estudis de grec modern i de rus.

Va participar en el III Congrés Universitari Català l'any 1977. Membre del Claustre de la Universitat de Barcelona del 1984 al 1996 i de la Comissió del Claustre que s'encarregà del primer estatut democràtic de la UB, l'any 1984-85. Membre de la Junta de Facultat de Filologia del 1988 al 1997. Directora del Departament de Filologia Grega del 2001 al 2004 i representant dels directors de departament de l'àmbit d'humanitats al Consell de Govern del 2001 al 2003. Membre de la Comissió Econòmica de la Divisió 1 del 2001 al 2003. Degana de la Facultat de Filologia de la UB del 2004 al 2008. Coordinadora del Comitè d'avaluació interna de l'ensenyament de Filologia Clàssica, durant els anys 2002-2004. Membre de la Comissió de treball de Titulacions i pla d'estudis de la UB durant l'any 2006 i 2007. Membre de la Comissió de Biblioteques de la Universitat de Barcelona (2004-2008). Membre de la Comissió restringida del Màster de Formació de Professorat de Secundària (curs 2007-2008). Membre del Patronat d'IL3, en representació del Consell de Govern de la UB, del 2006 al 2008.

**Dra. Mar Campins Eritja**

Nascuda a Barcelona el 1963. Llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona (1986) i doctora en Dret per aquesta mateixa Universitat (1991). Actualment és professora titular de Dret Internacional Públic (Dret Comunitari Europeu) al Departament de Dret i Economia Internacionals.

Membre de la Junta de la Facultat de Dret (1991-1994, i 2004-2007) i del Claustre de la Universitat de Barcelona (1997-2005). A la Facultat de Dret ha estat adjunta al degà (octubre de 2002- març de 2004) i vicedegana de Relacions Internacionals i de Recerca (març de 2004-juny de 2005). Des del juny de 2005 fins el gener de 2007 ha estat adjunta al Vicerectorat de Política Internacional i Mobilitat (Mobilitat Internacional i Convergència Europea) de la Universitat de Barcelona, i des d'aleshores és vicerectora de Política Internacional i Mobilitat de la Universitat de Barcelona. Actualment és membre del Comitè Executiu del Grup de Coimbra.

El seu treball de recerca s'ha orientat vers l'estudi de les Comunitats Europees i del dret comunitari europeu, així com vers la protecció jurídica del medi ambient, tant en la vessant internacional com comunitària, temes sobre els quals té diverses diverses publicacions en revistes especialitzades i també monografies. Ha participat en diversos projectes de recerca nacionals, europeus i internacionals, i forma part d'un Grup de Recerca Consolidat de la Generalitat.

**Dr. Gaspar Coll i Rosell**

Nascut a Barcelona el 10 d'agost de 1954. Llicenciat en Història de l'Art l'any 1984 i Premi extraordinari de Llicenciatura (1985). Becat per l'Ajuntament de Barcelona per a fer pràctiques al Museu d'Art de Catalunya (1984-1987). El 1987 fou becari del Pla de Formació de Personal Investigador al departament d'Història de l'Art fins l'octubre de 1989, any en què obtingué una plaça de professor associat i després de titular interí al mateix departament. Llegí la tesi doctoral l'any 1992 i és Premi extraordinari de Doctorat. Professor titular d'Història de l'Art des de l'any 1995.

Ha col·laborat en diversos equips de recerca en temes d'art medieval català i actualment (des del 1998) forma part, com a investigador, del grup "Emac: el romànic i el gòtic desplaçats". Ha publicat llibres i nombrosos articles sobre aquestes qüestions, entre les seves obres destaca la publicació de la tesi doctoral l'any 1995, amb el títol de "Manuscrits Jurídics i Il·luminació" (Curial - Abadia de Montserrat).

Des del 1996 col·labora assíduament en la docència del Màster de Museologia i Gestió del Patrimoni Cultural de la Universitat de Barcelona, postgrau que ha dirigit o coordinat en diferents promocions. Actualment es professor i membre del Consell de coordinació del Màster oficial en Gestió del Patrimoni Cultural creat per la Universitat de Barcelona el curs 2006-2007. És vocal de la Comissió Coordinadora del Doctorat en Gestió de la Cultura i el Patrimoni. Fou cap d'estudis de l'ensenyament d'Història de l'Art des de l'any 1998 fins el maig de 2004. Ha estat coordinador general del Llibre Blanc del títol de grau en Història de l'Art (2004-2005). Ha estat vicedegà de la Facultat de Geografia i Història responsable de Postgraus i relacions internacionals (2004-2005).

Té el diploma de postgrau en "Política Universitària" per la Universitat de Barcelona (2005). És adjunt al Vicerectorat de Política Acadèmica i Convergència Europea per a la Planificació i Ordenació Acadèmica (des de 2005). És coordinador acadèmic i representant de la Universitat de Barcelona a Intercampus (des de 2005). Claustral i membre del Consell de Govern de la UB (des del maig de 2006). És el coordinador de la Comissió promotora del títol de grau en Història de l'Art.

**Dr. Miquel Torres Salinas**

Nascut a Barcelona l'any 1953. Llicenciat en Medicina i Cirurgia. Especialista en Medicina Interna i en Aparell Digestiu. Doctor en Medicina. Cap de Servei de Medicina Interna de la Fundació Hospital de l'Esperit Sant de Santa Coloma de Gramenet, Barcelona, hospital associat a la Universitat de Barcelona des de 1997. Membre de la comissió mixta UB-hospital.

Professor associat de Semiologia General i Propedèutica Clínica des de 1997 i professor agregat des del 2007. Ha estat membre de la Comissió de Docència del Departament de Medicina (2000-2004) i és membre del Consell de Departament de Medicina.

President de la Comissió de Medicina i Especialitats Relacionades del Consell Català d'Especialitats en Ciències de la Salut, òrgan assessor del Departament de Salut i del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa de la Generalitat de Catalunya, adscrit a l'Institut d'Estudis de la Salut (IES) (2005-2008). Ha col·laborat en diverses comissions sobre temes de Salut i aspectes professionals en el Col·legi Oficial de Metges de Barcelona.

Premi a l'excel·lència professional en la categoria de Medicina Hospitalària atorgat pel Consell de Col·legis de Metges de Catalunya (2004).

Membre actual del grup sobre la troncalitat en les especialitats mèdiques del Ministeri de Sanitat i Consum.

Ha participat en el disseny del nou pla d'estudis de Medicina d'acord amb les directrius de l'Espai Europeu d'Educació Superior, en relació a les competències i coordinació de la rotació clínica de sisè curs.

Autor de diversos treballs científics i també de publicacions relacionades amb aspectes docents.

**Dra. Maria Lluïsa Pérez García**

Nascuda a Lleida. Llicenciada en Farmàcia. Actualment, professora del departament de Farmacologia i Química Terapèutica. La seva recerca tracta de la química sintètica, estructural, terapèutica i supramolecular. És doctora en Farmàcia amb Premi Extraordinari de Doctorat (1991) i va realitzar una estada postdoctoral a Anglaterra (1992-1994) amb el Prof. J. Fraser Stoddart. Des que va tornar ha treballat en diferents projectes que inclouen la obtenció de receptors sintètics que complexen anions, i la cerca de nanobiosensors per a aplicacions farmacèutiques. És membre del Claustre (des de 2006), representant del Claustre al Consell de Govern, i membre de l'Institut de nanociència i nanotecnologia (IN2UB). Durant tres anys (2004-2007) va ser vicedegana de recerca a la Facultat de Farmàcia, amb funcions en recerca i doctorat. Des del 2007 ha estat adjunta al Vicerectorat de Política Científica per al Doctorat i Personal Investigador en formació.

**Dra. Montserrat Corominas i Guiu**

Nascuda a La Pobla de Lillet el 1959. És doctora en Biologia per la Universitat de Barcelona (1986), professora titular de Genètica des del 1991 i membre de l'Institut de Biomedicina de la UB (IBUB). Investigadora visitant a la Harvard Medical School (2001).

Després de cinc anys de recerca post-doctoral als Estats Units, al New York University Medical Center i al Massachusetts Institute of Technology, des de l'any 1992 forma part del grup de Genètica del Desenvolupament i dirigeix un equip de recerca involucrat en l'estudi de gens que regulen el desenvolupament i la diferenciació cel·lular en *Drosophila*, així com la seva participació en processos patològics. Investigadora principal de projectes competitius, ha participat en consorcis europeus i estatals d'anàlisi genòmica.

Ha estat membre del consell d'estudis de Biologia, tutora d'estudiants de Llicenciatura (1998-2005) i ha dirigit, fins a l'actualitat, set tesis doctorals. Actualment ocupa el càrrec d'adjunta al Vicerectorat de Recerca per a Infraestructures Científiques.

### **Miquel Esteban i Cortada**

Nascut a Barcelona el 1955. Llicenciat (1977) i doctor (1984) en Química per la Universitat de Barcelona. Ha estat professor ajudant, professor titular interí, professor titular i, des del 1993, catedràtic de Química Analítica d'aquesta Universitat. Secretari de la Facultat de Química (1987-1990), vicepresident (i president de la Comissió de Professorat) de la Divisió de Ciències Experimentals i Matemàtiques (2000-2003), director del Departament de Química Analítica (2004-2008) i membre del Consell de Govern, en representació dels directors de departament (2004-2008). Ha estat també coordinador del Programa de Doctorat "Química Analítica del Medi Ambient i de la Pol·lució" i, en l'actualitat, és el coordinador del "European Joint Master of Quality in Analytical Laboratories" (del Programa Erasmus Mundus de la UE). És, i ha estat també, membre del Claustre en diversos períodes.

Autor d'unes 150 publicacions en revistes internacionals indexades i d'alguns capítols en llibres i enciclopèdies internacionals de la seva especialitat, ha realitzat llargues estades postdoctorals i de recerca en el KFA-Jülich (Alemanya, 1986), Wageningen University (Holanda, 1987), IRMM-JRC de la UE (Bèlgica, 1994 i 1997) i Sincrotró Europeu (ESRF, Grenoble, 1999). Ha estat investigador principal, de forma ininterrompuda des del 1987, en diversos projectes finançats per la UE, programes nacionals dels Ministeris d'Educació i Ciència, o Ciència i Tecnologia, de la Generalitat de Catalunya, de l'Institut d'Estudis Catalans, i d'Iberdrola S.A. Censor científic habitual de les millors revistes internacionals del seu àmbit, és també avaluador habitual de l'ANEP, de l'ANECA, de l'AGAUR i d'agències científiques d'altres països.

### **Dr. Jordi Ortín Rull**

Nascut a Barcelona el 1959. És doctor en Física per la Universitat de Barcelona i catedràtic de Física de la Matèria Condensada d'aquesta Universitat des de l'any 2002. És coordinador del grup de recerca en Física No Lineal (2005 SGR 00507) i actualment ocupa el càrrec d'adjunt al Vicerectorat de Política Docent de la UB.

Ha estat professor de la Universitat de les Illes Balears (1983-1988), cap d'estudis de l'ensenyament de Física de la UB (1992-1997), i delegat del Rector pels equipaments científics (2004-2005). Investigador visitant de la Universitat Catòlica de Lovaina, la Universitat de Metz i la Universitat de Pittsburgh, va ser guardonat amb la distinció per a la promoció de la Recerca universitària de la Generalitat de Catalunya l'any 2000.

Treballa en mecànica estadística de sistemes desordenats i en l'estudi experimental d'instabilitats en fluids simples i complexos. És autor de nombroses publicacions científiques i de dues monografies docents.