

Reflexiones sobre la facilitación del Aprendizaje Experiencial

funlibre.org Updated Aug 25th, 2014



Ximena Combariza Echeverri ▼

Introducción

Este documento ha sido elaborado para presentarlo en el III Encuentro Nacional de Educadores Experienciales, en Manizales, Colombia, del 1º. al 4 de Septiembre de 2014. Este documento se basa en el artículo preparado como complemento del Taller de "Formación Básica de Facilitadores en Aprendizaje Experiencial al Aire Libre", que facilité en el II Encuentro Latinoamericano de Facilitadores, realizado en Cochabamba, Bolivia, en Noviembre de 2000.

El propósito de este taller, y del presente escrito, es compartir algunas reflexiones sobre aspectos de vital importancia en el aprendizaje experiencial, reflexiones hechas a partir de mis propias vivencias y aprendizajes a lo largo de más de 10 años de desempeño como facilitadora, así como con base en los aportes de numerosos compañeros colegas, de muchos participantes en diversos talleres y de algunos reconocidos autores del campo de las ciencias sociales. Es mi deseo que estas reflexiones contribuyan de alguna manera a que quienes trabajamos con el aprendizaje experiencial hagamos un mejor uso de esta maravillosa metodología y logremos, entonces, no sólo servir más efectivamente a nuestros "clientes", sino también aportar con nuestro trabajo a la solución de la compleja problemática social que atraviesan Colombia y algunos otros países latinoamericanos.

1. Los Métodos Activos de Aprendizaje

Son un amplio conjunto de metodologías en las que quien aprende juega un rol activo, no de simple receptor; actúa, usa su potencial, busca, saca de sí mismo/a, etc.

palabras "aprende haciendo". Pueden utilizarse estas metodologías para lograr objetivos, desde el facilitar la información y/o comprensión de conceptos, el lograr mejor autoconocimiento o conocimiento de otros, hasta el desarrollo de habilidades, consolidación de equipos de trabajo, y el uso de herramientas y métodos para el manejo de problemas específicos, entre otros.

Algunas de las principales ventajas de estos métodos son:

- Constituyen un ambiente paralelo al ambiente laboral/social real, en el cual se generan las resistencias "normales" en estos ambientes.
- Facilitan la obtención de resultados en un tiempo más breve y una mayor estabilidad de estos en el tiempo.
- Favorecen el aprendizaje en personas con diferentes estilos para aprender.
- Permiten trabajar temas profundos con personas con las que no ha habido contacto previo.
- Ofrecen un espacio apropiado para la experimentación de nuevas estrategias, conducentes a la solución de diversos problemas.
- Estimulan el desarrollo del pensamiento crítico y del pensamiento creativo, lo que permite el aprendizaje de nueva información a través del **compromiso y participación**, más que a través de la memorización.

Alejándonos de las clasificaciones formales, técnicas y estrictas, dentro de los recursos activos de aprendizaje podríamos incluir, entre otros: el método socrático de las preguntas; algunas formas de aprendizaje por ensayo y error; los mapas conceptuales; el método del proyecto; el método de casos; el aprendizaje colaborativo; y el aprendizaje vivencial en sus diversas formas.

2. Qué es el Aprendizaje Experiencial

Para John Dewey, "toda auténtica educación se efectúa mediante la experiencia". Él consideraba que el aprendizaje experiencial es activo y genera cambios en la persona y su entorno y no sólo va "al interior del cuerpo y del alma" del que aprende, sino que transforma los ambientes físicos y sociales.

Según María Begoña Rodas, "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". El aprendizaje "haciendo", que reflexiona sobre el mismo "hacer".

Por su parte, el Instituto Tecnológico de Monterrey plantea que el aprendizaje experiencial influye en el estudiante o aprendiz de dos maneras: mejora su desempeño cognitivo y modifica a la vez las actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta. El aprendizaje no es el desarrollo aislado de la facultad cognoscitiva, sino el cambio de todo el sistema cognitivo-afectivo-social, que es justamente el que se hace posible mediante el aprendizaje experiencial.

Creemos que, de manera similar a lo que ocurre en la psicoterapia gestáltica, una buena parte del valor de la experiencia como método de aprendizaje, en particular

tipo lúdico y no amenazante, radica en la posibilidad que da al individuo de "darse cuenta de cómo se siente y/o cómo actúa en algunas situaciones, a la vez que puede recorrer su propio potencial, sin estimular, como ya lo dijimos, las resistencias generadas usualmente en otros ambientes.

En la vivencia, en el juego acertadamente estructurado y bien dirigido, dentro de un ambiente propicio (e independientemente de su "complejidad"), el individuo alcanza una mayor espontaneidad, se comporta más como realmente "es", que como suele actuar o como cree que "debería ser" (suposición probablemente establecida por el grupo o por su familia, por la organización). Este tipo de "juego" o dinámica constituye, adicionalmente, una invitación al individuo a "arriesgarse" a mirar desde otras perspectivas, a actuar de maneras diferentes a las usuales. Además, ofrece una oportunidad de trabajar con el "ahora" y generar cambios reales.

Cabe resaltar aquí que no creemos en el viejo adagio de "la letra con sangre entra", es bien sabido que las situaciones amenazantes para el individuo, las actitudes hostiles, las exigencias excesivas, suelen generar miedos y resistencias; con miedo es más difícil reflexionar y aprender y resulta entonces más fácil aferrarse a lo conocido, seguir imitando y no cambiar....

Dentro del aprendizaje experiencial se destaca el Aprendizaje Experiencial al Aire Libre (del inglés "outdoors learning"), poderosa herramienta de capacitación, desarrollo y mejoramiento utilizada en empresas e instituciones de todo el mundo y cuyo desarrollo ha sido liderado por instituciones como "Project Adventure" en los Estados Unidos de América y el "European Institute for Outdoor Adventure Education and Experiential Learning". Esta es una de las más completas metodologías de aprendizaje, pues combina lo lúdico con la superación de obstáculos, la actividad física, el trabajo corporal, el contacto con la naturaleza, el trabajo grupal y procesos de reflexión, conceptualización y aplicación del aprendizaje aprendido a la vida diaria. A pesar del carácter lúdico de esta metodología, el profundo análisis y contextualización está su diferencia principal con la recreación, que tiene sus propias e importantes aplicaciones también.

No obstante el gran valor y utilidad del aprendizaje experiencial al aire libre, consideramos hoy que es posible obtener resultados similares con otras formas de aprendizaje experiencial, de más sencilla aplicación y menores costos y, por tanto, más accesibles a diversos tipos de grupos e individuos, independientemente de su tamaño o capacidad de inversión (en tiempo, energía, recursos, etc.). Por esta razón, continuaremos refiriéndonos aquí al aprendizaje experiencial en general.

3. El Ciclo del Aprendizaje Experiencial

Este ciclo ha sido descrito ampliamente por autores como David Kolb y Chris Argyris. Argyris explica claramente el proceso mediante el cual una experiencia puede llegar a producir un nuevo conocimiento o aprendizaje, que es estable en el tiempo y se traduce en cambios de comportamientos en las actividades del individuo. Este ciclo se compone de las siguientes cuatro fases:

2. OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN

¿Qué pasó?

3. CONCEPTUALIZACIÓN

Eso significa ...

4. APLICACIÓN

¿Y ahora qué?

Las fases 2, 3 y 4 constituyen el "procesamiento" (en inglés el "debrief" actividad, que es uno de los ejes del aprendizaje experiencial.

El aprendizaje experiencial se basa en el supuesto de que el conocimiento se adquiere a través de la transformación provocada por la experiencia concreta, la cual es trasladada a una conceptualización abstracta y ésta a su vez es probada activamente a través de nuevas experiencias. (Fuente: Foro virtual LEARNET – Comunidad virtual en teleinformática - www.comminit.com/la/teoriasdecambio).

El comienzo del ciclo siempre es práctico: actuar, hacer algo, para después explorar sobre la base real. Esta exploración - apropiadamente guiada - proporciona información de calidad. Dicha información estructurada y secuenciada forma la base para una nueva comprensión práctica y operativa de la situación. Esta nueva comprensión, a su vez, constituye una nueva base a partir de la que actuar y así vuelve a comenzar el ciclo de aprendizaje y cambio (Fuente: <http://www.sctsystemic.com>).

4. Elementos Básicos del Aprendizaje Experiencial

En éste tipo de aprendizaje interviene un amplio número de elementos, relacionados unos con la esencia misma de la metodología y otros con el manejo del proceso. Un adecuado manejo es decisivo para garantizar su riqueza y efectividad.

A continuación se describen brevemente los elementos básicos y se plantean algunas consideraciones para su buen manejo:

4.1. Establecimiento de Objetivos y Diseño del Programa

Como todo buen facilitador/a sabe, el éxito (o fracaso) de cualquier proceso empieza a construirse desde los primeros contactos con el cliente. Son elementos decisivos: una adecuada investigación de necesidades y características del grupo o un conocimiento del entorno, una mirada integral al sistema cliente; un diseño conjunto que responda a tales necesidades y características; una buena ubicación del contexto en el que se hace parte la intervención, y un claro acuerdo sobre el tipo de trabajo a realizar, sus objetivos, alcance y requerimientos.

4.2. El Contrato Psicológico

Consiste en el establecimiento de "reglas del juego" y metas de aprendizaje grupales e individuales, para que el grupo pueda ir más allá de "pasar un buen rato juntos" y constituir el taller en un espacio educativo seguro y efectivo y el grupo en una "comunidad de aprendizaje". Normalmente se efectúa al inicio del taller, con base en los aportes explícita aprobación y compromiso de todos los participantes y el facilitador/a. Usualmente es conveniente que este contrato permanezca a la vista de todos a lo largo del taller recordando a todos (quizás sutilmente) los compromisos adquiridos al aprobarlo.

Para ser completo y efectivo, un contrato debe considerar, como mínimo los siguientes elementos:

- Cuidado de la seguridad física y emocional de todos los participantes.
- Creación y mantenimiento de un ambiente propicio.
- Tipo de comunicación requerida y/o aceptada.
- Actitudes deseadas hacia el aprendizaje, los compañeros, el facilitador/a y las actividades.
- Metas específicas de aprendizaje que el grupo se fija, en coherencia y/o relación con las establecidas en el contrato con los directivos de la entidad.

Creemos que, aunque hay diferentes maneras de construir un contrato con los participantes y facilitador/a, el iniciar intervenciones sin el establecimiento de unas reglas del juego, o con la participación de sólo una parte del grupo en la construcción y aprobación de las mismas, es arriesgarse al fracaso o a la aparición de conductas disociadoras que afectan el clima de trabajo y los aportes de los participantes, dificultando así el logro de los objetivos.

4.3. Manejo del Ambiente y del Grupo

El éxito del taller depende en gran medida del ambiente en que éste se desarrolla como ya lo mencionamos, tal ambiente empieza a crearse desde el momento mismo que se hace el acuerdo inicial con el "cliente". Es más fácil construir un buen clima cuando el cliente está realmente interesado en el taller y dispuesto a aceptar y utilizar positivamente lo que de éste resulte, si los participantes vienen con gusto y saben a qué vienen o tienen al menos una expectativa positiva, y si el lugar donde se realiza el evento es cómodo y agradable.

A partir de la llegada al sitio donde se realiza el taller, la generación de un buen ambiente obedece básicamente al trabajo del facilitador/a: la presentación que hace de sí mismo ("un facilitador/a" vs "el experto") y del taller (un espacio de construcción colectiva sobre un tema importante para todos vs un espacio para mostrar sus conocimientos); su actitud personal hacia cada uno de los participantes (empatía y respeto vs distanciamiento o descalificación sutil); su habilidad para "leer", conducir, integrar al grupo y fomentar el desarrollo de sinergias, así como para manejar a los participantes y/o situaciones difíciles; la claridad de las reglas del juego establecidas y su habilidad para "hacerlas cumplir"; finalmente, la definición con el grupo de metas de aprendizaje claras y concretas, que tengan un sentido al evento y promuevan la participación activa de todos en la búsqueda de alcanzarlas.

Consideramos que el ambiente "ideal" es el que denominamos "**un ambiente de aprendizaje**" y desde el inicio del taller invitamos a todo el grupo a construirlo y mantenerlo, obteniendo siempre una excelente respuesta a esta invitación. Definimos este ambiente como aquél en el cual:

- cada participante puede comportarse en el taller tal como "es", sin necesidad de ponerse algún tipo de máscara...
- las opiniones y aportes de todos tienen el mismo valor; todos son escuchados y todos respetan y son respetados
- es posible dar y recibir; pedir y obtener; entender y no entender; estar de acuerdo y no estarlo; saber o buscar saber...

Por otra parte, es importante tener en cuenta que muchas de las actividades que se realizan en el aprendizaje experiencial pueden implicar riesgos físicos y/o emocionales (en diversos grados) para los participantes y es tarea primordial del facilitador/a cuidar la seguridad de todos y disminuir al máximo tales riesgos.

Con el fin de evitar riesgos emocionales innecesarios (algunas veces es preciso generar un impacto psicológico profundo lo que se requiere generar), el facilitador/a debe promover en cada participante la confianza, en sí mismo y en los demás; dar y recibir reconocimiento de manera sincera y generosa; estimular la comunicación entre todos; calcular los riesgos, temores y posibilidades de éxito.

En relación con el cuidado de la seguridad física de todos los participantes, se debe tener en cuenta: las condiciones de los participantes; el uso de elementos de

estado, de vestuario y calzado apropiados y de elementos de protección e necesario; el tener cuidado con los "ensayos" de nuevos ejercicios, en especial de que puedan implicar especiales riesgos físicos o emocionales, y el contar con pers apoyo en caso necesario. Y lo más importante: lograr el compromiso de todo el gr el cuidado mutuo y el mantenimiento de un ambiente seguro, tanto a nivel físico nivel emocional.

Un aspecto decisivo en el mantenimiento de un ambiente propicio para el apren en la obtención de resultados satisfactorios, está relacionado con lo que los expe "outdoors learning" llaman el **"reto por opción"**. Este implica que cada participan tener en todo momento la posibilidad de escoger su propio nivel de involucram participación en cada actividad, de medir hasta qué punto salirse de su "z comodidad", y esta opción debe ser respetada por el facilitador/a y por el gr obstante, es conveniente a la vez no permitir que alguien se margine, así como de la habilidad para percibir cuándo un participante en particular requiere de un afec respetuoso "empujón", para arriesgarse, reflexionar sobre sí mismo, actuar, l resultado esperado y obtener al final una positiva sensación de logro, un increment autoestima y mayor confianza en sí mismo y en los demás, resultados que suelen c de hecho uno de los mayores aportes de esta metodología. El sustento y la fo presentación del reto por opción giran alrededor de expresiones como: *"Quien meterse a fondo en el taller disfrutará más, aprenderá más y se llevará más para s y su trabajo. Quien decida arriesgarse menos, disfrutará menos, aprenderá men llevará menos, para sí mismo y su trabajo"*.

Lamentablemente, hemos escuchado con mucha frecuencia quejas de organiz y personas que se han sentido vulneradas, amenazadas y/o maltratadas participantes en talleres con metodología experiencial. Algunos "facilitadores" pare poca importancia al sentir de los participantes o parecen creer que por estar "dirigi grupo tienen derecho a exigir la participación total, en las actividades que ellos deter en la forma en que lo consideren. Creemos que esto no sólo no contribuye al logr buen aprendizaje, sino que puede constituir un verdadero irrespeto a las pe absolutamente incoherente con la ética de la facilitación. Además, estas expe negativas comentadas de una persona a otra, de una organización a otra ha

negativas cometidas de una persona a otra, de una organización a otra han muchos rechacen esta valiosa metodología.

4. 4. El Procesamiento

Este es uno de los ejes de la metodología; la parte de la actividad que convertir la experiencia en aprendizajes y cambios comportamentales e ir más allá de encuentro y diversión. Consiste en un proceso de reflexión que se realiza des cada ejercicio, cuyo objetivo es hacer concreto, evidente y "palpable" lo apre estimular compromisos de cambio personales y/o grupales.

En el aprendizaje experiencial pueden utilizarse diversas formas y niv procesamiento, de acuerdo con las características y necesidades del grupo, los o buscados en el taller, lo ocurrido en una determinada actividad y el nivel de experie facilitador/a. Los niveles de procesamiento van desde el "simple" examen de los h los sentimientos vividos por el grupo en general durante la actividad y luego la cone estos con la vida real, hasta crecientes niveles de profundidad que conduzcan a un introspección personal; a la conexión de la actividad con eventos, situaciones huel importantes en la vida del individuo, y a la disposición a hacer cambios trascender representen un crecimiento personal significativo. También a nivel colectivo realizarse reflexiones más profundas y que impliquen compromisos de cambio c: más importantes.

El procesamiento de las actividades puede hacerse a través de el diálogo, la r individual en silencio, la reflexión escrita, el dibujo y/o la escenificación, siendo el di forma más sencilla y común. Por otra parte, es frecuente encontrar que, de acuerdo características del facilitador/a (conocimientos, experiencias, enfoque, ir personales), el procesamiento puede hacer más énfasis en uno de los siguientes as lo conceptual, el "darse cuenta" individual, lo pragmático, etc.

Por lo general, un buen procesamiento se caracteriza por:

- Se efectúa inmediatamente después de la actividad, de ser posible en el lugar.
- Es efectuado por el grupo, con la participación de todos y guiado facilitador/a. Una parte esencial de cualquier metodología vivencial mantener hasta el final a cada persona activa, aportando, sacando de sí n

no simplemente recibiendo observaciones o "pequeñas conferencias" por parte del facilitador/a (o de alguno de los miembros del grupo), lo que puede a veces producir un "bloqueo" de la actividad creativa e introspectiva del participante.

- Culmina, como mínimo, con el claro reconocimiento de aquellas cosas que merecería la pena cambiar e idealmente, con la expresión franca de compromisos de cambio.

Como habíamos mencionado anteriormente, en la realización de un ejercicio de procesamiento radica la diferencia principal con las actividades recreativas. Diseñar una excelente actividad y administrarla bien, sin efectuar luego un procesamiento garantiza el aprendizaje. De esta manera se deja en manos de cada participante la posibilidad o no de hacer su propia reflexión, y probablemente ocurre que sólo algunos la hacen. Adicionalmente, aún quienes lleven a cabo una buena reflexión por su propia cuenta están perdiendo la posibilidad de enriquecer ésta en el intercambio de ideas con los demás participantes.

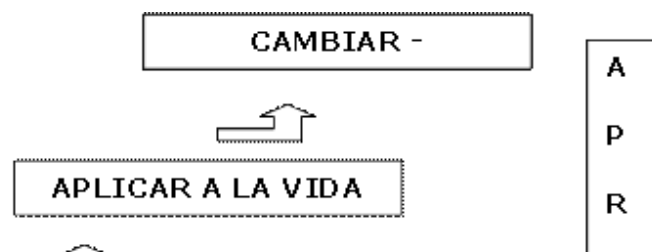
Un ejercicio completo de procesamiento se compone de los siguientes elementos:

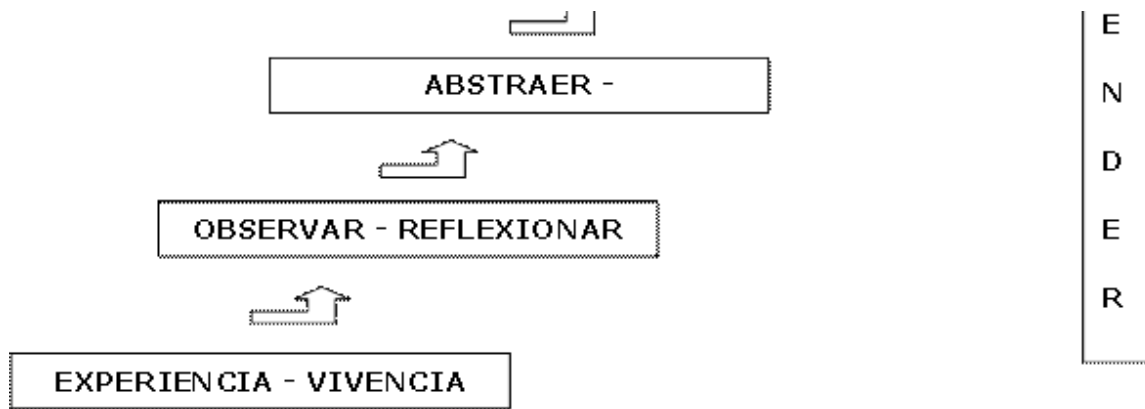
esta secuencia, que se ajusta al proceso de todo aprendizaje vivencial:

1. Observación – Reflexión : Recordar qué pasó durante la actividad, "devolver la película". Indagar primero hechos y luego sentimientos/emociones asociados.
2. Abstracción – Conceptualización: Considerar el valor de lo vivido para el grupo y para cada uno. Expresar qué se aprendió. Entender el significado a la luz de conceptos relacionados. (Ejemplo: "esto ocurrió porque el trabajo en equipo permite ...").

3. Aplicación a la vida real: Buscar conexiones entre lo vivido en el ejercicio y "la vida real": ¿pasa lo mismo?, ¿nos comportamos igual?. Luego, ¿cómo se aplica lo aprendido a la vida personal y/o laboral?.
4. Compromiso de cambio: Revisar inicialmente, el desempeño personal en la actividad (lo positivo y lo negativo, lo que sirvió y lo que no sirvió, etc., lo cual suele hacerse en silencio) y proponerse al menos una acción concreta de mejoramiento. ¿Qué se va a hacer entonces?. El compartir estas respuestas puede ser voluntario. También puede buscarse, según el caso, compromiso colectivo de cambio. Ejemplo: "en adelante empezaremos la planeación de cada actividad con el nombramiento de una persona que asigne el turno para hablar".

Este proceso de reflexión sobre una actividad puede sintetizarse en el siguiente gráfico:





4.5. La Administración de los Ejercicios

Una adecuada administración de todas las actividades a realizar en un taller contemplar cuatro aspectos básicos, que son: la elección, la secuenciación, la presentación y la ejecución.

Para elegir o diseñar los ejercicios a realizar deben tenerse en cuenta las características del grupo, los objetivos, la disponibilidad de recursos y de tiempo, etc. Incluso las preferencias y habilidades del facilitador/a cuentan. No es una buena idea, por ejemplo, utilizar un "tangram" si el facilitador/a tiene una especial dificultad en resolverlo mismo/a. Es importante anotar también que no necesariamente los ejercicios sofisticados producen los mejores resultados; una sencilla actividad que toca directamente el punto crítico para el grupo puede producir aprendizajes muy valiosos.

Por otra parte, establecer la secuencia apropiada, es decir, decidir qué ejercicio primero y cuál después, debe responder a las metas, al proceso del grupo, al momento y nivel de exigencia deseado y posible, entre otros aspectos. Suele ser conveniente iniciar con actividades de "calentamiento", y seguir luego con ejercicios de comunicación, de cooperación y de solución de problemas en equipo, etc. algunas veces los participantes se sienten amenazados justamente porque se les pide participar en ejercicios exigentes, desde el punto de vista emocional, cuando en el grupo aún no se ha generado la suficiente cohesión para ello. Por ejemplo, realizar una actividad que requiere un intenso contacto físico entre personas que acaban de conocerse.

Es importante tener en cuenta que gran parte del éxito de las actividades es la presentación de éstas al grupo por el facilitador/a. Una buena presentación suele incluir describir, clarificar reglas, demostrar, verificar (¿hay preguntas?), repetir, y, en algunos casos, actuar o "modelar". En procesos de formación de facilitadores hemos visto con bastante frecuencia una deficiente presentación de las instrucciones de las actividades que lleva a confusiones, desaciertos, malestar en algunos participantes y disminución de la credibilidad del facilitador/a. Una buena manera de asegurarse de dar las instrucciones en forma apropiada es escribirlas previamente, o mejor aún, construir la "ficha técnica" del ejercicio y pedir a otras personas que la lean y expresen lo que han entendido de la estrategia, que es muy útil siempre en todo lo que involucre relaciones interpersonales. "ponerse en los zapatos del otro", esto es preguntarse: si yo (facilitador/a) fuera participante, con determinadas características y conocimiento del asunto,

comprender qué es lo que me piden que haga?

Mientras el grupo ejecuta un ejercicio o actividad, el facilitador/a tiene la importante tarea de observar cuidadosamente y "leer" al grupo: ¿se divierten?, ¿sufren?, ¿van por buen camino para lograr el objetivo?, etc. Generalmente, no es aconsejable cambiar las reglas a mitad de camino, pero en caso necesario, pueden hacerse adaptaciones, ser flexible. No debe olvidarse que los ejercicios son un medio para el aprendizaje, no son el objetivo en sí. Creemos que algunas veces lo que un grupo necesita en un determinado momento es alcanzar la meta para recuperar su confianza y capacidad de logro, mientras que en otras ocasiones ocurre lo contrario y lo que conviene al grupo es fallar para reconocer que puede mejorar; un buen facilitador "ajustará" la actividad para facilitar el proceso de avance del grupo.

Finalmente, vale la pena recordar otros dos aspectos de gran valor en la facilitación de actividades y/o talleres de aprendizaje experiencial: el uso de lo lúdico y el uso de metáforas.

Para nadie es un secreto que las actividades lúdicas facilitan la apertura, espontaneidad, creatividad y disfrute de aquellos que las realizan, posibilitando el actuar con menos defensas, tensiones y prejuicios. En esta metodología se confirma claramente la veracidad del refrán popular que reza: "en la mesa y en el juego se conoce al caballero". Cuando observamos una y otra vez es que en estos "juegos" las personas se comportan exactamente como son, como lo hacen "en la vida real", y esto facilita la introspección y el reconocimiento de sus comportamientos y la aplicación de lo aprendido en el juego a las actividades cotidianas.

En relación con el uso de las metáforas, cabe resaltar que éstas dan un significado a los retos y los éxitos. El lenguaje metafórico permite convertir una actividad en una "aventura", con sus correspondientes implicaciones de riesgo, reto, apertura, esfuerzo y enfrentamiento de lo desconocido. Las metáforas estimulan la energía y el compromiso del grupo y facilitan la asimilación de los aprendizajes; promueven la intuición y generan conexiones adicionales más vívidas y más fáciles de recordar. Además, facilitan el establecimiento de ciertas normas y/o restricciones para las actividades, que son entonces mejor recibidas por los participantes.

4.6. El/la Facilitador/a en el Aprendizaje Experiencial

Coincidimos con Gilberto Brenson y la Fundación Neo-Humanista en que la misión como facilitadores es "contribuir con nuestros conocimientos, destrezas y experiencias para que los seres humanos y los sistemas sociales puedan convivir en paz y trabajar para su mutuo beneficio, bienestar y desarrollo"[1].

Creemos que el/la facilitador/a de aprendizaje experiencial debe realizar su trabajo teniendo siempre como marco su misión y que debe ser, saber y hacer lo mismo que los buenos facilitadores que trabajan con otras metodologías, además de conocer y manejar adecuadamente la metodología vivencial en particular, teniendo en cuenta aquellos aspectos que se plantean en este documento. Pensamos que para trabajar con

metodología son características particularmente importantes:

- profundo interés, gusto y experiencia en el manejo de grupos
- reconocimiento de la sabiduría y capacidad de cada grupo para impulsar su propio desarrollo y actuación de manera coherente con ésta
- facilidad para el establecimiento de relaciones interpersonales empáticas, respetuosas y de apoyo mutuo, y para promoverlas dentro del grupo
- creatividad, facilidad para crear y manejar metáforas, flexibilidad, y gusto por el juego y la aventura

Finalmente, al igual que para el participante existe el "reto por opción", también el facilitador/a tiene la posibilidad de "entregarse" totalmente al grupo o no, pero para nosotros es seguro que aquel que más se entrega aporta más y recibe más.

5. Referencias

- Argyris, Chris, "Conocimiento para la Acción", Editorial Granica, Barcelona, 1999.
- Bens, Ingrid, "Facilitating Uphill. Intervention Strategies for Challenge Meetings", Participative Dynamics, Sarasota, Florida, 2003.
- Brenson, Gilberto, y Sarmiento, Mercedes, "Constructivismo Criollo. Una Metodología Facilitadora de Aprendizaje", Bogotá, 1996. Biblioteca virtual (www.amauta.org)
- Fundación Neo-Humanista, "Creo del Facilitador", Biblioteca virtual (www.amauta.org)
- Kolb, David y otros, "Psicología de las organizaciones. Experiencias", Editorial Hall Hispanoamericana, Mexico, 1977.
- Kolb, David y otros, "Psicología de las organizaciones. Problemas contemporáneos", Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, 1977.
- Perls, Fritz, "El Enfoque Gestáltico. Testimonios de Terapia", Cuatro Vientos Editorial, Santiago de Chile, 1976.
- Rodas C., María Begoña, "El Aprendizaje Experiencial", Biblioteca virtual (www.amauta.org).
- Sosa, Sergio F. (compilador), "El Aprendizaje en el Tercer Milenio", publicación en: www.npe.com.ve, Caracas, 2005.
- Stevens, John O., "El Darse Cuenta. Sentir, Imaginar, Vivenciar. Ejercicios y Experimentos en Terapia Gestáltica", Cuatro Vientos Editorial, Santiago de Chile, 1977.

En relación con el tema del aprendizaje experiencial al aire libre, recomendamos las publicaciones de Project Adventure, disponibles en la página web: www.pa.org. También puede consultarse la página del European Institute for Outdoor Adventure Education: www.eioaee.org



Evernote makes it easy to remember things big and small from your everyday life using your computer, tablet, phone and the web.

[Terms of Service](#) | [Privacy Policy](#)