

ARTESANAS/OS

Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género.

Lic. Silvana Fernández

Dirección Nacional de Relaciones Institucionales

Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer

Programa de Capacitación en Género

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER

Buenos Aires, octubre de 1994

PRESENTACIÓN

Hemos ideado PASOS Y VUELOS como una serie de cuadernos de formación y capacitación en dos áreas: 1. Problemática de los géneros. 2. Temas vinculados al fortalecimiento y desarrollo institucional de Oficinas de la Mujer.

Nos proponemos responder a la creciente demanda de asistencia técnica y capacitación recibida, tanto desde ámbitos gubernamentales como no gubernamentales y desde organizaciones de base.

Los cuadernos desarrollan cuestiones teóricas, metodológicas y técnicas e integran los aportes de las experiencias de formación y capacitación que vamos realizando. Esperamos que sirvan como instrumentos de trabajo para la realización de otras experiencias de diversos niveles y características.

Sabemos que muchos de los temas que iremos abordando suelen ser polémicos, estar sujetos a diferentes interpretaciones y pueden ser revisados a la luz de nuevas prácticas; por tanto, proponemos a nuestras/os lectoras/es un diálogo que nos permita recoger aportes y repensar nuestras posiciones.

Aportando desde nuestros pasos y vuelos a los pasos y vuelos de otras mujeres, queremos establecer un juego de reciprocidad que permita enriquecernos con sus experiencias.

INTRODUCCIÓN

En LA MIRADA DE GENERO presentamos nuestra concepción teórica y metodológica de la capacitación con perspectiva de género.

Ahora nos proponemos compartir algunas ideas y sugerencias que nos parecen útiles para el diseño e implementación de talleres de capacitación con perspectiva de género.

Gran parte de las cuestiones que plantearemos tienen su origen en el desarrollo concreto de experiencias de capacitación. Cuando se trata de crear mecanismos que favorezcan la producción colectiva, el ensayo, la experimentación y la reflexión sobre lo que hacemos, son claves para enriquecer los procedimientos o encontrar otros nuevos.

En este sentido, esperamos que nuestros aportes puedan ser criticados y mejorados a la luz de nuevas prácticas.

LOS TALLERES

Queremos rescatar la concepción de taller como ámbito de trabajo y producción, donde los conocimientos se trabajan al tiempo que somos trabajadas/os por ellos.

Para nosotras, diseñar un taller es idear, inventar encontrar formas de trabajo que favorezcan la producción. No alcanza con conocer los temas a tratar, es necesario tener habilidad para lograr las formas de abordaje más adecuadas al grupo y a los objetivos que se buscan.

LA COCINA

En la cocina lo importante es la creatividad y la imaginación. Y, por supuesto, algunos ingredientes básicos que necesitamos conocer:

- * ¿El taller, se origina a partir de una demanda o de un ofrecimiento?
- * ¿Cuál es el marco institucional en el que se desarrollará?
- * ¿Cuál es el perfil de las/os participantes? (nivel de formación, grado de acercamiento a los temas a tratar, inserción laboral, edad, situación familiar, etc.)
- * ¿Qué objetivos se persiguen?



- * ¿Cuáles serán los contenidos mínimos?
- * ¿Cuántas personas participarán en la experiencia?
- * ¿Cómo es el espacio en el que trabajaremos?
- * ¿Con cuánto tiempo contamos?

Todos estos ingredientes tienen su papel en la elaboración y necesitan estar articulados. Los contenidos deben guardar relación con los objetivos y ambos con el perfil de las/os participantes y el marco institucional.

Si se trata de un taller que se origina en una demanda, es importante tener reuniones previas a su diseño con el grupo o institución que lo solicita. Esto permite ajustar objetivos y contenidos y tener un prediagnóstico del grupo con el que se va a trabajar.

Con los ingredientes en mano, ponemos en juego la creatividad y la habilidad para idear el proceso de capacitación. En general, este es un momento lleno de inquietudes y cuestionamientos:

- * ¿Cómo abordar los temas para que puedan ser bien trabajados?
- * ¿Por dónde pasa la articulación de los temas teóricos con la práctica de los/as integrantes del grupo?
- * ¿Cómo lograr esa articulación en el desarrollo del taller?
- * ¿Cómo trabajar en la tensión entre la lógica de articulación, en general racional y académica, de los conceptos y, por decirlo de alguna manera, la lógica de otro orden de la vida cotidiana?
- * ¿Cuál puede ser el punto de entrada a la perspectiva global de las relaciones de género más adecuado al perfil del grupo y los objetivos que nos proponemos?
- * ¿Cómo crear condiciones para poder trabajar cuestiones de la subjetividad?
- * ¿Cómo conjugar los momentos de transmisión, reflexión, análisis, crítica, subjetivación que todo proceso de formación y capacitación supone?

Las preguntas podrían continuar. Lo concreto es que en el diseño de un taller no se puede anticipar todo. Lo que hacemos es, teniendo en cuenta el diagnóstico del grupo, los objetivos y los temas claves, imaginar desarrollos posibles. Son caminos tentativos que siempre se ajustan durante su implementación.

LOS UTENSILIOS

Junto a los ingredientes, se requiere de instrumentos técnicos adecuados. Algo así como un cuchillo para pelar una manzana y un tenedor para batir los huevos.

Nos estamos refiriendo a las técnicas, educativas o de dinámica grupal, que son nuestros instrumentos de trabajo en los procesos de capacitación. Su valor depende del marco teórico y metodológico en el que se utilizan, su uso nunca define el proceso de formación.

Existe una gran diversidad de técnicas: directivas, participativas, de animación, integración, motivación, técnicas discursivas, técnicas corporales, de análisis temáticos, de recolección de información, de planificación, de ordenamiento de una discusión, de diagnóstico, de evaluación, etc.

Todas pueden ser útiles, siempre que se tenga claro el tema que se quiere desarrollar, los objetivos buscados con la implementación de la técnica, las características del grupo (pequeño, numeroso, de mujeres, mixto, su nivel de formación, experiencia en el tema), las características del espacio físico y duración del taller. No es lo mismo un taller intensivo que otro planteado como un proceso más largo con reuniones periódicas.

Aquí nos permitimos una sugerencia, resultado de la experiencia. Cuando trabajamos con temas de género, resulta sumamente enriquecedor incluir técnicas que involucren el despliegue corporal (rol-playing, dramatizaciones, soliloquios, multiplicación de escenas, etc.). Lo corporal suele mostrar cosas que la palabra oculta.



LOS SECRETOS DEL/LA COCINERO/A

Como planteamos en LA MIRADA DE GENERO, diseñar e implementar un taller de capacitación con perspectiva de género supone situarse en una determinada concepción que es su marco teórico y metodológico.

Esto significa contemplar:

- * **La problematización de la subjetividad.**
- * **La inclusión del saber y el lenguaje corporal.**
- * **La perspectiva interdisciplinaria.**
- * **La crítica de la vida cotidiana.**
- * **El respeto de las diferencias.**
- * **La contextualización.**
- * **El rescate del saber producto de la experiencia.**
- * **La socialización de los conocimientos.**
- * **La creación de espacios educativos grupales.**

En estrecha relación con estas cuestiones, nuestro/a cocinero/a conoce otros secretos de su trabajo. Sabe que es necesario:

- * Crear condiciones para la producción colectiva.
- * Transmitir sus conocimientos sobre el tema que se esté tratando.
- * Brindar información.
- * Adaptar su lenguaje, salvo cuando esto implique una tergiversación o empobrecimiento de los conceptos que se estén trabajando.
- * Favorecer y acompañar los procesos de concientización sobre la problemática de los géneros.
- * Promover la confrontación y el diálogo entre todas las personas involucradas en la experiencia.
- * Saber escuchar, saber observar, saber preguntar.
- * Flexibilizar sus objetivos cuando el interés del grupo está circulando por otro lado.
- * Aceptar que sus opiniones también pueden ser materia de debate.
- * Preservar su lugar de conductor del proceso de aprendizaje atendiendo a no inducir ni manipular.

ALGUNAS RECETITAS

Nuestra experiencia en el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género nos ha mostrado la utilidad de algunas cuestiones que ofrecemos a continuación.

- * Dar a conocer toda la información con que se cuente acerca del origen de la experiencia. Es decir, cómo surge la demanda o el ofrecimiento, quiénes participaron en las reuniones previas, cómo se tomaron las decisiones respecto de la selección de las/os participantes, los contenidos, los objetivos y los tiempos de trabajo.
- * Explicitar al comienzo objetivos, contenidos, forma de trabajo, secuencia, duración.
- * Establecer reglas contractuales.
- * Darse un momento específico para trabajar la integración grupal, ya que esto favorece las condiciones para el diálogo y por tanto la producción.
- * Promover formas de presentación lo más libres posibles, a fin de que puedan aparecer aspectos de las historias personales. Esto suele favorecer los procesos identificatorios que ayudan a la integración. Trabajar con técnicas que fortalezcan la autoestima y la seguridad.
- * Incluir técnicas que involucren el despliegue corporal.
- * Conviene estructurar los contenidos en módulos temáticos. Esto nos evita los encadenamientos deductivos, que suelen ser forzados y muchas veces estériles. Más que saber qué fue primero: el huevo o la gallina, importa saber qué juegos, qué articulaciones, qué relaciones guardan el huevo y la gallina.



- * La perspectiva de los géneros tiene que estar formulada en los objetivos más abarcativos del taller y tener el lugar de eje articulador de todos los módulos temáticos.
- * Teniendo en cuenta el tema global del taller, elegir un punto de entrada lo más acotado y cercano posible a la experiencia común del grupo.
- * En el trabajo con cada núcleo temático, contemplar siempre la combinación de los abordajes vivencial y teórico.
- * Incluir el trabajo con recursos teóricos adaptados y ofrecer recursos bibliográficos de consulta.
- * Idear ejercicios de aplicación de los contenidos del taller a los trabajos que desarrollan las/os participantes.
- * Contemplar siempre un espacio individual, al inicio, para plantear las expectativas. Otro al final, para la evaluación en relación a la satisfacción de las mismas.
- * Evaluar colectivamente todo el proceso. Solicitar sugerencias de modificación.

ORIENTACIÓN BIBLIOGRAFICA

- * FALIVENE, Graciela y otras, "Encuadre conceptual y guía metodológica para el diseño de seminarios-taller destinados a mujeres políticas", *Programa de formación para mujeres políticas*, Consejo Nacional de la Mujer. Bs. As., 1992.
- * FERNÁNDEZ, Ana María, *El campo grupal*. Notas para una genealogía, Ed. Nueva Visión, Bs. As., 1989.
- * MARTINEZ BOUQUET, PAVLOVSKY Y MOCCIO. *Psicodrama*. Cuándo y cómo dramatizar, Ed. Búsqueda, Bs. As., 1985.
- * NUÑES HURTADO, Carlos, *Educación para transformar. Transformar para educar*, IMDEC, Méjico, 1985.
- * PEDERSEN, Christina. Nunca antes me habían enseñado eso. *Capacitación feminista*. Lilit Ed., Lima, 1988.
- * UNICEF, *Manual de entrenamiento en género*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Colombia.

