

# GESTIÓN DEL DISEÑO EN LA DIDÁCTICA DEL TALLER DE DISEÑO

*Enrique Alejandro Goldes (\*)*

## 1.- Introducción

La presente es una nueva metodología para la enseñanza del Diseño. Sus bases están en la Gestión del Diseño y permite la enseñanza de la misma a la vez que del proceso de diseño.

Tomamos aquí a la Gestión de Diseño como el conocimiento necesario para adecuar las metodologías, tiempos y procesos en función del objetivo estratégico de la operación.

## 2.- Funcionamiento

El taller funcionará como simulación de una agencia de diseño, para acercarnos a una situación de la práctica profesional. Dentro del taller el docente cumplirá el rol de “director de la agencia”, y los alumnos trabajarán en equipos.

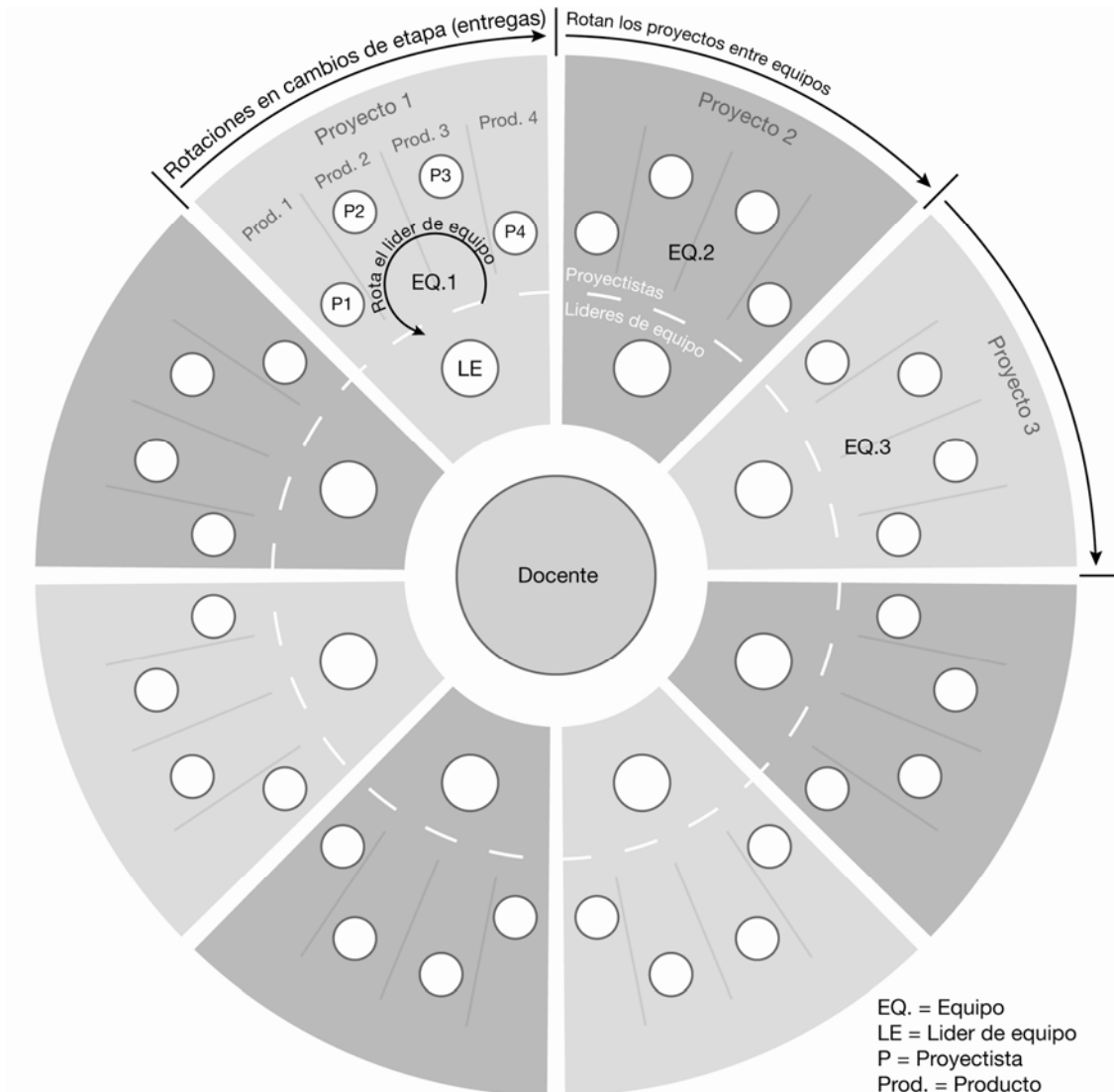
Cada equipo definirá un Líder de Equipo (o líder de proyecto) para cada etapa (trabajos prácticos). Al finalizar la etapa, los proyectos rotarán entre los grupos, y la figura del Líder de Equipo será ejercitada por otro compañero, buscando que cada alumno asuma por lo menos una vez el rol de Líder de Equipo. De este modo, la cantidad de integrantes de los equipos depende de la cantidad de trabajos prácticos a desarrollar. El resto de los alumnos del equipo asumirán el rol de Proyectistas, quienes son los encargados de hacer avanzar el proyecto guiados por el Líder de Equipo.

## 3.- Temas

En el caso de la Cátedra Diseño Industrial III el tema a abordar durante todo el año es el diseño de un vehículo autopropulsado que se define en función de un eje (ej. Salud, educación, agro, turismo, transporte, etc.) y una región (NOA, NEA, Cuyo, Patagonia, Centro, etc.). El trabajo de los equipos inicia en manera individual, siendo el foco del primer trabajo práctico la búsqueda de la oportunidad, para lo cual se analiza el contexto utilizando herramientas como el análisis PEST (Político, Económico, Social y Tecnológico) y la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para encontrar y evaluar oportunidades. Al finalizar el primer trabajo práctico, los alumnos conforman los equipos de trabajo y eligen la mejor oportunidad para desarrollar entre todas las propuestas por los integrantes del equipo. Desde ese momento el trabajo es grupal, y los alumnos asumen el rol que les corresponde en el desarrollo de la etapa.

## 4.- Rotaciones

Al finalizar una etapa se producen rotaciones de los proyectos y rotación también de la figura del líder de equipo. De este modo todos los alumnos se desempeñarán al menos una vez como líderes de equipo, y al rotar los proyectos se aprende a trabajar por objetivos, con control de los procesos de diseño evitando caer en el diseño de autor o el producto firmado. Se establece una distancia personal con el proyecto que facilita el trabajo objetivo y evidencia la construcción colectiva.



## 5.- Reunión de líderes

Las correcciones del docente dejan de ser individuales. El docente se reúne con los líderes de equipo y se realiza en manera conjunta el cronograma y objetivos parciales,

se discute sobre el avance del trabajo, las dificultades encontradas, y se efectúa el control del avance. Luego cada líder coordina a su equipo para alcanzar los objetivos que se fijaron.

En esta modalidad, los líderes de equipo son quienes interactúan con el docente elevando los informes de gestión e informarán de la evolución del trabajo. De este modo, otorgamos más responsabilidad a cada uno de los integrantes de los equipos. Cada uno tendrá un rol y responsabilidades específicas. Los demás alumnos tendrán el rol de Proyectistas, debiendo responder en tiempo y forma a los objetivos proyectuales, siguiendo la guía del Líder de Equipo.

#### 6.- Autonomía y responsabilidad

El líder de equipo será el responsable de cumplir con los objetivos estratégicos que el equipo se ha planteado; de consecuencia, controla los tiempos y exige calidad de procesos y de resultados a los Proyectistas. Es quien debe ver los procesos del equipo desde lejos (visión global), e identificar las falencias proyectuales para corregirlas a tiempo. Este es un mecanismo circunstancial por el cual el líder promueve el consenso para tomar las decisiones en conjunto.

En cada trabajo práctico la actuación del Líder de Equipo será la de proveer información a los proyectistas, realizar búsquedas en internet, investigar e intercambiar información con los otros equipos en la primer parte del proyecto. Luego, durante el desarrollo controlar los tiempos, procesos y metodologías utilizadas por los proyectistas, y ya en la fase final del trabajo, proyectar y armar la comunicación de proyecto mientras los proyectistas finalizan los detalles de la etapa. Es, además, el primer evaluador del trabajo del equipo, debiendo en su evaluación declarar el desenvolvimiento de cada integrante en la etapa específica. El mismo deberá efectuar como parte de sus funciones de líder una evaluación constante en la medida en que se desarrolla el trabajo práctico.

De este modo los alumnos participan activamente de la propia educación y evaluación, con responsabilidades propias y para el equipo. Se genera una construcción colectiva del conocimiento y una creación de taller colectiva, Es una manera de enseñar con el ejemplo, al actuar lo que se predica. Se logra la autorregulación de los alumnos y se facilita la labor docente al entrevistarse con 10 alumnos por trabajo práctico en vez de 50 (en el ejemplo de 50 alumnos por taller). Se logra de igual modo una visión sistémica de todos los alumnos, y cada uno de ellos finaliza conociendo todos los trabajos de los compañeros y participando en varios de ellos. Se genera así un sentido de pertenencia y apropiación de los trabajos generalizado. “Todo es de todos”.

#### 7.- Crecimiento individual y colectivo

Esta modalidad permite la nivelación hacia arriba, ya que favorece que los alumnos aprendan de sus compañeros (encontrar e incorporar las mejores prácticas), disminuye la deserción (la motivación es continua y la rotación de trabajos minimiza la saturación) y permite que los alumnos con determinadas falencias se completen en

el transcurso del año. Los alumnos cursan durante todo el año sin instancias eliminatorias o recuperatorias. Si en una etapa el trabajo queda con detalles no cerrados el equipo que recibe es el encargado de completar dichos detalles, lo que genera altos niveles de responsabilidad con los compañeros.

## 8.- Evaluación

A fin de año el rendimiento es evaluado individualmente, pudiendo cada alumno quedar en condición de promocionado, regular o libre.

La simplicidad que el sistema genera en el llevado del curso diario (con una reunión de una hora semanal el docente y los líderes están al tanto del avance de todo el curso) se contrapone la complejidad de la evaluación, que requiere la codificación de una serie de grillas de evaluación que completan los alumnos.

El líder de equipo debe, al final de cada trabajo práctico, evaluar la actuación de cada proyectista en un polígono de competencias con valores del 1 al 5, y cuyos ejes son: actitud, cantidad de alternativas, profundidad de desarrollo, calidad del resultado y comunicación, tocando aspectos tanto de proceso, como actitudinales y de resultado, en una mirada holística del desarrollo del alumno.

Del mismo modo, los proyectistas en conjunto evalúan la actuación del líder de equipo, en un polígono similar, cuyos ejes son: motivación al equipo, provisión de información, gestión de tiempos, gestión de procesos y comunicación del proyecto, es decir, en sus competencias de Gestión de Diseño y coordinación.

Además, el equipo completo debe, en fecha de entrega, recorrer los trabajos del taller y votar por el mejor proyecto del curso, lo que nos facilita el armado de una clasificación de las preferencias del taller que pueda servir para discutir sobre las buenas prácticas y buenos resultados obtenidos para que sirvan de ejemplo.

Luego de la entrega, ante la rotación de los trabajos, el equipo que recibe el trabajo de otro, debe evaluarlo utilizando otro polígono de competencias donde los ejes son: bitácora, cantidad de alternativas, profundidad del desarrollo, calidad del resultado y comunicación. Es decir, elementos proyectuales y de organización de la información para su correcta comunicación. Dicha evaluación se realiza en dos oportunidades. La primera en el momento de recibir el trabajo, donde el énfasis se da en los aspectos comunicacionales, y la segunda, luego de 2 semanas (una vez que el equipo se introdujo en el tema) que sirve de verificación o de evaluación más objetiva de lo producido, pudiendo variar respecto a la evaluación anterior.

Luego, estas grillas de evaluación se pueden complementar con evaluaciones individuales en función de actividades extra a realizar en manera individual pero que colaboren a la construcción colectiva del conocimiento.

Vale aclarar, que la práctica de la metodología como fue experimentada hasta ahora, supone que las entregas de los trabajos prácticos o fases prácticas no son eliminatorias. De este modo ningún alumno se queda libre durante el año. Existe la posibilidad que el alumno no alcance el nivel de regularidad al final del año. Esta característica se basa en observaciones de la metodología tradicional de los procesos de enseñanza-aprendizaje del taller de diseño en los que, un alumno que presenta falencias proyectuales, metodológicas o de contenidos suele quedar libre en el trabajo que supera sus conocimientos. Dicho alumno se ve obligado a recurrir a la materia el año siguiente con altas probabilidades de no haber subsanado sus propias deficiencias, encontrándonos el año sucesivo con la misma dificultad. Con la metodología propuesta, en cambio, el alumno tiene la posibilidad de seguir avanzando en la práctica proyectual, experimentar, aprender, poder equivocarse y reconocer el error (lo que lleva necesariamente al aprendizaje) al apoyarse en sus compañeros, aprender de ellos e identificar las mejores prácticas, lo que lleva a una nivelación hacia arriba. A fin de año, el alumno se fortaleció, se puso a la altura de sus compañeros, o si eventualmente debe recurrir, ya lo hace con un conocimiento y práctica proyectuales muy superiores a los que tenía cuando ingresó al curso.

Finalmente es el docente el encargado de codificar toda la información recibida en las grillas de información, realizar análisis cruzados, evaluar la información en función de diferentes claves de lectura, y completarla con la propia apreciación personal de la actuación de cada alumno a lo largo del año para llegar a una evaluación integral.

## 9.- Conclusiones

Los resultados de la aplicación de la metodología fueron altamente positivos, elevando el porcentaje de alumnos que completaron el aprendizaje de manera satisfactoria y minimizando las deserciones casi a cero. En números, de 36 alumnos que iniciaron en el taller, hubo una deserción temprana por motivos personales, 5 alumnos con nivel regular que aprobaron en examen, y 30 alumnos promocionados cuando lo normal en la Cátedra era tener un rendimiento de alumnos aprobados de aproximadamente el 50% a fin de año.

Se efectivizó el tiempo de trabajo en clases, ya que los alumnos aprovechan las horas de taller para reunirse en los equipos, trabajar y coordinar acciones en manera conjunta, y dejan las acciones individuales de proyectación para las horas fuera de clases. Además la responsabilidad adquirida frente a sus compañeros los obliga a no relajarse, sino a adoptar una actitud de trabajo y avance de proyecto constante.

También el tiempo de la gestión del taller se efectivizó, ya que es necesaria una reunión de líderes de una hora por semana para conocer el estado general de avance de todo el taller. Se logró de tal manera que la presencia del docente no sea fundamental para el avance de los proyectos mas que en momentos puntuales pudiendo, los equipos, avanzar prescindiendo de la presencia o comentarios del docente.

Se mejoró la relación docente-alumno, ya que el docente pasó de ser una figura que juzga, evaluadora, ante la cual los alumnos deben “defender” los proyectos, a ser un consejero a quien se puede consultar ante eventuales dificultades y un coordinador generar o alguien que propicia el intercambio, el consenso y la construcción colectiva del conocimiento.

Finalmente se logró que los alumnos aprendan a gestionar los tiempos del proceso de diseño y aprendan a trabajar con autonomía, lo que es fundamental para afrontar el siguiente nivel de la carrera: el Trabajo Final, en el cual no hay horarios de clases y cada alumno se mueve con autonomía y el avance del trabajo depende exclusivamente de él.

(\*) Enrique Alejandro Goldes. Diseñador Industrial. Prof. Mgtr. Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Carrera de Diseño Industrial, Cátedra Diseño Industrial III (4to nivel).