



EDUCACIÓN SUPERIOR ANDRAGÓGICA ¿REALIDAD O UTOPIA?

Lilian Surth

RESUMEN

En los actuales momentos existe una gran exigencia por parte de las comunidades del mundo entero, en contar con miembros que le sean de mucha utilidad, productividad, confiabilidad y eficacia, imperando un gran interés por parte estos miembros adultos de las diversas sociedades, en adquirir una educación de máxima calidad, que le garantice el desarrollo de competencias que lo conducirán a manejarse con un alto desempeño y desenvolverse exitosamente dentro, e incluso, fuera de su propio núcleo social por cuanto ya no hay sociedades aisladas producto del efecto de la globalización. A razón de lo anterior, se evidencia que las instituciones educativas, que imparten educación dirigida a adultos, deben hacer frente a estas exigencias y proponerse formar individuos con un alto nivel de pensamiento crítico, capacitarlos para la resolución de problemas de manera creativa, eficaz y eficiente y, por sobre todas las cosas, garantizar la formación de un individuo con capacidades plenas para aprender, hacer, convivir y ser. Las anteriores competencias sólo se pueden forjar en un individuo, a través de una experiencia educativa adecuada, que propicie la participación, la integración, el compartir, la unidad y las buenas relaciones interpersonales. Este modelo educativo es el andragógico, orientado al arte de enseñar a los adultos. Es así como a través de la práctica andragógica se pueden hacer grandes cambios en los procesos educativos y, en consecuencia, en el desarrollo del pensamiento humano. El presente escrito plantea reflexiones y cuestionamientos acerca de

Recibido: 03/04/2011

Aceptado: 30/06/2011

la realidad educativa en la educación superior venezolana de los actuales momentos, asimismo establece alternativas de cambio para los docentes, estudiantes e instituciones.

Palabras clave: Andragogía, Participante Adulto, Desempeño Docente y Gerencia de Aula Andragógica.

ANDRAGOGIC HIGHER EDUCATION REALITY OR UTOPIA?

SUMMARY

Nowadays, communities around the world are expecting to have useful, productive, self-reliant and efficient professionals; and the members of these communities hope to get a high quality education so they can be guaranteed the development of special competences and skills that will lead them to build up a high performance job inside or outside their own social nucleus, since isolated societies no longer exist due to the globalization effect. Thus, it is evident that educational institutes that provide education to adults must face these demands and intend to train these individuals with high critical thinking, creative and efficient problem-solving skills, and above all, guarantee the edification of a person with full capacity to learn, to make, to coexist, and to be. The previous competences can only be part of a person's character through adequate education training, which promotes the participation, integration, sharing, unity, and good interpersonal relationships. The educational model being suggested here is andragogic, oriented to the art of teaching adults. This way, through the andragogic practice great changes can be made in the educational processes, hence, in the development of human thought. The commitment that universities should have with their students is needless to say; for this reason, the present essay is a reflection and an enquiry about the reality of higher education in Venezuela, and also it offers alternatives of changes for professors, students and institutions.

Key words: Andragogy, Adult Participant, Teaching Performance and Classroom Andragogic Management.

EDUCACIÓN SUPERIOR ANDRAGÓGICA ¿REALIDAD O UTOPIA?

Aprender es un proceso en el cual el ser humano se ve envuelto de manera continua y permanente. Al principio de la vida la educación comienza por ser un hecho natural, producto de la interacción social con otros miembros de la comunidad, luego ésta se va transformando en un derecho y hasta en una obligación que se ampara bajo leyes. No es sino hasta que el hombre llega a ser adulto que decide y toma conciencia de que quiere aprender.

Educarse cuando se es adulto significa que existe un deseo de crecer intelectualmente, superarse y autorrealizarse y, por consiguiente, se está al tanto de que para poder alcanzar el conocimiento, hay que propiciarlo. Esta condición se vuelve una realidad cuando el docente a cargo no imparte el conocimiento sino que lo comparte, utilizando una postura andragógica que le permita promover, fomentar e impulsar el aprendizaje y a su vez convertirse en un co-aprendiz durante el proceso.

De acuerdo a lo establecido en el Proyecto Educativo Nacional (1999), se define la andragogía como:

Ciencia que se caracteriza por la orientación del aprendizaje de los adultos, que tienen necesidades e intereses comunes, y que se fundamenta en la horizontalidad, entendida como la participación entre iguales, respetando sus creencias, sus saberes y sus características particulares (p.58).

Es por ello, que el educador de adultos debe ser un mediador entre el participante y el conocimiento, convirtiéndose así en la pieza clave para que el proceso de orientación y aprendizaje no se convierta en una situación unidireccional, sino que por el contrario, asegure la intervención e interactividad del facilitador-participante y participante-participante; sosteniendo de esta manera una relación de igualdad y de horizontalidad.

En este sentido, Torres (1994) afirma:

La horizontalidad, como la participación, son los dos principios sobre los cuales se fundamenta la praxis andragógica. Puede entenderse como una relación entre iguales y más explícitamente como una relación compartida de actitudes y de compromisos hacia logros y resultados exitosos (p.13).

Es evidente pues que esta horizontalidad ofrecerá al adulto aprendiz la oportunidad de ser un actor de su propio aprendizaje, al tomar parte activa del proceso de aprender. Por su parte, el educador de adultos podrá negociar el aprendizaje con sus participantes e involucrarse más en el acto de orientar, asimismo, tendrá la satisfacción de que los objetivos de clase se lograron en equipo. Además, garantizará un egresado de espíritu crítico, creativo, talentoso y bien capacitado, comprometido y transformador, que aporte soluciones en el mundo competitivo de hoy día.

No obstante, en el subsistema de educación superior venezolana, la realidad es otra. Giannetto (2011), sostiene que “No estamos preparando los bachilleres o profesionales que la sociedad reclama, individuos integrales, con visión de país” (s.p). Esta situación es preocupante porque el vínculo existente entre sociedad y educación no se puede obviar, mucho menos en estos momentos en que las sociedades están interconectadas a través del fenómeno de la globalización. Es preocupante que este subsistema, lejos de mejorar, más bien se encuentre en crisis.

En el mismo orden de ideas, Camperos (2010), en su reflexión acerca de “La Dimensión Pedagógica de la Educación Superior, su significado y alcances”, hace un llamado de atención señalando que:

Lo que ocasiona inquietud es que se ha descuidado el desarrollo de las competencias cognitivas y socio afectivas del estudiante, el estímulo a sus capacidades básicas, el desarrollo del pensamiento como potencial para la educabilidad del ser humano, el estimular la duda, la curiosidad y la búsqueda reflexiva como opciones para el crecimiento intelectual y espiritual (s.p).

En este sentido, los planteamientos de estos autores hacen indudable el pensar que la educación en las universidades venezolanas está

atravesando una gran crisis, presentándose esta problemática en forma similar en diferentes instituciones de educación superior, en donde al no utilizarse un modelo andragógico de enseñanza para adultos, se aplica una metodología caracterizada por un modelo pedagógico academicista tradicional que no responde a los intereses, necesidades y características biopsicoergológicas del educando-adulto que cursa estudios superiores.

Pero, entonces ¿cuáles son las herramientas que le permitirán al docente de adultos lograr convertirse en un líder con capacidad de transformar, involucrar e integrar a todos los participantes?

Reseña histórica de la andragogía

La andragogía es un concepto que ha sido debatido por muchos expertos en diferentes épocas. Muchas han sido las perspectivas a través de las cuales se le ha descrito. Según Reischmann (2010):

Para algunos la andragogía es una disciplina académica que refleja e investiga la enseñanza y el aprendizaje de los adultos. Otros entienden que la andragogía es el aprendizaje al que está expuesto de por vida el adulto, incluyendo no sólo el aprendizaje institucional, sino también el aprendizaje auto-dirigido, intencional y/o no intencional (s.p).

Como se observa, se han presentado discrepancias en cuanto a la definición de este concepto. Según este mismo autor, el término andragogía fue acuñado por el educador alemán Alexander Kapp en el año 1833. Se desconoce si Kapp inventó el término o si lo copió de alguien más, lo que sí se sabe es que lo utilizó para hacer referencia a la educación de adultos.

La educación de adultos, entendida bajo la visión de Kapp, se presenta de manera distinta a lo que se acostumbra observar. Al respecto, Reischmann (2010), comenta que para Kapp la educación, la auto-reflexión y la formación del carácter son los primeros valores en la vida humana y que el aprendizaje de adultos va más allá de una simple enseñanza. Éste sucede no sólo por la intervención del docente, sino también porque el adulto posee un cúmulo de vivencias y experiencias que unidos a un proceso auto-reflexivo hacen posible

el aprendizaje en dicho adulto. Es decir, el adulto aprendiz trae consigo un sin número de vivencias que le van a permitir hacer frente exitosamente a situaciones de clase en donde normalmente un niño no sabría cómo actuar; esto a su vez le permite entender, comprender, reflexionar y poner en práctica el contenido aprendido. En este orden de ideas Harmer (2000) ratifica:

La diferencia más grande que existe entre enseñar a niños, jóvenes y adultos está en que los últimos traen consigo una larga historia de experiencias de aprendizaje, positivas o negativas, que los hace concientizarse acerca de cuál es la mejor manera de ser enseñados y de cómo ellos pueden aprender mejor (p.10).

Es evidente que este proceso de reflexión elaborado por el adulto, es producto de su plena madurez psíquico-emotiva que le permite un mayor dinamismo personal para utilizar sus recursos interiores y tomar iniciativa, además de actuar con responsabilidad y enfocarse con entusiasmo hacia todas las actividades que lo conducirán hacia el logro de su meta principal: autorrealizarse.

El tema acerca del aprendizaje de adultos no era extraño entre los años 1820 y 1840, luego el término fue olvidado. Mucho más tarde, entre 1920 y 1930 éste reapareció, pero esta vez con un nuevo giro. Ahora se teorizaba acerca del por qué y para qué aprende un adulto. Pero muchos lo consideraron un concepto demasiado sofisticado, teóricamente orientado, y difícil de manejar. Nuevamente, el tema fue olvidado y desapareció de las discusiones de los expertos.

En varias publicaciones hechas en países como Suiza, Yugoslavia, Holanda y Alemania en los años 50, el término “aprendizaje de adultos” vuelve a ser encontrado pero todavía no estaba muy claro. Muchos decían que el mismo era una confusa mezcla de práctica, compromisos, reflexiones y teorías.

No fue sino hasta 1967, que el Norteamericano Malcolm Knowles retoma el tema y lo desarrolla a profundidad. En la actualidad, se hace referencia a Knowles como el padre de la andragogía, o enseñanza de adultos. La concepción andragógica de la educación de adultos, según Knowles, debe ser en primer lugar autónoma y auto-

dirigida por el estudiante y en segundo lugar, la función del docente es la de facilitarle a los mismos el aprendizaje más no presentarles un mero contenido; es decir un modelo educativo que le permita al aprendiz adulto ser partícipe de su propio proceso de aprendizaje, en donde el docente deje de ser un controlador y el proceso de enseñar-aprender se convierta más bien en un compartir, en un convivir, en un hacer juntos.

Metodología andragógica

La andragogía como disciplina educativa trata de comprender al adulto desde todos los componentes humanos, es decir, como un ente psicológico, biológico y social; para ello, se nutre de otras disciplinas. En esencia es un estilo de vida, sustentado a partir de unas concepciones de comunicación, respeto y ética, a la vez de un alto nivel de conciencia y compromiso social.

En la metodología andragógica, los roles del maestro y del estudiante son diferentes. El maestro se convierte en facilitador y el estudiante en participante. Ellos están conscientes de sus distintas funciones dentro de la estructura. Comprenden que sus roles no son de superioridad o de inferioridad, sino más bien, de igualdad. Esta igualdad hace posible que en las relaciones interpersonales, bien sea de tipo académico o social, los participantes y los facilitadores gocen del mismo prestigio y de los mismos derechos, no existen los rangos académicos ni ninguna otra distinción que rompa con el flujo y reflujo de la información y del convivir en un mismo espacio y momento de aprendizaje.

Estos intercambios que suceden dentro una atmósfera de libertad, van generando un proceso nuevo en los sujetos que intervienen. Se forjan relaciones con un sentido de respeto y una nueva estructura que, en sí misma, crea una cultura democrática. Existen dos principios básicos sobre los que se construye la práctica andragógica, ellos son el principio de la horizontalidad y el principio de la participación.

La horizontalidad se refiere al acto de aprender y enseñar sin distinguir una figura de autoridad, es más bien una relación entre iguales, caracterizada por experiencias de aprendizaje compartidas, compromisos mutuos, planteamientos de logro de metas comunes,

obtención de resultados exitosos, comprensión y entendimiento entre los miembros de equipos donde prevalecerá la ayuda recíproca para poder obtener los resultados esperados.

La participación hace mención al hecho de encarar los obstáculos que se pueden presentar, que al enfrentarlos en equipo, disminuyen su complejidad. Participar es involucrarse con el otro y con el trabajo que se debe realizar, es una actividad de mucha reflexión, criticidad, crecimiento y madurez. Más aún, es armonizar, comprender, respetar y saber oír a los demás. Una educación enmarcada bajo la experiencia andragógica permite la intervención activa, interacción, confrontación de vivencias, diálogos, flujo y reflujo de la información. En fin, la participación es un crecer juntos en igualdad de condiciones.

El facilitador andragógico

El docente facilitador andragógico presenta una serie de características que lo distinguen claramente. Torres (1994), reseña que el facilitador andragógico posee tres ingredientes elementales: verdad, amor por su trabajo, y humildad para reconocer sus carencias y desaciertos, como también para reconocer sus logros y virtudes. Claramente, es un despertador de conciencia, es decir, ayuda a los aprendices a descubrirse como seres libres y responsables. Por norma, propicia un ambiente democrático en donde todos ejerzan el derecho a la participación, por ello se despoja del liderazgo que lo envuelve y se hace uno más del grupo, influyendo de esta manera sobre los participantes para que sepan hacia donde se dirigen sus acciones. Además, proporciona una asesoría constante y se asegura de establecer un buen sistema de relaciones interpersonales, lo que le permite generar la creatividad y la libertad hacia las actividades de aprendizaje, asimismo crear empatía y vivir las situaciones que aquejan a los participantes bien sea en sus hogares, comunidad y/o el trabajo. El facilitador andragógico es él mismo, no un personaje preestablecido, que al conocer su propia individualidad reconoce la de los demás, respetando la dignidad de cada ser. Se preocupa por seleccionar estrategias apropiadas para facilitar el aprendizaje en función de las motivaciones, intereses y necesidades de los participantes y favorece la autoevaluación en función a estos criterios.

El mediador andragógico

Dentro de los postulados andragógicos se considera al docente como un mediador, un intermediario de procesos cognitivos que “media” esencialmente entre el saber social y las experiencias de aprendizaje de los participantes adultos, propiciando actividades conjuntas e interactivas que fomenten un aprendizaje recíproco. Esta mediación, según Adam (1983) se caracteriza porque en ella no hay un sujeto que enseña y otro que aprende; por el contrario, es una construcción conjunta basada en las experiencias previas de los participantes, sus estilos de aprendizaje, competencias cognitivas, motivaciones, hábitos de trabajo y valores, así como también el contexto socio-histórico cultural donde se desenvuelven.

Como se puede apreciar, esta función mediadora genera un auto-aprendizaje dentro de una interrelación horizontal, donde se da una relación sujeto-sujeto igualitaria y compartida en cuanto a actitudes, responsabilidades y compromisos. Dentro de todo el proceso educativo, y muy especialmente cuando se es mediador, el docente facilitador debe tener siempre presente que el participante adulto autogestiona su propio aprendizaje, aprende de sus propias experiencias y es una persona dinámica en variadas ocupaciones laborales y familiares. Tener esto en cuenta, le permite al docente una apropiada planificación de actividades que favorezcan las necesidades biopsicoergológicas ya mencionadas.

El rol de mediador es tan importante que el Instituto Internacional de Andragogía (INSTIA 1993), señala que el docente debe cumplir con un perfil específico para poder desempeñarlo. Según este perfil, el mediador andragógico debe apoyar y propiciar cambios conceptuales en los participantes y actuar de acuerdo al tipo y cantidad de dificultades que va enfrentando el aprendiz adulto en el proceso de aprendizaje. También debe aplicar la evaluación negociada utilizando el contrato de aprendizaje y tomar decisiones en conjunto y en consenso, para así establecer un clima de mutuo acuerdo, de respeto, informal y de colaboración con la finalidad de asegurarse de crear condiciones y contextos para la construcción colectiva del aprendizaje.

El participante adulto

En vista de los diversos factores socio-culturales en los cuales se ve inmerso un individuo en sociedad, es difícil determinar dónde

termina la adolescencia y dónde comienza la adultez. Más sin embargo, algunos autores han tratado de dar una definición del término adulto.

De acuerdo al Instituto Nacional de Andragogía (INSTIA, 1993), adulto es "...aquella persona que además de su crecimiento físico, ligado al desarrollo cronológico (edad), evidencia un nivel de autonomía producto de la experiencia individual y colectiva" (p.39). Como se puede interpretar no basta el concepto biológico, es necesario integrar los aspectos psicológicos y sociales para que éste adquiriera una estructura dinámica y cualitativa, diferente del niño y del adolescente.

El aprendiz formado bajo el concepto de una educación de tipo andragógica también sigue un perfil. Para comenzar, el participante adulto se responsabiliza de su propio aprendizaje por lo que percibe al facilitador como un guía, se identifica con él y lo considera su amigo. Esta responsabilidad de su aprendizaje permite que él mismo autogestione su propio crecimiento académico y personal, aplicando a la vida real los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante el proceso de orientación-aprendizaje. Este factor lo convierte en actor y no en un espectador, por lo que es capaz de auto-conducirse, es decir toma responsabilidad de su propio aprendizaje, formula planes y se traza metas que logra para beneficio propio y del grupo. Se caracteriza además por ser un ente crítico, reflexivo y activo. Está abierto a los procesos de cambio e innovación y percibe la auto-evaluación como un estímulo para el crecimiento personal. Esto lo conduce a aceptar la co-evaluación como un proceso de retroalimentación permanente y altamente participativo lo cual lo convierte en responsable de sus actos y de sus decisiones, controlando sus impulsos y actuando en forma autónoma y realista.

Estrategias de aprendizaje andragógico

En este proceso de orientación del aprendizaje, ambos actores, docentes y estudiantes, necesitan conocer y aplicar los procedimientos de trabajo de la andragogía. Conocer la metodología de trabajo andragógico facilita el acceso a los objetivos, además hace agradable e interesante las experiencias compartidas en clase. Por otro lado, favorece el razonamiento y la capacidad crítica, estimula

la solidaridad, la colaboración, la responsabilidad y la autonomía. Más aún, ayuda a que el alumno se sienta seguro de sí mismo y disminuya los problemas en las relaciones interpersonales.

Algunas de las estrategias de clase más conocidas utilizadas en andragogía son la investigación documental, la investigación testimonial y objetiva, la conferencia, el interrogatorio, la lectura comentada, el estudio de casos, diversas técnicas de discusión en grupos pequeños, el seminario, técnicas de participación activa, entre otras.

La aplicación de estas actividades por parte del docente hará del ambiente de clase un lugar más propicio para la participación y las relaciones interpersonales, lo cual a su vez garantizará que comulguen los dos principios básicos de la andragogía: la participación y la horizontalidad.

Características de la evaluación andragógica

Desde el punto de vista andragógico, evaluar lleva consigo aumentar la autorresponsabilidad del docente y del participante, observar el proceso de orientación-aprendizaje con atención para determinar el grado de avance de los estudiantes, darles la oportunidad de emitir juicios acerca de su propio progreso, estimularles la capacidad creadora y crítica, y reforzar sus aciertos y superar sus deficiencias.

Todo lo anterior supone verificar el avance real de los participantes a través de técnicas y procedimientos adecuados, juzgar la eficacia y eficiencia de las estrategias de aprendizaje, de los participantes, del facilitador, de los contenidos, y de todo aquello que converge en la realización del proceso de orientación-aprendizaje.

En la evaluación andragógica, evaluar es sinónimo de retroalimentación, en vista de que tanto el aprendiz adulto como el facilitador comparten la responsabilidad de determinar la efectividad de los procedimientos instruccionales y medir la funcionalidad de los programas ejecutados.

Desempeño docente

Según el Scholastic Dictionary (1996), desempeño es “La manera en la que algo funciona” (p.383). De acuerdo al Oxford Advanced

Learner's Dictionary (1989), desempeño se refiere al "...proceso y manera en la cual alguna actividad se ejecuta" (p.918). Ahora bien, desempeñarse exitosamente en cualquier labor que se ejecute va más allá de la simple puesta en práctica de una serie de actividades o acciones, significa realizar las labores efectiva y eficazmente de manera innovadora, creativa y distinta; es sobresalir ante el desempeño estandarizado que demuestra el resto de las personas.

El desempeño del docente es un asunto que siempre ha sido observado bajo la lente de una lupa. Muchos han sido los cuestionamientos que en torno a este tema se han presentado. Con respecto a este tópico, se dice que dentro de su desempeño el docente tiene muchos roles que le exigen ir más allá de la simple enseñanza de contenidos.

A medida que han cambiado la visión y la concepción de la educación, así mismo ha variado la óptica con la que se han asignado los roles al docente. Según Díaz (2002), algunos de esos roles han sido el de "transmisor de conocimiento, animador, supervisor o guía del proceso de aprendizaje, promotor social e incluso, investigador" (p.1).

A pesar de que no se puede negar el carácter individual del proceso de aprendizaje, éste supone la interacción social de los participantes entre sí y de los participantes con el docente facilitador. Es evidente que aunque es el estudiante quien construye significativamente su aprendizaje a partir de sus propias vivencias y experiencias, es el facilitador quien debe conducirlo a que llegue exitosamente a construir el aprendizaje a través de la experiencia compartida y la mediación social y participativa en el aula en un momento y contexto cultural particular.

Con respecto a lo anterior, Díaz (2002), señala: "La formación del docente debe abarcar los siguientes planos: conceptual, reflexivo y práctico" (p.5). Es decir el docente tiene que dominar en primer lugar un marco teórico-conceptual acerca de cómo se produce el aprendizaje de manera significativa, en segundo lugar debe reflexionar acerca de su práctica docente a través de instrumentos de análisis, y en tercer lugar, debe incorporar actividades que le permitan una intervención directa e interactiva con sus participantes.

Como se observa, el docente necesita convertirse en un líder estratega capaz de programar y planificar actividades pertinentes al logro de metas, tanto personales como de los alumnos y de la institución. Necesita conocer acerca de cómo administrar el conocimiento de modo tal que, sean los participantes de manera autónoma quienes dirijan su propio aprendizaje.

Este docente del siglo XXI tiene que ser un líder de tipo transformacional, que influya sobre los participantes de una forma dócil pero categórica, en donde el participante no se sienta obligado a realizar las actividades de aprendizaje, sino que por el contrario comprenda la importancia de su ejecución ya que éstas le permitirán llegar a adquirir el conocimiento que tanto desea obtener. Un líder transformacional, de acuerdo a Stoner (1996):

...es aquel cuya motivación hacia el grupo es tan contundente, que lo usual es que el equipo de trabajo vaya más allá de lo esperado en vista de que aprecia la importancia del trabajo realizado y el valor de las tareas asignadas así como también el de los objetivos logrados (p.533).

Aunque parezca difícil, este perfil del docente es posible si se utilizan adecuadamente las estrategias necesarias y si se involucra, se atrapa y se envuelve al participante en el proceso para que él entienda que su aprendizaje está en sus propias capacidades de permitirse conocer, descubrir, compartir y vivenciar el conocimiento en unión de sus compañeros y su facilitador. Es aquí donde el docente tiene que utilizar a la ciencia andragógica como medio para obtener estos resultados.

Gerencia de aula andragógica

El docente, como se ha visto con anterioridad, supone desempeñar diversos roles. Otro de éstos es el de gerenciar y administrar el aprendizaje que se sucede en el aula. Stoner (1996), define al gerente como aquella “persona responsable de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas” (p.7). Es evidente que es el docente facilitador del aprendizaje quien tiene el compromiso de planificar, diseñar, crear, organizar, etc., todas aquellas actividades que le permitan al aprendiz participante aprender y aprehender el conocimiento.

En este sentido, es la gerencia, acompañada de la ciencia andragógica, la que va a hacer posible que los participantes y el facilitador se integren en actividades de clase que conlleven no sólo al logro de las metas planteadas por la organización, en este caso la institución educativa, sino también el logro de las metas personales de los participantes y del docente, que al fin y al cabo, son los que a la larga conllevarán al logro de las metas de la institución a través del logro de las suyas propias.

El logro de metas mutuas, es decir, las de los participantes, docentes e instituciones, se puede concretar si la institución, como toda organización del siglo XXI, decide renovar, innovar y encarar los cambios impuestos por la sociedad actual. La implantación de estrategias gerenciales basadas en la andragogía, es una manera de preparar a los egresados para que puedan enfrentar los retos con los que se conseguirán una vez se hayan insertado en el ámbito laboral.

Con respecto a la necesidad imperiosa que tienen las organizaciones de cambiar, Drucker (1999) afirma "... un desafío central de la gerencia en el siglo XXI es que su organización se convierta en líder del cambio" (p.103). Es obvio pues, que si las instituciones educativas se abren a nuevas posibilidades de administrar el conocimiento, entonces ellas estarán en capacidad de soportar las exigencias de una sociedad en constante cambio que reclama un egresado con la habilidad de resolver circunstancias problemáticas de manera creativa e innovadora, centrándose en sus capacidades y destrezas, eficacia y eficiencia.

Como se puede observar, el docente de este siglo tiene la gran responsabilidad de formar egresados con estas características, por lo que su desempeño se hace cuestionable desde el mismo momento en que los estudiantes no desarrollen las competencias necesarias para hacer frente a esta situación.

Es por lo antes planteado que el desafío el docente del siglo XXI es la de capacitar profesionales con amplias destrezas para analizar y aportar soluciones y alternativas a problemas, mediante el desarrollo de la capacidad creativa y del estímulo de hábitos de investigación, en otras palabras, dotarlos de herramientas, técnicas y de capacidades actitudinales hacia el descubrimiento y

la construcción del conocimiento, así como desarrollar en ellos la aceptación y la comprensión de las diversas diferencias existentes entre los individuos pertenecientes a un mismo contexto educativo, cultural y social.

A este respecto, en la Conferencia Mundial de la Educación Superior celebrada en Francia por la UNESCO (1998), se dispuso "... las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales" (s.p). Para ello las universidades, a través de su personal docente, tendrán que convertirse en instituciones educativas diversificadas, sin precedentes, con una mayor toma de conciencia acerca de la importancia fundamental que la educación superior reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro. Es por esta razón que el docente debe utilizar estrategias de clases que conduzcan a la formación de un egresado con estas dimensiones y basar la enseñanza sobre cuatro pilares fundamentales:

El primero de estos pilares es Aprender a Aprender o aprender a conocer, descubrir y construir el aprendizaje a través de estrategias pertinentes. Aprender a aprender es desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al aprendiz participante adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que pueda seleccionar y procesar información eficientemente; además de comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar.

Se entiende entonces que, aprender a aprender constituye una herramienta que le permite al participante seguir aprendiendo para toda la vida. Es por ello que el desarrollo de esta competencia se vuelve imperativo en cualquier contexto educativo, y como es razonable, no debe ser puesto de lado en el subsistema de educación superior.

El segundo pilar es Aprender a Hacer. Aprender a hacer no es más que capacitar al individuo para que desarrolle las competencias mínimas requeridas para que pueda resolver problemas de manera creativa y efectiva, para ello es necesario adaptar los planes de estudio a las prácticas profesionales. Es por esta razón,

que fomentar esta competencia repercutirá directamente en el desempeño que, a futuro, tendrá cada uno de los egresados de cualquier nivel educativo. Es aquí donde se vuelve impositiva la relación educación-sociedad, en vista de que los egresados deben satisfacer las necesidades de servicio actuales y futuras de la sociedad.

El tercer pilar se refiere a Aprender a Vivir Juntos. Este concepto significa desarrollar el respeto por el pluralismo, el entendimiento mutuo, la tolerancia y la paz. Aprender a convivir, garantiza que los individuos puedan aprender a cohabitar en un mismo espacio, entendiendo que las diferencias sociales, culturales, políticas y de culto existen y que comprender el por qué de estas diferencias conllevará a tolerar y a aceptar de modo más amplio la diversidad de individualidades existentes dentro de un mismo contexto.

El docente del siglo XXI debe sinergizar y hacer que los participantes sinergicen puesto que este proceso es fundamento básico del liderazgo transformador. A este respecto Stephen Covey (1998) sostiene "... la sinergia cataliza, unifica y libera las más grandes energías del interior de una persona" (p.295). La sinergia es estimulante y significa que la relación de las partes es mucho más que la parte en sí misma, por lo tanto, el esfuerzo compartido en equipo dará mejores resultados que el esfuerzo que hace cada individuo aisladamente. Por esta razón los individuos que participan del proceso de aprendizaje deben abrirse a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones, y valorar las diferencias, bien sea mentales, emocionales, psicológicas, sociales o religiosas.

El paso clave para valorar estas diferencias consiste en comprender que cada individuo ve el mundo, no como el mundo es, sino como él lo percibe. Es decir, se trata de un asunto de percepción, y en vista de que la percepción es un aspecto tan particular de cada cual, muy seguramente la apreciación del mundo para cada quien será distinta, de acuerdo a sus paradigmas, cultura, educación, vivencias, experiencias, etc. Lo importante en todo caso, es superar esas diferencias y enriquecer las relaciones en función, justamente, de la diversidad existente entre las partes. Toda vez que el docente logre sinergizar con los participantes, estará asegurando el esfuerzo mancomunado.

El cuarto y último pilar se refiere a Aprender a Ser. Aprender a ser es desarrollar en el individuo la humildad, que reconozca sus limitaciones así como sus atributos de manera modesta, sin lastimar al otro y sin subestimar el crecimiento educativo de cada ser. Las bases de esta competencia se hallan sentadas en el afianzamiento y expansión de la integridad física, ética, intelectual, afectiva y social, sin menospreciar las relaciones que se tienen con el entorno.

Con respecto a la variedad donde se desarrolla la acción, Robbins (2004), afirma que “si el grupo está compuesto por individuos de orígenes diversos, las alternativas que generan son más extensas y el análisis más perspicaz” (p. 241). Es decir, que las ideas que en el contexto educativo se produzcan serán muy enriquecedoras y tendrán un efecto positivo hacia el crecimiento y desarrollo grupal, lo que a su vez permitirá la cohesión del grupo de trabajo, situación que se convierte en alentadora y motivante con respecto al desempeño grupal y el logro de sus metas.

Es el desarrollo de estos cuatro pilares fundamentales, conjuntamente con la metodología andragógica lo que hará posible un egresado universitario diferente y preparado para hacer frente a una sociedad que vive en constante cambio. Un ambiente de aula andragógica no sólo dará la oportunidad al facilitador y al participante de formar parte activa en el proceso educativo sino que también el docente podrá observar de cerca el desempeño de los participantes, enfocar su evaluación más hacia el aspecto cualitativo que cuantitativo, hacerse él mismo partícipe del proceso de aprender, afianzando de este modo la interacción y la comunicación entre ambos, permitiendo de esta manera una relación entre iguales. Por otro lado, el facilitador fomentará la horizontalidad en las relaciones, lo que conducirá a que el participante adulto lo perciba como una persona accesible, abierta y flexible, evidenciándose de esta manera, la utilidad de la metodología andragógica.

Es claro entonces, que una respuesta a las exigencias impuestas por la educación del siglo XXI, es que el docente integre en las aulas actividades que conduzcan al desarrollo del pensamiento crítico y conviertan al estudiante en un verdadero participante y actor de su propio aprendizaje.

REFERENCIAS

- Adam, F. (1983). *Andragogía: Ciencia de la Educación de Adultos. Fundamentos de Andragogía*. Caracas, Venezuela.
- Camperos, M. (2010). *La Dimensión Pedagógica de la Educación Superior, su Significado y Alcances*. Boletines de ASOVAC. Disponible en <http://www.asovac.org> Consultado en Octubre 2011.
- Conferencia Mundial de la Educación Superior, Francia (1998). Disponible en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm Consultado en Diciembre 2011.
- Covey, S. (1998). *7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Segunda Edición. Barcelona, España.
- Díaz, F. (2002). *Docente del siglo XXI. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. Edición Especial 2001. Bogotá, D.C., Colombia: NOMOS.
- Drucker, P. (1999). *Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI*. Colombia: NORMA.
- Giannetto, G. (2011). *La Educación Superior en Venezuela*. Disponible en <http://www.asovac.org> Consultado en Noviembre 2011.
- Harmer, J. (2000). *How to Teach English*. Sexta Edición, Pearson Educational Limited, England.
- Instituto Internacional de Andragogía -INSTIA (1993). *Bases Teóricas de la Andragogía*. Caracas: LASER PLOTT.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (1989). Cuarta Edición. Oxford University Press, England.
- Proyecto Educativo Nacional (1999). Versión Preliminar de la Sistematización de las Propuestas Regionales. *Proyecto Constituyente Educativo*. Ministerio de Educación, Caracas, Venezuela.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación de México, S.A de C.V.
- Reischman, J. (2010). *Andragogy, History, Meaning, Context and Fuction*. Disponible en <http://www.andragogy.com> Consultado en Octubre, 2011.
- Scholastic Dictionary (1996). Primera Edición, Scholastic Inc. U.S.A.
- Stoner, J. y Freeman E. (1996). *Administración*. Sexta Edición, Pearson Educación, México.
- Torres, M., y Fermín I. (1994). *La Praxis Andragógica. La Horizontalidad y la Participación en la Situación del Aprendizaje*. Primera Edición, Universidad de los Andes, Consejo de Publicaciones, Mérida, Venezuela.

LILIAN SURTH: Magíster en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo (UC). Lic. En educación, Mención Inglés (UC). Profesora de categoría Instructor del Departamento de Lenguaje y Comunicación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo. Coordinadora de la asignatura Inglés I de Citotecnología. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Salud Pública y Desarrollo Social. Departamento de Lenguaje y Comunicación. Bárbula, Edo. Carabobo. Venezuela
surthlilian@hotmail.com