

Por María Luján Morfi

Para quienes abogan por el valor del "aprender haciendo" introducido por el autor norteamericano Roger Schank, la metodología del Story Centered Curriculum (SCC) es la solución de aprendizaje más efectiva.

Antes de sumergirnos en el universo del *Story Centered Curriculum -SCC-* (o "Currícula Basada en Historias", en español), vale la pena conocer la teoría del aprendizaje que la respalda: el **Learning**

**g by Doing**

o "Aprender Haciendo". A diferencia del modelo tradicional de enseñanza que constatamos hoy en el sistema educativo tradicional, donde el profesor es el poseedor del conocimiento y se ocupa de transmitirlo de distintas maneras según su criterio, la teoría del Learning by Doing que postuló

**Roger Schank**

pone el énfasis en la actividad del alumno como modo de acceso al saber.

"*La única manera de saber cómo hacer algo es haciéndolo*", afirma el profesor norteamericano que tras 30 años de experiencia docente comenzó a cuestionar el sistema educativo desde sus bases. Un padre enseña a su hijo a caminar, andar en bicicleta, jugar al fútbol o manejar un auto de una manera práctica; primero mostrándole y luego dejándolo probar por su cuenta, como si fuera un aprendiz de oficio. En este proceso, cometer errores será inevitable (tropezar, caerse, errar, detenerse), pero igualmente deseable. ¿O acaso los errores no son los mejores maestros? Sin embargo, los colegios no siguen este modelo que prueba ser tan eficaz en la vida cotidiana, y en cambio elaboran currículas basadas en materias que explican teóricamente las tareas, pero en general no las ponen en práctica.

"Una buena currícula está basada en una historia en la que los aprendices asumen roles según las tareas que cumplirían en la vida real."

Es esta idea del alumno activo la que recupera el SCC, por lo que una buena currícula está basada en una **historia** en la que los aprendices asumen **roles** asignados según aquellas tareas que se espera cumplirán luego en la vida real. El equipo de trabajo recibe información detallada y realista del problema a resolver, y cuenta con la asistencia de un tutor o especialista para consultar dudas. El proceso de aprendizaje de

**habilidades**

(o

### *skills*

) se desenvuelve a medida que el grupo avanza hacia el objetivo final sorteando los obstáculos. Frente a cada desafío, el alumno está motivado a desarrollar las destrezas necesarias para continuar; hacia el final de la tarea, habrá conseguido internalizarlas contextualmente. El trabajo en equipo, como habilidad en sí misma altamente valorada en el mundo laboral actual, se fortalece dado que cada rol es indispensable para el cumplimiento del objetivo.

Entonces, podemos mencionar como beneficios de esta metodología:

- Un mayor grado de actividad e involucramiento del alumno: no sólo escucha pasivamente sino que hace, pone en práctica.
- Un aprendizaje no basado en la memorización y repetición, sino en el razonamiento y la discusión grupal.
- La ayuda permanente del tutor, a diferencia de la atención difusa de un profesor en una clase con muchos alumnos.
- El trabajo en equipo, como actividad indispensable para resolver la tarea y a la vez como habilidad *per se* a desarrollar.
- La facilidad de asimilar conocimientos e internalizar prácticas durante la resolución de la tarea que luego tendrán su correlato en situaciones reales de la vida.

## El rol del docente en un modelo centrado en el alumno

Ya hemos dicho que el alumno resulta mucho más activo en esta modalidad de aprendizaje que en el caso de la educación centrada en el docente. Entonces, ¿qué sucede con el instructor? De acuerdo con los postulados de Schank, su rol se ve relegado a un nivel reducido pero aún muy importante, lo que inclusive supondría cambiar la forma de denominarlo. En un SCC los instructores son en realidad **mentores**, cuyas funciones son ayudar, apoyar, aconsejar y brindar feedback cuando el alumno lo requiera. Se dedican a motivar y acompañar al aprendiz en su camino hacia la resolución de las tareas asignadas. También intervienen otro tipo de mentores, los expertos en un área temática, cuya función tiene más relación con las dudas puntuales de acuerdo al campo de acción.

Otras implicancias pedagógicas de este modelo de enseñanza provienen de los aportes que

hiciera el profesor de Psicología estadounidense **Jerome Bruner** a la teoría de la educación. Según este autor, el aprendizaje consiste esencialmente en la

### **categorización**

, que implica procesos como selección de información, simplificación, generación de proposiciones, construcción y verificación de hipótesis, y toma de decisiones. Entonces, el aprendiz asume el rol activo de interactuar con la realidad organizando la información en categorías pre-existentes o nuevas. Esto se traduce en un tipo de aprendizaje denominado "por descubrimiento", que si bien pone al alumno en el centro, requiere de la guía de un tutor que lo motive a descubrir relaciones entre conceptos y construir proposiciones por sí mismo. Para ello, es necesario entablar un "diálogo activo" entre instructor y aprendiz, podría decirse que al

### **estilo socrático**

. El mentor también se encarga de asegurarse que la información que recibe el alumno esté en un formato apropiado para su captación, y se enfocará en enseñar primero las estructuras o patrones para luego ir hacia los hechos.

## En el ámbito de trabajo

Si el mejor modo de aprender es experimentando, viviendo, ¿cómo trasladar esta idea a la formación corporativa? Al decir de **Javier Martínez Aldanondo**, especialista en gestión del conocimiento y en e-Learning, quien ha trabajado mucho con el modelo de SCC,

"

*todo programa de formación profesional debe situar a los participantes en un rol que lo enfrente a las situaciones habituales que forman parte de su trabajo diario, donde trate de alcanzar un objetivo que le interese y deba tomar las decisiones adecuadas para resolver los problemas planteados, desarrollando las habilidades necesarias para tener éxito y, ojalá, cometiendo los errores más habituales en esos casos*

."

"En el ámbito laboral, donde es necesario aplicar conocimientos de manera práctica, resolver conflictos y trabajar con los demás compañeros, el SCC tiene un potencial enorme."

Esto significa que, en un ámbito como el laboral donde prevalece la necesidad de aplicar conocimientos de manera práctica, resolviendo conflictos nuevos permanentemente, y trabajando mano a mano con los demás compañeros, el SCC tiene un potencial enorme. Martínez Aldanondo lo confirma: "*La propuesta del SCC es ofrecer al participante la posibilidad de practicar en un entorno libre de riesgos las mismas tareas que va a tener que enfrentar y hacer en su trabajo, con la ventaja de contar con apoyo de recursos, feedback y coaching permanente de expertos*".

Confirmados los beneficios, a la hora de elaborar un SCC es importante tener en cuenta ciertas pautas para realizarlo correctamente. **Ray Bareiss**, Director de Programas Educativos de la Universidad Carnegie Mellon en Silicon Valley, brinda algunos consejos:

- Enumerar metas de aprendizaje en forma de objetivos de desempeño (no "saber X" sino "poder realizar Y").
- Priorizar las metas de aprendizaje (saber algunas pocas cosas en profundidad es mejor que saber muchas cosas superficialmente).
- Construir escenarios de la práctica profesional y distribuir las tareas a realizarse.
- Crear una matriz de descripción de tareas general, y una detallada que incluya pre-requisitos de conocimientos o habilidades, objetivos de aprendizaje, decisiones clave a tomar, recursos disponibles, errores comunes.