



1. Qué es el aprendizaje vivencial o experiencial

Cada uno de nosotros es el resultado de la integración de una herencia con infinitas experiencias de vida. La acumulación y articulación de estas experiencias son tan significativas, que en gran medida condicionan y hasta determinan aspectos tan importantes como la identidad, los talentos y debilidades, el tipo de relaciones, el carácter, la elección de una profesión y el desempeño en la misma, los sueños y aspiraciones.

Dada la trascendencia de cada experiencia quizás sería interesante prestar un poco más de atención a principios como los que refiere John Luckner en su libro "Procesar experiencias" y que citamos a continuación:

- ★ La experiencia se aproxima, prepárate y define una visión deseada
- ★ La experiencia trae algo novedoso y original, ábrete a ella
- ★ La experiencia es única, espera lo mejor
- ★ La experiencia es desafiante, establece las habilidades y recursos que necesitas y avanza sin temor
- ★ La experiencia trae un problema a resolver, reflexiona sobre la misma e identifica lo que está funcionando bien
- ★ La experiencia es confusa, expresa verbalmente tus pensamientos y emociones
- ★ La experiencia es divertida, compártela con otros
- ★ La experiencia te pone en situaciones de alerta e intensas emociones, céntrate y asume algún riesgo
- ★ La experiencia termina, recuérdala, recíclala, reutilízala
- ★ La experiencia es una metáfora para tu vida, asígnale un propósito significativo

"No recibimos sabiduría; debemos descubrirla por nosotros mismos luego de recorrer una travesía que nadie más puede recorrer por nosotros";

- Marcel Proust, escritor francés 1871-1922

El Aprendizaje Vivencial o Experiential Learning es aprender por medio del hacer.



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial

Apunte N° 1

Aprendizaje: Es un proceso de transformación interna que permite un cambio en la manera de pensar, sentir y/o comportarse.

Vivencial: Una experiencia se denomina vivencial cuando involucra dos elementos fundamentales. 1) Reflexión de lo acontecido; selección-interpretación-conclusión particular y 2) Transferencia de conclusión particular a una conclusión de aplicación más general

“El aprendizaje vivencial es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia”. (Association of Experiential Education, 1995).

Lo que el AV hace mejor es conectar al individuo con sus cinco sentidos a la experiencia y promover el él un sentido de titularidad o propiedad sobre lo aprendido. El aprendizaje vivencial se basa en la creencia de que todo aprendizaje verdadero requiere del involucramiento del individuo con la temática. Nada es más relevante para nosotros que nosotros mismos. Nuestras propias reacciones a, observación respecto de y comprensión acerca de algo es más importante que la opinión de algún otro sobre lo mismo.

Principios del aprendizaje vivencial

- ★ El aprendiz es protagonista en lugar de espectador
- ★ El aprendizaje vivencial es posible cuando existe una selección adecuada de las experiencias y éstas son acompañadas con reflexiones, análisis crítico y síntesis
- ★ El AV se despliega en el intento del aprendiz por restablecer el equilibrio luego de ser llevado convenientemente por la experiencia a una zona de discomfort o disonancia adaptativa
- ★ El aprendizaje debe tener presente la pertinencia y relevancia para el aprendiz
- ★ El AV utiliza como material de trabajo las consecuencias naturales de una manera de pensar, sentir o comportarse dentro una experiencia
- ★ El proceso de AV debería promover la formulación de preguntas, la investigación, la experimentación, la curiosidad, la responsabilidad, la creatividad y la construcción de significados
- ★ Los participantes deberían poder experimentar el éxito, el fracaso, el asumir riesgos y la incertidumbre

Aprendizaje vivencial en programas outdoors

Existe numerosa bibliografía que sustenta los efectos positivos de utilizar esta metodología para incrementar la autoestima de los participantes, alterar el locus de control, modificar comportamientos antisociales, desarrollar talentos y capacidades, etc. (Colan 1986,



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial

Apunte N° 1

Ewert 1989, Luckner 1989, Rawson & McIntosh 1991, Smith-Roland-Havens & Hoyt 1992, Rodolph 1991, Wichman 1991, etc.)

Las razones que justifican el éxito de esta extraordinaria herramienta educativa y terapéutica las podemos enumerar de la siguiente manera:

- ★ Porque es VIVENCIAL. Está ampliamente probado que aprendemos mucho más cuando nos involucramos activamente en el aprendizaje, ya que ponemos en juego los cinco sentidos en lugar de los dos característicos de las metodologías tradicionales (vista-oído). La experiencia es grabada en cinco pistas simultáneamente en el cerebro.
- ★ El SENTIDO DE TITULARIDAD respecto a lo aprendido. El conocimiento es construido por cada participante a partir del recorrido por un proceso de aprendizaje que es acompañado adecuadamente para favorecer el auto-descubrimiento.
- ★ La PERCEPCIÓN DEL RIESGO que acompaña las actividades y el entorno social que se genera en cada experiencia, conduce al grupo hacia un estado de predisposición óptimo para el aprendizaje.
- ★ Las ACTIVIDADES, los problemas a resolver y hasta los escenarios tienden a ser POCO CONVENCIONALES, lo que genera condiciones de interdependencia e integración difíciles de reproducir en otros ámbitos.
- ★ La relación directa entre CAUSA y EFECTO. Las consecuencias de las acciones de cada individuo y cada grupo son fácilmente observables. Desde la observación crítica al cierre de cada actividad pueden extraerse conclusiones contundentes que alimentan la búsqueda de nuevas alternativas de pensamiento y conducta.
- ★ El APRENDIZAJE es GENERALIZABLE. Muchos de los patrones de comportamiento individual y grupal que se ven reflejados durante cada actividad, son los mismos que se ponen de manifiesto en otros escenarios de la vida personal y laboral. La conexión que se facilita entre lo particular y lo general permite descubrir patrones, principios y leyes de utilidad para la vida cotidiana.
- ★ Porque es DIVERTIDO!

2. Historia del AV

Los orígenes del AV se remontan a la antigua Grecia y al pensamiento de Platón quien creía que la experiencia directa era la mejor manera para desarrollar virtudes como la sabiduría, la templanza, el coraje y la justicia. Pensadores como Jean Piaget, Paolo Freire, Kurt Lewin, Kurt Hahn, David Kolb y John Dewey contribuyeron a consolidar el modelo. John Dewey padre de la educación vivencial moderna consideraba que la educación debía formar parte de la vida en lugar de pensarse como una manera de prepararse para ésta. Dewey creía en la importancia del trabajo cooperativo para la construcción del conocimiento en contraposición al modelo que pregona la memorización en una carrera competitiva por las mejores calificaciones.

NOTA: Más info referida a John Dewey en Anexo I



Aprendizaje vivencial basado en actividades de aventura

A Kurt Hahn se lo conoce como el padre de este modelo. Nació en Alemania en 1886. Su padre era un acaudalado industrial y su madre una reconocida artista. Su inspiración surge de la obra de Platón "La República" y en la educación inglesa. Fue el fundador en 1920 de la Salem Schule o Escuela de la Paz orientada a promover la responsabilidad, la equidad, la justicia social, el respeto y el servicio a la comunidad. Estos principios en oposición al nazismo y que él defendía abiertamente lo llevaron a los campos de concentración. Fue liberado por pedido del gobierno inglés y desde el exilio en ese país fundó una nueva escuela en un castillo abandonado que tuvo que abandonar luego como producto de la expropiación durante la segunda guerra mundial. Se fue a Escocia y fue allí donde tiene origen una pequeña escuela que terminó transformándose en una gigantesca organización mundial con presencia en 34 países.



- AUSTRALIA
- BELGIUM
- BERMUDA
- BRAZIL
- BRUNEI
- BULGARIA
- CANADA
- COSTA RICA
- CROATIA
- CZECH REPUBLIC
- ECUADOR
- FINLAND
- GERMANY
- HONG KONG
- INDIA BHARAT
- INDIA-HIMALAYA
- INDONESIA
- JAPAN
- KOREA
- MALAYSIA
- MEXICO
- NEW ZEALAND
- OMAN
- ROMANIA
- SABAH
- SINGAPORE
- SLOVAKIA
- SOUTH AFRICA
- SPAIN
- SRI LANKA
- TAIWAN
- U.K.
- USA
- ZIMBABWE

Esa escuela se llama **Outward Bound** (Más allá de los límites...) y fue fundada en 1941 a pedido de una compañía naviera que tenía dificultades con el personal. Estaban ante un recambio generacional en el que los viejos marinos se retiraban o morían en el Mar del Norte y los jóvenes que los reemplazaban no lograban resistir las terribles exigencias propias de la actividad. El programa Outward Bound buscaba promover el desarrollo del carácter al tiempo que se instruía en las habilidades técnicas requeridas. Mientras se entrenaban en el movimiento con las cuerdas en altura por ejemplo, Hahn promovía la construcción de la confianza grupal, el trabajo en equipo y el desarrollo de la confianza



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1

personal. Las actividades incluían navegación marítima y terrestre, orientación, montañismo, rescate y primeros auxilios y servicios a la comunidad.

Comentario al paso... Existe una película fantástica del año 1996 inspirada en una historia real y que refleja el espíritu del aprendizaje vivencial. Se llama "Corazón de héroes", dirigida por Ridley Scott y protagonizada por Jeff Bridges.

En 1960, trece adolescentes de diverso origen y condición social, estudiantes de la Ocean Academy, se embarcaron por un año en el buque escuela Albatross, en viaje de instrucción por el Caribe. Pero poco antes de llegar al fin de la travesía, el barco se vio enfrentado a un violento fenómeno natural conocido como "tormenta blanca", como consecuencia del cual hubo seis muertos, entre ellos la propia esposa del capitán, que se desempeñaba como su asistente.

La trágica aventura concentró las miradas en el responsable del barco y de la instrucción de los jóvenes navegantes; a ellos les correspondió la tarea de establecer si había habido negligencia de parte del capitán o si, por lo contrario, habían sido sus enseñanzas -las estrictamente navales y las que habían contribuido a su formación como individuos- las que habían hecho posible que hubiera sobrevivientes.

3. Ciclo del aprendizaje vivencial

El aprendizaje vivencial como disciplina surge a partir del trabajo del filósofo, psicólogo y pedagogo norteamericano John Dewey (1859-1952), quien creía que el hombre y el niño aprendían mediante su enfrentamiento con situaciones problemáticas que surgen en el curso de las actividades que han merecido su interés. La propuesta metodológica de Dewey constaba de 3 fases:

- I. *Observación directa de un fenómeno en la experiencia reciente*
- II. *Extracción de significados y conocimientos a partir de dicha observación*
- III. *Juicio de valor referido a posibles utilidades de lo descubierto para el futuro*

Esta teoría es tomada por otro notable educador, David Kolb (1939-), quien propone a principios de la década del 70 un modelo de aprendizaje basado en experiencias. En su propuesta presenta un ciclo espiralado de aprendizaje compuesto por 4 elementos:



PROCESAMIENTO DE EXPERIENCIAS



1. Experiencia

El proceso se inicia con una experiencia dentro del programa de aventuras que ha sido diseñada especialmente para promover la aparición de determinadas situaciones vinculadas al objetivo que se pretende. Esta primera experiencia se utiliza a modo de espejo para observar las imágenes individuales y colectivas que darán cuenta de lo que allí acontece.

2. Reflexión crítica:

Gracias al recuerdo inmediato de lo sucedido se abre el diálogo con el objeto de reconstruir lo sucedido desde las múltiples miradas de los allí presentes. Con la coordinación de un facilitador entrenado para este propósito se ingresa en la exploración profunda de los significantes de la experiencia. Se busca responder a la siguiente pregunta» ((Qué pasó.))

3. Generalización y transferencia:

En esta etapa se intenta conectar las conclusiones particulares de la experiencia reciente con posibles patrones generales de conducta. El hacerlo permite la expansión del nivel de autoconciencia del participante, respecto de lo que piensa, siente y hace en relación a determinada temática, sirviendo como punto de partida para la expansión de habilidades específicas. La pregunta a responder en esta etapa es» ((Qué significa lo que pasó))

4. Aplicación:

Una vez identificados los posibles obstáculos y las capacidades individuales y colectivas se promueve la elaboración del plan de acción donde se experimente con nuevas formas de ser tendientes a obtener resultados diferentes y superadores. En esta instancia se intenta responder la siguiente pregunta» ((Y ahora qué voy a hacer con lo que descubrí.))

5. Experiencia:

El ciclo se cierra con una nueva actividad vivencial donde los participantes ejecutan el plan de acción que diseñaron en la etapa anterior. A la luz de la nueva experiencia se analizan los resultados obtenidos dentro de un segundo ciclo de aprendizaje. La cantidad de ciclos dependerá de los requerimientos de cada programa y sus restricciones de tiempo.



Transformar una experiencia recreativa en una experiencia vivencial implica transitar estas fases dentro del un ciclo espiralado de aprendizaje y el facilitador es el responsable de acompañar al grupo en este recorrido.

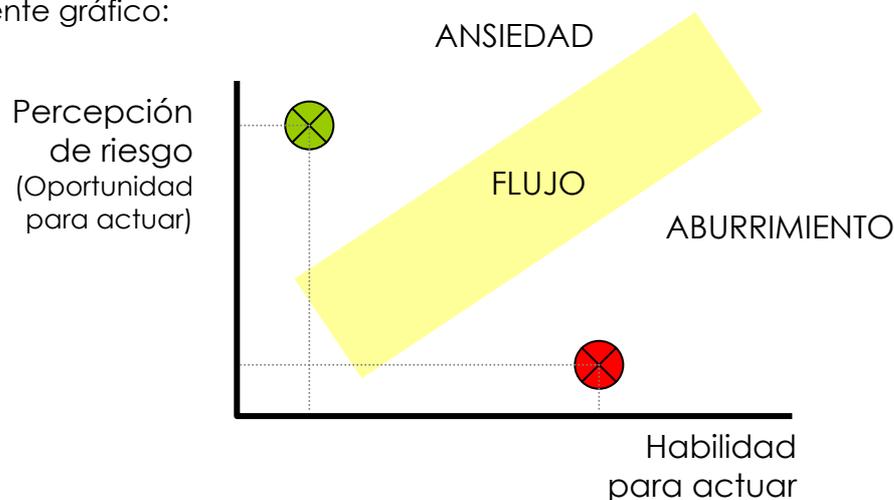
4. Tipos de experiencias

Existen cuatro tipos de experiencias en función de los objetivos que se pretendan en relación al aprendizaje:

1. **Recreacionales:** Diseñadas para promover un cambio en la manera de sentir (Buscan entretener, re-energizar, relajar, re-crear, socializar, etc)
2. **Educativas:** Diseñadas para promover un cambio en la manera de sentir y pensar (Pretender fomentar la expansión de la conciencia, el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades, y la integración de nuevas formas de observar los viejos conceptos ya adquiridos)
3. **Transformacionales:** Diseñadas para promover un cambio en la manera de sentir, pensar y comportarse (Pretender estimular la aparición de comportamientos funcionales positivos y mejorar las relaciones inter e intrapersonales)
4. **Redireccionales:** Diseñadas para promover un cambio en la manera de sentir, pensar, comportarse y resistirse (A partir de intentar disminuir el comportamiento disfuncional, generar mayor conciencia respecto de los mecanismos defensivos inconscientes, etc.)

5. Comportamiento y motivación personal en programas outdoors de AV

Las mejores experiencias vivenciales son aquellas que logran desarrollarse dentro de un estado conocido como "Estado de flujo". Para entender su significado presentamos el siguiente gráfico:



Riesgo > Posibilidad de perder algo valioso



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1



Un remero experto navegando en aguas calmas tendrá una gran habilidad para actuar pero pocas oportunidades para aplicarlas (baja percepción del riesgo) y terminará aburriéndose.



Un remero novato en aguas blancas tendrá pocas habilidades para actuar y una exigencia elevada del contexto, lo que elevará significativamente sus ansiedades.

Una persona en estado de flujo pierde noción del tiempo y del espacio. "Se hace presente" y el pasado y futuro se desvanecen en una sensación que integra el disfrute, el esfuerzo y el equilibrio dinámico. Las diferentes actividades que promovemos en la naturaleza permiten llevar la experiencia hacia esas regiones.

Siete claves para promover el estado de flujo y la motivación en AV

1. Política de riesgo por elección y manifiesto de derechos personales
2. Hacer explícitas las expectativas y promover la definición de una visión deseada
3. Integrar acción y reflexión equilibradamente
4. Redireccionar interacciones hacia la tarea
5. Generar espacios donde cada individuo pueda ejercer su derecho a tomar decisiones y hacerse responsable por las consecuencias. El integrante participa activamente en el resultado de su experiencia.
6. Equilibrar percepción de riesgo con habilidad para actuar
7. Estimular la motivación y la búsqueda de la superación reforzando feedback positivo sobre logros y potencialidades

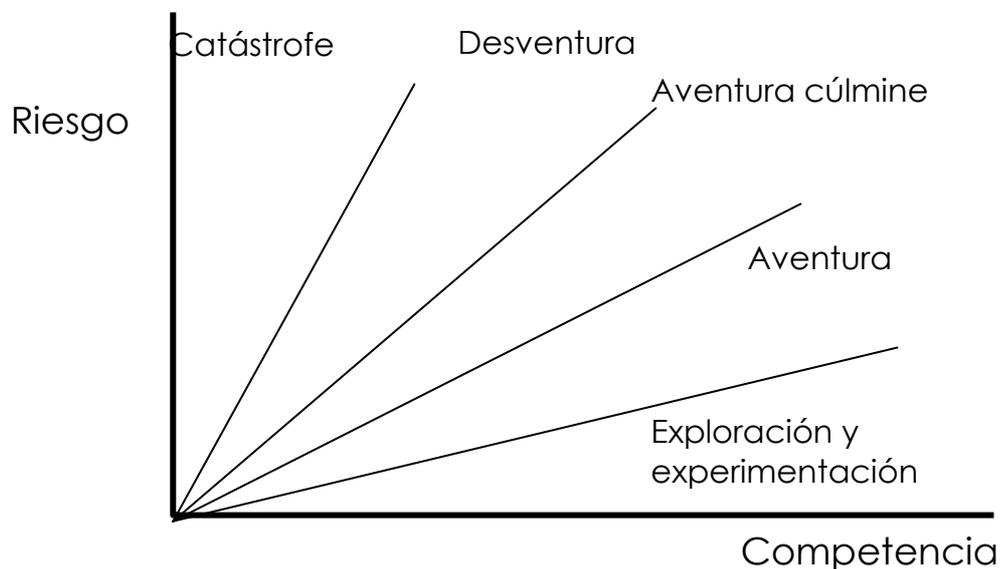
Estado de flujo grupal

Cuando se trabaja con grupos *cada individuo traerá su propia "habilidad para responder"* a cada una de las experiencias que formarán parte del programa. Si bien resulta difícil por momentos promover contextos donde "todos" los integrantes puedan estar en estado de flujo simultáneamente, habrá que ir identificando estrategias para que nadie quede excluido de esta experiencia. Esta tarea requiere el conocer muy bien las implicancias y exigencias de las actividades que se desarrollarán y el ir adaptando estilos de liderazgo, técnicas de intervención e incluso actividades durante la marcha, para promover condiciones que se ajusten al perfil de cada integrante. Por ejemplo puede darse el caso de un integrante que no vea como desafío el ascenso a una montaña, pero quizás sí encuentre como desafío el compartir una carpa con sus compañeros. Las exigencias que lleven al estado de flujo pueden ser de naturaleza física, mental y/o emocional.



Estado de flujo en experiencias de aventura

La aventura en el sentido amplio de la palabra implica ingresar en un territorio desconocido del que no se tienen seguridades absolutas respecto de su resultado final. Ingresar al medio silvestre y además desde una actividad no convencional permite abrir posibilidades para promover estados de flujo, más allá de que se trate de actividades técnicas de aventura. Martin y Priest (1986) han combinado el trabajo descrito en la gráfica anterior con la observación de lo que acontece en escenarios caracterizados por actividades de aventura. En tal sentido arribaron a un modelo o paradigma que permite comprender mejor lo que sucede en una experiencia caracterizada por la aventura definiendo zonas donde esa experiencia se desarrolla:



- ★ **Exploración y experimentación:** En esta zona se cuenta con altas competencias para las exigencias que plantea la actividad. Es una instancia que permite un acondicionamiento o precalentamiento para la actividad que se propone; un espacio de pruebas. Es una instancia necesaria ya que permite construir la confianza tanto individual como grupal, pero debe abandonarse ni bien se produzca lo anterior para evitar caer en el aburrimiento. No hay ningún tipo de temor presente ni registro de que algo pueda resultar peligroso ya que los riesgos son mínimos.
- ★ **Aventura:** En esta zona se cuenta con mayores habilidades que las exigidas por la experiencia pero comienza a percibirse el desafío y con esta percepción, el deseo de ir más allá de la zona de confort. La zona de aventura es una zona donde se cuenta con el control absoluto de lo que allí sucede. Es placentera y hasta divertida. El miedo no se hace presente aún pero puede registrarse cierta anticipación de dicha emoción a partir del incremento de la ansiedad. Un fuerte entusiasmo puede despertarse en esta etapa si se sabe que la experiencia ofrecerá a futuro oportunidades para ir más allá de los límites actuales.



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1

- ★ **Aventura cúlmime (Peak adventure):** En esta zona las habilidades disponibles igualan las exigencias de la actividad. Esta es la zona de estado de flujo por excelencia. La sensación es la de fluir con la experiencia. Los desafíos son estimulantes y la confirmación de las propias capacidades al sortear los obstáculos que se presentan refuerzan un estado que alimenta la auto-estima y la búsqueda de la superación. El miedo está presente ya que se tiene registro de que se camina al filo de la navaja, pero el estrés generado por esta región es vigorizante y estimulante. La autoestima se refuerza al igual que la confianza en la propia potencia. Por todo lo anterior **esta es la zona a la que se debería llevar al grupo y los integrantes para comprometerlos y motivarlos en el aprendizaje.**

- ★ **Desventura:** En esta zona las habilidades disponibles no alcanzan para sortear con efectividad todos los desafíos y exigencias que plantea la actividad. Esta es la zona donde los errores hacen su aparición protagónica. El miedo se intensifica con cada equivocación y la confianza en uno mismo puede comenzar a disminuir si se permanece demasiado tiempo en este lugar. El estrés se transforma en distrés y nuevas emociones pueden hacer su aparición como la vergüenza, la culpa o la bronca. Si se profundiza en este estado el miedo puede originar el estado de pánico que termina anulando todas las capacidades de respuesta. La desventura es necesaria ya que abre la posibilidad de aprender del error y debe promoverse a conciencia en distintos momentos de la experiencia.

- ★ **Catástrofe:** En esta zona el costo del aprendizaje se vuelve altísimo. Las consecuencias de ingresar a este territorio son totalmente imprevisibles y muchas veces irreversibles. Por motivos éticos esta zona constituye una zona absolutamente prohibida para una experiencia vivencial.

IMPORTANTE: La posición de un integrante dentro de las diferentes zonas no está determinada por la experiencia en sí, ni por el integrante mismo, sino por la interacción entre ambos. Resulta de utilidad ir haciendo una lectura respecto de los estados anímicos individuales y grupales a medida que se desarrolla la experiencia. La expresión emocional puede dar una idea de cómo se está viviendo la misma y desde allí hacer intervenciones más operativas para promover estados de flujo.

Existe un elemento clave en el desarrollo de una experiencia vivencial para que alcance la zona de "aventura cúlmime" y que es la percepción por parte del integrante respecto de sus capacidades y de los riesgos a los que se somete.

En función a estas variables podríamos identificar al menos tres tipos de individuos:

1. Astutos: Son concientes de sus verdaderas capacidades y perciben correctamente los riesgos, por lo que poseen altas probabilidades de vivir una "experiencia cúlmime".

2. Tímidos: Presentan una distorsión tanto en la percepción del riesgo como en relación a sus capacidades. La experiencia es vista con lentes que amplifican los riesgos y se percibe que las capacidades son muy escasas para el tamaño del



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1

desafío. Por lo general estas personas se mantienen más próximas a las zonas de exploración y experimentación.

3. **Arrogantes:** Al igual que los tímidos presentan una distorsión en ambas variables. La experiencia es vista con lentes que disminuyen los riesgos y se percibe que se cuenta con mayores capacidades a las reales. El resultado es la alta probabilidad de ingresar en zonas de catástrofe.

El objetivo implícito del facilitador será acompañar al tímido y al arrogante en sus procesos hacia la conversión en individuos más astutos... Esta tarea permitirá eventualmente que éstos puedan ampliar sus posibilidades de vivir una experiencia de "aventura cúlmene".



ANEXO I

John Dewey; (Burlington (Vermont), 20 de octubre de 1859 – Nueva York, 1 de junio de 1952)

John Dewey fue un filósofo, psicólogo y pedagogo estadounidense. Nació en el mismo año en el que Darwin publicó *El origen de las especies*, y Marx la *Crítica de la economía política*. En 1882 se trasladó a Baltimore y se matriculó en la Universidad Johns Hopkins. Le influyó especialmente el ambiente hegeliano de la universidad. La huella de Hegel se refleja en tres rasgos que le influyeron poderosamente: el gusto por la esquematización lógica, el interés por las cuestiones sociales y psicológicas, y la atribución de una raíz común a lo objetivo y a lo subjetivo, al hombre y a la naturaleza.

En 1884 obtuvo el doctorado por una tesis sobre Kant. Se casó con una antigua alumna llamada Alice Chipman, la cual contribuyó más que nadie a interesar a Dewey en los temas educativos y, colaboró estrechamente con él.

En 1884 se trasladó a la Universidad de Chicago, allí fraguó su definitivo interés por la educación. Fue elegido como presidente de la American Psychological Association en 1899. Fundó la "Nueva Escuela de Estudios Sociales". En su artículo "El concepto del arco reflejo en psicología", critica la teoría tradicional de estímulo-respuesta argumentando la existencia de la circularidad entre estos fenómenos en contraposición al concepto lineal que se le daba en la época. En el año 1904 dimitió como director de la escuela y renunció a su puesto como profesor. Su último destino como docente sería la Universidad de Columbia.

Con 87 años se casó por segunda vez y adoptó a dos niños.

El padre de la [psicología progresista](#) murió el 1 de junio de 1952 con 92 años de edad.



Fue un hombre de acción, que aspiraba a la unificación de pensamiento y acción, de teoría y práctica. Defendió la igualdad de la mujer, incluyendo el derecho al voto. Fue cofundador, en 1929, de la Liga para una acción política independiente, fomentó el sindicalismo docente, alentó la ayuda a los intelectuales exiliados de los regímenes totalitarios. Dewey tuvo una gran influencia en el desarrollo del progresismo pedagógico, desempeñando un papel protagonista que abarca desde finales del XIX hasta la Primera Guerra Mundial. Fue el pedagogo más

original, renombrado e influyente de los Estados Unidos y uno de los educadores más perspicaces y geniales de la época contemporánea, influyendo en el curso de tres generaciones.

Propuestas teóricas de John Dewey



Desde el punto de vista epistemológico, Dewey considera que los conceptos en los que se formularon las creencias son construcciones humanas provisionales. Dewey critica el enfoque clásico sobre el conocimiento.

El concepto principal relacionado con la teoría del conocimiento es "experiencia".

Dewey mantiene una concepción enteramente dinámica de la persona. Lo que él propone es la reconstrucción de las prácticas morales y sociales, y también de las creencias.

Mantiene una posición crítica respecto a la sociedad industrial, y una distancia enorme respecto del marxismo. La educación progresiva debemos contraponerla a la concepción educativa tradicional. Dewey rechaza un conjunto de doctrinas pedagógicas de variado signo:

- la educación como preparación.
- la educación como desenvolvimiento.
- la educación como adiestramiento de la facultad.
- la educación como formación.

La escuela, para Dewey, se concibe como reestructura del orden social, el educador es un guía y orientador de los alumnos.

De todo esto surge el famoso [Método del problema](#).

Aportaciones metodológicas de John Dewey

Pretendía formular sobre bases nuevas una propuesta pedagógica en oposición a la escuela tradicional y antigua. Pensaba que la nueva educación tenía que superar a la tradición no sólo en los fundamentos del discurso, sino también en la propia práctica. Sin embargo, **no existe un método Dewey para ser aplicado. Cuando él habla del método, lo hace a nivel abstracto**, él piensa que no existen métodos "cerrados y envasados". Dewey estima que la praxis educativa implica un manejo inteligente de los asuntos, y esto supone una apertura a la deliberación del educador en relación con su concreta situación educativa y con las consecuencias que se pueden derivar de los diferentes cursos de acción.

Dewey distingue entre un método general y otro individual. El primero supone una acción inteligente dirigida por fines, en cambio, el método individual se refiere a la actuación singular de educador y educando.

La propuesta metodológica de Dewey consta de 5 fases:

1. Consideración de alguna experiencia actual y real del niño.



Programa capacitación en Aprendizaje Vivencial Apunte N° 1

2. Identificación de algún problema o dificultad suscitados a partir de esa experiencia.
3. Inspección de datos disponibles, así como búsqueda de soluciones viables.
4. Formulación de la hipótesis de solución.
5. Comprobación de la hipótesis por la acción.

Dewey mostró un excelente sentido práctico para planificar y desarrollar un currículum integrado de las ocupaciones (actividades funciones ligadas al medio del niño), incluyendo previsiones de desarrollo del programa en ciclos temporales cortos.

"Una inspección cuidadosa de los métodos que han sido permanentemente exitosos en la educación formal revelará que su eficiencia depende del hecho que ellos vuelven a la situación que causa la reflexión fuera del colegio en la vida ordinaria. Le dan a los alumnos algo que hacer, no algo que aprender; y si el hacer es de tal naturaleza que demanda el pensar o la toma de conciencia de las conexiones; el aprendizaje es un resultado natural."