

YOUR TURN! **METODOLOGÍA DEL TALLER**

La **educación** es un instrumento clave para la construcción de los sindicatos. La educación sindical permite a los sindicatos y a los dirigentes convertir los (escasos) recursos de que disponen en el compromiso, el empeño, el activismo que necesitan para lograr el cambio que desean los miembros del personal de la educación así como el cambio que necesitan para incrementar su relevancia en la vida del profesorado.

La metodología de los talleres que se indican a continuación es la utilizada en tres formaciones de este tipo celebradas como parte del proyecto *"Your turn! El profesorado por la renovación sindical"* VS/2018/0368. Los talleres tenían por objeto facilitar los intercambios sobre los diferentes contextos en los que trabajan los sindicatos de la educación, las estrategias para desarrollar la organización del profesorado y el personal de la educación y aprovechar el poder colectivo de los sindicatos de la educación organizados a nivel europeo en el seno del CSEE para lograr el cambio en todos y cada uno de los contextos.

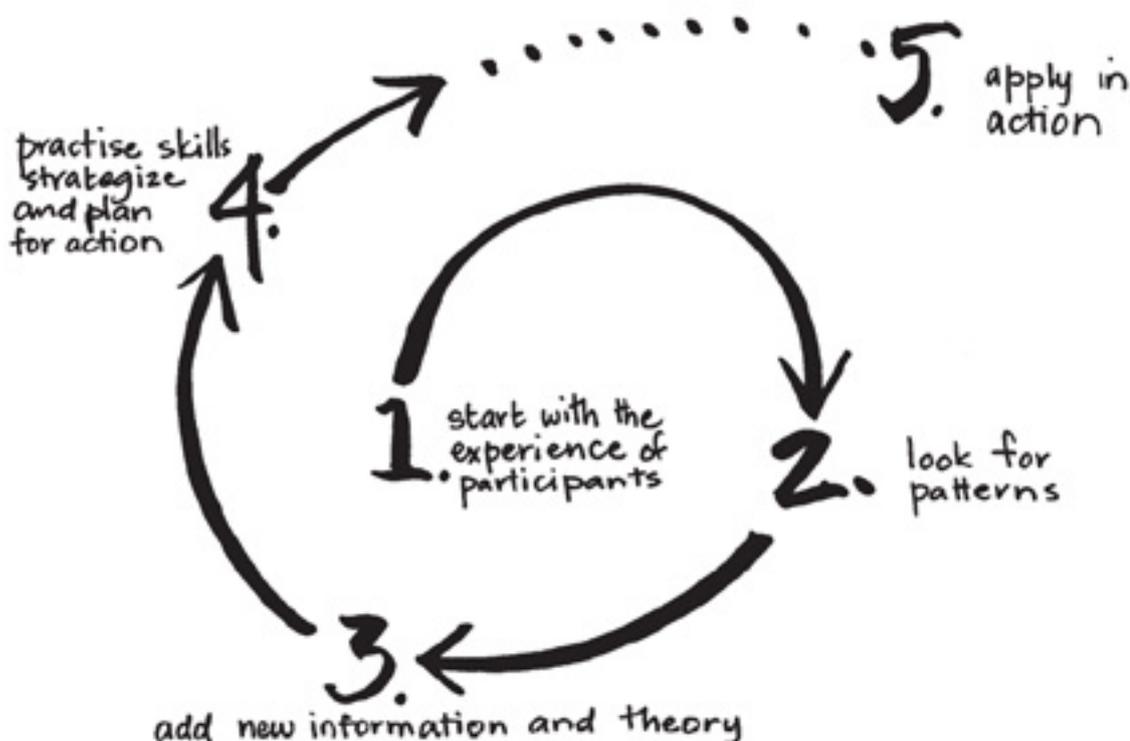
Estos métodos pueden reproducirse para las actividades sindicales y adaptarse a nivel europeo, nacional o local, mediante un diseño específico y contextualizado. Los programas educativos, que ayudan a crear aptitudes y capacidades en una dimensión colectiva, son otro instrumento al servicio de las acciones sindicales educativas y de la consecución de los objetivos con los que están comprometidos los dirigentes sindicales y las estructuras democráticas de los sindicatos. Evidentemente, los ejemplos que se ofrecen a continuación no pretenden interferir en los procesos de las organizaciones para identificar sus propias necesidades, contenidos y recursos de aprendizaje.

CONSTRUIR EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

El **marco** utilizado para diseñar el programa de los talleres de 2 días cada uno se conoce como "modelo en espiral". La espiral es una herramienta abocada a favorecer la reflexión y el análisis crítico, desarrollar la planificación y poner en práctica los principios, de tal manera que el análisis no sea pasivo.

Se le denomina así por las etapas que sigue:

1. **EXTRAER LA EXPERIENCIA DE LAS/LOS PARTICIPANTES**
2. **ANALIZAR UN TEMA Y ENCONTRAR PATRONES**
3. **AÑADIR NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TEORÍA**
4. **PASAR A LA ACCIÓN**
5. **EVALUAR**



1 Como se describe en Arnold Rick, Bev Burke, Carl James, D'Arcy Martin y Barb Thomas, *Educating for a Change*, Toronto: Doris Marshall Institute and Between the lines, 1991.

METODOLOGÍA DEL TALLER

Durante los dos días se realizaron **actividades específicas** que corresponden a determinados ciclos de la espiral. Estos tenían por objeto promover la participación y brindar a las/los participantes la oportunidad de escucharse unos a otros y crear un sentimiento de comunidad, así como favorecer su autorreflexión en relación con la capacidad organizacional.

Los talleres se dirigieron a aproximadamente 30 representantes de sindicatos de la educación de diferentes subregiones europeas.

Cada taller contó con la participación activa de al menos cuatro facilitadoras/es y dos expertas/os externas/os.

Los talleres contaron con un servicio de interpretación en varios idiomas (dos y/o tres) Por consiguiente, la metodología del taller ha sido puesta a prueba para trabajar con equipo de interpretación.

Teniendo en cuenta que los talleres fueron diseñados para representantes de los sindicatos de la educación, todas las actividades tenían por objeto reforzar y respetar los valores sindicales de inclusión y solidaridad. Por ello, se prestó especial atención a construir equidad en todas las actividades, asegurándose de incluir a todas y todos los presentes en la sala y a reflexionar de antemano sobre la forma de ofrecer a las/los participantes oportunidades para hablar y expresarse y eliminar todas las barreras que pudieran impedir la participación en pie de igualdad.

A. PROGRAMA DEL TALLER

Sesión	Metodología	Material	Duración
Introducción, acogida y objetivos	Introducción al taller y sus objetivos	PPT	5 min
		Sala plenaria	
Conocerse entre sí Objetivo: Identificar las expectativas de las/los participantes	Para romper el hielo: Presentación de los participantes Tiempo de preguntas sobre el tema del taller (respuesta en notas autoadhesivas)	Pregunta en PPT Notas autoadhesivas	30 min
		Sala plenaria	
Prever y anticipar el cambio: cambiar los sindicatos en tiempos difíciles Objetivo: Motivar a las/los participantes y establecer igualdad de condiciones en materia de conocimientos y una visión común de la naturaleza sistémica de los desafíos	Presentación de una/un experta/o sobre el futuro mundo del trabajo, el futuro de la educación Debate abierto: Brindar a las/los participantes la oportunidad de expresarse sobre cómo los desafíos subrayados atañen a sus países/ contexto Cada participante puede imaginar cómo ve producirse el cambio en su contexto dibujando una imagen y compartiendo el dibujo con el resto del grupo	PPT Hojas de papel en blanco Lápices	40 min 20 min
		Sala plenaria	

Sesión	Metodología	Material	Duración
<p>Evaluar y definir el contexto</p> <p>Objetivo: Aprovechar el conocimiento y la comprensión de las/los participantes de su propio contexto, experiencia, campo de acción y antecedentes. Reconocer y analizar los factores (internos, externos) y las variables sujetas a la capacidad de lograr cambios</p>	<p>Actividad 1: Evaluar y definir el contexto de nuestro trabajo - "qué determina la forma en hacemos las cosas" (véase más abajo)</p> <p>Actividad individual para empezar a explorar la complejidad de las experiencias y la relación entre los factores en evolución</p> <p>Debate abierto y recopilación de respuestas individuales: Dar a las/los participantes la oportunidad de expresarse sobre cómo los diferentes factores económicos, sociopolíticos, organizacionales y culturales se reflejan en la forma de trabajar del profesorado y la forma de funcionar de la organización</p>	<p>Hojas impresas de la actividad de mapeo en forma de respuestas múltiples</p> <p>Sala plenaria</p>	60 min
<p>Reaccionar a los desafíos</p> <p>Objetivo: Compartir las experiencias de las personas en cuanto a desafíos y acciones específicas emprendidas para afrontarlos.</p> <p>Construir un sentido de comunidad (aprender unos de otros, posiblemente identificar similitudes entre países)</p>	<p>Presentaciones de buenas prácticas basadas en las mismas 3 preguntas relevantes para identificar los patrones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué deseaba cambiar y qué era importante cambiar? • ¿Qué ha hecho su sindicato [objetivos, herramientas, aliados, etc.]? • ¿Cuáles fueron los principales desafíos encontrados en el proceso? • ¿Cuáles son las 3 enseñanzas aprendidas en el proceso? <p>La presentación estilo "entrevista rápida" permite a las/los participantes caminar alrededor de mesas predispuestas con presentadoras/es de buenas prácticas e interactuar de forma dinámica</p>	<p>PPT</p> <p>Material de comunicación y difusión (por ejemplo, folleto, vídeos, etc.)</p> <p>Sala plenaria</p>	90 min

Sesión	Metodología	Material	Duración
<p>Renovación sindical, ¿cómo debería ser?</p> <p>Objetivo: Identificar y analizar los problemas y desafíos del grupo, y sintetizar/encontrar patrones en diferentes contextos</p>	<p>Actividad 2: Juego de cartas e intercambio de ideas (véase más abajo)</p> <p>Divididos en grupos de trabajo, las/los participantes discuten los desafíos comunes/principales y las enseñanzas aprendidas a la luz de la presentación del estudio de caso, experiencias propias, contextos y tradiciones.</p> <p>Una/un facilitadora/or ayuda al análisis del grupo y al proceso de construcción del consenso</p> <p>Presentación de informes a la sesión plenaria: Informe de las/los participantes sobre los tres desafíos principales acordados por el grupo</p>	<p>Rotafolios</p> <p>Tarjetas que describen los desafíos para cada grupo de trabajo</p> <p>Marcadores y tachuelas azules</p> <p>3 salas de grupo</p>	90 min
<p>Estrategia para conservar su relevancia: de la evaluación a la planificación y la acción</p> <p>Objetivo: Identificar el impacto de las agendas mundiales a nivel de la vida diaria, construir el consenso sobre cómo afecta la situación mundial a los sindicatos de la educación en diferentes países con el fin de identificar las áreas de acción prioritarias.</p>	<p>Actividad 3: El embudo (véase más abajo)</p> <p>Utilizando los datos del ejercicio de evaluación, divididos en grupos de trabajo, las/los participantes discuten ideas similares planteadas por cuestiones originadas en el entorno más amplio que afectan al contexto local, a los miembros y a las prioridades organizacionales. Una/un facilitadora/or ayuda a identificar los vínculos entre los diferentes contextos y a construir un consenso sobre cuáles son las cuestiones/cuáles son/deberían ser las acciones</p> <p>Presentación de informes a la sesión plenaria: Las/los participantes presentan un informe sobre un conjunto de ámbitos prioritarios de preocupación y ámbitos clave de acción</p>	<p>Rotafolios en los que se indican los datos del ejercicio de mapeo (Actividad 1) y se agrupan de acuerdo con las similitudes encontradas</p> <p>Marcadores</p> <p>3 salas de grupo</p>	90 min

METODOLOGÍA DEL TALLER

Sesión	Metodología	Material	Duración
<p>Hacer que se produzca el cambio</p> <p>Objetivo: Añadir nueva información sobre la comprensión del desafío y compartir experiencias sobre los cambios en el interior y las transformaciones externas para un compromiso sostenible</p>	<p>Presentaciones de buenas prácticas de sindicatos de la educación que han participado en un proceso general de desarrollo de compromiso y activismo para renovar el sindicato</p> <p>Debate abierto: Dar a los participantes la oportunidad de compartir comentarios y hacer preguntas</p>	<p>PPT</p> <p>Sala plenaria</p>	<p>90 min</p>
<p>Comunicación sobre temas sindicales</p> <p>Objetivo: Puesta en red e intercambio de conocimientos para construir la capacidad colectiva</p> <p>Añadir nueva información y practicar nuevas competencias</p>	<p>Actividad 4: Comunicación</p> <p>En sesión plenaria, las/los participantes tienen la tarea de realizar ejercicios individuales para reflexionar sobre la propia comunicación interna y externa.</p> <p>Debate abierto: Brindar a las/los participantes la oportunidad de compartir ideas e identificar mensajes comunes en toda Europa.</p>	<p>Hojas de trabajo de ejercicio individual</p> <p>Sala plenaria</p>	<p>120 min</p>
<p>Evaluación</p> <p>Objetivo: Evaluar la satisfacción inmediata de las/los participantes con el propósito de aumentar la calidad del taller</p>	<p>Cuestionario de fin de actividad que abarca todos los diversos componentes del taller.</p>	<p>Formularios de evaluación impresos</p> <p>Sala plenaria</p>	<p>20 min</p>
<p>Seguimiento</p>	<p>El material se comparte con las/los participantes en las dos semanas siguientes al curso.</p>		

B. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

ACTIVIDAD 1: EVALUAR Y DEFINIR EL CONTEXTO DE NUESTRO TRABAJO

La actividad está diseñada para evaluar lo que influye en la forma en que las diferentes organizaciones trabajan y para reflexionar sobre las estructuras nacionales, las culturas, los planteamientos organizacionales, el lugar de trabajo y las culturas políticas, etc.

Se distribuye entre las/los participantes una “hoja de la actividad de mapeo” para suscitar la autorreflexión. Ninguno de los elementos presentados (respuestas múltiples y preguntas abiertas) requiere precisión estadística, sino más bien comentarios generales para iniciar la discusión.

Un debate plenario sigue al trabajo individual con la hoja de actividades de mapeo. Una/un facilitadora/or agrupa los patrones y sintetiza la discusión en un rotafolio organizado como se indica a continuación.

ACTIVIDAD 2: JUEGO DE CARTAS E INTERCAMBIO DE IDEAS

La actividad está diseñada para reflexionar sobre los elementos integrales de la renovación de los sindicatos de la educación que surgen de la investigación con el fin de encontrar similitudes y establecer una visión común a partir de múltiples experiencias presentadas como estudios de caso.

Se presentan a las/los participantes los [7 desafíos clave desarrollados](#) por N. Bascia y H. Stevenson, *Sindicalizar al personal docente: desarrollar la fuerza de la profesión*, 2017 incitándoles a reflexionar sobre:

- Qué tan importantes han sido históricamente estas cuestiones en su propio contexto;
- Qué tan importantes deberían ser estas cuestiones ahora.

Divididos en grupos de trabajo, se les pide que clasifiquen los 7 desafíos en orden de importancia y que reflexionen en particular en 2 de los 7 desafíos clave. Se ha distribuido antes un juego de cartas especialmente preparado, uno para cada desafío, a las/los facilitadoras/es de los grupos de trabajo. La/el facilitadora/or ayuda a entablar el debate pidiendo a las/los participantes reflexionar sobre:

- ¿Qué significa el desafío/problema seleccionado en su propio contexto
- Si se ha emprendido alguna acción sobre la cuestión
- Qué tuvo buenos resultados / no tan buenos resultados y qué enseñanzas dejó al respecto

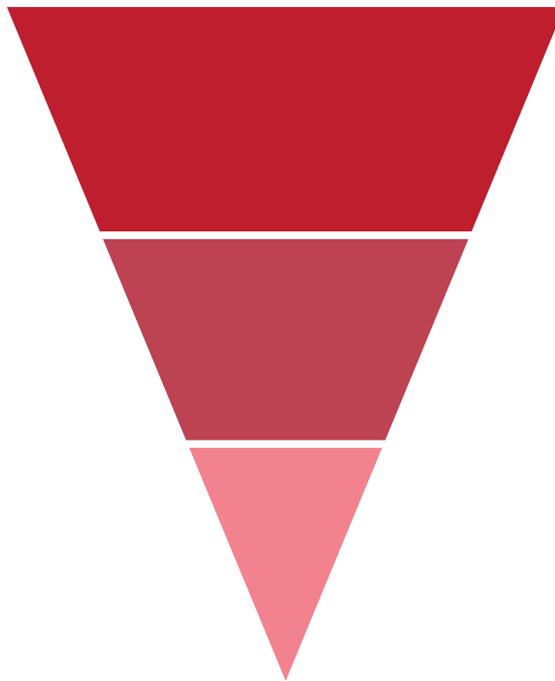
Para cada carta, se presenta un informe de síntesis del debate en el pleno

ACTIVIDAD 3: EL EMBUDOR²

La actividad tiene por objeto identificar patrones relativos al impacto que ejerce la agenda mundial a nivel de la vida diaria en diferentes países.

Partiendo de los datos sobre técnicas nacionales que afectan a la organización del trabajo del profesorado, previamente analizados y agrupados de la actividad 1 de "mapeo", las/los participantes deben dividirse en grupos de trabajo para reflexionar sobre:

- **Medios legislativos/políticos** utilizados para hacer cumplir la agenda educativa en los diferentes países, por ejemplo, se produjeron reformas de la educación y del mercado de trabajo o cambios en las disposiciones nacionales para la negociación colectiva, e identificar puntos en común;
- **Tres cuestiones críticas** que deben afrontarse conjuntamente, ya que afectan a la negociación colectiva nacional, las políticas públicas, los enfoques en materia de organización y el mundo del trabajo del profesorado en diferentes países por igual;
- **Tres acciones clave** que deben emprenderse como un movimiento europeo



En la reunión plenaria, cada grupo presenta un informe de síntesis de las 3 acciones clave.

-
-
-

² La actividad está adaptada de Bev Burke, Jojo Geronimo, D'Arcy Martin, Barb Thomas, Carol Wall, 'Education for Changing Unions', Between the Lines, 2002.

ACTIVIDAD 4: COMUNICACIÓN

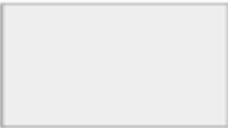
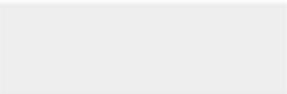
El objetivo de la actividad era dotar a las/los participantes de herramientas estratégicas de autorreflexión sobre sus propias capacidades y competencias de comunicación para abordar las necesidades, percepciones y actitudes de los grupos subrepresentados o del profesorado nuevo o joven que tienen más riesgos de abandonar la profesión prematuramente. La actividad fue realizada por una empresa de comunicación multimedia "Latte Creative" y ayudó a identificar las lagunas estructurales y las necesidades para mejorar la comunicación externa y erradicar los estereotipos, la comunicación interna y la comunicación transnacional para la creación de redes.

Se encomienda a las/los participantes una serie de ejercicios, uno de los cuales es el "crear un personaje". El personaje es una persona imaginaria a la que necesitas llegar y convencer para que participe en el sindicato.

- Nombre, edad, sexo
- Organización, puesto de trabajo
- Nivel de conocimiento sobre el sindicato
- ¿Qué quieren de los sindicatos?
- ¿Simpatizante de los sindicatos? ¿por qué?
- ¿Qué tipo de información/argumentos persuaden a esta persona?

Se pide a los participantes que rellenen el siguiente formulario y compartan sus ideas con el grupo.

Figura 1: Herramienta de formación elaborada por Latte Creative para los talleres del estudio "Your Turn! El profesorado por la renovación sindical"

	Name	Age	Location
	Job title		
"This is a quote"	NEEDS	FRUSTRATIONS	
			
Channel			

Digitalization level			

Nota: Este anexo tiene por objeto ofrecer una visión general del programa de talleres utilizado en el contexto de la ejecución del proyecto. De ninguna manera tiene como finalidad cubrir todos los aspectos educativos y pedagógicos integrados en las prácticas y materiales de educación y formación de los sindicatos de la educación.

ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

