

Conceptualización de Taller

La palabra taller proviene del francés “atelier”, y significa estudio, obrador, obraje, oficina. Aparentemente el primer taller fue un obrador de tallas (Gelb, 1998), el taller aparece, históricamente, en la edad media. Taller es una alternativa que hace referencia al concepto de seminario o reunión de trabajo. "En lo sustancial el taller es una modalidad pedagógica de aprender haciendo".

En este sentido el taller se apoya en un 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".

Según (Vasco, 2013) un taller es un ambiente educativo en el cual la interacción con el conocimiento es también interactiva e intersubjetiva entre los participantes, de manera que genere procesos individuales en cada uno de ellos; hacer un taller es vivir una experiencia rica en recursos, colores y habilidades que permite socializar los procesos personales de cada individuo, el taller no es una guía y nunca está listo.

Por lo tanto, el taller es una estrategia fructífera en los estudiantes y docentes que debe estar presente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los talleres están conformados por diferentes elementos, entre ellos están los objetivos.

Objetivos generales de los talleres según Ander –Egg (1991)

1. Promover y facilitar una educación integral 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, estudiantes, 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 estudiante 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.
11. Posibilitar la integración interdisciplinaria.
12. Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al alumno.
13. Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las entidades educativas y en la comunidad.

Otros de los elementos que conforman los talleres son los principios que aplican los docentes en los salones de clase entre los que se encuentran:

Principios del taller según Pérez (2000)

- Eliminación de las jerarquías docentes.
- Relación docente - estudiante en una misma tarea.
- Unificar la teoría con la realidad.
- Aprender haciendo.
- Elevar los niveles de exigencias permanentes en los estudiantes.
- Desarrollar la creatividad.

- Orientar el trabajo del taller.
- Estos principios ponen de manifiesto el carácter autogestionario del sistema de un taller.

Taller metodológico según Calzado (2005)

Es una forma de abordar el trabajo en diferentes niveles, desarrollado a partir de las necesidades de los docentes en la aparición de nuevos modelos educativos con enfoque al trabajo práctico, habilidades cognitivas y actitudes positivas ante la vida. Calzado (Lahera, 2004) señala que “la diversidad de actividades metodológicas a las que se denomina taller caracterizándolo como método, procedimiento, técnica y forma de organización pedagógica”.

Calzado considera el taller como una forma de organización que trata de salvar la dicotomía entre teoría y práctica, producción y transmisión de conocimientos, habilidades y hábitos; El taller ofrece mayores alternativas a los estudiantes en cuanto a las funciones didácticas.

Su planificación responde a las necesidades metodológicas docentes garantizando un papel interactivo que integra y complementa el resto de las formas típicas ofreciendo mayor flexibilidad en su estructura.

El taller metodológico posibilita el análisis, valoración, reflexión, debates y propuestas de solución al problema; además que contribuyen a actualizar, integrar, y elevar el nivel de competencias en los partici

Importancia del taller metodológico según Ander-Egg (2005)

Se considera que el taller es una importante alternativa que permite una cercana inserción a la realidad. Mediante el taller, los docentes y los estudiantes desafían en conjunto problemas específicos buscando también que el aprender a ser, el aprender a aprender y el aprender a hacer se den de manera completa, como corresponde a una auténtica educación o formación integral.

De esta manera se dota de capacidades para la interpretación de teoría con la práctica tanto a estudiantes como a docentes con el fin de fomentar la expresión artística, promover clases lúdicas, lo imaginario, lo artesanal y enriquecer la cultura para un crecimiento intelectual y personal de los estudiantes. Así como también fomentar valores de autoestima y superación, mejorando su crecimiento intelectual, en el liderazgo de forma asertiva, logrando que permanezcan con el paso del tiempo.

El Taller: ¿Método, Técnica o Estrategia?

Los talleres deben realizarse más como estrategia operativa que como simple método o técnica. La relación maestro - estudiante que se da en el taller, debe contemplarse entre las didácticas activas, con trabajo individualizado, en parejas o en grupos pequeños. He aquí su relevancia, se constituyen casi en un paradigma integrador de diferentes concepciones educativas, principios, técnicas y estrategias que hoy proponen los métodos activos y participativos, como la nueva concepción que debe darse a la educación, ya que Promueve una inteligencia social y un desarrollo cognitivo integral.

Diferencias entre un taller y una clase práctica

Cuando se habla de taller asociamos la idea de colectivo, por eso preferentemente en los talleres se trabaja en equipo cuyo número de participantes, puede ser en

grupos de cuatro o cinco, en dúos, en tríos y en ocasiones, en dependencia de los objetivos, puede ser que por un momento se trabaje de manera individual. Es riesgoso definir y hay términos que rebasan los límites estrechos de un concepto.

Cómo desarrollar un taller



Características de un Taller de Capacitación

Un taller es una experiencia de trabajo activo. La participación de cada uno/a de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito. Las actitudes pasivas, exclusivamente receptoras de «aprendizaje silencioso», no deben fomentarse en un taller. El taller es una situación privilegiada de aprendizaje.

Su propósito principal es reflexionar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática en un grupo o una comunidad y que se expresa en la vida diaria de cada persona participante.

El punto de partida es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten; es decir, su realidad, su práctica. Mediante el diálogo de saberes, el taller permite la construcción colectiva de aprendizajes, ya que se estimula la reflexión y

búsqueda de alternativas de soluciones de las problemáticas que afectan la calidad de vida individual o colectiva.

El taller posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias. El proceso de aprendizaje se completa con el regreso a la práctica para transformarla, poniendo en juego los elementos adquiridos en el proceso.

Un taller es una experiencia de trabajo creativo. Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones mejores que las existentes en el momento de iniciación. Así, ni las personas ni los problemas deberán permanecer invariables después de un taller.

Un taller es una experiencia de trabajo colectivo. El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender posiciones y buscar consensos es propio de un taller. Las actitudes dogmáticas, o intolerantes, no ayudan al logro de sus objetivos.

Un taller es una experiencia de trabajo vivencial. Su materia prima son las experiencias propias, y sus productos son planes de trabajo que influirán en la vida de quienes participan. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y compromiso colectivo. En un taller, no se puede ser neutral o simple espectador.

Un taller es una experiencia de trabajo puntual en un proceso institucional, que ni comienza ni termina con el taller. Un taller es momento especial de reflexión, sistematización y planificación. No debe confundirse como un sustituto de estos mismos procesos en el desarrollo diario del trabajo. Un taller es una experiencia de un trabajo concreto. Su punto final siempre debe ser un compromiso grupal de ejecutar acciones. Un taller debe desembocar en planes de trabajo o por lo

menos, en tareas realizables a corto y mediano plazo. En esto consiste la diferencia entre un taller y una conferencia, un panel o un encuentro.

Un taller es una experiencia de trabajo sistemático. La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios al sistematizar y presentar los trabajos de grupo; igualmente es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina del grupo para cumplir las reglas del juego. Muchos talleres fracasan en la sistematización, en

Un taller es una experiencia de trabajo puntual en un proceso institucional, que ni comienza ni termina con el taller. Un taller es momento especial de reflexión, sistematización y planificación. No debe confundirse como un sustituto de estos mismos procesos en el desarrollo diario del trabajo, en los compromisos finales y en el manejo de tiempo.

3

¿Qué son métodos, técnicas y estrategias?

El método según Ander- Egg (2012): enfoque general bajo el que se desarrollan las técnicas. Es el camino, la vía que escogemos para un taller de capacitación y cuyo tránsito hace posible que nuestros/as participantes aprendan. Método significa el modo consciente de proceder para conseguir un objetivo, llegar a una meta. Cuando escogemos un camino tenemos la intencionalidad de seguir una dirección y establecer un orden en nuestra actuación.

Así evitamos que la acción de la persona facilitadora se haga de forma improvisada, o como se dice «sobre la marcha». Las técnicas: analizan y desarrollan el contenido. Si el método es el camino, la técnica es el vehículo que nos permite transitar ese camino.








Las técnicas según Tamayo (1999) son el conjunto de procedimientos estructurados que sirven para desarrollar los métodos de aprendizaje y estimular en forma directa la actividad de el/la participante.

Las Estrategias según (Thompson y Strikland, 1998): crean el ambiente apropiado para desarrollar las técnicas Si el método es el camino y las técnicas son el vehículo, las estrategias son el motor. Son un tipo de actividades que nos apoyan y ayudan a agilizar el aprendizaje grupal.

Existen diferentes categorías de estrategias para las diversas fases de un taller de capacitación. Se ha discutido mucho la validez del uso de estrategias en el trabajo con adultos/as. Consideramos que una estrategia bien seleccionada, adaptada al grupo, meta y aplicada en el momento oportuno es muy útil y debe ser integrada en la planificación de nuestros eventos.

A continuación presentamos un «Menú de estrategias», mostrando el conjunto de temáticas para las que podemos utilizarlas. En la Parte III - «Ejecución de un Taller» - se presentan algunas estrategias específicas para la fase inicial y central de un taller de capacitación.

Menú de estrategias

-  Presentación/ Integración
-  Formación de grupos
-  Comunicación /Animación
-  Recreación/ Concentración
-  Observación
-  Recuperar información
-  Recordar nombres

La persona facilitadora

Si como «talleres de capacitación» se entiende un proceso de intercambio de experiencias, ideas y actitudes con el fin de generar conocimientos, es preferible optar por un enfoque participativo para la orientación de todo el trabajo. Facilitar, más que enseñar, es el concepto clave para conseguir este propósito.

El concepto de facilitación implica que las experiencias y conocimientos de cada participante son valiosos e indispensables para el aprendizaje colectivo. Por eso, el rol de la persona facilitadora consiste en crear o propiciar las condiciones para la integración y participación del grupo en todo el proceso de capacitación.

Ella tiene la responsabilidad de diseñar, preparar, conducir y evaluar el evento. Su rol de «líder metodológico» la hace responsable de mantener el «hilo rojo», de observar y conducir la dinámica grupal, saber presentar los nuevos contenidos.

El desafío mayor consiste en mantener el equilibrio entre la planificación realizada para alcanzar los objetivos propuestos y la flexibilidad en el proceso. Conviene que la facilitación no se haga de manera individual sino por un equipo de dos o tres personas. Esto enriquece la planificación y dinamiza la ejecución, pues permite la división de tareas durante el proceso.

Algunas habilidades metodológicas que debe desarrollar la persona facilitadora:

- Confiar en las otras personas y su capacidad.
- Tener una actitud democrática y participativa.
- Tener paciencia y habilidad para escuchar.
- Estar abierto/a para desarrollar nuevas habilidades.
- Respetar las opiniones de los demás, no imponiendo sus propias ideas.
- Crear una atmósfera de confianza entre las y los participantes.

- Conocer los procesos de la dinámica de grupo.
- Tener sentido del humor.
- Escribir claramente y dibujar o visualizar conceptos.
- Tener la facilidad para expresarse claramente, resumir y sintetizar.
- Tener destrezas en la presentación de nuevos contenidos.
- Saber trabajar en equipo.
- Conocer una variedad de técnicas aptas para la capacitación de adultos/as.
- Saber manejar estrategias en las diversas fases del evento.
- Ser creativo/a e innovador/a.
- Ser tolerante ante las críticas y tener capacidad de autoevaluación.

A continuación, presentamos algunas habilidades metodológicas que debe desarrollar la persona facilitadora:

El papel de la facilitación no depende sólo de las técnicas, sino también de un estilo personal que vamos desarrollando a lo largo de nuestras experiencias profesionales.

La buena facilitación no nace, se hace.

- No existe el estilo ideal en la facilitación; se trata más bien de encontrar un estilo auténtico que sea compatible con la personalidad del facilitador/a.

Trampas comunes que perjudican el proceso de facilitación.

- **Monologar:** La preocupación mayor de la persona facilitadora es explicar contenidos, olvidándose de las y los participantes y limitándoles a un rol muy pasivo.
- **Presión de tiempo:** La persona facilitadora se siente presionada por su propia planificación. Avanza rápidamente y satura de información a las y los participantes.

- **Inseguridad:** La persona facilitadora se muestra poco flexible, apegada a su plan pre elaborado, ignorando las expectativas y necesidades de las y los participantes.
- **El show:** La persona facilitadora convierte el taller de capacitación en un espectáculo que depende de las habilidades y esfuerzos de sí mismo/a, distrayendo del contenido y bajando el nivel de participación.
- **Dejar hacer:** La persona facilitadora entrega la responsabilidad metodológica en manos de todo el grupo, bajo una supuesta actitud democrática. Esto causa confusión en las y los participantes, perdiendo el hilo rojo y la idea clara de los roles y procedimientos.
- **Autoritarismo:** La persona facilitadora no confía en las capacidades del grupo y asume las decisiones del proceso, negando la participación y causando frecuentemente conflictos entre su persona y el grupo.
- **Improvisación exagerada:** La persona facilitadora se olvida de la planificación confiando solamente en su intuición para el manejo del evento. Esto puede causar la pérdida del hilo rojo, el alcance de los objetivos y la confusión en las personas participantes.
- **Repetición conservadora:** La persona facilitadora se ata a conceptos tradicionales fijos, evitando la innovación y el experimento. Los talleres resultan aburridos o poco creativos.

Las tres etapas de la capacitación

El proceso de la capacitación se divide en tres etapas, pero generalmente solo se toma en cuenta la segunda fase (ejecución de un taller) y se subestima la

importancia, el esfuerzo y los recursos necesarios para la preparación y la evaluación.

Para que un taller sea un éxito, la fase de preparación es crucial. Dentro de la preparación podemos distinguir tres momentos:

El diseño: es el momento en el que elaboramos el concepto del taller, incluyendo los objetivos, los contenidos y la metodología del mismo.

La planificación: consiste en detallar los pasos del evento, destacando los horarios, técnicas y actividades, materiales, responsabilidades y recursos necesarios.

La elaboración de los materiales: es el momento en el que vamos a conseguir y construir todos los materiales necesarios, como son Papelógrafo, transparencias, tarjetas, juegos, material de apoyo, etc.

1.1 Las siete preguntas en el diseño de un taller

Al diseñar un evento de capacitación comenzamos por hacernos siete preguntas claves que nos guían en su conceptualización. Veamos este gráfico con las siete preguntas y una lista de los principales aspectos a tomar en cuenta en cada una de ellas.

1. ¿Para qué? Los objetivos y el contexto de la capacitación.
2. ¿Quiénes? El grupo meta y las personas capacitadoras.
3. ¿Qué? Contenidos.
4. ¿Cómo? Métodos y técnicas.
5. ¿Con qué? Medios de apoyo.
6. ¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible.
7. ¿Dónde? Lugar.

1. **¿Para qué?** Los objetivos y el contexto de la capacitación ¿Qué se espera lograr en el taller? ¿Corresponde el taller a las necesidades de nuestro grupo meta? ¿Cómo se relaciona el taller con otras actividades que realiza nuestra institución?
2. **¿Quiénes?** El grupo meta y las personas facilitadoras ¿Qué tipo de organizaciones van a participar en el taller? ¿Cuántas personas van a participar; sus edades y sexo? ¿Se conocen las y los participantes entre sí? ¿Tienen las y los participantes experiencias similares en cuanto a la temática? ¿Qué expectativas y motivaciones tienen? ¿Habrá otra persona facilitadora o una persona experta?
3. **¿Qué?** Contenidos ¿Quién define los contenidos? ¿Cómo estructurar los contenidos? ¿Corresponden los contenidos a las experiencias y expectativas previas de las y los participantes?
4. **¿Cómo? Métodos y técnicas** ¿Cuáles son las condiciones que facilitan la aplicación de una metodología participativa? ¿Cuáles son los métodos y técnicas que las personas participantes han utilizado en eventos anteriores? ¿Qué métodos son adecuados: de investigación, de análisis, de planificación, de información? ¿La temática se presta para realizar actividades prácticas? ¿Los métodos y técnicas corresponden al nivel de las/los participantes y a las condiciones del lugar y tiempo?
5. **¿Con qué?** Medios de apoyo ¿Qué materiales se necesitan (Papelógrafo, marcadores, tarjetas, retroproyector, etc.)? ¿Cuáles de los materiales necesarios se pueden preparar con anticipación? ¿Hay que preparar material de apoyo escrito para las y los participantes? ¿Existen materiales didácticos ya elaborados? ¿Quién puede ayudar en la preparación de los

materiales? ¿Cuál es el presupuesto del taller (lugar, materiales, sueldos, transporte, viáticos, etc.)?

6. **¿Cuándo?** Fechas y tiempo disponible ¿Cuál puede ser la duración del taller, de acuerdo con la disponibilidad de tiempo laboral de las y los participantes? ¿Con cuánto tiempo es posible contar, de acuerdo con la disponibilidad económica? ¿Es apropiado hacerlo durante varios días seguidos, o con días intermedios para efectuar trabajo de campo? ¿Durante días laborales o durante fines de semanas? ¿Con qué anticipación debemos enviar la invitación?

7. **¿Dónde?** Lugar ¿Es el lugar escogido el más adecuado para realizar el taller? ¿Qué es más conveniente, un lugar cercano al sitio de trabajo de las y los participantes, o uno lejano, pero donde haya mayor posibilidad de concentración? ¿Es accesible el lugar para la mayoría de las y los participantes? ¿Cómo vamos a organizar el espacio físico de manera que facilite la integración y participación? ¿El lugar escogido cuenta con espacios disponibles para trabajar en plenaria y en grupos pequeños? ¿Tiene los materiales de apoyo necesarios? ¿Tiene comida y alojamiento adecuado? ¿Tiene buena ventilación e iluminación?

Referencias

- Ministerio de Educacion. (2019). *MINED*. Recuperado el 2019, de <https://www.mined.gob.ni/epi/>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodologia de la Investigacion: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de la investigacion cientifica*. Montevideo: Limusa Editorial.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1984). *Introduccion a los Mètodos Cualitativos de Investigaciòn* (Primera Ediciòn ed.). Nueva York: Paidos.