

El presente trabajo reúne algunas referencias a la propuesta pedagógica denominada “taller”, como estrategia metodológica de enseñanza y aprendizaje.

Es nuestro propósito acercar un documento para el análisis, la discusión y la orientación desde donde percibir las prácticas a nivel escuela y clase.

CARACTERÍSTICAS PEDAGÓGICAS DEL TALLER

Actualmente, un concepto muy recurrido en la capacitación de adultos es el denominado “Taller”. Es importante intentar definirlo puesto que se da ese nombre a experiencias muy diversas, generando confusión en diversas prácticas y de acuerdo a la población que se dirige y el nivel en el cual se desarrolle.

La definición que aquí utilizaremos se enmarca en el interés de este trabajo, orientado esencialmente a trabajar las variables psico-sociales que rodean y condicionan el proceso de aprendizaje. Desde esta perspectiva, el taller constituye, sin lugar a dudas, una modalidad muy eficiente de enseñanza y de aprendizaje.

Llamaremos taller a una modalidad para organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, un lugar lo más parecido posible a la realidad cotidiana del adulto, donde se trabaja una tarea común, se elabora y se transforma algo para ser utilizado. Un lugar donde se integran experiencias y vivencias, en el que se busca la coherencia entre el hacer, el sentir y el pensar, examinándose cada una de estas dimensiones en relación a la tarea.

El taller constituye un lugar de co-aprendizaje, donde todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias. Dentro de este espacio, sin embargo, se diferencian los roles de los educandos y de los relatores o facilitadores de los procesos pedagógicos, pero ambos actuando en función de -o comprometidos con- un proceso de mejoramiento en el quehacer del colectivo de trabajo.

Hay algunos principios que, desde el punto de vista pedagógico, que definen más acabadamente esta modalidad de enseñanza-aprendizaje.

1.- *Aprendizaje en la práctica*: los conocimientos se adquieren en una realidad directamente vinculada con el campo de acción de los participantes del Taller.

Se parte de la base de que aprender un concepto, ligándolo a la práctica en la que dicho concepto expresa su contenido, resulta más formador que aprender a través de una simple comunicación verbal de ideas. Cuando hablamos de práctica o de hacer, no nos

referimos sólo al quehacer manual, obviamente. Estamos hablando del ejercicio de representar, o re-crear, mentalmente un proceso que implica una secuencia de acciones concretas y prácticas. Por ejemplo, re-crear un proceso de trabajo. Aprender ligado a la práctica implica:

- Superación de la actual división entre formación teórica y formación práctica.
- Conocimientos teóricos adquiridos a través de un proceso que permita al educando elaborar esos conocimientos y no recibirlos digeridos.
- Formación a través de la acción/reflexión realizado por los participantes y el facilitador en conjunto.
- Consideración del conocimiento como un proceso en construcción, donde nunca se llega a la única y definitiva respuesta.

2.- *Participación*: todos los miembros del taller -educandos y educadores- hacen aportes para resolver problemas concretos y para realizar determinadas tareas.

3.- *Integración*: lo sustancial del Taller, es realizar una tarea o un proyecto de trabajo en la cual se vayan uniendo progresivamente conocimiento y exigencias de la realidad social, elementos teóricos y prácticos, llegando a ser éstos los nervios vitales de la metodología empleada.

4.- *Interdisciplinariedad*: la modalidad del taller debe permitir o facilitar la articulación e integración de diferentes perspectivas profesionales en el análisis de una realidad que es común a todos los participantes.

5.- *Globalización*: la índole misma de la metodología exige de un pensamiento integrador y no de perspectivas fragmentadas de la realidad con la cual se está trabajando.

6.- *Controversia*: los mayores progresos en el aprendizaje se producen en aquellos grupos donde se generan controversias, es decir, cuando durante la interacción del taller se confrontan distintos punto de vista. Ello genera el conflicto socio cognitivo que es la base para que se produzca, en cada persona, un salto en la adecuación de su estructura mental. Para que las controversias sean potencialmente constructivas, deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que el grupo sea lo más heterogéneo posible; el límite óptimo lo pone la capacidad de intercambiar representaciones del mundo. Un grupo demasiado heterogéneo puede no encontrar un lenguaje común.
- Que la información que se entregue y se intercambie sea relevante y no haga que los participantes se pierdan en detalles que no tienen significado.

- Que lo predominante en el grupo sea la tendencia a discrepar sin desvalorizar los planteamientos de los demás, sin descalificaciones.
- Que se genere o estimule la capacidad empática de los participantes, esto es, que sean capaces de adoptar las perspectivas de los demás; en este sentido, el rol del profesor o facilitador es vital.
- Cuánto más cooperativa sean las relaciones que se generen entre los participantes del taller mayores son sus efectos constructivos.

FUNCIONES DEL TALLER

Parte de las funciones, son las que podríamos denominar de servicio. Se trata de una función que puede asimilarse a las funciones de investigación que se realizan en las aulas universitarias. Nos referimos al hecho de que, aparte de constituirse en un espacio de enseñanza-aprendizaje, el taller también puede constituirse en un espacio en el cual los miembros de una organización de trabajo profundicen el conocimiento que se tiene de dicha organización o de los procesos de trabajo que allí se dan. En otras palabras, el taller -por sus requisitos pedagógicos- puede transformarse en un espacio de reflexión colectiva, más aún si los profesores o facilitadores también forman parte de la misma organización de trabajo. Si al diseñar un taller se tiene en cuenta esta posibilidad que brinda, se pueden obtener algunos beneficios adicionales para la organización:

- Reducir la brecha entre los conocimientos teóricos y las prácticas de trabajo en la realidad concreta.
- Estimular la resolución de problemas
- Mejorar el proceso de toma de decisiones
- Mejorar los propios procesos de trabajo en un espacio en el cual se desarrollan elementos que simulan un laboratorio.

Mirado desde esta perspectiva, el Taller también puede ser conceptualizado como un espacio de práctica social en el cual se pueden reforzar las relaciones de trabajo participativas y democráticas.

LA ORGANIZACION DEL TALLER

Para que un grupo de aprendizaje logre sus objetivos es necesario, en síntesis, que se genere un clima que sea propicio al aprendizaje. Sin embargo, para lograrlo, hay

que tener muy claro los diversos roles que en el grupo se tienen que desempeñar. Ello refiere sustancialmente a aspectos organizacionales del taller.

Rol del educador: su función nuclear es la de propiciar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Pero esto, a su vez, plantea una serie de exigencias.

A.- Lo primero que conviene destacar es que el Profesor debe asumir el rol de **facilitador** del proceso de aprendizaje.

Aprender significa desencadenar procesos internos que permitan cambiar conductas. Ello hace que, naturalmente, se despierten resistencias y se genere ansiedad. Pensar equivale a abandonar un marco que proporciona seguridad y verse lanzado a una serie de posibilidades cuyas derivaciones son desconocidas. Ansiedad y confusiones son, por ello, aspectos ineludibles del proceso del pensar y, por lo tanto, del aprendizaje. El facilitador debe suavizar este proceso. Para ello no debe perder de vista que los individuos y los grupos no pueden cambiar radicalmente, de un momento a otro. Cuando hablamos de cambios conductuales estamos hablando de procesos lentos y, normalmente, de procesos que se dan en aproximaciones sucesivas. Por ello, el facilitador debe plantearse cambios posibles, realistas y alcanzables, en cada una de las etapas previstas. Debe, además, desarrollar una fuerte capacidad empática para poder realmente “vivir” con los educandos el proceso de cambios que en ellos se quiere operar y tratar de no perder el control del proceso.

B.- Un segundo aspecto respecto del rol del educador tiene que ver con la exigencia de transformarse en **observador del proceso grupal**.

El facilitador debe detectar en la conducta del grupo no sólo aquello que es accesible y evidente -los comportamientos y pensamientos explícitos- sino también aquello que se encuentra subyacente, oculto y disfrazado -lo implícito. Para lograrlo debe intentar mantener la objetividad; ello implica evitar involucrarse emocionalmente en las situaciones. (*¡Cuán difícil, pero cuán necesario!*)

C.- Un tercer aspecto que configura el rol del educador en los talleres se relaciona con la necesidad de transformarse en **comunicador**.

El facilitador debe propiciar la comunicación. Comunicar significa poner significados en común a través de un proceso que se completa cuando el hablar y el escuchar llegan a un buen equilibrio. Una verdadera comunicación se logra cuando se ha aprendido a escuchar, a pensar sin hablar, o bien a pensar antes y para hablar. El facilitador, para orientar este proceso, puede actuar entregando información, regulando las discusiones frontales y diversificando los canales de comunicación.

D.- Finalmente, como parte del rol del facilitador, éste se transforma en un **asesor** del grupo.

En el proceso de aprendizaje, el grupo debe ir desarrollando su capacidad para organizarse, acrecentar sus posibilidades autocríticas, tomar sus propias decisiones y tender hacia la autodeterminación. El facilitador debe procurar que el grupo vaya siendo cada vez menos dependiente. Pero siempre deberá entregarle un marco de referencia - que a veces sólo consiste en ayudar al grupo a tomar distancia del problema que están trabajando- para que las decisiones no generen temor.

2.- **Rol de los educandos:** Para lograr que el taller logre plenamente sus objetivos es necesario que se genere clima de aprendizaje. Y para que ello sea posible, se requiere de parte de los educandos, un conjunto de actitudes, esto es, la predisposición a asumir ciertas conductas que permitan:

Aportar a la integración del grupo y a su cohesión, en función de los objetivos del taller.

- Hacer un esfuerzo consciente para permitir que se desarrolle el sentido de pertenencia al grupo, aun cuando éste tenga una corta duración.
- Preocuparse de desarrollar las habilidades para lograr un adecuado proceso de comunicación.
- Trabajar con criterios de productividad y eficiencia, en relación a objetivos o metas bien internalizados.

En un taller ambos roles, el de educadores y educandos, son complementarios. Ello exige una permanente relación de retroalimentación entre ambos. Esto significa que no se puede medir el logro de los objetivos de un taller sólo cuando este finaliza. Por el contrario, se requiere de un proceso permanente de evaluación -por ambas partes- para verificar la maduración del grupo en función de los objetivos planteados.

ESTRUCTURA BÁSICA DEL TALLER

Existen muchas maneras de estructurar un taller. La que proponemos aquí está especialmente, pensando en la necesidad de que los participantes - fundamentalmente el conductor o facilitador- tomen conciencia de los momentos que es necesario privilegiar durante el transcurso del taller para asegurar el cumplimiento de sus objetivos pedagógicos. Desde esta perspectiva, podemos afirmar que en el desarrollo de un taller existen cuatro momentos claves, que corresponden a focos de atención y no etapas que se suceden en forma independiente o rígida.

Primer momento: el grupo se reencuentra dentro de una atmósfera de confianza, de aceptación, de aprendizaje. El foco de atención es la experiencia o práctica de trabajo de cada uno de los miembros del grupo, incluido el conductor.

Segundo momento: se aborda un nuevo contenido o tema de reflexión. Este momento, en el cual el foco de atención está puesto en la reflexión teórica sobre un contenido dado, el grupo construye nuevos conocimientos que enriquecen su bagaje teórico pero que también son funcionales para su desempeño laboral. Se puede implementar a partir de análisis de textos o presentaciones de algún tema.

Tercer Momento: el grupo explicita, en forma colectiva lo aprendido durante el taller. Este momento de toma de conciencia, de sistematización de los aprendizajes construidos durante el taller, debe conducir a la meta cognición de lo aprendido, es decir, a incorporarlo a las estructuras mentales o esquemas cognitivos previos de los participantes. Es el momento en que el conductor genera preguntas tales como: ¿Qué hemos aprendido? ¿Cómo podemos integrarlo a nuestras prácticas laborales o cotidianas?

Cuarto momento: sobre la base del análisis realizado en el momento anterior, el grupo planifica acciones que permitan aplicar lo aprendido y define formas de seguimiento. Es importante considerar que en cada uno de estos momentos están presentes los principios que caracterizan un taller: participación, relación teoría-práctica, autonomía, colaboración, reflexión-análisis y evaluación-regulación.

1. La modalidad del aula taller

En la modalidad de taller el docente del grupo comienza haciendo una muy breve presentación del tema que va a tratarse, lo suficiente para establecer un marco general de la temática y que éste sirva como disparador (Esta función la puede cumplir un pequeño texto de lectura, fotografías, o bien una introducción verbal a la temática, un video, etc.). A continuación se realiza una actividad que se la puede llamar “Indagación diagnóstica”, en la que se busca que los participantes, preferentemente divididos en grupos, saquen a la luz los conocimientos que ya tienen sobre la temática que va a abordar el taller, sean estos de sentido común, científicos, sacados de algún medio de comunicación, participación en otras instancias (cursos, capacitaciones, etc.). Se les da a los participantes una serie de preguntas que indaguen sobre las nociones que ellos ya tienen del tema que se va a tratar. Después de culminada esta actividad se busca que cada grupo o participante exponga al resto sus conocimientos sobre la temática, a la par

que el docente va anotando los aspectos que le parecen salientes, y aquellos que se repiten bajo diferentes denominaciones. Es común que esto último suceda, la idea sería construir un mapa conceptual con las ideas de todos los participantes, preferentemente en una pizarra.

Si se dispone de una pizarra, el resultado será que ésta habrá quedado repleta de un conjunto de información muy valiosa, y aquí es importante el papel del docente, que debe agrupar esa información de acuerdo a los conocimientos que ya posee de dicha temática y estar atento a aquellas cosas que son originales y no estaban previstas en su esquema previo.

2. Los tres momentos de la práctica: reflexión, interacción, construcción de conocimientos

Nos interesa, diferenciar tres “momentos analíticos” que surgen de la práctica de esta modalidad de trabajo. Decimos analíticos y no temporales porque los mismos se dan en la práctica en forma simultánea, y cada uno de ellos son requisito fundamental para que los otros momentos puedan darse. Estos momentos son la “reflexión”, “interacción”, y “construcción de conocimientos”. A continuación, se especificará cada uno y mostrará sus relaciones con los otros momentos.

La reflexión: epistemológicamente desde una postura “fenomenológica”, se entiende que todos los sujetos ya poseen antes de la intervención de cualquier docente, un acervo de conocimiento a mano (Schutz, 1974, p. 39), muy denso y rico en significaciones. Pero como las personas en su vida cotidiana están principalmente ubicadas temporalmente en su presente vívido, es decir en el hacer y operar sobre el mundo externo; para sacar a la luz dicho acervo que se encuentra naturalizado, es que se necesita de la reflexión, ya que esta implica necesariamente una mirada hacia lo que está hecho y aprendido, lo que ya se vivenció, es decir que la reflexión se orienta temporalmente hacia el pasado.

¿Para qué sirve en la práctica docente sacar esto a la luz? Sirve, porque si como docentes logramos que nuestros alumnos razonen en conjunto sobre aquellos pre-juicios y pre-conceptos que traen sobre las temáticas que van a ser enseñadas, podrá visualizarse mejor el carácter de “construido” del conocimiento y mostrar en todas sus dimensiones la complejidad del mismo. Sirve también para ordenar ese conocimiento que muchas veces resulta lógicamente inconexo y confuso. Significa reconocer que tanto docentes como alumnos “saben algo” que es necesario poner en circulación para la

construcción de un conocimiento más completo. Esto nos lleva al siguiente momento que es el de la “interacción”.

La interacción Se ponen en juego dos tipos de conocimientos: uno de sentido común y derivado de las vivencias cotidianas (pero no por ello sin complejas conexiones con otras formas de conocimiento como el científico, a partir de lo que los alumnos han logrado captar de etapas anteriores de enseñanza y de medios de comunicación); y por el otro el conocimiento del docente, que haciendo caso a lo dicho por algunos sociólogos, podríamos incluirlo en el ámbito de los distintos conocimientos “expertos” (Giddens, 2008, p. 84) de la modernidad, es decir como un saber derivado de una campo específico de conocimiento anclado también en una práctica e instituciones específicas, como en el caso de las distintas profesiones.

La interacción es el requisito fundamental para que el resultado no sea una reproducción de la separación entre estos dos ámbitos del conocimiento (experto y de sentido común), la cual resulta artificial por las múltiples conexiones que ambos guardan; sino una interacción mutua entre el acervo de conocimiento de los alumnos y el conocimiento docente, de lo cual resultará un mutuo proceso de aprendizaje en donde ambas formas de conocimientos terminarán transformadas.

Este punto resulta importante, ya que la modernidad tiende a reproducir a nivel macro social una separación tajante entre saber “experto” o científico y saber “profano” o de sentido común, o más generalmente entre “sistema” y “mundo de la vida”; separación esta que se asocia al sentimiento de anonimato e impersonalización que muchos pensadores sociales le atribuyen a las sociedades modernas. Por lo anterior en lugar de pensar en el término “intervención docente”, más ligado a la práctica quirúrgica, de clara separación entre “interventor” e “intervenido”, entre “saber” y “no saber”, en este caso preferimos la palabra “interacción”, para referirse a la relación entre docentes y alumnos.

La construcción de conocimientos Siguiendo la lógica de los momentos descriptos con anterioridad, la palabra “conocimiento” termina siendo re-significada. Ya no se trataría de un proceso unilateral en donde un “Docente-emisor” da un mensaje extenso que el “Alumno-receptor” recibe y almacena, sino una instancia en donde el docente actúa como un catalizador de una construcción grupal de conocimiento junto a sus alumnos. Esto no significa que el docente no aporte nada y permanezca “neutral”, como a veces se confunde, esto no es posible ni deseable, sino que las interacciones de los docentes con los alumnos se estructuran también a partir de los conocimientos previos que

emergen de estos, y no siempre al revés como pretendía la práctica tradicional, es decir, que los alumnos tuvieran que adaptarse a los contenidos impuestos por el docente, con las únicas opciones de aceptarlos o rechazarlos. Si el proceso siguiera el cauce aquí descrito el aprendizaje tendría que ser mutuo y el resultado, una construcción grupal de conocimiento.

3. Reflexiones finales Las reflexiones anteriores han intentado ser una invitación a la reflexión más que afirmaciones definitivas y estancas. Los tres momentos analizados como parte de la implementación de la modalidad de aula taller, *son sólo uno de los posibles esquemas bajo los cuales analizar una práctica* que puede ser todavía interpretada con otras categorías. La diferenciación entre los momentos de la Reflexión, la Interacción y la Construcción de conocimientos, es el fruto de la praxis docente junto a los alumnos y alumnas, y esta misma praxis es la que podrá seguir reelaborando y enriqueciendo este marco teórico.

Referencias bibliográficas –

- Carretero M. (2009). Constructivismo y Educación. Buenos Aires: Paidós. –
Giddens A. (2008). Consecuencias de la Modernidad. Madrid: Alianza. –
Schutz A. (1974). El problema de la realidad social. Buenos Aires: Amorrortu.

GLORIA MIREBANT PEROZO:

“Un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice.

Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre.

No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Podríamos decir que el taller tiene como objetivo la

NATALIO KISNERMAN:

Define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta,...

MELBA REYES:

Define el taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

NIDIA AYLWIN Y JORGE GUSSI BUSTOS:

El taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica....

El taller es concebido como un equipo de trabajo. Demostración práctica de las leyes, las ideas, las teorías, las características y los principios que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo.

Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permiten al alumno operar con el conocimiento y al transformar el objeto, cambiarse a sí mismo”.

Finalmente, MARÍA TERESA GONZÁLEZ CUBERES nos dice:

“Me refiero al taller como tiempo - espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como el lugar para la participación y el aprendizaje.

Me gusta, agrega, la expresión que explica el taller como lugar de manufactura y mente factura. En el taller, a través del interjuego de los participantes con la tarea, confluyen pensamiento, sentimiento y acción. El taller, en síntesis, puede convertirse en el lugar del vínculo, la participación, la comunicación y, por ende, lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos”.

Ezequiel Ander Egg:

OBJETIVOS GENERALES DE LOS TALLERES

1. Promover y facilitar una educación integral e integrar simultáneamente en el proceso de aprendizaje el Aprender a aprender, el Hacer y el Ser.
2. Realizar una tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre docentes, alumnos, instituciones y comunidad.
3. Superar en la acción la dicotomía entre la formación teórica y la experiencia práctica.
4. Superar el concepto de educación tradicional en el cual el alumno ha sido un receptor pasivo, bancario, del conocimiento.
5. Facilitar que los alumnos o participantes en los talleres sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.
6. Producir un proceso de transferencia de tecnología social.
7. Hacer un acercamiento de contrastación, validación y cooperación entre el saber científico y el saber popular.

8. Aproximar comunidad - estudiante y comunidad - profesional.

9. Desmitificar la ciencia y el científico, buscando la democratización de ambos.

10. Desmitificar y desalinear la concientización.

"En lo sustancial el taller es una modalidad pedagógica de aprender haciendo". ...en este sentido el taller se apoya en principio de aprendizaje formulado por Froebel en 1826: "Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador, vigorizante que aprenderla simplemente por comunicación verbal de las ideas".

El taller se organiza con un enfoque interdisciplinario y globalizador, donde el profesor ya no enseña en el sentido tradicional; sino que es un asistente técnico que ayuda a aprender. Los alumnos aprenden haciendo y sus respuestas o soluciones podrían ser en algunos casos, más válidas que las del mismo profesor. 11. Posibilitar la integración interdisciplinaria.

12. Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al alumno y a otros participantes la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.

13. Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las entidades educativas y en la comunidad.

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DEL TALLER

1. Eliminación de las jerarquías docentes.

2. Relación docente - alumno en una tarea común de cogestión.

3. Cambiar las relaciones competitivas por la producción conjunta – cooperativa grupal.

4. Formas de evaluación conjunta.

Estos principios continúa Ander Egg, ponen de manifiesto el carácter autogestionario del sistema de taller (esto es que pueden existir los denominados talleres no asistidos, que los pueden organizar los propios estudiantes para realizar ejercicios, trabajos prácticos, propuestas, que requieren acciones instrumentales así como pensar y reflexionar sobre la acción)

El taller educativo: ¿método, técnica o estrategia?

La estrategia pedagógica comprende: los objetivos, los métodos y las técnicas; en este sentido la estrategia es la totalidad, es la que da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje.

Los talleres deben realizarse más como estrategia operativa que como simple método o técnica. La relación maestro - alumno que se da en el taller, debe contemplarse entre las didácticas activas, con trabajo individualizado, en parejas o en grupos pequeños.

Compilación realizada por Insp. Mtro. Óscar Pedrozo, Insp. Mtra. Estela Rodríguez.