

PROCESOS FORMATIVOS Y EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO¹

Formative processes and education for the change

Esther DOMENECH LLORENTE
Observatorio de Cooperación al Desarrollo
Universidad de Valladolid

RESUMEN

La Educación es un poderoso instrumento para leer, interpretar y actuar sobre la realidad. Si a esta educación le añadimos el prisma desde el cual enfocar la mirada: la justicia, el respeto de los derechos humanos y a la dignidad de todas las personas y los pueblos, la equidad entre mujeres y hombres, la aceptación del valor de la diversidad..., y las ONGD, Universidades y otras organizaciones comprometidas con la Cooperación Internacional, apuestan por los procesos formativos como un medio para formar de manera crítica, solidaria y propositiva, se podrá lograr poner un eslabón más para el cambio, bien sea formando a personas que van a trabajar sobre el terreno a través de proyectos de cooperación, o que van a centrar su actuación en trabajo de incidencia política en el propio país. Para ambas, la Formación con mayúsculas, o más bien, la formación entendida como un proceso formativo, es la asignatura básica de partida.

Palabras Clave: Conciencia social, Cooperación; Educación para el Desarrollo; Estrategias para el cambio; Formación / Proceso formativo; Movilización.

ABSTRACT

Education is a powerful instrument to read, interpret and act upon reality. If to education we add a perspective from which to focus our look: justice, respect of human rights and dignity of all people and cultures, equity between women and men, acceptance of diversity... and the N-GOD, Universities and other organizations engaged with International Cooperation, will bet for formative processes as a means of educating in a critical, supportive and propositional way, it will be possible to put a new step for the change, either educating people who will work on the field through projects for cooperation, or people who will focus their work on political influence in their own country. For both, the Education with a capital letter, understood as a formative process, is the main starting point

Key Words: Social conscience, cooperation, education for development; Strategies for a change; formative process; mobilization

¹ Recibido el 19 de enero de 2011, aceptado el 3 de junio de 2011.

A MODO DE INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años ha adquirido mayor fuerza la necesidad de formación específica para quienes se acercan al mundo de la cooperación y la solidaridad, sobre todo si este acercamiento conlleva trabajar “*en el terreno*”.

Si bien constatar la importancia que tiene la formación específica implica un gran avance respecto a la dinámica anterior, que partía de “la buena voluntad” y la “disponibilidad personal” como requisitos para ser considerada la actuación de una persona voluntaria, también es cierto que la formación que hoy se precisa por parte de diferentes ONGs y la que se ofrece desde diferentes instituciones, universidades, organizaciones, centros de formación *on line*, etc., es muy diversa, tanto en lo que se refiere a la duración como al planteamiento general del proceso formativo, metodología de trabajo, exigencia al alumnado...

En consecuencia, existe un amplio abanico de propuestas formativas en cooperación al desarrollo que van desde la corta duración (entre las 4 y las 30 horas) y el ofrecimiento de una panorámica general introductoria, hasta aquellas que suponen uno o dos años de estudios, alto grado de especialización temática, etc. En ambas propuestas, las modalidades formativas pueden ser diversas (taller intensivo, curso-taller, curso semi-presencial, exclusivamente virtual, etc.).

Por otro lado, las universidades españolas cuentan en su oferta educativa con la presencia de cursos de Posgrado y Master en ámbitos relacionados con Cooperación al Desarrollo, Ayuda Humanitaria, Educación para el Desarrollo². Igualmente, Centros de Investigación e Institutos universitarios, tienen entre sus principales líneas de trabajo la oferta de formación en la amplia temática de la Cooperación al Desarrollo y los Derechos Humanos.

En este amplio universo, hay algunas experiencias que, aún siendo minoritarias, han marcado camino por la época en que se iniciaron o por la temática, metodología y contenidos abordados. Frente a las opciones “generalistas”, estas propuestas buscan generar un recorrido formativo en el marco de una organización concreta, con unos objetivos y métodos de trabajo específicos y que actúa sobre un determinado territorio.

No es raro que tales experiencias estén vinculadas con la Educación para el Desarrollo (EpD), concebida en un principio como forma de acompañamiento a las actividades que las ONGD realizaban en la búsqueda de fondos para los proyectos de cooperación, mediante la información y difusión de las actividades de las ONGs, que ha ido evolucionando en el transcurso de los años, al igual que ha evolucionado la forma de “mirar” la cooperación, hasta el momento actual, en que la EpD pretende promover cambios en las percepciones que nuestras sociedades tienen de otras culturas y modelos de desarrollo (Argibay y Celorio,

² Para ver la oferta en Posgrados de las diferentes universidades ver la web del OCUD: http://www.ocud.es/es/Formacion-Preinscripciones_Postgrados_2010

2005), y para ello requiere de un proceso de conocimiento y capacidad de análisis que posibilite las herramientas y estrategias necesarias para definir actuaciones que contribuyan al cambio en aras de la justicia.

En el presente artículo y a partir de éstas se va a describir la experiencia formativa que se lleva a cabo desde Brigadas Internacionales de Paz. Se presentan los rasgos característicos de su proceso formativo que parte de concebir la formación como una estrategia que facilita el análisis crítico de la realidad lo que, a su vez, posibilita una actuación coherente y responsable de las personas formadas, tanto para su actividad sobre el terreno o como para la movilización en su espacio vital.

La autora de este artículo se centra en la formación de Brigadas Internacionales de Paz por haber sido voluntaria de la organización y haber formado parte del grupo de personas encargadas en uno u otro momento del debate y de las propuestas educativas dirigidas a las personas voluntarias de PBI.

2. EL VALOR DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO PARA LA FORMACIÓN EN COOPERACIÓN

Cuando en 1974 la UNESCO invitó a los Estados y otras entidades responsables de políticas y actividades educativas a considerar la educación como un medio para contribuir a solucionar los problemas fundamentales que condicionan la supervivencia y el bienestar de la humanidad —desigualdad, injusticia, relaciones internacionales basadas en el uso de la fuerza—, se abrió la oportunidad de vincular la actuación educativa con propuestas para el cambio, siendo la educación un instrumento para la lectura de la realidad desde el prisma de la justicia, el respeto de los derechos humanos, la diversidad y la dignidad de las personas y los pueblos que habitan en este mundo (UNESCO, 1974).

Si bien es cierto que en origen, la educación para el desarrollo se vincula estrechamente al mundo de la cooperación sirviendo fundamentalmente como medio de divulgar la realidad de los países donde trabajaban las personas cooperantes en esos momentos (años 60 y 70) y buscando, asimismo, la recaudación de fondos, también es cierto que en ese tiempo se comienza a contemplar la necesidad de capacitar a los agentes sobre el terreno, capacitación básicamente técnica, que respondía al concepto de desarrollo que imperaba en esos años y que partía del supuesto que el desarrollo tecnológico generaba el progreso de una sociedad.

En la década de los 70 se produce un cambio significativo en la forma de entender la EpD. En estos años se suceden una serie de hechos que convulsionan el modo de pensar de las poblaciones del llamado Primer y Tercer Mundo, siendo la aparición de movimientos revolucionarios y de liberación, en países del cono sur, y la guerra de Vietnam dos de los hechos más importantes.

Se comienza a poner en cuestión el modelo de desarrollo imperante y se abren paso otras concepciones. Estas nuevas visiones denuncian el agotamiento de los recursos naturales propios de una parte del mundo en beneficio de la otra parte, impidiendo así el desarrollo económico y con él, el fin de la pobreza y el hambre. El concepto “modelo de desarrollo alternativo” se abre espacio articulando la necesidad de gestionar los recursos naturales con el concepto de desarrollo sostenible y, para ello, se ve la necesidad de que sean los pueblos del cono sur quienes se conviertan en protagonistas de sus políticas y la gestión de sus recursos, frente a la invasión del mundo occidental.

En este escenario, la EpD se convierte en el arma de denuncia de las ONGD y en el vehículo de acercamiento de las luchas populares y guerrilleras a las sociedades del Norte. Ya no basta con informar sobre lo que ocurre en otros lugares del mundo. Se ve la necesidad de comprender las causas de esas realidades tan distintas y tan dramáticas. Es preciso entender los mecanismos que determinan el desarrollo y el subdesarrollo en el mundo y, a través de la modalidad de las Campañas, las Organizaciones No Gubernamentales denuncian la responsabilidad que tienen los países del Norte de la situación de desventaja y expolio del Sur.

En la década de los 80 se comienza a hablar de interdependencia, de la absoluta conexión entre la riqueza del Norte y la pobreza del Sur. Se habla de la brecha que separa ambas realidades, brecha que se va ampliando y se comienza a utilizar el término “aldea global” para hacer referencia a la estrecha relación entre las distintas realidades del mundo.

El concepto globalización implica un análisis en el que el círculo formado por el ciclo *producción de bienes – consumismo – problemas ecológicos – pobreza*, constituye una de las interrelaciones más sujeta a crítica de los últimos años, poniendo en cuestionamiento el modelo de desarrollo del Norte. En este análisis interdependiente se incorporan los aspectos económicos y aquellos que tienen que ver con la desigualdad por cuestión de género, la actuación en el medioambiente, la violación de DDHH, la carrera (y el negocio) armamentista, la mirada eurocéntrica frente a la diversidad y riqueza cultural, etc.

En la década de los 90 se refuerza la idea de que la educación tenga como otro de sus fundamentos, además del aprendizaje conceptual, la promoción y fomento de valores como el respeto, la tolerancia, la convivencia pacífica, el análisis de la realidad (local e internacional) y desde esta óptica, la EpD sirve para llevar a cabo este nuevo ámbito de aprendizaje que comienza a incorporarse dentro del bagaje de la educación formal.

Desde que se comienza a hablar de Educación para el Desarrollo hasta el momento actual, se han ido definiendo los rasgos que identifican y caracterizan a la EpD (Ortega, 2007).

- Es una educación que, desde una perspectiva interdisciplinar, intenta relacionar lo local con lo global resaltando el carácter interdependiente de ambas dimensiones.
- Es una educación que insiste en las interconexiones entre pasado, presente y futuro. Se pretende, así, aumentar el conocimiento sobre la realidad del Sur y la realidad del Norte, facilitando que las personas puedan conocer las fuerzas económicas, sociales y políticas que explican y provocan la existencia de la pobreza, la desigualdad, la opresión y condicionan nuestras vidas como individuos pertenecientes a cualquier cultura del planeta. De esta manera, se promueve la comprensión global, la formación de la persona, y el compromiso en la acción participativa (pensar globalmente, actuar localmente).
- Es una educación integral, que forma en conocimientos, habilidades, valores y actitudes. Sus prácticas pedagógicas son participativas y experienciales, promueven la adquisición socioconstructivista de un conocimiento significativo, fomentan habilidades cooperativas y promueven prácticas verdaderamente democráticas.
- Es una educación que conduce a la ciudadanía políticamente alerta en lo local y en lo global.
- Es una educación, pues, que expone los intereses, contradicciones y conflictos de los discursos económicos, sociales, científicos, políticos, culturales y éticos relacionados con el desarrollo y busca el compromiso y la acción para favorecer el desarrollo humano sostenible desde la dimensión individual, local e internacional.
- Es una educación en valores, que toma los valores morales presentes en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como horizonte axiológico. Está basada en la razón dialógica, el respeto y la aceptación de la diferencia y el principio de alteridad. Mediante este proceso educativo se desarrollan valores, actitudes y destrezas que incrementan la autoestima de las personas, y las capacita para ser más responsables de sus actos; favorece la creación de una ciudadanía éticamente solidaria, consciente de que sus decisiones afectan a sus propias vidas y también a las de los demás.

Con todo este bagaje de la EpD los procesos de formación utilizados desde las organizaciones no gubernamentales, van a nutrirse para formular sus espacios de sensibilización, incidencia política y movilización social, y lo van a hacer, como se expresó al inicio, con una amplia gama de “oferta” formativa que, generalmente, incluye un conocimiento básico de la cooperación así como del país de destino y de la actuación de la ONGD sobre el terreno, con el fin de

facilitar la participación puntual de la persona voluntaria en el proyecto de la organización.

Un aspecto básico que debería marcar la diferencia respecto a la duración, temario, metodología de abordaje educativo, formación del personal docente, entre otros aspectos, tendría que ser el mismo objetivo que esta formación persigue; no es posible plantear un mismo modelo formativo para personas que se van a implicar en una actividad de cooperación “*en el terreno*”, que para quienes van a desempeñar otras actividades de cooperación que no suponen este aspecto concreto.

No se puede banalizar la formación, y con ella la necesidad de un conocimiento y un trabajo profesional bien hecho, junto a una manera de hacer y de relacionarse coherente con los principios de respeto, equidad y relación entre iguales. Es imprescindible recuperar la idea de que la formación dirigida a quienes van a trabajar sobre el terreno debe incluir con el mismo nivel de rigurosidad los aspectos concernientes a conocimientos (del país, económicos, políticos, relaciones Norte – Sur, de las entidades contrapartes, poblaciones con quienes se va a trabajar, etc.), y los relativos a relaciones, actitudes, valores, visión de la cooperación y misión de la organización.

Argibay, Celorio y Celorio expresan el temor a una realidad que puede llegar a ser, al considerar que “cooperar sin tener una formación global y unas pautas específicas sobre la comunidad o el país en que se va actuar puede que sea el porvenir más desastroso jamás pensado (Argibay, Celorio y Celorio, 1997). Este suele ser el peligro que corren los programas de viajes juveniles, del mes de trabajo de los viajes de solidaridad o de las políticas oficiales que intentan acabar con la desocupación en el Norte enviando a estas personas a hacer algo en el Sur. En muchos de estos casos la preparación es mínima o brilla por su ausencia. De este modo, se corre el riesgo de considerar el Sur como un depósito de vacaciones exóticas, de esnobismo intercultural, de experiencias fuertes, una oportunidad para todo Ministerio de Trabajo del Norte que quiera vestir la ocupación temporal de cooperación técnica y solidaridad internacional. Desde esa perspectiva, el Sur se puede convertir en remedio de los males de personas y organizaciones del Norte que por su falta de formación en EpD dejan sin remedio o incluso agravan todos los males del Sur”.

No podemos perder nunca de vista cual es el objetivo último de la Educación para el Desarrollo que tiene que llevar inherente el compromiso de la transformación social y para ello, debe estar permanentemente presente las dimensiones de la sensibilización, formación, incidencia política y movilización social, dirigidas a influir en las decisiones políticas que afectan a las estructuras económicas, sociales, y políticas de unas y otras partes del mundo, además de ser una movilización y un trabajo de lobbyng que haga propuestas alternativas encaminadas a la consecución de un desarrollo humano, justo y sostenible.

3. LA FORMACIÓN EN BRIGADAS INTERNACIONALES DE PAZ (PROYECTO COLOMBIA)

Brigadas Internacionales de Paz (PBI en adelante), es una Organización No Gubernamental (ONG), registrada como organismo consultor ante la ONU, que realiza un trabajo de defensa de defensores/as de derechos humanos mediante la presencia internacional en países en conflicto.

Tres son los ejes de trabajo que esta organización de defensoría de los DDHH contempla; por un lado, el *Acompañamiento* a personas, comunidades, organizaciones amenazadas y perseguidas por su trabajo no violento en favor de la justicia y la defensa de los Derechos Humanos, realizando, además una actividad como observadores internacionales; por otro, la labor de *Información*, difundiendo a nivel internacional todas aquellas noticias que tienen que ver con las actuaciones que, sobre el terreno, realizan las personas y organizaciones que trabajan desde una opción de no violencia, así como a través de información y análisis de coyuntura; y, por último, la apropiación de la Educación para la Paz como una acción pedagógica compartida con la que se suman y apoyan otras iniciativas de educación y sensibilización que están trabajando por una convivencia más justa y pacífica.

Los objetivos generales del proyecto, definidos en el mandato de la organización, son³:

- Apoyar las iniciativas que promuevan el respeto a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario.
- Apoyar las iniciativas de resolución no violenta de los conflictos.
- Promover la defensa de los derechos humanos y la búsqueda de la paz y de la justicia social.

PBI mantiene diferentes equipos de trabajo sobre el terreno y, desde el año 1994 tiene presencia en Colombia.

Desde el inicio del Proyecto PBI-Colombia, se planteó la formación de las personas componentes del equipo como un elemento básico. Es sobre este proceso formativo que se va a presentar en este apartado la formación como un ejemplo de entenderla con una visión amplia y adaptada a un proyecto específico en un país con un contexto concreto.

Algunos elementos de partida sobre el currículo de formación de personas voluntarias

Una de las primeras preguntas que el equipo de responsables de formación se planteó fue la que se refería al propósito de la iniciativa, es decir, el objetivo del

³ Para conocer con más detalle la organización Brigadas Internacionales de Paz, visitar <http://www.peacebrigades.org/>

proceso de formación. En forma sintética, parece que la pretensión era la de formar a personas voluntarias comprometidas con la defensa de los Derechos Humanos en Colombia, dentro del marco de actuación de PBI, y con una alta capacidad de vida y trabajo en equipo⁴.

Esto significa que lo fundamental del proceso de formación es tanto la adquisición de conocimientos, como el desarrollo de actitudes y habilidades de vida y trabajo en grupo, de vida y trabajo en condiciones de estrés y tensión prolongados y de compromiso con la defensa de los Derechos Humanos desde la acción no violenta.

Desde esta necesidad de trabajar tanto la parte conceptual como la personal es que se comienzan a perfilar algunos rasgos que tendrá el proceso de formación y, uno de ellos, es la determinación de hacer una formación que combine el trabajo “a distancia” y el presencial, pues la adquisición/desarrollo de estas actitudes y habilidades requieren la realización de actividades vivenciales.

Esta necesidad de formación presencial no tendría mayor dificultad en el marco de una organización de ámbito local o nacional, pero PBI es una organización internacional cuyos miembros sobre el terreno son de diferentes países del mundo y a quienes se les exigen los mismos requisitos de formación para poder actuar en Colombia.

También desde su concepción, se plantea que, teniendo en cuenta el tipo de persona voluntaria que se pretende formar, el recorrido y el tiempo de formación, así como los contenidos, es muy amplio, teniendo presente la necesidad de poner el énfasis en el desarrollo de capacidades, habilidades y estrategias personales y de grupo.

Itinerario formativo de PBI – Proyecto Colombia

PBI contempla el itinerario formativo como “un conjunto de pasos que hay que cuidar para proporcionar una formación más rica y adecuada a las necesidades del trabajo de PBI”⁵.

Este recorrido supone:

Fase de contacto

Fase de búsqueda activa, de invitación a participar en un proyecto. Es importante hacer esta búsqueda en base a un perfil...

⁴ Los contenidos se han extraído de un documento interno que sirvió de elemento de reflexión entre las personas involucradas en la formación de PBI.

⁵ Documento inédito previo a la edición de los Cuadernos de Formación de PBI.

La realidad de un país es cambiante y las necesidades que son precisas cubrir implican una permanente adaptación entre recursos y proyecto. En este sentido, PBI inicia el proceso de “selección” en función de unas capacidades generales y comunes para todas las potenciales personas voluntarias como pueden ser el manejo del castellano,⁶ la capacidad y experiencia de vida y trabajo en equipo, capacidad de análisis, etc.

Esta fase de contacto se lleva a cabo a través de un formulario que debe completar la persona interesada y en el que también participan terceras personas a modo de “aval” del candidato/a. Posteriormente, se realiza una entrevista en la que se amplían los temas abordados en el formulario, se explica con más detalle la misión de la organización, el proceso de formación, exigencias, compromisos, etc., así como la disposición y la disponibilidad de partida de la persona voluntaria.

Proceso de formación local

(...) La persona tiene que empezar a confrontarse con las exigencias del proyecto, se tiene que ir situando ahí: conocimiento del país, mandato y trabajo del Proyecto, cuestiones básicas a trabajarse, etc.

Para poder llevar a cabo esta fase, la persona cuenta con tres recursos básicos:

1. La autoformación que la persona interesada debe realizar para ir adquiriendo la base de conocimientos exigidos (bien sea aprendizaje, mejora de idioma, conocimiento contexto país, conocimiento e información sobre el Proyecto PBI, etc).
2. La experiencia y conocimientos que le pueden aportar los grupos locales más cercanos a la persona voluntaria de PBI. Este contacto directo le puede ayudar a consolidar el conocimiento sobre la forma de trabajar de la organización así como la posibilidad de iniciar la creación de una red de apoyo.
3. Por último, la participación en un encuentro nacional de difusión/formación que anualmente se llevan a cabo en diferentes países europeos y de Norteamérica.

Periodo anterior al encuentro de formación

En esta fase debería asegurarse un buen nivel de información sobre algunos temas: situación del país, mandato del proyecto, organización y funcionamiento básico de PBI, lecturas sobre el trabajo de acompañamiento y represión-salud mental.

⁶ Para el caso de los proyectos en Colombia, Centroamérica y México. El inglés será el idioma exigido para otros proyectos en países de habla inglesa.

Durante este periodo previo al encuentro de formación la persona trabajará con unos cuadernos temáticos elaborados por el área responsable de formación de la organización. Desde 1996 hasta el momento actual, PBI proyecto Colombia cuenta con este material propio que va actualizando en cada encuentro formativo, a partir de los cambios de coyuntura que se dan en el país o en las organizaciones con que se trabaja.

Inicialmente la serie de cuadernos de formación estaba compuesta por diez cuadernos que se han reducido a cinco grandes bloques temáticos. Los primeros cinco cuadernos se trabajan antes del Encuentro de formación y los cuadernos 6 al 10, son refuerzos que se trabajan después del encuentro.

En estos materiales se hace una presentación detallada del tema y se plantean una serie de actividades que la persona debe realizar y entregar a la organización según un calendario previamente determinado.

Encuentro de formación

Se trabajarían habilidades, en torno al trabajo concreto y los problemas cotidianos del equipo...

El Encuentro de formación es presencial y en él se encuentran todas aquellas personas “potencialmente” adecuadas para trabajar como voluntarias de PBI en Colombia.

En el Encuentro, cuyos responsables son el equipo de formación de la organización, se abordan, básicamente, los siguientes bloques temáticos:

1. Análisis de coyuntura ajustado al proceso actual. Desafíos para PBI.
2. Evaluación de situaciones, tomas de decisión en base al mandato. Espacios para la presencia internacional, importancia del Derecho Humanitario.
3. Relaciones públicas / Trabajo de lobbying (cabildeo).
4. Aspectos culturales. Claves de relación con gente de diferentes culturas.
5. Represión, miedo, estrés. Repercusión en lo personal y en lo grupal. Respuesta ante situaciones difíciles.
6. Vida en grupo, comunicación.
7. Toma de decisiones, trabajo en equipo.
8. Organización del equipo, interna y con el resto de PBI.
9. Información al exterior, como se maneja, lenguaje...
10. Autoevaluación
11. Cuestiones prácticas (que tienen que ver con documentación, salud, y otros aspectos relacionados con el viaje).

Antes de marchar al equipo

En esta fase habría que tener toda la nueva información que se vaya generando desde los equipos y los comités de PBI. Actualización antes de la entrada, que se complementa después con el proceso inicial en el equipo.

En esta fase, es preciso que queden cubiertas las necesidades de formación pendientes. Así mismo, se señala la importancia de participar en el proyecto de PBI no solamente como miembro voluntario en el terreno, sino también participando en las oficinas que la organización tiene en Europa o Norteamérica, apoyando el trabajo de difusión, en tareas de coordinación, actuación con las redes de apoyo, etc.

Como miembro del equipo

Las acciones de apoyo que una persona voluntaria aporta a su equipo en general son de dos tipos: trabajo de apoyo para la realización de análisis de coyuntura, contactos / relaciones institucionales, públicas y, por otro lado, de apoyo con talleres (internos, o externos).

El trabajo de los equipos de PBI sobre el terreno tiene diferentes facetas, siendo una de ellas la elaboración de informes y la difusión de información al exterior.

Salida del equipo y regreso

Apoyo externo –esporádico, urgente o programado–.

El retorno no es sencillo. El tiempo mínimo de estancia en Colombia es de 18 meses y las vivencias y trabajo suponen una total ruptura con la vida cotidiana de cada persona voluntaria. El regreso implica otro cambio que es preciso acompañar y apoyar.

Este apoyo puede ser de distinto tipo. En algunos casos, es un apoyo consistente en asesorar a la persona retornada a realizar gestiones (administrativas, médicas, laborales...) que faciliten su reincorporación en su localidad. En otras ocasiones se puede precisar de un apoyo más personal y una acogida más programada para aquellas personas que lo puedan requerir por estar bajo una situación de estrés. En otros casos, la ayuda puede ser puntual y por requerimiento del voluntario/a.

Materiales de formación utilizados por PBI – Proyecto Colombia

El objetivo del programa y del proceso de formación en sí es formar personas voluntarias comprometidas con la protección de los defensores y defensoras de los Derechos Humanos en Colombia, dentro del marco de actuación de PBI y con una alta capacidad de trabajo en equipo y vida en grupo.

El Programa de formación está orientado fundamentalmente a desarrollar las habilidades de las personas candidatas en cuanto al análisis de la realidad y elaboración de estrategias de actuación, habilidades de vida y trabajo en equipo, y habilidades relacionales, de comunicación y apoyo emocional a personas de otra cultura que viven y/o han vivido situaciones difíciles por su trabajo en defensa de los derechos humanos o por vivir o haber vivido situaciones de represión.

Los materiales utilizados en el proceso formativo de PBI proyecto Colombia, son elaborados por la propia organización. Como ya se ha dicho, 10 son el total de cuadernos de formación que se utilizan y cada uno de ellos consta de una presentación del tema que se aborda, unas *lecturas básicas* que amplían el abordaje del marco teórico, *lecturas complementarias*, recomendadas para leer en cualquier momento del proceso de formación y, por último, *actividades a realizar*, que implican un cierto nivel de conocimiento y de capacidad de análisis. Cada cuaderno concluye con una *bibliografía* sobre el tema.

Antes del Encuentro, cada persona candidata ha de trabajar con el contenido y las actividades de los cinco primeros cuadernos. Con ello se busca proporcionar a las personas candidatas un mayor conocimiento de la situación colombiana y el trabajo del equipo, así como introducir y fomentar el conocimiento de otros temas relacionados con el trabajo de PBI: acompañamiento internacional, derechos humanos y derecho internacional humanitario, repercusiones psicosociales de los conflictos, etc. Con la realización de las actividades se busca también mantener un contacto continuado durante el proceso de formación y se evalúa el cumplimiento de las tareas, el nivel de análisis manifestado en las mismas y las capacidades de expresión escrita en español.

Los Cuadernos de trabajo previos al Encuentro de Formación son:

Cuaderno 1. El objetivo central de este cuaderno es lograr un mejor conocimiento de la Historia colombiana para entender el contexto político y social y aproximarnos así al marco de actuación de Brigadas Internacionales de Paz y el Proyecto de PBI en Colombia.

Cuaderno 2. El objetivo central de este cuaderno de trabajo es dar a conocer los mecanismos del terror ejercido desde el Estado en Colombia, así como los mecanismos de impunidad que conlleva. Es en este marco donde hay que comprender el marco de actuación de Brigadas Internacionales de Paz.

Cuaderno 3. Su objetivo central es analizar el desplazamiento en Colombia, sus causas y consecuencias, así como su lógica en la estrategia de la guerra y el poder económico.

Cuaderno 4. El objetivo central de este cuaderno es conocer y analizar la situación de los Derechos Humanos en Colombia.

Cuaderno 5. Su objetivo principal es conocer los principios básicos, historia y ejes de trabajo de PBI, así como del Proyecto Colombia.

Las personas que no cumplan con el compromiso de enviar las actividades en el tiempo establecido para ello, o bien aquellas que demuestran tener un nivel de análisis y expresión valorados como “no adecuados” por el Grupo de Formación no podrán continuar el proceso que conllevaría la participación en el Encuentro formativo.

Este Encuentro tiene una duración de una semana completa donde el grupo de personas junto con los responsables de formación van a trabajar todos los aspectos abordados en los cuadernos y actualizados a la coyuntura del momento. Sirve también como espacio para evaluar las habilidades para el desarrollo del trabajo del equipo: trabajo político, trabajo en grupo y equilibrio personal.

Además de los responsables de formación, participan como apoyo personas ex voluntarias para dar un punto de vista más personal y vivencial. Del mismo modo, colaboran de manera puntual para el desarrollo de temas de coyuntura, personas colombianas pertenecientes a alguna de las organizaciones con las que trabaja PBI.

Concluido el Encuentro, todas aquellas personas que han sido seleccionadas para formar parte de los equipos del proyecto en Colombia, trabajará, antes de su incorporación, con otros 5 cuadernos que son una ampliación y profundización de los primeros.

Cuaderno 6. El objetivo central de este cuaderno, además de completar el conocimiento de la Historia colombiana iniciado en el Cuaderno 1, es conocer una de las características del conflicto colombiano, el paramilitarismo, como estrategia contrainsurgente.

Cuaderno 7. El objetivo de este cuaderno, como complemento del Cuaderno 2, es analizar las finalidades y efectos de la represión política tanto en quienes la sufren directamente como en las personas que deciden trabajar junto a ellas.

Cuaderno 8. Su objetivo principal, además de completar la visión sobre el desplazamiento como estrategia de guerra desarrollado en el Cuaderno 3, es conocer las repercusiones psicosociales tanto en las personas como en las comunidades para entender mejor las dificultades a las que se enfrentan y las luchas que realizan.

Cuaderno 9. El objetivo central de este cuaderno, como complemento del Cuaderno 4, es conocer básicamente el Derecho Internacional Humanitario y los diferentes mecanismos de protección internacional ante las violaciones de derechos humanos.

Cuaderno 10. Su objetivo es complementar el Cuaderno 5, y aportar elementos de análisis para una mejor comprensión del tipo de trabajo que PBI-Colombia realiza.

Una vez la persona voluntaria se incorpora al equipo de PBI en Colombia, tendrá una semana de Orientación práctica en Bogotá y otra formación más detallada en el sub-equipo al que se va a incorporar⁷. El proceso de formación y selección termina a los dos meses de estancia en el equipo, con una evaluación y autoevaluación decisorias respecto a la continuidad en el equipo, en la que intervienen diferentes partes del proyecto de Brigadas Internacionales de Paz.

Como puede contemplarse, PBI – Proyecto Colombia, considera la formación desde un punto de vista global y no sólo en lo que se refiere a la participación en procesos de grupo específicos como son los entrenamientos. Trabaja de manera estrecha conocimientos con habilidades personales y de grupo. Esto implica partir de una serie de actitudes que son tan importantes, o más si cabe, que el conocimiento teórico. Actitudes que son fundamentales cuando la actividad de la organización implica vida y trabajo en grupo, en un país en conflicto con un tipo de actuación que supone, en muchos momentos, un alto nivel de estrés.

Es una formación que, más allá de la utilidad y adecuación que tiene en el contexto colombiano, es también una formación que responde, como veíamos al inicio de este artículo, a la pretensión de cubrir los tres ejes que caracterizan a la Educación para el Desarrollo, siendo, en primer lugar, una educación que sensibiliza y acerca una información relativa a la situación de violación de los derechos más fundamentales, y sobre las relaciones existentes entre esa situación y las políticas y decisiones que se dan en otros países. Después de informar, es preciso formar y este es el segundo eje de la E.D., analizar, investigar sobre las causas, tomar conciencia de la situación para, en tercer lugar, asumir la responsabilidad y el compromiso de actuar de forma consciente, deliberada y basada en la lectura crítica y la propuesta de cambio.

La posibilidad de generar y llevar a cabo un itinerario formativo consolidado desde el ámbito de las organizaciones no gubernamentales es un reto aún pendiente, aunque el paso previo de considerar la formación como un elemento importante para las personas voluntarias ya está dado. Sólo es cuestión de ampliar la exigencia y dar a la educación y a la formación en materia de cooperación, no un espacio residual, sino un lugar central para poder defender, también

⁷ En Colombia PBI tiene equipos en Bogotá, Medellín, Urabá y Barrancabermeja.

desde la práctica, el valor de la Educación para el Desarrollo como una estrategia esencial que contribuya a la conciencia social, a la formación y al análisis crítico y constructivo de un nuevo modelo humano global.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGIBAY, M., CELORIO G., CELORIO, J. (1997). Educación para el Desarrollo: el espacio olvidado de la cooperación. *Cuadernos de Trabajo de Hegoa*, nº 19. Vitoria.
- ARGIBAY, M. Y CELORIO, G. (2005). *La Educación para el Desarrollo*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria.
- ORTEGA CARPIO, M.L. (2007). *Estrategia de educación para el desarrollo de la cooperación española*. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Madrid.
- UNESCO (1974): *Actas de la Conferencia General 18ª Reunión*, Volumen 1, Resoluciones, París, 17 de octubre–23 de noviembre de 1974.

