



Biblioteca Virtual

DE RECREACIÓN A EDUCACIÓN EXPERIENCIAL: EL "DEBRIEF"

Por: Juan Ricardo Orduz G. *j*

ODEI Consultores

Hace aproximadamente unos siete años, un muchacho inexperto y con muchas inquietudes acerca de las metodologías de educación y formación empresarial, vivió su primera experiencia en educación experiencial ("Outdoor Training" en aquel tiempo) y sintió que le cambió su vida para siempre. Toda esa serie de juegos y dinámicas al aire libre poco usuales, comenzando por el manejo de una brújula, para luego escapar por una fina red de cuerdas y terminar en la orilla de una laguna construyendo una barca para ir en pos de unas pelotas de colores apenas emergiendo a lo lejos, juegos que eran más que un simple ejercicio al aire libre, dejaron a ese muchacho inexperto con serias dudas sobre el cómo cambiar actitudes y comportamientos en las organizaciones y al interior de las personas.

Hoy, ese muchacho inexperto ha incrementado su inquietudes y dudas. Es difícil que se deje a sí mismo de llamar inexperto, sin embargo ha logrado resolver la pregunta fundamental que se hizo ese mismo día, perdido en un bosque con una brújula en su mano: **¿Qué clase de diferencia existe entre la recreación dirigida, el simple deporte al aire libre (montañismo, escalada, etc.) y la educación experiencial?**

Entre las tantas diferencias que puedan darse, la primera y fundamental se llama, usando la terminología de Project Adventure (expertos educadores en el tema), el "Debrief". El uso de esta palabra requiere algunas precisiones: en primer lugar, no la traduzco directamente al español, puesto que en sí misma representa varias cosas: reflexión grupal, deconstrucción de la experiencia, aprendizaje acerca de la reflexión, narración de las experiencias, etc.

En segundo lugar, creo que el "debrief" es un concepto esencial para diferenciar el solo acto del juego y la recreación como un elemento lúdico, de la educación experiencial como un proceso de aprendizaje que parte de lo lúdico en sus múltiples expresiones, para generar una consciencia acerca del mismo juego, amparado en la actividad posterior a la dinámica, que es la reflexión grupal o "debrief".

La educación experiencial en general reconoce que no existe aprendizaje sin dos elementos fundamentales: vivenciar y reflexionar sobre la vivencia. La sola vivencia, por intensa que ella sea, puede dejar tanto al facilitador como al grupo inmerso en el proceso, con las emociones volando en la mente y el cuerpo. La sola reflexión, puede llevar al grupo a una sobredosis de hemisferio izquierdo, donde la construcción intelectual puede ser muy interesante, pero aplicable a la realidad (su realidad).

Muchos expertos en la formación grupal de adultos (Kolb, Piaget) hacen referencia en sus ciclos del aprendizaje, a la perfecta interrelación entre experiencia y reflexión, descubriendo que no existe un modelo único que privilegie la reflexión sobre la vivencia o viceversa. Priest y Gass (1997), en una profunda recuperación del proceso de educación experiencial, reconocen que sus mismos educadores comenzaron a evolucionar en la introducción del debrief para reconstruir las vivencias de los participantes después de una actividad o ejercicio, como veremos más adelante, de un nivel cero en reflexión, hacia todas las posibilidades inimaginables.

El debrief clásico (Schoel, Prouty, Radcliff, 1988) que de manera más común se enseña en

todos los centros de educación experiencial a los facilitadores, se aplica generalmente después de la actividad o simulación experiencial, siguiendo tres pasos:

What?(Qué sucedió?): al terminar la actividad o ejercicio, el facilitador pregunta a nivel individual o, grupal, por hechos o acontecimientos puntuales que describan de la mejor manera posible momentos críticos de la experiencia grupal. Técnicas como la de calificar la experiencia, "tomar fotos", devolver el "video", son las más comunes en esta parte de la reflexión.

So what?(Y eso que sucedió cómo lo relacionamos con...?): el facilitador le dedica un buen tiempo, luego de conocer los momentos más significativos de la experiencia, a la exploración de las emociones, sentimientos, actitudes más profundas, que se vieron reflejadas durante la actividad. Técnicas como el uso de "barajas" emocionales o el compartir experiencias internas más profundas, son las más comunes en este nivel.

And now what?(Y ahora qué sigue?): el facilitador empieza a generar vínculos y relaciones entre la experiencia anterior y la realidad de los participantes, con la finalidad de crear compromisos de cambio y transformación del grupo hacia sí mismo, hacia la organización y el contexto donde se desenvuelven.

El modelo anterior ofrece la tranquilidad de que no deja cabos sueltos en la experiencia, permite elaborar (hasta donde el mismo grupo lo permita) cada uno de los momentos de la actividad, trascendiendo el carácter divertido y lúdico de la educación experiencial, hacia procesos de transformación más complejos, como los requiere cualquier proceso de consultoría organizacional.

Sin embargo, el anterior modelo de debrief, no es el único. Para Priest y Gass existen seis generaciones de debrief, desde la fundación del esquema de educación en aventura o al aire libre, hasta el momento presente:

1. la primera generación, desde el primer Outward Bound, decía que la sola experiencia hablaba por sí sola: *haga y aprenda*.
2. la segunda generación, comenzó a rescatar el carácter oral y narrativo de los grupos, donde el sólo hecho de contarle al grupo mi percepción de lo acontecido, era ya un aprendizaje.: *cuente su historia y aprenda*.
3. la tercera generación es el modelo de tres pasos expuesto anteriormente, basado en la reflexión y profundización: *reflexione y aprenda*.
4. la cuarta generación introdujo a la generación anterior un nuevo término: frontloading. Mi humilde traducción del presente concepto es "Construir reflexión hacia delante". Pido excusas de antemano a los puristas del inglés si no cubro sus expectativas totalmente, Frontloading es hacer la reflexión de la actividad no después sino ANTES de la misma, para construir metas y compromisos hacia delante. *Antes de la experiencia de aprender cuál es mi meta de aprendizaje*

5. la quinta generación se llama: Enmarcar la Experiencia. El facilitador detiene al experiencia e invita la grupo a que reflexione sobre lo que hace y cómo lo está haciendo. *Pare, reflexione y aprenda.*

6. la última y más rara generación se denomina: Indirectly Frontloading. El facilitador puede prescribir paradojas al interior del proceso para desarrollar aprendizaje acerca del mismo, así como puede dejar en manos del grupo (si no le queda otra opción) la responsabilidad acerca del resultado. *Redireccione antes de la reflexión.*

El facilitador de educación experiencial tiene muchas opciones para construir la experiencia y el aprendizaje. Creo que de ese muchacho inexperto de hace siete años hasta ahora, lo único que ha cambiado es esa curiosidad enorme por preguntar al final de cada actividad: ahora pregunto más.

ABA Colombia
Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento
informacion@abacolombia.org.co

Este artículo proviene de: www.abacolombia.org.co
Todos los derechos reservados ©2003