

Resolución del 4º Congreso Federal del Sindicato Ferroviario

FORMACIÓN: MANOS A LA OBRA

- La importancia de la formación en el ámbito sindical -

“Ya no basta con tener una persona que aprenda para la organización... Ya no es posible 'otear el panorama' y ordenar a los demás que sigan las órdenes del 'gran estratega'. Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran como aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización”.

(P. Senge 1992: 11-12)

La formación está considerada como sinónimo de instrucción, educación, enseñanza; es concebida como “enseñanza gradual, lenta, dirigida a dar orientación gradual, lenta al que aprende y a encuadrar sus conocimientos según directivas bien planificadas, conforme con exigencias científicas (Alberto L. Merani, DDCC Pedagogía). La formación es el proceso que amplifica el aprendizaje y proporciona un contexto para el mismo en tres terrenos principales: conocimiento y cómo aplicarlo, la resolución de problemas es un ejemplo de esta clase de aprendizaje; el aprendizaje de habilidades y aprendizaje de valores y actitudes (Joseph O’connor y John Seymour, 1996: 31).

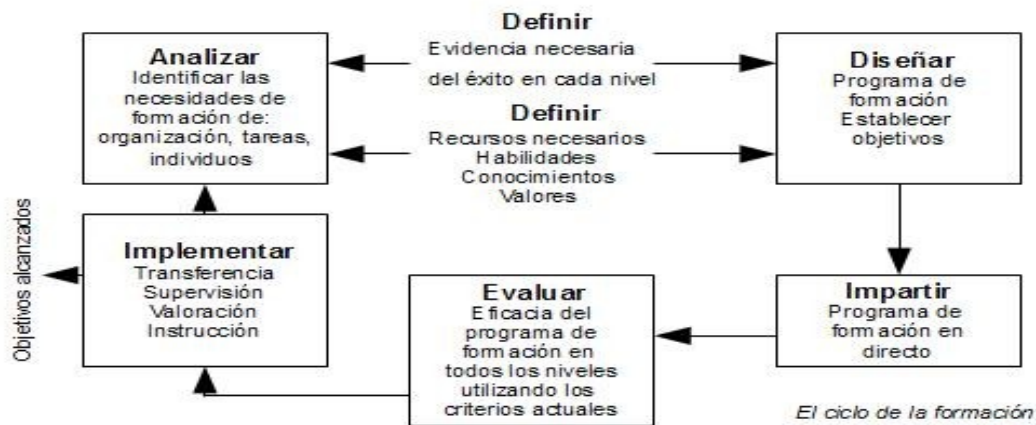
Cierto es que las prioridades que la realidad actual nos impone, hacen que desde SF-Intersindical sigamos relegando a un segundo plano algunas áreas de interés que se muestran primordiales, cada día más, para un funcionamiento colectivo, participativo y coherente de nuestro Sindicato como es la de Formación. Todas y todos constatamos ésta exigencia que por momentos recae en el mejor de los casos en varias personas para un número creciente de afiliadas y afiliados. Vamos del intentar dar respuestas al expediente disciplinario, a la intervención en seguridad en la circulación o en prevención y salud laboral, cuando no hacemos las veces de jurista e interpretamos textos legales. A su vez, es igualmente cierto que nuestro funcionamiento hace que siempre tengamos a mano a la compañera o al compañero capaz de ayudarnos, más avezado en una temática u otra.

Se antoja primordial la superación de ésta coyuntura, después de trece años de existencia. Y al igual que empezamos a apostar por crear áreas de interés entre nuestra afiliación que ya está en situación de jubilación, con su problemática e idiosincrasia específica; o el área de la mujer, que apunta a dar un paso cualitativo en éste nuestro 4º Congreso Federal, no lo es menos, superar el individualismo o el “personalismo más o menos voluntarista” para concebir nuestra actividad, tal y como se nos reclama en todas las ponencias, como una actividad colectiva, si queremos ser de otra manera. Ésta intuición que se refleja a lo largo de todas las ponencias también lo es en las áreas de la formación sindical o en áreas específicas como: organización, información y prensa, prevención, salud laboral y medio ambiente, formación, seguridad en la circulación, atención jurídica, mujer o jubilados, entre otros.

Los autores anteriores señalan la necesidad de “una organización en “aprendizaje permanente”, que es aquella que reconoce la importancia de las personas que la componen, fomenta su pleno desarrollo y crea un contexto en el que se puede aprender. Por su parte, Senge, en su obra “La Quinta Disciplina”, describe las cualidades de una organización; destaca el “arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje” y señala el ciclo de la formación que resume en:

1. Identificación de las necesidades de formación.
2. Establecer objetivos de formación en términos de las habilidades, valores y actitudes, conocimientos y recursos.
3. Diseñar la formación que satisfaga las necesidades y cumpla los objetivos.
4. Proceso de formación propiamente dicho.
5. Evaluación de la eficacia con que la formación ha cumplido sus objetivos y utilizar los objetivos para afinar el ciclo de formación.

En resumen, el cuadro siguiente muestra éste ciclo:



Dado lo imprescindible de la formación en el **aprendizaje permanente**; destacadas las cualidades de una organización **abierta al aprendizaje** y destacadas las principales **áreas de interés formativo**; así como, **establecido el ciclo de formación** que oriente el proceso, sólo basta definir el modelo y ponernos manos a la obra.

Desde nuestro modesto entendimiento consideramos un buen punto de partida el establecimiento de una formación a través de Programas. Su establecimiento, definición de las necesidades, de los objetivos (generales y concretos), de los criterios de evaluación, definida la secuencias, métodos didácticos, necesidades materiales y contenidos e implementado dicho Programa, han de permitir no sólo abordar las diversas temáticas señaladas con garantías sino establecer un análisis posterior y la necesaria retroalimentación (feed-back) que permita el ajuste del programa y su adecuación permanente.

Posiblemente así, lograremos establecer una impronta en nuestra actuación en los diferentes Comités y hacerlo con el esfuerzo colectivo de toda nuestra afiliación. No podemos quedarnos en la mera apreciación en el decir, sino que tenemos la obligación de hacer visible ésa impronta en el hacer y en el saber hacer.

Del 4º Congreso Federal sale el compromiso de abordar, de manera monográfica, cada una de éstas áreas de interés sindical, laboral, jurídico... y establecer los Programas de formación abierto, colectivo y permanente del Sindicato Ferroviario-Intersindical.