

APRENDIZAJE TRANSFORMACIONAL EN LA CONFIGURACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI

“Cuidado: no olvidemos cambiar de mapa, de cuando en cuando, para ponernos al día, porque en todas partes hay obras, siempre en actividad, que mejoran, transforman, trastocan la red y la región y pueden volver obsoleto el mapa de rutas de ayer. Mañana no iremos de aquí a allí por los mismos medios.”

Michel Serres, (1991)

RESUMEN

Numerosos estudios e investigaciones se han publicado sobre el desarrollo del aprendizaje transformacional en el nivel cognitivo, en la praxis de aula, poco se ha discutido sobre las conexiones de estas estrategias en el nivel de todo el sistema universitario. La intención de este artículo es debatir sobre cómo la teoría del aprendizaje transformacional se puede vincular al actual proceso de transformación que está ocurriendo en las universidades venezolanas, con el propósito de conectarlas con las exigencias de esta era desterritorializada y cercenar los estilos gerenciales autocráticos caracterizados como punitivos y coercitivos. Se insta a la creación de una universidad orientada por los principios de una organización que aprende, a la configuración de *laboratorios vivenciales* donde prevalezca la promoción de la reflexión crítica, el ensayo de nuevas

ARTÍCULO

Dr. Jesús Leal Gutiérrez

jesusleal1@cantv.net

Facultad de Ciencias de la Salud
Doctorado en Ciencias Médicas y
Enfermería
Universidad de Carabobo
Valencia, Estado Carabobo,
Venezuela

Post-Doctorado en Ciencias de la
Educación, UNEFA. Doctor en
Andragogía UNIEDPA, Panamá.
Master en Comunicaciones, New
York University, U.S.A. Licenciado
en Psicología y Ciencias
Pedagógicas, UCAB.
Profesor de Metodología de
Investigación área de postgrado.
Investigador-Coordenador SIED de
Venezuela.

experiencias y la asunción de las propias responsabilidades por parte de los actores educativos. Se requiere permitir a los miembros de la comunidad universitaria revisar su visión ontológica, pensamiento, acción, interrelación y logros, con el fin de encaminar a las universidades hacia mejores resultados, coherentes con las exigencias actuales de la educación del siglo XXI.

Palabras clave: Aprendizaje transformacional. Organizaciones que aprenden. Visión ontológica. Educar en democracia. Universidad del siglo XXI.

TRANSFORMATIONAL LEARNING IN THE SET UP OF THE UNIVERSITY OF THE 21st CENTURY

ABSTRACT

Several studies and researches have been published about the development of the transformational learning at cognitive level in classroom praxis, yet little has been discussed on the connections of these strategies to all levels of the university system. The purpose of this article is to debate on how the transformational learning theory can be tied to the present process of change that is going on within Venezuelan universities, to link them with the demands of this deterritorialized era and to cut down the autocratic management styles that are characterized as punitive and coercive. It urges to create a university oriented by the principles of learning organizations, to configure *experiential laboratories* where the prevailing aspects are: the promotion of critical reflection, the test of new experiences and the assumption of the own responsibilities on the part of the educative actors. It is necessary to allow the university community members to review their ontological visions, thoughts, actions, interrelations and achievements with the purpose of directing universities towards better and more coherent results according to the present exigencies of the 21st century education.

Key words: Transformational learning. Learning organizations. Ontological vision. Educating in democracy. 21st Century University.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del siglo XXI se trasladaron, con un enfoque totalmente reduccionista-mecanicista desvinculado de la realidad social,

de la era industrial –de progresos económicos y científicos- a la era del conocimiento de la globalización y desterritorialización de saberes. Esto ha hecho imperativo que para su sobrevivencia desarrollen la capacidad de cambiar y aprender. La permanencia de una organización se asocia entonces a la necesidad de refrescarse y actualizarse internamente de cara al contexto dinámico y caórdico del entorno para convertirse en una *organización que aprende*.

Las instituciones educativas, más aún las universitarias, no escapan a esta realidad y el proceso de inmersión a una autotransformación que potencie a los actores, promueva la colaboración, el trabajo mancomunado y el diálogo abierto se hace necesario. Precisamente, la característica clave para el éxito de las instituciones universitarias venezolanas en este proceso de autotransformación es su habilidad para aprender. Según Senge (1990) una organización que aprende:

es aquella donde la gente está continuamente ampliando su capacidad para crear los resultados que realmente desean, donde los patrones de pensamiento se sintonizan con lo novedoso y lo expansivo, donde se libera la aspiración colectiva y donde la gente continuamente aprende a cómo aprender en conjunto. (p. 62)

La nueva educación que demanda la sociedad del conocimiento obliga a revisar constantemente la visión ontológica de los actores en los procesos de aprendizaje en las instituciones educativas. En ella el nuevo profesional debe tener una mente amplia, flexible, formarse desarrollando habilidades y destrezas que le permitan desempeñarse cómodamente en circunstancias cambiantes, en situaciones de incertidumbre. Allí el docente juega un papel fundamental en la orientación del proceso de formación. Este proceso debe ser integral y efectivo, en el cual el docente de este siglo a través de la construcción de nuevas estrategias con la participación de todos los actores educativos, sintonice la reflexión con la práctica, tanto en el aula como en la institución, ensayando nuevos estilos gerenciales y docentes que se adecuen a las nuevas tendencias, lo que supone la necesidad de mantenerse en un proceso continuo de aprendizaje, desaprendizaje y reaprendizaje.

Por consiguiente, el recurso fundamental para lograr este cometido en el ámbito educativo es el salto o revolución paradigmática desde una

institución coercitiva, con estructura gerencial autoritaria que parece estar diseñada para controlar, más que para promover verdaderos procesos de aprendizaje, hacia una institución que reflexione, ensaye, experimente y actúe. Porque ¿cómo se puede formar en la libertad por medio de la coacción? ¿Cómo se desarrolla la capacidad creativa, crítica e innovadora del estudiante si no se le permite el cuestionar y el autocuestionarse? Así que, el reto fundamental de nuestras universidades es transformar primeramente sus propias capacidades para la construcción de conocimiento, no sólo como un proceso de aula, sino en toda la organización.

El Aprendizaje Transformacional como estrategia de desarrollo

El propósito entonces es crear las condiciones para que se promueva el *aprendizaje transformacional*, no en concentrarse exclusivamente en normar los procesos, en coartar la creatividad y libertad de los actores y en limitar la asunción de las propias responsabilidades; no obstante, una organización que aprende se apoya en una cultura de aprendizaje en el cual los actores trabajan en comunidades para enriquecer y consolidar su sistema de construcción de conocimiento, en el que todos: autoridades, personal docente y estudiantes son aprendices que permanecen en una sintonía de aprendizaje permanente a través de procesos dialógicos y dialécticos. En esta dinámica, la divergencia y la diversidad de posturas, de valores son enriquecedoras y útiles para la co-construcción de nuevas visiones. El rediseño podría ser una mejor manera de solventar problemas y promover el desarrollo endógeno partiendo de un pensamiento reflexivo y crítico que valide el conocimiento generado de manera consensuada dando respuesta a las necesidades del entorno.

La concepción del aprendizaje transformacional provee a la institución universitaria de bases sólidas para muchas de las estrategias de desarrollo necesarias para la evolución de una universidad que aprende. Según cita Mezirow (1994) el aprendizaje transformacional es aquel aprendizaje que produce cambios, que tiene impacto significativo en las experiencias subsiguientes del aprendiz, lo cual lo lleva a actuar, a experimentar y a aplicarlo a las diversas situaciones de su cotidianidad, en su institución y en su vida misma. (p. 24)

Numerosos estudios sobre aprendizaje transformacional se han realizado hasta ahora en lo relativo a la praxis docente; tales como:

- La sugestopedia, que consiste en la aplicación de diversos estados de conciencia y desarrollo de lo intuitivo como potencial para el aprendizaje transformacional, estudio realizado en Bulgaria desde los años '80.
- La investigación sobre estrategias afectivas transpersonales, donde se controla el lenguaje interior, el estrés, la impulsividad y se promueve la automotivación para regular y controlar sentimientos, emociones y actitudes en función del aprendizaje, realizado en Québec en el año 2004.
- La teoría de la observación-acción, que promueve el aprendizaje experiencial, significativo y creativo, realizado en los Estados Unidos desde el año 1989.
- El estudio sobre la estimulación del cuerpo caloso cerebral a través de la música clásica para incentivar el pensamiento creativo, la percepción y capacidad de síntesis, realizado en Suiza en el año 2004.

Estos estudios, entre otros se han limitado en el nivel de aula; sin embargo, poco se ha discutido sobre las conexiones de estas estrategias en el nivel de toda la institución universitaria.

La teoría del aprendizaje transformacional define al aprendizaje como un proceso social por medio del cual se construye y se interioriza una nueva interpretación o modifica el sentido que se dona a la experiencia, para servir eventualmente de guía a la acción. La reflexión crítica y el discurso racional son los principales procesos utilizados dentro del aprendizaje. En el centro del aprendizaje transformacional, las personas involucradas tienen la libertad y la capacidad de hacer algo, es decir, están en condiciones de participar plena y libremente en el discurso crítico y la acción que de él resulte. Esto exige la libertad y la igualdad, al igual que la capacidad de evaluar los ensayos y de comprometerse en una reflexión crítica.

La reflexión es un concepto clave en el seno del aprendizaje transformacional, se trata de la evaluación crítica del contenido o situación

problema, del proceso o de las premisas que apoyan los esfuerzos de la persona con el fin de interpretar y de dar un significado a su experiencia, de las estrategias puestas en marcha para resolver el problema y del hecho de plantearse cuestiones sobre la naturaleza misma del problema, lo que puede involucrar eventualmente una transformación desde el punto de vista filosófico de la persona.

Pero ¿cómo los actores educativos pueden promover y apoyar el aprendizaje transformacional? En primer lugar, el docente debe adoptar la perspectiva de un “reformador”, más que una perspectiva “centrada en el contenido” u “orientada hacia la memorización “. En la perspectiva centrada en el contenido, el educador es el experto, la autoridad y el diseñador de la instrucción. En la perspectiva orientada hacia la memorización, el docente es meramente un “transmisor de información”. En cambio, en la perspectiva reformadora -que es indispensable para el aprendizaje transformacional- el docente está también inmerso en el proceso de aprendizaje con los participantes y asume hasta cierto punto el rol de provocador-pasionador: lanza los desafíos, estimula y causa el pensamiento crítico.

Laboratorios Vivenciales: Hacia una nueva cultura

El compromiso y la capacidad de una universidad que aprende no se logran sin desarrollar una cultura de aprendizaje pautada por la reflexión crítica-hermenéutica y un pensamiento democrático fundado y desarrollado en el diálogo generativo, el entendimiento y la retroalimentación profunda que coadyuvan al repensar la manera de observar el mundo intelectual, la manera de actuar dentro de él, de revisar las experiencias, de actuar y de autoexaminarse continuamente. Esto amerita un cambio en el sistema de creencias, en los marcos referenciales, en los estilos de pensamiento, en la manera de hacer las cosas y en el lenguaje mismo. Ejemplo de ello es la sustitución de la terminología tradicional por términos novedosos, a saber: profesor por facilitador, aula por salas de encuentro, clases por encuentros de saberes, enseñanza por orientación y alumnos por emprendedores, entre otros; cambios todos que contribuyen a poder sentar solidamente las bases de una nueva cultura.

Esta nueva cultura auxilia a los docentes y otros actores del sistema educativo a llevar a cabo el proceso de transformación y a mejorar la

práctica de sus labores. En la actualidad, en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada, UNEFA, Núcleo Yaracuy según Gómez (2005) se está llevando a cabo un ensayo a través de *laboratorios vivenciales* (p. 12) con la participación de 160 docentes en las diferentes extensiones: San Felipe, Nirgua y Bruzual; guiado por una serie postulados y directrices que ayudan a los actores del proceso universitario a tomar conciencia de que:

- Los participantes son colaboradores activos en el proceso de aprendizaje por medio de sus interacciones en el medio ambiente.
- El aprendizaje está ligado e integrado a la resolución y a la comprensión de problemas prácticos que se presentan en el mundo real.
- Los conocimientos y la experiencia previos de los participantes son de una importancia crucial en el proceso de aprendizaje, en la práctica y en la adquisición de nuevas perspectivas.
- Los valores, las actitudes y las creencias de los participantes tienen una influencia sobre su aprendizaje y sus acciones.
- Los participantes se proveen de una capacidad de autorregulación cuando se trata de fijar objetivos, de planear estrategias y de evaluar su progreso.
- La reflexión de los estudiantes sobre su rendimiento en la práctica es un elemento crucial del aprendizaje autodirigido permanente que debe seguir durante toda su vida.

Para ello se promueve el discurso racional, la toma de decisiones por parte de los actores, la auto reflexión crítica, se toma en consideración las individualidades entre los estudiantes y se construyen distintas estrategias de orientación y aprendizaje para su ensayo.

La aplicación de estas premisas en el ámbito educativo exige mucha práctica y constancia. La transformación que requiere la educación, entonces, no consiste únicamente en la resolución del déficit presupuestario ni en la modificación curricular, sino en crear condiciones para una praxis docente acorde a los nuevos escenarios, conectada con las transformaciones de orden global y su impacto.

El nuevo proceso educativo, el que debe orientar a aprender, pero también a desarrollar al participante, amerita se creen las condiciones necesarias para que los actores del binomio orientación-aprendizaje actúen protagónicamente en la sociedad del conocimiento para responder a las actuales demandas que suponen reinventar la universidad. Pero, ¿cómo sostener el cambio bajo tantas presiones, resistencia, burocracia, individualismo, mediocridad y rigidez mental? El talento humano es la clave en la aplicación de las estrategias de aprendizaje transformacional necesarias para desarrollar una universidad que aprende, que ensaya, que innova, una universidad con verdadera libertad de pensamiento, que educa para la democracia: la Universidad del siglo XXI.

REFERENCIAS

- Atheron, J. (2005). *Learning and Teaching: Critical Reflection*. [Documento en línea] Reino Unido. Disponible en: [http://www.learningandteaching.info/learning/critical1 .htm](http://www.learningandteaching.info/learning/critical1.htm) Visitado: 09 de Marzo del 2006.
- Cranton, P. (1994). *Comprendiendo y Promoviendo el Aprendizaje Transformacional: Una guía para educadores de adultos*. San Francisco, U.S.A. Editorial Jossey-Bass.
- Cranton, P. (2002). Enseñando para la transformación. *San Francisco. U.S.A. Ediciones Ross-Gordon*.
- Eggimann, P. (2005). Quand la musique donne la grosse tête. [Documento en línea] Quebec. Disponible en: [http://www. www.emjb.ch/ouverture/cahiers/cahpedjan05.pdf](http://www.emjb.ch/ouverture/cahiers/cahpedjan05.pdf) Visitado: 11 de Marzo del 2006.
- Gómez, S. (2005). *Modelo para Formación de Emprendedores*. Yaracuy, Venezuela. Publicaciones UNEFA.
- Merizow, J. (1994). *Understanding tranformation theory*. Adult Education Quarterly. Albany, U.S.A. State University of New York Press.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action*. New York. U.S.A. Basic Books.
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina*. New York. U.S.A. Doubleday Publicaciones.