

Escuela Internacional de Coaching Profesional



FORMACIÓN en COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL

EICP

MODULO DE APRENDIZAJE



Escuela Internacional **COACHING** P R O F E S I O N A L

Aprendizaje

1. APRENDIZAJE, SABER Y PODER

¿Qué significa aprender?

Nos han enseñado que aprender es obtener conocimiento, poseer la información correcta. Esta definición enfatiza lo abstracto, lo racional y lo intelectual y se desentiende de lo concreto, lo emocional y lo activo.

Para completar un proceso de aprendizaje, es necesario pasar de la información a la acción, para hacerlo continuo, es necesario reflexionar sobre las consecuencias de la acción y descubrir desvíos entre lo planeado y lo producido.

Podemos señalar que el círculo del aprendizaje continuo contiene los siguientes pasos:

 **Descubrir:** observar las diferencias entre lo que uno experimenta (o pronostica) y lo que uno quisiera que pase.

 **Inventar:** analizar el sistema y diseñar soluciones que modifiquen lo que sucede o sucederá en el futuro.

 **Producir:** poner en práctica estas soluciones

 **Reflexionar:** observar las consecuencias de la solución ensayada evaluando su efectividad.

El problema de esta definición académica de aprender es que se olvida del tercer aspecto, es decir, muchas veces, cuando explicamos o estudiamos problemas que no tienen solución en el mundo real, nos



En tiempos de cambio,
los aprendices heredarán
la tierra, mientras que
los sabelotodo se
hallarán perfectamente
equipados para
desenvolverse en un
mundo que ya no existe.

ERIC HOFFER.

convertimos en simples teóricos.

O cuando nos apresuramos a hacer algo sin analizar el problema ni considerar las consecuencias de la acción.

Comprendemos el proceso continuo del Conocimiento y del aprendizaje como:

Conocimiento la capacidad de actuar efectivamente para producir los resultados que uno persigue.

Aprendizaje es el proceso de incorporación de nuevo conocimiento

Aprender es aumentar la capacidad para producir los resultados que uno desea.

Definición Tradicional:

Aprender significa:

- 1-Adquirir una descripción precisa del mundo para luego aplicarla.
- 2-Concentrarnos en la verdad más que en la efectividad.
- 3-Buscar el saber cómo poder, en vez del saber-que.

Operativamente, el incentivo que impulsa al hombre a actuar es siempre alguna insatisfacción y la visión o expectativa que “eso” puede cambiar.



Esta brecha de insatisfacción puede ser reactiva (responder a un problema) o puede ser pro-activa (responder a una aspiración).

Los dos primeros motores de la acción humana, realidad insatisfactoria y visión deseada, se enfrentan y constituyen la “brecha” a partir de la cual se genera la energía para el circuito de la acción.

El tercer componente de la acción humana es la asunción de responsabilidad y la confianza del actor en su capacidad para dirigir la derivada del mundo hacia su visión. Para actuar el ser humano debe verse como protagonista de su destino, y no como víctima de sus circunstancias.

El aprendizaje es lo opuesto a la locura. El aprendizaje es una forma de actuar para corregir errores cometidos en acciones anteriores. En el caso de querer alterar el curso de los acontecimientos infructuosamente, al descubrir que los recursos utilizados son desproporcionados en relación a los resultados obtenidos, el individuo puede detenerse a pensar o reflexionar sobre su conducta, a evaluar la efectividad de su acción.

 **El aprendizaje es un intento de sustituir una situación poco satisfactoria (falta de efectividad) por otra más satisfactoria (efectividad).**

ACCIONES Y APRENDIZAJE COLECTIVOS

Solemos decir que el grupo “piensa”, “se comporta”, “persigue objetivos” o “utiliza recursos” pero esta expresión constituye un eufemismo para decir que al pensar, comportarse o perseguir objetivos, cada miembro del grupo contribuye a generar una dinámica colectiva, dando un contexto cultural y administrativo en el que se organizan las acciones de sus integrantes.

El grupo no tiene la misma capacidad de acción que el individuo, en cierta forma el grupo es más que el individuo solo. Un grupo es capaz de hacer cosas imposibles para cualquiera de sus miembros. Un equipo, una compañía o cualquier grupo organizado alrededor de un propósito es un sistema que brinda coherencia a las acciones de sus miembros.

El individuo es un miembro autónomo que participa en el espacio de relaciones interpersonales establecidas por el grupo. Esta distinción puede parecer muy abstracta pero es crucial para evitar abusos y faltas de respeto, creyendo que el individuo es una pieza que pertenece al grupo. Para participar del grupo el individuo debe acceder a operar de acuerdo con las reglas de interacción establecidas, pero eso es una decisión del individuo, no una imposición. Por eso cuando decimos que el grupo percibe una situación o actúa para resolverla, nos estamos refiriendo a procesos muy distintos de los que ocurren en el interior de un individuo. Esta confusión entre sujetos individuales y colectivos es riesgosa y además ineficiente. Un ejecutivo que pretenda manejar a “su” equipo de la misma manera que maneja “su” brazo no llegará muy lejos. Su autoridad puede generar un cierto grado de cumplimiento, pero operando bajo patrones de miedo no se logrará el



compromiso de la gente, el cual únicamente se puede obtener si éste nace de la decisión interna de cada una de las personas.

Para operar en armonía, los miembros del equipo deben compartir una visión común de un futuro deseable.

Para actuar con coherencia, los integrantes del grupo deben compartir los tres elementos básicos de la acción humana: su situación presente, su visión y la responsabilidad mancomunada por controlar su destino trazando un camino que va desde su situación presente hacia su visión de futuro, y para llegar a un consenso sobre estos elementos se requiere operar en un *espacio de diálogo* constituyendo éste la raíz de todo comportamiento orgánico colectivo. Para mantenerse viva, una organización necesita integrar en su visión compartida las visiones individuales de sus miembros.

Si éstos no ven a su trabajo como una forma de alcanzar el futuro que cada uno de ellos desea, la organización está predestinada a desaparecer.

 **Resumiendo: aprender es incorporar nuevas habilidades que posibiliten el logro de objetivos que antes se hallaban fuera de alcance, siendo la prueba de que se ha aprendido el logro de resultados hasta entonces inalcanzables.**

LOS SABELOTODO Y LOS APRENDICES

Todo proceso de aprendizaje debe comenzar en la ignorancia y la incompetencia. Por definición, aprender es la respuesta a una situación insatisfactoria que no podemos modificar con nuestras capacidades actuales, lo que provoca la búsqueda de mejorar esa situación. Nadie nace con competencias en ningún tema, hay que adquirirlas. Este proceso se inicia desde la postura de no saber y el compromiso de averiguarlo, es decir declarándonos aprendices.

Se presenta así la primera paradoja, para aprender se debe partir de la ignorancia, del no-saber, pero admitir que no sabemos es una amenaza para nuestra autoestima. Nuestra cultura aprecia el conocimiento más que la voluntad de aprender. Somos elogiados y premiados por lo que sabemos, y pagamos un precio muy caro por lo que no-sabemos: a plazos, vergüenza, pérdida de autoestima, críticas, postergaciones laborales, castigos, marginación e incomunicación. Ciertamente nadie es contratado por lo que no sabe, o por su capacidad para decir que es incapaz de producir resultados. Obviamente, es mucho mejor ser “alguien que sabe” que “alguien que no sabe”. El problema es que para ser “alguien que sabe” hay que admitir primero que uno es “alguien que no sabe” y disponerse a aprender.

Dentro de la dinámica cultural, las personas quedan atrapadas en la trampa de *parecer* competentes o *fingir* que saben, aun cuando no saben. A este perfil de personas las denominamos los *sabelotodo*, una personalidad construida en torno al miedo y a la necesidad permanente de tener razón.

El sabelotodo es extremadamente frágil. Sin la certeza de que lo sabe, se siente expuesto y vulnerable.

El sabelotodo siempre tiene la razón, está en lo correcto y tiene las respuesta para lo que hay que hacer.

El sabelotodo necesita explicar todo el tiempo, como es que los resultados no se alcanzan, si el tiene todas las respuestas.

El sabelotodo necesita una salida de emergencia para escapar de los problemas que amenazan su identidad y su autoestima. Esta salida es la “explicación tranquilizante”.

Las explicaciones tranquilizantes son aquellas que atribuyen exclusivamente causalidad a factores que se encuentran fuera del control de quien las explica.

El sabelotodo es crítico e irresponsable, está siempre dispuesto a levantar la bandera de su inocencia. Para mantener su imagen, tiende a dar instrucciones en forma permanente. Se considera inimputable, ya que no tiene responsabilidad alguna frente al problema, culpando a los demás. Pero al no verse como parte del problema, tampoco puede verse como parte de la solución. El sabelotodo es un espectador por excelencia. Al adjudicar el error a otros, puede seguir pontificando sobre lo que “habría que hacer”, quedando protegido de toda falta. El problema es que queda incapacitado para modificar la situación indeseada en la que se encuentra. El precio de su inocencia es su impotencia.

Por otro lado el aprendiz es aquel que privilegia las explicaciones generativas, reconociendo la importancia de los factores que están fuera de su control, concentrándose en las variables que puede modificar. Comprende que todo resultado es consecuencia de la comparación entre un determinado desafío del entorno y su capacidad de respuesta frente a él. Si la capacidad es mayor al desafío, el resultado será positivo. El aprendiz se ve como factor causal en cualquier problema que lo afecte. Cuando busca una explicación que le otorgue posibilidades de mejora, siempre se coloca en el centro, tomando esta explicación y generar acciones efectivas, y no para deslindar sus responsabilidades.

Por ejemplo, el sabelotodo y el aprendiz se mojan por la lluvia, el sabelotodo le atribuye la culpa a la lluvia, mientras que el aprendiz asume la responsabilidad de no haber traído paraguas. Las dos afirmaciones son verdaderas, pero solo la segunda genera la posibilidad de modificar el efecto no deseado (mojarse) a pesar de las circunstancias incontrolables (lluvia).

Mientras que el sabelotodo se considera víctima de las circunstancias, el aprendiz se ve como protagonista.

 Cuando buscamos explicaciones tranquilizantes, quedamos a merced de la variable que no podemos controlar.

 Cuando buscamos explicaciones generativas, podemos modificar las situaciones en base a las acciones que emprendamos.

Víctimas y protagonistas

Supongamos que una persona llega tarde a una reunión y le preguntan qué sucedió, lo más posible es que responda:

“¡No puedes imaginar lo pesado que está el tránsito”

“¡Esta ciudad está imposible”

¿Cuál es la variable explicativa? “el tránsito”

¿Quién tiene la culpa? “la ciudad”

¿Quién debería cambiar la conducta para que la persona llegue a tiempo?
“los otros conductores”

De alguna manera esta explicación es “*verdadera*” si no hubiera tantos autos hubiera llegado más temprano. Pero también es “*debilitante*” por que al menos que los demás conductores modifiquen sus comportamientos, seguirá llegando tarde.

El segundo paso del aprendizaje es la declaración de responsabilidad frente a las circunstancias. No se trata de negar las condiciones externas que uno enfrenta, sino de enfocarse pro activamente en los factores que se puede influir.



**"Eso es el aprendizaje.
Usted entiende algo de
repente y entiende
toda su vida pero de
una forma nueva. "
Doris Lessing**

RESPONSABILIDAD, MADUREZ Y EFECTIVIDAD:

Es muy común escuchar cosas como estas:

- *Sucedió por accidente.*
- *La pizza se cayó.*
- *El florero se rompió*
- *Los guantes se perdieron.*

Es decir, resulta mucho más fácil echarle la culpa a las cosas que responsabilizarnos por lo que uno tiene que ver con la producción de un resultado no deseado.

En las organizaciones se puede observar como prima el lenguaje de la irresponsabilidad y la filosofía de la víctima. “El sistema se cayó”, “El proyecto se demoró”, “La rentabilidad es baja”, “No se puede establecer una buena comunicación”, “Hubo errores”, etc. Si observamos, son los acontecimientos los que se desencadenan en forma desfavorable, no hay *responsables* de tales acontecimientos. Para corregir estos resultados, lo primero que se debería modificar es el lenguaje. Lo fundamental no son las palabras sino la manera de pensar que ellas reflejan. Al hablar en primera persona, uno se coloca en el papel de protagonista. Al responsabilizarse, uno elige explicaciones generativas y comienza inmediatamente a buscar el perfeccionamiento, abandonando la pretensión de inocencia.

APRENDIENDO A APRENDER

El núcleo de todo proceso de aprendizaje es la transformación de acciones inefectivas en acciones efectivas. El punto de partida del proceso es la identificación de un área de incompetencia, de incapacidad que no permite alcanzar el logro deseado. Es decir, la oportunidad de aprender se presenta cuando uno encuentra una brecha entre lo que *quiere* lograr (su objetivo) y lo

que *puede* lograr (su competencia). Esta brecha se presenta como un “problema”, la conciencia de esa brecha se manifiesta en la declaración de “No sé”.

Todas las situaciones de insatisfacción son en si una oportunidad para aprender.

Si observamos cualquier situación de aprendizaje significativo en nuestra vida, veremos que la emoción manifestada es de temor, incomodidad, ansiedad, preocupación, etc. Luego, al final del camino, las emociones difíciles desaparecen para convertirse en satisfacción, confianza, alegría y paz.

EL CAMINO DEL APRENDIZAJE



Para comenzar a transitar el camino del aprendizaje, deben cumplirse ciertas condiciones.

- 1- Establecer una visión
- 2- Tomar conciencia de la brecha entre su visión y su realidad.
- 3- Declararse incompetente para alcanzar un objetivo.
- 4- Comprometerse con el aprendizaje.
 - 4.1- Asumir la responsabilidad de aumentar su competencia.
 - 4.2- Reconocerse como principiante y permitirse la equivocación.

4.3- Buscar ayuda de un maestro.

4.4- Asignar tiempo y los recursos para practicar bajo la dirección del coach.

CONCIENCIA Y COMPETENCIA

Peter Senge destaca la importancia de la “tensión creativa” generada entre habilidad y ambición, es decir cuando se ve claramente donde se quiere estar y se la contrapone con la realidad actual. Esta tensión creativa puede solucionarse de dos maneras:

- Subiendo la realidad actual hasta la altura de la visión.
- Bajando la visión hasta la realidad actual.

El aprendizaje es mucho más que solucionar problemas. En la resolución de problemas el esfuerzo es reactivo: la energía para el cambio proviene del deseo de salir de algo indeseable. El aprendizaje es proactivo: la energía para el cambio surge del deseo de alcanzar la visión.

Muchas personas y empresas solo se sienten motivadas al cambio por factores extrínsecos, esto hace que para crecer primero tengan que sufrir

reiteradas veces los golpes de la vida, generándoles dolor, ansiedad, miedo, resentimiento y resignación.

En cambio otras personas y organizaciones responden al deseo de desarrollar su máximo potencial, esto no les asegura un salvoconducto frente a los desafíos, pero al enfrentarlos como parte del aprendizaje, sus sentimientos son de serenidad, apertura, confianza, paz y entusiasmo.

En el camino del aprendizaje, podríamos hacer una diferencia entre el “ciego” y el “ignorante”. El ciego es aquel que es incompetente para hacer una tarea y además ignora esa incompetencia. El ciego no sólo no sabe, ni siquiera sabe que no sabe.


"Nadie puede operar más allá de su nivel de conciencia."
Eckhart Tolle

En muchos casos se les perdonan ciertas acciones a estas personas ya que “no saben” lo que están haciendo. El ciego puede generar grandes sufrimientos. Su falta de conciencia combinada con su incompetencia, puede ser muy destructiva para quienes lo rodean.

Un ejercicio interesante es preguntarse en qué áreas uno es “ciego”. Para buscar la respuesta se puede observar el estado de ánimo de las personas que nos rodean, o mejor aún, preguntarles cómo se sienten. Si uno advierte que existe sufrimiento en torno a él se podría profundizar más preguntándoles a los que sufren, que podríamos hacer para reducir ese sufrimiento.

Todos los seres humanos tenemos un cierto grado de ceguera. Por lo tanto todos podemos encontrar oportunidades de mejorar en las relaciones, mediante la observación del sufrimiento que nos rodea.

Cuando el *ciego* toma conciencia que no sabe, se convierte en *ignorante*, éste “sabe que no sabe”.

El ignorante se enfrenta a una triple encrucijada:

- 1- Puede convertirse en “ausente”, y abandonar por completo el camino de la acción. La decisión de “ausentarse” no genera competencia, evita la persistencia de los errores y el sufrimiento.
- 2- Puede decidir convertirse en “cretino”, y seguir realizando acciones sabiendo que no sabe, pero fingiendo saber. O, consciente de su propia inhabilidad, insiste en no necesitar ayuda. El “cretino” sufre al tener que demostrar que sabe cuándo de hecho es consiente que no sabe. Cuando uno detecta áreas de su vida en las que está sufriendo, es muy probable que se esté comportando como un “cretino”.
- 3- Puede decidir convertirse en “principiante”, y comprometerse con el aprendizaje y con el aumento de la efectividad.

LOS ENEMIGOS DEL APRENDIZAJE:

Casi todos se declaran partidarios del aprendizaje, sin embargo, la mayoría de las personas tienen grandes dificultades para aprender. Existen muchas amenazas que asechan a quien busca el conocimiento. Llamamos a estas fuerzas negativas “los enemigos del aprendizaje”. Uno de esos enemigos es el miedo.

Podemos identificar algunos enemigos del aprendizaje:

- 1- La ceguera, acerca de la propia incompetencia.
- 2- El miedo, a declarar ignorancia.
- 3- La vergüenza, de mostrar incompetencia.
- 4- La tentación, de considerarse una víctima.
- 5- El orgullo, que impide pedir ayuda e instrucción.
- 6- La arrogancia, de creer, o pretender, que uno “ya sabe”.
- 7- La pereza, para practicar con diligencia.
- 8- La impaciencia, por acceder a la gratificación inmediata.
- 9- La desconfianza, en el instructor o en uno mismo.
- 10- El enojo y la confusión, muchas veces el aprendiz no entiende la razón de ciertos ejercicios o prácticas.

Por último señalamos que el saber útil es el “saber cómo”, no el “saber qué”. En un mundo donde la constante es el cambio, lo más útil no es saber cómo hacer algo específico ya que con el progreso del conocimiento todas las prácticas van quedando obsoletas, sino saber cómo aprender nuevas disciplinas.

Aprender a aprender, volviéndonos maestros del aprendizaje, nos permitirá responder con efectividad a cualquier cambio.

Aprendizaje de lazo simple, doble y triple:

La transición del modelo de control unilateral al de aprendizaje mutuo no ocurre solamente con la modificación del lenguaje. Cambiar los modelos mentales demanda un gran esfuerzo personal, una transformación en la cultura de apertura.

Señalamos que aprender es incrementar la capacidad de acción para obtener resultados deseados. Es por esto que señalamos que el proceso de aprendizaje siempre comienza con una brecha entre lo que *queremos* lograr y lo que *podemos* lograr. Muchas veces podemos cerrar esta brecha con acciones distintas. En otros casos necesitamos expandir nuestras competencias para hacer cosas que no podíamos hacer previamente.

En el aprendizaje recorreremos el camino que va desde la toma de conciencia hasta la acción.

En primer lugar comprendemos el entorno a través de nuestros modelos mentales, seleccionando lo que nos parece relevante y creamos un cuadro de situación.

Luego evaluamos esta situación y establecemos acciones posibles. Comparamos los resultados proyectados de esas acciones con nuestros objetivos y elegimos la acción que tenga la mayor posibilidad de obtener el resultado que buscamos. Si los resultados obtenidos concuerdan con nuestros deseos, quedamos satisfechos y no experimentamos la necesidad de modificar nuestra acción. Pero si el resultado no concuerda con nuestros deseos, sentimos insatisfacción y experimentamos la necesidad de cambiar.

En el proceso de aprender, recorreremos distintas profundidades en nuestros pensamientos y sentimientos.

Estos grados de profundidad se podrían ejemplificar como:

- ⇒ El aprendizaje 0, o no aprendizaje, es una situación en la que la persona no cambia su acción a pesar de fracasar una y otra vez.
- ⇒ El aprendizaje 1 es un proceso de feedback, en el cual la persona detecta el error y lo corrige, cambiando su respuesta específica, pero manteniéndose dentro del mismo conjunto de opciones que tenía antes.

Cuando el aprendizaje 1 no es suficiente para corregir el error, es necesario ahondar más, considerando la validez de nuestras interpretaciones.

- ⇒ El aprendizaje 2, o de lazo doble, es un cambio en la definición del problema: una modificación en el conjunto de acciones posibles, una modificación en la forma de interpretar la situación.

Cuando el aprendizaje 2 resulta inefectivo, podemos examinar nuestro modelo mental que condiciona las interpretaciones que somos capaces de construir.

- ⇒ El aprendizaje 3, o de lazo triple, es un cambio en la forma de generar interpretaciones. Es salir del modelo mental con el que operamos y considerar otros.

Comenzamos entonces a examinar cómo nuestros modelos mentales nos condicionan y crean una predisposición para interpretar el mundo en formas que nos hacen infelices y nos ponen en estado de estrés.

Descubrimos que nuestras acciones presentes pueden modificar nuestro futuro. Ampliamos nuestra mirada al evaluar las situaciones problemáticas, y nos permitimos modificar nuestros modelos mentales, abriendo nuevas posibilidades.

Es entonces cuando podemos trascender nuestro condicionamiento cultural y empezar a vivir en un marco de aprendizaje mutuo.

Un poco más sobre el aprendizaje

Estamos hablando aquí de aprendizaje, pero... Nos preguntamos ¿Qué es saber? En Coaching Ontológico SABER es un juicio, una opinión. Decimos que alguien **sabe** cuándo tiene la capacidad de realizar un acción efectiva, dentro de

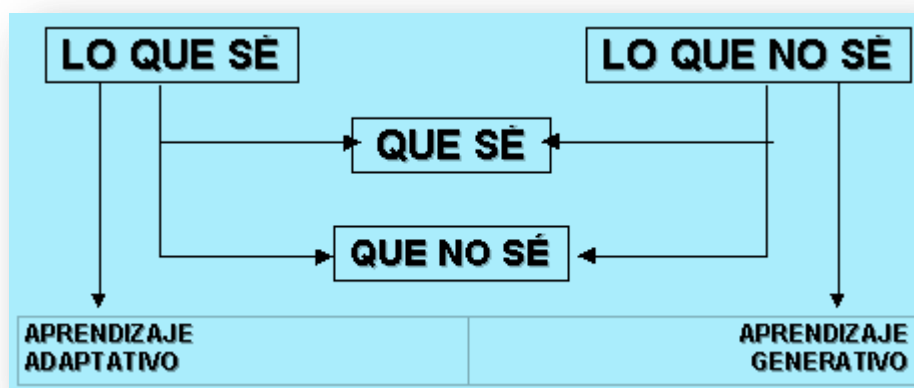
determinado dominio y comparado con ciertos estándares. Por ejemplo, "yo sé manejar". Si... pero no sé manejar, por ejemplo, un camión, ni tampoco manejar en carreras de autos.

Cuando hablamos del conocimiento generalmente nos referimos a lo conocido, a lo que sabemos. Pero ¿Qué relación tenemos con lo que no sabemos?

Sabemos que conocemos ciertas cosas y también **sabemos** que ignoramos otras. O sea, que dentro de "lo que sé" está "lo que sé que sé" (por ejemplo, caminar) y "lo que sé que no sé" (por ejemplo, física nuclear). Dentro de este espacio es lo que llamamos realidad, el mundo donde nos movemos. Se caracteriza por transcurrir en una continuidad secuencial y es mayormente rutinario.

Por otra parte está lo que desconocemos, "lo que no sé". Y dentro de éste también podemos clasificarlo en "lo que no sé que sé" (recursos, dones, capacidades ocultas de las que no somos conscientes) y "lo que no sé que no sé" (Ceguera cognitiva).

Dentro de esta área del no saber, que generalmente no notamos pues pasa en transparencia, se encuentran las nuevas posibilidades, los descubrimientos, la creatividad. Y es allí donde se enfoca la conversación de Coaching Ontológico.



APRENDIZAJE ADAPTATIVO (Con lo visible):

Cambiar nuestros actos en función de los resultados obtenidos. Por ejemplo: Competencias, tecnología, ensayo y error, aprendizajes rutinarios, adquirir una habilidad específica.

Realizamos determinados actos, experimentamos los resultados de los mismos, y según nuestros objetivos, tomamos determinadas decisiones que nos conducen a nuevas acciones.

APRENDIZAJE GENERATIVO (Con el observador y el sistema):

Nos transforma y habilita nuevas estrategias, percepciones y acciones que no hubieran sido posibles anteriormente. Por ejemplo: Aprender a aprender, cuestionar nuestras suposiciones, ver una situación en forma diferente, quedarnos en la pregunta.

El Aprendizaje Generativo es:

- · No lineal.
- · Cualitativo.
- · Transformacional.
- · Ontológico (cambia la forma de ser)

Las preguntas básicas que dirigen el aprendizaje generativo son:

- "¿Cuáles son mis suposiciones respecto a esto?"
- "¿De qué otro modo lo podría plantear?"
- "¿Qué más puede significar?"
- "¿Para qué otra cosa podría servir?"

2. APRENDER A APRENDER

Saber que no se sabe ya es saber.

Si usted no sabe que sabe, cree que no sabe. Por otro lado, si cree que sabe y no sabe, actúa como si supiese. Esto puede provocar graves consecuencias.

Todos somos ignorantes, pero en temas diferentes. Al ser humano le es imposible saberlo todo. Reconocer la ignorancia en alguna cosa es ya un conocimiento, porque abre la puerta del aprendizaje.

Nuestra mayor ignorancia es no saber que no sabemos. La arrogancia es ceguera cognitiva. Es volverse ciego al conocimiento.

Todo lo que aprendemos en la vida pasa por cuatro fases, y la ignorancia es la primera fase del aprendizaje.

En la fase de la **ignorancia**, no saber cuánto no sabemos. Cuando llegamos a saber que no sabemos, es que ya estamos aprendiendo y entramos en la segunda fase.

La segunda fase es tener una **buena información** sobre alguna cosa, es decir, cuando sabemos cuándo no sabemos.

La tercera fase es la del **conocimiento**. Es cuando sabemos cuánto sabemos. ¿De qué modo comienza la fase de conocimiento? Con la confusión. Al pasar de la fase (estar informados) a la tercera (conocimiento), hay que cruzar el territorio de la confusión. Cuando llegan a punto, muchos estudiantes abandonan el libro, y no dan porque no soportan atravesar la confusión, aunque forme parte del proceso de aprendizaje.

Si los profesores en los colegios, lo supieran y entendiesen la importancia que tiene esta etapa del conocimiento, el aprendizaje de alumnos sería mucho mejor. Pero esto no es lo que sucede, Las personas temen la confusión (Dios mío, no entienden nada. No lo consigo. Es demasiado difícil para mi cabeza!)), porque no quieren abandonar la zona de comodidad

Si usted se siente un poco confundido al leer este artículo, eso es una buena señal. Quiere decir que está dispuesto a incorporar nuevos conocimientos.

Si ante nuestros ojos apareciera algo completamente que nunca hubiéramos visto nuestra primera percepción parecería confusa (¿qué es Pero nuestro cerebro tiene la capacidad de procesar informaciones, siempre y estemos abiertos para que eso y tarde lo que era confuso se familiar, y lo que incomprensible se volverá obvio. Como ya he dicho arrogancia (el orgullo, la



nuevo,
antes,

eso?).

cuando
ocurra,
volverá

soberbia) es ceguera cognitiva. Asumir una pose de saberlo todo significa cerrar los canales al conocimiento. Para llegar al conocimiento, es necesario abrirse a lo nuevo y tener voluntad para aprender, para, sin miedo (¡al contrario!), penetrar en lo desconocido. Solamente de esta manera es posible superar dificultades y atravesar la confusión.

En la plenitud del conocimiento (que no significa saberlo todo, sino saber bien lo que se sabe), se llega a la cuarta fase del aprendizaje: la sabiduría. Nuestro cerebro ha conseguido asimilar de tal manera ese conocimiento que ya no necesitamos prestarle atención, está en nosotros, forma parte de nuestra estructura mental. En esta fase, la persona no sabe cuánto (o cómo) sabe.

El bebé nace sin saber caminar. Al principio, ni siquiera sabe que no sabe. Más tarde, cuando ve a otras personas andando, desea también caminar, y entonces se da cuenta de que no sabe. Al tomar conciencia de su ignorancia, comienza a aprender. Después realiza las primeras tentativas y al principio no consigue ningún resultado, pero ya se da cuenta de lo que debe hacer. Entonces comienza a probar con más ahínco, da dos o tres pasos y se cae. Lo intenta de nuevo y se cae. Se siente confundido y lo intenta nueva-mente. Y continúa cayéndose. Pero no renuncia, hasta que aprende. Pasado algún tiempo, aquello que le había exigido tanto esfuerzo para aprenderlo se convierte en algo tan simple que ni siquiera se da cuenta de que está caminando.

Somos inconscientemente incompetentes en la primera fase, conscientemente incompetentes en la segunda, conscientemente competentes en la tercera, e inconscientemente competentes en la cuarta. Así es el proceso de aprendizaje.

Saber alguna cosa es muy diferente de saber enseñarla. En las universidades es muy habitual encontrarse a grandes sabios que son pésimos profesores.

Pero no es solo en la escuela donde aprendemos y enseñamos.

Este proceso ocurre todo el tiempo y en todos los ambientes, el buen comunicador es en la práctica un profesor.

IGNORANCIA	Inconscientemente incompetente
INFORMACIÓN	Conscientemente incompetente
CONOCIMIENTO	Conscientemente competente
SABIDURIA	Inconscientemente competentes

 La segunda técnica es la **repetición**, que es el origen del proceso de aprendizaje. De la misma manera que un bebé aprende a caminar repitiendo y repitiendo sus intentos, cualquiera de nosotros aprende con más facilidad cuando el método se basa en repeticiones bien dosificadas.

El conocimiento no significa acumulación de información, sino competencia para actuar.

Cuando intentamos convencer a alguien de hecho estamos transmitiendo (enseñando) una manera de pensar distinta de la que esa persona tenía anteriormente

Existen algunas técnicas que facilitan este proceso de enseñanza y aprendizaje. Usted podrá usarlas en su vida cotidiana y ampliar de manera sorprendente su poder para influir en los demás y su capacidad de aprender y de enseñar.

Crear un impacto es una de esas técnicas. Si usted crea una situación de impacto, de sorpresa, de impresión fuerte e inesperada, logrará atraer la atención de su oyente. No necesita dejar de ser usted mismo para crear un impacto. Al contrario, cuanta más espontaneidad transmita mejor.

¿Por qué la mayor parte de los estudiantes aprenden una asignatura, dedicándose días y días a estudiarla, y después de tanto esfuerzo, lo olvidan todo? (Qué derroche de energía!) Esto nos pasa o nos ha pasado a todos. ¿Podría usted aprobar hoy un examen, como el de la selectividad, por ejemplo, o hacer oposiciones para el cargo que ocupa actualmente? El problema es que en la escuela, de hecho, no se aprende. Sólo nos tragamos una serie de conocimientos. Necesitamos aprender a aprender.

El reconocimiento no significa acumulación de información, sino competencia para actuar.

🗨️ La tercera técnica es la **utilización**. Sólo asimilamos aquellos conocimientos que utilizamos en nuestra vida. En la actualidad con la inmensa cantidad de información que circulan todo el tiempo, no tiene ningún sentido memorizar una serie de conocimientos que nunca nos serán útiles. Si empleáramos la misma cantidad de tiempo en aprender a aprender, la mente sabría cómo procesar

El conocimiento verdadero es el que pasa a formar parte de nosotros, y deja de ser una referencia externa. La capacidad de interiorización es otro aspecto del proceso de aprendizaje.

Aprender es un proceso que no tiene fin. Siempre tenemos algo que aprender. Voy a demostrarlo con el método más poderoso que existe para enseñar y comunicarse: la metáfora. En las historias, en las parábolas, en las fábulas, el poder de la metáfora se encuentra concentrado. Cuando se dice: «Erase una vez» o «Hace mucho tiempo», en realidad se habla del presente, de aquí y ahora. Las historias metafóricas son eternas.

Uno de los deportes tradicionales de Alaska es la tala de árboles. Hay leñadores famosos con un gran dominio, habilidad y energía en el uso del hacha. Un joven que quería convertirse también en un gran leñador, oyó hablar del mejor de los leñadores del país y decidió ir a su encuentro.

—Quiero ser su discípulo. Quiero aprender a cortar árboles como usted.

El joven se aplicó en aprender las lecciones del maestros después de algún tiempo creyó haberlo superado. Se sentía más fuerte, más ágil, más joven, estaba seguro de vencer fácilmente al viejo leñador. Así desafió a su maestro en una competencia de ocho horas, para saber cuál de los dos podía cortar más árboles.

El maestro aceptó el desafío, el joven leñador comenzó a cortar árboles con entusiasmo y vigor. Entre árbol y árbol miraba a su maestro, pero la mayor parte de las veces lo encontraba sentado El joven volvía entonces a sus árboles. Seguro de vencer, y sintiendo pena por su viejo maestro.

Al caer el día, para gran sorpresa del joven, el viejo maestro había cortado muchos más árboles que él

—Cómo puede ser? —se sorprendió—. Casi todas las veces que lo miré, usted estaba descansando!

—No, hijo-mío, yo no descansaba. Estaba afilando mi hacha. Esa es la razón por la que has perdido.

El veterano empleado en afilar el hacha es valiosamente recompensado.

El refuerzo en el proceso de aprendizaje, que dura toda la vida, es como afilar el hacha. ¡Continúe afilando la suya en este sitio!



El aprender es un
proceso que no
tiene fin.

Dentro de las categorizaciones más simplistas de cómo las personas procesan y representan la información se encuentra la de Riding y Cheema que divide a las personas que aprenden según dos dimensiones:

Esta dimensión describe cómo se estima que los individuos procesan la información. Los analistas tienden a procesar la información en sus partes componentes, mientras que las personas que ven las situaciones en forma integral tienden a analizar la información como ‘un todo’ y mantener una visión global de los temas.

Según estos autores, el contexto en el cual ocurre el aprendizaje no es solamente el contexto externo impuesto sino la combinación del contexto externo con el contexto interno; el cual es -por otra parte- el marco de referencia dentro del cual ocurre el aprendizaje. El alumno adulto que llega a la situación de capacitación tiene

problemas concretos a resolver. Por lo tanto, mientras estas personas reciben la información la van a la vez procesando en cuanto a la aplicación concreta que le darán; y este procesamiento de la información ocurre condicionado por el marco de referencia interno de cada persona.

Rowentree (1992) destaca en este sentido que, al diseñar los cursos y programas de educación y capacitación, los diseñadores deben ser capaces de incluir materiales, técnicas y enfoques que permitan flexibilidad, diversidad y balance.

En otras palabras, se debería trabajar con una diversidad suficiente como para satisfacer lo más ampliamente posible las características de los individuos que participan de la situación de aprendizaje. Veamos ahora algunos ejemplos concretos de actividades que responden a cada etapa del ciclo de aprendizaje:

<i>Etapa del ciclo de aprendizaje</i>	<i>Método de aprendizaje</i>	<i>Actividades</i>
<i>Experiencia concreta</i>	<i>Actividades extraídas de la vida real, utilización de experiencias y conocimientos anteriores, trabajo con actividades y casos auténticos o reales.</i>	<i>Hable con un colega o amigo y pregúntele cómo organiza su estudio. Dibuje una tabla horaria para sus horas de estudio y analícela con un colega.</i>
<i>Reflexión</i>	<i>Observaciones, comentarios para uno mismo.</i>	<i>¿Cómo aprende Usted mejor? Piense en qué situaciones Usted ha aprendido mejor y anótelos.</i>
<i>Conceptualización</i>	<i>Análisis y síntesis de conceptos.</i>	<i>¿Cómo se describiría a Usted mismo en una situación de aprendizaje? ¿Cuáles son sus fortalezas y sus debilidades?</i>
<i>Aplicación práctica y testeo</i>	<i>Aplicación de los principios a los problemas prácticos.</i>	<i>¿Qué estrategias de manejo de tiempos aplicaría en su situación? ¿Qué estrategia sería la más adecuada para Usted? ¿Cuáles serían los beneficios concretos para Usted de utilizar una determinada estrategia?</i>

Veamos a continuación cómo puede organizarse el material / los cursos de tal manera de lograr una coincidencia entre los estilos de los participantes y la forma en que se organiza el material del curso.

<i>Estilo</i>	<i>Características de los participantes</i>	<i>Presentación de los textos en un curso X</i>
<i>Integral</i>	<i>Tiende a ver la situación como un todo.</i>	<i>Cuadro al inicio de la Unidad o módulo que organiza el material, indica las partes o secciones que componen la unidad o modulo y presentan la estructura en la que se presentará el material.</i>
<i>Analítico</i>	<i>Tiende a ver la situación por partes.</i>	<i>Panorama integral previo en el que se indican las partes que componen el todo de la situación.</i>
<i>Verbal</i>	<i>Representa el conocimiento verbalmente mediante palabras habladas o texto.</i>	<i>Versión verbal o escrita de material representado con imágenes, gráficos, etc.</i>
<i>Visual</i>	<i>Representa el conocimiento mediante imágenes, gráficos, etc.</i>	<i>Forma gráfica de material representado mediante texto.</i>

ESTILOS Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

SENSITIVOS E INTUITIVOS

Aquellas personas que tienen un estilo sensitivo de aprendizaje tienden a disfrutar el aprender de hechos, mientras que las personas intuitivas prefieren tener la posibilidad de descubrir posibilidades y relaciones.

Las personas sensitivas prefieren resolver problemas utilizando métodos anteriormente probados y no les gustan las complicaciones ni las sorpresas inesperadas, mientras que los intuitivos prefieren la innovación y les desagrada lo repetitivo.

Las personas con un estilo de aprendizaje sensitivo suelen sentirse mal cuando se los evalúa en temas que no han sido claramente cubiertos en las clases. Si continuamos con la descripción de las personas de estilo de aprendizaje sensitivo, éstos tienden a ser pacientes con los detalles y buenos para memorizar hechos y realizar trabajos de laboratorio o tests de campo.

Los intuitivos por otra parte, pueden ser mejores al momento de captar nuevos conceptos y se sienten mucho más cómodos que los sensitivos con las abstracciones y las formulaciones matemáticas.

Los sensitivos tienden a ser mucho más prácticos y cuidadosos que los intuitivos, mientras que los intuitivos tienden a trabajar más rápido y ser más innovadores. Las personas de estilo de aprendizaje sensitivo no disfrutaban de los cursos que no tienen una conexión aparente con el mundo real, mientras que los intuitivos no disfrutaban de los cursos que dan 'recetas' y soluciones fijas a problemas, y que involucran memorización y cálculos rutinarios.

Felder y Soloman incluyen en sus consideraciones algunas sugerencias para las personas que tienen los distintos estilos de aprendizaje. Dentro de sus consideraciones, explican que todas las personas son a veces sensitivas y a veces intuitivas. Para ser una persona que aprende efectivamente y ser efectivo en la resolución de problemas, un individuo debería ser capaz de funcionar bien tanto en su faz intuitiva de aprendizaje como en su faz sensitiva.

⇒ *¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje sensitivo?*

Las personas sensitivas recuerdan y comprenden mejor la información si se les muestra una conexión directa con la situación real. Cuando se encuentran en clases en las que la mayoría de los temas son abstractos y conceptuales es muy probable que tengan dificultades durante el proceso de aprendizaje.

Los instructores -en este caso- pueden colaborar con el mejoramiento de la situación de aprendizaje mediante la inclusión de ejemplos específicos para los conceptos abstractos y tratar de relacionar claramente estos conceptos con su aplicación práctica.

⇒ *¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje intuitivo?*

Las personas de estilo de aprendizaje intuitivo -que se encuentren en clases o situaciones de aprendizaje que involucren memorización y utilización de fórmulas en forma repetitiva- pueden tener problemas durante el proceso de aprendizaje sobre todo debido al aburrimiento y consecuente baja de atención sobre el tema. Los instructores pueden colaborar mediante la inclusión de conceptos teóricos que relacionen los hechos. Deberían también en este caso introducirse ejercicios que gradúen los avances de tal manera de llevar a los participantes a analizar cada paso del proceso cuidadosamente.

VISUALES Y VERBALES

Como es lógico pensar, los individuos que tienen un estilo de aprendizaje visual tienden a recordar mejor y a sentirse más cómodos en las situaciones de aprendizaje que involucran diagramas, cuadros, dibujos, videos y demostraciones.

Por otro lado, las personas con estilo de aprendizaje verbal aprenden mejor desde la utilización de palabras, explicaciones habladas, etc. Sin embargo, todas las personas aprenden mejor cuando se utilizan



"Lo más difícil de aprender en la vida es qué puente hay que cruzar y qué puente hay que quemar. "

Bertrand Russell

tanto estrategias adecuadas para estilos visuales como verbales. Es decir, cuando se presenta la información tanto visual como verbalmente.

⇒ *¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje visual?*

Las personas visuales deberían contar en su situación de aprendizaje con diagramas, esquemas, fotos, diagramas de flujo y otras representaciones visuales. Los recursos de los instructores son en este sentido muy variados e incluyen la utilización de displays, gráficos, cuadros, láminas, videos, CD-ROMs.

También resultan de ayuda los mapas conceptuales en los que se muestran las conexiones entre temas en forma gráfica, listados de puntos principales resaltados por círculos o colores y la utilización de flechas de colores vivos que muestren las conexiones antes mencionadas.

La utilización de códigos de color ó marcadores en forma de figuras o colores también son de utilidad para los individuos de estilo de aprendizaje visual.

⇒ *¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje verbal?*

Las personas de estilo de aprendizaje verbal pueden ser sin duda las más favorecidas en la mayoría de las situaciones de aprendizaje dado que éstas se tratan en su mayoría de clases con explicaciones y lectura de material.

Los trabajos en grupo en los que los participantes escuchan las explicaciones de sus pares pueden resultar particularmente útiles así como también la elaboración de resúmenes con las propias palabras.



SECUENCIALES Y GLOBALES

Las personas que aprenden en forma secuencial tienden a comprender los temas en forma lineal, con pasos concatenados en forma lógica. Las personas que aprenden en forma global -por otro lado- tienden a aprender los temas en forma integral, como un 'todo' absorbiendo el material casi al azar y sin analizar las conexiones a medida que se avanza sobre el material sino al final del proceso.

Las personas con un estilo de aprendizaje secuencial tienden a resolver los problemas en forma secuencial, paso a paso, en donde cada acción responde a una lógica y continúa claramente a la precedente. Las personas cuyo estilo de aprendizaje es global, por otro lado, tienden a ser mucho más rápidas en la resolución de problemas pero sin embargo suelen tener inconvenientes para detallar cómo lograron la solución.

⇒ *¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje secuencial?*

La mayoría de los cursos se estructuran en forma secuencial, con la información presentada secuencialmente. Sin embargo, algunos instructores saltean pasos, pasan de tópico a tópico y, en estos casos pueden generarse problemas en aquellas personas que esperan la presentación de la información en pasos y secuencias lógicas.

En el caso de las personas con estilos de aprendizaje secuencial, los instructores deberían presentar el material en forma lógica y paso a paso, sin obviar escalas en las explicaciones o de lo contrario dar la oportunidad a los participantes de que ellos mismos completen las secuencias que se han obviado durante las explicaciones.

Para reforzar la habilidad para pensar acerca de los nuevos temas en forma global, los instructores pueden presentar actividades que permitan a los participantes relacionar las partes de un tema con temas que ya conozcan o fomentar la interrelación entre temas.

⇒ ¿Cómo actuar con individuos que tienen un estilo de aprendizaje global?

Las personas con un estilo de aprendizaje global se sienten más cómodas cuando tienen la oportunidad de comenzar un tema con un panorama global. Dar la oportunidad de tener una imagen integral de un tema con las potenciales interrelaciones entre temas puede consumir más tiempo en un principio pero finalmente se ahorrará tiempo al momento de dar el tema por aprendido.

Se trata fundamentalmente de generar las conexiones necesarias para que los individuos puedan ver los nuevos temas dentro del contexto integral en el que se desarrollarán y como procesos completos antes de comenzar el análisis detallado de sus partes.

TEORÍAS DEL APRENDIZAJE DE ADULTOS

Los enfoques teóricos hacia el aprendizaje de adultos asumen tres puntos fundamentales:



- 1. El individuo es un agente activo en el proceso de aprendizaje,*
- 2. la interacción es crucial en el proceso de aprendizaje,*
- 3. el aprendizaje es una empresa colectiva y social.*

Estos supuestos sobre los que se basan las teorías del aprendizaje de adultos son totalmente inapropiados en un contexto en el que los individuos son meros receptores de instrucción, tanto en el desarrollo de habilidades motoras que pondrán en práctica en su lugar de trabajo, como en el ámbito áulico.

Estos supuestos toman significado en contextos en los que no hay grandes diferencias de autoridad entre la persona que aprende y aquella que 'enseña'. En aquellos casos en los que no se establece una marcada autoridad de la persona que enseña sobre la persona que aprende, entonces el proceso de aprendizaje toma más las características de un proceso de negociación.

KOLB Y EL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

Uno de los investigadores más influyentes en el desarrollo de las teorías del aprendizaje de adultos ha sido Kolb con referencia a su 'aprendizaje experiencial' y su ciclo de aprendizaje. Si bien el diagrama del ciclo del aprendizaje se atribuye usualmente a Kolb, lo cierto es que su trabajo toma el de investigadores anteriores tales como Lewin (de la escuela de la Gestalt), Dewey (teórico educacionalista) y Piaget (de la escuela de la psicología cognitiva).

El trabajo de Kolb no debería considerarse como un enfoque alternativo al behaviorismo ni al cognitivismo sino como un enfoque que tiende a integrar los conceptos elaborados por estas teorías en una perspectiva holística que trata de integrar y combinar la experiencia, la percepción, la cognición y el comportamiento.

Dentro de los puntos más destacados a considerar en el enfoque teórico de Kolb se encuentran el rol que la experiencia juega en el aprendizaje y el rol que juega el diálogo en el proceso de aprendizaje.

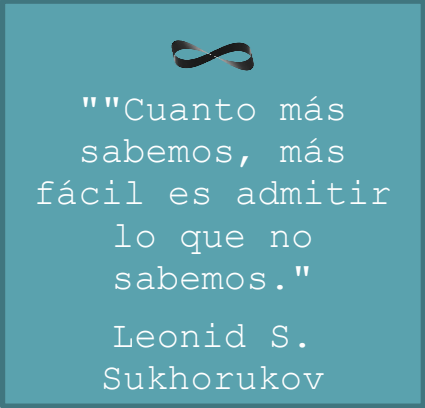
De acuerdo al ciclo de Kolb, el aprendizaje es tanto activo como pasivo, concreto como abstracto. Al tratarse de un diagrama cíclico, esto sugiere que el proceso de aprendizaje puede comenzar en cualquiera de sus etapas, aunque se considera usualmente que el aprendizaje parte desde la etapa de la experiencia concreta.

Por lo tanto, el individuo parte de su experiencia y de la reflexión sobre su experiencia para constantemente construir y modificar los conceptos, reglas y principios necesarios para guiar el comportamiento en situaciones nuevas.

Dentro de las consideraciones más relevantes de Kolb se encuentran las referidas a la compleja relación entre los individuos y su entorno en el proceso de aprendizaje. Por ejemplo, Kolb utiliza el término transacción en vez de interacción dado que aduce que la relación entre las circunstancias objetivas y las experiencias subjetivas de las personas deben ser vistas como una transacción más que como un proceso mecánico de interacción.

En estas consideraciones hay un énfasis en el intercambio recíproco en el que la experiencia de los individuos puede alterar las circunstancias externas y vice-versa. La implicancia de esto para la capacitación de adultos es que el participante de la capacitación puede en parte determinar el curso ó rumbo que tomará su aprendizaje. Es decir, hasta cierto punto el proceso de aprendizaje es gobernado por cada individuo y por sus propias necesidades y objetivos. Según Kolb:

‘Buscamos experiencias que se relacionen con nuestros objetivos, interpretamos estas experiencias en base a nuestros objetivos y formamos conceptos y testeamos las implicancias de estos conceptos de acuerdo a su relevancia con nuestros propios objetivos y necesidades.’



"Cuanto más sabemos, más fácil es admitir lo que no sabemos."
Leonid S. Sukhorukov

Este tipo de aprendizaje activo y auto-dirigido es claramente diferente del aprendizaje propuesto por la escuela del behaviorismo dado que el behaviorismo prácticamente no considera el rol del individuo en la determinación y alteración de su propio contexto de

aprendizaje.

Kolb explica que, de las proposiciones tanto de Lewin como de Dewey y Piaget, surge que:

- El aprendizaje es un proceso y no un resultado. Nuestros conceptos derivan y son modificados por la experiencia en un proceso continuo.
- El aprendizaje es visto como un proceso continuo basado en la experiencia.
- El proceso de aprendizaje es visto como una continua resolución del conflicto que surge entre visiones opuestas de las realidades o medio de cada persona.
- El proceso de aprendizaje es visto como un elemento central en la adaptación de todo individuo a su medio tanto social como físico.
- El aprendizaje es visto como una transacción entre el individuo y su entorno.
- El aprendizaje se percibe como un proceso de creación de conocimiento.

Kolb ve al aprendizaje como un proceso continuo en el que todo aprendizaje es en realidad re-aprendizaje y toda educación es re-educación. Los individuos que ingresan a las situaciones de aprendizaje lo hacen con una idea previa del tema que se tratará y esta idea evidentemente influirá en el proceso de aprendizaje.

El rol del profesor / capacitador en este caso es el de permitir que cada individuo pueda acomodar sus ideas existentes de tal manera de lograr adaptarse a las nuevas teorías y situaciones. En algunos casos los individuos deberán ‘desaprender’ ideas o comportamientos previamente adquiridos.

ANDRAGOGÍA

Mientras que la pedagogía se refiere a la ciencia o la práctica de la enseñanza de niños, la andragogía se refiere a la enseñanza de adultos. El término andragogía fue acuñado por Malcom Knowles en su intención de diferenciar los principios que

describen el aprendizaje de los niños de aquellos que más específicamente caracterizan el aprendizaje de los adultos.

Dentro de los elementos de relevancia práctica más destacados de la posición de Knowles, destacaremos un modelo de siete componentes básicos y condiciones del aprendizaje que deberían tenerse en cuenta de tal manera de facilitar el aprendizaje en los adultos.

1. Un clima conducente al aprendizaje. Esto puede involucrar el medio físico, el clima psicológico y la promoción del aprendizaje.
2. La planificación conjunta de métodos y directivas en la que los participantes puedan contribuir en la determinación de la currícula.
3. La participación de los participantes en el diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje.
4. La participación de los individuos en la determinación de sus objetivos de aprendizaje.
5. Alentar a los participantes a identificar recursos para el aprendizaje y la mejor forma de utilizar estos recursos.
6. La ayuda y el soporte a los individuos a través de su proceso de aprendizaje.
7. La participación de los individuos en la auto-evaluación de su aprendizaje, particularmente en términos cualitativos.

Knowles basó sus estudios de la andragogía en cuatro supuestos esenciales referidos al aprendizaje de los adultos:

1. Los adultos desean y actúan de acuerdo a su tendencia a tener control sobre sí mismos a medida que maduran a pesar de que puedan ser dependientes en algunos momentos o casos.
2. Las experiencias de los adultos son un rico recurso para el aprendizaje. Los adultos aprenden de manera más efectiva a través de técnicas que pongan en juego la experiencia tales como discusiones o la resolución de problemas.
3. Los adultos son generalmente conscientes de las necesidades de aprendizaje que les generan ciertas situaciones específicas. Por lo tanto, los programas de enseñanza de adultos deberían organizarse en torno a categorías de aplicación práctica.
4. Los adultos desean aplicar usualmente las competencias y habilidades adquiridas en forma inmediata y por lo tanto su orientación al aprendizaje suele estar basada en la posibilidad de aplicación práctica de las competencias y habilidades adquiridas.

Con respecto a la andragogía, el británico Brookfield explica que el tratar de clasificar a la androgogía como una teoría, método, técnica o serie de presunciones puede ser un ejercicio de limitada utilidad.

Formación en coaching ontológico profesional

Más que eso, el concepto de andragogía es un conjunto de supuestos acerca del proceso de aprendizaje de los adultos del cual podemos derivar una serie de métodos de enseñanza que resulten más adecuados a los adultos.



www.cocrear.com.ar

www.carreradecoaching.com