

“PROCEDIMIENTO PARA LOGRAR LA CALIDAD DE UN EVENTO EDUCATIVO REALIZADO DENTRO DEL MARCO DE LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL”

Por Elías Álvarez Bueno, consultor y docente universitario en Desarrollo Organizacional y Crecimiento Personal.

Dirección: Calle 11A #43B-20 apartamento 101, Medellín, Colombia. Teléfono y fax 2668326. E-Mail: e.alvarezbueno@une.net.co

CONTENIDOS

I – Definición de aprendizaje experiencial

i i – Macrovisión de la metodología experiencial.

i i i - Visión de la metodología experiencial a través del lente numérico.

i v - La metodología experiencial vista desde la perspectiva emocional.

v - La metodología experiencial vista desde la perspectiva del logro.

v i - La metodología experiencial vista desde la perspectiva del “abogado del diablo”.

v i i - La metodología experiencial vista desde la perspectiva del mejoramiento incesante.

I – DEFINICIÓN DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

“El aprendizaje experiencial más que una herramienta, es una filosofía de educación para adultos, que parte del principio de 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 con sentido, 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” (María Begoña Rodas Carrillo, facilitadora en proceso de formación de adultos, con amplia experiencia internacional; ver hoja de vida de María Begoña en <http://www.amauta-international.com/CV-MBR.htm>).

He aplicado esta metodología y he asistido como alumno a varios eventos realizados dentro de este enfoque; puedo, con base en lo anterior, decir que esta metodología es así como la define María Begoña; puedo, además, asegurar que es una metodología excelente.

Entre el 2 y 5 de octubre de 2007 se realizó el V ENCUENTRO DE EDUCACIÓN EXPERIENCIAL, en Chinauta, una población de clima cálido, distante a unas dos horas de Bogotá, la capital de Colombia; asistimos 120 personas; me correspondió el honor de ofrecer una conferencia de dos horas y dirigir un taller de tres horas.

El evento fue organizado por

1. COMPENSAR (<http://www.compensar.com/>), apoyado por la Universidad de Manizales y por las siguientes entidades de consultoría:
2. Formactiva (<http://www.formactiva.com/>),
3. Funlibre (<http://www.funlibre.org/>) y
4. Maximizar (<http://www.maximizar.com.co/>).

Luego de este evento, muy enriquecedor para mí y para todos los demás asistentes, quise elaborar un modelo de “procedimiento para lograr la calidad de un evento educativo realizado dentro del marco de la metodología experiencial”, dejo este modelo en manos de COMPENSAR para que lo distribuya a diferentes públicos según su criterio.

II – MACROVISIÓN DE LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL.

Panorama de significados.

La metodología experiencial (si se acepta que es tal como se describió al inicio de este escrito) ayuda a descubrir muchos matices o significados de los temas que se procesan a través de ella. Por ejemplo, al tema de calidad se le ven unos matices si se procesa a través de la dramatización de una novena de aguinaldo; se le ven otros matices si se procesa a través de la dramatización de una serenata dada por un novio despechado, y se le ven otros matices si se procesa a través de la dramatización de una sesión de arte marcial; otros matices se descubren si se dramatiza un evento en la recepción de un hotel o de una clínica o de una terminal aérea, etc. etc.

Reglas.

El facilitador del proceso de aprendizaje experiencial y los aprendientes deben tener en claro que las actividades, dramatizaciones, simulaciones, juegos o experiencias no son la finalidad; deben tener en cuenta que la finalidad es aprender determinadas ideas, determinados procedimientos y determinadas actitudes referentes a los temas del encuentro, temas que apuntan a satisfacer intereses o necesidades relacionadas con (por ejemplo): negociación, convivencia ciudadana, responsabilidad sexual, relación de pareja, habilidades gerenciales, ética, estilos de aprendizaje, desestrés, sentido de pertenencia, emprendimiento, hábitos alimenticios saludables, métodos para el tratamiento psicológico de las fobias, etc. etc

El facilitador debe tener previa claridad de los temas que se van a procesar a través de la actividad o experiencia a realizar; una persona puede ser el experto-director de las actividades y otro el experto-temático; o puede ser que una misma persona tenga las dos competencias, la de experto-temático y la de experto-director de actividad.

El facilitador debe tener una representación mental clara de la actividad que va a sugerir para el procesamiento de un tema o de un paquete de temas.

El facilitador debe suministrar algunos insumos básicos para la actividad sugerida y puede pedir a los actores que utilicen cosas disponibles en el entorno inmediato.

En cuanto al proceso de cada una de las actividades, el facilitador:

- A. inicia definiendo en forma precisa y resumida el tema que se va a procesar a través de la actividad o experiencia;
- B. describe la esencia de la actividad que deben realizar los actores;
- C. da tiempo para que los actores preparen la actividad;
- D. fija tiempo para la representación;
- E. sugiere espacio para la realización (dentro o fuera del recinto);
- F. Sugiere método para procesar las actividades realizadas.

Procesamiento

Terminada la actividad o experiencia, el facilitador dirige varios diálogos por subgrupos, para que las personas verbalicen (=saqueen a flote) lo que van logrando. Sugiero cinco diálogos; pueden ser más o menos, dependiendo del tema, de los enfoques del facilitador, de las características de los aprendientes.

Diálogo #1: los integrantes del subgrupo hacen inventario de las ideas que salieron a flote, relacionadas con el tema para el cual se hizo la actividad; enumeran, clasifican y selecciona esas **ideas**; nuevamente hay que hacer énfasis en que las experiencias o actividades no son la finalidad sino el medio para el aprendizaje; un representante del grupo escribe el resumen de las ideas salidas a flote; el facilitador pide a los asistentes que busquen nuevos compañeros para formar el siguiente grupo para el nuevo diálogo. Se asignan entre 6 y 10 minutos para este diálogo.

Diálogo #2: los integrantes del grupo observan y analizan la realidad de sus propias vidas a través de las ideas sacados a la luz en el anterior paso; explican con **ejemplos** esas ideas; un representante del grupo escribe el resumen de los ejemplos; el facilitador pide a los asistentes que busquen nuevos compañeros para formar el siguiente grupo para el nuevo diálogo. Se asignan entre 6 y 10 minutos para este diálogo.

Diálogo #3: los integrantes del grupo manifiestan ante sus compañeros lo que se puede **modificar** en distintos escenarios de la vida reproduciendo o imitando los ejemplos expuestos en el paso anterior; un representante del grupo escribe el resumen de las modificaciones sugeridas; el facilitador pide a los asistentes que busquen nuevos compañeros para formar el siguiente grupo para el nuevo diálogo. Se asignan entre 6 y 10 minutos para este diálogo.

Diálogo # 4: bajo la orientación y dirección del facilitador, todos las asistentes al evento se congregan en una reunión plenaria para oír, analizar y **sintetizar** los resúmenes de los tres pasos anteriores; estos resúmenes los presentan los representantes de cada grupo; el facilitador pide que alguien se encargue de escribir la síntesis lograda en esta plenaria; el facilitador pide a los asistentes que busquen nuevos compañeros para formar el siguiente grupo para el nuevo diálogo. Se asignan entre 20 y 30 minutos para este diálogo.

Diálogo #5: el facilitador entrega un formato para que los asistentes, en subgrupos de 5 o 6 personas, **evalúen** de manera integral el proceso de los pasos anteriores; esta evaluación, cualquiera sea el número y tipo de preguntas, debe arrojar una visión de lo que estuvo bien y lo que se puede mejorar. Se asignan entre 6 y 10 minutos para este diálogo; el facilitador recoge la hoja de evaluación diligenciada por cada subgrupo; esta evaluación será tenida en cuenta para mejoramiento de eventos posteriores.

Previsión

El coordinador o coordinadores de un evento a realizar dentro del marco de esta metodología, desde varios días antes del mismo, se deben reunir para elaborar una lista de chequeo sobre los componentes del evento, a saber:

1. cantidad y características de los insumos que se necesitarán;
2. cantidad y características de los equipos técnicos que se necesitarán para apoyar las actividades del evento;
3. cantidad y características de las personas que administrarán el evento;
4. características que deberán tener el medio ambiente humano y físico del evento;
5. indicadores que se medirán para evaluar la calidad del evento;
6. eventualidades negativas que pudieran llegar a suceder y maneras posibles para afrontarlas exitosamente.

III - VISIÓN DE LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL A TRAVÉS DEL LENTE NUMÉRICO.

Tiempo.

La administración del tiempo en procesos de docencia-aprendizaje siempre ha sido y seguirá siendo difícil de manejar; en la educación bajo el método experiencial es todavía más difícil; por esto es indispensable hacer una planificación del tiempo para cada una de las actividades del evento que se vaya a realizar.

Supongamos que tenemos un grupo de 5 a 8 personas interesadas en adentrarse en el significado (solamente en el significado) del “lenguaje gestual”; para este tamaño de grupo y para este propósito tan específico o puntual, una actividad dentro de la metodología experiencial requiere como mínimo una hora, porque requiere planteamiento del propósito por parte del facilitador, ensayo por parte de los actores, realización de la actividad, procesamiento de la actividad.

Supongamos que se va a realizar un taller de tres días sobre “el liderazgo situacional”. Este proyecto requiere tiempo para lo siguiente:

1. Realizar un estudio de características y necesidades de los destinatarios.
2. Elegir temas específicos para estos clientes; supongamos que se eligieron los siguientes 12 temas: liderazgo, autoridad-poder, tutoría, empoderamiento, fuerza de voluntad, competencia, participación, persuasión, apreciación diagnóstica, autoesquemas, evaluación del desempeño, contrato de conductas.
3. Elegir la programación del evento. Supongamos que se acordó la siguiente programación: tres conferencias de dos horas cada una, al inicio de cada día, sobre tres tópicos sustanciales de este enfoque del liderazgo; tres talleres matutinos, de dos horas cada uno, uno en cada día, después de cada conferencia; seis talleres vespertinos, dos por cada día; de esta manera quedarán cubiertos los 12 temas.
4. Elegir las actividades experienciales para cada uno de los nueve talleres.
5. Decidir cuántos descansos y cuánto tiempo para cada uno.

La duración mínima de un taller con esta metodología no debiera ser inferior a 3 o 4 horas. La duración depende de si usted necesita sensibilizar, reforzar, mejorar o transformar formas de vida.

Costo.

Los procesos de docencia-aprendizaje realizados dentro del esquema de la metodología experiencial requieren una cuidadosa planificación económica; en efecto, se requieren muchos materiales para poder realizar diversas actividades, se requieren edificaciones con aulas y auditorios amplios, con zonas verdes amplias y aptas para que los grupos realicen diversas actividades.

Número de personas.

Si se logra un número de alumnos de varios cientos de personas, en las conferencias pueden estar todos los asistentes; en los talleres se fijaría 30 como número máximo de personas; cada uno de estos subgrupos deberá tener un facilitador.

IV - LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL VISTA DESDE LA PERSPECTIVA EMOCIONAL.

Desde antes del evento, el facilitador, con el fin de disponerse él mismo para dar lo máximo de sí, debe hacer ejercicios de autoestímulo positivo a través de algún mecanismo; yo, en concreto, antes de los encuentros en los cuales voy a ser facilitador, me siento, cierro los ojos, me imagino que ya estoy actuando en ese evento y que actúo exitosamente, me imagino caras felices en mis clientes y veo que aplauden, veo que menean la cabeza en señal de aprobación y satisfacción. Yo, antes de realizar mis intervenciones como facilitador, me repito: "recuerda, Elías, que eres un facilitador de eventos que deben generar satisfacciones a los clientes o usuarios".

Antes de la realización del evento, es conveniente enviar comunicados a los interesados recalcando que durante los procesos de aprendizaje experiencial fluye la inteligencia emocional, se desata la creatividad, se perciben de manera integral las cosas, se descubre la practicidad de los conceptos.

Durante el evento es muy recomendable realizar actividades que ayudan a la desinhibición, a la espontaneidad, a la integración interpersonal.

El coordinador o coordinadores generales del evento deben tener en cuenta lo siguiente:

1. Crear un medio ambiente agradable, cómodo, elegante, encantador mediante adornos en los lugares, fondos musicales, iluminación, amplitud, temperatura regulable, exquisita alimentación.
2. Tener disponibles escarapelas y carpeta para cada asistente.
3. Realizar ceremoniales de bienvenida, de reconocimiento, de clausura y de esparcimiento.
4. Hacer y distribuir a los asistentes fotografías y videos de diferentes momentos del evento.
5. Asignar roles a los asistentes para que ellos mismo sean codirectores del evento.

V - LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL VISTA DESDE LA PERSPECTIVA DEL LOGRO.

Acercamiento-distanciamiento.

La metodología experiencial de aprendizaje ayuda a:

1. acortar la distancia entre la teoría y la práctica;

2. generar acercamiento entre facilitador y aprendiente;
3. integrar física, racional y emocionalmente a los condiscípulos y a éstos con el facilitador;
4. ver complementarios los distintos puntos de vista en vez de verlos excluyentes.

Tranquilidad-confianza.

Como la metodología experiencial da cabida a la iniciativa, a la informalidad y a la creatividad individual, los aprendientes dejan fluir la libre expresión, toman las equivocaciones como lecciones, aceptan retos sugeridos por sus compañeros o por el facilitador, se liberan (consciente o inconscientemente) de tensiones, inhibiciones, preocupaciones, dolores.

Autoconocimiento-autoaceptación.

Los participantes en un aprendizaje experiencial descubren sus fortalezas o debilidades para determinadas actividades, bien sea porque ellos mismos hacen una autoobservación o porque sus compañeros les dicen como los ven o los sienten; descubren que nadan fácilmente como peces en el agua en determinadas situaciones o descubren que se tienen que esforzar bastante o ensayar mucho antes de alcanzar los resultados esperados; los participantes se alegran de las fortalezas de otros y los felicitan.

V I - LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL VISTA DESDE LA PERSPECTIVA DEL "ABOGADO DEL DIABLO"

Hay facilitadores de aprendizaje experiencial que se le miden a cualquier tema; ellos, supongo yo, creen que pueden dirigir talleres sobre cualquier tema porque dominan el diseño y operatividad de muchas y buenas actividades marciales, teatrales, musicales, campestres, lúdicas etc. Estos facilitadores quiebran su propia cuchara y, posiblemente, la de otros colegas.

En los encuentros desarrollados con metodología experiencial se puede perder de vista el tema, debido al encanto y emotividad que desatan las actividades. Cuando las actividades o experiencias suplantán a los temas, los eventos desarrollados dentro de esta metodología resultan infructuosos.

Hay asistentes que tienen resistencias o prejuicios fuertes frente al contacto físico con los demás y frente a la relación cordial, cálida, espontánea, informal, estos asistentes pueden desarrollar actitud negativa frente a esta metodología y, a partir de esa actitud, se dedican a combatir la metodología experiencial.

Algunos facilitadores muy comprometidos con esta metodología consideran que ella es suficiente para montar una carrera universitaria; tal vez no alcanza a esos niveles, pero sí alcanza para un nivel de diplomado o de especialización.

V I I - LA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL VISTA DESDE LA PERSPECTIVA DEL MEJORAMIENTO INCESANTE.

Como esta metodología se ha aplicado bien en gran cantidad de casos y por gran cantidad de profesionales responsables, impactando positivamente la cotidianidad de los usuarios, vale la pena lo siguiente:

1. Crear asociaciones locales, nacionales, regionales de expertos en metodología experiencial.
2. Crear foros electrónicos de estudio-discusión sobre esta metodología.
3. Desarrollar congresos nacionales e internacionales sobre esta metodología.
4. Buscar que esta metodología sea parte del curriculum en las carreras dedicadas al comportamiento humano.
5. Publicar escritos sobre esta metodología en medios masivos de comunicación que tengan alto prestigio y amplia cobertura geográfica.