



EL TALLER *“Una alternativa de renovación pedagógica”*

Ezequiel Ander-Egg
Ed. Magisterio Río de la Plata

No todo es taller ni la innovación debe recurrir necesariamente a utilizar el sistema de taller.

Taller: Un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado.

Desde la pedagogía el taller se caracteriza por:

- > Es un aprender haciendo en grupos **(a)**
- > Es una metodología participativa **(b)**
- > Es una pedagogía de la pregunta **(c)**
- > Es un entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario y al enfoque sistémico **(d)**
- > Relación docente alumno establecida en la realización de una tarea común **(e)**
- > Carácter integrador **(f)**
- > Implica y exige un trabajo grupal y el uso de técnicas adecuadas **(g)**
- > Permite en un sólo proceso tres instancias: docencia, investigación y práctica **(h)**

a) Inserción en un campo de actualización futura

Freibel en 1826: “Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador y vigorizante que aprender simplemente por comunicación oral de ideas”.

- ⊗ Integral de la teoría y la práctica a través de la realización de un **proyecto de trabajo.**
- ⊗ Conocimientos teóricos, métodos, técnicas y habilidades se adquieren por el hacer y no por entrega de contenidos.



- ⊗ Predominio del aprendizaje (acción/reflexión) sobre la enseñanza.
 - ⊗ Actitud: No hay respuestas definitivas, algo que se está haciendo no ajeno al sujeto.
 - ⊗ Reemplaza el hablar por el hacer productivo. Todos aportan para resolver problemas concretos y llevar a cabo determinadas tareas.
- b)** Participación implica cambios: Competencia por cooperación. La participación no se aprende teóricamente
- Desarrollar actitudes y comportamientos
 - Formarse
- c)** Adquirir el reflejo investigador
Trabajo: formular problemas y tratar de resolverlos.
Hacer preguntas (relevantes, sustanciales y apropiadas) igual **reflejo investigador** - Metodología de aprendizaje
- d)** Trabajo interdisciplinario y enfoque sistémico.
- Ambito de actuación multidisciplinar
- { Esfuerzo por conocer y operar asumiendo
 - { Complejo multifacético y complejo de la realidad.
- Integración de conocimientos adquiridos y nuevos.
- Pero NO BASTA, es necesario desarrollar un pensamiento sistémico:
- > Método de investigación que olvida la realidad con enfoque holístico.
 - > Forma de pensar y entender las interacciones e interrelaciones.
 - > Metodología de diseño (elaborar planes y estrategias)
 - > Marco referencia común que busca similitudes.
- e)** Docentes y alumnos protagonistas
- Superar: Relaciones jerarquizadas
Relaciones competitivas



Rol docente: Animación, estímulo, orientación, asesoría, asistencia técnica.

f) Superar dicotomías:

- > Teoría – práctica
- > Educación y vida
- > Procesos intelectuales, volitivos y afectivos
- > Conocer y hacer
- > Pensamiento y realidad
- > Difícil: Cuerpo y mente
 Cuerpo y espíritu

g) Grupo social organizado para el aprendizaje (desafío operativo). No excluye actividades y tareas individuales (aprendizaje proceso personal).

h) Lo sustancial para esta integración es realizar un proyecto de trabajo.
Docencia: situación de enseñanza – aprendizaje que supone el proyecto a realizar a través de la reflexión sobre la acción.
Investigación: Exigencia previa a la acción.

Lo que caracteriza a esta manera de enseñanza-aprendizaje es el “aprender haciendo” esto es una práctica educativa que se lleva a cabo mediante **la realización de un proyecto** concreto considerado como “situación de aprendizaje”.

Estructura organizativa

Equipos de trabajo formados por docentes y alumnos.

Si bien hay responsabilidades individuales el trabajo de taller es básicamente un trabajo en equipo.

Estrategia pedagógica

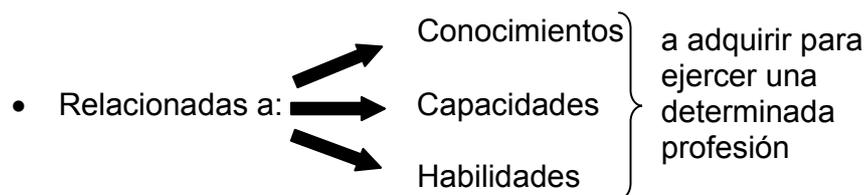
La realización de un taller supone:

- > En el taller no hay programas (no se da un proceso lógico lineal_ sino **objetivos**.



Toda la actividad didáctica está centrada en la solución de sus problemas. Se avanza no por el desarrollo de temas sino por la complejización de los mismos.

- > Exige un cambio en el rol docente tradicional, no al profesor solitario, sí al docente constituyendo un equipo de trabajo con los alumnos. Todos se acostumbran a reflexionar y actuar en grupo, a enriquecerse con los aportes de los demás y a enriquecer con sus aportes.
- > Las actividades están vinculadas a la solución de problemas reales propios de una disciplina:
 - Un área del conocimiento
 - Un dominio técnico



- > El profesor no enseña sino que ayuda a que el educador **“aprenda a aprender” mediante el procedimiento de hacer algo. Integrar en uno mismo el proceso de la acción y la reflexión que transforma la praxis.**
- > Vincula la teoría con la práctica.
- > Capacita en la selección de instrumentos y medios de trabajo para saber reaccionar y actuar frente al problema concreto.
- > Lo que se propone llevar a cabo sea un proyecto factible y realizable comenzando con lo más fácil hacia lo más difícil.

Funciones del taller

- 1) Docencia**
- 2) Investigación**
- 3) Servicio**

- 1) Reemplaza la clase magistral por la realización de un trabajo conjunto**



Como proyecto de trabajo supone múltiples actividades.

Los problemas no se plantean a partir de teorías o principios que el docente quiere transmitir o del conocimiento que el alumno adquiere mediante lecturas sino a partir de cuestiones concretas que suscita la práctica y que lleva a que uno se interroge y reflexione sobre lo que se está haciendo y su significado.

A ,mayor “provocación” mayor motivación.

La teoría ilumina la práctica para interpretar u orientar las acciones.

- 2) Los talleristas desarrollan capacidades de observación, experimentación, contacto con la realidad o sea, desarrollan su capacidad de investigar.
- 3) El servicio en terreno o la práctica de campo realizada en torno a un proyecto, constituyen el modelo pedagógico para adquirir habilidades y destrezas profesionales.

LAS RELACIONES PEDAGÓGICAS EN EL TALLER

La redefinición de roles del educador/docente y del educando/alumno que supone el taller, en relación a las formas clásicas de la pedagogía tradicional

El taller, por su modalidad operativa, implica un sistema de relaciones pedagógicas diferentes de las tradicionales, pues supone y exige una tridimensionalidad en las relaciones, a saber: docente-alumnos, alumno-alumno y docente-docente.

El **educador/docente** tiene una tarea de estímulo, asesoría y asistencia técnica. Es un animador que incita, suscita, excita, motiva e interesa.

El **educando/alumno**, se inserta en el proceso pedagógico como sujeto de su propio aprendizaje.

Roles y funciones del Educador

Específicos: planificar la tarea, organizar el trabajo, seleccionar estrategias eficaces para el proceso de enseñanza-aprendizaje, motivar, animar y orientar a los alumnos, evaluar el rendimiento de los mismos, etc.



Serían los roles y funciones principales:

- ♦ Sensibilizar y motivar
- ♦ Animar que los educandos vayan autodeterminándose, es decir, que decidan por sí mismos.
- ♦ Proporcionar información e indicar fuentes de conocimientos, y transformarse él mismo en fuente de referencia.
- ♦ Actuar como asistente técnico
- ♦ Enseñar a razonar y pensar científicamente:
 - Mediante una correcta formulación de los problemas.
 - Siendo metódico y organizado en sus razonamientos.
 - Alentando y estimulando el desarrollo de una actividad científica.
 - Estando totalmente abierto al diálogo y al intercambio de puntos de vista.
- ♦ Llevar a que cada alumno interrogue, reflexione y piense por sí mismo.
- ♦ Crear un ambiente con un tono emocional/intelectual positivo .
- ♦ Presentar de una manera dinámica e interesante los contenidos y explicaciones teóricas.
- ♦ Ser auténtico en sus manifestaciones: capaz de emocionarse, de reír y sonreír; tener sentido del humor.
- ♦ Saber relacionar lo que enseña con las situaciones reales que se viven.

El docente constituye un modelo, por su **coherencia** (o no) respecto de los valores que dice sustentar y por su **competencia** (o incompetencia) profesional.

Roles y funciones de los participantes

El educando no puede ser el clásico receptor pasivo.

En una pedagogía autogestionaria, no hay alumnos depositarios/receptores.



- ♦ Entrenamiento para el desarrollo de la personalidad (aprender a ser), y el ejercicio responsable de la libertad.
- ♦ Preocuparse por adquirir la capacidad de “aprender a aprender”.
- ♦ Hacer propuestas inventivas y originales, expresadas en:
 - La capacidad de dar una respuesta o una idea nueva.
 - Resolver problemas concretos en situaciones concretas.
 - Aplicar los conocimientos en las actividades.
- ♦ Asumir una participación activa y responsable, con tendencia a trabajar en equipo.
- ♦ Tener una actitud de libertad, de no sumisión, pero sí de respeto. Una actitud de colaboración, libre, reflexiva y crítica.
- ♦ Una reflexión final que se relaciona tanto al rol del educando como del educador: se trata de la actitud respeto, como ingrediente esencial para suscitar, desarrollar y mantener relaciones interpersonales positivas.

¿Cuándo y cómo debe intervenir el profesor?

- ♦ Para proporcionar información o corregir errores de información.
- ♦ Para hacer aportes metodológicos o técnicos.
- ♦ A fin de alentar que las intervenciones sean argumentativas, es decir se den razones o argumentos.
- ♦ Cuando se hacen digresiones inútiles que desvían del tema.
- ♦ Cuando se confunde lo accidental con lo esencial, lo accesorio con lo sustantivo.
- ♦ Cuando se utilizan argumentos de autoridad como criterios de verdad.
- ♦ Para evitar generalizaciones inadecuadas.
- ♦ Para corregir un modo de argumentación.



- ♦ Para evitar falacias o sofismas.

ACTITUDES Y CONDUCTAS BÁSICAS QUE EXIGE LA PRAXIS PEDAGÓGICA DEL TALLER

A objetivos pedagógicos diferentes, corresponden estilos pedagógicos diferentes. Los estilos pedagógicos se expresan a través de una serie de actitudes y conductas y de modos de hacer.

La praxis pedagógica del taller también tiene su estilo.

El taller — como una de las formas de pedagogía participativa y liberadora —, si no quiere quedar atrapado en un funcionamiento formal, pero carente de espíritu, debe caracterizar su estilo, en cinco notas sustanciales:

- ♦ Capacidad de diálogo
- ♦ Actitud de búsqueda de la verdad
- ♦ Rechazo de toda forma de dogmatismo
- ♦ Superación de las pautas de comportamiento autoritarias.
- ♦ Autodisciplina, implicación y responsabilidad personal.

Capacidad de diálogo

En el taller hay que constituir un equipo de trabajo, esto comporta reciprocidad, y esa reciprocidad sólo puede darse en una situación de diálogo. Pero la capacidad de diálogo tiene sus exigencias y algunos aspectos sustanciales.

Para que el diálogo sea auténtico y fructífero, hay una serie de exigencias y requisitos ineludibles.

El diálogo implica un **tratamiento mutuo como personas iguales**.

Una comunicación horizontal entre iguales que participan en la realización de una tarea común.

Todo diálogo —también dentro del taller— está amenazado cuando la gente se expresa a nivel de personaje, y no logra nunca comunicarse como personas.



La actitud dialógica supone **la capacidad de poner en cuestión las propias posiciones y maneras de pensar y hacer**, en el intercambio con los otros.

Dialogar exige la capacidad de escuchar antes de responder. Supone abrirse a las perspectivas ajenas y en no rechazarlas apriorísticamente, como falsas o equivocadas por el sólo hecho de no coincidir con nuestra manera de pensar.

Diálogo supone **una forma de intercambiar opiniones y puntos de vista**. Fundamentar las propias razones, hacerse cargo de las razones de los otros, señalar lo que nos parecen errores, y en igual medida asumir y corregir los posibles errores que nos hayan señalado.

Tener **capacidad de “escucha activa”**, esto es, de escuchar al otro desde su perspectiva, desde su marco referencial, desde su biografía única e incanjeable con todas sus vivencias y experiencias...

Hay que romper la barreras mentales y conductuales.

Para el diálogo, además de posible, sea fructífero, hay que **asumir la complejidad de los problemas**.

Y como el diálogo en el taller, es una forma en que se expresa la búsqueda conjunta, esto conduce a que el educador se transforme en un asistente, en un doble sentido de la palabra: **asiste a la clase** en cuanto pone sus conocimientos a disposición de los alumnos y asume la responsabilidad de proporcionar información y orientación, el tiempo que asegura el intercambio.

ACTITUD DE BÚSQUEDA DE LA VERDAD

Un educador tiene que “encarnar” en su vida esta actitud de búsqueda: por su forma de ser, por la forma en que dialoga con sus alumnos, por la forma que enseña y aprende y por la forma que evalúa la tarea de los educandos.

Si pretendemos desarrollar en los educandos valores participativos, dialógicos, de autonomía y responsabilidad, comportamientos cooperativos y fraternales y actitudes críticas, todo esto debe estar “encarnado” en el educador.

RECHAZO DEL DOGMATISMO EN CUALQUIER DE SUS FORMAS

El dogmático tiene un modo de funcionamiento cognitivo expresado en la tendencia a sostener verdades incontrovertibles, expresadas en juicios absolutos y



caracterizaciones definitivas. Este modo de actuar y de pensar no puede armonizarse con una actitud dialógica, ni con una actitud científica.

AUTODISCIPLINA, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

La autogestión supone la superación o reemplazo de la disciplina exterior y formal, por la autodisciplina. Cada tallerista asume su responsabilidad sin necesidad de controles externos.

No cabe duda que el sistema de taller se basa en pedagogía de la responsabilidad. Esta responsabilidad no es fácil de adquirir cuando se ha estado acostumbrado a una disciplina impuesta desde el exterior.

La autodisciplina y la responsabilidad se aprenden haciendo una tarea que exige disciplina y responsabilidad a quien la realiza.

La responsabilidad es algo que se debe aprender a ejercer, ejerciéndola

TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL TALLER

Las técnicas grupales y el trabajo en equipo son dos cuestiones estrechamente ligadas, con ciertas semejanzas, pero diferentes. En un caso se trata del uso de técnicas, en el otro de organizar el trabajo, pero ambas tienen que ver con la efectiva realización de una tarea pedagógica propia del taller. pues presupone el trabajo conjunto.

LAS TÉCNICAS GRUPALES

Es conveniente que en un taller, principalmente los responsables de coordinación, tengan algún entrenamiento en técnicas grupales, y decimos en “técnicas grupales” y no en “dinámica de grupos”.

Mientras que la técnica de dinámica de grupos tiene por objetivo ayudar al conocimiento de los procesos y fenómenos psico-sociales que se producen al interior del grupo con el fin de abordar y resolver los problemas internos, las técnicas grupales son un conjunto de medios y procedimientos que, utilizados en situación de grupo, atiende simultáneamente a la productividad grupal y a la gratificación.

EL TRABAJO EN EQUIPO

Para el trabajo en equipo se necesita de las técnicas grupales; pero ello no basta.



Un equipo de trabajo no se constituye en sólo decidir hacerlo. Para lograr un buen funcionamiento y eficacia de equipo, en su constitución hay que combinar la resultante de tres factores:

- ♦ **Determinar las tareas a realizar** conjuntamente.
- ♦ Establecer claramente las **relaciones técnicas o funcionales** que se derivan de esos objetivos, con el fin de determinar las responsabilidades.
- ♦ Considerar los **procesos socio-afectivos** que surgen de la inserción de los factores humanos intervinientes y que hacen referencia a las modalidades y tipos de relaciones que se establecen entre las personas que forman parte de un grupo.
- ♦ El taller es una pedagogía válida de entrenamiento para el trabajo en equipo. Hay que trabajar con otros, aprender a escuchar las opiniones y los aportes de los otros; saber expresar los propios puntos de vista.
Trabajo en equipo y pedagogía de la responsabilidad, son dos notas o características fundamentales que surgen de las relaciones pedagógicas que se establecen en el sistema de taller.

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE UN EQUIPO DE TRABAJO

Objetivos comunes

Claramente definido y aceptado por todos, además ha de existir la voluntad expresa de que cada uno de los integrantes estén decididos a realizar un esfuerzo para el logro de esos objetivos.

Número limitado de miembros integrantes del equipo

El óptimo, en cuanto al número de participantes, puede encerrarse en la fórmula 7 ± 2 .

Organización

Aspectos comunes a casi todos los grupos.

Estructura participativa



La actividad personal de cada uno, contribuyendo en la realización de los objetivos del grupo.

→ ***Delimitación, distribución y aceptación de funciones y actividades aceptada por todos los rubros***

Cada uno debe conocer, aceptar y asumir las actividades y responsabilidad que corresponden a su función, procurando que sus tareas confluyan con los objetivos.

Conducción, coordinación o liderazgo participativo

Si existen relaciones de dominación/sumisión o relaciones competitivas, difícilmente pueda darse un trabajo en equipo y si cada uno hace lo que mejor le plazca.

Reglas de funcionamiento y disciplina interna

De acuerdo a los objetivos propuestos y a la organización establecida, es necesario acordar normas de funcionamiento que impliquen una disciplina interna congruente con las actividades y funciones de cada uno.

Deben:

- ♦ Ser **realistas**.
- ♦ Tener una cierta **significación** para todos.
- ♦ Ser asumidas por el equipo en su conjunto.

Complementación humana e interprofesional

La acción conjunta y la ayuda mutua que presupone el trabajo en equipo, exige e implica que cada uno comprenda y sobre todo que practique, la complementariedad.

Un equipo cumple con su razón de ser, cuando cada uno por pertenecer a él se realiza y completa más plenamente.

Si existe realmente un verdadero trabajo en equipo se le debe asignar la máxima importancia a la realización personal.

Al hablar de complementariedad, aludimos tanto a la complementariedad humana, como a la complementariedad inter-profesional o inter-disciplinar.



De lo que se trata, es de que todo confluya al esfuerzo común, combinando lo productivo y lo gratificante.

Capacidad de aprovechar conflictos y oposiciones

En un equipo coexisten personalidades diversas, con actitudes, comportamientos, simpatías, afinidades y antipatías. Estos ocurren en el seno de todo grupo, produciendo, por una parte tensiones y conflictos y por otras atracciones y afinidades.

Si está vivo y dinámico habrá discusiones — a veces con vehemencia—, y eso es saludable. Este trabajo de diálogo/discusión incrementa la capacidad de innovación y permite la clarificación de las posiciones. Al mismo tiempo, produce tensiones.

La cuestión está en cómo encarar estos problemas con el propósito de aprovechar, integrar, elaborar y superar las oposiciones.

Existe en todo equipo un entrecruzamiento entre el nivel de trabajo (manifiesto, expreso, racional, consciente) y el nivel emocional (implícito, afectivo, racional y, frecuentemente, inconsciente).

En lo personal lo que hay que lograr es que cada uno, dentro del grupo se sienta “alguien” que sea aceptado y apreciado por lo que es, acogido en su libertad y en sus peculiaridades, de modo tal que las relaciones en el grupo le permitan desarrollar sus potencialidades: “Sentimiento de nosotros”.

Al considerar al grupo como colectivo hemos de tener en cuenta, que el grupo es también una entidad emocional. Como tal permite desarrollar en mayor o menor profundidad la personalidad de cada uno y la cohesión de todos dentro del grupo. Esta cohesión produce lo que se llama el “espíritu de grupo” o “sentimiento de pertenencia”, que se expresa en múltiples formas, pero que es fundamentalmente en el interés por el mejoramiento personal.

En cuanto a la forma de constituir los equipos dentro de un taller, existen dos alternativas básicas:

- a) Que se organicen libremente:
 - ♦ Por afinidad



- ♦ Por interés en la actividad propuesta.
- b) Que los organice el responsable del taller, teniendo en cuenta lo que estima como la mejor distribución de tareas

Para mantener la cohesión/armonía/productividad del equipo de trabajo, dos sugerencias parecen oportunas:

- Asegurar un reparto equitativo de tareas
- Dosificar las intervenciones de los docentes
- Que sus actuaciones sean motivadores y estimulantes para el trabajo.

Nociones básicas de investigación social

En el taller, necesariamente hay que realizar algún tipo de investigación. Hay que tener algunas nociones básicas de cómo organizar el trabajo de investigación.

Siendo la investigación un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que permite indagar sobre algún aspecto de la realidad, esto supone e implica una forma de tratamiento de los problemas y una forma de organizar el proceso propiamente investigativo.

Lo que aquí presentamos, sólo intenta indicar las fases o pasos lógicos del proceso de investigación. De ningún modo se trata de fases o etapas que necesaria y obligatoriamente habrá que seguirse. En la práctica, en cada investigación en concreto, este diseño se tendrá que adecuar.

Podrían resumirse en el siguiente esquema:

1. Formulación del problema
2. Fase exploratoria
3. Diseño de la investigación
4. Implementación de la investigación
5. Trabajo de campo
6. Trabajo de gabinete.

En la o las investigaciones que hay que realizar en un taller, no necesariamente siempre habrá que cumplir con todos estos pasos o fases.

