

¿CÓMO DIRIGIR PROCESOS DE APRENDIZAJE ACTIVO?

AUTOR: Elias Alvarez Bueno. Consultor y docente universitario en desarrollo organizacional, gerencial y personal. DIRECCION: Calle 11A #43B-20 apartamento 101, Teléfono y fax 2668326. Medellín, Colombia. E-Mail: elial@epm.net.co.

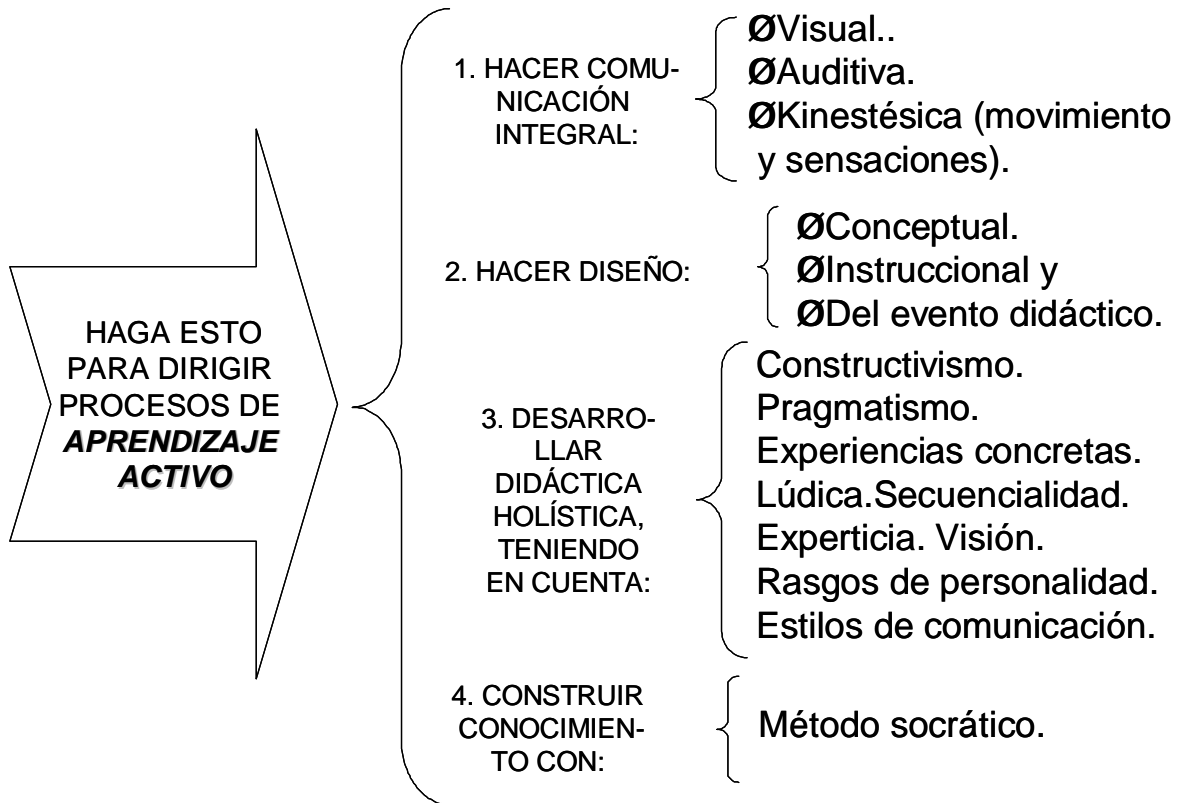
INTRODUCCIÓN. Un escenario en el cual se construyen bases y/o condicionamientos para el éxito o el fracaso de las personas es el **aula**. Una pregunta, de vital importancia, debemos hacernos respecto del aula: ¿cuál es el vínculo que une a las personas que se desempeñan dentro de las instituciones educativas?; ese vínculo es el conocimiento y la formación. En efecto, en el aula, de manera muy metódica y durante largo período, el cerebro del individuo va siendo llenado de información, las habilidades de pensamiento se ejercitan o no se ejercitan, se tienen buenas o malas vivencias emocionales, se reciben buenas o malas pautas para el desempeño de algún oficio, se reciben o no se reciben procesos de formación sobre ética.

ADVERTENCIA. Basado en mi experiencia de tres años como docente en bachillerato y 15 años en postgrados universitarios (desde 1990 hasta hoy 2005) hago la siguiente advertencia: los problemas de los procesos de docencia-aprendizaje surgen, en gran parte, de la falta de planeación del evento didáctico y de que los docentes desconocen variedad de estrategias o métodos didácticos que se acoplen a los diferentes estilos de aprendizaje y a los perfiles de personalidad de los alumnos.

INTERROGANTES QUE SE RESOLVERÁN EN ESTE ESCRITO: ¿cómo comunicarse en el aula?, ¿cómo minimizar el riesgo del fracaso del docente?, ¿cómo afrontar satisfactoriamente la exigencia de los estudiantes de tener sesiones de aprendizaje agradables y activas?, ¿cómo ayudarle al estudiante a afrontar la dificultad de construir conocimiento?.

BENEFICIO PARA EL LECTOR, SI PRACTICA LO SUGERIDO EN ESTE ESCRITO.

En este escrito se proponen 10 guías cuya práctica nos puede llevar al éxito como facilitadores de procesos de aprendizaje.



¿CÓMO COMUNICARSE EN EL AULA?

TENGA EN CUENTA QUE, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EXISTEN TRES TIPOS DE PERSONAS.

Personas visuales. Estas personas piensan en imágenes y pueden estar “viendo” una o varias ideas a la vez, pueden moverlas, pueden agregar o hacer una nueva con todas ellas, pueden borrar y hacer una totalmente nueva que no tenga nada que ver con las anteriores; tienen la capacidad de recordar las imágenes que ya han visto con anterioridad y de crear imágenes de lo que están escuchando; a estas personas se les facilita el aprendizaje cuando ven las cosas, les gusta leer, se fijan muy bien en todos los detalles del lugar de aprendizaje.

Personas kinestésicas (también se utiliza la palabra “sinestésicas”). Ellas asimilan mejor la información que les llega envuelta en sensaciones, sentimientos y emociones; evalúan sus ideas imaginando cómo se sentirán ellas mismas o las otras personas en las circunstancias en que está pensando o analizando; toman mucho en cuenta la comodidad del lugar donde se desarrolla el aprendizaje; la temperatura para ellos tiene mucha importancia; son personas impulsivas e intuitivas.

Personas auditivas. Las personas auditivas son muy lineales para pensar, necesitan terminar una idea para continuar con otra, les gusta hablar y cuando se cambia de tema o son interrumpidos quedan con la idea de que eso quedó inconcluso; estas personas aprenden escuchando y se expresan bien oralmente.

- ü Comuníquese con el otro teniendo en cuenta el sistema de comunicación que a él más le gusta: frente a las personas auditivas, utilice la comunicación auditiva con todas sus variables, tales como tonos, ritmo, metáforas, historias, refranes; frente a las personas visuales utilice la comunicación ilustrada, reforzada con imágenes, colores, dimensiones; frente a las personas kinestésicas desarrolle una comunicación ambientada con movimientos, olores, sabores, tactos y actuaciones.
- ü Identifique y tenga en cuenta el sistema con el cual el otro selecciona lo que se le comunica y adáptese a él. Los humanos elegimos o desechamos de acuerdo a un programa que contiene 7 elementos.

Unos confirman o aceptan lo que evita el dolor y otros lo que obtiene placer.

Unos aceptan lo que está acorde con sus superegos (=modelos o referentes externos que la persona toma para actuar) y otros lo que está acorde con su fuero interno.

Unos seleccionan los mensajes que van en favor de sí mismos y otros los que van en favor de los demás.

Unos son diferenciadores (hacen énfasis en lo que no les gusta de lo que se les comunica) y otros igualadores (buscan lo que les gusta de lo que se les comunica).

Unos perciben mejor por el oído, otros por la vista y otros percibiendo movimientos y sensaciones.

Unos quieren escuchar poco porque disfrutan de la independencia, otros quieren escuchar mucho porque disfrutan de la cooperación y otros quieren un término medio de comunicación porque tienen la estrategia de la proximidad.

Unos se motivan a recibir los mensajes que les abren nuevas posibilidades, otros solamente por aquellos mensajes que satisfacen una necesidad inmediata.

UTILICE COMUNICACIÓN POSITIVA.

Diga lo que quiere lograr en vez de decir lo que quiere evitar. Diga, por ejemplo, "lleguen puntuales a las 7 a.m.", en vez de decir "eviten llegar después de las 7"; diga "vuélvase un abstemio admirable", en vez de decir "no beba tanto"; diga "quédese allá", en vez de decir "no se acerque".

¿CÓMO MINIMIZAR EL RIESGO DEL FRACASO DEL DOCENTE?

HAGA UN DISEÑO DE LOS CONCEPTOS QUE SE APRENDERÁN.

Elija, clasifique y defina los conceptos que componen la materia.

Identifique y confronte las diferentes teorías que hay sobre los conceptos a tratar, precisando sus fortalezas y debilidades.

Describa los conocimientos previos que se deben tener para acceder con éxito a los nuevos conocimientos.

HAGA UN DISEÑO SOBRE CÓMO SERÁ EL EVENTO DIDÁCTICO.

Diseñe y elija "objetos instruccionales" tales como ejemplos, problemas, soluciones, pistas, asociados a los conceptos que se habrán de aprender.

Prevea o prepare los pasos para la solución de varios problemas asociados al tema que se habrá de exponer.

Elija el grado de dificultad o facilidad que se exige para la adquisición del conocimiento planteado.

Elija y describa los prerrequisitos que son indispensables para asimilar el conocimiento que se ha de aprender.

Elija, describa y ensaye el estilo o los estilos con los cuales se expondrán-procesarán satisfactoriamente las ideas.

Elabore un listado de las “preguntas frecuentes” sobre el tema

Tenga disponibles diferentes esquemas didácticos acordes con: 1) los estilos de aprendizaje, 2) los perfiles de personalidad, 3) los estilos de comunicación y 4) las habilidades de pensamiento de sus alumnos. Tenga bien en cuenta lo siguiente: usted debe dominar bien estos cuatro básicos “saberes” si quiere ser un docente exitoso.

¿CÓMO AFRONTAR SATISFACTORIAMENTE LA EXIGENCIA DE LOS ESTUDIANTES DE TENER “SESIONES DE APRENDIZAJE AGRADABLES”?

(A partir del año 1990 he dedicado gran parte de mi tiempo a la actividad docente en postgrados universitarios y en empresas con diferentes clases de empleados; esta experiencia, reforzada con el estudio de las teorías del aprendizaje y de la didáctica, me han permitido hacer la siguiente recopilación de “estrategias didácticas” que son muy efectivas; sugiero alternar estrategias durante cada sesión porque la renovación y calidad metodológicas son algo muy poderoso para despertar el interés del aprendiente).

TENGA EN CUENTA LOS RASGOS DE PERSONALIDAD DEL ALUMNO.

Así como quien conduce un vehículo debe tener un conocimiento básico de su estructura, de su funcionamiento, de su capacidad, así también quien conduce procesos de aprendizaje debe tener un conocimiento básico de la estructura de la personalidad humana y de su funcionamiento; este conocimiento se puede adquirir especialmente en los libros que definen y describen el temperamento; yo sugiero estudiar el libro “Manual del Temperamento” de Tim Lahaye, Editorial Unilit. Este autor hace un análisis amplio de los cuatro temperamentos básicos que fueron formulados por Hipócrates, el más famoso médico de la antigüedad, padre de la medicina occidental, nacido en el año 460 antes de Cristo. Teniendo en cuenta la descripción de estos temperamentos, hago las siguientes sugerencias para el éxito en el proceso docencia-aprendizaje.

- ù **Los sanguíneos** tienen una personalidad alegre, optimista, sentido del humor, habilidad para contar historias, le gustan las personas; no están interesados en los detalles, les encantan las historias de éxito. Con ellos será muy conveniente la lúdica en los procesos de aprendizaje; ellos aprenden fácilmente a través de conversatorios y del análisis de casos o personas exitosas. Exponga el tema relacionándolo con comprensión por la gente, preocupación por la necesidad de afiliación, calor humano, conservación de valores del pasado.
- ù **El colérico** necesita tener el control, tiene sentido de obediencia, aprecia los logros, da crédito a las habilidades de los demás, le gusta estar a cargo de cualquier cosa en el instante, hace juicios rápidos y correctos; déle la oportunidad de liderar

reuniones de análisis, construya y exponga diferentes maneras de llevar a la práctica las teorías, desarrolle diferentes proyectos de aprendizaje que requieran osadía.

- Û **El melancólico** necesita hechos, estadísticas, diagramas y detalle; tiene sentido de estabilidad, del espacio, del silencio, de la creatividad y del apoyo; tiene habilidad para organizar, para colocar metas a largo plazo; tiene habilidad para aclarar ideas y hacer análisis profundo. En consecuencia, diseñe y desarrolle el evento didáctico para satisfacer las anteriores características; a esta clase de alumnos déles oportunidad de identificar y confrontar las diferentes teorías que hay sobre los conceptos a tratar, precisando sus fortalezas y debilidades.
- Û **Los flemáticos** son respetuosos, comprensivos, balanceados, agradables, serenos, sencillos; les encanta lo práctico. A estos alumnos déles la oportunidad de intervenir para simplificar las cosas, para descubrir la practicidad de las teorías, para ir rápidamente a la esencia, “al grano”; déles la oportunidad de ser conciliadores en los roces que suceden entre los alumnos. Frente a los melancólicos desarrolle contenidos y métodos que puedan satisfacer las siguientes preguntas: ¿para qué me sirve?, ¿cómo lo voy a usar?, ¿qué valor verdadero tiene esto?, ¿para que servirá dentro de 5 años?.

TENGA EN CUENTA LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN
DE CADA ALUMNO.

- Û **Frente a los alumnos visuales:** póngalos a leer o ver la información de alguna manera, a tomar notas. Refuerce su gusto por la lectura con algún método, al estilo del siguiente: ¿cuáles acontecimientos o hechos demuestra el autor que observó para fundamentar sus afirmaciones?. Si el autor presenta datos estadísticos sobre los hechos observados, resuma usted esos datos estadísticos más significativos; ¿cuáles son las preguntas o interrogantes centrales que el autor resuelve en su escrito?, ¿notó usted en la lectura que el autor diera por supuestos algunos principios relevantes?, ¿cree usted que el autor ignoró algún principio relevante?, ¿cuáles son los principios relevantes que el autor formula como suyos?, ¿cuáles son, según el autor, las transformaciones que la persona logra al poner en práctica los principios relevantes que él sustentó?, ¿cuáles son, según usted, los principales juicios de valor formulados por el autor a lo largo de las páginas que usted estudió?. Recuerde que un juicio de valor contesta a preguntas como ¿es ésto bueno o malo?, ¿para qué es bueno?, ¿es correcto?, ¿debemos elegirlo?, ¿podemos hacerlo mejor?.
- Û Frente a los **alumnos kinestésicos**, promueva actividades de aprendizaje en las cuales haya mucho movimiento, amplia variedad de sensaciones; dé tiempo suficiente, porque estos alumnos son lentos.
- Û Frente a los **alumnos auditivos**, dé explicaciones oralmente y permita que puedan hablar y explicar esa información a otra persona.

TENGA EN CUENTA LAS DIFERENTES INTELIGENCIAS.

- Û **Inteligencia para las relaciones.** Procese los temas en un ambiente lúdico o a través del debate, pregunte de vez en cuando si las cosas van o no van, ingéniense algo para que en la clase haya un ambiente cálido, resalte los progresos del alumno y déle importancia a sus dificultades.
- Û **Inteligencia secuencial.** Realice una sesión didáctica muy estructurada, sin fisuras, muy secuencial, dé mucha importancia al método, sepa darle cabida al rito y a los hábitos conocidos por el alumno.
- Û **Inteligencia integral (holística).** Sugiera creación de escenarios futuros, actividades imaginativas, teórico-abstractas, creativas y orientadas al futuro, que tengan relación con el tema tratado. Entregue conceptos o ideas interesantes aunque no posean aplicación inmediata. Sugiera hacer síntesis a través de cuadros; pídale a los alumnos que establezcan el mayor número de relaciones entre el tema que se trata y muchos otros.
- Û **Inteligencia experta.** Profundice en su asignatura, ofrezca amplios contenidos, demuestre las hipótesis e insista en la prueba, sea preciso, utilice la palabra correcta, apóyese en hechos y pruebas, haga varias verificaciones de aprendizaje. Sugiera actividades de análisis, de relacionar causa y efecto sobre el tema tratado.

SUGIERA APRENDIZAJES A TRAVÉS DE EXPERIENCIAS CONCRETAS.

- Û Deje que sus alumnos levanten vuelo lejos del aula, realice sesiones de aprendizaje experiencial fuera del aula, déle cabida a observaciones inesperadas y proyectos originales. Un alumno que estudiaba “habilidades gerenciales” informó lo siguiente luego de una “expedición de aprendizaje experiencial”. **El agua, las piedras y la función gerencial:** ciertas aguas petrifican los objetos que en ellas se bañan; las aguas de la reflexión le dan solidez a las decisiones; las aguas del cuidado no dejan piedra por mover, no escatiman ninguna diligencia para una cosa; las aguas de la tolerancia nos vuelven como la piedra pómez, livianos a la vez que resistentes y hábiles para pulir; el buen gerente se sumerge habitualmente en las corrientes de agua que moldean y transforman. **El búho y la función gerencial:** los búhos son seres alertas, silenciosos y ven en la oscuridad; ser buen gerente es ser como el búho; y ser como el búho es ser filósofo; el filósofo ve algo donde los otros creen que no existe nada; el buen gerente sabe ver, conducir y actuar a pesar de la oscuridad que le rodea. **La fisioterapia y la función gerencial:** en una sala de terapia para la motricidad enseñan, entre otras cosas, a volver a aprender a caminar, es decir, a saber pasar con destreza el peso de una pierna a la otra. Un buen gerente sabe distribuir el peso de las responsabilidades, sabe apoyarse en todas sus facultades.
- Û Sugiera a sus aprendientes que elijan hechos, personas o cosas y las observen o escuchen, ofreciéndoles previamente una guía metodológica para esas

actividades; solicíteles información detallada de sus observaciones o actividades de escucha. La siguiente guía puede servir para obtener conocimiento mediante la entrevista a expertos. **Objeto.** ¿Cuáles son los asuntos que usted domina, conoce y aplica ampliamente y a profundidad?. **Ángulo de vista.** ¿Cuál es el ángulo, matiz o fase que usted domina o sabe del objeto de su sabiduría o conocimiento?.

Teoría. ¿Cuáles son los conceptos fundamentales y unificadores que resumen su conocimiento?. **Métodos.** ¿Cuáles son los métodos y procedimientos que le han demostrado a usted la validez de esos conceptos fundamentales?, ¿cuáles son los métodos que usted emplea para poner en funcionamiento su conocimiento?, ¿cuáles son sus métodos de seguimiento y de comprobación?. **Instrumentos.** ¿En cuáles casos utiliza usted la lógica, la intuición, el razonamiento matemático, los diagramas de proceso, la construcción de modelos, la pregunta, la redefinición?.

Aplicaciones prácticas del conocimiento. ¿En cuál actividad de la vida cotidiana están expresados o aplicados sus conceptos y métodos?. Tenga en cuenta actividades humanas y animales, procesos físicos y químicos, procesos individuales y colectivos, procesos manuales y autónomos. **Congruencia interna del conocimiento.** ¿Cuál es la red o entrelazamiento conceptual interno que hay en el conocimiento que usted posee?, ¿cuáles son los factores externos más importantes que han influido para la construcción del conocimiento que usted posee?.

HAGA TODO LO POSIBLE EN PRO DEL PRAGMATISMO.

- Û Establezca un nexo claro entre el tema tratado y alguna situación de problema u oportunidad en el trabajo; entregue modelos imitables.
- Û Sugiera actividades breves que requieran acción inmediata, tales como juegos de negocios y tareas competitivas.
- Û Sugiera experiencias inmediatas; busque relaciones entre el tema tratado y las actividades propias del alumno; sugiera ejercicios que requieran agudeza en las observaciones, memoria para los detalles y practicidad.
- Û Muestre que lo que se ha de aprender forma parte de un sistema.

DIALOGUE CON LOS ALUMNOS ACERCA DE
LO QUE ES BUEN Y MAL PROCESO DE APRENDIZAJE.

SINTOMATOLOGÍA DE UNA SESIÓN DECADENTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.	SINTOMATOLOGÍA DE UN BUEN PROCESO DE APRENDIZAJE
A tolondramiento: se da cuando hay precipitación e irreflexión.	A parecer habitualmente, cada uno de los alumnos, con aportes.
P arálisis: viene cuando hay poca actividad	P romover, desde el docente o desde el alumno, la participación de todos.
R epliegue: retroceder o retirarse cuando se reciben cuestionamientos.	R epartir: cada uno puede, si quiere, distribuir, compartir, difundir sus inquietudes, sus saberes, sus dudas.
E mbaulamiento: no difundir el saber.	E mpalazar: cada uno puede enriquecer y enriquecerse, si quiere, haciendo que fluyan diversidad de tesis y actitudes.
N eumonía: no dar de señales de renovación y productividad intelectual.	N otar: cada uno de los participantes en el proceso de aprendizaje, puede difundir lo que percibe, ve, divisa en el terreno de las teorías y “mejores prácticas” del aprendizaje y de la “facilitación” del mismo.
D esvanecimiento: sufrir de desequilibrio entre el dinamismo y el reposo	D irigir: cada uno de los participantes en el proceso de aprendizaje puede encaminar, regir, orientar sus inteligencias múltiples en orden a hacer un “equipo de aprendizaje colaborativo”.
I nhibición: permanecer alejado(a), apartado(a) frente al grupo.	I ngeniar: cada uno de los participantes en el proceso de aprendizaje puede ingeniar, imaginar y compartir estrategias para “ayudar a adquirir el conocimiento”.
Z ozobra: no participar o solamente limitarse a recibir, es una manera de naufragar.	Z arandear: es saludable sacudir el recipiente de conocimientos o paradigmas previos, con el fin de liberarnos de lo que ya está seco.
A rrinconamiento: aislarme, pensando que sé mucho o considerando superficial lo que otro expone.	A treverse: a todos, a cualquier edad y desde cualquier situación, podemos salir o surgir de la quietud y disfrutar la aventura, los zarandeos o revolcones que depara el mar del aprendizaje
J ubilación: adoptar ese silencio casado con “el retiro o la cesantía del aprendizaje”	J ugar: todos, si queremos, podemos entretenernos, esparcimos, divertirnos, recrearnos en el recinto de la inteligencia emocional, de la racional y en el de la misteriosa intuición.
E mbotellamiento: enconchase, guardar los conocimientos; dejar que se arrugue, envejezca u oxide el cerebro.	E mbestir: acometer nuevos proyectos, asumir riesgos son maneras es una manera de “ponerle vida a los años”

¿CÓMO AYUDARLE AL ESTUDIANTE A AFRONTAR LA DIFICULTAD DE CONSTRUIR CONOCIMIENTO? (Manejar conceptos y profundizar en ellos resulta desagradable y difícil para muchos estudiantes, a veces también para los docentes. Estoy seguro que el método socrático, que expongo a continuación y que he aplicado exitosamente en varias aulas, sirve para ayudarle al estudiante a dedicarse con agrado a la profundización de los conceptos. Para mayor información sobre este método, vaya al capítulo 14 titulado “Practicar la Filosofía con grupos y organizaciones”, del libro “Más Platón y menos Prozac” , del filósofo consultor Lou Marinoff, Ediciones B).

Definición del “método socrático”. Es una reunión de personas que utilizan casos de la vida, propia o ajena, para encontrar una definición explícita y precisa sobre algún tema que le interesa a los integrantes.

Número de participantes: entre 5 y 10 personas; con un grupo demasiado grande nunca se llegará a un acuerdo y con muy pocas personas hay una insuficiencia de puntos de vista que no permite enriquecer el proceso.

Lugar de realización: en cualquier lugar donde se encuentren personas dispuestas a reflexionar: centros cívicos, hogares de jubilación, escuelas, balnearios, centros humanitarios, universidades, hogares, oficinas de consultores.

Beneficios.

- ü Es un encuentro con la sabiduría viviente.
- ü Es el mejor modo de llegar hasta algunas de las cuestiones más complejas que apuntalan la vida.
- ü Es una forma de tomar decisiones por consenso; las decisiones así tomadas son equilibradas y sopesadas de forma metódica.
- ü Es una forma de llegar al fondo de la cuestión, directamente a la esencia; se obtiene la verdad desnuda.
- ü Se examina la vida y una vida examinada es una vida mejor.
- ü Se aprende a decir y vivir con atención, con nobleza, con virtud, con alegría y con amor.
- ü Es una manera de despertar el poder filosófico que yace dormido en la mente humana.

Proceso.

- ü El primer paso es decidir la pregunta que ha de responderse; la mejor pregunta es ¿qué es X?, en la que X es el concepto que se quiere definir; puede ser libertad, integridad, felicidad, esperanza, realización, liderazgo, aprendizaje, política o cualquiera otra idea que interese o inquiete al grupo de personas.
- ü El segundo paso consiste en que cada participante elija un ejemplo de su propia experiencia que encarne a X y lo exponga.
- ü En el tercer paso el grupo elige, por consenso, uno de los ejemplos para analizarlo a profundidad.

- ü Después del anterior análisis, los miembros del grupo desglosan la historia en etapas; se seleccionan las etapas precisas en las cuales surge o está X.
- ü Una vez detectada X, se plantea la siguiente pregunta: ¿qué es X en este ejemplo?, hasta llegar a una definición.
- ü Seguidamente se revisan los otros ejemplos presentados y se modifica la definición de manera que sea aplicable a ellos.
- ü A continuación se pone a prueba la definición elaborada aplicándola a casos hipotéticos.
- ü Finalmente se puede comparar la definición a la que se ha llegado con las definiciones que sobre X ofrecen algunos pensadores famosos.