
ARTICULO ORIGINAL

Algunas consideraciones sobre el papel del profesorado en el Proyecto**Bolonia**

Some thoughts on the role of teachers in the context of Bologna

Ruiz Martinez, M^a A.

Dpto. Farmacia y Tecnología Farmacéutica.

Facultad de Farmacia.. Campus de Cartuja. Granada-18071

Tfno: 958243904; Fax: 958248958; email: adolfina@ugr.es

RESUMEN

Bolonia nos ha traído un “proyecto” que requiere de un proceso de adaptación en todas las Universidades, proceso que se esta realizando y que se va a realizar de forma diferente en cada una de ellas. Como en todos los ámbitos de la vida la adaptación debe hacerse de forma progresiva por parte de todos los estamentos implicados tanto de autoridades como de profesores y alumnos, de ahí que la implantación de los distintos Grados esté afectando de forma desigual a las diferentes Universidades y a las diferentes Facultades, pero lo que la Sociedad espera de todos nosotros es que al cabo de unos años en todos los Centros se esté trabajando de acuerdo a este proyecto cuya implantación también requiere un coste.

En esta comunicación se analizan algunos aspectos del papel del profesorado ante el proceso Bolonia; parodiando la trilogía de Stieg Larsson se comenta el papel docente, investigador y de gestión que realiza el profesorado y como se interrelacionan todas estas tareas, causando en algunas ocasiones detrimento en alguna de ellas. Se destacan los aspectos positivos y negativos que conlleva tanto a nivel de profesores como la incidencia de los mismos, sobre la futura formación de los alumnos, los farmacéuticos de un futuro no muy lejano.

ABSTRACT

Bologna has brought an education "project" that requires a process of adaptation in the University. This is being performed in a different way in each country. This adaptation should be progressively introduced by the pertinent authorities (mainly, students and professors) that are involved in this matter. Due to this fact, the integration of the different grades of teaching in the European universities and faculties is being done heterogeneously. However, the Society requires this new advance in the education of the future pharmacists despite the relative high cost associated.

In this work, we analyze some aspects related to the role of the professors in the adaptation of the Bologna's project. Parodying the Stieg Larsson's film trilogy, we discuss the teaching, research and management activities carried out by the professors, and their interconnection (advantages and disadvantages) and consequences on the formation of our future health professionals.

PALABRAS CLAVE: Bolonia; docencia; investigación; gestión

KEYWORDS: Bologna; teaching; research; management

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la base de que el proceso de Bolonia en general es positivo, me gustaría exponer algunas consideraciones sobre el punto de vista del profesorado en algunos temas del citado proceso y sobre todo en su carrera profesional. Se deben abordar los problemas con paciencia, tacto y altura de miras pero sin olvidar lo que funciona o ha funcionado, para poder tenerlo en cuenta en este proceso de adaptación; no está mal copiar lo que funciona, no solo en nuestro entorno, sino en cualquier otro, puesto que la inversión que se realice en educación, ciencia y tecnología es sin duda una forma de mejorar la productividad de un País a largo plazo, y ésta sin duda debe ser una de nuestras prioridades.

De la observación de la trayectoria curricular del profesor universitario y considerando las múltiples acreditaciones por las que debe pasar, ha surgido,

EL OBJETIVO de esta comunicación, que es transmisión y análisis de algunas ideas sobre las tres vertientes en que se fundamenta nuestro trabajo: **Docencia, Investigación y Gestión**, intentando buscar una mejora en cada una de ellas en nuestra situación actual, para que el EEES no suponga una carga extra y excesiva, sino que influya positivamente en una mejora de nuestro trabajo.

Parodiando la trilogía de Stieg Larsson, de Millenium, nos proponemos comentar el papel docente investigador y de gestión del profesor y la interrelación entre estas tareas.

Bollonium 1.- Docencium. *“Los profesores que no tienen tiempo para preparar – impartir sus clases”.*

Es bien conocida nuestra labor en este sentido, impartir la docencia de acuerdo al plan docente que elaboran los Departamentos y que es aprobado en las juntas correspondientes. Partimos de la base que hay variaciones en el número de créditos a impartir de unos departamentos a otros, de unos profesores a otros, pero de forma general, los 24 créditos los impartimos; en lo que respecta a la clase magistral, su preparación, la actualización que cada uno de los temas requiere, nos ocupa un tiempo, seguro que mas que el que supone la impartición de la hora de clase magistral, nos preparamos pues en la preparación de la clase, comprobamos que funcionan los medios audiovisuales de los que normalmente disponemos, o de lo contrario, buscamos a alguien para que lo solucione y que funcionen bien.... ¿he tenido en cuenta todos esos detalles?, ¿he reservado aula para algunas clases extras, para seminarios, problemas...? Lo he tenido en cuenta, he dedicado un tiempo a ello, pero quizás podía haberlo dedicado mejor a “preparar y actualizar mi clase” un poco mejor. No puedo olvidar tampoco la impartición de las clases prácticas, el posgrado,...

Un punto interesante, ¿Cuántos alumnos tengo matriculados en mi grupo?, y una gran

diferencia en la respuesta, pueden ser 20, o pueden ser 200. Ni que decir tiene lo que supone trabajar en uno o en otro caso, por lo tanto, los seminarios individuales, grupales, exposiciones, tutorías...deben organizarse de forma diferente en un caso y en otro, pero sigo preguntándome, ¿se puede trabajar en las líneas que nos indica el EEES, con estos grupos numerosos?, debemos señalar que no, y por tanto alguien tiene que tomar las riendas en estas ocasiones y modificar los planes existentes, lo que sin duda supone un coste, pero coste que debería ir asumiéndose de forma progresiva, para que de esta forma con la contribución de todos, los problemas que vayan surgiendo puedan solucionarse.

Bollonium 2.- Investigatium. “Los profesores que sueñan con conseguir proyectos de excelencia, internacionales...”.

El Defensor Universitario de la Universidad de Granada en su informe anual considera que “no se deben gastar MAS energías gestionando la investigación que investigando”, cuanta razón tiene, y seguro que mientras escribía estas palabras pensaba, entre otras cosas, en la cantidad de currículos variables dependiendo de las diferentes convocatorias que hay que realizar. Una parte considerable de la labor investigadora consiste en gestionar por ejemplo los recursos humanos, en forma de tipos de becas, contratos con la empresas, etc, todo aquello que pueda ir favoreciendo a los nuevos licenciados, a los nuevos doctorandos. Una gran parte del tiempo se la dedicamos a elaboración de proyectos nacionales e internacionales, cada uno de ellos con normativas diferentes, y como no, pendientes también de las convocatorias en boletín, fechas de finalización... para poder preparar todo “el papeleo” que conlleva, la actualización y elaboración de currículo, los objetivos del proyecto, sus antecedentes, actividades..... y cada una distinta a otra. He comentado anteriormente la necesidad de mantener a los investigadores dentro de nuestros grupos, para ello es necesario una ayuda económica, buscando empresas que quieran implicarse en esta tarea, analizar los contratos que se elaboran, distribuyendo las diferentes partidas presupuestarias en material fungible, inventariable, sin ni siquiera en muchas ocasiones conocer el montante que nos pueden adjudicar, reunirnos con los coordinadores en proyectos conjuntos, ...y después de todo ello y en el mejor de los casos, prepara los “paper” para su publicación, seleccionando las revistas que consideramos con elevado índice de impacto para una mayor difusión, y así poder ser evaluados de forma positiva.

Bollonium 3.- Gestium. “El profesor en un palacio repleto de papeles”.

No se puede estar trabajando en la Universidad y olvidar la tarea de gestión, todos deberíamos pasar de un modo u otro por alguna de las funciones que están distribuidas en nuestro centro para comprender todo lo que ello conlleva. Es necesario por tanto hacer “gestión” ya sea dirección, secretariado, vocalías, coordinación.... Entre otros motivos porque en la actualidad tenemos una enfermedad conocida como “*anequitis*” uno de cuyos síntomas es la recopilación de “papeles” aunque sea de.... Y creo que en este sentido los evaluadores deberían ser mas críticos, y no tener en cuenta la “cantidad” de informes, certificados...sino la “calidad” de los mismos, de ahí que sea necesaria la presencia de profesionales específicos de cada rama, y poner algo de remedio al síntoma de la “*papelitis*”. Y nos viene de nuevo a la

mente una pregunta ¿No he realizado suficiente gestión, en los dos apartados anteriormente comentados: *Docentium et Investigatium*? La labor administrativa es a veces tan elevada que estamos olvidando la auténtica docencia e investigación. Como decía un compañero, “solo tengo tiempo para leer la clase 5 minutos antes de impartirla” ¡que triste pena!, ¡que gran verdad en muchos casos! Corremos el riesgo de que las fuerzas que los profesores dedicamos a gestionar la docencia, la investigación, la promoción personal...interfieran en la enseñanza a los alumnos. Por tanto, necesitamos un fortalecimiento de los sistemas informáticos y simplificación y claridad en las normativas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Comentados estos tres puntos considero conveniente hacer una reflexión y analizar la situación. ¿Qué ocurre? ¿Por qué a pesar de todo, algunos departamentos funcionan mejor que otros? ¿Por qué algunos dan pasos de gigante y otros apenas se mueven de su sitio?...Sería bueno que tomáramos lo que funciona como referencia. Así:

1. Personas que conforman el grupo, por ejemplo Departamento, Grupo de investigación,.. Es importante la competitividad para alcanzar un determinado puesto, desechar los vicios adquiridos de antiguo e intentar valorar mas que nada la capacidad del personal. Es importante que la contratación de nuevos profesores se realice de forma objetiva, conseguir departamentos en los que la cultura del mérito y no la del enchufe sea la que funcione, que cada uno sea consciente de su posición, que exista competencia entre todos por adquirir excelencia docente, científica.

2. Importante que el responsable tenga ideas claras sobre los sistemas que funcionan para mejorar la docencia, la investigación y la gestión. Es difícil reformar un sistema desde dentro, con personas que no han conocido mas situación que esta en la que se encuentran desde que comenzaron su actividad universitaria, que no hablan con los mas jóvenes, es necesaria una apuesta por la savia nueva. Distribuyendo el trabajo, implicando a los nuevos contratados,

3. Importante conocer otros departamentos, otros grupos.. , por ello apostamos de forma clara por las “estancias”, son beneficiosas, pero intentando buscar lugares en los que se aprenda algo, el ir a un centro extranjero, que no nos aporta nada, sino solamente por cumplir la normativa, no es la solución, no creo que sea lo adecuado, tenemos que dar validez a estancias en centros nacionales o internacionales que nos compensen, que mejoren nuestro trabajo, en definitiva un incremento en las relaciones interuniversitarias.

4. No podemos olvidar que si la plantilla de docentes está integrada exclusivamente por investigadores de élite, es dudoso que transmitan a los futuros farmacéuticos los conocimientos que mas interesan a estos. Farmacia debe ser una carrera orientada hacia el medicamento y encaminada a satisfacer las necesidades profesionales reales. La Universidad se ha decantado por completo hacia la investigación y no tiene muy en cuenta que los conocimientos que realmente le interesan a los farmacéuticos rara vez están vinculados a la alta investigación sin la que los profesores no pueden promocionarse. La Facultad debe

formar a profesionales y no a investigadores de élite. El farmacéutico necesita dominar aspectos técnicos, prácticos y de gestión, documentación e informática. No debe existir separación entre la docencia que imparten las facultades y las necesidades reales de los farmacéuticos.

Por lo tanto, nuestro grano de arena ante lo que tenemos por delante puede ser: personal con capacidad y ganas de trabajar, con un orden en la distribución y realización del trabajo, intentando formar grupos multidisciplinares en los que la distribución de tareas y desarrollo del trabajo no suponga mas carga de lo que ya lo es.

Que la administración apueste por este EEES comprometiéndose en aspectos como por ejemplo la disminución del número de alumnos por grupo, haciéndolo mas acorde a las circunstancias actuales.

EPILOGO

Esperemos que como la heroína de Millenium Lisbeth Salander, no terminemos insultados, perseguidos, golpeados, secuestrados, violados, enterrados vivos y acribillados, sino que sigamos vivos y luchando con valentía ante el futuro que tenemos delante, y esperemos que dentro de unos años esta situación de incertidumbre que estamos viviendo en la actualidad nos parezca algo lejano y totalmente superado.