

Cómo facilitar con metodologías activas procesos de aprendizaje y negociación virtual

Experiencia en plataforma de colaboración visual entre 11 países en América Latina

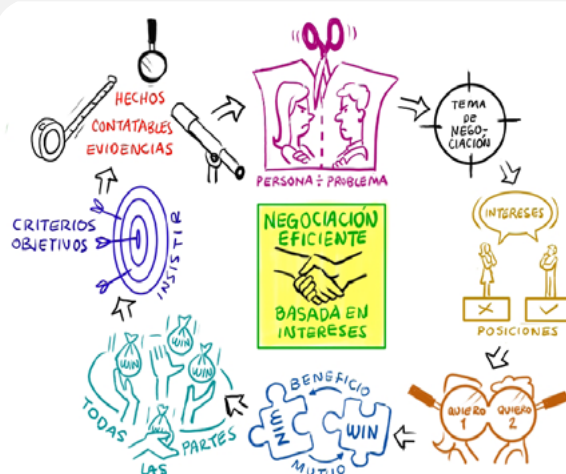
Martin Carnap y Olga Marta Sánchez, Metaaccion en Costa Rica ● ● El sector Producción Resiliente de Alimentos (PRA) del Programa Euroclima+ se implementa entre la GIZ y Expertise France, a través de once proyectos asentados en Argentina, Colombia, Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y Uruguay, involucrando como actores al sector público, privado y de sociedad civil a nivel local y nacional. Frente a la nueva normalidad, los proyectos han tenido que adaptar sus estrategias de asistencia técnica a un contexto de distanciamiento social.

Ante las restricciones por Covid-19, Expertise France tomó la iniciativa de invitar 32 personas integrantes de los equipos de las organizaciones de cooperación para el desarrollo rural que ejecutan proyectos de Euroclima+ en América Latina en el sector de la agricultura y la ganadería y funcionarios de instituciones nacionales sectoriales como los ministerios de agricultura, ganadería, desarrollo rural, etc. Todas estas personas se enfrentan ahora a la difícil tarea de dirigir equipos de trabajo remoto, motivar a los grupos, dirigir reuniones virtuales eficaces en diversos contextos y coordinar decisiones para la acción colectiva entre diferentes culturas y contextos a nivel de grupos profesionales y de organización. Metaaccion, como especialista en métodos y técnicas de aprendizaje activo y colaboración en ámbitos de desarrollo, fue encargado de proveer a los participantes una

experiencia pedagógica colaborativa para diseñar, implementar, documentar y evaluar procesos de aprendizaje activo y de negociación a través de la virtualidad. El seminario “Métodos y herramientas de facilitación de eventos y procesos virtuales” se desarrolló de forma modular, virtual y sincrónico

en las plataformas Moodle, MS Teams y Miro de manera innovadora y fascinante por la interacción entre todas las personas involucradas con el equipo de facilitación andragógica virtual, diseño gráfico y especialistas de desarrollo. El resultado exitoso de este curso intensivo de 36 horas en 7 días ha sido formalizado y documentado tanto en el manual como en

los materiales de los participantes. Este artículo informa sobre el procedimiento del curso y sus logros obtenidos.



La negociación según el Modelo Harvard

3 EQUIPOS DE TRABAJO.

APRENDIZAJE ACTIVO VIRTUAL EN EL PASADO...



PLENARIA
REALIMENTACIÓN...

Cómo me siento? Mensaje a facilitadores...

Me quedó 1 duda o pregunta?

El evento inicio con una sesión de conexión a las tres plataformas, una primera construcción temática individual y luego un primer intercambio grupal con los primeros pasos en el nuevo entorno.

La propia definición de la temática así como la invitación a indagar historias personales de digitalización crearon humor y enlaces interesantes.

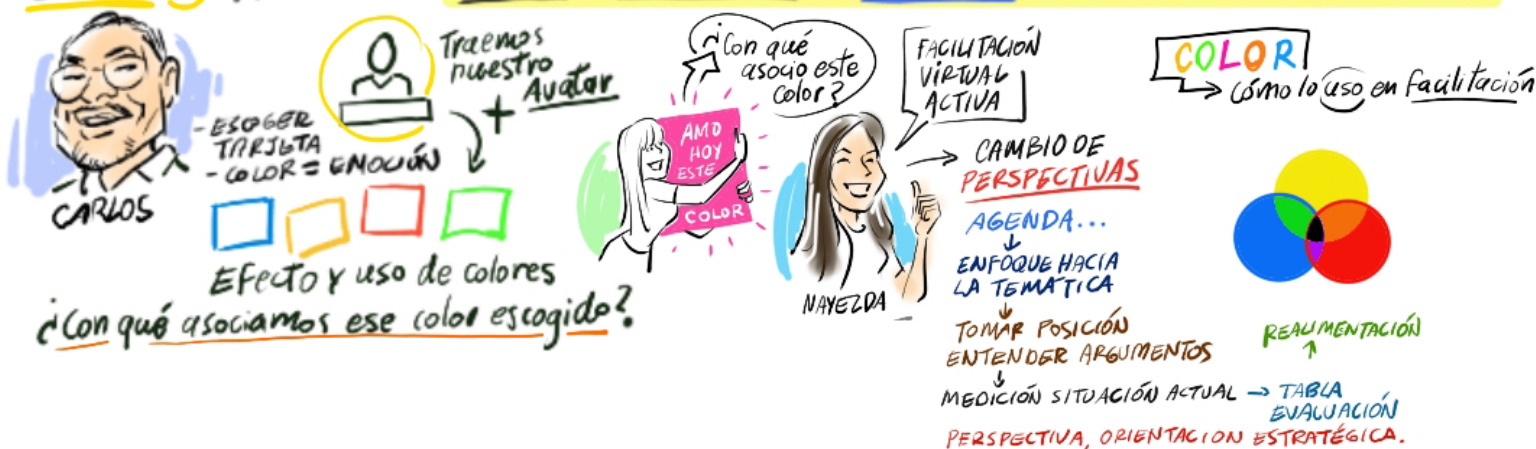
La interacción dialógica dio mayor rendimiento que las metodologías pasivas tradicionales. En un primer ejercicio, asociaron su color preferido con efectos típicos humanos y como hacer uso de los diferentes colores en la facilitación de procesos en mapas mentales, un tráiler temático y una lluvia de idea tridimensional sobre los criterios de calidad de la facilitación virtual desde diferentes perspectivas. El uso de metáforas graficas incrementaba la imaginación y las herramientas de votaciones aceleraron el proceso de tomar decisiones.

A diferencia de la capacitación tradicional, que no permite a las personas involucradas desarrollar habilidades sociales ni poner en práctica lo aprendido, se ha presentado una alternativa basada en el aprendizaje colaborativo y organizativo para orientar, concluir y coordinar las tareas de acción colectiva y participativa en el curso y después del mismo.

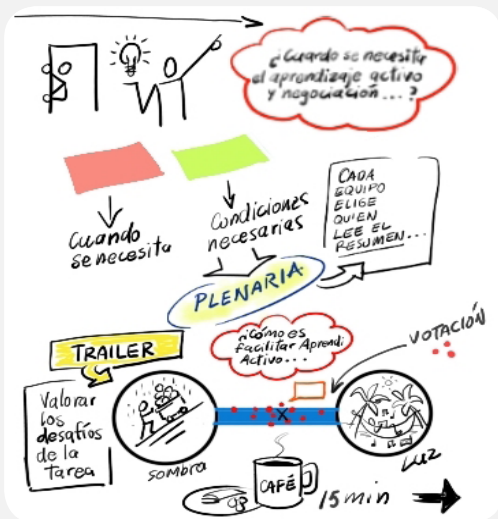
Por lo tanto, se requieren métodos e instrumentos de aprendizaje activo para lograr un trabajo de grupo interactivo que permita a los participantes desarrollar su creatividad, personalidad y opiniones a partir de inteligencias múltiples (Gardner 2018¹). Al mismo tiempo, es importante asegurar que ese aprendizaje se aplique más adelante en el contexto laboral de cada participante.

SESIÓN 2 17/11/2020.

MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE FACILITACIÓN DE EVENTOS Y PROCESOS VIRTUALES.



¹Gardner, H. (2018). "Inteligencias Múltiples" no son igual a "Estilos de Aprendizaje". MetaaccionMagazine (8), 3-5 >>



Ejercicios prácticos con metodologías activas de eventos virtuales presentan oportunidades de “aprender haciendo” que se consolidan con reflexiones sobre diferentes teorías de aprendizaje, como por ejemplo, las teorías del funcionamiento diferencial de los dos hemisferios del cerebro, las inteligencias múltiples, los roles de la facilitación, el pensamiento estratégico y la significación del diseño previo del proceso de aprendizaje. El módulo 1 cierra con la evaluación sobre el avance y limitaciones experimentadas para concluir con sugerencias sobre próximos pasos de mejora. La realimentación permite tomar perspectiva hacia el futuro: ¿Que me llevo?, ¿cuáles son mis sueños y que quiero experimentar?.

Módulo 2: | Diseño, implementación y documentación de una formación virtual

El concepto tradicional de transmisión de conocimientos está siendo sustituido por procesos cognitivos basados en el aprendizaje activo de las personas ([Huber 2016²](#)). La apropiación interna por parte del individuo y la experimentación en la resolución de problemas, son las que generan cambios sostenibles en la eficacia personal y en la maduración de las competencias. ([Wiemann and Gilbert 2018³](#))

Este cambio de paradigma en la formación profesional se ha titulado “El cambio de la orientación “input” hacia el “outcome” para el desarrollo de competencias ([Arnold 2016⁴](#)).

Un sondeo entre 8 áreas claves del instrumento adaptado desde [Carnap y Huber 1997⁵](#) dio entre el grupo de participantes prioridad a 3 áreas claves: (1) Procesos laborales y de aprendizaje. Este orienta al diseño de aprendizaje (a) para la adecuación de metodologías e instrumentos para la generación de capacidades (facilitador-beneficiario) en (b) el sentido de entender las condiciones locales y crear procesos bimodales en alianza con sus actores.



Plantilla gráfica: Procesos laborales y de aprendizaje

²Huber, G. L. (2016). El desarrollo de las competencias pedagógicas del profesorado universitario. MetaaccionMagazine (7), 3-4 >>

³Wiemann, C. y Gilbert, S. (2018). Enseñando ciencias científicamente. MetaaccionMagazine (8), 6-9, 19-22. >>

⁴Arnold, R. (2016) Didáctica de facilitación- El cambio de la orientación “input” hacia el “outcome” para el desarrollo de competencias. MetaaccionMagazine (7), 9-12. >>

⁵Carnap, M. y Huber, G. L. (2017): La cultura de aprendizaje- Levantamiento sobre áreas claves y prioridades de innovación Ciclo de entrevistas sobre aprendizaje y diálogo. Metaaccion >>



Plantilla gráfica: Evaluación de desempeño y procesos

El segundo (2) Evaluación de desempeño y procesos requiere que se desarrollen herramientas claras y flexibles para los procesos de evaluación virtual. Participantes de este grupo apuntaron (a) una estructura y cronograma que incluya “buffers” de tiempo y ajuste, (b) incluir humorímetros periódicos con realimentación y (c) claridad en el proceso operativo de la evaluación.

Al iniciar la reflexión sobre el propio desempeño y al negociar cooperativamente las normas de evaluación se fomenta la autogestión y apropiación de proyectos por los públicos metas.

Incrementar el (3) Rol del conocimiento adquirido requiere una estrategia de desarrollo de capacidades y transformación del conocimiento con base en aprendizaje activo virtual. Según el grupo de participantes significa (a) tener condiciones básicas (conectividad, dispositivos), necesarios para el desarrollo de capacidades a nivel virtual y (b) definir metas claras de la estrategia de desarrollo de capacidades, actores, actividades y recursos.

Como lo muestra la plantilla gráfica el resultado podrá ser más útil para aprendices, más allá del proceso de aprendizaje. El aprendizaje activo requiere que la materia tiene gran importancia para el individuo. No se enseña la materia, se facilita el acceso, el pensamiento y la interacción.



Plantilla gráfica: El rol del conocimiento adquirido

Módulo 3: | Diseño, implementación y documentación de un proceso de negociación virtual

La perspectiva de la metodología experimentada intensificó el intercambio grupal, les propicio experiencias que simulaban la participación de diferentes stakeholder y les animó a buscar puntos de convergencia a partir de los principios de Harvard para la negociación. Instrumentos para propiciar la toma de decisiones colaborativas -como la lluvia de ideas, el camarero mudo, la evaluación de prioridades y la generación de un plan de acción- apuntalaron el propósito de generar intercambio de

ideas y perspectivas entre actores diferentes en un contexto de respeto y empatía.

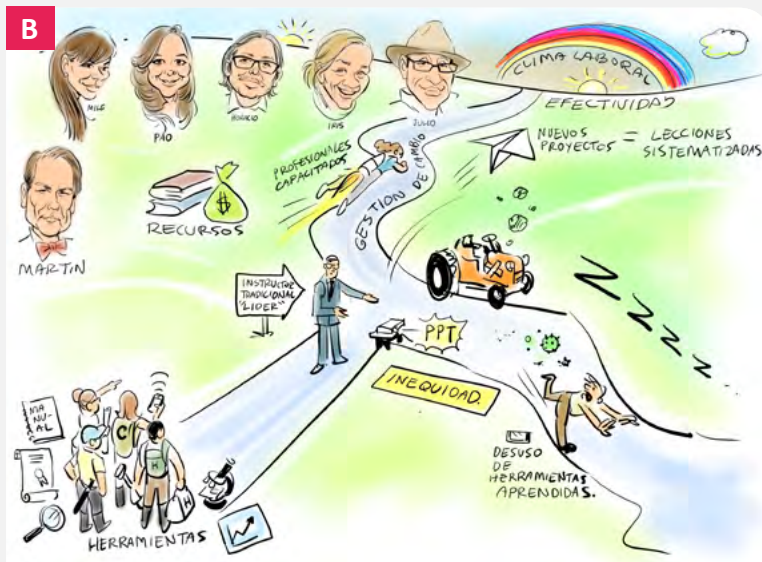
Así, organizados en cuatro grupos, decidieron centrar sus diseños e implementación metodológica en torno a cuatro temas complejos y sugerentes con su pregunta orientadora e ilustración metafórica del escenario relacionado (al proceso de las fases de facilitación del evento con el público meta).

Así, organizados en cuatro grupos, decidieron centrar sus diseños e implementación metodológica en torno a cuatro temas complejos y sugerentes con

su pregunta orientadora e ilustración metafórica del escenario relacionado (al proceso de las fases de facilitación del evento con el público meta).



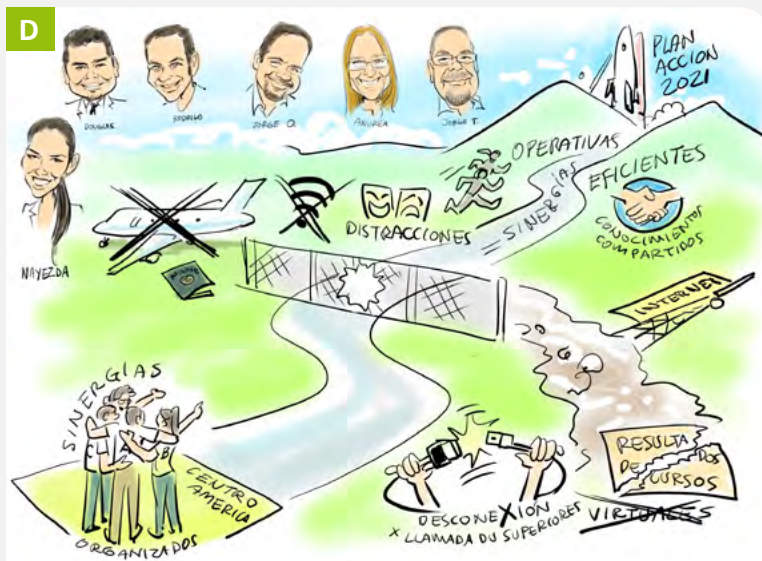
¿Cuáles son las acciones/medidas de adaptación y mitigación que los y las productores deben adoptar para avanzar hacia una ganadería sostenible resiliente al cambio climático?



¿Cómo mejorar el clima laboral y la efectividad del proyecto a través de la sistematización de experiencias y la gestión de cambios?



¿Cómo sensibilizar a autoridades locales sobre el impacto del cambio climático en la producción agropecuaria local?



¿Cómo operativizar las sinergias identificadas entre los proyectos EC+ en Centroamérica?

Síntesis y conclusión

Cada uno de los grupos diseñó un proceso de aprendizaje apropiado a la temática seleccionada, definieron quienes debieran ser los involucrados, la importancia de generar acciones sinérgicas, así como el rol, competencias y aptitudes de las personas facilitadoras. También se prestó atención a la perspectiva múltiple de los actores involucrados, dentro de ellos los cooperantes.

El entorno virtual provisto permitió un trabajo fluido, un aprendizaje intensivo y finalmente un manejo de las herramientas virtuales por parte de los participantes que los habilita para replicar, de manera autónoma, experiencias similares, utilizando la metodología y herramientas experimentadas por ellos mismos.

Los participantes valoraron que la experiencia pedagógica vivida, apoyada metodológicamente en metáforas, didáctica ágil y en la visualización les permitió ampliar conocimientos y herramientas para la facilitación en el marco de su ámbito laboral e incluso en la vida cotidiana. Reafirman varios participantes que consiguieron, conocer y utilizar nuevas herramientas y fortalecer otras habilidades y capacidades para la facilitación y moderación.

Consideraron muy pertinente centrar el aprendizaje activo en la formulación de preguntas generadoras para direccionar a los participantes hacia aquellos aspectos que interesan, así como pedagógicamente innovador y útil el uso de imágenes y colores y su significación como recursos didácticos opinaron que es una buena alternativa diversificar herramientas pedagógicas más allá del texto o una exposición oral, que no tiene tanto potencial de captar la atención.



Arribaron a la conclusión que fortalecieron sus capacidades y herramientas para diseñar, implementar y documentar procesos de aprendizaje y negociación innovadores, animados virtualmente.

La sostenibilidad de este proceso innovador requiere del reconocimiento por parte de las autoridades nacionales del programa (PRS) de la viabilidad y pertinencia de la virtualización del trabajo en aprendizaje activo y en negociación. Es recomendable que de inmediato los participantes involucrados en un proceso de aprender-haciendo, asuman el reto de desarrollar su propio plan de adaptación y aplicación de lo aprendido y vivido. Así mismo, ante el riesgo de las limitaciones de conectividad y manejo de herramientas virtuales en los entornos locales, es conveniente generar alianzas con autoridades nacionales y locales para trabajar conjuntamente en estas condiciones.

Es muy conveniente, luego de esta experiencia, constituir una red de apoyo e intercambio de buenas prácticas entre los participantes del Seminario. También se sugiere convocar a un seminario de seguimiento con el equipo de Metaaccion para la sistematización de las experiencias de aplicación en sus entornos laborales y que proyecte las perspectivas para la articulación entre organizaciones (público, privado, sociedad civil) y competencias de colaboración, así como para detectar nuevas necesidades en su quehacer virtual.

El equipo de Metaaccion acompañó permanentemente el trabajo práctico de los y las participantes y en el trabajo de grupos – que fue muy frecuente–: en todos los casos un miembro del equipo consultor participaba con ellos, facilitando el aprendizaje activo. Metaaccion agradece mucho esta oportunidad de aprendizaje e innovación. El curso queda formalizado, definidos los roles de facilitación, los contenidos y los requerimientos técnicos para la conexión con las plataformas de soporte. También se dispone del manual y materiales para participantes, su documentación, seguimiento para la aplicación y consolidación de los procesos de articulación en y entre unidades involucradas en programas de desarrollo.

San José, Costa Rica 1 de diciembre 2020