

◆ Evolución de un aula de educación de adultos en los Astilleros Españoles, factoría de Sevilla

M.^a del Rocío Cruz y Díaz
Universidad de Huelva

INTRODUCCIÓN

La continuada labor desempeñada por el investigador le ha llevado a plantear un estudio analítico sobre el recorrido de la experiencia desde su puesta en marcha durante el curso 1993/94, hasta su cierre en 1996/97 así como planteamientos alternativos de formación permanente.

El informe presentado, pretende hacer reflexionar al lector sobre el proceso de formación en la factoría. Se acerca puntualmente a datos que nos ayudan a exhibir la historia, el contexto, las características físicas y organizativas del centro y del aula, la metodología y las actividades realizadas durante su puesta en marcha y desarrollo, así como los factores que pueden haber influido en su cierre. La creación del aula se fundamentó en el principio de la "formación integral". Para alcanzarlo, y según el proyecto general de formación, era necesario completar la "formación laboral" que ya se estaba realizando con una "formación personal" que abarcara las diferentes necesidades de desarrollo personal en los trabajadores. De esta forma se pone en marcha el aula. Su continuidad resulta más o menos estable durante los cursos 1994/95 y 1995/96, con las alteraciones que provoca formar parte de una empresa en peligro de subsistir, industria de carácter público que pretende ser privatizada y personas que ven peligrar día a día su puesto de trabajo.

Este contexto, entre otros factores, ha llevado al cierre del aula a finales del 1996 y a plantear nuevas actividades durante el curso 1996/97. El objetivo principal era hacer polivalentes a los operarios dentro del marco de la reconversión industrial pretendiendo alcanzar una integración real de los principios que incluye la concepción técnica de la educación de adultos: instruccional, relación personal y ocupacional.

El estudio no desea delimitar ningún problema de investigación. La creación o disolución del aula no es un problema en si mismo, forma parte de la evolución de

un proceso formativo al que pretendemos ayudar a encontrar una continuidad analizando, con nuestro trabajo, los diferentes factores que hayan podido afectar en esta experiencia.

LA EMPRESA COMO ÁMBITO DE FORMACIÓN

En la sociedad en que vivimos la «educación» es un importante predictor del éxito ocupacional. La sociedad industrial se desarrolla a través de la aplicación de los avances científicos a las nuevas formas de tecnología. Como resultado cambian los requisitos educativos necesarios para acceder al empleo repercutiendo en la calidad y variedad «formativa» que las personas necesitan adquirir. Autores como Marín, (1984); Ubeda, (1991); Gelpi, (1990, 1995), han abordado estas temáticas.

La experiencia esbozada argumenta a favor de un sistema de formación ocupacional más flexible, descentralizado, permeable a los agentes sociales y económicos y, eficaz para alcanzar objetivos concretos. En estos momentos, y según Fernández (1992), está apareciendo un nuevo concepto de la "pedagogía de la empresa", caracterizada por la integración de la formación general en el ámbito laboral dentro del *plan estratégico* de la empresa. Se pretende, por tanto, entender la formación como un elemento más de la organización empresarial adscritas a las denominadas inversiones «inmateriales o intelectuales», que vayan a completar la formación profesional dedicada a dicha ocupación. Conseguir una buena formación -desde los titulados superiores y directivos hasta los operarios- es garantizar una mayor competitividad de sus productos y como consecuencia directa garantizar también su futuro. Es por ello, que la formación en la empresa ha de ir más allá de un mero adoctrinamiento relativo al desempeño del trabajo, se ha de perseguir una formación integral que posibilite al trabajador realizarse como persona. Como en todo proceso de formación o educación, creemos imprescindible la presencia de especialistas multidisciplinares para el desempeño de tareas formativas -profesorado de educación de adultos, técnicos de formación, pedagogos...- que planifiquen y conduzcan a buen fin dichas actividades.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA FORMACIÓN EN ASTILLEROS SEVILLA

Hacia el año 1944 la empresa nacional Elcano pone en marcha una factoría de astilleros en la ciudad de Sevilla. Su creación provocó la industrialización de una zona eminentemente agrícola sin profesionales del sector naval. He aquí la primera actividad formativa ya que para solventar este problema, adoptaron medidas tales como importar personal cualificado de otras regiones con tradición en la construcción naval y ofertar formación acelerada.

La formación inicial podemos dividirla en dos períodos: *i) de 1.954 a 1.959*, etapa en la que Elcano contacta con el R.B.B., firma especializada en formación acelerada. Supuso el entrenamiento de un ingeniero de formación y un ayudante durante tres meses. Se acondicionó una escuela, donde se impartieron las especialidades de soldador y montador de aceros, tubero de hierro, calafetes, etc. y un campo

de formación para llevar a cabo ejercicios prácticos en gradas. ii) de 1.961 a 1.964 se incorpora personal especializado de otras fábricas. En 1962 se llegaron a formar 578 nuevos operarios. Este número se incrementó en 1963 alcanzando un total de 977. Hacia 1964 aumenta la plantilla por el sistema de becas, entraban los jóvenes en la Universidad Laboral para más tarde pasar a la escuela de la Trinidad, donde cursarían durante tres años estudios de oficialía en cualquier rama. Desde que empezaban a estudiar, formaban parte de la plantilla con categoría de aprendices. Al cumplir los 18 años pasaban a ser operarios y auxiliares. Este método fue empleado hasta principios de los 80', a partir de este momento las personas que se incorporaban a la factoría consumían períodos de doce meses de prueba. Concluido ese tiempo pasaban a contrato fijo con la categoría de oficial de tercera. Se mantiene el sistema hasta 1993 cuando no se incorpora nadie más, excepción hecha de las contrataciones durante el período de reconversión. Por todos es conocida la crisis que sufrió la empresa durante el año 1995, crisis que se hizo notar de modo especial en las factorías de Cádiz, Sevilla y Puerto Real. Tras las intensas movilizaciones protagonizadas por los trabajadores de connotaciones violentas en determinados casos como las de Puerto Real y Cádiz, se consiguió que no cerrasen sus puertas y continuasen su producción. De 690 trabajadores en nómina se pasó tras la reconversión a unas 521 personas. Actualmente, hay cierto desánimo en la plantilla ya que si en 1998 la empresa no es rentable se cierra. Pero pese a esto el clima es cordial y de esperanza puesta en el futuro.

EL AULA DE ADULTOS EN ASTILLEROS

A raíz de una propuesta lanzada en 1992 por el responsable de formación del sindicato CCOO se pone en marcha un estudio de las necesidades formativas que presentaba la factoría. Fruto de ese estudio sería la implantación del aula. Esta comenzó su andadura el año académico 1993-94 realizándose en primer lugar una campaña de captación bajo las siguientes pautas de actuación: toma de contacto con las entidades sociales de la empresa; publicación de artículos en la *Gaceta T.Q.C.* (revista informativa interna sobre calidad), donde se relacionan las distintas actividades que ofertaba el aula; diseño y distribución de carteles; elaboración de folletos propagandísticos e información personalizada.

La formación que se imparte es de carácter instrumental. Los niveles académicos establecidos fueron: no alfabetizados, neolectores, graduados y posgraduados. El objetivo principal era *desarrollar la educación de adultos dentro del ámbito empresarial*. El curso se estructuró en dos grandes áreas: "formación instrumental", adecuada al nivel académico de cada grupo y formación orientada hacia el "desarrollo personal". Los contenidos se ajustaron a las necesidades de los alumnos adaptando el currículum de educación de adultos. La realización del curso permitía optar a la prueba de obtención del graduado escolar y ofrecía la preparación para la prueba libre de FP1 rama metal.

La metodología estuvo basada en la investigación-acción participativa y el constructivismo, se pretendió fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas y

recursos partiendo de necesidades, valores..., que permitieran la aplicación de los conocimientos obtenidos a situaciones diversas tanto de carácter laboral como extralaboral. Las acciones formativas tuvieron lugar en la misma factoría, por lo que además del aula, el puesto de trabajo en sí mismo resultó un recurso didáctico muy importante. Los resultados fueron valorados por todos los implicados de forma muy positiva. La profesora calificaba de muy bueno el proceso educativo llevado a cabo, no sin criticar ciertos inconvenientes, como el hecho de que en ocasiones coincidieran los cursos del plan de formación de la empresa con el horario de clases. Tampoco debemos olvidar que los alumnos tienen unas características muy especiales, son personas que tras una dura jornada de trabajo se incorporan al aula. Uno de los acontecimientos más importantes del curso fue la firma del Convenio de Colaboración entre la Consejería de Educación y Ciencia y Astilleros Españoles, Factoría de Sevilla, convenio que favorecería el afianzamiento del aula.

El objetivo fundamental del *Curso 1994-95* fue consolidar el aula en la factoría. Año marcado por el "40 Aniversario de la Primera Botadura" estableció como empeño prioritario la realización de una semana cultural que lo conmemorara. Entre otras, las actividades y principios actuacionales consistieron en: dirigir una nueva campaña de captación hacia el sector con mayores dificultades y menor nivel de instrucción; completar la biblioteca del aula; programar y realizar actividades extraescolares y de animación sociocultural; visitas al patrimonio artístico de la ciudad; recoger información sobre alternativas educativas al graduado escolar (F.P. metal); continuar con los talleres de informática, e inglés y organizar las "I Jornadas de intercambio de experiencias entre los formadores del astillero y los profesores de educación de adultos". El grupo se mantuvo en iguales condiciones por decisión unánime de no hacer entrega el primer año de ningún título de graduado escolar.

Durante el *curso 1995/96* empezó a vislumbrarse falta de asistencia a clase, por lo que habría de replantearse su funcionamiento. El objetivo se hizo más ambicioso, pretendía desarrollar las bases de una actuación educativa superior al graduado escolar. Actuación dirigida hacia clases preparatorias para la obtención del título de FP2 rama metal y las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años. Periodo especialmente dificultoso por las alteraciones que los empleados sufrían a causa de la reconversión laboral con jubilaciones anticipadas y despidos, paralelos a las actuaciones reivindicativas convocadas por los sindicatos y comité de empresa. Las clases pasaron a ser semipresenciales. El balance fue considerado positivo en lo que respecta al desarrollo interno del aula -se dieron seis títulos de graduado escolar-, pero negativo en cuanto a la consecución de su integración en el plan formativo del astillero.

Respecto a la situación actual, en septiembre del 1996 se informó a la profesora que no se presentase en la factoría ya que el convenio firmado con la Delegación de Educación y Ciencia en 1993 había sido anulado.

Durante el curso 1996/97 tras la demanda de un grupo numeroso de empleados inducidos por una reconversión laboral para mandos intermedios a corto

plazo, se firma un acuerdo donde la Junta de Andalucía se compromete a enviar un profesor de educación de adultos con una jornada muy reducida. Se encargaría de las clases preparatorias al acceso a la universidad.

CREACIÓN DE UN CENTRO CULTURAL

Propiciado por la desaparición casi total de las actividades dedicadas a la educación básica, los grupos creados para la preparación de la prueba de madurez de FP1, junto a un grupo de trabajadores de la industria auxiliar, personas relacionadas con la formación en la empresa, y el jefe del departamento como eje principal de coordinación, reflexionaron sobre el significado de un proceso formativo permanente en la factoría.

De ahí nace la propuesta de un "*Centro Cultural*" articulador de las actividades: del servicio de educación de adultos de la Junta de Andalucía, de la sección de formación y desarrollo del astillero Sevilla y de las instituciones u organizaciones en las que se organizan y representan los trabajadores (sindicatos, grupo de empresa, y caja de previsión). El centro elaboraría un programa anual de actividades culturales, educativas, formativas y de ocio, sustentado en cada una de las organizaciones e instituciones. Su oferta incluiría actividades de formación básica organizadas por el aula y la sección de formación (preparación del graduado escolar, pruebas FP1, informática, inglés...), así como un conjunto de actividades formativas, culturales, y de ocio (talleres artísticos y artesanales, cursillos variados, conferencias, exposiciones, visitas y excursiones...). El servicio de educación de adultos y la sección de formación y desarrollo darían soporte organizativo, logístico y captarían fondos y recursos -sin excluir la posibilidad de que las instituciones puedan aportar recursos propios- a las actividades del "*Centro Cultural*".

Las acciones del aula y de la sección de formación, podrían consistir en propuestas flexibles de módulos/asignaturas sueltas, que combinadas entre sí darían lugar mediante un sistema "crediticio" a la obtención de titulaciones académicas. Esta propuesta sería flexible e independiente en sí misma. El proceso consistiría en la presentación de la propuesta en una reunión conjunta de los representantes de cada una de las organizaciones implicadas, debate interno, acuerdo y constitución del ente gestor, si procede. En definitiva, ésta pretende conectar con los intereses de desarrollo personal de los trabajadores del astillero, con la convicción de que ello redundaría en la construcción de un proyecto de empresa como organización que tiene la misión de crear riqueza económica, humana y cultural para sus miembros.

EXPOSICIÓN DE FACTORES Y PROPUESTAS DE FORMACIÓN

El seguimiento del proceso formativo determina una serie de aspectos que consideramos importante remarcar. El jefe del departamento de formación es el pilar de contención de una iniciativa determinada por su filosofía de vida, vinculación afectiva e intereses personales. La puesta en marcha del aula fue muy similar al del resto de centros de educación de adultos que conocemos, lo más importante, era

hacer llegar la información suficiente y captar al personal interesado. Debemos incidir, por otro lado, en el alto grado de colaboración y trabajo en común desarrollado por la empresa, el aula y determinados miembros de la Delegación de Educación.

De entre los factores que a juicio de los implicados y del propio investigador han podido ser relevantes en la disolución del aula debemos distinguir entre los "intrínsecos al aula": *i)* dificultad de asistencia regularizada al aula; *ii)* inadaptación de la metodología a las necesidades e intereses de los alumnos; *iii)* dura jornada de trabajo previa a las clases; *iv)* los alumnos más motivados por acceder al graduado escolar terminaron sus cursos y no se produjo el reemplazo entre estas personas; *v)* la oferta del aula no se adecuaba a la demanda de los trabajadores; *vi)* falta de niveles de formación superiores que cubrieran otras expectativas, y los marcados exteriormente de "carácter extrínseco": *i)* política de privatización, inestabilidad laboral; *ii)* recortes de gastos en la empresa; *iii)* recortes en el Ministerio; *iv)* cambio de ministros, consejeros y delegados. Ruptura de programas y convenios en Educación; *v)* choque de intereses formativos entre el centro y la empresa... Al discutir la posible continuidad del aula en la factoría podemos señalar que es importante plantear un proyecto de plena integración entre el programa del aula y el plan general formativo de la empresa, facilitando cursos de carácter básico -corto plazo-, que otorgaran diplomas homologados por el Ministerio de Educación y Ciencia y que acreditaran para la consecución y mantenimiento del empleo.

CONSIDERACIONES

El aula de educación de adultos nació como respuesta a una necesidad objetiva de elevar los niveles educativos de los trabajadores de la plantilla que, por razones históricas arrastraban un importantísimo déficit de carácter académico, limitando las posibilidades de evolución y adaptación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos que se estaban produciendo en la factoría. En los dos primeros años se consiguió conectar con un grupo de hombres y mujeres especialmente motivados que nos hizo albergar las esperanzas de la consolidación del aula, frente a la opinión de quienes sostenían que pasado algún tiempo, y conseguidos los diplomas de graduado escolar por ese grupo de trabajadores, la experiencia del aula se agotaría. La realidad parece dar la razón a la primera postura, y ello nos invita a la reflexión y análisis. Pero tras esa "ligera" depresión de ánimo, surge la reflexión sobre aquellos elementos más exitosos de las actividades que en el entorno del aula se han dado en este período: *i)* éxito de la exposición de la I Semana Cultural organizada por el aula y la sección de formación; *ii)* éxito de las I Jornadas de Comunicación e Intercambio de Experiencias (sesiones participativas y abiertas de reflexión en torno a la educación y formación); *iii)* éxito de los cursos de inglés e informática para operarios; *iv)* numerosas consultas y sugerencias de los trabajadores acerca de cuestiones de desarrollo académico, educativo y personal; *v)* aceptable éxito en actividades culturales de ocio, visitas monumentales, excursiones y ciclos de conferencias...

Todos estos factores son motivo más que suficientes para plantearnos la continuidad de las actividades de desarrollo educativo y cultural en la factoría, pero también para reformular su presentación, contenidos y funcionamiento a la luz de los puntos débiles y fuertes analizados, siempre es verdad, bajo la condicionante sombra de un futuro incierto que otorga aun más valor a esta lucha por desarrollar unos principios formativos globalizadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEBILLO MARÍN, M.(1984): *La formación para el trabajo*. I Jornadas de Alfabetización. Madrid.
- ANTÚNEZ, S.(1991): "La Formación Inicial y Permanente". *Cuadernos de Pedagogía*, nº 189:12-15.
- CRUZ DÍAZ, M.R. (1996/97): *Reflexiones sobre un Aula de Adultos, Astilleros Españoles Factoría de Sevilla*. En prensa.
- FERNÁNDEZ, C. y SALINERO, M. (1992): "La nueva pedagogía de la empresa". *Bordón*, vol. 45, nº 4.
- FERRÁNDEZ, A. (1992): *La formación ocupacional:realidad y perspectivas*. Madrid: Diagrama.
- GELPI, E. (1995): *Trabajo, Educación y Cultura*. Valencia: Nau Llibres.
- GELPI, E. (1990): *Educación Permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*. Madrid: Popular.
- LUCIO-VILLEGAS RAMOS, E. (1993): *La investigación participativa en la educación de personas adultas*. CAPP/SPS/Kronos.
- MARTÍN IBÁÑEZ, R. (1973): "Educación y trabajo. La concepción de la Unesco". *Herramientas*, Año V. vol III, nº 27:6-8.
- R.B.B. (1956): *Manual de Formación Acelerada. (Método R.B.B.)*. Astilleros Españoles, Factoría de Sevilla. Dpto. Formación de Personal.
- ZUFIAURRE, B. (1995): "Educación, sistema productivo y postindustrialización". *Cuadernos de Pedagogía*, nº 232.