

La adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior en la universidad española: reflexiones personales y perspectivas de futuro

Juan Freire

Facultad de Ciencias, Universidad de A Coruña

<http://juanfreire.net/>

[Documento de trabajo. Junio 2006]

0. Introducción

Mi experiencia en la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es resultado de una doble faceta: como profesor implicado activamente en la adaptación de sus materias y como responsable durante un periodo de un centro que iniciaba un proyecto piloto. Esta experiencia personal se ha desarrollado en los cursos 2004/05 y 05/06 dentro de un proyecto piloto de adaptación de la titulación de Biología en las tres universidades gallegas. Fruto de este trabajo he tenido la ocasión de conocer de primera mano las oportunidades y problemas que representa este cambio. Al mismo tiempo, al involucrarnos en este tipo de proyectos en una fase temprana, el grupo de profesores encargados de este proyecto hemos tenido la oportunidad de poder presentar y discutir nuestra incipiente iniciativa con numerosos colectivos universitarios. Este trabajo de divulgación nos ha permitido conocer también otras experiencias.

Por tanto mi visión de la realidad del EEES en España y las perspectivas de futuro es fruto de esta implicación activa pero desde la posición de un no experto. Bajo esta perspectiva intentaré realizar un análisis personal de las implicaciones del EEES a diferentes niveles organizativos, deteniéndome especialmente en los aspectos que afectan el trabajo de los profesores y a la organización académica de los centros. El texto que sigue aborda con mayor o menor profundidad diferentes aspectos de la gestión universitaria con relevancia para la adaptación al EEES. Como reflexiones de un “no especialista” no pretenden ser un conjunto ordenado y sistemático, sólo una serie de ideas que sirvan de apoyo para debates y el trabajo de futuro.

1. Algunas ideas sobre un modelo de universidad adaptado al EEES

Aunque centremos este análisis en la adaptación de titulaciones y profesores al EEES, posiblemente sea recomendable efectuar algunas reflexiones sobre como la universidad como institución debe abordar este proceso que se superpone y amplifica con los intensos cambios sociales y económicos que se suceden en las últimas décadas. En mi opinión una buena aplicación del EEES pasa por construir una universidad de calidad que proporcione una buena formación intelectual y facilite la inserción profesional), que favorezca la libertad y responsabilidad de los estudiantes, y meritocrática en su acceso que permita a todos los potenciales estudiantes acceder a los estudios universitarios dependiendo de su capacidad intelectual y no de sus recursos económicos. La consecución de estos objetivos pasa por:

- permitir la diversidad entre universidades dentro de un mismo país basada en la competencia entre instituciones (en precios, oferta curricular y metodológica, requisitos de acceso, ...)
- repercutir el coste de la enseñanza en los estudiantes, pero con sistemas de pago diferido (créditos pagables tras la graduación). Como alternativa, un sistema subvencionado, que en mi opinión sólo parece funcionar en casos muy particulares (países nórdicos), debería ser muy estricto en la exigencia de resultados a los estudiantes y en el control de los tiempos de permanencia
- métodos docentes centrados en el trabajo activo del estudiante (especialmente sistemas tutorizados y de aprendizaje basado en problemas)
- oferta de itinerarios curriculares cortos que permitan a los estudiantes que así lo deseen incorporarse al mundo laboral tras un paso “breve” por la universidad. Este modelo debería complementarse con una oferta diversificada para estudiantes que deseen continuar estudios (y completar su formación intelectual y/o acceder a puestos de mayor cualificación) y “estudiantes de retorno” que se encuentren en diferentes fases de su carrera profesional (“*life-long learning*”)
- posibilidad de establecer currículos diversificados, pero que la universidad establezca sus propias recomendaciones. De esta manera una mayoría de estudiantes pueden seguir los itinerarios estándar, mientras que unos pocos, más “aventureros” o con demanda de formación especial, pueden seguir itinerarios propios.

2. Oportunidades y amenazas del EEES

En mi opinión el EEES es (o debería ser) una oportunidad de mejora de la calidad de la docencia universitaria debido a los siguientes factores:

- A. Supone un cambio de paradigma: de un sistema basado en la enseñanza del profesor a un sistema basado en el aprendizaje del estudiante.
- B. Introduce transparencia en el sistema al establecer un contrato *de facto* profesor-alumno (ECTS).
- C. Supone una apuesta por una formación integral que aborda tanto los contenidos científicos como las capacidades (y por tanto entiende a los estudiantes como profesionales y ciudadanos activos).

Por el contrario, si el proceso no se gestiona adecuadamente, corremos el peligro de que el EEES se pueda convertir en:

- A. Un cambio administrativo en la forma de medir la dedicación de los alumnos (y posiblemente de los profesores).
- B. La obligación de preparar una tabla de equivalencias entre horas de clase (crédito tradicional) y horas de trabajo del alumno (crédito ECTS).
- C. Crear nuevas *víctimas* del sistema. Tanto a los profesores que, si no interpretan adecuadamente el cambio, pueden convertir una asignatura en un “campeonato de capacidades”: *“ahora tengo que enseñarles ciencias y, además, inglés, informática, a trabajar en grupo, habilidades de comunicación, ...”*, desbordando su capacidad de trabajo, como a los alumnos que pueden sufrir un cierto abandono al recibir menos clases a cambio de nada incrementando su trabajo individual sin ninguna contrapartida.

Desde mi punto de vista, el principal valor del EEES es servir de excusa para provocar un cambio docente muy necesario en la universidad española. Este nuevo espacio implica numerosos cambios normativos que, en sí mismos, no tienen por que afectar a la calidad de la docencia universitaria. Por el contrario, sin que los cambios normativos obliguen a ello, la adaptación al EEES ha provocado un proceso de reflexión y debate interno que es muy positivo en sí mismo (aunque sólo sea para reconocer las numerosas deficiencias del sistema), y que además puede servir de punto de partida para cambios importantes. Por tanto, el EEES está sacando a la luz muchas realidades de nuestras universidades; pero no lo tomemos como excusa: el EEES no es el problema, sólo hace aflorar los problemas.

Así como la adaptación al EEES está provocando reflexiones sobre la situación previa, el cambio no está siendo, en muchos casos, resultado de un análisis de los objetivos que se

persiguen. Se está siguiendo un proceso demasiado mecánico, sin responder a dos preguntas básicas: por qué (¿cuáles son nuestros objetivos finales?) y cómo (¿qué modelo docente queremos?).

El proceso de adaptación depende fundamentalmente de **cambios culturales y organizativos** que afectan a los diferentes actores (instituciones, profesores, estudiantes). Aunque por supuesto la financiación actual es insuficiente, existen otros factores que son aún más relevantes y sobre los que, posiblemente, se está prestando menor atención institucional. Los cambios culturales deben afectar a instituciones (universidades y organismos autonómicos y estatales), profesores y alumnos, mientras que los cambios organizativos conciernen tanto a profesores como, especialmente, instituciones.

Son especialmente importantes los **niveles organizativos medios** (equipos de dirección de cada centro que son responsables de la gestión de cada titulación; la titulación debe ser la unidad organizativa). Los profesores son importantes, pero las experiencias aisladas no tendrán ningún efecto. Por el contrario si un equipo decanal se involucra y coordina en el proceso de cambio logrará muy posiblemente resultados importantes.

La falta de **voluntad política** que estamos experimentando en los últimos años (y que se manifiesta en los retrasos en la aparición de la legislación prometida y en los cambios en las líneas de actuación básica) está minando la credibilidad del proceso y el ánimo de aquellos profesores y gestores especialmente comprometidos. Aunque lo esencial del proceso de adaptación al espacio europeo debería ser el cambio en la cultura universitaria (la forma de entender la docencia y al relación entre profesores y alumnos) y no los catálogos de títulos o las cuestiones administrativas, si los temas legales no se resuelven de un modo rápido y sin crear perversidades, se convertirán en un incentivo para no involucrarse en el proceso de cambio (o en una penalización para los que ya lo están haciendo).

Los **procesos de adaptación** que se han iniciado en muchas universidades, aún siendo globalmente positivos, se han revelado como **demasiado reglados**. Incluyen muy poca **experimentación**, teniendo en cuenta la poca experiencia y conocimiento de primera mano de los profesores sobre innovación docente (la inmensa mayoría son herederos del "monopolio de la clase magistral"). Además, y como era esperable en una universidad con una enorme inercia, los resultados de los pocos experimentos son utilizados muy lentamente por la escasa capacidad adaptativa de la institución y de sus gestores y profesores. La clave del éxito es la

gestión adaptativa: entender el proceso de adaptación como una serie de experimentos controlados cuyos resultados permiten una adaptación continua.

Los **estudiantes tienen escasa voluntad de participación**. Este hecho no es sorprendente dado que esos estudiantes se han adaptado durante años a un modelo que les premia por su pasividad y conformismo. Aún es así, en ocasiones es sorprendente la buena respuesta cuando realmente se creen el proceso y se involucran. Lo realmente dificultoso es conseguir su participación para lo que deberían incluirse medidas de choque que incentiven claramente su participación (por ejemplo es básico que todas las actividades docentes sean evaluadas explícitamente).

3. Una propuesta de estrategia y plan de trabajo para implementación de la adaptación al EEES en titulaciones y centros

Hasta el momento, las acciones de adaptación al EEES desarrolladas por las universidades españolas y/o las Agencias de Calidad han tenido tres objetivos básicos: 1) información al colectivo universitario, especialmente profesorado, sobre la naturaleza y consecuencias del EEES y sobre proyectos desarrollados hasta el momento; 2) formación pedagógica adaptada a las necesidades del EEES y 3) desarrollo de proyectos piloto (normalmente de pequeña escala) de adaptación de materias concretas o de cursos dentro de una titulación. En este último caso, estos proyectos han contado con un apoyo principalmente financiero, y en menor medida con apoyo metodológico y pedagógico limitado y/o bien diseñado.

En las universidades gallegas, y en concreto en la titulación de Biología, este proceso de cambio, aún incipiente, he tenido un cierto éxito y, tras un primer año “piloto”, una buena parte del profesorado se manifestó interesado en incorporarse al modelo EEES en los próximos cursos. Para la organización de este proceso se necesita un trabajo de concienciación con el fin de alinear a la mayor parte del colectivo en unos objetivos comunes basados, entre otros, en la calidad docente, competencia entre instituciones e importancia del desarrollo de capacidades entre el alumnado. Un aspecto básico para el éxito de estos proyectos es la necesidad de una estrecha coordinación docente dentro de cada titulación, un aspecto que ha sido desatendido de forma generalizada en la universidad española.

Por otra parte las actividades informativas, desde mi punto de vista, son necesarias pero de una efectividad limitada. El profesorado, y en mucha mayor medida estudiantes y personal de

administración y servicios, no suele mostrar demasiado interés y, aún aquellos más interesados, no se ven como actores del cambio ni analizan su contribución cuando asisten a jornadas de formación.

Por todo lo anterior, considero sumamente importante el trabajo directo de especialistas o asesores externos con los profesores implicados analizando desde un principio la problemática y diseñando la estrategia de adaptación específica de cada centro, titulación y profesor (con una formación previa mínima). Esta idea se podría definir como la aplicación de la filosofía del EEES también al proceso de cambio y adaptación del profesorado.

Desgraciadamente, creo que estamos tratando de formar al profesorado utilizando los viejos modelos docentes que pretendemos superar. Dentro de este trabajo con el profesorado se debe prestar especial atención a los aspectos de coordinación (la gran asignatura pendiente en nuestras universidades), al mismo nivel que al diseño y desarrollo de métodos docentes concretos dentro de las diferentes materias.

Por otra parte, el contexto político y social actual hace imprescindible en estos momentos aumentar la eficacia de las iniciativas de adaptación y acelerar todo el proceso tanto para cumplir los plazos legales previstos como para contar con una ventaja competitiva con respecto a otras instituciones.

Para cumplir los objetivos discutidos más arriba, a continuación se presenta un esquema de propuesta de metodología de implantación de la adaptación al EEES en titulaciones. Esta metodología pretendería provocar un cambio eficaz y rápido mediante un trabajo intensivo y dirigido a objetivos específicos. La propuesta se estructura en forma de diversas actividades que podrían desarrollarse secuencialmente o en paralelo.

- **Creación de equipo(s) de asesores docentes** que sean los encargados de iniciar el proceso de adaptación en cada centro y/o titulación y de asesorar y realizar un seguimiento del trabajo a desarrollar. Estos equipos deberían ser de pequeño tamaño (3-4 personas) y estar constituidos por profesores con experiencia de primera mano en adaptación al EEES (en particular que hayan trabajado en la adaptación de materias y en la coordinación docente dentro de la titulación) y una visión amplia de los objetivos finales del EEES. Los miembros de estos equipos, idealmente, deberían contar con profesores de ámbitos científicos próximos a los de las titulaciones a adaptar y expertos en métodos docentes.

- El equipo de asesores debería realizar una **primera evaluación de la titulación y centro y de su potencial de adaptación**. Esta actividad debe desarrollarse *in situ* utilizando información ya disponible (evaluaciones de titulaciones, guías docentes, documentos internos, etc) y entrevistas con los gestores académicos y administrativos del centro, estudiantes, personal de administración y servicios (PAS) y profesorado. Se trata de realizar una evaluación rápida de las fortalezas y debilidades de cada centro, pulsar la iniciativa existente dentro del centro para iniciar la adaptación, e identificar potenciales “líderes” dentro del profesorado que puedan dinamizar el proceso. Complementariamente, el equipo debería generar un clima de confianza dentro del centro que facilite las siguientes fases.

- **Actividades intensivas de información sobre EEES e innovación docente** dirigidas al profesorado del centro. Esta actividad se podría realizar tanto por el equipo de asesores como por otros especialistas.

- **Elaboración** por el equipo asesor, en colaboración con representantes del profesorado del centro, **de un plan estratégico de adaptación** a corto y medio plazo, incluyendo actividades de formación, sistemas de coordinación y calendario de adaptación. Identificación de necesidades de recursos humanos y materiales y diseño de un plan de trabajo para su obtención.

- **Discusión y modificación** con el equipo de gobierno del centro y representantes de los **profesores del plan estratégico**. Presentación oficial al centro para su aprobación.

- **Organización de grupos de trabajo dentro de la titulación** (profesores y representantes de estudiantes y PAS) **para diseño y coordinación de la estrategia de adaptación**. Trabajo intensivo del equipo asesor con los diversos grupos de trabajo para diseñar el proceso (métodos docentes, objetivos, desarrollo de herramientas, coordinación entre materias, etc).

- **Trabajo independiente de los grupos del centro** que debería contar con el asesoramiento del equipo asesor bien mediante reuniones periódicas bien mediante entornos virtuales.

4. Algunas ideas sobre el problema de la participación activa de los estudiantes

Todos los que nos dedicamos a la educación nos lamentamos, más o menos, de la falta de participación de los estudiantes. La participación no es una opción, no es una alternativa pedagógica. Es la punta del iceberg de un modelo de ciudadano por el que casi nadie trabaja

pero todos dicen defender. Políticos y "agentes sociales" alaban al emprendedor, la innovación o la solidaridad. Pero, ¿alguien se pregunta como se puede aprender a tener iniciativa, a ser emprendedor, a ser innovador, a colaborar y compartir?

Volviendo a la (falta de) participación de los estudiantes, una (gran) parte de la responsabilidad es nuestra (como profesores individuales y como parte de instituciones) por trabajar con métodos que conducen, casi necesariamente, a la pasividad. En el colmo de la perversión, que por desgracia aparece en demasiadas ocasiones, el estudiante participativo se ve penalizado por su trabajo. ¿Por qué?. Si la participación no se traduce en un beneficio directo y si los métodos de calificación no discriminan al estudiante que se ha formado para participar de aquel que se ha limitado a un aprendizaje mecánico, el estudiante activo perderá su tiempo en lugar de "hincar los codos" en el sentido más clásico del término; el único que muchos profesores valoran.

Pero otra parte de la responsabilidad la tienen los propios estudiantes. No pocos profesores (que intentan ser) innovadores se frustran cada año al enfrentarse a un colectivo apático que, en el mejor de los casos, no aprovecha las oportunidades de participación y, en el peor, huye (si la organización académica se lo permite) de las materias "innovadoras". Ambas responsabilidades están íntimamente relacionadas: en un sistema que globalmente penaliza la participación, la mejor estrategia es la adaptación a este modelo general y la supervivencia o huida en las excepciones "participativas".

Llegados aquí creo que en lugar de lamentarnos por las perversiones del sistema o la falta de iniciativa de los estudiantes (cada uno pondrá el acento en el culpable que prefiera; tristemente pocos profesores se criticarán a si mismos o a su colectivo), debemos inventar métodos activos para lograr el cambio. Si queremos que nuestros estudiantes conversen con nosotros y entre ellos (y yo entiendo la participación de ese modo) necesitamos generar incentivos explícitos y agresivos para lograrlo.

En mi experiencia personal, no es suficiente con proponer a los estudiantes que su participación será valorada positivamente al final de proceso. Si la afirmación es genérica, simplemente no se la creerán (casi nunca se convierte en realidad en su entorno). Aún si es específica (con criterios cuantitativos y sistemas objetivables de medición) serán reacios a participar: son simples receptores de una propuesta, no tienen capacidad de iniciativa.

Por tanto, al menos como terapia de choque, deberíamos ir a métodos más agresivos, donde se les hagan propuestas más arriesgadas y directas a los estudiantes. Solo a modo de ejemplo, tanto yo mismo como otros colegas hemos experimentado con la *evaluación por pares* entre estudiantes, en la que el propio evaluador recibe notas en función de "lo bueno que sea" calificando a sus compañeros. No es más que un sistema de reputación comunitaria que, en mi corta experiencia, ha funcionado bastante bien: los estudiantes discriminan perfectamente la calidad de las contribuciones de sus compañeros (para lo que necesitan conocimientos y trabajar) y participan activamente en todo el proceso (y su interés personal les obliga a no engañar). Pero existen muchas otras alternativas. En nuestras manos está la posibilidad de diseñarlas, utilizarlas experimentalmente, aprender de los resultados y compartirlas con la comunidad.

5. Necesidades de recursos materiales y humanos para la adaptación al EEES

Aunque el proceso de adaptación al EEES implica cambios culturales importantes, no podemos olvidar la necesidad de que las condiciones de desarrollo de la actividad docente (el contexto donde se debe conseguir la adaptación) se modifiquen para facilitar (o al menos no impedir) los objetivos. En este sentido, planteo a continuación dos grandes tipos de necesidades sobre las que las universidades ya están actuando en mayor o menor medida o deberían plantearse en un futuro inmediato:

Necesidades de recursos materiales

- Rediseño de los espacios de trabajo de los centros universitarios para adecuarse a los nuevos modelos docentes. Por ejemplo, se hace evidente en la mayor parte de los casos la necesidad de contar con espacios adecuados para tutorías y seminarios (5-10 personas) diseñados para trabajo en grupo y no para clases magistrales.
- Incremento de fondos bibliográficos para utilización activa por los alumnos. Esta necesidad no tiene por que traducirse necesariamente en aumentos de las obras disponibles "en papel" en las bibliotecas universitarias. Este objetivo puede lograrse de un modo más barato y eficaz mediante la digitalización de contenidos parciales de libros básicos (los problemas de *copyright* podrían superarse con mecanismos de acceso restringido en intranets) o el desarrollo y utilización de materiales de dominio público o *copyleft*.

- Acceso a Internet por parte de los alumnos. Este objetivo podría cubrirse con una combinación de acciones que podrían abarcar: redes inalámbricas en campus (*wifi*), aulas de informática “móviles”, y promoción de compra de portátiles (negociación de precios con proveedores y de financiación con bancos)

Necesidades de recursos humanos

El cambio docente implica un incremento de la carga docente del profesorado que por el momento no ha sido convenientemente evaluado. Por ejemplo, en los casos que he tenido oportunidad de conocer o en los que he participado, este aumento de dedicación docente puede suponer entre un 50 y un 100% (dependiendo de factores como el número y tipo de tutorías). Por tanto, es imprescindible en primer lugar abordar la evaluación objetiva y cuantitativa de este aumento. El aumento de carga docente individual debe analizarse en el contexto de la reducción de estudiantes universitarios que, en muchos casos, puede permitir asumir la adaptación con los recursos humanos existentes. En mi opinión esta evaluación debería hacerse a pequeña escala dada la heterogeneidad existente entre áreas y departamentos en cada universidad.

Una vez realizado este análisis, se podrían aportar soluciones. Partiendo de la imposibilidad financiera de aumentar de modo importante las actuales plantillas de profesorado, se deberían buscar alternativas viables que sean asumibles con un coste limitado. Por ejemplo la asignación de asistentes / becarios de apoyo (por ejemplo estudiantes de doctorado o posgrado con una dedicación parcial, de unas 10 h semanales, durante 3-4 meses). Como alternativa, caso de que las universidades necesiten un aumento de capacidad docente y no puedan asumirlo, las instituciones deberían evaluar la posibilidad de reducir la limitación de plazas de modo que la universidad cuente con un menor número de estudiantes y pueda ofrecerles una enseñanza realmente adaptada al EEES. Por supuesto, esta es una decisión política y estratégica, pero los responsables no deben obviar el problema y deberían entender que una enseñanza de calidad, y adaptada a los requisitos, del EEES, precisa de unos recursos mínimos por alumno.

6. La coordinación como una de las claves del éxito en el proceso de adaptación al EEES

En mi opinión la coordinación dentro de una titulación es la clave fundamental del éxito. Este debería ser el objetivo principal de un equipo de dirección que debería liderar el proceso

actuando de catalizador para que los profesores se impliquen activamente en este proceso. Estas serían algunos elementos básicos para configurar un proceso de coordinación efectivo, partiendo de que la unidad organizativa fundamental debería ser la titulación (y por tanto el centro del proceso el alumno):

- Coordinación dentro del curso (entre materias)
- Coordinación dentro de la titulación (entre cursos)
- Capacidades como objetivo de la titulación (no de la materia)
- Participación de los alumnos en la coordinación (sólo ellos tienen la “experiencia completa”)
- Identificación de profesores “líderes” a diferentes niveles (curso, titulación): facilitadores del diálogo y toma de decisiones
- Creación de grupos de trabajo: por curso y por titulación
- Establecer un diálogo abierto (debemos huir del metalenguaje, tan habitual en los debates universitarios, y abordar los problemas no sus consecuencias) y estructurado (identificar problemas y buscar soluciones).

El proceso de coordinación debe desarrollarse de modo cíclico, de manera que exista una retroalimentación continua entre niveles y una mejora paulatina de la organización académica.

Este esquema pretende representar este proceso:

