



CONSTRUCTIVISMO CRIOLLO **Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista**

GILBERT BRENSON LAZAN

4.1. INTRODUCCIÓN : En los últimos años se ha visto un vertiginoso aumento en la aplicación del modelo sistémico a diferentes áreas de las ciencias humanas y sociales, inclusive a nivel latinoamericano. La psicoterapia sistémica ya forma parte del pensum de numerosas universidades desde Argentina hasta México. En el campo del Desarrollo Organizacional, modelos sistémicos, como los de Peter Senge, Jean-Paul Sallenave, Tom Peters, Margaret Wheatley, Michael Hammer y Fritjof Capra, son el pan de cada día en los seminarios ofrecidos a la gerencia media y alta a lo largo y ancho de Hispanoamérica. Cada día la medicina bioenergética y homeopática tiene más adeptos ante las insuficiencias de la medicina alopática. Trabajadores Sociales y Sociólogos dedicados a la organización y desarrollo comunitario, rutinariamente utilizan epistemologías sistémica-heurísticas como base de los procesos de reflexión-acción-reflexión y la investigación acción-participativa. Aun los bastiones de reactividad organizacional más retrógrados del sector público están hablando del modelo sistémico y sus aplicaciones.

Desafortunadamente, una de las áreas sociales de mayor importancia y trascendencia es la que menos se ha dejado influir por este modelo: la educación. Mientras se habla de la necesidad de que la educación sea personalizada, integral, constructivista y una docena más de adjetivos, poco se logran cambiar las estructuras “bancarias” en la educación y capacitación en América Latina.

Opinamos que ésto es el resultado de una combinación de dos factores: experiencias insatisfactorias debidas a una inadecuada contextualización de los procesos constructivistas a las realidades culturales, subculturales y sociopolíticas latinoamericanas, y una inadecuada preparación para el cambio en los demás sistemas del educando : familiar, administrativo, docente y gubernamental.

Este trabajo presenta una reseña histórica de la evolución del aprendizaje, plantea algunos de los preceptos básicos de una educación holista (sistémica) y desarrolla un modelo con sus correspondientes estrategias, contextualizado a las realidades que vivimos en América Latina.

4.2 RESEÑA HISTÓRICA : Si fuéramos a simplificar la historia del aprendizaje, una generalización aceptable podría ser la siguiente :

EPOCA	CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE APRENDIZAJE
PALEOLÍTICO	Ensayo y error respecto a los asuntos de sobrevivencia.
NEOLÍTICO	Observación e imitación de la naturaleza como patrón.
EDAD ANTIGUA	Imitar el ejemplo de los mayores y luego a los tutores.
EDAD MEDIA	Conocer una verdad absoluta, generalmente de tipo teocrático
EDAD MODERNA	Seguir una metodología “científica” de causa-efecto lineal.

A través de los siglos, era una necesidad, por las diferentes condiciones sociopolíticas y económicas, que el educador fuera un dispensador de información. Pero con los nuevos paradigmas teóricos básicos y el aumento exponencial del conocimiento humano disponible, este modelo perdió relevancia a partir de la revolución industrial y se comenzaron a buscar nuevos papeles, nuevas metodologías y nuevas epistemologías para el educador.

Muchos dicen que el precursor del constructivismo era Lao-Tzu. Aunque existe mucho debate acerca de las fechas de sus escritos, sabemos que fue durante o aun antes de la “Epoca de Oro Mundial” en el quinto siglo antes de Cristo, que impartió las siguientes consignas a sus subalternos que prestaban asesoría en las provincias Chinas :

*“Id donde esté la gente.
Aprended de ella.
Mostradle su amor.
Partid de lo que ya sabe.
Construid sobre lo que ya han hecho.
Y cuando hayáis terminado vuestra tarea,
sabremos que hemos sido exitosos cuando ellos digan:
‘Lo hicimos nosotros mismos’.”*

Durante la misma época, Sócrates también inició su consabida metodología cuasi-constructivista. Algunos historiadores afirman que fue un accidente; que sus estudiantes sabían más que él sobre muchos temas y por eso él se sintió obligado a recurrir a una “pedagogía” de preguntas.

Aunque Edward L. Thorndike postuló los primeros preceptos constructivistas directamente relacionados con la educación en 1928, el Constructivismo como alternativa educativa para adultos, sólo toma fuerza en la segunda mitad del Siglo XX con el trabajo del Educador Yugoslavo Dusan Savicevec y el Norteamericano Malcolm Knowles. Ellos y sus seguidores construyeron la dicotomía entre pedagogía (niños) y andragogía (adultos). Aunque los estudios muestran varias diferencias entre el aprendizaje de los dos grupos, también existen numerosas e importantes similitudes. Investigaciones posteriores han mostrado que las diferencias se deben más a factores relacionados con los estilos de aprendizaje, que a la edad del educando o a cualquier otro factor.

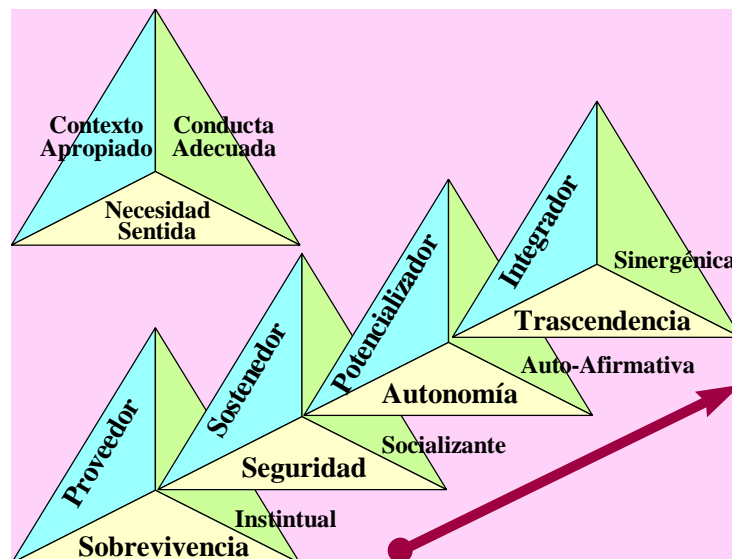
En los años 70 y 80 surgieron muchas nuevas metodologías andragógicas, personalizadas, integrales, etc. Estos modelos rechazaron la “educación bancaria (Freire)” y pretendieron convertir al aprendiz en participante activo del proceso. Mientras estos nuevos modelos gozaron de mucho éxito en varios países del mundo, tanto con niños como con adultos, la gran mayoría de ellos fracasaron en nuestro medio, debido, en nuestra opinión, a una inadecuada contextualización de ellos a la cultura, a la subcultura, a la etapa de evolución psicosocial individual y grupal y/o al nivel motivacional. Adicionalmente, cuando sí fueron adecuadamente contextualizados, su implementación se veía seriamente afectada por la falta de una adecuada preparación de la familia, del profesorado y de la administración de la institución educativa. Parece que todavía se olvida que la educación en sí es un sistema compuesto por el educando, el educador, la institución, el gobierno, la sociedad, la cultura y el ecosistema.

4.3 PRECEPTOS BÁSICOS: El Modelo Constructivista C3, presentado a continuación, presupone algún acuerdo sobre algunos preceptos básicos que ya hemos visto en pasados Módulos y que podemos recordar ahora:

4.3.1 LA MOTIVACIÓN : Partimos de la presuposición de que nadie puede motivar a otro ; el educador sólo puede crear un clima propicio para que el educando se motive (a sí mismo) a aprender. Creemos que esto sucede sólo cuando el educando cree que puede satisfacer una necesidad sentida con unas nuevas conductas y conocimientos y cuando se logra crear un contexto (sistema educativo) adecuado para dicho aprendizaje.



Sin embargo, existe una jerarquía de necesidades de tal manera que una persona no comienza a sentir (tener conciencia) un nivel de necesidad hasta que el nivel anterior esté en proceso de satisfacerse. Igualmente, los contextos y las conductas y conocimientos también tienen sus correspondientes jerarquías interdependientes.



Este modelo implica una serie de principios aplicables a la docencia :

- ✍ El educador debe utilizar un estilo (contexto) correspondiente a la necesidad sentida del educando y/o grupo.
- ✍ Utilizar un nivel de contexto o conducta más adelantado que el de la necesidad sentida, tiende a desestabilizar al educando.
- ✍ Quedarse en un contexto cuando un educando ya comienza a sentir un nuevo nivel de necesidad, casi siempre resulta en que este se estanque en su desarrollo psicosocial.

Este modelo no sólo se aplica a una persona sino también a cualquier otro sistema social. De tal manera que un nuevo curso o taller puede estar compuesto por individuos que han logrado su tercer o cuarto nivel, pero el sistema social se inicia en la etapa de sobrevivencia (como sistema) y luego pasa a la de seguridad.

La siguiente tabla muestra una aplicación de este concepto en cuanto a las distintas manifestaciones de los elementos educativos, según el nivel individual o grupal.

CONTEXTOS EDUCATIVOS

	Proveedor	Sostenedor	Potencializador	Integrador
Normatividad:	impuesta	predeterminada	concertada	co-creada
Corrección:	absolutista	extrínseca	Intrínseca del individuo	intrínseca grupal
Protección:	física	psicosocial	de autonomía	De la colectividad
Reconocimiento:	pertenecer	hacer	ser y crecer	trascender
Concertación:	aceptación tácita	aceptación explícita	compartida	intersistémica
Estilo Docente:	directivo	coordinador	Monitor	asesor

4.3.2 **EL PAPEL DEL ENTORNO :** Consideramos el aprendizaje como un fenómeno sistémico psicosocial y no sólo psicológico, ejerciendo un papel clave en el, los demás niveles sistémicos. Un refrán milenario de la Tribu Ashanti de África dice :

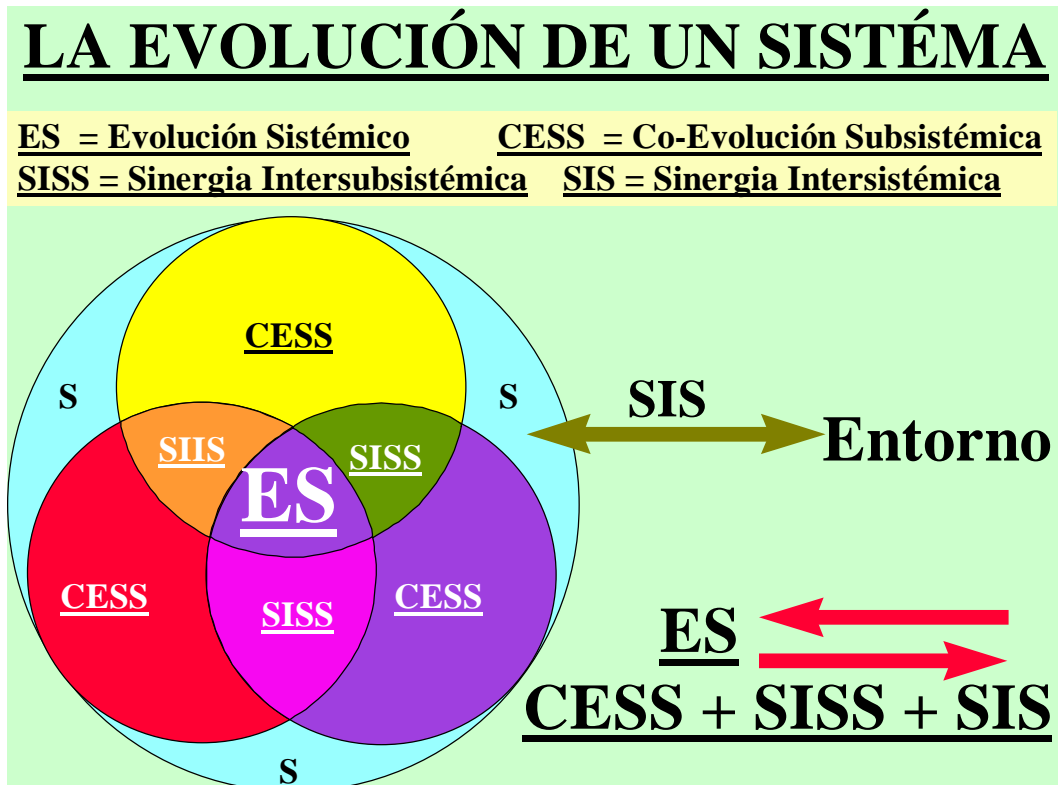
“Se requiere todo un pueblo para educar a un niño”.

Esta idea ha recibido eco con las palabras de Ortega y Gasset :

“Yo soy yo...y mis circunstancias”.

4.3.3 **CAMBIOS EPISTEMOLÓGICOS :** También se requiere un cambio paradigmático, basado en la integración de lo conocido con los nuevos aportes de la cibernética y la física cuántica, especialmente en cuanto a los conceptos de la sinergia co-evolutiva. La sinergia se define como un concurso activo y concertado

para realizar procesos que actúan conjuntamente con resultados superiores a la simple suma de las actuaciones individuales. La co-evolución, concepto desarrollado por el Epistemólogo Inglés Gregory Bateson y su colega-esposa, la Antropóloga Margaret Mead, afirma que la evolución de cualquier sistema requiere la evolución simultánea (co-evolución) de otros sistemas (sub-, co- y supra-).



Seis mil años de historia recordada dan testimonio de nuestra poca disponibilidad de aprender lo que la naturaleza y los sabios a través de los siglos nos han querido enseñar :

☞ Teología y Religión : La armonía (sinergia) es un valor primordial establecido en todas las grandes religiones del mundo, tanto las indígenas como las modernas. El Ying-Yang del T'ai Chi Oriental, el "Shalom" de los Hebreos, la "koinonía" de la teología Paulina, el concepto de unidad del Tao en la China y del Brahma Hindú, la "minga" de los indígenas Andinos, etc., todos se refieren al mismo concepto de armonía para promover el bienestar de la colectividad.

✍ El Reino de Dios no es cuestión de reglas o normas legalistas sino de vivir en armonía con Dios , con el prójimo y consigo mismo. Rom. 14:17

✍ Historia : Los principales cambios sociales a través de la historia han surgido mediante una unión solidaria (sinérgica) que facilita la co-evolución y el bien común. Desde la “Polis” de Pericles (500a.C.), la única verdadera democracia en la historia del mundo, hasta los grandes movimientos sociales de nuestro tiempo, la clave ha sido un proceso co-evolutivo surgido de relaciones sinérgicas.

✍ Ecología : La necesidad de una armonía y co-evolución entre elementos de un ecosistema ha sido claramente establecida como prerequisite para la sobrevivencia del mundo. Las regiones de mayor biodiversidad, como la selva Chocoana del Noroccidente Colombiano, surgen cuando cada elemento aporta algo al bienestar de los demás elementos.

✍ Física Cuántica : Esta revolución científica está mostrando que todo lo que existe en la tierra está interconectado mediante los “quarks” o cuantos, como si todos formáramos un enorme edredón (Prigogine, Chopra, etc.). Al contrario al mundo de Newton, la Física Cuántica afirma que a nivel subatómico, las partículas cobran sus propiedades sólo mediante su participación en una telaraña dinámica de relaciones (Geoffery Chew, 1984).

✍ Ciencias Sociales : Desde 1941, varios líderes de las ciencias sociales, como Ruth Benedict, Saul Alinsky, Gregory Bateson y Paul Watzlawick, reconocieron los grandes errores de sus modelos deterministas y desarrollaron nuevos modelos con procesos en los que la totalidad puede ser cuantitativa y cualitativamente diferente a la simple suma de sus partes.

✍ Grandes Pensadores : El concepto de la sinergia co-evolutiva ha sido insinuado por centenares de nuestros más famosos científicos y líderes mundiales a través de la historia :

Eric Fromm : *Solamente podremos progresar como sociedad cuando las necesidades de cada organización social y las de cada colaborador, puedan ser satisfechas con las mismas acciones.*

Benjamín Disraeli : *El don más grande que podemos tener con el prójimo no es el de compartir con el nuestra riqueza, sino ayudarlo a construir la suya.*

El Profeta Jeremías : *Trabajen a favor de la ciudad donde queden cautivos, porque del bienestar de ella depende el bienestar de Uds.*

Ralph Waldo Emerson : *Una injusticia que perjudica a una sola persona es una advertida amenaza contra todas las personas.*

Rev. Martín Niemoeller : *Primero vinieron por los judíos y no dije nada porque no era judío. Después vinieron por los socialistas y no dije nada por no ser socialista. Luego vinieron por los sindicalistas y no dije nada porque tampoco era sindicalista. Finalmente vinieron por mí y no quedaba nadie que dijera algo en mi favor.*

Lilla (Aborigen Australiana a una misionera educadora) : *Si has venido aquí para hacer algo por nosotros, pierdes tu tiempo. Si vienes porque tu transformación está involucrada con la nuestra, manos a la obra.*

Msgr. Helder Cámara de Brasil : *Sólo puedo ayudar al prójimo a volar...cuando mis manos no ocupan el lugar de sus alas.*

Dra. Margaret Mead : *Todavía, más que nunca, estoy convencida de que un pequeño grupo de personas comprometidas y solidarias, puede cambiar el mundo.*

Rev. Teilhard de Chardin : *No hay fuerza en el universo que sea capaz de resistir la acción coherente y coordinada de un grupo de personas cuyas mentes funcionan convergentemente hacia un objetivo determinado.*

Mahatma Gandhi : *Lo único necesario para que triunfe el mal, es que las personas de bien no hagamos nada. Somos el cambio que queremos ver en el mundo.*

El Profeta Miqueas : *Lo único que te pide Dios es: actuar con justicia, amar con ternura y andar en armonía con tu Dios.*

Jesucristo : *¡Que todos sean uno !*

Aplicando lo anterior al proceso educativo, podemos concluir que el aprendizaje no es sólo la responsabilidad del educador ni del educando, sino es la co-creación de los dos y el producto del grado de sinergia entre ellos. El educador debe reconocer que existen tres tipos de conocimiento : el que tiene, el que puede conseguir y el que puede, con otros, construir. Como educador, entonces, la tarea es usar el primero para lograr el segundo, con el fin de facilitar el tercero.

4.4 ALGUNAS DEFINICIONES :

ACTITUD: un sistema compuesto por lo cognoscitivo, lo afectivo-emocional y lo comportamental

APRENDER: modificar una actitud.

FACILITAR: hacer posible o más fácil determinada tarea.

EDUCAR: “sacar y desarrollar lo que está adentro” (del latín ‘educere’). Es más un proceso de desarrollar potencialidades, que uno de transmitir información. Educar es facilitar el aprendizaje. Es un proceso co-creador (sinérgico y co-evolutivo) entre un profesor-facilitador y uno o mas aprendices, a veces con intercambios de roles.

ALUMNO: ¡No existe ! “Alumno” viene de a-lumen, lo cual significa sin luz. Nuestros educandos no carecen de luz sino de educadores que sean verdaderos facilitadores de la intensificación y la utilización de la luz que tiene cada uno.

EDUCACIÓN HOLISTA: Finalmente, definimos la Educación Holista como : el arte, ciencia y tecnología de facilitar el aprendizaje de los conocimientos y destrezas necesarios para lograr una co-evolución sistémica y una mejor calidad de vida.

4.5 AXIOMAS DE APRENDIZAJE: La metodología de enseñanza – aprendizaje Constructivista C3 está basada en los siguientes axiomas:

4.5.1 **Aprendemos con dos hemisferios cerebrales.**

Los dos hemisferios cerebrales desempeñan distintas funciones en el proceso de aprendizaje.

FUNCIONES HEMISFÉRICAS

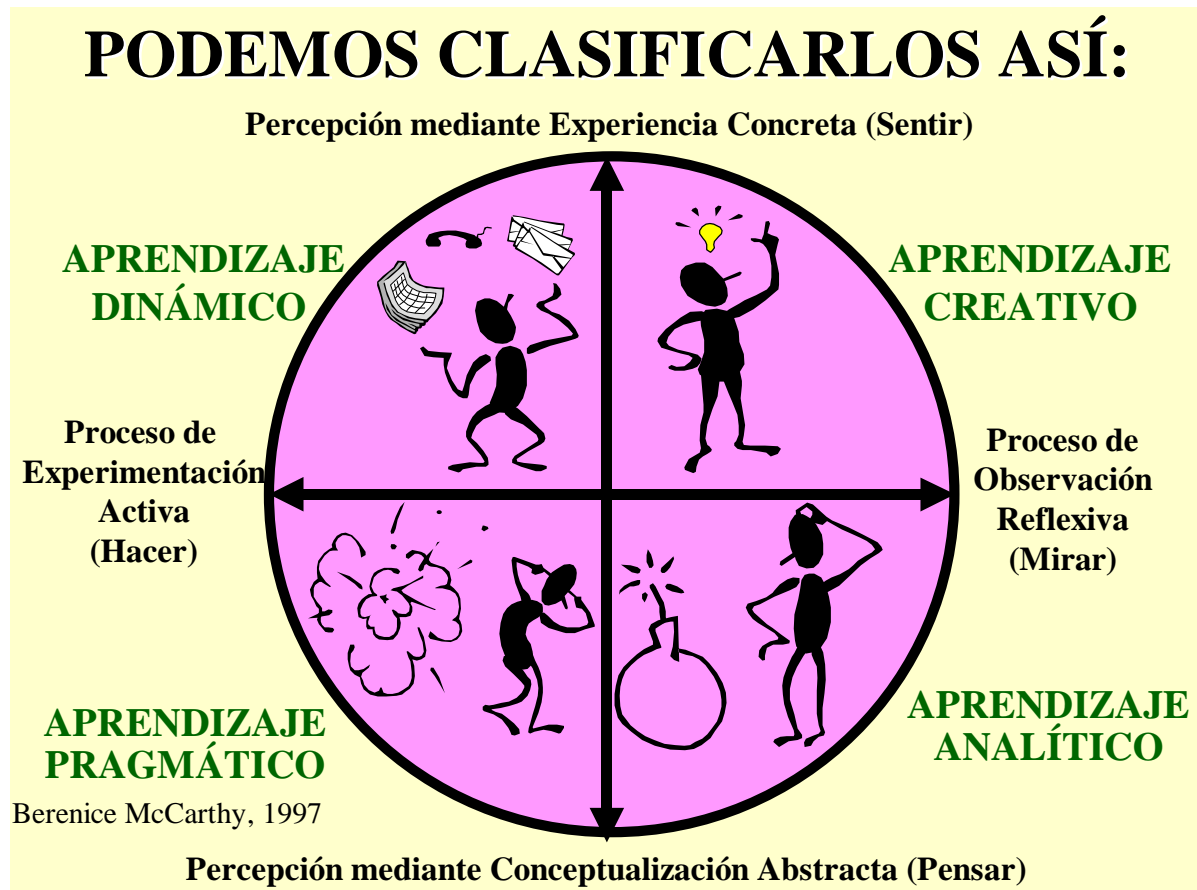
<u>¿ Cuando predomina el izquierdo, la persona:</u>	<u>¿ Cuando predomina el derecho, la persona:</u>
¿ es más sistemática	¿ actúa más al azar
¿ es más lógica	¿ es más intuitiva
¿ es mas objetiva	¿ es más subjetiva
¿ se fija en diferencias	¿ se fija en similaridades
¿ es más estructurada	¿ es más espontanea
¿ prefiere certeza	¿ prefiere flexibilidad
¿ es más analítica	¿ es más sintética
¿ depende del lenguaje	¿ depende de imágenes
¿ prefiere hablar, escribir	¿ prefiere dibujar, palpar
¿ controla sus sentimientos	¿ expresa libremente sus sentimientos

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita actividades para los dos hemisferios cerebrales.

4.5.2 **Cada persona utiliza diferentes estilos de aprendizaje**

Los estilos de aprendizaje son los procesos utilizados para aprender. Cada persona tiene su propio estilo de aprendizaje. Investigadores han identificado numerosas taxonomías que

clasifican los estilos de aprendizaje que van desde dos hasta 24 categorías. Opinamos que existen tantos estilos de aprendizaje como seres humanos y que cada uno es la combinación dinámica de: factores fisiológicos, experiencias educativas anteriores, desarrollo sensorial, patrones culturales, subculturales y familiares, estilos preferidos de comunicación y grado de dominio de uno de los dos hemisferios cerebrales. Sin embargo, el siguiente planteamiento (McCarthy, 1997) puede ser útil para entender las diferencias:



~~El~~ El aprendiz creativo:

- ? ? Como aprendiz, prefiere escuchar y compartir ideas.
- ? ? Como gerente, es una persona de ideas, prefiere reflexionar solo y luego intercambiar ideas con sus colegas.
- ? ? Prefiere tener y recibir una autoridad basada en confianza y participación.
- ? ? Lucha por la solidaridad organizacional.
- ? ? Sus subalternos deben ser colaboradores y compartir su sentido de misión.

Le sirve desarrollar o que le facilitemos:

- ? ? Libertad de escoger los métodos de aprendizaje
- ? ? Una visión global
- ? ? Actividades de descubrimiento
- ? ? Organización del contenido en pequeños módulos (“chunking”)
- ? ? Uso de imágenes mentales y visualizaciones
- ? ? Mapas mentales
- ? ? Lluvia de ideas.

~~LES~~ **El aprendiz analítico:**

- ? ? Como aprendiz, prefiere desarrollar teorías que integran sus observaciones con sus conocimientos.
- ? ? Como gerente, aborda problemas con racionalidad y lógica.
- ? ? Lidera por principios y procedimientos.
- ? ? Su autoridad se basa en la persuasión asertiva y el conocimiento de los hechos.
- ? ? Lucha por el prestigio de su organización.
- ? ? Es organizado, cumple las decisiones acordadas y exige lo mismo de los demás.

Le sirve desarrollar o que le facilitemos:

- ? ? Gráficos y tablas basados en datos
- ? ? Citas de expertos conocidos
- ? ? Definición de terminología
- ? ? Ejercicios técnicos
- ? ? Lecturas concisas
- ? ? Objetivos claros
- ? ? Preguntas y respuestas rigurosas.

~~LES~~ **El aprendiz pragmático:**

- ? ? Como aprendiz, prefieren confrontar las teorías con el sentido común.
- ? ? Como gerente, depende de planes y cronogramas.
- ? ? Lidera mediante su fuerza y calidad personal.
- ? ? Su autoridad se basa en premio y castigo.
- ? ? Lucha por la productividad de la organización.
- ? ? Necesita subalternos ágiles y orientados a la tarea.

Le sirve desarrollar o que le facilitemos:

- ? ? Prácticas con las destrezas específicas
- ? ? Instrucciones detalladas
- ? ? Repetición y repaso

- ? ? Instrucciones paso por paso
- ? ? Bosquejos y agendas detallados
- ? ? Conversaciones bien estructuradas
- ? ? Ejemplos prácticos y concretos

~~///~~ **El aprendiz dinámico:**

- ? ? Como aprendiz, prefiere el ensayo y error.
- ? ? Como gerente, goza las situaciones de crisis, cambio y desafío.
- ? ? Lidera contagiando a los demás con su energía.
- ? ? Su autoridad se basa en una visión de lo posible.
- ? ? Lucha para que sus organizaciones sean líderes.
- ? ? Necesita subalternos que pueden hacer seguimiento e implementar detalles.

Le sirve desarrollar o que le facilitemos:

- ? ? Proyectos por subgrupo
- ? ? Prácticas de situaciones reales
- ? ? Ejercicios de “romper el hielo” para iniciar
- ? ? Historias y metáforas de contenido humano.
- ? ? Conversaciones en pequeños grupos.
- ? ? Música, canto, o ritmos.
- ? ? Compartir reacciones personales..

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita actividades para los distintos estilos de aprendizaje.

4.5.3 **Existen diferentes tipos de inteligencias: Inteligencias Múltiples**

- ~~///~~ **Lógico/Matemático:** Aprende más con juegos reflexivos, ensayos, rompecabezas, mapas conceptuales y otros similares.
- ~~///~~ **Interpersonal:** Aprende más con actividades de colaboración, tutoría de pares y otras que supongan intercambio de experiencias y conocimientos entre personas.
- ~~///~~ **Intrapersonal:** Aprende más interiorizando, pensando, entrando en contacto con sus propias experiencias; le sirve actividades como hacer una bitácora, relajación física y mental y otras similares.
- ~~///~~ **Musical:** Aprende más actividades relacionadas con este arte; le sirve tener música de fondo, realizar composiciones y otras similares.
- ~~///~~ **Quinético:** Aprende más realizando movimientos y actividades tales como ejercicios de estiramiento, juegos de roles, sociodrama y otros similares.

~~✍~~ **Visual:** Aprende más cuando puede ver el material de aprendizaje; le sirve usar colores, hacer mapas conceptuales, visualización guiada, videos y otros similares.

~~✍~~ **Verbal:** Aprende más cuando escucha o verbaliza; le sirven actividades como hacer lecturas, leer o escribir poesías, participar en debates.

Howard Gardner

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita actividades para las diferentes inteligencias.

4.5.4 **Nuestro pensamiento es radial asociativo**

La mente memoriza por partes y aprende por totalidades. Ante nuevos datos, la mente tiende a asociarlos con los antiguos y formar una nueva totalidad. Para integrar datos la mente utiliza el enfoque radial: ideas centrales se conectan lateralmente con otras derivadas de ellas al estilo de un árbol (Tony Buzan)

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita el desarrollo de Mapas Conceptuales y el uso de Pre – Saberes..

4.5.5 **Aprendemos a través de las sensaciones**

Captamos el mundo a través de los órganos sensoriales. Representamos el mundo en nuestra mente usando los datos que han entrado a través de los órganos sensoriales (Sistemas Representativos). Cada persona tiene un o unos sistemas representativos preferidos: Ve, oye y palpa el mundo.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita el mayor número de sensaciones posibles.

4.5.6 **Aprendemos lo que necesitamos saber para satisfacer una necesidad**

Solo percibimos lo que nos interesa. Solo nos interesa lo que necesitamos. Solo aprendemos lo que nos interesa. Solo aprendemos lo que necesitamos.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Parte de las necesidades sentidas de los participantes.

4.5.7 **Aprendemos cuando participamos en la construcción de los conocimientos**

La experiencia de muchas personas dice que cuando un ser humano construye, inventa o diseña algo este algo se convierte en parte de su vida y difícilmente lo olvidará; al contrario, cuando memoriza algún conocimiento que otra persona le está entregando este conocimiento tiende a olvidarse.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita que entre todos construyan los conocimientos.

4.5.8 **El aprendizaje es mayor cuando compartimos experiencias y conocimientos.**

Ninguna persona es poseedora de toda la verdad absoluta. Cada quien tiene parte de la verdad. La única forma de aumentar nuestra riqueza cognoscitiva es sinergizar las distintas verdades de las distintas personas.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita actividades grupales y plenarias en las cuáles todos puedan aportar sus conocimientos..

4.5.9 **Aprender es el proceso de descubrir lo que sabes pero no sabes que sabes**

“Educar” viene del latín ‘educere’: sacar y desarrollar lo que está adentro. Es más un proceso de desarrollar potencialidades, que uno de transmitir información (enseñar). Todos los recursos que necesita una persona para desempeñarse bien en la vida están dentro de ella; puede ser que estos recursos los tenga en áreas diferentes a las que en el momento presente está aprendiendo o en la misma área pero que no sea consciente de ellos. Educar es facilitar que la persona tome conciencia de sus recursos y los relaciones con el material cognitivo del momento.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita que la persona descubra sus propios recursos en lugar de darle los tuyos. Parte de las experiencias y pre – saberes de los participantes.

4.5.10 **Aprendes lo que crees que puedes aprender**

Numerosos estudios del fenómeno de profecía auto-realizadora (Efecto Pigmalión) han mostrado el poder creador de éxito de las expectativas positivas a nivel individual y grupal. Si alguien se cree torpe actuará torpemente. Si alguien cree que tiene facilidad para aprender algo es más probable que lo aprenda que si cree que no puede aprenderlo.

La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Reconoce verbalmente lo positivo de los participantes

4.5.11 Facilitar aprendizaje para el siglo XXI

La Comisión de LORS en Francia definió los cuatro aprendizajes necesarios para este siglo: aprender a hacer, aprender a ser, aprender a aprender y aprender a convivir.

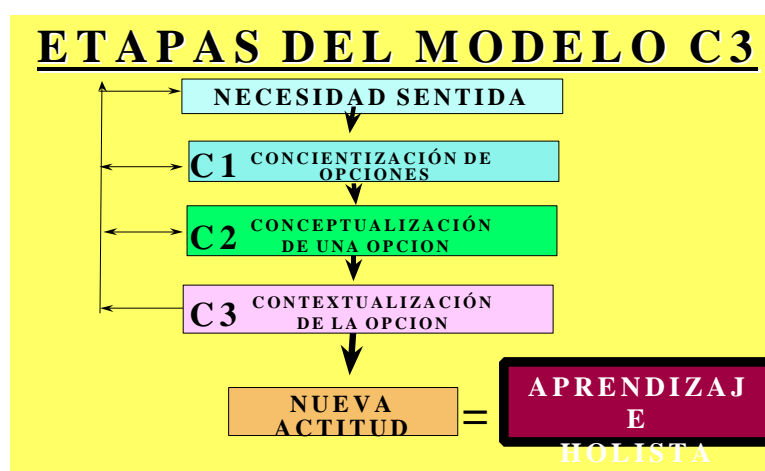
La herramienta de aprendizaje que se desprende de este axioma es: Facilita, en cada oportunidad, una educación integral.

4.6 EL MODELO CONSTRUCTIVISTA C3

Concluimos de todo lo anterior que una metodología educativa efectiva (eficiente y eficaz) debe ser :

- ? ? **Constructivista:** es un producto de procesos co-creativos.
- ? ? **Ecologista:** involucra todos los sistemas relacionados.
- ? ? **Integral:** integra todas las dimensiones (física, psíquica, social y espiritual) del ser humano y de los dos hemisferios cerebrales .
- ? ? **Heurista:** usa una metodología de reflexión-acción-reflexión.
- ? ? **Cuántica:** reconoce la interconectividad de todos y de todo.
- ? ? **Co-Evolutiva:** reconoce que esta interconectividad requiere evolución simultánea.

Esto exige un modelo algorítmico del proceso de aprendizaje y las estrategias correspondientes a cada etapa.



Ya vimos que el grado de dominación hemisférica moldea el estilo de aprendizaje, entonces es necesario, en cada etapa, facilitar el uso de “ambos idiomas” (I - Izquierdo y D -

Derecho). Esto permite no solamente una mejor comunicación (con el hemisferio predominante del educando) sino también la introducción de nuevos recursos cognoscitivos del hemisferio no predominante en el/ella. Lo anterior nos da seis etapas del proceso :

ETAPA	SUB-ETAPA	CODIGO	HEMISFERIO
C1 : CONCIENTIZACIÓN	VIVENCIAR	(C1-D)	DERECHO
	REFLEXIONAR	(C1-I)	IZQUIERDA
C2 : CONCEPTUALIZACIÓN	DESCUBRIR	(C2-I)	IZQUIERDA
	VISUALIZAR	(C2-D)	DERECHO
C3 : CONTEXTUALIZACIÓN	ENSAYAR	(C3-I)	IZQUIERDA
	INTEGRAR	(C3-D)	DERECHO

4.6.1 LA CONCIENTIZACION:

La concientización es el primer paso de la metodología Constructivista C3; consiste en facilitar a los aprendices la vivencia de unas experiencias o el recuerdo de algunas de ellas que les permitan, después de haberlas vivido o recordado y a partir de una reflexión sobre ellas, crear un marco teórico relacionado con un tema específico que a su vez les permita tener una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones para satisfacer dicha necesidad.

La concientización, C1, abarca dos procesos; uno de ellos dirigido al hemisferio derecho, la vivencia, y el otro dirigido al hemisferio izquierdo, la reflexión sobre esta vivencia.

Los objetivos de dichos dos procesos son los siguientes:

?? C1-D (Vivenciar) : facilitar, a través de una experiencia con significado y relevancia personal, una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones disponibles para satisfacer dicha necesidad.

?? C1-I (Reflexionar) : facilitar una reflexión individual y grupal sobre la experiencia anterior, con el fin de analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros para, en una posterior conceptualización, C2, poder construir conjuntamente un marco teórico y escoger una opción para ensayar.

Algunos estudios muestran la necesidad de alcanzar los anteriores objetivos para lograr el aprendizaje:

?? 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 si misma (National Training Laboratories, 1977).

? ? En la enseñanza magistral tradicional, el 40% de los estudiantes aprenden el 40% de la materia (eficiencia = 0,16). En la capacitación técnica tutorial, el 90% de los estudiantes aprenden el 90% de la materia (eficiencia = 0,81). Con una metodología constructivista, aun en un contexto grupal de aula, se puede llegar hasta el 60% aprendiendo el 60% (eficiencia = 0,36). (PCP-Londres, 1995).

? ? Estudios con universitarios muestran un aumento del 38% (promedio) en el aprendizaje con una metodología similar a la C3, comparada con una metodología más tradicional (Excelcorp, 1996).

En otras palabras : *Dime y olvidaré; muéstrame y recordaré; involúcrame y aprenderé.*

Marvin Kaplan : *Cuando nos enseñan qué pensar en lugar de cómo pensar, terminamos sin pensar.*

Confucio : *Quien aprende sin pensar es un tonto; quien piensa sin aprender es un peligro.*

Paulo Freire : *La actividad humana consiste en acción y reflexión: es praxis y es transformación del mundo. Y como praxis, requiere teoría para iluminarla. No puede ser reducida ni al mero verbalismo ni al activismo.*

Richard Bach : *Aprender es descubrir que ya sabes ; hacer es mostrar que sabes ; enseñar es facilitar que otros descubran que saben.*

Cada componente del Modelo C3 requiere una serie de estrategias, siendo cada una apropiada no sólo al marco cultural de los educandos sino también a la etapa de evolución psicosocial y de motivación que vive el individuo o grupo en el momento. Algunas de estas estrategias que han resultado productivas en nuestras investigaciones sobre C1 incluyen :

? ? **C1-D (Vivenciar):**

- ~~///~~ Acordar expectativas mutuas con los educandos y con sus principales suprasistemas.
- ~~///~~ Iniciar con una actividad de integración interpersonal/grupal que sea dinámica, divertida y culturalmente apropiada.
- ~~///~~ Crear un “rapport” (clima emocional positivo) adecuado.
- ~~///~~ Partir de las necesidades sentidas y de las expectativas de los aprendices.
- ~~///~~ Diseñar y luego ejecutar una o unas dinámicas o ejercicios vivenciales que al ser desarrollados por los participantes les permitan: “vivir en carne propia” unas experiencias necesarias para luego deducir una teoría que les aporte nuevas opciones.

? ? **C1-I (Reflexionar):**

- ☞ Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se comparten las percepciones, creencias y sentimientos.
- ☞ Guiar, reenmarcar y empoderar la reflexión y el análisis de la experiencia.
- ☞ Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- ☞ Resumir y priorizar las similitudes y las diferencias perceptuales.
- ☞ Facilitar, a través de preguntas, la deducción de un marco teórico que aporte a los aprendices nuevas opciones.

4.6.2 LA CONCEPTUALIZACION

La conceptualización es el segundo paso de la metodología Constructivista C3; consiste en facilitar a los aprendices un marco teórico, relacionado con un tema específico, que les permita tener una conciencia de las implicaciones de una necesidad sentida y de algunas opciones para satisfacer dicha necesidad.

La conceptualización, C2, así como la concientización, C1, también abarca dos procesos; uno de ellos dirigido al hemisferio derecho y el otro dirigido al hemisferio izquierdo.

Los objetivos de dichos dos procesos son los siguientes:

C2-I (Descubrir) : facilitar la adquisición y definición de la información conceptual y las destrezas necesarias para poder ensayar la nueva opción escogida.

? ? C2-D (Visualizar) : facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia (C1-I) y lo descubierto (en C2-I) se integran para formar un “norte” perceptual y estratégico.

Cada componente del Modelo C3 requiere una serie de estrategias, siendo cada una apropiada no sólo al marco cultural de los educandos sino también a la etapa de evolución psicosocial y de motivación que vive el individuo o grupo en el momento. Algunas de estas estrategias que han resultado productivas en nuestras investigaciones sobre C2 incluyen :

? ? C2-I (Descubrir):

- ☞ Facilitar, hasta donde sea práctico, que los educandos concluyan lo que se quiere que sepan, en lugar de decírselo en forma magistral.
- ☞ Facilitar información de manera sistemática, organizada y secuencial, presentando sólo los detalles más importantes y pidiendo retroalimentación de lo entendido.
- ☞ Facilitar que los participantes relacionen las conclusiones que sacaron en su primera etapa, C1, con el marco teórico que con ellos estamos construyendo.
- ☞ Usar una variedad de medios y materiales, según las necesidades individuales, evolutivas y culturales.
- ☞ Promover análisis y crítica constructiva de lo presentado.

? ? **C2-D (Visualizar):**

- ☞ Facilitar que los participantes relacionen el nuevo marco conceptual con los “Pre – Saberes” que tienen.
- ☞ Facilitar con actividades multi-sensoriales (auditivas, visuales y quinéticas) la creación de las imágenes detalladas que forman parte de una visión de éxito en la satisfacción de la necesidad con la nueva estrategia. Por ejemplo, facilitar que desarrollen, según preferencia y estilo de aprendizaje, Mapas Conceptuales, dibujos, poemas, dramatizaciones, composiciones musicales y otros similares para resumir el marco teórico que construimos en C2-I.
- ☞ Integrar lo emocional con lo cognoscitivo.
- ☞ Ligar lo que vivenciaron y lo que visualizan con lo que dicen los expertos.
- ☞ Crear un puente conceptual entre lo vivenciado y un concepto abstracto.

4.6.3 LA CONTEXTUALIZACION

La contextualización es el tercer paso de la metodología Constructivista C3; consiste en facilitar a los aprendices la oportunidad para ensayar o practicar lo vivenciado en C1 y lo conceptualizado en C2.

Aquellos conocimientos que no se traducen en acciones tienden a no asimilarse para formar parte de la vida diaria de las personas y, por ende, podemos decir, no se aprenden. Además, lo que no se practica, una y otra vez, tiende a olvidarse; es la práctica constante lo que nos da la experticia en algo.

La práctica o ensayo de las destrezas recién adquiridas puede hacerse en el aula o en el mismo medio contextual del aprendiz. La realizada en el aula permite una supervisión inicial por parte del facilitador para retroalimentar al aprendiz con el objetivo de que el pueda corregir errores, perfeccionar acciones y sentirse seguro antes de aplicarlas en su contexto.

En otras palabras de Paulo Freire y de Richard Bach : “La actividad humana consiste en acción y reflexión: es praxis y es transformación del mundo. Y como praxis, requiere teoría para iluminarla. No puede ser reducida ni al mero verbalismo ni al activismo.” (Freire)

“ Aprender es descubrir que ya sabes ; hacer es mostrar que sabes.” (Bach)

La contextualización, C3, así como la conceptualización, C2, y la concientización, C1, también abarca dos procesos; uno de ellos dirigido al hemisferio derecho y el otro dirigido al hemisferio izquierdo.

Los objetivos de dichos dos procesos son los siguientes:

? ? **C3-I (Ensayar)** : facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas, con el fin de evaluar individual y colectivamente los resultados y de introducir modificaciones.

? ? **C3-D (Integrar)** : facilitar la aplicación del ensayo a la realidad vivida, y su síntesis con conocimientos, experiencias y necesidades actuales y nuevas, con el fin de lograr los objetivos trazados, compartir lo aprendido y gozar el logro.

Cada componente del Modelo C3 requiere una serie de estrategias, siendo cada una apropiada no sólo al marco cultural de los educandos sino también a la etapa de evolución psicosocial y de motivación que vive el individuo o grupo en el momento. Algunas de estas estrategias que han resultado productivas en nuestras investigaciones sobre C3 incluyen :

? ? **C3-I (Ensayar):**

- ~~///~~ Facilitar una práctica guiada en la que se pueda comprobar el entendimiento de los conceptos y el manejo de las destrezas.
- ~~///~~ Reenmarcar cada pequeño adelanto para reducir el miedo y aumentar la autoestima.
- ~~///~~ Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
- ~~///~~ Facilitar procesos de auto-evaluación personal y grupal.
- ~~///~~ Reenmarcar los errores como unas oportunidades de aprendizaje.
- ~~///~~ Crear expectativas altas de éxito.

? ? **C3-D (Integrar):**

- ~~///~~ Resumir el proceso total vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
- ~~///~~ Facilitar y reforzar que los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
- ~~///~~ Pedir un primer contrato (muy fácil de cumplir) de cambio personal o interpersonal.
- ~~///~~ Facilitar procesos flexibles y realistas de auto-monitoreo y seguimiento.
- ~~///~~ Cuestionar o dejar incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- ~~///~~ Celebrar con ellos los aprendizajes individuales y grupales.