

PROFUNDIZANDO EN EL TEMA DE LA EMPRESA(yII) Rafael Mendiá

TXIRIKILAN. Nro.9 1982. Pgs.31-233

El artículo que sigue es continuación de otro que ya apareciera en nuestro anterior número. En él, Rafael Mendiá prosigue su reflexión acerca del método de los Proyectos, un método que considera válido en la acción educativa en el tiempo libre con niños y adolescentes. Las apreciaciones que hace en el mismo merecen ser consideradas en tanto en cuanto surgen de un monitor de tiempo libre con muchos años de rodaje en el trabajo con niños y adolescentes. Esperamos te mueva a reflexionar sobre tu práctica pedagógica.

LAS BASES PARA UNA CONCEPCION NUEVA DE LA EDUCACION POR EL TRABAJO

- a) El trabajo es natural al hombre. El juego no.
- b) No hay que considerar como trabajo las tareas impuestas por los adultos y por el medio, sino sólo las actividades que responden a las necesidades de los niños y satisfacen sus ansias de curiosidad, crecimiento y conquista.
- c) En cualquier grupo, el desorden tiene su origen en el hecho de que esas tendencias y necesidades naturales han sido contrariadas; de que unos procesos ineluctables han sido obstaculizados, y el individuo, perturbado en sus aspiraciones profundas, reacciona, invariablemente, siguiendo unas normas cuyos análisis resultan fáciles: oposición, o por lo menos no colaboración -sentimientos de hostilidad y no de fraternidad-, sabotaje consciente o inconsciente de las tareas impuestas -oposición contra los educadores, contra los compañeros, contra el mismo medio-, que a su vez se defiende con sensaciones (castigos y recompensas), y trata de canalizar algunas tendencias con notas y clasificaciones.
- d) La realización de una educación del trabajo, por el contrario, genera orden y armonía, y con ello equilibrio y progreso.

La pedagogía tradicional se encuentra hoy en un callejón sin salida precisamente por pretender manipular a los niños desde el exterior, imponiéndoles un trabajo que en vano trata de hacer interesante, que nunca será un auténtico trabajo ni tendrá las cualidades de éste, si no se integra en todo el devenir del ser. La persistencia en tal error provoca que los niños aborrezcan el trabajo escolar, desprovisto para ellos de todo interés. Ese aborrecimiento repercute en el trabajo en general, y no se consigue cubrir ese vacío más que con sucedáneos desorganizadores: juegos, deportes, competiciones, con resultados más o menos espectaculares, cine, televisión, etc.

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Para ir avanzando en nuestra reflexión recogemos dos pensamientos de Celestin Freinet, que tienen íntima relación con el plan a elaborar de cara al desarrollo de una Empresa o Proyecto. Los dos vienen de su larga experiencia en la educación en el trabajo.

- a) La integración del plan de trabajo en la vida es algo esencial que frecuentemente se olvida con demasiada facilidad .

A los niños, incluso a los párvulos les gusta mucho saber de antemano qué deben hacer y pueden hacer, sobre todo si lo deciden ellos mismos. Esto es muy importante.

Nuestro comportamiento con los niños —y con los adultos, naturalmente—tiene que estar guiado por esa realidad: a nadie le gusta que le manejen autoritariamente.

La tendencia del individuo que se siente empujado brutalmente es reaccionar con un esfuerzo en sentido contrario.

Es un hecho psicológico elemental, olvidado la mayor parte de las veces, 9; porque...¡ Nos parece tan normal disponer autoritariamente todos los actos de los niños!

b) No hay auténtico plan de trabajo si no hay participación, formulada o no, lo eligen y aceptan.

Sin esta condición, podrá haber una distribución del tiempo aparentemente beneficiosa, podrá haber reglamentación, racionalización. Pero nunca habrá un plan de trabajo.

EL DESARROLLO DE LA EMPRESA

Los criterios anteriores, tomados prestados de Celestin Freinet, nos servirán como pauta importante a la hora de hablar del desarrollo de la empresa. Podemos haber hecho una correcta motivación; incluso una adecuada elección. Cuando ya tenemos una parte importante del camino recorrido, nos encontramos que el desarrollo mismo de la empresa se nos escapa de la mano.

El Desarrollo supera la simple y mecánica técnica organizativa. Hemos sido capaces de ser creativos en los trabajos anteriores y sin embargo acusar una absurda mecanización y automatización del método.

UN PLAN TRIDIMENSIONAL

Así podríamos considerar el desarrollo del Plan. Tres coordenadas definen el mismo. Las tareas, el espacio y el tiempo.

Se precisa definir bien las tareas a desarrollar en un lugar y durante un tiempo determinado.

¿Qué tipo de tareas? ¿Cuáles son las tareas? ¿Es posible desarrollarlas? Frecuentemente el desarrollo de las tareas, que se concreta en talleres, se ve vacío de contenido. No se han sabido diferencias interesantes para los muchachos como para mantenerles en tensión de interés.

TALLERES:

- Con la tarea a desarrollar suficientemente definida.
- Con un plan concreto de trabajo, determinado por el grupo.
- Con las funciones bien definidas. ,
- Con un proceso permanente de evaluación tanto de los avances del grupo a nivel de la consecución de la tarea como en lo que respecta a los avances en la relación interpersonal.

ESPACIOS:

Los talleres desarrollados en un espacio adecuado. Es decir, talleres definidos como talleres: lugares de trabajo.

Los talleres no son asépticos, Vacíos de relaciones, simplemente circunstanciales.

No solo es la tarea, sino la tarea desarrollada en los espacios adecuados.

No nos referimos, por supuesto en cuanto a la adecuación, a que los talleres deben ser lugares de uso exclusivo, puesto que ya sabemos la realidad de los Clubs de Tiempo Libre. Muchas tareas en espacios comunes.

Sin embargo es posible establecer un nuevo tipo de relación a partir de elementos de decoración, módulos, paneles, biombos, murales, etc.

TIEMPO:

Para cumplir una tarea en un tiempo no debe perderse de vista, que un proyecto desarrolla las tareas en relación global, en un conjunto de actividades interrelacionadas unas con otras, dentro de un proyecto común.

Es aquí lo que delimita el tiempo: el proyecto común, en el que se encuadran todos y cada uno de los talleres

El tiempo lo define, la dificultad, el objetivo global, el interés colectivo por llegar a un resultado determinado, definido previamente por el grupo.

Este plan tridimensional se desarrolla a partir de la Asamblea de grupo que es el órgano de máxima participación.

En esta Asamblea se definen los Objetivos que el grupo se propone, las tarea en que se desmenuza el proyecto final

Los talleres en que se articula. Los momentos o puntos de contacto para no perder la visión o conjunto.

En cada taller se articula un Plan de Trabajo que los demás talleres conoce para facilitar la comunicación intergrupal e incluso la colaboración de unos con otros.

Esta articulación tendría aproximadamente los siguientes apartados

TALLER de:

lo componen:

Descripción de tareas a desarrollar:

Relación con el proyecto común:

Tarea	Espacios	Tiempos	Materiales	Técnicas	Reflexiones
-------	----------	---------	------------	----------	-------------

Junto a esto se debe anotar:

1. Lecturas o consultas técnicas
2. Asesores especialistas en las tareas con los que pueden contar
3. Debe estar previsto:
 - Análisis del desarrollo del taller desde dos puntos de vista técnico Interpersonal
 - Momentos de encuentro con otros talleres colaterales
 - Momentos de contacto con el proyecto global. .

¿CUAL ES LA FUNCION DEL EDUCADOR?

El educador aparece en el método de los proyectos como difuminado, si no se tiene bien asumido su papel. En un grupo de adolescentes aparece como fuera de lugar, como sin función específica. Sin embargo cumple su función si hace lo que siempre debería hacer o haber hecho: Acompañar al grupo.

¿Cómo puede hacer este acompañamiento?... El educador está a disposición del grupo en dos funciones fundamentales:

- a) Como técnico en aquello que él conoce.
- b) Como animador de la experiencia interpersonal.

Es decir, como facilitador de que el grupo retorne sobre sí mismo y se encuentre consigo mismo en un proceso de avance constructivo de la propia vivencia del grupo. El educador no

está presente como si no está, en plan búho. El educador no está con los ojos y oídos abiertos como saliéndose fuera para echar la bronca si las cosas no funcionan.

Acompaña al grupo en su experiencia devolviendo al mismo su vivencia, sus conflictos, su propia experiencia vital.

En cada empresa y en cada proyecto esto es posible, es necesario si no queremos que el mismo se quede en lo superficial de las cosas, en el hacer irracional. El educador ni premia, ni castiga, interpela, problematiza la propia experiencia, sin que esto suponga el ser un criticón, o un saca defectos. Esto nos da pie para pasar al último punto de nuestra reflexión.

LA EVALUACION DEL PROYECTO

Nuestro trabajo queda incompleto si no es evaluado por el propio grupo En esta evaluación nos gustaría recoger algunas anotaciones que facilitan la tarea al animador, que muchas veces se ve perdido en este proceso, reproduciendo más frecuentemente la figura del padre que castiga a los malos y premia a los buenos, que la del animador que funciona en un grupo como facilitador de la relación.

Trabajando con grupos de niños, señala Joaquím Franch, es muy difícil encontrar una línea de actuación—intervención del educador que no condicione fuertemente la producción del grupo: se encuentra frecuentemente en situaciones en las que hay que intervenir para garantizar unos mínimos de respeto interpersonal.

Esto sería suficiente como para desmontar cualquier intento de no directividad en el grupo si no se diferencia entre la intervención sobre el fondo y la intervención sobre la forma.

Es posible mantener una actitud y una intervención no directiva sobre el fondo de las cuestiones que se debaten en el grupo y al mismo tiempo intervenir directivamente sobre la forma:

1.-No directivismo en el fondo:

- Abstenerse de emitir opiniones personales (más marcadas que las de otros miembros del grupo) si no te son pedidas.
- Abstenerse de discutir las opiniones de los otros.
- Abstenerse de juzgar, si no te lo piden, las opiniones emitidas.
- No mostrar una acogida especialmente favorable por ninguna de las opiniones emitidas por los miembros del grupo.
- Abstenerse de hacer comentarios y precisiones a las opiniones emitidas por , los miembros del grupo.
- Dejar bien claro que "hablo yo, desde mi punto de vista" cuando se te pide la opinión personal; relativizar la propia opinión.

2.-Directivismo sobre la forma .

- Mantener el tema bien centrado, evitar las desviaciones. -
- Hacer respetar los procedimientos adoptados por el grupo.
- Ayudar a hacer la síntesis.
- Asegurar los intercambios, asumir una función reguladora que garantice la palabra a todos.
- Reformular

- Relanzar las cuestiones que, sin una solución satisfactoria, comienzan a difuminarse; buscar la manera de hacerlas renacer con un lenguaje nuevo.
- Puntualizar, concretar, evitar la dispersión.
- Ayudar a organizar el debate, facilitar la elaboración de las síntesis parciales y finales, tanto a nivel de procedimientos como de contenidos.

BIBLIOGRAFIA

Joaquin Franch.—L'AUTOGESTIO A L'ESCOLA" .Editorial Nova Terra Barcelona 1.972.

Celestin Freinet.—LOS PLANES DE TRABAJO .Editorial LAIA.-Biblioteca de la Escuela Moderna. Barcelona 1.974