

TITULO: EL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

AUTOR: **Maria Begoña Rodas Carrillo (*)**

Amauta International, LLC.

Antecedentes

Remontémonos a tiempos de los filósofos griegos cuando Platón creía que los jóvenes de la época debían adquirir virtudes básicas, como la sabiduría, la valentía, la justicia o la templanza, para llegar a ser unos buenos líderes. Y él complementaba su creencia con la convicción de que éstas podrían ser adquiridas de una forma más productiva con la directa y dirigida experiencia alcanzada al estar en contacto con situaciones que obligaban a los jóvenes a ser virtuosos.

Siglos después apareció el “Pragmatismo”, desarrollado por William James. La “máxima del pragmatismo” establece que las teorías, experiencias, y cualquier aprendizaje, solo tienen valor si ellas son prácticas, es decir, si ellas contribuyen al aprendizaje individual y a la aplicación del nuevo aprendizaje en la vida diaria.

Al inicio del siglo veinte la educación empezó a ser reformada, y entre los nuevos filósofos educativos se encuentra John Dewey, el padre de la educación experiencial moderna. En palabras de Kraft, R, en su libro “La Teoría de la Educación Experiencial” (1985) sobre el trabajo de Dewey, encontramos algunos aspectos interesantes, bases del aprendizaje experiencial:

Los individuos necesitan ser involucrados en lo que están aprendiendo.

El aprendizaje a través de experiencias dentro y fuera del aula, y no solamente a través de “maestros”, es vital.

El aprendizaje debe ser relevante para los involucrados.

Quienes aprenden deben actuar y vivir para el presente, así como para el futuro.

El aprendizaje debe facilitar a quienes aprenden, su preparación para vivir en un mundo cambiante y en evolución.

Comparación del Aprendizaje Experiencial y el Aprendizaje basado en Asimilación de Información

La asimilación de información parte de recibir datos sobre principios y/o temas generales, que quien aprende organiza y asimila como conocimiento, para luego inferir una posible aplicación del mismo que lo lleve a una real acción tendiente a la ejecución y evaluación del aprendizaje. Por el contrario en el aprendizaje experiencial, quién aprende, parte de la acción misma, observando y evaluando los efectos de ella, que finalmente, luego de la reflexión y entendimiento de los principios generales, lo llevan a una aplicación real de lo

aprendido en nuevas situaciones.

Cada uno de estos aprendizajes tiene en sí mismo diferentes ventajas y desventajas, que los hacen diferentes y complementarios según las situaciones de aplicación, arrojando grandes beneficios cuando se usan combinados.

Definición

El aprendizaje experiencial más que una herramienta, es una filosofía de educación para adultos, que parte del principio que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias, es un aprendizaje “haciendo” que reflexiona sobre el mismo “hacer”. Esta modalidad no se limita a la sola exposición de conceptos, sino que a través de la realización de ejercicios, simulaciones o dinámicas consentido, busca que la persona asimile los principios y los ponga en práctica, desarrollando sus competencias personales y profesionales. Lo anterior ocurre siempre y cuando se tenga un adecuado proceso de reflexión y de voluntad de experimentación por parte de quien aprende.

Para qué dinámicas y ejercicios

Una persona aprende el 20% de lo que ve, el 20% de lo que oye, el 40% de lo que ve y oye simultáneamente y el 80% de lo que vivencia o descubre por sí misma (National Training Laboratories, 1977). Da más resultado que alguien cambie ante experiencias vividas, que cuando se le dice que lo haga, o si se le transmiten conceptos. Solo en la medida en que el aprendizaje se basa en vivencias reales, y en el desarrollo y refuerzo de habilidades, se puede dar un verdadero cambio de actitud (conjunto de pensamientos, sentimientos y comportamientos), siendo los participantes de estas experiencias los que descubren por sí mismos los conceptos y criterios que se quiere reforzar, logrando un aumento en el nivel de recordación

Proceso de Aprendizaje

Partiendo de la necesidad sentida de quién aprende, el proceso de aprendizaje se lleva a cabo con una mayor efectividad teniendo en cuenta las siguientes tres etapas, fundamentadas en el aprendizaje experiencial y su adecuado balance con la asimilación de información. La descripción de estas etapas toma como referencia los estudios y el Modelo C3 de Aprendizaje Co-Participativo desarrollados por el Dr. Gilbert Brenson-Lazán y la Dra. María Mercedes Sarmiento Díaz.

Concientización Mediante vivencias y ejercicios los participantes toman conciencia de todas las opciones cognoscitivas, afectivas y conductuales en relación con el tema escogido. Se fundamenta esta primera etapa en la existencia de dos hemisferios cerebrales que intervienen en el aprendizaje; uno de ellos, el derecho, aprende con vivencias y no con razonamientos teóricos, y ya hemos mencionado como las investigaciones muestran que una persona aprende de sus propias necesidades y experiencias, y si una teoría que escucha o lee no está relacionada con dichas necesidades y experiencias, no la aprenderá. La realización de una dinámica o ejercicio en esta fase, viene seguida de una reflexión individual y grupal sobre la

experiencia, con el fin de analizar, priorizar y compartir reflexiones; escuchar, valorar y evaluar las de otros; y escoger una opción para ensayar.

Conceptualización: Mediante una confrontación teórica y de casos, las personas evalúan su realidad y formulan y ensayan un modelo congruente de acción. Se comparten conceptos teóricos para homologar el lenguaje, facilitando el comprender mejor las vivencias. La inclusión de esta fase parte también de la existencia de los dos hemisferios cerebrales que intervienen en el aprendizaje; el izquierdo, aprende con razonamientos teóricos. Un aprendizaje basado exclusivamente en experiencias y carente de un marco teórico que le dé una explicación racional lógica, tiende a olvidarse.

Contextualización: Los participantes aplican y contextualizan el tema en estudio a su realidad laboral y personal, con el fin de trazar planes de acción estratégica y auto-evaluación, buscando que cada persona se contacte consigo misma, con su propia realidad y con su participación en el logro de resultados. Se parte de la base que lo que no se practica no se aprende. Además, un verdadero aprendizaje es aquel que cambia las conductas o estilo de vida de la persona.

Ventajas

Algunas de las ventajas de la aplicación del aprendizaje experiencial, enmarcado en un adecuado proceso facilitador son:

Tiene en cuenta los procesos cognoscitivos asociados con cada hemisferio cerebral y facilita la asimilación para personas con distintos estilos de aprendizaje.

Involucra todos los sistemas relacionados e integra todas las dimensiones (física, psíquica, social, y espiritual).

Aumenta el aprendizaje y la eficiencia del mismo, al compararlo con otras metodologías.

Cuando el aprendizaje experiencial se facilita en un grupo, la confianza entre los miembros del mismo se incrementa al trabajar tareas desconocidas para todos, que exigen el soporte y aporte grupal.

La realización de dinámicas en ambientes naturales, brinda a la mente

nuevas y renovadoras acciones aplicables a distintos campos.

Al cambiar de ambiente se resaltan las conductas reales del individuo

y se acelera la curva de aprendizaje, cuando como producto del aprendizaje, se

encuentran nuevas opciones conductuales, más efectivas y productivas.

Se refuerza de manera concreta, al interior de un equipo, la responsabilidad de las diferentes personas en la consolidación de los procesos de desarrollo y logro de objetivos comunes.

Se obtienen resultados concretos para las personas, para los equipos y para su organización o comunidad.

Aplicación

El aprendizaje experiencial puede aplicarse en muy diversos sectores: educativo, organizacional, comunitario, salud, otros; y orientado hacia el desarrollo de diferentes y variados programas: desarrollo, transformación y cambio organizacional; planeación estratégica; procesos de calidad total; desarrollo de habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación; gestión por procesos; mediación y conciliación; toma de decisiones, rehabilitación, entre otros. Lo importante es partir de la importancia de desarrollar una adecuada contextualización a la realidad de los participantes, su sector y su necesidad sentida, así como, lograr un balance e integración de las experiencias y

vivencias, con los conceptos y principios necesarios para el logro del objetivo de aprendizaje.

Como facilitadores tenemos la gran responsabilidad de utilizar el aprendizaje experiencial como lo que verdaderamente es: “una filosofía de educación para adultos” que está sólidamente sustentada y desarrollada; y no simplemente como una herramienta de “moda” que podemos incluir en nuestros talleres, para hacerlos más ágiles y divertidos, al realizar simulaciones fuera de un salón de clase. Es igualmente válido cuando se da en el bosque, realizando “outdoors”, que cuando se da en un aula o en el pabellón de un hospital, si se consideran sus fundamentos básicos.

Referencias

Brenson-Lazán, Gilberto. Constructivismo Criollo, Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista. Coloquio Latinoamericano de Enfoque Sistémico. Noviembre, 1996.

Priest, Simon y Gass Michael. Effective Leadership in Adventure Programming. 1997

Schoel, Jim, Prouty, Dick y Radcliffe, Paul. Islands of Healing. 1989.

Los Autores

María Begoña Rodas Carrillo, es Ingeniera Industrial especializada en la facilitación de procesos de desarrollo organizacional, y en la formación de facilitadores. Facilitadora Certificada de la IAF, Coordinadora Regional Latinoamericana de la misma y miembro de su Equipo de Intervención en Desastres. Docente y facilitadora en programas de postgrado en diferentes Universidades Colombianas.

Amauta International, LLC, es una organización dedicada a la mentoría para facilitadores de cambio organizacional y social. Brinda acompañamiento a equipos de facilitadores organizacionales o comunitarios en el mejoramiento de su efectividad y sus competencias, mediante un proceso dinámico de crecimiento personal y profesional. Combina creativamente los métodos más efectivos de facilitación y formación profesional presencial, con las tecnologías más modernas de mentoría virtual mediante internet, foros electrónicos y otras cibertecnologías. Sus Socios-Fundadores son María Mercedes Sarmiento Díaz, Gilbert Brenson-Lazán y Maria Begoña Rodas Carrillo.

Tomado de Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento Psicología de las Organizaciones
abaorganizaciones@bigfoot.com