



Formación |
Sindical | Ejecutiva



La formación sindical en IG Metall

Informaciones sobre los principios
básicos, objetivos y métodos para
socios internacionales





Formación |
Sindical | Ejecutiva

La formación sindical en IG Metall

**Informaciones sobre los principios
básicos, objetivos y métodos para
socios internacionales**

Créditos

Editor: IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redacción: Klaus Buchholz, Christopher Dreßen, Claudia Kaczmarek,
Tom Kehrbaum, Karsten Meier

Fotos: Christopher Dreßen, Karsten Meier

Diseño: visualisierung & konzepte, Braunschweig

Edición actualizada, Frankfurt am Main, Noviembre de 2012

Contenido

Contenido.....	3
Prefacio.....	5
Las directrices del Departamento de Formación Sindical en la Ejecutiva de IG Metall.....	7
La formación sindical en IG Metall – Respuestas a 10 preguntas	11
1. ¿Por qué el sindicato ofrece programas de formación? – ¿Qué competencias se desarrollan y perfeccionan?.....	11
2. ¿A quién se ofrecen los programas de formación sindical?.....	11
3. ¿Dónde se realiza el trabajo de formación sindical?.....	13
4. ¿En qué temas se centran los seminarios?	13
5. ¿Qué métodos son utilizados?	15
6. ¿Quién realiza los seminarios?	15
7. ¿Qué materiales y medios están disponibles?	16
8. ¿Qué posibilidades hay para ser liberado del trabajo para poder asistir a seminarios? .	16
9. ¿Cómo están estructuradas la organización y orientación en el área de la formación? ...	18
10. ¿Cómo está estructurada la formación de los funcionarios de IG Metall?	19
Diez directrices para enseñar y aprender en la formación sindical.....	20
1ª directriz: La formación es exitosa cuando los participantes no sólo adquieren conocimientos nuevos sino también cambian su forma de actuar.	21
2ª directriz: Aprender significa analizar y modificar la actitud.	22
3ª directriz: No los profesores, sino los participantes deciden si quieren aprender o no.	22
4ª directriz: El aprendizaje activo da resultados más eficaces y duraderos que el aprendizaje defensivo.....	23
5ª directriz: Hay que identificar los intereses de aprendizaje.	24
6ª directriz: La formación necesita una sistemática pedagógica.	25
7ª directriz: Planificar un proceso de formación abierto y variado.....	27
8ª directriz: Hay que aprender como se aprende.	28
9ª directriz: Los métodos tienen una función de activación.	28
10ª directriz: Los docentes necesitan formación y cualificación continua.	29
Ejemplos de métodos – Métodos para conocerse	30
Welcome Diversity	30
Mi puesto de trabajo.....	32
Juego cultural.....	34

Métodos de relación	34
Ejercicio del limón	36
Los cursos de iniciativas	38
Métodos para tratar un tema	38
To do	39
Juego de roles: Negociaciones de convenio	41
Memoscopio	43
Métodos de reflexión sobre el seminario	43
Cabeza – Corazón – Mano	44
Glosario	46
Concepto abierto y planificación rígida	46
Creación de módulos	46
Cultura general y formación sindical	46
Didáctica	47
Educación política	47
Educación política y cultural	48
El principio del diálogo	49
¿Es posible la concienciación?	49
Formación crítica y emancipadora	50
Formación sindical básica y formación para funcionarios sindicales	51
Intereses	52
Métodos de visualización en seminarios	52
Nazis y racistas fuera	53
Organizing	54
Orientación por el sujeto	55
Orientación por la actuación	55
Orientación por experiencias	56
Orientación por los participantes	56
Respeto	57
Solidaridad	57
Trabajo conceptual	58
Transmitir competencias	58
Utopía y formación	60
Declaración de intenciones para una formación sindical transnacional en Europa	61

Prefacio

Apreciadas compañeras y compañeros:

Cooperar en lugar de competir, esto fue el concepto inicial cuando se constituyeron los primeros sindicatos en Europa hace 150 años. En aquella época, cooperar siempre también significaba aprender juntos: en común, los unos de los otros, unos para otros. Estos procesos prácticos de aprendizaje y trabajo fueron la base para la solidaridad que primero tuvo que transformarse en una experiencia personal para luego poder convertirse en un valor fundamental del movimiento sindical internacional. En la actualidad es más importante que nunca desarrollar esta solidaridad en el contexto global.

Desde los comienzos históricos es cierto lo que quieren las y los sindicalistas en toda Europa y el mundo entero: Una situación económica y social justa y estable cuya base es un buen trabajo y siempre también un sistema educativo y formativo que establezca la igualdad de oportunidades y abra a los jóvenes unas perspectivas múltiples para su futuro. Muchas personas en todo el mundo trabajan para ello desde hace varias décadas junto con sus sindicatos. Son los arquitectos prácticos de un mundo pacífico y cada día se dedican a esta tarea en el entorno de su vida.

En la actualidad, las cuestiones y los objetivos económicos y ecológicos pero especialmente también sociales no se limitan a una nación por sí sola. En



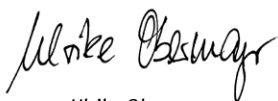
Ulrike Obermayr



Tom Kehrbaum

medida creciente, los sindicatos tienen que estar preparados para actuar a nivel internacional con el fin de poder enfrentarse a los retos de un mundo transnacional para bien de las trabajadoras y trabajadores. Para ello, la formación sindical desempeña un papel clave.

Este folleto permitirá a nuestras compañeras y compañeros internacionales y nuestros socios en la formación internacional hacerse una idea de los principios básicos, objetivos y métodos de nuestras actividades de formación. Se pretende facilitar e impulsar los procesos de formación y proyectos comunes. Esperamos que todos disfruten de la lectura y esperamos con ansias nuestro próximo encuentro para poder seguir de forma práctica nuestro trabajo a favor de la solidaridad internacional.



Ulrike Obermayr,
Directora Dpto. de
Formación Sindical en la
Ejecutiva de IG Metall



Tom Kehrbaum,
responsable para la
formación internacional en la
Ejecutiva de IG Metall

Las directrices del Departamento de Formación Sindical en la Ejecutiva de IG Metall

El Departamento de Formación Sindical en la Ejecutiva del Sindicato Industrial Metall es un nudo central en la red de cooperación en el área de la formación sindical y sociopolítica de IG Metall.

Conforme al artículo 2 de los Estatutos de IG Metall, una de sus funciones es fomentar los intereses económicos, sociales, profesionales y culturales de sus afiliados. La formación sindical contribuye a que el sindicato y cada individuo por sí solo siga siendo capaz de dialogar, actuar a imponerse y de conseguir sus objetivos en conflictos a nivel de la empresa y en enfrentamientos sociales y políticos.

Nuestras actuaciones están orientadas por los valores e ideales del movimiento sindical. En nuestro trabajo para la solidaridad, la justicia social y una democracia viva respetamos a todos los que no comparten nuestras opiniones.

En nuestro trabajo nos centramos en el fortalecimiento y perfeccionamiento de la gestión en la economía y sociedad. Diseñamos procesos de formación críticos y emancipadores en los que se pueden desarrollar competencias específicas, metódicas, sociales, políticas y estratégicas. Esto incluye la capacidad de ser utópico y de poner en tela de juicio las relaciones actuales de poder así como el desarrollo de competencias de actuación y la capacidad de afrontar conflictos. Aprender y cambiar son procesos de por vida que apoyamos con nuestras ofertas.

La filosofía de nuestro Departamento es perfeccionar la formación sindical en este sentido. Nuestra tarea es fomentar los debates críticos sobre las futuras necesidades formativas de los participantes de nuestros seminarios y funcionarios así como facilitar impulsos y principios teóricos y prácticos para la evolución del trabajo de formación.

En cooperación con los centros de formación, ejecutivas regionales, sindicatos locales y regionales de IG Metall tenemos para los afiliados interesados de IG Metall y órganos de representación de los trabajadores en las empresas una amplia oferta de medidas de cualificación fundamental y orientada por la actuación en el área de la política sindical y social. Por medio de un intercambio y unos debates continuos contribuimos a la evolución de un concepto común para los puntos clave, contenidos y orientaciones del trabajo de formación en IG Metall.

Las instituciones que nos encargan nuestras tareas son en primer lugar el Congreso Sindical y la Ejecutiva de IG Metall con sus decisiones relativas a los temas centrales y los objetivos de la organización. Con nuestro trabajo además

reaccionamos a los requerimientos de las empresas y los sindicatos locales de IG Metall.

Todas las empleadas y empleados del equipo disponen de cualificaciones técnicas, competencias para actuar y experiencias en el ámbito sindical y la formación sindical. Gracias a la cualificación continua y el contacto



con los actores de la formación y los órganos así como los departamentos específicos de IG Metall estamos familiarizados con la situación actual. En nuestras relaciones tanto en el equipo como también con nuestros contactos externos respetamos y reconocemos a los otros y los tratamos como compañeros. Las ideas, sugerencias y críticas se tienen en cuenta, se comprueban y, en la medida de lo posible, se llevan a la práctica.

Un punto clave de nuestro trabajo con los siete centros de formación de IG Metall es la elaboración y coordinación de la oferta de seminarios de IG Metall que están abiertos a todos en todo el país. Desarrollamos seminarios modelo que se orientan por la participación, inician debates y dan impulsos. Apoyamos a los responsables para la formación en IG Metall tanto con materiales de publicidad para la formación así como el asesoramiento y la planificación de medidas de formación como también en el desarrollo y la publicación de conceptos. Ofrecemos seminarios de cualificación para ponentes profesionales y honoríficos y facilitamos materiales con informaciones detalladas y de trabajo.

Tenemos la capacidad de hacer estas ofertas en el sentido de los objetivos que definimos y de los que se pueden beneficiar nuestros participantes porque podemos recurrir a una red amplia y diversa de compañeras y compañeros activos dentro de IG Metall.

Los programas de formación de IG Metall son exitosos:

- si los participantes en los seminarios pueden reflejar sus necesidades, intereses y patrones de actuación.
- si han adquirido suficiente autoestima como para asumir responsabilidades y defender sus intereses siendo solidarios con IG Metall.
- si disponen de los conocimientos necesarios para poder evaluar los proce-



sos en la empresa y política y si en la práctica son capaces de aprovechar estos conocimientos en beneficio de los trabajadores.

- si tienen suficiente valor como para salir de los patrones habituales, expresar su crítica y reflexionar sobre alternativas y utopías.

El trabajo del Departamento de Formación en concreto es exitoso:

- si el trabajo de formación se tiene en cuenta como factor de éxito y se incorpora activamente en todos los procesos de trabajo en IG Metall.
- si se tienen en cuenta y aprovechan nuestros temas, ofertas y materiales para la configuración de procesos de formación y la orientación de los activos de IG Metall en el área de la formación.
- si tanto los participantes de los seminarios como los activos de IG Metall en el ámbito de la formación evalúan el contacto con nosotros como positivo y útil y si se dirigen a nosotros con gusto.
- si nuestros afiliados participan en los programas exigentes de formación de IG Metall en todo el país.
- si los recursos disponibles se utilizan de forma óptima.

La formación sindical en IG Metall – Respuestas a 10 preguntas

1. ¿Por qué el sindicato ofrece programas de formación? – ¿Qué competencias se desarrollan y perfeccionan?

Las condiciones de actuación para los representantes de los trabajadores en las empresas son cada vez más complejas y complicadas. La tarea de la formación sindical consiste en proporcionar conocimientos y capacidades que contribuyan a que los representantes de los trabajadores puedan evaluar y actuar de forma competente y eficaz. La formación sindical además ayuda a desarrollar criterios políticos y crea unos vínculos emocionales entre los representantes de los trabajadores y la organización sindical.

La formación se centra en el perfeccionamiento de las siguientes competencias:

- competencia técnica
- competencia política
- competencia social
- competencia metódica
- competencia transnacional

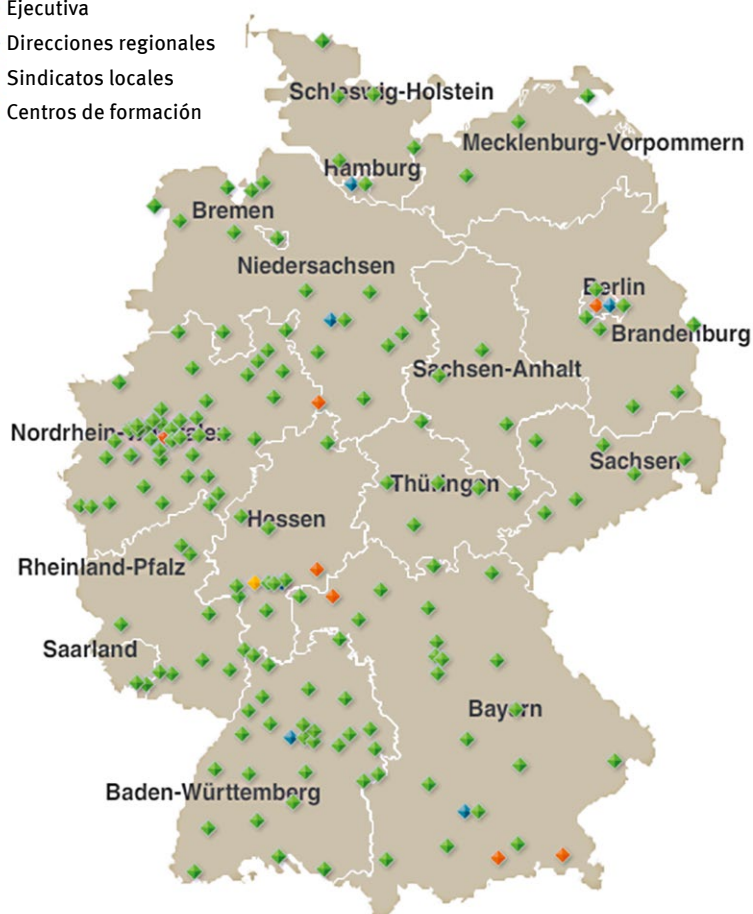
¡Un 6% aproximadamente de las cuotas de los afiliados se invierten en las actividades de formación sindical!

2. ¿A quién se ofrecen los programas de formación sindical?

El trabajo de formación sindical se centra en los representantes de los trabajadores en las empresas (70.000 miembros de comités de empresa, 3.000 representantes de jóvenes y aprendices y 70.000 delegados sindicales). Además, todos los afiliados interesados pueden participar en seminarios y talleres en el marco de la formación sindical.

IG Metall en breve

- ◆ Ejecutiva
- ◆ Direcciones regionales
- ◆ Sindicatos locales
- ◆ Centros de formación



3. ¿Dónde se realiza el trabajo de formación sindical?

En la mayoría de los casos, la formación sindical se realiza a los siguientes *tres niveles*:

- en las empresas/a nivel local
- a nivel regional
- a nivel central

Por regla general, los seminarios a nivel local y regional tienen lugar en centros alquilados, empresas o la casa sindical local. La duración va de un par de horas hasta una semana.

A nivel central, se ofrecen seminarios sobre diferentes temas en siete centros de formación propios. La duración normal varía de tres días a dos semanas. Cada año, unas 13.500 personas asisten a los seminarios en los centros de formación. En los seminarios locales y regionales participan aproximadamente 60.000 a 80.000 compañeras y compañeros..

4. ¿En qué temas se centran los seminarios?

El lema central es: claridad – competencia – compañerismo

Bajo este lema, se ofrecen *seminarios de introducción* para delegados sindicales así como miembros de comités de empresa así como comités de jóvenes y aprendices recién elegidos. En estos seminarios se tratan las cuestiones básicas de la representación de los trabajadores en la empresa y la sociedad. Estos seminarios suelen tener lugar a nivel local.

Los miembros de comités de empresa y delegados sindicales recién elegidos son preparados para sus funciones en dos series de seminarios, a saber “*BR kompakt*” [curso compacto para miembros de comités de empresa, nota del traductor] y “*VL kompakt*” [curso compacto para delegados sindicales].

Aprenden a informarse bien, participar en debates, dar informaciones sobre cuestiones fundamentales y participar de forma competente en la toma de decisiones orientándose por sus intereses.

En el grupo de seminarios de especialización se ofrecen competencias más profundas en diferentes campos de actuación (comisión económica, seguridad e higiene en el trabajo, salario y rendimiento, globalización, Estado social, jóvenes etc.).

A ello se añade una gran multitud de programas de seminarios para órganos en las empresas (comité de empresa, comité de jóvenes y aprendices) y para colectivos de personas que actúan (comité local de jóvenes o mujeres) así como para grupos destinatarios especiales como ingenieros o expertos técnicos.





5. ¿Qué métodos son utilizados?

En seminarios básicos se transmite y profundiza la competencia metódica y didáctica de los ponentes. Para ello, se utilizan muchos métodos diferentes y en primer lugar métodos cercanos a la práctica y orientados por la actuación. Los métodos permiten desarrollarse personalmente en el entorno de la práctica en la sociedad. Existen métodos especiales para visualizar, procesar temas, reflejar y planificar el trabajo. El contenido, la forma y la práctica de la formación sindical están evolucionando permanentemente en un proceso que se orienta por la participación.

6. ¿Quién realiza los seminarios?

Los facilitadores de los seminarios son „empleados pedagógicos“ (aprox. 55) que están empleados en los centros de formación, „funcionarios de IG Metall“ (de los sindicatos locales, direcciones regionales o departamentos de la Ejecutiva), “ponentes honoríficos” (aprox. 1.300) y “externos”.

En este sistema de formación, los „ponentes honoríficos“ tienen una importancia muy especial. Se dedican a esta actividad además de su trabajo en la empresa (siendo miembros del comité de empresa, administrativos o trabajadores) y no disponen de una formación pedagógica específica. Es por esta razón que la capacitación y cualificación de este colectivo de personas tiene mucha importancia.

7. ¿Qué materiales y medios están disponibles?

Junto con los centros de formación y los grupos de trabajo regionales de los ponentes, el departamento competente de la Ejecutiva desarrolla conceptos para seminarios y folletos con informaciones detalladas con respecto a temas actuales específicos. Además existen materiales para fomentar la publicidad para la formación y documentaciones de seminarios y eventos. Existe una revista con informaciones para los ponentes sobre el desarrollo actual así como conceptos y métodos nuevos.

8. ¿Qué posibilidades hay para ser liberado del trabajo para poder asistir a seminarios?

En los seminarios pueden participar todos los trabajadores interesados (también los que no estén afiliados a IG Metall). Los miembros de comités de empresa serán liberados de su trabajo conforme al apartado 6 del artículo 37 de la Ley alemana del Estatuto de los Trabajadores porque en los seminarios se transmiten los conocimientos necesarios para el trabajo en el comité de empresa. Todos los demás pueden asistir de acuerdo con las leyes relativas a las vacaciones de formación de los diferentes Estados federados respectivamente las regulaciones sobre las vacaciones de formación en los diferentes convenios colectivos.

Conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los costes de los miembros de los comités de empresa correrán a cargo de sus empresas. Para los afilia-



IG Metall-Bildungszentrum, Berlin



IG Metall-Centro de formación, Sprockhövel



IG Metall-Centro de formación, Lohr



IG Metall-Centro de formación, Beverungen



IG Metall-Centro de formación, Inzell



IG Metall-Centro de formación, Bad Orb



IG Metall-Centro de formación, Schliersee

dos que participan en base a la Ley alemana de vacaciones de formación, IG Metall correrá con los costes. Los no afiliados mismos correrán con sus costes.

9. ¿Cómo están estructuradas la organización y orientación en el área de la formación?

Cuando la capacitación y la formación se consideran como proceso que se desarrolla en varias etapas, es importante planificar estas diferentes etapas. En este contexto, incumbe un papel importante a los encargados y orientadores de formación. En especial contribuyen a motivar a los afiliados y representantes de los trabajadores a asistir a seminarios de formación y ayudan a encontrar el „seminario correcto“ en el „momento correcto“ (desde la perspectiva de los participantes y del órgano de representación de los trabajadores).

10. ¿Cómo está estructurada la formación de los funcionarios de IG Metall?

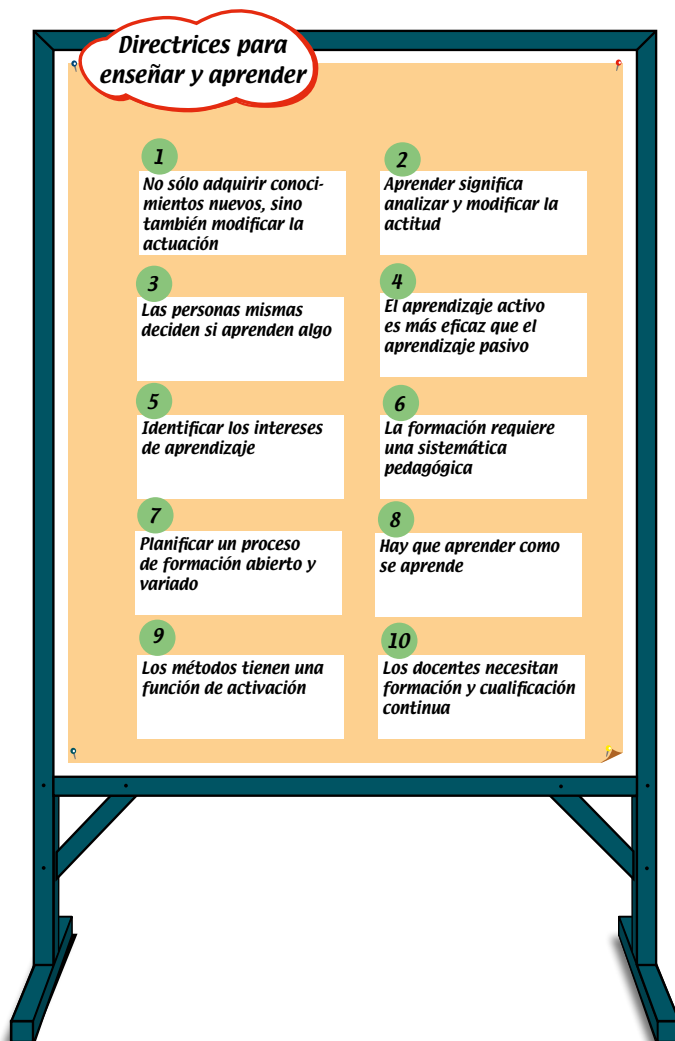
IG Metall emplea a aproximadamente 2.400 compañeras y compañeros. Unos 500 trabajan a nivel de la Ejecutiva, aproximadamente 200 en las siete direcciones regionales, unos 1.350 en los 163 sindicatos locales y aproximadamente 250 en los siete centros de formación.

El centro de atención son las actividades de cualificación:

- “Búsqueda de talentos” antes de la actividad como funcionario
- Programa de prácticas para jóvenes/fomento de jóvenes
- Funcionarios jóvenes – inicialización para nuevos
- Cualificación de directivos/orientación entre compañeros
- Profesionalización de los funcionarios con respecto a temas selectos:
 - política en las empresas
 - captación de afiliados
 - derecho laboral y social
 - comunicación/informática
 - temas relativos a la sociedad y política
 - organización de la cualificación continua
 - Academia Europea
 - intercambio de personal a nivel europeo
 - Global Labour University

La capacitación y formación continua de los funcionarios tiene que considerarse en el contexto de las actividades de formación sindical para los afiliados y miembros de los órganos de representación de los trabajadores. Se trata de unas actividades de formación adicionales adaptadas especialmente a personas y áreas de función.

Diez directrices para enseñar y aprender en la formación sindical



La democracia, o sea un elevado grado de cogestión e implicación, es el objetivo político de la actuación sindical. IG Metall se compone del conjunto de sus afiliados y de lo que sienten, piensan y hacen. Nuevos sistemas de producción, el aislamiento en el puesto de trabajo y los nuevos conceptos de gestión exigen a los sindicatos desarrollar un nuevo concepto de actuación. El sistema clásico de un órgano de representación de los trabajadores que actúa en representación de las compañeras y compañeros ha quedado obsoleto. En la actualidad, las personas que tienen un cargo son facilitadores y organizadores de movimientos colectivos en la empresa y sociedad que dependen de cada individuo.

Hoy sabemos que una enseñanza impuesta desde fuera cuesta muchos esfuerzos y dinero y que es poco exitosa. Los resultados de la práctica y de estudios científicos demuestran que la formación tiene los mayores éxitos cuando se orienta por el interés y el sujeto y cuando se realiza por iniciativa propia. Desde hace muchos años, este concepto se refleja ya en la teoría y práctica de la formación sindical. Las diez siguientes directrices son una orientación para la práctica actual en la formación de IG Metall:

1ª directriz: La formación es exitosa cuando los participantes no sólo adquieren conocimientos nuevos sino también cambian su forma de actuar.

Los participantes de los seminarios sindicales son asalariados que dependen de sus empresas. Cada día hacen experiencias en un mundo laboral y el mundo de la vida fuera de las empresas que se caracteriza por la competencia y la presión por rendir. Las actividades de formación de IG Metall se orientan por el principio “de la práctica para la práctica”. Este concepto de aprendizaje basado en las experiencias ayudará a los participantes a poder actuar con éxito en los enfrentamientos de la empresa y política social. Para ello, además de entender los contextos temáticos también hay que aprender técnicas de

trabajo y competencias sociales. Los participantes comprueban sus propias actitudes, interpretaciones y puntos de vista y ponen a prueba las diferentes maneras de abordar un tema en unas secuencias de enseñanza y aprendizaje orientadas por la actuación.

2ª directriz: Aprender significa analizar y modificar la actitud.

El objetivo de la formación no sólo es transmitir conocimientos y capacidades. También facilitará a los afiliados y responsables que ejercen un cargo la orientación relativa al desarrollo político, histórico, económico y social. Además, les animará a participar activamente en la organización sindical y les capacitará para actuar políticamente en enfrentamientos de la sociedad. Es por esta razón que formación también siempre significa analizar y modificar las actitudes de todos los implicados porque las actitudes individuales constituyen la base para la orientación, opinión y motivación.

En los seminarios de formación sindical, los docentes tienen un papel muy especial. En la formación sindical trabajan en equipo, disponen de un elevado grado de competencias sociales y conocen los métodos y técnicas de la interacción solidaria. Inician la búsqueda común de soluciones para los problemas del día a día en la empresa y sociedad en la cual el individuo no tiene que tomar sus decisiones por sí solo porque se manifiesta que un proceso democrático común para la formación de la voluntad es camino mejor.

3ª directriz: No los profesores, sino los participantes deciden si quieren aprender o no.

Esta directriz incluye dos aspectos. Por un lado, los profesores están equivocados si piensan que pueden meter a los participantes las informaciones respectivamente opiniones con cuchara o ordenárselas. La tarea de los profesores

es más bien planificar los posibles espacios para aprender, estructurar así como acompañar a los participantes cuando aprenden y motivarles a participar activamente en el proceso de aprendizaje.

Los participantes mismos son responsables de si y como se implican en este proceso didáctico porque, y esto es el segundo aspecto, para poder aprender hay que querer aprender.

4ª directriz: El aprendizaje activo da resultados más eficaces y duraderos que el aprendizaje defensivo.

El aprendizaje pasivo es conocido de la escuela donde gran parte de los objetivos y contenidos didácticos son determinados desde fuera. Los planes didácticos marco dictan a los profesores y participantes los temas que se deben tratar. Las notas ejercen presión sobre los participantes para que



estudien porque el propio avance profesional y social depende de las notas obtenidas. Este tipo de aprendizaje es posible, pero determinado por fuerza ajena, requiere muchos esfuerzos y es estresante para todos los implicados.

El aprendizaje activo (también denominado expansivo) sin embargo se orienta por los que aprenden. Se orienta por sus necesidades de formación, pregunta por lo que quieren y en que les va a servir. Además se base en los conocimientos y capacidades que tienen. De esta manera, se fomentan los puntos fuertes e intereses individuales.

Las investigaciones científicas actuales relacionadas con el aprendizaje y el funcionamiento cerebral han demostrado que el proceso de aprendizaje es individual y que las influencias externas están limitadas. Cuanto más influencia tiene la persona que aprende, tanto más eficaz y sostenible es el proceso de aprendizaje.

Una persona que pregunta por algo por curiosidad quiere saberlo de verdad. Hacer preguntas es todo un arte que los participantes no siempre dominan enseguida porque las preguntas no siempre son tan obvias y tienen que ser formuladas muy bien.

5ª directriz: Hay que identificar los intereses de aprendizaje.

Con el fin de poder definir claramente los horizontes de los procesos de investigación y aprendizaje y desarrollar los objetivos concretos del aprendizaje, primero hay que establecer y comprobar las referencias a la realidad. En este contexto, la tarea que incumbe a los profesores es muy importante. Ayudan al grupo de participantes a hacer experiencias introduciendo nuevos métodos con los que las experiencias son lo más plásticas e imaginables posibles. Después, los resultados de los debates tienen que ser clasificados

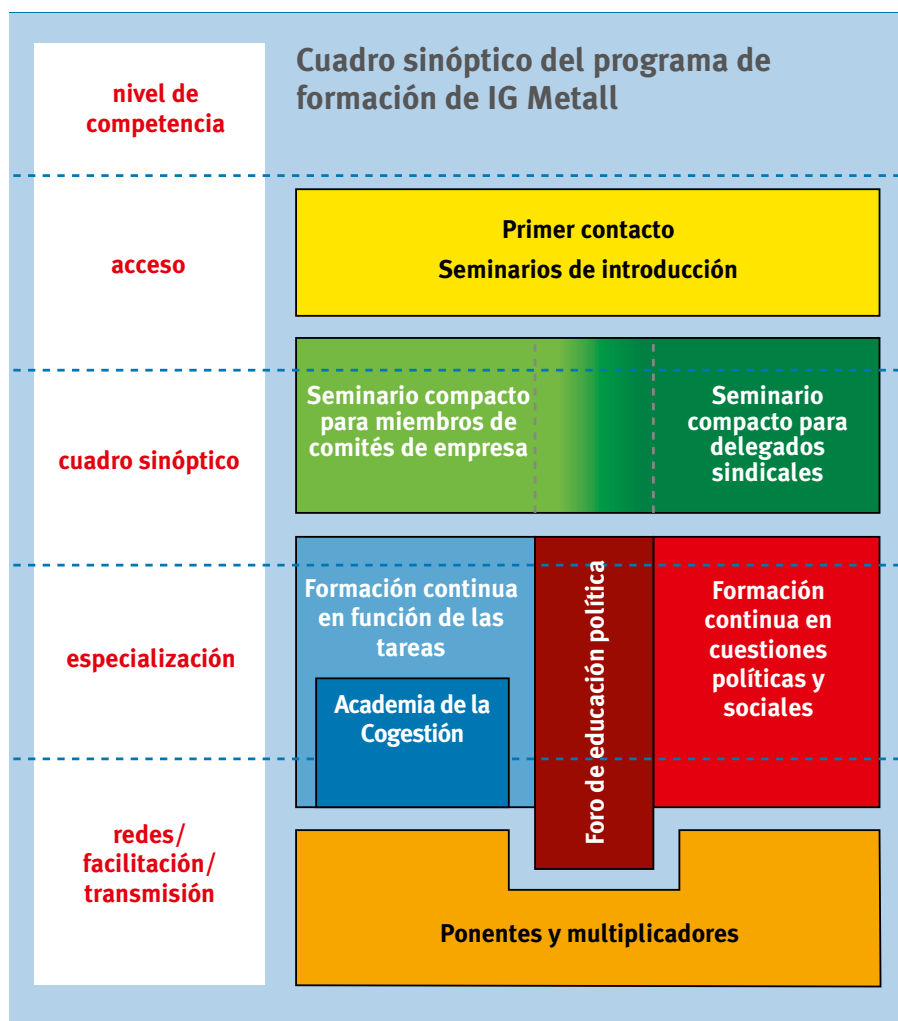
y ponderados en función de las cuestiones y desafíos de actuación. Sólo así es posible formular las cuestiones individuales y colectivas que se tendrán que tratar en los respectivos seminarios de formación así como los objetivos didácticos que se deberán cumplir.

Las experiencias de los participantes desempeñan un papel clave no sólo al inicio de los procesos de formación sino que son los puntos de referencia a lo largo de todo el proceso de aprendizaje: Todavía se infravaloran las experiencias y la consciencia del día a día porque se les asigna solamente una „cognición superficial“. El que mira y escucha bien sin embargo, en los comentarios y explicaciones de los participantes descubre un trabajo mental de reducción en el cual los límites con la ciencia académica se hacen fluidos. Además (y esto es de especial importancia para los sindicatos) estos trabajos de percepción y reflexión de los compañeros participantes muchas veces están muy resistentes. Gracias a ello no sólo tienen mucho valor de conocimiento para la organización sino que ésta también los puede utilizar por ejemplo para sus trabajos de movilización y relaciones públicas.

6a directriz: La formación necesita una sistemática pedagógica.

Incluso si con la formación sindical se pretende reforzar el papel de los participantes, los procesos de enseñanza y formación sindical se preparan de forma sistemática y se les da una estructura previa. Las experiencias concretas que han hecho los participantes en su vida y trabajo son el punto de partida para los debates temáticos en el seminario. Permiten establecer referencias a la realidad así como identificar situaciones problemáticas y cuestiones a debatir.

Esta secuencia inicial es una fase de orientación. Su función es explorar y formular temas y cuestiones a tratar que serán determinantes para la posterior



fase de análisis durante la cual la realidad será examinada desde muchas perspectivas, se consultan otras informaciones y se profundizan los problemas.

En la tercera fase (la fase de la actuación) se evalúan los resultados de la fase del análisis. La cuestión que se nos plantea es que si queremos seguir trabajando y viviendo así o si existen unas alternativas que se puedan realizar. Esta cuestión utópica desemboca en la secuencia de la concretización. Su función consiste en sacar conclusiones de todos los resultados anteriores del seminario para la actuación política.

7ª directriz: Planificar un proceso de formación abierto y variado.

Las “variables de la planificación” en la formación son los participantes con sus personalidades individuales, diferentes capacidades y diversas referencias con la vida cotidiana.

Es por esta razón que es importante hacer planes de varias orientaciones, prepararse para cualquier imponderabilidad desde el punto de vista temático y metódico y planificar alternativas.

Las categorías más importantes de la planificación son los objetivos. Para estar seguros de estar en el camino correcto, para los facilitadores de un seminario ya es suficiente diferenciar entre los objetivos de la enseñanza y del aprendizaje. Los objetivos de la enseñanza se refieren a la sistemática de procesos de cognición y métodos de investigación. Los objetivos del aprendizaje sólo pueden ser desarrollados junto con los participantes y en la fase preparativa sólo pueden ser evaluados vagamente.

En la formación sindical se ha adoptado el término de seminario “abierto”. Significa que en el proceso de investigación en cualquier momento debe ser posible hacer bucles, digresiones y rodeos temáticos.

También hay que tener en cuenta que cada persona aprende de otra forma. Cada persona joven y adulta tiene competencias y experiencias diferentes. Para algunos resulta más fácil aprender cuando escuchan, para otros cuando pueden hacerse un concepto gráfico. Unos deben tener la posibilidad de tocar las cosas, otros piensan en modelos abstractos etc. La tarea de los facilitadores de un seminario consiste en reconocer los diferentes accesos a un tema de aprendizaje escuchando, mirando y actuando y de abrir estos accesos a los participantes.

Tal como se describe en la directriz número 6, la base siempre es un concepto integral rígido que define el marco temporal y pragmático.

8ª directriz: Hay que aprender como se aprende.

Cada proceso de aprendizaje incluye siempre también el proceso de conocer y practicar nuevas formas, modos y técnicas de trabajo. En la formación sindical de IG Metall, sus manuales y cursos de formación y cualificación pedagógica procuramos que las actuaciones de aprendizaje, técnicas de trabajo y métodos sean de utilidad para los participantes también en su trabajo diario de delegado sindical o miembro de comité de empresa. Esto les da la posibilidad de aplicar las técnicas de facilitación aprendidas en el seminario también en reuniones del comité de empresa o asambleas de personal. Los métodos gráficos pueden enriquecer el trabajo de relaciones públicas, el “tablón de anuncios”¹ etc. Las técnicas de buscar informaciones y de lectura con respecto a un tema concreto son importantes para poder familiarizarse con nuevas áreas temáticas. Conocer la sistemática y el uso de formas sociales como el trabajo individual y en grupo enriquecen el trabajo en los órganos y asambleas en la empresa y las formas de trabajar en grupos de trabajo del sindicato local.

9ª directriz: Los métodos tienen una función de activación.

Los métodos didácticos son ponencias, la evaluación de éstas en debates con el grupo de participantes y la profundización estudiando la literatura. En la for-

1 Informaciones del órgano de representación de los trabajadores en el tablón de anuncios de la empresa



mación sindical, se ven completadas por métodos que dan a los participantes la posibilidad de autocontrolar el proceso de aprendizaje. Éstos incluyen, además de los métodos de buscarse informaciones de forma autónoma, métodos gráficos como dibujos, montajes, maquetas, representativos como estudios de casos, puestas en escenas y juegos de estrategia así como literarios como la redacción de un artículo o una octavilla y la preparación de un discurso. Estos métodos tienen carácter de proyecto y fomentan las capacidades planificadoras, organizadoras y creativas de los participantes. Al mismo tiempo sirven de modelo para las formas de actuación para el trabajo sindical in situ.

10ª directriz: Los docentes necesitan formación y cualificación continua.

Los docentes profesionales y honoríficos no sólo necesitan conocimientos técnicos sino también una formación y cualificación teórica y práctica. Por una parte, esto incluye debatir cuestiones sindicales, por otra parte adquirir conocimientos didácticos y metódicos por medio de pruebas y evaluaciones.

Ejemplos de métodos – Métodos para conocerse

Welcome Diversity



Objetivos

Hacer visibles a los asistentes y sus diferentes funciones.



Procedimiento

Se pide a los participantes formar un círculo. Se presentan diferentes criterios y cuando uno de ellos corresponda a uno de los participantes, éste tiene que dirigirse al centro del círculo y los demás aplauden. El participante en el centro mira a los otros que también están en el centro y los que se han quedado en el círculo exterior.

- Pedimos a todos los que sean miembro de un CEE dirigirse al centro.
- Pedimos a todos los que sean coordinadores de CEE dirigirse al centro.
- Pedimos a todos los que conozcan a su coordinador de CEE ...
- Pedimos a todos los que ...



Número de participantes del grupo

Hasta 50 personas



Situaciones en las que se puede utilizar

Ronda de presentaciones o parte de una ronda de presentaciones



Tiempo requerido

En función del número de preguntas de 5 a 10 min.



Observaciones adicionales

La explicación se tiene que interpretar. Se pueden aprovechar los conocimientos de idiomas de los ponentes. Se puede hacer sin interpretación simultánea.



Mi puesto de trabajo



Objetivos

Este ejercicio se puede utilizar para ayudar a los participantes a conocerse mutuamente.

Al mismo tiempo permite intercambiar ya las primeras informaciones sobre el mundo laboral de los demás participantes del seminario.



Procedimiento

Cada participante del seminario trae dos fotos. Una del edificio de su empresa u oficina y otra del propio escritorio (sin personas). Cada uno se queda con la foto del edificio en su mano, las fotos del escritorio son distribuidas. Después habrá que encontrar a la persona que podría corresponder a la foto del escritorio. Esto obliga a los participantes a ponerse en contacto con un número máximo de personas para encontrar las fotos que hagan pareja (escritorio y edificio).



Número de participantes

15 a 40 personas.



Usos posibles

En el primer contacto para fomentar la comunicación.



Tiempo requerido

Aproximadamente 45 minutos.



Material

Cada participante tendrá que sacar dos fotos y enviarlas por e-mail a los organizadores del seminario antes de que empiece el seminario para que las fotos puedan ser imprimidas a tiempo.



Avisos adicionales

En caso de que el número de participantes sea impar, uno de los organizadores del seminario puede echar una mano.



Variante

Después de buscar, la respectiva pareja puede ser presentada. Para ello, se enseñan las fotos del puesto de trabajo y se comentan algunas de las características de la pareja (origen, idioma, hobbies).



Métodos de relación

Juego cultural



Objetivos

Una pequeña fiesta organizada por la tarde para todos los participantes que sirve de punto de partida y orientación e impide la formación de grupos pequeños. Todos los participantes se hacen visibles y hablan de sus países. Se establecen contactos y se entablan conversaciones entre participantes de diferentes países.



Procedimiento

Cuando se envían las invitaciones o el programa detallado del seminario ya se pide a los participantes traer algo típico de sus países. Se puede indicar que no necesariamente tiene que ser algo para comer o beber y que realmente sólo debe ser un detalle (que no sea caro).

Por la tarde, se acuerda el momento en el cual los objetos traídos van a ser presentados. Se pide a un participante tras otro presentar el objeto que han traído y comentarlo con un par de palabras. (¿Por qué se ha elegido? ¿Qué tiene de especial?)

La experiencia ha demostrado que a pesar del aviso muchos traen algo para comer o beber. Después se consumen en común y empiezan las primeras conversaciones en un ambiente relajado.



Número de participantes del grupo

Hasta 60



Situaciones en las que se puede utilizar

La primera tarde de un seminario o taller



Tiempo requerido

1 – 2 horas



Material

Una mesa para los objetos traídos, copas, platos, tablas de madera, cuchillos, reproductor de CD para música etc.



Observaciones adicionales

Sin interpretación. Se requieren los conocimientos lingüísticos de los ponentes. Aprovechar también los conocimientos lingüísticos de los participantes. El resto de la comunicación con “manos y pies”.

Ejercicio del limón



Objetivos

- un ejercicio que mejora la percepción y la expresión verbal
- permite tomar consciencia y experimentar la diferencia entre prejuicios y generalizaciones en el idioma por un lado así como la observación exacta y la percepción de particularidades por el otro



Procedimiento

- Al principio una lluvia de ideas: ¿Qué os pasa por la cabeza con respecto al tema del “limón”?
- Apuntar de 3 a 5 asociaciones expresadas en un rotafolio (por regla general se dice: amarillo, óvalo, agrio ...).
- Cada participante debe elegir un limón y conocerlo bien palpando, olfateando y observándolo.
- Cada participante da un nombre a su limón.
- Después de tres minutos, los limones se mezclan en una bolsa y se vierten por delante de los participantes.
- Se pide a los participantes volver a encontrar su limón.
- En caso de discusiones, los limones objetos de la discusión primero se colocan aparte y al final se verifica de nuevo. Sorprendentemente, por regla general todos los participantes (también en grupos de 25 participantes) vuelven a encontrar “su” limón sin problemas.



Grupo destinatario/número de participantes del grupo

7 – 25 participantes



Situaciones en las que se puede utilizar

- Este ejercicio permite “romper el hielo” cuando se trata el tema de las diferencias individuales y culturales. Conviene utilizarlo al principio de una unidad sobre estereotipos, diferencias etc.
- La evaluación del proceso puede utilizarse muy bien para iniciar debates sobre temas como “estereotipos – particularidades”, ‘prejuicios – percepción más exacta’, ‘algo típico – algo individual’ ...



Tiempo requerido

Aprox. 20 minutos



Evaluación

Pregunta de evaluación:

- “¿Estáis seguros de que realmente es “vuestro” limón? ¿Cómo lo habéis reconocido?”
- Reflexión sobre los estereotipos mencionados al principio sobre el limón (amarillo, agrio...).



Transferencia

Pregunta de evaluación:

- “Qué paralelismos hay entre este ejercicio y las diferencias entre personas?”
- “Qué estereotipos existen con respecto a personas de otro color etc.? ¿Hasta qué punto las personas de piel negra o de origen asiático nos parecen ‘iguales’?”
- “Qué significan estos estereotipos para ti/para vosotros?”



Preparación y material

rotafolio, un limón por participante, una bolsa para mezclarlos

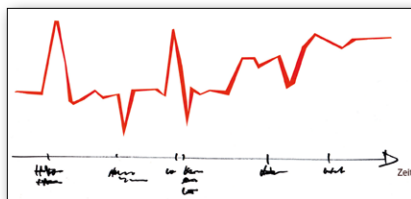
Métodos para tratar un tema

Los cursos de iniciativas



Objetivos

Se trata de ilustrar a los miembros del comité de empresa europeo la cooperación de los últimos años con sus puntos fuertes y débiles.



Procedimiento

En un eje de tiempo se ponen datos relevantes de la historia del propio comité europeo (órgano, constitución, primer seminario conjunto etc.) Por encima de estos hechos se dibuja a mano libre una curva para representar la iniciativa propia durante estas fases.



Número de participantes

De 3 a 10 personas de un mismo comité europeo.



Usos posibles

En las sesiones para todos los miembros de un comité europeo, este ejercicio puede ser un estímulo para iniciar procesos de reflexión útiles para el trabajo común.



Tiempo requerido

Explicación 5 minutos, fase creativa 10 minutos, debate 20 minutos.



Material

Por cada participante una copia del eje temporal (formato DIN A5), lápices de colores.



Avisos adicionales

Los participantes deberían conocer los datos aproximativos de la historia del propio comité europeo.

Los organizadores del seminario deberían presentar la fase del debate para poder paliar posibles tensiones. Este método puede ser utilizado en la fase anterior al ejercicio „To do“.

To do



Objetivos

El objetivo de este ejercicio consiste en recopilar y analizar las diferentes situaciones a las que un comité de empresa europeo se tiene que enfrentar a lo largo del tiempo y de comentarlas con avisos concretos de intervención.



Procedimiento

Todos los participantes reflexionan brevemente sobre los problemas que tuvieron que solucionar hasta ahora en su trayectoria en el comité europeo. Cada uno de estos problemas es documentado brevemente en una papeleta. Después de unos 20 minutos, se da lectura en voz alta a los diferentes casos y las papeletas se colocan en un tablón de notas en orden cronológico: Cuando se trata de un tema que era actual en la fase de la constitución del comité europeo se coloca más arriba, cuando aparecía más tarde se coloca más abajo. Cuando se trataba de un problema cuyas causas fueron más bien internas del comité europeo, se posiciona más a la izquierda, cuando se trataba de un problema con motivos externos, la respectiva papeleta se coloca más a la derecha. Esto permite ver en el tablón de notas un mátrix de diferentes áreas temáticas. A los problemas para los que existen ya propuestas de solución viables, se añade una breve descripción de la respectiva solución en una papeleta de color. Los casos pendientes pueden ser debatidos en el pleno.



Número de participantes

4 a 8 personas aproximadamente.



Usos posibles

El segundo o tercer día del seminario cuando los participantes ya han empezado a tener confianza, este ejercicio puede ayudar estructurar las propuestas de solución de diferentes áreas y sectores para que otros participantes también puedan beneficiarse de estas experiencias o participar en la solución de casos ajenos.



Tiempo requerido

Aproximadamente 90 minutos.



Material

Hojas de papel de colores formato DIN A5, tablón de notas, lápices de colores.



Avisos adicionales

En los estudios de caso debería estar presente un facilitador del sindicato para poder echar una mano cuando incluso el trabajo en grupo no da resultado.



Variante

Los resultados pueden ser resumidos en una lista „to do“ de las tareas pendientes. Ésta se puede facilitar a todos los demás participantes del seminario.



Juego de roles: Negociaciones de convenio



Objetivo

Planificar y realizar una negociación, ponerse en el lugar de las diferentes partes en la negociación.



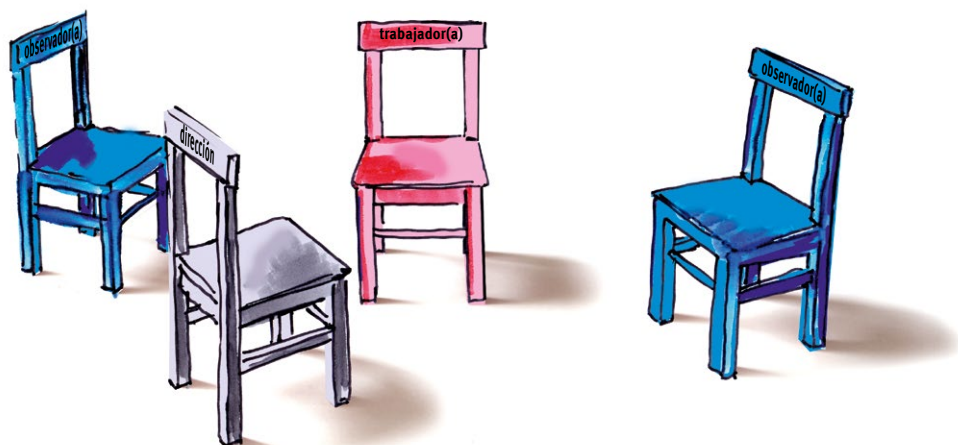
Procedimiento

Se constituyen cuatro equipos: los representantes de los trabajadores y de la empresa así como un grupo de observadores para cada uno de los dos primeros que observan el comportamiento de su equipo en las reuniones separadas de preparación y en la negociación simulada. El grupo de los representantes de los trabajadores se divide en cinco miembros de comité de las diferentes filiales y un coordinador para el comité europeo del sindicato competente. La empresa está representada por cinco representantes de la dirección. Los demás participantes del seminario se dividen en dos grupos de observadores pasivos de los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Cada uno de los dos grupos de representantes recibe instrucciones relativas a su tarea durante el juego de roles. La tarea de los representantes de la empresa es defender la propuesta existente para un comité de empresa europeo. El grupo de representantes de los trabajadores sin embargo recibe instrucciones de actuación con objetivos que se tienen que alcanzar durante la negociación.

A continuación, los grupos van a dos salas separadas para preparar en el grupo una estrategia y debatir los argumentos y posibles modos de comportamiento. Después de 45 minutos, los grupos vuelven a reunirse para entablar la negociación.

Después de la negociación, todos los participantes debaten en el pleno el transcurso de la preparación y la negociación.



Número de participantes

Hasta 30 personas.



Usos posibles

Para preparar la creación de un comité europeo, para preparar negociaciones.



Tiempo requerido

30 minutos para los grupos de trabajo, 20 minutos para la negociación, 20 minutos para la evaluación y el debate.



Material

Hojas con las tareas para cada grupo en los respectivos idiomas.



Variante

Los temas de la negociación pueden adaptarse a la respectiva necesidad.

Métodos de reflexión sobre el seminario

Memoscopio



Objetivos

Los momentos, personas o temas más destacantes del seminario vuelven a ser representados jugando.



Procedimiento

Por medio de una presentación de Power Point se juega a „Adivina la foto“. Los participantes ven fotos alteradas y adivinan cual es su referencia con el seminario. Una tras otra, se pueden adivinar pasajes de textos redactados, diagramas o también fotos tomadas de los participantes en los ratos de ocio.



Número de participantes

Hasta 40 personas.



Usos posibles

Este ejercicio se puede hacer al principio de la sesión plenaria final para volver a abordar los diferentes temas tratados.



Tiempo requerido

Aproximadamente 30 minutos por cada comité europeo.



Material

Cañón de datos, ordenador portátil, fotos, transparencias, textos.



Avisos adicionales

Para una secuencia de 15 fotos, el montaje de los diferentes ficheros de imagen dura aproximadamente una hora. Cada imagen tiene que ser guardada como fichero en el ordenador portátil y tiene que ser alterada de forma gradual con un programa de edición de fotos. Después, las cuatro fotos alteradas se meten una tras otra en un programa de presentación. Al principio, cada foto está desenfocada y poco a poco, cada foto nueva revela más detalles.

Cabeza – Corazón – Mano



Objetivos

Al final del seminario se trata de reflexionar sobre los aspectos relevantes que se guardarán en la memoria.



Procedimiento

Cada participante recibe una hoja de papel con 4 símbolos: una cabeza, un corazón, una mano y el símbolo de un apretón de manos.



Detrás de cada símbolo, los participantes pueden anotar brevemente lo que guardarán en su memoria, lo que les ha llegado al corazón en el seminario y cuales son los consejos útiles que han recibido de la mano de los organizadores. Detrás del cuarto símbolo se anota la despedida típica del respectivo país. Esto permite a todos los participantes dar retroalimentación en una breve declaración de despedida.



Número de participantes

4 a 5 comités de empresa europeos.



Usos posibles

Ejercicio de despedida.



Tiempo requerido

Rellenar la hoja con símbolos 5 minutos, ronda de presentación 30 minutos.



Material

Rotuladores, bolígrafos, papel con símbolos.



Avisos adicionales

Este ejercicio es apto para seminarios de varios días

Glosario

Concepto abierto y planificación rígida

Los conceptos de la formación sindical se consideran como “abiertos”. Esto significa que están orientados por las experiencias y se refieren a la vida cotidiana de las compañeras y compañeros. La consecuencia que resulta de esto para los contenidos es que los participantes pueden y deben influir sobre los contenidos (temas). Al mismo tiempo, con respecto a la planificación los seminarios son rígidos. Desde el punto de vista metódico, siguen el procedimiento de talleres de futuro, el estudio de casos o el triple paso de recopilación de experiencias, análisis y orientación por la actuación.

Creación de módulos

A diferencia de los seminarios clásicos de una semana, se ha demostrado que es más ventajoso organizar la capacitación y formación continua de los funcionarios honoríficos y ponentes en módulos. Por un lado, los módulos sólo duran dos o tres días. Esto facilita a las compañeras y compañeros participar, porque especialmente en las pequeñas y medianas empresas resulta cada vez más difícil para las compañeras y compañeros estar liberados del trabajo en sus empresas. Con respecto a los contenidos y métodos, los módulos sucesivos se basan el uno en el otro y desde el punto de vista pedagógico tienen la ventaja de que el tiempo que transcurre entre los diferentes módulos es de ocho y doce semanas. En este período de tiempo más largo, los participantes pueden probar y practicar ya las nuevas formas y modos de trabajo. Además, una y otra vez pueden aportar sus experiencias y preguntas al programa de formación.

Cultura general y formación sindical

La cultura general se basa en la tradición humanista de ayudar a las personas a hacerse independientes y asumir la responsabilidad para sí mismas. La

formación sindical además tiene como objetivo cuidar de que las personas estén emancipadas, pero se considera como vinculada a la organización y persigue el fin de preparar a las personas para los enfrentamientos sociales. Esto significa que quiere fortalecer a los afiliados y funcionarios con cargo para que en los enfrentamientos en la empresa y la sociedad puedan actuar de forma independiente siguiendo al mismo tiempo los estatutos y decisiones de la organización. Para ello, por un lado tienen que tener la capacidad de pensar de forma coherente – esto es el objetivo y la función de la educación política básica. Por el otro lado, los funcionarios sindicales necesitan competencias específicas en el área del derecho, de la seguridad e higiene en el trabajo, los salarios, presidir y facilitar reuniones etc. Esto se puede aprender en seminarios especiales.

Didáctica

El planteamiento desarrollado de Wolfgang Klafki de la didáctica crítica y constructiva tiene mucha influencia sobre la didáctica de la teoría y práctica de la formación sindical. El adjetivo “crítico” significa que la formación tiene que referirse a la vida cotidiana de los participantes y la tiene que reflejar. “Constructivo” significa que la formación siempre tiene como objetivo cambiar la situación reflejada y ayudar a los participantes a dominar mejor su vida cotidiana, cambiar su situación social (emancipación) y construir la democracia.

En la didáctica crítica y constructiva, los objetivos didácticos tienen prioridad. Tiene en cuenta elementos críticos a la ideología y se caracteriza por unos procesos de enseñanza y aprendizaje con referencia social y política.

Educación política

En Alemania hay que diferenciar entre la educación escolar y extraescolar de carácter político. La educación política escolar y gran parte de la educación

política extraescolar para adultos se dedica más bien a informar sobre las instituciones. En este contexto, el “consenso de Beutelsbach” determina que estos conocimientos se transmitan de forma neutral y desinteresada. De esto hay que separar claramente la formación en el ámbito de la política sindical. La formación sindical de IG Metall desarrolla y refuerza la capacidad de IG Metall de imponerse por medio de procesos de aprendizaje basados en la práctica. Crea el espacio necesario para la reflexión sobre los procesos de trabajo en la empresa y el sindicato y ayuda a éstos por medio de ofertas y asesoramiento hecho a medida. Esto permite a los funcionarios y afiliados desarrollar y reforzar sus competencias políticas y sociales así como basar sus conocimientos y capacidades técnicas y metódicas sobre ello. El concepto de formación se orienta en una relación crítica y emancipadora frente a las estructuras de poder y dominio en las empresas y la sociedad. Los procesos de formación fomentan la concepción activa, orientada por los intereses y solidaria de los procesos de cogestión en las empresas y la sociedad. El objetivo que se persigue es democratizar ampliamente los procesos en la economía y la sociedad en su totalidad.

Educación política y cultural

La educación política en la formación sindical no significa aprender a adaptarse, no se limita a transmitir conocimientos relativos a las instituciones políticas y la historiografía oficial. La educación política y cultural se entiende como creación del sujeto que se orienta por la realidad cotidiana de los participantes y tiene el carácter de un proyecto interdisciplinario incorporando a las compañeras y compañeros en la planificación y organización así como creando utopías.

El principio del diálogo

Sin contexto social, una existencia humana desarrollada no es posible. Ante el trasfondo del concepto de la subjetividad por lo tanto se puede decir: No existe existencia individual, sino sólo coexistencia. Cada cuestión con respecto al ser humano – o sea especialmente cada cuestión política – no es una cuestión de la “existencia del individuo” sino siempre de la “existencia del colectivo”. Sólo la apertura mutua permite encontrar respuestas y posibilidades de actuar. El conocimiento se basa en el principio de la intersubjetividad, en el principio del diálogo con otras personas. El principio del diálogo en la comunicación promueve el compromiso (preguntar y escuchar activamente, la toma de contacto y el encuentro directo (interés por el otro) y la voluntad basada en la realidad de aprender los unos de los otros (prioridad de los hechos a la ficción).

¿Es posible la concienciación?

El término concienciación es contradictorio. El proceso de aprendizaje siempre es individual. Nuestra consciencia se desarrolla en base a la propia biografía de cada uno. Es por esta razón que la pedagogía sólo puede ejercer poca influencia sobre esta capacidad intelectual y el juicio adquirido durante largos períodos de tiempo y de forma integral. Y tampoco debe hacerlo. Es que si la formación sindical quiere contribuir a fomentar la independencia y la responsabilidad para sí mismo no podemos partir del supuesto de que los jóvenes y adultos están dispuestos a permitir o permiten estar manipulados desde fuera. Un aspecto positivo y correcto del término “concienciación” puede tener un efecto didáctico cuando los docentes tienen claro que la consciencia solamente se crea en la actuación y la reflexión sobre la actuación. Esto significa para los seminarios que los contenidos de la enseñanza y del aprendizaje

siempre deberían ser generados desde la práctica de la vida cotidiana de los participantes, observados críticamente en sus contextos y transferidos en orientaciones de actuación reconsideradas. La formación política es más profunda y va más allá de la práctica sindical cotidiana. Permite hacerse una idea muy amplia del mundo y trabajar en utopías concretas.

También con respecto a los métodos, los procedimientos deberían respetar el principio de la orientación por la actuación. No solamente es importante debatir sobre ello, es más importante todavía organizar las actuaciones del aprendizaje así como aplicar métodos de visualización y representación, juegos de simulacro, procedimientos orientados por la aventura etc., también alternando con formas sociales (trabajo individual y en grupo así como fases plenarias).

Formación crítica y emancipadora

La formación crítica y emancipadora en Alemania tiene sus orígenes en los debates pedagógicos de los años 1960 y 1970. La ciencia social de aquella época (iniciada por el redescubrimiento de la Teoría Crítica de Adorno y Horkheimer y del marxismo) se servía de la pedagogía para el reconocimiento – los términos clave fueron la emancipación, independencia, liberación, autodeterminación y cambio de la sociedad. La hipótesis fundamental: Las personas en el capitalismo respectivamente imperialismo están sometidas a la lógica de la sociedad en su totalidad de la explotación, la supresión y el distanciamiento. Aun así las personas no la perciben como tal porque la ideología que se encuentra detrás es intransparente debido al encubrimiento estructural (mecanismos del deslumbramiento). Las condiciones de dominio y poder no se perciben. Como consecuencia, las personas reproducen de forma afirmativa las condiciones existentes de producción y consumo.

La función de la educación crítica y emancipadora consiste en:

- aclarar las relaciones de la utilización capitalista y ayudar a los participantes a estar más emancipados.
- emancipar significa desarrollar utopías, comportamiento democrático y solidaridad.
- analizar los mecanismos forzosos de la “libertad”, revelarlos y conseguir un proceso común de entendimiento. La propia implicación en las condiciones de dominio y poder se consideran haciendo autocrítica.
- desarrollar formas de resistencia y llevarlas a la práctica en acciones.

Formación sindical básica y formación para funcionarios sindicales

El sistema educativo alemán está dividido en dos partes: Por un lado la cultura general y por el otro la formación profesional y la formación continua. De la primera se benefician especialmente las personas de las capas sociales más elevadas mientras que la mayoría tiene una capacitación y formación continua funcionalista. Un objetivo de la formación sindical es superar esta división en dos y considera a la política como otro aspecto más que no sólo afecta la actuación de la clase política y económica. El lema es “De la práctica para la práctica”. Es por esta razón que los seminarios sindicales técnicos siempre también se consideran como seminarios para la educación política dado que se basan en casos concretos y relevantes para la vida cotidiana teniendo en cuenta también sus dimensiones políticas. La educación política fundamental sin embargo no transmite conocimientos de la política abstractos y generales sino que se basa en las experiencias concretas de las compañeras y compañeros en estrecha relación con las condiciones individuales y sociales y pregunta por las alternativas concretas de actuación.

Intereses

Reconocer los intereses propios presupone conocer tanto las condiciones en la sociedad como también la capacidad de juzgar el papel y la función que le asigna esta misma sociedad o que uno mismo puede alcanzar. Los intereses propios tienen que ser clasificados y especificados detalladamente conforme a ello. Se puede por ejemplo diferenciar entre los intereses personales en la vida familiar privada, los intereses en la vida personal y los intereses en el mundo laboral. El reconocimiento de los intereses propios conduce directamente a la cuestión de la imposición de intereses individuales y colectivos. En este contexto es posible y necesario hacer una diferenciación entre los intereses y objetivos individuales y los intereses deseados y necesarios para la sociedad. En las sociedades democráticas las diferencias de interés se regulan en el marco de instituciones políticas. Como consecuencia, su imposición está estrechamente relacionada con las cuestiones de poder.

Métodos de visualización en seminarios

Visualización significa “representación óptica”. El método de la visualización (en primer lugar) no consiste en representar imágenes sino en producirlas. A pesar de que los seres humanos dispongan de cinco sentidos y por lo tanto de cinco canales de percepción, en los procesos de enseñanza y aprendizaje por regla general solamente se utiliza uno de estos canales: ¡el oído! Muchas veces, las compañeras y compañeros pueden expresarse de forma más amplia, concreta y precisa por medio de unas imágenes. El lenguaje óptico incrementa la concentración y la atención. Además mejora la capacidad de memorizar.

Otras ventajas de la visualización en el seminario:

- Los métodos de visualización activan a los participantes y tienen carácter de proyecto.

- Cuando se trata de convertir las experiencias de los participantes en un tema del debate, los métodos de visualización ayudan a “llevar la realidad al seminario”.
- La visualización obliga al presentador a diferenciar entre informaciones importantes y no importantes.
- La visualización clarifica las interdependencias.
- En la presentación de un seminario, es decir la visualización de comentarios verbales, se utilizan fichas y carteles grandes. Las intervenciones de los participantes, debates controvertidos y resultados se representan, estructuran y documentan de forma inmediata y visible para todos.
- Los métodos ópticos ayudan a explicar circunstancias que son difíciles de explicar con palabras.
- La visualización facilita la percepción inmediata, a diferencia de una secuencia linear en el tiempo de mensajes de voz y facilita una interpretación uniforme.
- Los métodos de visualización son entretenidos (apasionan y motivan).

Nazis y racistas fuera

Desde la perspectiva de la formación sindical de IG Metall, los valores como solidaridad, dignidad, aprecio y respeto constituyen pilares fundamentales de nuestra sociedad, sea en seminarios como en nuestras relaciones diarias, en la vida privada y la vida laboral. No sólo debido a nuestra filosofía histórica dedicamos gran parte de nuestro trabajo a la lucha contra la discriminación y todo tipo de misantropía.

¡En tiempos de mucha incertidumbre esto es más necesario que nunca! No solamente los demagogos y grupos de la derecha intentan aprovecharse de

los temores en la población. También más de un político del así denominado centro, con respecto a problemas complejos, intenta seducir con soluciones sencillas pero también llenas de prejuicios y erróneas.

El racismo pone en tela de juicio la dignidad humana. El racismo divide a plantillas y la sociedad y por consiguiente está en contradicción diametral con uno de los valores sindicales más importantes, a saber la solidaridad.

Es por esta razón que la formación sindical de IG Metall lucha contra el extremismo de derechas y cualquier tipo de discriminación en sus seminarios y tiene cooperaciones con varias iniciativas como por ejemplo “Die Gelbe Hand” [La Mano Amarilla] o “Respekt! Kein Platz für Rassismus” [¡Respeto! No al racismo].

Organizing

El objetivo del “organizing” como interacción de métodos, instrumentos y la actitud es establecer y reforzar las estructuras sindicales y la captación y fidelización de afiliados sindicales en las empresas. La planificación y realización de una campaña de organizing se caracteriza por un modo de trabajo extremadamente sistemático y planificado con procesos muy estratégicos. Hay que dirigirse sistemáticamente a los trabajadores para activarse a sí mismo y luchar por imponer sus intereses. La Ejecutiva de IG Metall ha declarado el organizing como un punto central en la estrategia para la captación de afiliados. Se iniciaron los correspondientes proyectos con los siguientes objetivos: mantener, ampliar y recobrar el poder de la organización por medio del incremento del número de afiliados y un cambio fundamental en la organización como condición previa para un organizing exitoso.

El organizing se ve apoyado por un trabajo intensivo y especial de formación. El organizing brinda la posibilidad de sistematizar y conceptualizar aspectos

en la formación que de forma sistemática hasta ahora no se han tenido en cuenta mucho, por ejemplo análisis de sectores y empresas, gestión de conversaciones, argumentación política hacia un objetivo concreto así como la actitud y posición personal. Gran parte del trabajo de formación consiste en el acompañamiento de proyectos y la reflexión sistemática sobre los proyectos por parte de las empleadas y empleados pedagogos.

Orientación por el sujeto

Los participantes no permiten que se les instruya, persuada o incluso manipule desde fuera. Son sujetos que aportan sus propios objetivos de aprendizaje a los seminarios. Es muy recomendable que los profesores sintonicen sus objetivos didácticos con los objetivos de aprendizaje de los participantes. Es que los participantes de los seminarios de la formación sindical son personas adultas y cada una tiene razones individuales y buenas para su actuación en la vida cotidiana. No quieren recibir instrucciones sino que aprenden lo que les parece necesario y quieren intercambiar y comprobar las razones de su actuación con otros.

Orientación por la actuación

- La orientación por la actuación en la formación sindical tiene dos dimensiones:
- Se refiere a los objetivos conceptuales según los que los seminarios para los participantes deben ser útiles. Deben ayudarles a poder actuar (políticamente) con más competencia y éxito en su vida en las empresas y la sociedad.

En el seminario mismo, la orientación por la actuación tiene una dimensión metódica. La mejor forma de aprender para las personas es aprender actu-

ando. Es por esta razón que se deben aplicar métodos y procedimientos que estimulen a los participantes a ser activos y actuar ellos mismos (aprender en proyectos, métodos de visualización).

Orientación por experiencias

Todos los seminarios de la formación sindical siguen el lema de “De la práctica para la práctica”. Los participantes sólo aprenden lo que quieren aprender, es decir cuando el tema y la orientación son útiles para ellos. La enseñanza y el aprendizaje tienen que ayudar a los participantes a superar los problemas de su práctica cotidiana. Para la formación sindical esto significa que los participantes adquieren orientación y competencias de actuación para su trabajo sindical en la empresa y la sociedad sobre la base de sus experiencias. Las experiencias son el nexo de unión entre los conocimientos teóricos y la práctica en la sociedad. Los participantes mismos son los que mejor saben cuales son los puntos más importantes en la realidad de estas experiencias. Ellos son los expertos para su propia causa. Los docentes tienen la tarea de hacer públicas en el seminario las experiencias individuales, de generalizarlas junto con los participantes en los debates y de transformarlas en cuestiones temáticas por las que después se orientan los trabajos temáticos durante el resto del seminario.

Orientación por los participantes

Los participantes no quieren ni deben aprender lo que quieren los docentes sino tienen sus propios objetivos de aprendizaje. La formación sindical debe retomar estos objetivos y los tiene que convertir en el sujeto de los seminarios y, junto con todos los participantes, encontrar soluciones o planteamientos de actuación. Cada docente hace suyo estos intereses de los participantes y a lo largo de todos los seminarios siempre se considera como un participante más que cada vez también aprende algo nuevo.

Respeto

La importancia de las competencias sociales, o sea la capacidad de comunicar los unos con los otros, como parte integrante de las así denominadas competencias básicas ha aumentado en las últimas décadas. Aun así en la formación sindical (como también en la práctica sindical en general) no solamente se requieren las capacidades y habilidades de escuchar y hablar. Éstas podrían ser aprendidas como técnicas. Se trata más bien de una actitud fundamental frente a todas las personas. Sabiendo que una persona humana es un ser social y que nos necesitamos mutuamente para tener una vida plena, se trata de eliminar los prejuicios, considerar las diferencias culturales como beneficio y presentarse a los demás con curiosidad y empatía. Es por esta razón que los seminarios de formación sindical siempre también son un modelo utópico de la convivencia humana.

Solidaridad

La solidaridad sindical se basa en la conclusión de que en un mundo organizado según las reglas de la economía de mercado, tanto a nivel nacional como global, los trabajadores asalariados se encuentran en una situación de competencia permanente. Para poder superarla con éxito, tienen que reconocer sus intereses comunes e imponer sus exigencias contra los empresarios. Para ello, los trabajadores asalariados necesitan un espíritu de solidaridad basado en unos valores morales comunes y una cultura común. Este concepto de solidaridad es un espíritu entre personas en pie de igualdad y se diferencia claramente de un concepto de solidaridad que se refiere a la compasión para personas más débiles, desiguales o necesitadas de ayuda así como la disposición de prestarles ayuda. Es posible que la dificultad de los sindicatos con respecto a su capacidad de actuar a nivel internacional se deba precisamente al problema de la “igualdad”.

Trabajo conceptual

Para todos los seminarios facilitados por ponentes honoríficos están disponibles manuales que fueron desarrollados y probados por pedagogos profesionales junto con ponentes honoríficos. Dan una orientación en la preparación, realización y el seguimiento de seminarios. Los manuales son actualizados una y otra vez para tener en cuenta acontecimientos o condiciones actuales y para estar a la altura del tiempo.

Transmitir competencias

El término de la competencia está sometido a la crítica porque con toda razón se teme que se pretenda sustituir la educación de orientación humanista por una cualificación funcionalista o sea que se economice el término de la educación en general.

El objetivo de la formación sindical es capacitar a las compañeras y compañeros para actuar en enfrentamientos en las empresas o la sociedad. Las capacidades (competencias) constituyen la unión entre los conocimientos (técnicos) y las habilidades (específicas) y sólo mediante procesos repetitivos de practicar y reflexionar se desarrollan a lo largo de un período de tiempo más largo. Incluso si por lo tanto las competencias no pueden ser transmitidas a corto plazo, el trabajo de formación puede contribuir a que los participantes conozcan nuevas teorías y técnicas, hagan las primeras experiencias en ejercicios y obtengan sugerencias para su práctica cotidiana.

Con respecto a la ampliación de las competencias sociales, la introducción a la teoría de la comunicación y el “Principio del Diálogo” permite intensificar los conocimientos relativos a la complejidad y profundidad de la comunicación. En ejercicios se pueden hacer experiencias que ponen en tela de juicio la actitud habitual y fomentan el reconocimiento de estrategias de imponerse pero también la convivencia solidaria en la comunicación de todos los días.

Las competencias técnicas mejoran por el tratamiento de casos. A título de ejemplo, en el seminario se tratan como temas o casos las experiencias prácticas que fueron consideradas como exigencias difíciles, problema o inseguridad. En los debates y simulacros orientados por los casos se aplican las herramientas teóricas y se prueban las posibles soluciones. Los talleres de futuro estimulan a “mirar más allá del propio horizonte” y abren nuevas y otras formas y procedimientos de la actuación sindical en la empresa y sociedad.

El término de competencia no en último lugar también incluye las competencias políticas. Oskar Negt las ha resumido en seis cualificaciones clave:

1. *Competencia de la identidad* – la capacidad de tratar identidades amenazadas y quebradas y de poder tratar también las rupturas en la propia biografía, de crear un clima del respeto y del reconocimiento y de reforzar la autoestima.
2. *Competencia ecológica* – la capacidad de tratar respetuosamente la naturaleza exterior pero también la naturaleza interior del ser humano.
3. *Competencia tecnológica* – la capacidad de comprender la técnica como un proyecto de la sociedad, estimar las consecuencias de la técnica y de pensar en diferentes vías de desarrollo.
4. *Competencia económica* – la capacidad de distanciarse de puntos de vista limitados por la economía de la empresa y de entender la economía como medio para la satisfacción de las necesidades de la sociedad.
5. *Competencia de la justicia* – la capacidad de reforzar la sensibilidad para la desigualdad, exclusión e injusticia.
6. *Competencia de la historia y utopía* – la capacidad de percibir las circunstancias sociales como resultado de la historia y alterables y de desarrollar perspectivas sociopolíticas.

(Allespach/Meyer/Wentzel: Politische Erwachsenenbildung, Schüren 2009, p. 39)

Estas definiciones de las competencias políticas están reconocidas en la formación sindical de IG Metall y tienen dos consecuencias:

- para el análisis de los temas en los seminarios: con respecto a un tema, si fuera posible, se pretende analizar un asunto desde cada uno de los seis aspectos.
- para la orientación de la estructura de los seminarios de IG Metall: Se desarrollan y ofrecen en todo el país seminarios específicos sobre todos los temas.

Utopía y formación

La formación sindical política permite distanciarse de la vida cotidiana – también cuando se refiere a ésta. Crea tiempo y espacio para una reflexión que no solamente analiza los problemas de actuar y los intereses contrarios en las circunstancias subjetivas y actuales en la sociedad sino también va más allá de la realidad y descubre en la realidad también el ser-según-posibilidad (Bloch). Se trata de una utopía concreta como contrapolo a la fijación en la reducción de costes y el aumento de la eficacia en la economía de mercado radical. Ante el trasfondo de la división social, las guerras, la pobreza y la explotación económica y ecológica la educación política quiere dar orientación hacia un futuro difuso – de forma democrática, social y solidaria

Declaración de intenciones para una formación sindical transnacional en Europa

En el proyecto de la UE Quali2move realizado en los años 2011 y 2012, varios sindicatos de ocho países así como sus organizaciones de formación trabajaron en una dimensión europea para la formación sindical. Conforme a la declaración sobre la formación profesional y formación continua del proyecto Newton¹, las partes del proyecto Quali2move formulan bases y objetivos comunes con respecto a la formación política de los sindicatos. Los firmantes hacen un llamamiento a los sindicatos europeos y sus organizaciones de formación para que apoyen y realicen este concepto de formación en su trabajo de formación en la medida de sus posibilidades y teniendo en cuenta su contexto cultural, histórico y sociopolítico.

Declaración de intenciones para una formación sindical transnacional en Europa

La formación sindical es un pilar importante de la educación de jóvenes y adultos. En casi todos los países europeos sigue la tradición de complementar el sistema educativo general de forma autoorganizada y orientada por sus intereses. El objetivo de la formación sindical es fomentar la participación de las trabajadoras y trabajadores por medio de la implicación en las empresas y la sociedad. Para ello, los sindicatos y sus organizaciones de formación desarrollan programas de formación que van más allá del sistema de educación formal. Pretende fomentar el juicio crítico, el valor y la autoestima de las personas que aprenden para que puedan participar activamente en el desarrollo solidario de las condiciones en las empresas y la sociedad.

➔ La educación es una condición previa indispensable para la participación social y política así como la implicación en la empresa, el mercado laboral, la sociedad, la política y los sistemas educativos. Es por esta razón que el objetivo de la formación sindical es fomentar la posibilidad

¹ www.newton-project.eu

de participar en la configuración de estas áreas. La formación sindical con sus contenidos y el desarrollo de competencias tiene la intención de luchar contra las injusticias sociales y por la imposición de la participación y cogestión. De esta manera, en Europa brinda la oportunidad para procesos transnacionales de democratización.

La solidaridad como principio básico de la educación

El desarrollo de los sistemas educativos en Europa se ve perjudicado por el recorte de los medios financieros y las limitaciones del acceso a los programas de formación. Las privatizaciones y las regulaciones políticas en el área de la formación generan una injusticia educativa cada vez mayor. La competencia entre los que aprenden aumenta e impide aprender un comportamiento cooperativo y solidario como fundamento de la democracia. Al mismo tiempo, la competencia excluyente también es un peligro para la democracia y obstaculiza un comportamiento de solidarización también en contextos laborales y sociales. Estos procesos tienen que ser parados y modificados de forma radical para poder crear una comunidad democrática. La educación y el compromiso cívico es más que crear empleabilidad. Para nosotros, la economía y lo social son un área interrelacionada en la cual por medio de la participación e implicación se fomenta por un lado la comunidad política, por el otro lado el desarrollo personal y cultural sobre la base de la socialidad de las personas. Desde hace muchos años, la formación sindical práctica la cooperación en vez de la competencia en la educación y con ello fomenta un comportamiento democrático dentro de espacios sociales que en la actualidad se están extendiendo a nivel transnacional. Como consecuencia, la crisis actual en Europa hace referencia al importante papel de la formación sindical como elemento de la formación extraescolar y de los procesos de aprendizaje de por vida en Europa.

- ➡ La formación sindical sigue el principio de la cooperación y fomenta la solidaridad como un valor fundamental que se refleja en la teoría y práctica de los procesos de aprendizaje. En el proceso práctico del aprendizaje colectivo se fomenta la consciencia para los intereses económicos y sociales comunes. Esto constituye la base de la actuación solidaria. Con respecto a los conceptos y métodos, la formación sindical tiene un planteamiento orientado por el sujeto que se diferencia de la práctica de la mera transmisión de conocimientos y considera a los participantes como sujetos activos que aprenden también desde el punto de vista social. Los métodos facilitan procesos de aprendizaje propios mediante los procesos comunes de debate y comprensión.

Un planteamiento crítico para el educación

Las instituciones políticas en Europa y las empresas multinacionales toman decisiones con consecuencias muy importantes para las condiciones laborales y de la vida de las europeas y europeos en los diferentes países. Con el fin de evitar consecuencias dramáticas para las personas como por ejemplo las que sufren en la actualidad las ciudadanas y ciudadanos en Grecia, España, Portugal, Irlanda e Italia se requiere una opinión pública común crítica que no limite los enfrentamientos al territorio nacional sino que abra espacios para un debate transnacional. Por consiguiente, la crisis multifacética en Europa revela la necesidad de una educación que se oriente por los trabajadores. Habrá que fomentar por medio de la educación una consciencia crítica común frente a las evoluciones políticas y económicas tanto a nivel nacional como europeo.

- ➡ Es por esta razón que la formación sindical sigue un planteamiento crítico. Los mecanismos del poder se ponen en tela de juicio y se facilita y practica un debate crítico sobre la evolución de la sociedad frente a los

patrones actuales de la interpretación. En este contexto, el respeto para las personas de diferente opinión constituye la base para las relaciones interpersonales. Las razones del planteamiento crítico de la educación se alimentan de las ideas y valores que se manifiestan en los términos de solidaridad, democracia, justicia social y juego limpio. La concepción de los contenidos y métodos para los procesos de formación se orienta por estos valores.

El desarrollo político y social de Europa fomentando la identidad europea

Los sindicatos en Europa tienen que diseñar procesos transnacionales de democratización. Con sus respectivas actividades educativas inician un cambio de rumbo hacia una Europa solidaria. Quali2Move fomenta una filosofía común en la formación sindical y desarrolla los primeros contenidos, conceptos y métodos comunes y con ello da los primeros pasos firmes en esta dirección.

- ➔ Sobre la base de esta filosofía común para la formación sindical, los firmantes se comprometen a ayudar en la medida de sus posibilidades a crear una consciencia social europea de las trabajadoras y trabajadores y sus órganos de representación y desarrollar las correspondientes competencias de actuación. El objetivo de este proceso de educación social es la creación de una identidad europea para las trabajadoras y trabajadores que sea eficaz en la práctica, se refiera a la realidad en el trabajo y la vida y que se base en el entendimiento y el reconocimiento de unos intereses económicos, sociales y profesionales comunes así como los intereses culturales personales.

Los sindicatos firmantes inician proyectos para fomentar el intercambio, el debate y la propagación de estos principios para la formación sindical con el fin de iniciar un cambio del rumbo político hacia una Europa de la solidaridad, del juego limpio y de la justicia social.

En el proyecto participaron sindicatos y sus socios para actividades de formación de Alemania, Austria, España, Irlanda, Lituania, Polonia, Rumanía y Turquía así como las instituciones sindicales europeas ETUI e IndustriAll.

Para más información consultar:

www.bildung-international.de



IG Metall Vorstand

Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Tel.: ++49 (0)69 6693 2691

Fax: ++49 (0)69 6693 2467

E-Mail: tom.kehrbaum@igmetall.de

www.igmetall.de/bildung

Produktnr.: 25347-41091