

## **ESTUDIAR LAS PRÁCTICAS – Perspectivas sobre actividad y contexto.**

**Seth Chaiklin y Jean Lave (comps). Buenos Aires, Amorrortu Editores, 2001.**

Los diferentes artículos que componen la obra pivotean sobre un tema central en la agenda de Recursos Humanos: la relación entre aprendizaje y contexto. Sus autores cuestionan la idea según la cual aprendemos “primero” para “después” usar lo aprendido en un entorno diferente. Cuestionan asimismo la distinción entre “actividades educativas” (aquellas en las que supuestamente aprendemos) y actividades “no educativas” (las que se desarrollan fuera de la escuela o de los programas de formación).

Ya en las primeras páginas, Jean Lave nos advierte que *“es difícil, cuando examinamos de cerca la vida cotidiana (...), evitar la conclusión de que el aprendizaje está presente en todas las actividades, aunque con frecuencia no se lo reconozca como tal”*. La convivencia familiar, la integración a un grupo de trabajo, la práctica de un *hobby* o cualquier otro quehacer nos exigen saberes específicos, siempre cambiantes, gracias a los cuales podemos coordinarnos con otros en diferentes ambientes de actividad humana.

¿Podemos transferir semejantes saberes de un entorno a otro? ¿Es posible “trasladar” el conocimiento del trabajo a la escuela, de la escuela al supermercado o de una situación A a otra B? Preguntas como éstas atraviesan la totalidad de trabajos comprendidos en el libro. De diferentes maneras, en cada uno de ellos se esboza un rechazo a la idea del aprendizaje considerado como adquisición de conocimientos que el individuo almacena en la mente y “lleva” de un lugar a otro. Realizar una tarea de manera competente no equivale a “bajar del anaquel mental” un conjunto de instrucciones. De acuerdo con los autores, las contingencias que diariamente enfrentamos —llenas de imponderables— nos exigen no ya reproducir saberes previos sino crear conocimiento constantemente junto a otros para responder a situaciones que nunca son idénticas a las que vivimos anteriormente. Como sostienen Charles Keller y Janet Dixon Keller en el capítulo 5, *“las prácticas del herrero mientras crea una espumadera se apoyan en ricos recursos de experiencia suyos y de otras personas. Pero su comprensión de la espumadera surge también en el proceso de la forja. El herrero no sabe cómo será el objeto hasta que lo termina.”*

Diferentes situaciones y contextos, entonces, nos “enseñan” algo diferente. Es necesario por lo tanto dejar de pensar en el contexto como si se tratara de un simple *container* y comenzar a develar su enorme “potencial educativo”. Algo así nos propone Yrjö Engeström en el capítulo 3. En su perspectiva, un contexto es mucho más que un recipiente que rodea a la actividad humana. Es una configuración sistémica que incluye a las personas, a los objetivos que éstas intentan lograr juntas, a las herramientas materiales y simbólicas que utilizan, a las pautas que regulan el quehacer colectivo. Mediante el estudio de la práctica médica en un hospital público finlandés, Engeström nos permite advertir cómo cualquier alteración en alguno de los componentes del sistema (nuevas herramientas de

trabajo, nuevos integrantes en el equipo, objetivos más desafiantes, relaciones interpersonales tensas) repercute en los otros. Para el autor, *es el sistema en su conjunto quien aprende*. De nada sirve centrar el foco en el individuo: el desempeño de las personas cambiará... siempre y cuando los otros componentes del sistema cambien también.

Los trabajos compilados por Chaiklin y Lave en el libro pertenecen a investigadores de diferentes nacionalidades, con trayectorias de investigación muy distintas. Confluyen, no obstante, en una visión según la cual el aprendizaje y el conocimiento se encuentran — como señala Lave en la introducción— *“distribuidos a lo largo de la compleja estructura de la actuación de las personas en diferentes ambientes. No se los puede individualizar en la cabeza de las personas ni en las tareas asignadas ni en las herramientas externas ni en el medio, sino que residen en las relaciones entre ellos.”*

Una lectura cuidadosa, profunda, concentrada, puede brindarnos orientaciones valiosas para nuestra práctica profesional. Nos permitirá reencauzar algunas de nuestras preocupaciones “eternas” tales como la conexión entre aprendizajes individuales y colectivos, la construcción social de las nociones de “error” y de “éxito” o la elección de dispositivos aptos para favorecer el cambio en la organización. Eso sí: antes debemos descartar la expectativa de soluciones mágicas y asumir que no estamos ante un material concebido para su “digestión rápida”.

**Marisa Vázquez Mazzini**

Lic. En Ciencias de la Educación (UBA)– Magistra en Antropología Social (IDES-IDAES/UNSAM)  
Socia directora de HUATANA – Aprendizaje en Organizaciones  
marisa@huatana.com.ar