

ESCLTISMO Y EDUCACIÓN

NICOLÁS QUEZADA CONCHA – I.M.S.

Principios Generales en la Educación – Formación de adultos.

En este documento definiremos algunos conceptos básicos del Movimiento Scout y su Método Educativo, diferenciando las dinámicas de enseñanza – aprendizaje para niños cómo también para los adultos.

Método Scout

Cuando Baden Powell define el Método Scout, lo hace de la siguiente forma:

- *“Nuestro Método de adiestramiento consiste en **educar de adentro para fuera**, en vez de instruir de afuera para adentro”.*

Baden Powell
Manual de Lobatos – Ideario

Está claro entonces que se refiere a ello como un **Método Educativo**, como una forma de hacer las cosas **desde el prisma de la educación** y no desde la Instrucción impositiva de normas y contenidos.

Educación, lo repetimos una vez más, es un término que procede del latín “**Ex – Ducare**”, es decir, “**Sacar hacia fuera**”, o sea lograr un **cambio real** tras la **instrospección** acerca de un principio o valor y una vez **internalizado este**, lograr a través de **la personalidad** la proyección social de tal principio o valor en el medio social o comunidad que rodea a la persona.

Por tanto , se trata de un método de **Pedagogía**, es decir, un método de enseñanza – aprendizaje **dirigido a niños**.

El Método Scout de pedagogía tiene entre otras las siguientes características

Es:

- **ACTIVO.**
El niño aprende a **través de la acción**, no solo de la mera teoría.
- **INTEGRAL**
No educa **solo una parte** de la individualidad del niño, **lo concibe como un todo** holístico, cómo **una persona integral**, logrando educar **distintos aspectos** que se traducen en personas, físicamente fuertes, mentalmente despiertas, moralmente rectas, emocionalmente equilibradas y espiritualmente tolerantes.
- **EDUCATIVO**
Porque logra la **internalización de conceptos** útiles para la vida, los cuales **son libremente aceptados** y no impuestos, luego de lo cual el individuo es capaz de sacar fuera a través de su personalidad, proyectando esos principios y valores en el medio que le rodea, siendo personal y socialmente útiles a través de su vida.
- **CONNATURAL**
Se adapta a las distintas **etapas evolutivas naturales del individuo**, desde su niñez hasta su juventud, con programas **claramente diferenciados** en cada etapa de desarrollo.
- **PROGRESIVO**
A través de sus Planes de Adelanto o Etapas de Progresión, el niño o joven se transforma en el artífice y protagonista **de su propia educación**, cultivándose así la idea de “mejoramiento continuo”, es decir, siempre habrá una nueva meta u objetivo que alcanzar **progresivamente**, individualmente.

Resumiendo, podemos decir que entendemos por **PEDAGOGÍA SCOUT** los procesos de enseñanza – aprendizaje (con sus diversas técnicas) **dirigidos a niños**, entiéndase haditas, lobatos, scouts y guías.

Pero, cuando la educación se dirige a quienes son **adultos o jóvenes adultos** como los **Rovers** y las **Rangers**, los Dirigentes en sus procesos formativos, ya no hablamos de pedagogía, sino de **ANDRAGOGÍA**, es decir la educación – formación de **ADULTOS**.

El primer autor que introdujo un término específico para denominar la educación de adultos fue Malcom Knowles, un educador norteamericano que desarrolló su teoría a mediados del siglo XX y que propuso la palabra **andragogía**.

Investigando durante décadas tanto en Europa como en Estados Unidos, se dio cuenta de que se estaban utilizando con el adulto métodos propios de la educación de los niños (pedagogía), lo que explicaba, en parte, las altas tasas de abandono.

Principios Generales

Analizando cientos de programas dirigidos a adultos constató algunos principios generales que marcaban la diferencia entre el éxito o el fracaso.

Estos principios (*relevancia, respeto, aplicación inmediata y porcentaje de retención*) están estrechamente relacionados a la **diferente etapa del ciclo vital** en la que se encuentra un adulto en comparación con el niño.

Desde entonces, la educación de los niños también se ha ido modificando; sin embargo, es interesante **conocer las diferencias** por contraste que observó este autor en aquellos años.

Cuatro principios marcan las principales diferencias entre andragogía y pedagogía:

a. Relevancia

El adulto tiene tareas de vida o profesionales **muy concretas** que cumplir y, en general, no aprende, como el niño, “porque algún día le va a servir”.

Un niño o un joven pueden estudiar para entrenar las capacidades cognitivas, para una preparación profesional futura o para pruebas obligadas dentro de su desarrollo.

El adulto, en cambio, **aprende para el hoy**.

Asiste a cursos, porque tiene necesidades concretas relacionadas a su calidad de vida y a sus tareas.

Por ejemplo, capacitarse para dirigir cada vez mejor su Grupo Scout, organizar una microempresa, para cuidar a sus padres que sufren Alzheimer, para ampliar su mundo de intereses, porque llegó el momento de la jubilación, para continuar estudios postergados que le permitirán acceder a mejores trabajos, entre otros.

Si los contenidos del curso o taller **no son relevantes en estos términos**, si **no le ayudan** para su objetivo, lo más probable **es que lo abandone**, debido a las otras múltiples presiones de la vida cotidiana.

Aunque, hoy en día, ya se ha empezado a usar el término **geragogía** (proceso de enseñanza aprendizaje con adultos mayores), se expondrá lo relativo a la andragogía, debido a que está más desarrollada y a que sus principios **son aplicables tanto a adultos medios como a adultos mayores**.

Este principio se relaciona con los llamados temas **generativos**, que son aquellos temas o intereses que **“generan energía”**, por lo tanto, son capaces de movilizar a la persona para el esfuerzo que significa aprender.

Veremos, más adelante, que una etapa importante al preparar una sesión educativa es investigar los temas generativos de los participantes.

b. Respeto

Evidentemente, este principio es igualmente importante en la pedagogía, pero M. Knowles se refería a la **falta de respeto** que implica **tratar a un adulto como niño**.

El adulto tiene una **experiencia de vida**, un conocimiento o **percepción previa de los temas**, que debe considerarse como material de trabajo. La experiencia previa no se utiliza como anécdotas para comenzar una clase o un ejercicio, sino como el **punto de partida** para el diálogo.

El adulto entra en el diálogo desde lo que ya sabe. El considerar este conocimiento previo como válido para el diálogo es esencial para que el participante **se sienta tratado como persona**, con historia y valores **propios**.

Dos cosas nos hacen sentir adultos: el **tener una postura** frente a las cosas y el **tomar decisiones** (asumiendo las consecuencias).

Todo lo que pueda hacer el facilitador para lograr que el participante pueda *participar, discutir, escuchar o manifestar su postura*, va en la línea del **respeto**.

Se suelen presentar en las clases o talleres temas avalados por otros autores o investigadores como si fueran una verdad acabada o reconocida científicamente, frente a la cual no queda más que tomar apuntes y repetir para obtener una buena nota.

La práctica de la andragogía implica **invitar a contrastar el conocimiento de “los expertos”**, con el conocimiento de los **participantes, en diálogo**.

El respeto tiene muchas otras dimensiones, como la preparación de un **ambiente cálido y acogedor** que invite a las personas a participar y a expresarse.

Implica **la acogida**, el contacto previo con el curso (o con una parte de él) para conocer sus expectativas y experiencia previa del tema, la **preparación de materiales atractivos**, adecuados a su edad, características y experiencia. De alguna forma, todo esto le transmite al participante el mensaje: **“Esto ha sido preparado para usted”**.

La **relación personal del facilitador con los participantes** es otro factor clave.

El respeto a las diferencias y el esfuerzo especial que se debe hacer con aquellos con los cuales el facilitador siente una mayor distancia.

En la andragogía, el facilitador **tiene una posición muy diferente** a la que tiene en el modelo pedagógico.

En este último, se partía del supuesto que el niño era una mente vacía que había que llenar.

A eso se le llamaba, irónicamente, educación **“por cuchara”** o **“educación bancaria”**, como si se fuera llenando algo o depositando conocimientos en una cuenta. (o sea, exactamente lo opuesto a la **pedagogía ACTIVA** propia del **Movimiento Scout**).

En el modelo **andragógico** la relación es mucho **más horizontal**.

El facilitador **delega en los participantes** gran parte de sus tareas, para que el protagonismo real no sea el suyo (“el experto que muestra lo que sabe ante el grupo”), sino el de ellos.

En este modelo, a través de los ejercicios presentados, los participantes **se enseñan entre ellos**, se evalúan e influyen en la dirección del taller y **el facilitador es el guía**.

La **gran tarea del facilitador** es previa al curso y está en el **diseño** (que veremos más adelante). Durante el desarrollo del taller o curso, su rol es facilitar el diálogo y manejar el equilibrio entre el avance de los objetivos y la mantención del clima.

En muchos momentos, su rol es **escuchar**, esperar el desarrollo del trabajo y **estar a disposición de los participantes**, como un recurso más dentro del grupo.

El considerar que existen **diferentes ritmos de aprendizaje** y **distintos tipos de mentes** implica también un esfuerzo extra en la preparación: un mismo contenido debe ser presentado de diversas formas (gráficas, a través de casos, teóricamente).

Algunos participantes necesitan tener una percepción inicial de conjunto al inicio, otros requieren ir paso a paso.

Habrá que atender a ambos. Finalmente, el respeto se probará, si el programa presentado **responde a las necesidades de los participantes** y por la cantidad y calidad del diálogo establecido.

c. Aplicación inmediata

Dicho en forma un poco extrema, **el adulto quiere aplicar en la tarde lo que aprendió por la mañana**.

La aplicación inmediata tiene dos vertientes.

Por una parte, **aumenta la motivación** al darse cuenta de que **“puede hacerlo”** y, por otra, tiene relación con la **memoria y la retención** de lo aprendido.

Si se le da la posibilidad de **aplicar de inmediato** el material nuevo presentado, el participante tendrá **mayores probabilidades** de fijar en su memoria de forma integrada (en el sistema cognitivo/afectivo/psicomotor) los nuevos contenidos.

Esto los participantes lo saben y lo expresan en sus repetidos comentarios en las evaluaciones de los cursos **“Faltó más práctica”**.

d. Porcentaje de retención

Está comprobado que el participante aprende en la medida en que utiliza una mayor cantidad de sentidos en la percepción.

Si sólo se **“escucha”** una conferencia, se retiene aproximadamente un **20%**.

Si además se apoya con **material audiovisual** que presenta imágenes claras, esto **sube a un 40%**.

Si el participante tiene la posibilidad de **practicar los nuevos contenidos**, el aprendizaje aumenta al **80%**.

La experiencia nos señala que **el enseñar a otros** es lo que, finalmente, nos hace tener un mayor dominio del tema (**100%**).

KURT LEWIN: EL ROL DE LOS GRUPOS

Este psicólogo y educador norteamericano, famoso por numerosos trabajos y aportes, es especialmente conocido por el énfasis que puso en la **importancia de los grupos** en el aprendizaje de los **adultos**.

A continuación, presentamos sus planteamientos.

a.

El aprendizaje **es mucho más efectivo**, cuando es un proceso **activo** que cuando se trata de un proceso pasivo.

Cuando un participante puede tomar un concepto o práctica y comprobar si le funciona haciendo algo con él, comprenderá mucho mejor, **lo integrará mucho más efectivamente** con otros conocimientos adquiridos anteriormente y lo **retendrá mejor**.

b.

La aceptación de nuevas creencias, actitudes o patrones de comportamiento no se logra por sectores, sino que todo nuestro sistema cognitivo, afectivo y conductual tiene que cambiar.

Los tres elementos **están interconectados**; cambian juntos y no como elementos separados.

Como cualquier otro sistema el cognitivo/afectivo/conductual demanda coherencia, consistencia, orden y simplicidad.

No es efectivo tratar de cambiar sólo una parte del sistema. La necesidad de consistencia hace que nos resistamos a lo nuevo cuando es presentado como fragmentos separados.

Sólo cuando todo el sistema cambia el nuevo contenido puede ser **aprendido plenamente e integrado**.

c.

Se requiere **mucho más que la sola información** para lograr un cambio en las creencias, actitudes y conductas.

El informar a la gente sobre lo aconsejable que puede ser un cambio de hábito no se traduce siempre en un cambio de conducta.

Dar argumentos racionales para el cambio **no es suficiente** para **motivar a la gente a cambiar**.

El leer libros o escuchar una clase **no se traduce en dominio del tema** o retención del contenido, no promueve necesariamente un cambio de actitudes ni una adquisición de habilidades de tipo social.

La sola información genera interés en aprender más sobre los nuevos contenidos.

d.

Para lograr un cambio en las creencias, actitudes y comportamientos, es necesario primero **un cambio en la percepción de uno mismo y de nuestro ambiente** social.

Los participantes deben sentir que **son capaces** de realizar el cambio deseado y antes de intentarlo deben ver la nueva conducta como apropiada.

Lewin creía que las creencias, actitudes y hábitos dependían todos de la PERCEPCION.

La percepción que tiene el hombre de sí mismo y de su situación afecta el cómo se comporta, en qué cree y qué siente.

e.

Mientras más **cálido, estimulante y acogedor** sea un ambiente, más libres se sienten las personas para experimentar nuevos comportamientos, creencias y actitudes.

En la medida que disminuye la necesidad de justificarnos a nosotros mismos y protegernos de un posible rechazo, **se hace más fácil** experimentar nuevas formas de comportamiento, valores o pensamientos.

f.

Para que un cambio de hábitos, creencias o actitudes sea permanente, tanto la persona como su ambiente social tienen que cambiar.

Para que una persona pueda mantener un cambio de hábitos, creencias o actitudes, deben cambiar las definiciones que el propio individuo tiene de sus roles, las expectativas que tienen sobre él/ella sus colegas o amigos y los valores, en general, de su ambiente social y laboral.

El entrenamiento en grupo es más efectivo que el entrenamiento individual, precisamente, porque ayuda a cambiar al individuo y a su ambiente social al mismo tiempo.

Es mucho más fácil cambiar los hábitos, creencias y actitudes de las personas **cuando éstas pasan a formar parte de un nuevo grupo.**

La discusión y los acuerdos que se toman en grupo **ayudan al compromiso personal** y animan al cambio de una forma que no es posible con el trabajo individual.

Aplicación práctica en la Metodología Scout.

Cuando aplicamos el Método con **niños y niñas**, efectivamente desarrollamos un proceso de enseñanza aprendizaje que conocemos cómo **Pedagogía Scout-Guía.**

Sin embargo, cuando nos disponemos a formar o educar o capacitar a quienes **son adultos**, debemos reconocer y **aplicar la Andragogía** y sus características antes mencionadas, logrando así un mejor coaching o adiestramiento dirigido a quienes **deben efectivamente** aplicar y desarrollar la Pedagogía Scout, nos referimos a **los Dirigentes y Guiadoras.**

Bibliografía consultada:

Ideario de Baden Powell

Editorial Scout Interamericana

Principios Generales de la
Educación de Adultos

Revista Chilena de Medicina Familiar

Educación y Escultismo

Piero Bertolini

Escultismo, Ruta de Libertad

M.D. Forestier

Reflexions sur l'entraînement
Mental

Peuple et Cultura, Paris.

Modelo de Enseñanza – Aprendizaje
para Adultos en la Era del Conocimiento

Ana Elena Schalk

Coaching

John Withemore