

¿ACTIVISMO EN UNA ESCUELA DE ARQUITECTURA? La experiencia del grupo 50/50 en la Escola d'Arquitectura del Vallès.

**David Balbás, Maria Olazabal, Tomás Rodríguez, Juan Gonzalo, Martí Obiols, Mariona Alcaraz
(activistas del grupo 50/50)**

Escola d'Arquitectura del Vallès. C/ Pere Serra, 1-15 - 08173 Sant Cugat del Vallès (Barcelona).
www.etsav.cat

cincuenta_cincuenta@yahoo.es

1) Qué es el 50/50 y cómo funciona.

Durante la segunda mitad del 2005 una serie de alumnos con preocupaciones en torno a la sostenibilidad, lo social, el pensar global - actuar local y las relaciones existentes entre estas cuestiones y la arquitectura, iniciaron una serie de encuentros que darían lugar al grupo 50/50.

El grupo va decidiendo, en función de sus participantes cómo se organiza. Actualmente, lo hace mediante asambleas abiertas una vez por semana que aprovechan los Espacios Docentes Comunes (ver apartado 3). Además se realiza una asamblea de preparación del cuatrimestre y una de balance y conclusiones. Puntualmente, para actividades concretas, se acuerdan quedadas especiales.

El grupo cuenta con un presupuesto mínimo (sin cuotas, ni subvenciones de ningún tipo), y de hecho intenta hacer de ello un rasgo característico; siendo una condición más a la hora de diseñar las actividades el que tengan un coste mínimo. Uno de los objetivos es demostrar que la eficacia de una actuación no es directamente proporcional al dinero invertido en ella.

2) Características de los proyectos desarrollados.

Se intenta que los proyectos cumplan los siguientes requisitos:

- a) Propiciar la información y el debate, tanto dentro del propio grupo, como en el conjunto de la escuela.
- b) Sean sostenibles en términos ambientales como comunitarios.
- c) Tengan en cuenta criterios sociales de participación, equidad, etc.

Algunos de los proyectos desarrollados pasan por: charlas y tertulias (*informe MIES*, aspectos constructivos y energéticos de la ETSAV, planes de la dirección para el centro, ecobarrios, ambientalización del plan de estudios, etc...); “agitprop”; información varia en el fórum de la página web de la escuela; R3+ (punto de concienciación y reutilización de materiales); bolsa de movilidad compartida; Quej-arte (recogida alternativa de propuestas por parte de los alumnos para mejorar la escuela, exposición y puesta en práctica); etc...

3) Por qué surge y qué hace posible el 50/50.

Un esquema detallado puede verse en la página 4. Hemos agrupado los distintos factores en cuatro categorías: ‘personas’, ‘contexto’, ‘organización’, ‘acción’. A continuación intentaremos desgranar algunos de los aspectos más importantes.

La ETSAV es una escuela de tamaño moderado, que introduce en su programa de estudios ciertas asignaturas que fomentan la mezcla entre grupos de alumnos y profesores. Por un lado un sistema de optativas que da cabida a alumnos de distintos cursos de la carrera. Y especialmente una asignatura, Taller d’Arquitectura i Projectes (TAP), que estando presente en todos los cuatrimestres, constituye la espina troncal de la carrera (más del 30% de los créditos de cada cuatrimestre), y es interdepartamental, mezclando profesores de distintas procedencias y áreas de conocimiento. Por si esto fuera poco, los últimos cuatro cuatrimestres de TAP se plantean desde hace dos años como un modelo de educación transversal, en el que alumnos de los cuatro últimos niveles eligen un tema de su interés (de entre seis que se ofertan) compartiendo espacio, experiencia y conocimientos. Esto facilita el encuentro entre el grupo de gente que potencialmente está más dispuesta a experiencias asociativas, y que existe en todos los lugares, pero que en ocasiones no llega a encontrarse.

La propia escuela tiene previsto el Espai Docent Comú (EDC); un paquete de tiempo (de 10:30h a 11:50h) dos días a la semana, en el que no hay clases programadas, de modo que tanto el poder concertar una hora de reunión fija, como el realizar actividades no implica ni pisar horario lectivo, ni permanecer ex-profeso en la escuela, haciendo más asequible, a su vez, que gente curiosa por saber que es el 50/50, pueda pasar a averiguarlo en algún momento.

La experiencia de sus miembros en anteriores asociaciones, esplais, etc. nos hizo decidir que debía ser la organización la que se adaptara al usuario y no a la inversa. La escasa disposición de tiempo obliga a tener suficiente flexibilidad como para poder adaptar la intensidad de sus actividades a la disposición de sus activistas; evitando así que acabe por suponer una carga más que una fuente de satisfacciones.

De esto se puede deducir que la cantidad de trabajo que cada miembro puede dedicarle es cambiante a lo largo de los meses, por lo que una forma de subsistencia del grupo es la de que siendo necesarios todos sus miembros, ninguno resulte imprescindible. Lo que a su vez conlleva tres voluntades: evitar la excesiva personalización de la organización; que al no existir miembros “indispensables” sea imposible un orden jerárquico; y que el salto entre generaciones/promociones de la asociación pueda ser gradual, sin necesidad de ningún tipo de “testigo a pasar”.

Por otra parte los fines marcados deben ser asequibles y razonables, puesto que el propio resultado de la iniciativa, así como el disfrute de su proceso, es lo que genera incentivos para continuar. Es importante que el mero hecho de participar en un proceso resulte satisfactorio, gozando del éxito en algunos casos y aprendiendo de la autocrítica en todo momento.

Y por último, como medida de economía del factor tiempo invertido, es fundamental utilizar el hecho de “hacer cosas” como estrategia “propagandística”, la propia comunidad debe ver que no es solo un conjunto de reuniones semanales, sino que se pasa a la acción públicamente, que hay un seguido de actividades y que la incorporación en sólo algunas de ellas es posible; hecho que favorece el que haya

una serie de individuos “satélite” a los que se pueda pedir colaboración en momentos futuros; así como permitir el que personas que no son activistas del grupo, lo pueden “hacer suyo”, entendiéndolo como un hecho más de su comunidad.

4) Cómo exportar la experiencia.

Se proponen tres principios generales que en cada centro deberían adaptarse a la realidad local: generación de oportunidades (tiempo y espacio); apropiación de las dinámicas, lugares y problemas; participación. Si intentamos aplicar estos principios sobre las categorías utilizadas en el apartado anterior vemos que actúan directamente sobre los apartados ‘contexto’ y ‘acción’ e indirectamente sobre los aspectos ‘personas’ y ‘organización’.

Generar oportunidades para que los distintos colectivos universitarios (alumnos, profesores, PAS y personal de servicios) se relacionen e intercambien opiniones y experiencias dentro de su colectivo y con los restantes colectivos. Esto, que dicho así puede parecer un buen propósito difícil de llevar a la práctica pasa fundamentalmente por buscar mecanismos que generen tiempos comunes (por ejemplo los EDC comentados en el apartado anterior) y espacios compartidos (por ejemplo fomentar la presencia de alumnos de diversos cursos en una misma asignatura, además de otras consideraciones, implica que durante algún tiempo estos comparten físicamente el espacio).

Por apropiación de las dinámicas, lugares y problemas; entendemos todos aquellos procesos que intentan cambiar los dualismos administración vs administrado; profesor vs alumno; mi espacio vs el espacio de la escuela; etc... en favor de visiones más complejas e integradoras.

En definitiva, la “palabra mágica” sería ‘participación’.

FACTORES QUE PROPICIARON LA CREACIÓN DEL 50/50 Y QUE HACEN POSIBLE SU CONTINUIDAD



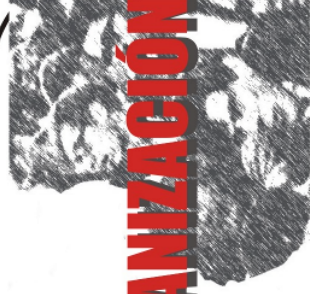
PERSONAS

1. Muchos de los participantes han tenido anteriormente experiencias asociativas más o menos formales (esplais, asociaciones estudiantiles, relaciones vecinales en núcleos reducidos...).
2. Ganas de relacionarse.
3. Vencer "el desencanto" + organizar las ganas de actuar sobre la realidad cotidiana.
4. Conexiones y empatía.



CONTEXTO

1. Tamaño moderado.
2. Nodos favorables (ciertos profesores y asignaturas, dirección, etc.)
3. Asignaturas que implican a varios departamentos a la vez (Taller de Arquitectura y Proyectos).
4. Asignaturas que mezclan a alumnos de distintos cursos (TAPs de letras, optativas...).
5. Organización docente: Espacio Docente Común, clara planificación de los cuatrimestres (17 semanas, semanas de entrega, día de publicación de notas), etc.
6. Múltiples trabajos en grupo.
7. Escuela abierta 24h al día, 365 días al año.



ORGANIZACIÓN

1. Es la organización la que se adapta al usuario y no al revés. Estableciendo horarios, objetivos y compromiso en función de las posibilidades de cada uno.
2. Austeridad en el empleo de recursos para conseguir los fines propuestos.
3. Se intenta que todos los activistas sean necesarios, pero que nadie sea imprescindible; esto permite una mayor cohesión del grupo y la continuidad de las actividades en el tiempo.
4. Visión procesual de la organización y fines.
5. Asamblearismo.



ACCIÓN

1. "Aprender haciendo".
2. Los resultados concretos suponen un incentivo para continuar; y permiten críticas y ajustes rápidos en caso de fracaso.
3. Acciones menos finalistas y más procesuales (feedback):
Objetivo->acción->resultado->->objetivo->(...)
4. La mejor propaganda es "hacer cosas". Ayuda a que nuevos activistas se incorporen a actividades puntuales y terminen aumentando su compromiso.
5. Se muestra que es posible intervenir sobre la realidad cotidiana y se fomenta una actitud crítica de la comunidad respecto a lo que merece realmente la pena llevar a cabo.