

## **“OUTDOOR TRAINING COMO METODOLOGÍA PARA POTENCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES”**

**Mário Alberto Silva Santos.** Universidade da Madeira. mariofortes1@gmail.com

**Maria da Glória Franco.** Universidade da Madeira. gloria@uma.pt

**Natalie de Nobrega Santos.** Universidade da Madeira. natalie\_nobrega\_santos@hotmail.com

**Elisabete Porto Silva.** Universidade da Madeira. elisabete\_portosilva@sapo.pt

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v5.667>

*Fecha de recepción: 24 de Febrero de 2014*

*Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014*

### **ABSTRACT**

Currently the talent is the key word for any type of organization or institution. Supported by a change of mentality, which coincides with the entry of the century, the investigations begin to question the IQ (intelligence quotient) as the predominant factor in achieving social and professional success, going to defend the EQ (emotional quotient). Thus, we advocate processing in children and young people to equip them with differentiating competencies to develop talents.

Outdoor Training, which places individuals in natural settings outside their comfort zone, has proved to be a methodology that enables better and faster learning than the traditional method.

In this workshop we intend to demonstrate how socio-emotional skills can be worked in children and young people using this methodology. It will be developed four outdoor activities that allow participants to go through the experience and be able to assess the relevance and impact of this methodology. The workshop will be conducted with a maximum of 30 people, outdoor environment (off living classroom, on the grounds of the university). A team of researchers in the area of outdoor training and emotional intelligence will energized the workshop on the ground. The workshop will be evaluated through interviews and questionnaires of assessment.

Keywords: Talent, Emotional Intelligence, Outdoor Training

### **RESUMEN**

Actualmente el talento es palabra clave para cualquier tipo de organización e institución. Apoyados por un cambio de mentalidad, que coincide con la entrada del siglo XXI, las investigaciones comienzan a poner en duda el CI (coeficiente de inteligencia) como factor predominante para alcanzar éxito social y profesional, pasando a defender el CE (coeficiente emocional). Así, defendemos su perfeccionamiento en niños y jóvenes para dotarlos de competencias diferenciadoras y así poder desarrollar talentos.

## “OUTDOOR TRAINING COMO METODOLOGÍA PARA POTENCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NIÑOS...

El Outdoor Training, que coloca a los individuos en contextos naturales fuera de su zona de confort, se ha mostrado como una metodología que permite mayor eficacia y rapidez de aprendizaje que el modelo tradicional. En este taller pretendemos demostrar cómo se pueden trabajar competencias socioemocionales en niños y jóvenes utilizando esta metodología. Iremos a desarrollar cuatro actividades de *outdoor* que permitan a los participantes pasar por la experiencia y así poder evaluar la pertinencia y el impacto de esta metodología. El taller será realizado con un máximo de 24 personas, en ambiente *outdoor* (fuera de sala de aula, en los jardines de la universidad). Un equipo de investigadores del área de *outdoor training* e inteligencia emocional irá a dinamizar el taller en el terreno. El taller será evaluado por medio de entrevistas y cuestionarios de apreciación.

Palabras Clave: Talento, Inteligencia Emocional, Outdoor Training

### ANTECEDENTES

Actualmente, cuando tenemos una pequeña conversación con cualquier profesor de educación básica y secundaria sobre las principales necesidades de los alumnos, es curioso verificar que la mayoría define el déficit de valores como la mayor queja que tienen en lo que respeta a sus alumnos, destacando cuatro valores fundamentales como los más importantes: el trabajo de equipo, el respeto, el espíritu crítico y el autoestima (Santos, 2012). En cualquiera de estos casos, a través del *Outdoor Training* podemos trabajar y desarrollar múltiples valores y competencias emocionales (Reinoso, 2009).

Podemos definir *Outdoor Training* como tiempos pasándolo bien fuera del espacio habitual, en el cual podemos practicar modalidades deportivas dentro de un programa apoyado en una metodología específica que trabaja las competencias definidas entre el “cliente” y el equipo de formadores. Es considerado un método efectivo para formar, incentivar y comprometer el capital humano de una institución u organización, independientemente de su categoría laboral y de su responsabilidad, en el cual las personas se envuelven de manera natural en desafíos que suponen, de una forma directa, asegurar y desenvolver la interacción del grupo (Carreras, 2005).

Para Molina (2011) la metodología *Outdoor Training* significa generar un espacio entre los individuos, los grupos y las organizaciones, permitiendo que se conozcan mejor, llevándolos a tomar conciencia de cómo pueden mejorar sus competencias, desarrollando para tal un plan de acción constante, coherente y orientado a un objetivo claro y consensual.

Para muchos investigadores, la razón del éxito de este método radica en la aplicación experimental de cuatro elementos básicos del aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir. Tiene la ventaja de trabajar y estimular la emoción y la cognición, lo que permite que las vivencias queden profundamente grabadas y puedan ser aplicadas en situaciones posteriores (Cadavid *et al.*, 1999).

Las acciones de formación realizadas fuera de salones de aula convencionales, actividades conocidas como *outdoor training*, introducidas en un plan global de formación, permiten mayor eficacia y rapidez de aprendizaje que el modelo tradicional. Permiten que se aprenda actuando en tiempo real, en el cual la asimilación de conocimientos, actitudes y conductas se produzcan de forma más profunda y efectiva. Entre otras ventajas, el participante interioriza lo que le fue enseñado mucho más fácilmente, dado que aprende participando y en un contexto motivador. Con el *outdoor training* conseguimos un cambio de actitud, facilitando el desarrollo personal. Los participantes se encargan de analizar sus propios progresos y el modo como deben aplicarlos (De la Vega, 1999).

Para Jesús Molina Gómez (2011) la naturaleza es un lugar ideal y eficaz que favorece el encuentro entre individuos por tratarse de un ambiente nuevo, desconocido y desafiador que genera un escenario donde todos los intervinientes se sienten iguales, sin distinguirse por la posición que tienen en la sociedad. Precisamente, Molina, al citar varios autores, defiende que el programa realizado en la naturaleza contribuye para cautivar el interés de los participantes, eliminando barreras y desinhibiciones, permitiendo que las personas sean ellas propias, reconociendo sus puntos fuertes y sus limitaciones, facilitando la comunicación, la confianza, la cohesión de los grupos, llevando a los participantes a reaccionar de forma rápida y eficaz ante los desafíos presentados.

El desarrollo de competencias y la alteración de comportamientos solo se dan con ejercicios y vivencias reales en que las personas, al enfrentar desafíos complejos, descubren elementos esenciales al comportamiento humano y a la naturaleza, transportando lo que fue aprendido para su realidad personal y profesional. La experiencia tiene un mayor impacto en las personas y permite un proceso sistémico de aprendizaje, con las diversas

tomas de consciencia, la síntesis de las experiencias, que difícilmente son olvidadas por los participantes debido a la ausencia de monotonía y al aspecto lúdico, el cual ha sido clave para el gran éxito de este método (Santos, 2012).

De esta forma la esencia del *outdoor training* está en conseguir que los participantes sean capaces de transferir los aprendizajes realizados durante el desarrollo de las actividades para su ambiente cotidiano. Más importante que las actividades propuestas es reflexionar sobre lo que paso durante las mismas, o sea, la actividad se convierte en un medio para determinar conductas y comportamientos que queremos trabajar (Kolb, 1984; Gass, 1990; Priest, 1990; Itin, 1999).

Los programas de orientación exterior, o “fuera de puertas”, ya demostraron varios beneficios en grupos de empresarios, estudiantes universitarios y recientemente en adolescentes. Uno de los mayores beneficios adquiridos en estos proyectos es el crecimiento personal (Davis-Berman & Berman, 1996), asociado al aumento de la autoeficacia (Hinton, Twilley, & Mittelstaedt, 2007) y la retención de aprendizajes mejorada (Gass, 1990). También tuvieron un papel importante y positiva en la definición de las competencias sociales de los participantes y en el desarrollo de redes sociales (Gass, Garvey, & Sugarman, 2003), de adaptación a las habilidades de pequeños grupos y en la reducción de estereotipos (Galloway, 2000).

El estudio realizado por Shooter, Paisley, y Sibthorp (2009), evidencio el papel del líder en las actividades al aire libre, demostrando que es un componente claro en todas las experiencias programáticas en la educación al aire libre. Los autores van todavía más lejos, señalando que las relaciones que se forman entre los participantes y los líderes son tan importantes que influyen en los resultados finales (McKenzie, 2003; Sibthorp, Paisley, & Gookin, 2007).

En una investigación de Austin, Martin, Mittelstaedt, Schanning y Ogle (2009) la gran mayoría de los estudiantes universitarios considero las actividades de *outdoor* como bastante benéficas: beneficios sociales (93%), nuevas experiencias o habilidades (22%), reducción del miedo (15,3%), y diversión (11,7%), con apenas 1,5% mencionando beneficios físicos. Verificaron en algunos participantes un cambio de perspectiva (por ejemplo, experimentando una sensación de realización, en la medida en que los desafíos de la vida les parecían menos asustadores, al entender que una persona puede hacer la diferencia), mientras en otros aumento su participación en la comunidad. Otros participantes hicieron cambios significativos en su vida (por ejemplo, cambiaron de empleo o pusieron fin a una relación) o activamente asumieron nuevos desafíos.

En el estudio desarrollado por Shellman y Ewert (2010), los resultados alcanzados parecen estar mediados por un sentimiento de realización, llevando a pensar que se es capaz de más de lo que se pensaba o capaz de hacer cosas de forma diferente en la vida diaria, surgiendo la perseverancia y conquistas en tiempos de desafío y dificultad, lo que puede desempeñar un papel importante en el desarrollo del *empowerment*.

En otro estudio desarrollado por Wielens, Shirilla, y Gass, en 2006, sobre educación *outdoor*, el programa se mostró eficaz en la promoción del desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes, y esos comportamientos prosociales persistieron cuando los alumnos volvieron al ambiente escolar.

Partiendo de estos estudio, podemos referir que, en los últimos años se han realizados muchos estudios importante en lo que se refiere a la importancia de estos programas en el desarrollo de competencias socioemocionales. Así, pretendemos apostar en la metodología del *outdoor training* que está científicamente probada como un nuevo método de formación, fundamentado en teorías y modelos educativos ya evaluados, cuyo principal propósito es el desarrollo y trasmisión de valores que, además de desarrollar la inteligencia emocional de los individuos, también desarrolla una educación de alta calidad.

## OBJETIVOS

- Demostrar la utilidad de la metodología de *Outdoor Training* para trabajar competencias en niños y jóvenes;
- Permitir a los participantes experimentar la metodología outdoor;
- Evaluar la pertinencia y el impacto de esta metodología.

### Participantes

En este taller podrán participar 24 congresistas, divididos en tres grupos de 8 personas, cada uno de los cuales estará bajo la orientación de un facilitador.

## “OUTDOOR TRAINING COMO METODOLOGÍA PARA POTENCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NIÑOS...

### MÉTODO

Para demostrar la utilidad de la metodología de *Outdoor Training* para trabajar competencias en niños y jóvenes utilizaremos una metodología basada en la experiencia.

#### Fundamentación del programa

El propósito principal del programa es desarrollar valores y principios (de carácter personal, social, moral y medio ambiental) que garanticen y viabilicen la convivencia social, para que cuando surjan diferencias, consigamos reflexionar, discutir y conseguir obtener soluciones que beneficien al grupo o al equipo, así como entender que ante diferencias, se requiere el respeto a la diversidad (Reinoso, 2009). Clarificamos los valores y las actividades que son trabajados en este tipo de programas para comprender mejor las razones de su aplicabilidad en el desarrollo de competencias en niños y jóvenes (Santos, 2012):

Aptitudes y valores de crecimiento personal: Autoestima, autoconcepto, motivación, superación personal, combatir el estrese, creatividad y confianza, gestión de riesgos, estrategias de planificación y organización.

Aptitudes y valores centrados en el grupo: habilidades de comunicación, capacidad creativa en la solución de problemas, trabajo de equipo, liderazgo, toma de decisiones, gestión de conflictos, capacidad de delegar competencias, sensibilidad interpersonal.

De acuerdo con Priest (2001), el outdoor training presenta las siguientes características:

Es innovador: las actividades pueden ser consideradas inéditas dado que es un programa realizado fuera del salón de clases;

Es experimental: se trabaja en situaciones completamente diferentes, fuera del contexto convencional de su día a día, con un elevado grado de retención de aprendizajes (hasta un 75%);

Es real: trabaja desde las necesidades diagnosticadas, existen una realidad de lo que se pretende alcanzar;

Es seguro: trabajando situaciones análogas a las que están acostumbrados con actividades realizadas en máxima seguridad, con técnicos especializados controlando toda la actividad;

Elevado impacto: el grado de retención de aprendizajes es bastante elevado porque estas actividades requieren mucha atención por parte de los participantes, puesto que traen situaciones innovadoras que provocan una participación activa;

Es divertido: La variedad de actividades disponibles, junto con la atmosfera informal y relajada del programa, generan una experiencia de aprendizaje agradable y divertida;

Motivante: El nivel de entrega y entusiasmo es tan elevado que de hecho provoca en los participantes motivación en el comportamiento, aprendizaje, solución de problemas y alteraciones en el propio grupo;

*Feedbacks*: permite que los participantes expresen sus experiencias y reconozcan su manera de actuar. Esta forma de actuar facilita un diagnóstico al nivel de individual y de grupo, para que podamos establecer un plan de acción (desarrollado a medio plazo), con el objetivo de mejorar comportamientos y habilidades referenciados en este programa;

Es transferible: diferentes estudios comprueban que los participantes, cuando llegan a sus locales de trabajo, muestran mudanzas acentuadas en sus comportamientos diarios.

#### Protocolo del taller

La sesión que será realizada en el taller se desarrollará de acuerdo con un protocolo específico, en tres momentos distintos:

*Briefing*: que tiene como objetivo preparar a los participantes para iniciar las actividades. Se desarrollan actividades de conocimiento de grupo y se comunican los objetivos de las actividades. Duración: 10 min.

Desarrollo de las actividades: donde son dinamizadas las actividades programadas. Duración: 1 hora.

*Debrief*: que consiste en un momento reflexivo sobre lo que ocurrió durante la actividad, con el análisis de cuáles fueron las competencias desarrolladas, así como la identificación de los puntos fuertes y las vulnerabilidades de cada alumno en la realización de las actividades. Duración: 15 min.

Evaluación de la acción formativa: una vez finalizado el momento reflexivo será solicitado a los participantes para responder a un cuestionario de opinión en relación al cumplimiento de los objetivos del taller. Duración 5 min.

## DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

### **Figuras geométricas**

Esta actividad desarrolla competencias de comunicación, trabajo de equipo y liderazgo. El grupo de participantes deberá crear con una cuerda, en el menor tiempo posible, una figura geométrica perfecta (triángulo, cuadrado, círculo o rectángulo). Los participantes deberán tener siempre las manos en contacto con la cuerda y, una vez formada la figura, colocar la cuerda en el suelo. Serán definidos cuatro retos: en el primero, todo el grupo debe mantenerse callado y solo el líder dará las directrices; en el segundo, no habrá un líder y nadie puede hablar; en el tercer reto, todos deberán colocarse vendas en los ojos, exceptuando el líder y nadie puede hablar; finalmente en la última situación, todos los participantes deberán colocarse vendas en los ojos y nadie podrá hablar.

### **Araña**

Este juego desarrolla competencias de comunicación, liderazgo, trabajo de equipo y gestión de humor y estrese. Se realiza en un área delimitada donde se desarrolla toda la dinámica (15 metros aproximadamente). Dentro del área delimitada se reparten bolas de dos colores diferentes. Cada grupo de cuatro participantes está atado con cinta adhesiva, participando en una carrera contra reloj. A lo largo de la carrera cada grupo debe recoger el mayor número de bolas de su color que se encuentran en el camino, dentro del tiempo estipulado. Serán realizadas tres carreras, cada una con un líder diferente. En cada carrera, el grupo que termina en el tiempo estipulado contabiliza un punto por cada bola recuperada. El grupo que no llegue a la meta no puntúa.

### **La Manta**

Todo el equipo está sobre una manta. El objetivo de esta actividad es que todos los participantes le den la vuelta a la manta sin poner los pies fuera de esta. Gana el equipo que consiga terminar la tarea en el menor tiempo posible. Este juego desarrolla competencias de comunicación, trabajo de equipo y gestión de humor y estrese.

### **Gusano (transición)**

Se trata de una actividad de transición que desarrolla competencias de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, gestión de humor y estrese. Una vez finalizada una actividad, el grupo de participantes, situados en fila, tendrán que recorrer el camino que separa las diferentes áreas donde se realizan las actividades principales. Para tal, entre cada uno de los miembros del equipo (entre el estómago de uno y la espalda del otro) se coloca un pequeño cilindro de esponja de una cuarenta centímetros que no podrá caer al suelo.

### **Cerca eléctrica (opcional)**

Esta actividad tiene como objetivo desarrollar en los participantes las siguientes competencias: comunicación, trabajo de equipo, liderazgo y motivación. Fijamos una serie de obstáculos: dos cuerdas atadas a dos postes o árboles, de tal forma que una se encuentre a 120 cm. del suelo y otra a 180 cm. El objetivo del juego es que todos los participantes pasen para el otro lado de las cuerdas sin tocarlas. El equipo que termine la tarea en el tiempo estipulado contabiliza 60 puntos.

### **Debrief**

Al final de la actividad se realiza el *debrief* que consiste en un momento reflexivo sobre lo que ocurrió durante la actividad, con exploración de las competencias desarrolladas, así como la identificación de los puntos fuertes y debilidades de cada participante en la realización de las actividades. Mientras la exploración es hecha a nivel de grupo, el *feedback* del desempeño en la actividad es de carácter individual. Preguntas generadoras de discusión:

- ¿Qué les pareció la actividad?
- ¿Qué importancia tuvo esta actividad para ti?
- ¿Qué trabajaste y que aprendiste?
- ¿Qué fue más fácil y más difícil para ti?
- ¿Cómo de sentiste antes, durante y después de la actividad?

### **Materiales e instrumentos de evaluación**

Dos cuerdas elásticas de tres metros aproximadamente, vendas para ojos, silbato, cronómetro, cilindros de esponja, cintas señalizadores, manta, bolas (30) de dos colores, Philip Chart, marcador, borrador, cuestionario de evaluación (ver anexo).

## “OUTDOOR TRAINING COMO METODOLOGÍA PARA POTENCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NIÑOS...

### RESULTADOS

Esperamos que al final de taller los participantes tomen conciencia de sus capacidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo y que en el futuro sean capaces de transferir este aprendizaje para los contextos educativos donde estén involucrados y que de esta reflexión queden claras las ventajas de la metodología *outdoor training* para la promoción de competencias socioemocionales en jóvenes y adolescentes.

### CONCLUSIONES

Es patente la necesidad de que la inteligencia emocional sea incluida en el día a día de los niños y jóvenes, tanto mediante la institución escolar, como a través de otros medios sociales. El desarrollo de los niños y adolescentes presupone, en primer lugar, la dimensión personal de su existencia, la cual se consolida en la adquisición de competencias que permiten el establecimiento de sentido de su identidad. Implica también considerar la dimensión social de su existencia, con la adquisición de competencias que posibiliten establecer comportamientos relacionados proactivos para la inserción en la vida social y escolar. Esta prerrogativa se refiere a la aptitud de inteligencia emocional para mantener relaciones personales e interpersonales significativas con los demás, expresado por la máxima “aprender a vivir consigo mismo y con los otros”.

Así, y teniendo en cuenta investigaciones recientes, cabe resaltar que los niños y adolescentes con una inteligencia emocional aprenden mejor, tienen menos problemas de conducta, son menos violentos, resuelven mejor los conflictos, tienen menos probabilidad de tener una conducta autodestructiva, gozan de una mayor capacidad para controlar los impulsos, se sienten mejor consigo mismo, poseen mayor facilidad para resistir presiones, se caracterizan por ser más empáticos, más amigos, son más felices y saludables, teniendo mayor éxito en sus actividades.

Consideramos que el *Outdoor Training* proporciona patrones de aprendizaje de relaciones personales e interpersonales equilibrados y que desarrollan la personalidad. En este contexto, viene a perfeccionar sobre todo las aptitudes relativas a la comunicación asertiva, al establecimiento y cultivo de los lazos de amistad, la comunicación auténtica, la gestión de la presión de resolución de problemas y la capacidad de superar conflictos o stress. Sabiendo esto, sugerimos que se realicen trabajos futuros sobre la duración de estos cambios y en el desarrollo de programas específicos. Claramente es necesario realizar más estudios sobre el proceso, contenido y calidad de las experiencias de los participantes en actividades de *outdoor*, que van a continuar a revelarse como un área útil de investigación, teniendo en cuenta la popularidad de las experiencias y la tasa de participación, que continúa a subir.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Austin, M.L., Martin, N., Mittelstaedt, R., Schanning, K., & Ogle, D. (2009). Outdoor Orientation Program Effects: Sense of Place and Social Benefits. *Journal of Experiential Education*, 31 (3), 435-439. doi: 10.1177/105382590803100315
- Cadavid, J.C., Calleja, A., Olave, T., Moreno, A., & Quiñones, A. (1999). Outdoor Training: Entrenamiento de Habilidades y Fortalecimiento de Actitudes para el Liderazgo y Trabajo en Equipo. Paipa: Funlibre Eje Cafetero.
- Carreras, M. (2005). La identificación de los roles de equipo en Warner Bros Park. *Capital Humano*, 187, 24.
- Davis-Berman, J. L., & Berman, D. (1996). Using the wilderness to facilitate adjustment to college: An updated description of wilderness orientation programs. *Journal of Experiential Education*, 19(1), 22-28. doi: 10.1177/105382599601900104
- De La Veja, I. (1999). Outdoor training: Aprendiendo en tiempo real. *Capital Humano*, 126, 59-62.
- Galloway, S.P. (2000). Assessment in wilderness orientation programs: Efforts to improve college student retention. *Journal of Experiential Education*, 23 (2), 75-84. doi: 10.1177/105382590002300205

- Gass, M. (1990). The longitudinal effects of an adventure orientation program on the retention of students. *Journal of College Student Development*, 31 (1), 33-38.
- Gass, M., Garvey, D. & Sugarman, D. (2003). The long-term effects of a first-year student wilderness orientation program. *Journal of Experimental Education*, 26 (1), 30-40. doi: 10.1177/105382590302600106
- Gass, M.; Goldman, K. & Priest, S. (1992). Constructing effective corporate adventure Training programs. *The Journal of Experiential Education*, 15(1), 35-42. doi: 10.1177/105382599201500107
- Hinton, J. L., Twilley, D. L., & Mittelstaedt, R. D. (2007). An investigation of self-efficacy in a freshman wilderness experience program. *Research in Outdoor Education*, 8, 105-118.
- Itin, C. (1999). Reasserting the philosophy of experiential education as a vehicle for change in the 21 century. *Journal of experiential Education*, 22(2), 91-98. doi: 10.1177/105382599902200206
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McKenzei, M. (2003). Beyond "The outward Bound Process". *Rethinking Student Learning. The Journal of Experiential Education*, 26 (1), 8-23. doi: 10.1177/105382590302600104
- Molina, J. (2011). *Gestaltung, desarrollo de competencias emocionales en alumnus universitarios bajo la metodología de formación «Outdoor Training»*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga.
- Priest, S. (1990). The semantics of adventure education. In J. C. Miles & S. Priest (Eds.), *Adventure Education*. State College, PA: Venture.
- Priest, S. (2001). A program evaluation Primer. *The Journal of experiential education*, 24 (1), 34-40. doi: 10.1177/105382590102400108
- Reinoso, M. (2009). *Outdoor Training y la Educación en Valores*. Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Reinoso, Miguel (2009). *Outdoor Training y la Educación en Valores*. Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Shellman, A. & Ewert, A. (2010). A Multimethod approach to understanding empowerment processes and outcomes of adventure education program experiences. *Journal of experiential education*, 32 (2), 275-279. doi: 10.1177/105382590903200310
- Shooter, W., Sibthorp, J., & Paisley, K. (2009). Outdoor leadership skills: A program perspective. *Journal of Experiential Education*, 32 (1), 1-13. doi: 10.1177/105382590903200102
- Sibthorp, J., Paisley, K., & Gookin, J. (2007). Exploring participant development through adventure-based programming: a model from the National Outdoor Leadership School. *Leisure Sciences*, 29, 1-18. doi: 10.1080/01490400600851346
- Wielens, A., Shirilla, P., & Gass, M. (2006, November). Social skill development in residential outdoor education programming. Paper presented at the Symposium on Experiential Education Research (SEER), St. Paul, Minnesota.

**“OUTDOOR TRAINING COMO METODOLOGÍA PARA POTENCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NIÑOS...”**

**ACCIÓN FORMATIVA**

“Outdoor Training como metodología para potenciar la inteligencia emocional en niños y adolescentes”

LUGAR DE CELEBRACIÓN	FECHA	HORARIO

**FORMADOR/A**

Marque con una X la opinión que le merecen las afirmaciones siguientes:

**GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN**

Las instalaciones reunían las condiciones adecuadas

La duración y programación del curso ha sido adecuada

Malo	Normal	Bueno	Excelente
1	2	3	4

**RECURSOS DIDÁCTICOS**

Los contenidos teóricos han sido

Los contenidos prácticos han sido

Los medios utilizados se han ajustado a los contenidos


**FORMADOR**

Dominaba los contenidos del curso

Realizó la exposición con claridad

Atendió a los alumnos en la resolución de dudas y problemas planteados


**ASPECTOS GENERALES**

Utilidad del curso para el desempeño de su trabajo

Usted tuvo la sensación de estar aprovechando el tiempo


Anote sus comentarios o sugerencias si lo desea: