

DE LA JUNTA RECTORA DEL PROGRAMA DE CONSEJEROS - INSTRUCTORES
A TODOS LOS CONSEJEROS - INSTRUCTORES.

Barcelona, 31 de Octubre , 1969 .

Con el fin de facilitar la labor de los C.I. (Consejeros-Instructores) en el presente curso académico la J.R. (Junta Rectora del Programa de Consejeros-Instructores) considera oportuno haceros llegar el presente comunicado, en el que se intenta recoger la experiencia del pasado curso, y clarificar en lo posible el grado de elaboración a que hemos podido llegar respecto a la estructura, objetivos, funciones y metodología del Programa de Consejeros-Instructores, en general, y las del C.I. , en particular.

El Programa de Consejeros-Instructores, dentro de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Barcelona, a iniciativa de la Facultad, y bajo la dirección y estímulo del Coordinador de Estudios de la misma, se creó el curso pasado. Desde su comienzo se pensó que el P.C.I. debía ser el organismo dinámico, inspirador, vivificador, coordinador y moderador que se encargara de hacer posible que los planes de formación médica, que la Facultad y el Hospital tienen, sean llevados a la práctica, sin que se desvirtuen los principios que los inspiran.

Estaba previsto asimismo que la estructura, los objetivos, las funciones y los métodos de trabajo del P.C.I. nazcan del propio organismo a medida que éste se desarrolle. En el momento presente el P.C.I. cuenta con 53 C.I. que están realizando su labor con los estudiantes y están debidamente representados frente a la Facultad y el Hospital.

El objetivo primordial de todo el Programa Docente es el de formar profesionales médicos, con unos conocimientos teórico-Prácticos, vivenciados a lo largo de su período de formación, y con unas actitudes profesionales, humanas éticas, científicas y sociales que les permitan al término del mismo seguir formándose, y poder cumplir digna y responsablemente el papel asistencial, científico, investigador y social que la sociedad, en general y la Medicina, en particular, les tiene reservado.

Simultáneamente, el Programa Docente, debe ir organizándose en tal forma, buscando los métodos, objetivos y estructura adecuados para que el fin primordial sea alcanzado.

En principio se ha pensado que la enseñanza sea departamental, coordinada y vivencial. La responsabilidad del buen funcionamiento del programa recae por igual a todos los miembros que en él participan, y a los distintos estamentos que lo constituyen, naturalmente cada uno de ellos con funciones específicas y con obligaciones y derechos propios. El diálogo y la comunicación entre los distintos estamentos es esencial para el logro de los objetivos previstos. Es por esto que se tienda a trabajar en comisiones, en que los distintos estamentos están debidamente representados. A este respecto, a los C.I. les ha sido reservado un papel esencial, que es de procurar que el contacto entre los distintos estamentos se mantenga vivo y personal, y que la estructuración y jerarquización necesaria de funciones no tienda a "institucionalizarse" y "burocratizarse" en tal modo que interfiriera con el proceso dinámico y creativo deseados.

La función docente específica varía en los estamentos que en él participan, a saber, Facultad - Claustro de Profesores, Hospital - facultativos del mismo-, y finalmente C.I.. Sin embargo, en lo que a comunicación de valores y desarrollo de actitudes, se refiere es la misma para todos. Naturalmente una misma persona puede ocupar simultáneamente distintos roles, en cada caso el acento de la función específica a realizar viene determinado por el rol que desempeña en aquel momento.

Funciones específicas:

1.- Al claustro de profesores, les corresponde no solamente impartir información, sino procurar que esta sea siempre a través de experiencias vividas y con referencia al enfermo-persona, cuando sea posible, por otra parte la enseñanza sería poco útil sino aprende el alumno las bases del pensamiento científico; la esencia de la investigación y su aplicación al desarrollo de la ciencia; y asimismo a familiarizarse con los métodos de comunicación científica, tanto en el aspecto receptor- cómo consultar y sintetizar información- cómo en el emisor- cómo abstraer datos, llegar a conclusiones o hipótesis ex

plicativas y como comunicarlás a los demás .- Con este fin el profesorado procura asegurar la colaboración tanto de clínicos como de investigadores, se utiliza el seminario de literatura, las clases prácticas, la elaboración de informes, etc.

Se procura asimismo el contacto de los alumnos con personas prominentes en el campo de la ciencia, de la filosofía y de las humanidades, conscientes que el médico debe ser algo más que un técnico de la medicina. El programa de Ciencias de la Conducta, en sus aspectos individuales y colectivos, se extiende a lo largo de los seis cursos de la licenciatura.

2.- Al cuerpo facultativo del Hospital le corresponde básicamente el transmitir el "arte médico," tanto en lo que hace al aspecto pragmático del quehacer médico - anamnesis, exploración, diagnóstico, tratamiento, profilaxis y rehabilitación, como en la actitud humana, profesional respecto al enfermo, sus compañeros y sus asistentes. Esta previsto que los alumnos se familiaricen con la actividad médica, no solamente en el ambiente hospitalario, sino también en el domiciliario y de profesional libre. Colaboran con los distintos Departamentos de la Facultad tanto en período preclínico, como en el clínico.

3.- Al cuerpo de Consejeros-Instructores le corresponde el papel de más complejo de, por una parte, actuar como conciencia de todo el Sistema Educativo, por otra, actuar como sistema también que asegura que las distintas partes funcionen armónica y coordinadamente, y finalmente, de activar al estamento estudiantil para que se incorpore activamente al sistema, prestándole la ayuda necesaria para que se puedan beneficiar al máximo de las oportunidades que este le brinda, y puedan eficazmente contribuir al desarrollo del mismo. En otras palabras pudiera decirse que la responsabilidad de los C.I. es la de mantener el Sistema a un nivel personal, humano y vivo.

Al final del curso anterior se dirigieron sendas encuestas a los C.I. y al alumnado con el fin de evaluar el interés y mérito del Programa de C.I. . Aunque los resultados de la encuesta no han sido totalmente interpretados (se está haciendo un estudio sobre las mismas que será dada a conocer en breve),

algunos de los datos derivados de las mismas han servido para elaborar parte de las reflexiones que se presentan en este informe.

En principio puede avanzarse que el interés por el programa es elevado, y que el grado de frustración expresado obedece a que todos esperan que el programa hubiera llegado al nivel de desarrollo que de él se espera, sin embargo se dan cuenta de que se requiere tiempo para desarrollarse, están dispuestos a dedicarle la atención y esfuerzo precisos para que pueda ser llevado a buen término. La moral es alta entre Consejeros y alumnos.

Parte de los desalientos temporales que se experimentaron durante el curso pasado eran debidos fundamentalmente a fallos en el sistema de información, que redundaban en malentendidos, o en que los C.I. no fueran suficientemente conscientes del valor de labor realizada. Para el presente curso se van a desarrollar una serie de mecanismos de control, que aseguren un continuo "feedback" hacia los C.I. de la marcha del programa.

Organización del Programa de Consejeros-Instructores

1.- Junta Rectora formada por C.I. , se reúne semanalmente para estudiar los problemas implícitos al desarrollo del programa, y sirve de elemento coordinador entre la Facultad, el Hospital y el Alumnado., canalizándose a través de ella las actividades desplegadas por los C.I., ya sea individualmente o por su participación en Comisiones.

2.- Secretaría de la Junta Rectora Es el órgano ejecutivo de la misma, ha sido ampliada últimamente con el fin de que los C.I. puedan tener fácil acceso a la misma.

Es importante que los C.I. respondan prontamente a los requerimientos que la Secretaría les haga, solamente de este modo podrá ella impulsar la actividad de todos y mantener el fluido sistema de comunicaciones que precisamos.

La Secretaría está dispuesta a prestar ayuda técnica y a proporcionar la información general y específica que los C.I. precisan para realizar su labor.

3.- Comisiones Existen varias Comisiones en funcionamiento, entre ellas la de Actividades Electivas, la de Curriculum, la de Selección de Estudiantes, la de Actividades Clínicas Voluntarias...

Los C.I. están representados en las Comisiones de la Facultad, en el Claustro de Profesores, de las que forman parte C.I.

Está prevista la formación de nuevas comisiones, como la ya mencionada de Evaluación, Planificación y Formación de C.I., de las que se os mantendrá informados y para las cuales se solicitará vuestra colaboración.

Es muy importante que los C.I. se den cuenta, que el P.C.I. será lo que nosotros hagamos de él, que el Coordinador de Estudios, aunque continuará colaborando con nosotros, ha delegado plenamente en nuestras manos la iniciativa respecto a directrices y ejecución de las mismas dentro del F.C.I., que tiene que tener vida y autonomía propias. Con esta mayoría de edad la Institución Docente, nos muestra su confianza y al mismo tiempo nos asegura que nos necesita más que nunca.

Objetivos, y normas generales de funcionamiento para los consejeros-instructores.

- 1.- El primer objetivo es conseguir un contacto personal, con aquellos alumnos que les hayan sido asignados, para lo cual estarán en el lugar y hora convenidos, procurando ser puntuales, e informando urgentemente a Secretaría cuando este contacto no se dé, o presente irregularidades, con el fin de ser subsanado prontamente.
- 2.- La finalidad de estas entrevistas es de llegar a establecer una relación personal con los alumnos. Toda la actividad que los C.I. vayan a realizar con sus alumnos, deberá ser desplegada en el seno de esta relación personal.

Naturalmente el clima de esta relación personal vendrá determinado por la personalidad del C.I. y por su interacción concreta con los alumnos a quienes aconseja a lo largo del contacto.

Procuran actuar con el máximo de espontaneidad, autenticidad, sinceridad y consistencia facilitará el que se sientan cómodos dentro de la relación, tanto C.I., como alumnos.

3.- El método de trabajo con los estudiantes dependerá, también de cada C.I., buscando aquel tipo de encuentro que más le facilite el ejercicio de su labor. A título de información quizá sea interesante saber que muchos C.I., optaron el curso pasado por mantener reuniones de grupos semanales con sus alumnos, completadas con entrevistas individuales cuando uno u otros las consideraron necesarias. Otros en cambio prefirieron limitarse a con tactos individuales. No estamos en condiciones actualmente para decidir que método pueda ser más eficaz: con todo el segundo tie ne el inconveniente de que requiere más dedicación por parte del C.I. del tiempo de que generalmente dispone. Contactos indiv dua les que duren menos de media hora, o que se espacien por periodos de más de quince días, hacen prácticamente imposible el desarrollo de una relación personal.

4.- El encuentro personal con un desconocido es siempre una situación ansiógena, es natural, pues que las personas se defienden frente a esta fuente de ansiedad. Las defensas son a veces necesarias para que pueda llegar a establecer una relación. Pero en otras en cambio son tan inapropiadas que llegan a impedirla.

Creemos que el conocimiento de las formas defensivas más corrientes, puede servir para superarlas cuando notemos que actúan en nosotros, o en los demás, en detrimento de la relación.

Por ejemplo uno puede imaginar anticipadamente la situación es tableciendo un pre juicio, de como va esta a desarrollarse de qué es lo que la otra persona espera de uno, y después actuar consecuentemente con estos prejuicios, a veces hasta el punto de impedir el que se llegue a conocer realmente a la otra persona, no dándose cuenta de que estos prejuicios son fruto de la proyección de las propias ansiedades de uno, y de lo que uno sintiera de encontrarse en el lugar del otro.

La capacidad de identificarse con el otro, la empatía es imprescindible para comunicarse y relacionarse, y últimamente para conocerse, y comprender al otro.

Tomemos uno de estos prejuicios, el convencimiento por parte de los C.I., que los alumnos iban a percibir la figura del C.I. como un mecanismo de coacción disciplinaria de la Facultad. Este prejuicio tiene como base real la desconfianza existente ante la aventura de un encuentro personal e íntimo con un desconocido. Su formulación explícita, con todo, obedece a otras razones. el C.I. se proyecta en el estudiante, y piensa lo que el hubiera sentido de encontrarse en esta situación, sin darse cuenta que la autoridad que ellos representaban, en el presente, es completamente distinta de la que ellos dispusieron para relacionarse en el pasado.

A pesar, de que a lo largo de la relación, este tipo de concepción, si es que existía en un principio, se fué disipando casi por completo (En la encuesta final, solamente tres alumnos se pronunciaron positivamente en este sentido) se adivina que, para muchos C.I.; el prejuicio fue operativo, tal como en el hecho de que los C.I. se resistieran a llevar un dossier personal de los alumnos, - por miedo a que se sintieran estos observados o controlados -, cuando, al mismo tiempo, los alumnos debieran saber que, el C.I. esta ahí para seguir su evolución y facilitarles su desarrollo. Lo mismo sucedió respecto a la evaluación final de los alumnos: prácticamente ningún C.I. fué capaz de comunicar al Coordinador de Estudios si consideraba que un alumno podía ser clasificado como un estudiante promedio, o que estaba por encima o debajo del mismo. Hay que tener en cuenta que más de cincuenta alumnos pasarón su curso en Junio, sin necesidad de presentarse a exámenes finales este número quizás hubiera podido ser mayor, y lo que es seguro, más justo si los C.I. se hubieran arriesgado a manifestar su opinión.

Otro prejuicio corriente era el de pensar que el estudiante, intentaría utilizar al C.I. para enterarse de lo que pasaba en la Facultad e intentar que este influyera en su favor. De hecho el papel de recibir y transmitir información de la Facultad al alumno y viceversa, es esencial para el desarrollo de la función de C.I. Infortunadamente, con todo, la mayoría de las quejas respecto a falta de información se centraron alrededor del tema exámenes, en patente contradicción con el principio de que los

alumnos están para aprender, no para examinarse, y que los exámenes en sí, no son nada más que un instrumento educativo.

A la "tensión de exámenes" , se le atribuyeron todas las culpas; cuando en sí la cuestión era mucho más compleja pero fue utilizada, para expresar toda clase de conflictos y roce. Por ejemplo el sentimiento expresado por alumnos y C.I. por igual, de que el C.I. no tenía "bastante fuerza" frente a la Facultad; se basa en que el alumno desearía que el C.I. fuera una figura de autoridad omnipotente y benigna, que se encargara de satisfacer en el presente, todas sus aspiraciones infantiles frustradas en el pasado. Si el C.I. acepta este rol, se convierte automáticamente en una figura paternalista para el alumno, que debería ser capaz de resolverle todos los problemas- reales e imaginarios- , y como esto no es posible, tiende a transformarse en portavoz de reivindicaciones infantiles del alumnado, dificultándose con ello la satisfacción de necesidades reales justificadas y posibles. Al mismo tiempo que frente a la "Autoridad" se siente el C.I. impotente cuando, en realidad, no lo es.

Si embargo la existencia de estos procesos defensivos e inconsciente no impidieron en absoluto que se realizara una labor extremadamente constructiva, y que la encuesta final la inmensa mayoría de los alumnos hubiera llegado a captar cual es la esencia de la figura y función del C.I..

5.- La función del Consejero, de cara al aconsejado, es esencialmente una función de ayuda, encaminada a favorecer el progreso de maduración personal y educativa, a que se encuentra sometida.

La primera condición que hace falta para que esta ayuda pueda darse, es que la persona que deba impartirla (en nuestro caso el C.I.), sea una persona emocional y profesionalmente madura que no intente utilizar al ayudado para resolver los propios conflictos proyectándose en él o para realizar a través de él objetivos o necesidades personales inmaduras.

Una relación de ayuda que pretenda tener efectos maduradores, se hace en principio procurando ayudar al ayudado a que se ayude a sí mismo, por tanto se evitarán actitudes "paternalísticas",

sobreprotectoras, que inhiban al estudiante de su responsabilización tanto académica como humana.

6. El C.I. es para sus estudiantes una figura real de autoridad, tanto por la mayor experiencia de vida y profesional que tiene, como, por el role institucional que le confiere su designación como Consejero. No puede abdicar de ejercer su role de autoridad, sin serio detrimento para el ejercicio de sus funciones.

La fraternización excesiva puede ser un índice de dicha abdicación, con todo, hay que tener en cuenta que no se trata de un problema de formas, sino de fondo, aunque aquellas en ocasiones puedan ser expresión de éste.

La forma como el C.I. "como autoridad" sea capaz de relacionarse con los estudiantes, les permitirá a estos superar y corregir actitudes infantiles respecto a la autoridad, basadas en sus experiencias con la autoridad original -los padres-, y reactivadas por el proceso devolutivo de reorganización en que se encuentran, o sea de juventud o adolescencia.

Estas actitudes infantiles se traducen a menudo en reveldías juveniles, tanto de tipo individual como colectivo, que se proyectan en la conducta dentro de la vida académica y hospitalarias generalmente como bajo forma de oposicionismo juvenil contra toda medida, iniciativa o sugerencia que venga "de arriba".

Es interesante a este respecto, para ilustrar algunas de estas actitudes el escrito que con fecha 3.3.69, el Coordinador de Estudios se vió obligado a mandar a los C.I.

7. La actitud madura se refleja en respeto mutuo, y en una auténtica capacidad de diálogo. El tener la experiencia de que puntos de vista completamente opuestos pueden ser discutidos y comprendidos por el otro, sin que la relación se vea amenazada. El que uno escucha y es escuchado, y que hay siempre algo en la opinión del otro que puede ser enriquecedor para uno y viceversa. El que las únicas alternativas de la relación no sean imponerse o someterse, dominar o ser dominado, sino que es posible encontrar soluciones creativas, y mutuamente satisfactorias. Son el tipo de

vivencia que más favorece la maduración de la personalidad.

El diálogo no puede desarrollarse jamás, cuando lo que se discute, sirve solo un campo de batalla, para expresar conflictos emocionales interpersonales, y no está orientado por el principio de realidad, por el afán de encontrar soluciones realistas y viables a los problemas.

La iniciativa en esta actitud de diálogo, debe arrancar de aquella persona que sea más madura en el seno de la relación. Suponemos que los C.I. estarán en condiciones de hacerlo de cara a sus estudiantes. Pero de todos modos hay que recordar que es imposible comunicar valores y actitudes que uno no sea capaz de vivir en la relación con sus propias figuras de autoridad.

El respeto mutuo y una actitud de auténtico diálogo, es lo que favorecerá el desarrollo de una verdadera amistad, de confianza mutua, en que cada uno de los participantes es consciente de sus propios límites y los límites del otro, y del interés recíproco. La función del C.I. insistimos, es la de ayudar a sus estudiantes a que examinen sus problemas con la máxima objetividad, y a que ellos mismos, encuentren soluciones realistas.

8. El C.I. debe actuar como activador del proceso madurativo que está teniendo lugar en el estudiante y esto, como hemos visto, se hace a través de su actuación dentro de la relación. Pero además debe actuar como agente influyente encaminado a conseguir un cambio en el sistema de valores, tanto personales, profesionales como sociales, de los estudiantes.

Esta segunda función se consigue fundamentalmente a través de la capacidad de presentarse a los estudiantes como un modelo de identificación adecuado, para lo cual se precisa que el sistema de valores que el C.I. está tratando de comunicar sea consistente con el sistema de valores de que es portador.

Esto obliga al C.I. a estar en una continua actitud de autoexamen y a ser capaz de elaborar y resolver las contradicciones internas que en él descubre.

Tomemos como ejemplo la motivación para estudiar, y su reflejo

sintomático la "tensión de exámenes". Todos los C.I. y el Profesorado al unísono, están convencidos que la motivación para estudiar no debe ser la de pasar unos exámenes, ni la de conseguir un título, sino por el contrario la de aprender, formarse y desarrollarse. Todos están convencidos que la "Titulitis aguda" es uno de los males que más seriamente minan las posibilidades de desarrollo cultural y científicas de nuestro país.

Los exámenes no debieran ser otra cosa que un instrumento docente más, encaminado a evaluar objetivamente la marcha del proceso educativo, tanto por parte de profesores como de alumnos. Veamos lo que pasa en la práctica: El profesor que observa que los resultados de los exámenes son pobres, en vez de plantearse a que obedecen estos resultados, si a un fallo propio en su método expositivo y de trabajo, o a incompatibilidad con intereses y exigencias por y de otras asignaturas, etc... tenderá automáticamente a culpar al estudiante de una falta de esfuerzo o aplicación, ¿resultado? intentará estimularlo a base de presionarlo con los exámenes, "de hacerse duro" y a convertir el examen en un instrumento de coacción, en vez de preocuparse de estimular el interés y motivación para el estudio de los estudiantes por medios más maduros.

¿Reacción de estudiante?. Culpar al profesor de esta situación, frente a ello caben las siguientes reacciones: revelarse y protestar -considerando injustas las pretensiones del profesor-, abandonarse y no estudiar -por considerar el reto superior a sus fuerzas-, someterse -dedicándose a "empollar" y abandonando otros aspectos de su formación que no sean esenciales para pasar los exámenes, o bien intentar derrotar al profesor mediante trucos ilícitos -hacer chuletas, intentar copiar, enterarse previamente de los temas del examen, darle coba al profesor, buscar recomendaciones, etc...-

Frente a una situación de este tipo ¿cuál debiera ser la posición del C.I.?. Evidentemente la de intentar comprender la situación, hacer ver a ambas partes contendientes lo que está pasando y de ayudarles a ambas partes a que encuentren una solución viable y creativa al conflicto. En vez de ello el C.I. corre el peligro de sentirse aliado de una de las partes en conflicto y culpar a

los exámenes de la causa del mismo.

Si el C.I. no participara en algún modo del sistema de valores en conflicto, si realmente estuviera convencido que los exámenes son un instrumento de autovaloración y autoresponsabilización, tanto por parte de profesorado como de alumnos; si hubiera tenido la experiencia de que los exámenes y la carrera no eran más que un obstáculo para poder llegar realmente a aprender, etc. no se sentiría profundamente afectado porque sus estudiantes pasen o no los exámenes, en vez de ello lo que lo preocuparía fuera que los estudiantes esten realmente aprovechando el tiempo y la experiencia educativa para aprender a estudiar, a interesarse por la ciencia y por los demás, a razonar constructivamente, a autovalorarse y poner en marcha sus recursos personales, y finalmente a definirse en la vida.

A este respecto es interesante la observación hecha por todos los C.I. de que los estudiantes carecen de la madurez personal y cultural suficientes para que hayan podido negar en una elección solidamente fundamentada de su vocación médica; y que a pesar de los medios que se intentan utilizar para la selección de alumnos, su vocación médica solamente se irá clarificando y cristalizando a lo largo de sus estudios.

No debiera pues considerarse un fracaso el que un estudiante cambie de orientación profesional en el curso de sus estudios, a no ser que no haya aprovechado este tiempo para crecer y madurar.

Un aspecto particular de este problema es el de las especializaciones prematuras. Muchos estudiantes llegan al primer curso habiendo ya decidido que especialidad médica van a ejercer, en el futuro o bien que lo decidan en el período preclínico debido a las oportunidades o la influencia de alguna persona importante para él. Sería triste, que con su mejor buena fé pero inconscientemente el C.I., aprovechando la posición de influencia en que se encuentra, se dedicara a fomentar especializaciones prematuras, o bien que le resulten más simpáticos aquellos alumnos que

muestran intereses profesionales en similares a los suyos.

La especialización prematura, es un verdadero peligro para la formación de médicos. El alumno se concentra en la especialidad, se mete interno procurando ejercer de especialista cuando carece de una visión general de la medicina y abandona sus intereses generales en el saber médico, cuando no los desprecia. Con esto lo que se consigue es poner obstáculos a que salgan verdaderos médicos - especialistas. La función de una Escuela de Medicina, en el período de graduados es el de formar médicos generales. La especialización es función del período de postgraduado y de Residencia.

Es importante que los C.I. estén alertados contra éste peligro, más cuando hay índices claros tanto en las entrevistas de Selección de alumnos como en la encuesta que se pasó el año pasado, de que muchos alumnos sufren esta enfermedad y que muchas veces la elección de C.I. viene condicionada por la especialidad de éste. El C.I. debe explorar este problema y ayudar a sus estudiantes a que den cuenta de que para poder ser especialista, lo primero que hace falta es ser médico, y que aún en el caso que sus inclinaciones profesionales, lleguen a cuajar en una especialidad preseleccionada el polarizar sus intereses y actividad prematuramente hacia ello, más bien será un obstáculo que una facilidad, para llegar a ser un verdadero médico especialista.

9.- Un factor importante a tener en cuenta el C.I. en su relación con los estudiantes es que la vivencia del tiempo experimentada por ellos, es distinta de la de aquellos. El joven es impaciente, y quisiera que sus deseos se vieran satisfechos por el mero hecho de experimentarlos o de expresarlos, les cuesta saber esperar, poner los medios para alcanzar sus objetivos, y quisieran que se les resuelvan los problemas a ser posible sin tener que poner nada de su parte. Por otra parte tienden a negar o rechazar toda ayuda que ellos perciben como venida de parte de la autoridad.

A este respecto es importante que los alumnos adopten una actitud de autorresponsabilización, aceptando la disciplina académica

y hospitalaria, "motu proprio", como algo necesario e imprescindible, tanto por razones de eficacia como por respeto a sí mismos y a los demás - trátase de profesores, compañeros o enfermos - Y que no obliguen con sus actitudes a que las autoridades tengan que imponerles desde fuera, mediante medidas coactivas o disciplinarias, lo que les tendría que surgir desde dentro.

A este respecto también es interesante que los alumnos se den cuenta del enorme interés y esfuerzo que tanto la Facultad, el Hospital, los profesores, los C.I. están desplegando hacia ellos y el progreso de la enseñanza y desarrollo de la medicina. Que se les brindan unas oportunidades únicas en el estudio de la Medicina (humanidades, actividades electivas, ecología, vivencias clínicas, Consejeros Instructores, etc.), que ellos no deben desaprovechar por propio interés.

10.- Los alumnos deben ser conscientes que en el desarrollo de las estructuras de la Facultad, está previsto, la constitución en su día, de Comisiones conjuntas o mixtas con los estudiantes, que complementarán los canales de diálogo por representación corporativa, que ya existentes a un nivel individual, ya sea directamente con el Coordinador de Estudios o a través de los C.I.

Los C.I. deben ayudar a los estudiantes a que, como organismo, lleguen a crear medios de comunicación corporativa que sean verdaderamente representativos, y facilitar e ingeniar los medios para que el diálogo entre los distintos estamentos sea realmente posible y fructífero.

Que su grupo está tan solo en el comienzo de su evolución peculiar de cada grupo, y que deben escoger sus líderes, de acuerdo a los problemas del grupo, y que no deben hacerlos de acuerdo a posiciones individuales autoritarias y cerradas ni a una problemática abstracta y universal.

11.- La mayoría de los C.I. expresaron en la encuesta valorativa del curso pasado, su deseo de contribuir a las tareas docentes de la Facultad, desde una posición distinta a la de

Consejero. Aparte del hecho de esta colaboración es extremadamente bienvenida por parte de la Facultad, ya que mediante la integración de clínicos y especialistas en los distintos Departamentos de enseñanza de las ciencias básicas, se vivifica la enseñanza de las mismas y los hace más interesante tanto para los estudiantes y como profesores, hay algunos comentarios que sugieren la posibilidad de que los C.I. no se hayan percatado de la tremenda importancia e impacto que su función representa dentro de todo el programa docente.

El programa de Experiencias y vivencias que se desarrolló en el curso pasado, fué uno de los programas más altamente apreciados por los alumnos, lo mismo se prevé para los programas de Actividades Electivas que se está confeccionando para este curso. Ambos programas tienen gran impacto docente, y su responsabilidad esta directamente encargada a los C.I.

Un prejuicio corriente, es el pensar que si los C.I., no tienen una responsabilidad académica oficial se les merma autoridad y prestigio a los ojos de los estudiantes y por tanto eficacia en su labor como C.I.. Lo más probable es que esta noción sea falsa, y que precisamente lo que facilita la labor, es que el C.I., como tal, no tenga función docente académica específica alguna, aunque esto no es óbice para que el personal académico pueda actuar como C.I. y viceversa, siempre y cuando este no esté directamente vinculado a su función de Consejeros cara al alumno.

11.- La mayoría de los C.I. del curso pasado expresaron su deseo de recibir información y asistencia técnica para el ejercicio de su labor de C.I.

El Programa de C.I. cuenta para el presente curso con organizar grupos de discusión formados por C.I., noveles y veteranos mezclados, con el fin de compartir sus experiencias como consejeros, de asegurar la transmisión de comunicaciones en una forma continua, de clarificar la función de Consejeros individual y corporativamente, de desarrollar una metodología

de trabajo, y sobre todo para aquellos C.I. que deseen realizar su trabajo en grupo, formarse en la técnica de conducción de grupos.

Actualmente ya está en marcha uno de estos grupos, como parte del proyecto de investigación que el Dr. Juan Campos está llevando a cabo sobre el Programa de Consejeros - Instructores. La presente comunicación es en gran parte debida al trabajo que este grupo de discusión y a conclusiones en él alcanzadas.

La Junta Rectora, encarece a aquellos C.I. que estén interesados se dirijan a Secretaría, para que podamos organizar nuevos grupos de discusión.

Las conclusiones a que se lleguen en estos grupos serán sintetizadas y comunicadas periódicamente a todos los C.I. Los grupos de discusión se reúnen semanalmente por el periodo de una hora, bajo la dirección de un especialista en grupos.

La Secretaría está abierta a diario en nuestras oficinas, con el fin de ayudar a los C.I. en los problemas que se les presenten. En casos de "emergencia" respecto a un alumno o un conflicto general, los C.I. deben acudir directamente al Coordinador de Estudios, informarle del problema y sugerir las medidas oportunas para solucionarlo.

El "pulso" de la marcha general del programa docente se recogerá a través de las reuniones periódicas que los C.I. mantienen conjuntamente con el Coordinador de Estudios, con los miembros de la Junta Rectora del P.C.I., de la Secretaría del mismo, o bien mediante representación en el Claustro y en las distintas Comisiones mixtas con la Facultad. De esta forma, el C.I. es capaz de supervisar la enseñanza desde el punto de vista de los alumnos y a constituir un canal de comunicación ascendente a través de las reuniones con el Coordinador y de la participación en las reuniones de profesores.

Funciones específicas de los Consejeros - Instructores

1.- De cara al alumno

- a) seguir la evolución del mismo .- Para ello conven-
drá obtener en primer lugar una idea lo más objetiva
posible de la situación inicial individual de cada
uno de sus alumnos.
- b) Durante la evolución del alumno conviene ir evaluando
continuamente el progreso por éste realizado y ayu-
darle a que éste tome conciencia del mismo, (adqui-
sición de vocabulario, adaptación al nuevo ambien-
te, enriquecimiento de información, desarrollo de
actitudes propias, etc.). Esta toma de conciencia
actúa como un poderoso estímulo para el desarrollo
de su motivación.
- c) Llevar un dossier de cada alumno, que no tiene porque
evitarse que el alumno sepa de su existencia, y que
permitirá al C.I. mejor seguir su evolución, y le
ayudará a facilitar una opinión valorativa objetiva,
que ayude a la valoración final del alumno por parte
de los profesores.
- d) Es muy importante para los alumnos que ellos sean
capaces de autovalorarse, y cuando esta autovalora-
ción no coincida los resultados de los tests objeti-
vos o de la valoración por los profesores, que sean
capaces de descubrir y remediar las causas de tal
discrepancia.
- e) Sobre el alumno debe actuar ayudándole a resolver los
problemas personales y académicos que se le presenten
así como aconsejarle en las cuestiones extrauniversi-
tarias que le presenten.
- f) Cuando el C.I. se percate que la naturaleza de los
problemas escapa al campo de su competencia, lo re-
ferirá a lugares de asistencia especializada que puedan
hacerlo. En este sentido, el Programa de C.I. está
considerando la creación de un servicio de Consejo
Psicológico, al que se puedan referir los casos precisos
- g) El C.I. debe procurar ayudar al alumno a adaptarse al
ambiente universitario y hospitalario, sobre todo me-
diante su participación en los programas de Vivencias
Clínicas, y en Actividades Selectivas.
- h) el C.I. debe ayudar al alumno en su proceso madurativo,
sobre todo mediante la toma de conciencia de actitudes
de rebeldía, al mismo tiempo que estimula la motivación
para el estudio, fomenta su vocación científica y le
ayuda con su ejemplo y relación al crecer y definirse.

vocación científica y le ayude con su ejemplo y relación a crecer y definirse.

2.- De cara al alumno como estamento

a) El C.I. debe estar preocupado que los alumnos, como grupo, sean capaces de funcionar a un nivel mas maduro, esto lo conseguirá principalmente si consigue que dentro del grupo que el forma con sus alumnos se funcione de forma madura y constructiva. Si tienen esta experiencia de relación del grupo es fácil que estas actitudes redunden en las que predominan en la integración de grupos pequeños y de individuos que constituye el estamento estudiantil.

b) Caso que los alumnos se lo pidan se les puede ayudar para que corporativamente organicen su forma de representatividad.

3.- De cara a la Facultad

a) Deben servir de "conciencia de la Facultad", procurando que los objetivos de la misma no se desvirtuen.

B) Deben actuar con iniciativa, proponiendo a la Facultad las medidas oportunas para su mejor desarrollo o para resolver los problemas que se presenten.

c) Deben actuar como un órgano de comunicación interna entre los distintos estamentos.

d) Finalmente deben actuar como órgano coordinador y capaz de encontrar compromisos constructivos y realistas ante las situaciones de conflicto que se presenten, dentro de los distintos estamentos o entre un estamento y otro.

4.- De cara al programa de Consejeros Instructores

Los Consejeros Instructores deben actuar corporativamente, como una nueva estructura universitaria, cuyas funciones y estructura se iran desarrollando a medida que funcione.

No puede estar respecto a las demás estructuras universitarias en una posición pasiva, relegada a hacer lo que las otras le indiquen, sino que debe actuar con iniciativa y como un elemento dinamizante esencial al desarrollo de todo el programa docente.

Respecto a sí misma el programa de Consejeros-Instructores debe fijarse sus propios objetivos, definir sus propias funciones y desarrollar la estructura y metodología adecuadas para llevar a buen término sus propósitos.

El programa creará asimismo sus propios mecanismos de control y autovaloración, asimismo los criterios y métodos de hacerlo.

Barcelona, 31 de Octubre de 1969

Juan Campos

Juan Campos (Delegado por la Junta Rectora para elaborar este informe)

Adjunto: Copia del comunicado del Coordinador a los Consejeros - Instructores, fecha 3-3-1969.