

LA FACILITACIÓN DE PROCESOS DE APRENDIZAJE

Facilitar procesos de aprendizajes

Facilitación es un apoyo provisto por una persona (o varias personas) para hacer posible o más fácil determinada acción, logro o proceso, potencializado y acelerando los recursos y procesos que permiten el aprendizaje y auto-desarrollo integral de las personas y del grupo.

La facilitación implica definir una secuencia de acciones centradas en el aprendiz, que hacen más efectivo el proceso de aprendizaje, al mediar los conocimientos, experiencias y realidades.

El facilitador crea y recrea el espacio de aprendizaje, convirtiéndolo en un espacio divertido y lleno de significados, en la que se parte de los conocimientos previos, de la realidad y de las necesidades de las personas, y en la que se propicia la:

- Responsabilidad del aprendiz
- Participación interactiva
- Construcción colectiva
- Cooperación
- Expresión
- Creatividad
- Desarrollo del potencial
- Coevolución armónica del grupo

El facilitador o la Facilitadora

Quien facilita es un ser humano consiente y comprometido con el desarrollo de las personas y del grupo. Este compromiso se expresa en al asumir su trabajo tomando el amor como eje de su accionar y su responsabilidad con el desarrollo exitoso del proceso de aprendizaje.

El trabajo en equipo es central para el desarrollo del proceso formativo. Las y los facilitadores modelan actitudes profesionales positivas, al ofrecer sus propias competencias técnicas y humanas, en un espíritu de colaboración y solidaridad que permite el desarrollo profesional de todos los miembros del equipo.

Las y los facilitadores se mantienen en continuo crecimiento y aprendizaje. Saben que aquel que más se entrega, aporta más y recibe más, por lo que se mantiene en una búsqueda de oportunidades para mejorar e innovar su propia práctica facilitadora, sus conocimientos y habilidades de técnicas y de facilitación, con el fin de alcanzar con mayor efectividad los objetivos del programa.

FORMACIÓN DE FACILITADORES

Diseño y Facilitación Gladys Yamelicse Quintero

Un aspecto central en el perfil del facilitador o facilitadora, es que conoce su disciplina y saber gestionar los conocimientos que poseen. Para ello, aplican el diseño y la planificación curricular del programa como centro de su trabajo.

Desde el punto de vista humano, las y los facilitadores se desenvuelven como personas auténticas con lo que se dice y se hace, congruente con los valores personales y profesionales, y con sentido ético ante la vida. Poseen habilidades y ponen en práctica en forma permanente herramientas de comunicación efectiva, tales como escuchar, preguntar, estimular, parafrasear, reconocer emociones, replantear y resumir, entre otras

El clima del espacio de aprendizaje

La o el facilitador se esfuerza por crear en cada sesión de aprendizaje un clima de respeto y seguridad donde todos los participantes se sientan en confianza de hablar libremente, respetando los acuerdos y normas del grupo.

Las relaciones entre el facilitador y las y los participantes se horizontalizan, para actuar como socios de aprendizaje, en el marco de una experiencia humana que prepara para la vida.

Se promueve relaciones equitativas y equilibradas entre las y los participantes, y quien facilita y, nos aseguramos que todas y todos tengan una oportunidad para revisar y compartir sus pensamientos y sentimientos.

La o el facilitador impregna el espacio de aprendizaje, y la relación con los y las participantes, con comprensión, empatía y calidez; promoviendo relaciones de aceptación y el libre intercambio de ideas necesarios para la realización de los procesos de facilitación.

Se busca permanentemente la autonomía del grupo, haciéndoles conscientes respecto al proceso y compromiso a participar y a aportar al desarrollo integral, el bienestar y la dignidad de todas y todos. Los conflictos y los nudos de relación, son abordados con el grupo, como parte de la vida misma.

Sugerencias para el desarrollo de un buen clima de aprendizaje

- Permita que las y los participantes se sientan aceptados, respetados y tratados con amor incondicional
- Permita que el ambiente sea agradable, ameno, lleno de posibilidades, lúdico y no amenazante
- Mantener una postura física que implique atención, aceptación y acercamiento
- Preste atención, atienda al otro, física y psicológicamente, y muéstrelle que entiende lo que ha expresado
- Actúe con imparcialidad, equidad y sin favoritismo
- Promueva la cooperación y la solidaridad
- Valore las opiniones y expresiones de cada participantes
- Reconozca y promueva el respeto por los sentimientos y emociones

- Evite juicios y críticas personales
- Mantenga una posición abierta, no defensiva y no juzgadora
- Neutralice chistes, bromas o sobrenombres que impliquen burla o descalificación
- Haga respetar los acuerdos y normas de grupo y actualícelos si es necesario
- Aborde los conflictos y las diferencias en el grupo, reflexiones sobre su comportamiento y los resultados, concertando soluciones
- Use el pensamiento apreciativo, valore y refuerce lo positivo y el logro de cada persona, situación o evento.
- Valore los errores y las dificultades como ocasión de aprendizaje
- Estimule y motive el aprendizaje permanente y el crecimiento personal.

Recuerde que nadie puede motivar a otro, quien facilita sólo puede crear un clima propicio para que las y los participantes se motiven (a sí mismo) a aprender.

La construcción colectiva de aprendizajes

El enfoque constructivista plantea que el aprendizaje es responsabilidad tanto del facilitador o la facilitadora, como del participante; se concibe al aprendizaje como el resultado de la creación sinérgica entre la o el facilitador y el grupo de participantes. Quien facilita reconoce el conocimiento de las y los participantes y el propio, para construir juntos. El enfoque constructivista, plantea que educar es facilitar el aprendizaje, es sacar y desarrollar lo que está adentro las potencialidades.

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

Un aspecto clave en el enfoque constructivista del aprendizaje es que la o el participante asuma de forma activa su proceso de aprendizaje, para ello quien facilita, acompaña, orienta, avalúa y apoya el proceso de aprendizaje, comparte y comunicar de forma estructurada y coherente, los contenidos que van a ser facilitados y los criterios que se utilizarán para la evaluación de las competencias adquiridas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para aplicar el enfoque constructivista

- Confíe en el potencial y el conocimiento del grupo
- Anime la confianza en la capacidad y experiencia de los otros
- Sea sensible a las necesidades, demandas y expectativas del grupo
- Acompañe el trabajo autónomo del participante y del grupo
- Haga pensar a las y los participantes sobre su proceso de aprendizaje (Aprender a aprender).
- Siéntase corresponsable del aprendizaje de los participantes

- Brinde apoyo y sostén al esfuerzo continuado
- Experimente y aplique nuevas metodologías para promover la participación el descubrimiento
- Propicie el aprendizaje cooperativo

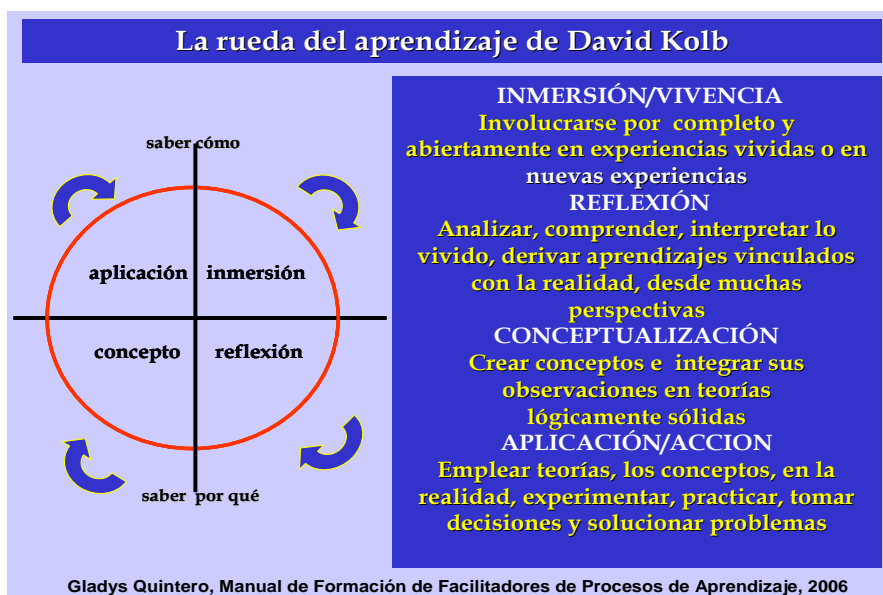
El aprendizaje experiencial

Quien decida meterse a fondo en el taller disfrutará más, aprenderá más y se llevará más para sí mismo y su trabajo. Quien decida arriesgarse menos, disfrutará menos, aprenderá menos y se llevará menos, para sí mismo y su trabajo. Ximena Combariza

El aprendizaje experiencial, como su nombre indica, valora la experiencia como método de aprendizaje, parte del principio que las personas aprenden mejor cuando tienen sus propias experiencias y vivencias. El eje central es el "aprendizaje haciendo". Fue propuesto inicialmente por David Kolb, y plantea que todo proceso de aprendizaje se realiza en cuatro fases secuenciales, que garantiza la adquisición del mismo y el desarrollo de nuevos modos de actuación.

La rueda de aprendizaje propuesta por Kolb, parte de la significancia que produce la experiencia concreta, para generar reflexiones, que conducen a la elaboración de conceptos y marcos de interpretación, y a la aplicación práctica de los nuevos conocimientos, que sirve como una nueva experiencia concreta reiniciando el ciclo del aprendizaje.

Este ciclo se compone de las siguientes cuatro fases:



Nuestro sistema educativo estimula la conceptualización (teorizar), favoreciendo a los participantes teóricos por encima de todos los demás. Sin embargo, la mayoría de nosotros tendemos a especializarnos en una, o como mucho dos, de esas cuatro fases propuestas por Kolb, por lo que se pueden diferenciar cuatro tipos aprendices, dependiendo de la fase en la que prefieran trabajar: Experienciales, reflexivos, teóricos y prácticos.

Un aprendizaje óptimo requiere de las cuatro fases, por lo que es conveniente desarrollar el proceso en cada sesión cumpliendo el ciclo de aprendizaje de tal forma que garanticemos actividades que cubran todas las fases de la rueda de Kolb. Ello además, va a permitir que facilitemos el aprendizaje de todos los participantes, sea que su estilo de aprendizaje sea experiencial, reflexivo, teórico o práctico, permitiéndoles que potencien integralmente sus capacidades.

El enfoque apreciativo

Es una forma de pensar, actuar y sentir todas las realidades que nos rodean, que invita a abordar cualquier situación personal, en el grupo, o ante cualquier situación desde un punto de vista generativo, positivo, viable y posible.

Nuestro lenguaje y en especial la forma como enfocamos las cosas, marcan el desarrollo de lo que hacemos y las soluciones posibles. Implica pasar de la perspectiva de problema a construir sus opciones de esperanza y futuro -Cuéntenos su Principal Logro-. Implica cambiar de foco. Dejar de mirar qué está mal, es inadecuado, dañado, roto o fuera del tema", para que el ojo apreciativo pueda descubrir la luz, la belleza y el espíritu, de las personas como seres humanos divinos y vinculados con el todo.

Aplica el enfoque apreciativo implica:

- Estimula y crea una nueva energía positiva y sinérgica para el futuro inmediato personal y grupal.
- Valora al grupo en su condición humana, capacidades, potencialidades.
- Permite que vean la magia de habernos encontrados en este momento de nuestras vidas y la importancia de construir de relaciones interpersonales productivas
- Propicia el darse cuenta de los logros personales y colectivos
- Reconoce en forma habitual capacidades, recursos, logros, y sus aportes al grupo.
- Conecta sentimientos, emociones y motivaciones, que produce sinergia para la acción

Los momentos del proceso de facilitación

El proceso de facilitación de aprendizajes cuenta con tres momentos clave, el inicio, el proceso y el cierre, para cada uno de estos momentos a continuación presentamos sugerencias para las y los facilitadores:

1. Inicio de la sesión

- Prepárese con anticipación. Verifique que cuenta con la documentación instruccional, los materiales y equipos para el desarrollo de la sesión, y organización del espacio de trabajo antes del inicio de la sesión.
- Haga rapport y definición de acuerdos de aprendizaje con el grupo.
- Enuncie y explique los objetivos del proceso y las competencias específicas a desarrollar
- Centre la atención en los procesos o contenidos a desarrollar
- Defina las estrategias de evaluación, criterios y evidencias.
- Estimule el interés, la participación activa y corresponsable del participante.

2. El proceso

- Mantenga la motivación y el nivel de energía del grupo
- Genere confianza en sí, en la relación, en el proceso y en el ambiente.
- Promueva la participación activa del participante en el desarrollo de los contenidos y procesos.
- Desarrolle las competencias técnicas y transversales a lo largo del proceso
- Aplique las diferentes técnicas y dinámicas siguiendo la secuencia prevista en la sesión

Aplique la rueda de aprendizaje de Kolb

El proceso de inmersión/vivencia-reflexión-conceptualización – aplicación, es la base del diseño de las sesiones de facilitación. Para aplicar la rueda de aprendizaje en cada uno de sus momentos sugiero:

Inmersión

Partir de una experiencia con significado y relevancia personal.

- Asegurarse de dar las instrucciones en forma apropiada
- Cree un "rapport" (clima emocional positivo) adecuado.
- Diseñe, sobre la base de lo que ya saben o lo que ya han vivido, una actividad que permita cocrear la plataforma para el proceso de aprendizaje.

Reflexión

En base a la experiencia anterior analizar, priorizar y compartir sus reflexiones, escuchar, valorar y evaluar las de otros, en forma individual y colectiva.

- Guíe un diálogo sobre la vivencia, compartir percepciones, creencias y sentimientos.
- Siendo el diálogo la forma más sencilla y común, de generar la reflexión, también puede promoverse en forma individual y en silencio, en forma escrita, dibujada y/o escenificada.
- Haga concreto, evidente y "palpable" lo aprendido y estimular compromisos de cambio personales y/o grupales.
- Promueva la percepción positiva de la diversidad de opiniones y la posibilidad de aprender de otros
- Resuma y destaque aspectos que permitan la conceptualización.

Conceptualización

Facilitar la adquisición de conceptos, teorías, etc. Puede apoyarse en diversos métodos de taller, como lluvia de ideas, plenarias, microexposiciones, juego de roles, etc.

- Conecte lo que vivenciaron con el contenido conceptual a desarrollar
- Permita que las y los participantes concluyan lo que se quiere que sepan y evitar el estilo magistral.
- Presente información de manera sistemática, organizada y secuencial,
- Pida retroalimentación de lo entendido.
- Apóyese en diversos medios multisensoriales (auditivas, visuales y kinéticas)
- Apóyese en recursos y analogías propias de la región o de la cultura.

Aplicación

Visualizar la aplicación e incorporación de los nuevos conocimientos aprendidos, facilitar un ensayo preliminar de una aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas y aplicar el ensayo en la realidad.

- Cree imágenes detalladas de éxito, que conecten lo emocional con lo cognitivo.
- Guíe la práctica y corrobore la comprensión de conceptos y adquisición de la competencia
- Cree espacios para que los participantes compartan sus resultados
- Reconoce formativa y apreciativamente el grado

de adquisición de la competencia, y utilizar los errores como oportunidades de aprendizaje.

- Permita que el participante autoevalúe el grado de adquisición de la competencia
- Vincule la aplicación de lo aprendido a la vida diaria, en especial al ámbito laboral donde se desempeñará.
- Cree expectativas altas de éxito.

3. El cierre de la sesión

Para cerrar la sesión de aprendizaje recomendamos al facilitador:

- Destaque los objetivos propuestos e identifique brechas
- Resuma el proceso vivido, partiendo de la experiencia con la que se inició la sesión.
- Facilite que las y los participantes compartan sus aprendizajes y sus éxitos.
- Establezca acuerdos de aplicación de los nuevos aprendizajes.
- Identifique procesos realistas de seguimiento del aprendizaje y las nuevas prácticas.
- Abra nuevas incógnitas acerca de las aplicaciones futuras del concepto.
- Establezca conexiones con la práctica profesional
- Celebre los logros individuales y grupales.

El aprender es un proceso espontáneo que se da entre seres convivientes, en el que cada uno de las y los que participan, coloca en el escenario su experiencia de vida, lo que es y lo que quiere ser como ser humano. La facilitación de aprendizajes es un acto de amor, se educa para la vida y la trascendencia, se facilita para transformarnos y transformar, en el contexto específico y global que nos corresponde vivir. Desde la convicción de que desde nuestra naturaleza sagrada, es posible desatar el efecto sutil que irradiará nuevos procesos y cambios inimaginados; la facilitación nos invita a conectarnos con nosotros mismos, con nuestra esencia, y así religarnos con todo lo vivo, con todo lo que existe.