

APRENDIZAJE TRANSFORMACIONAL

“El reto en la docencia de educación superior”

W. Mariella Suárez Guzmán 1

La reflexión es, por definición, una parte crítica del aprendizaje de adultos; sin ella, la clase se vuelve un simple noticiario; la reflexión lleva a los alumnos a dejar de observar pasivamente, los lleva a ser autoconscientes y poder aplicar sus conocimientos a los problemas de la vida diaria.

En la primera clase del Diplomado en Educación Superior, suelo hacer a los estudiantes una pregunta: “¿Por qué deseo ser docente o educador de adultos?”. Muchos se quedan pensando con cierta sorpresa. La respuesta común es: “Porque me gusta enseñar”. Sin embargo, cuando formulo la misma pregunta al final del módulo, las respuestas varían dramáticamente; los participantes me responden: “Porque quiero lograr un cambio positivo en las personas”; “Porque quiero facilitar el desarrollo integral del adulto”. El lector notará que las respuestas han pasado de ser centradas en el docente (enseñar) a enfocarse en el participante o estudiante (desarrollar, cambiar).

Si al final del módulo, de la clase, del taller o de cualquier otra situación educativa en la capacitación de adultos, los participantes no han logrado el cuestionamiento de alguna creencia personal, la duda frente a algún paradigma mental o la posibilidad de ver las cosas desde diferentes puntos de vista, entonces no ha ocurrido un aprendizaje, por lo menos, en su sentido más amplio. El sentimiento de haber “crecido” como persona debe ser incorporado en la Educa-



ción Superior y el docente adscribirse a él, como un desafío.

La acumulación de información o conocimientos, las nuevas teorías, los nuevos modelos, los autores de moda son importante –ni duda cabe–, pero el aprendizaje no se limita a ellos. Estos aportes cognitivos necesitan interactuar con las actitudes, con los sentimientos del adulto, con sus valores, con sus ideas

preconcebidas de la realidad, para que encuentren un significado y “transformen” su comportamiento. Las investigaciones de Mezirow (2000) y Kegan (2000) revelan que el enfoque informacional no es suficiente para que los adultos logren aprender nuevas formas de comportamiento (1) (2). Lo propio sostiene Bligh quien afirma que las clases magistrales no son adecuadas para generar una discusión que promueva el pensamiento, tampoco para producir cambios personales o sociales (3).

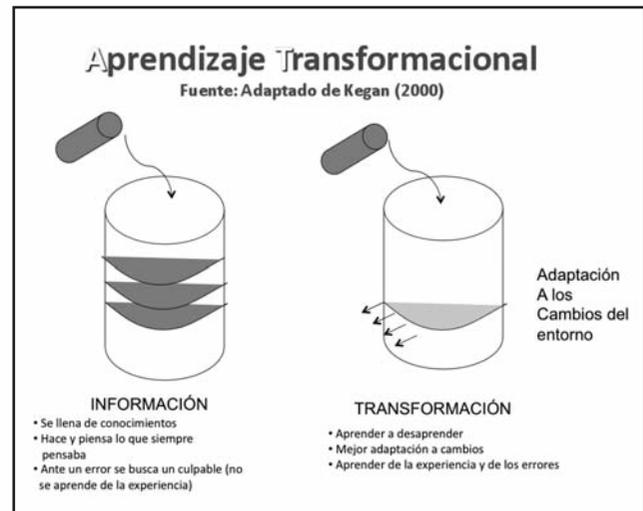
Los títulos profesionales que un adulto va acumulando a lo largo de su vida son relevantes y necesarios para el desarrollo académico y laboral. Son la base para lograr un mejor puesto de trabajo o ascender en la organización donde trabaja. Sin embargo, muchas veces estas maestrías, especializaciones, diplomados, doctorados no necesariamente aseguran la calidad personal del individuo. ¿Es realmente un “buen” médico? (es decir que –además de tener un conocimiento técnico profundo y actualizado- escuche a sus pacientes, los trate de forma humana, les dé toda la información que necesitan, empatices con la situación de dolor del enfermo); ¿es realmente un “buen” abogado? (que no sólo conozca su materia a la cabalidad sino que sea honesto y busque la justicia humana). Estas preguntas muestran la limitación de trabajar sólo con el aprendizaje informativo.

Un profesional orientado tanto a los logros, como a mantener y cuidar la relación con las personas es el más demandado por el mercado laboral. También el mercado espera una persona íntegra, honesta, automotivada y apasionada con el trabajo.

He trabajado durante más de diez años en la selección y capacitación de adultos, para diversas empresas y organizaciones nacionales y extranjeras. Una y otra vez las organizaciones que desean incorporar un nuevo gerente y/o jefe demandan lo siguiente: “Por favor, contraten a alguien empático”, “Debe ser una persona con capacidad de escucha y motivación”, “Queremos una persona motivada y apasionada con lo que hace”, “Que sea responsable y honesto”. En fin, todos estos requerimientos no tienen que ver con el conocimiento; se supone -como obvio- que estos profesionales deben dominar su campo técnico; el énfasis se concentra en el resto de las competencias.

Por todo ello, la docencia en la Educación Superior debe buscar, no sólo la acumulación de información o Aprendizaje Cognitivo, sino el Aprendizaje Transformacional.

GRÁFICO N° 1



En la Figura 1, se observa la diferencia del Aprendizaje Acumulativo con el Transformacional. El docente que estimula este tipo de aprendizaje, en el aula, ayuda a los participantes (estudiantes) a “aprender a desaprender”, es decir, a tener la mente abierta para considerar nuevas formas de pensar. Muchas veces la “realidad” de un alumno es una barrera para incorporar nuevos aprendizajes, entonces el docente debe estimular su capacidad de reflexión, de cuestionamiento de ideas, de expresión de sus propias opiniones, pensamientos y sentimientos.

Para que ello ocurra, es imprescindible que impere en el aula un clima de confianza y de profundo respeto a los participantes. La estrella de la clase deja de ser el docente (el que sabe más, el que tiene el poder); el protagonismo de la educación pasa al alumno, quien asume la responsabilidad de su propio aprendizaje y, con ello, la posibilidad de lograr un cambio personal.

El Aprendizaje Transformacional es definido por Mezirow como:

“El proceso mediante el cual transformamos nuestros marcos de referencia, dados por seguros (perspectivas de significados, hábitos mentales, marcos mentales), para que sean más inclusivos, exigentes, abiertos, emocionalmente capaces de cambiar y reflexivos, y para que generen creencias y opiniones que demuestren ser más verdaderas o justificadas para guiar la acción” (1).

Una última reflexión en relación al Aprendizaje Transformacional tiene que ver con la incorporación del aspecto emocional y actitudinal en la clase. El aprendizaje implica cambio, un cambio para lograr personas más

competentes, es decir, más efectivas, más adaptables. Personas con capacidad de liderazgo, de trabajo en equipo, de solución de problemas, de negociación. Este es el tipo de profesional más demandado por el mercado laboral actual. Estas competencias integran aspectos cognitivos, conductuales y actitudinales. Existe una conjunción entre lo racional y lo emocional, no se puede lograr estas competencias, manteniendo el aprendizaje sólo en el ámbito racional.

Autores como Ratey, Leamnson y Dirkx indican la necesidad de dar mayor importancia a las emociones, para entender lo que implica tanto el enseñar, como el aprender (4) (5) (6). En la situación educativa, intervienen personas con necesidades, sentimientos, expectativas, historias; y no me refiero sólo a los alumnos, sino a los docentes también. Incorporar lo emocional en el aula exige trabajar con valores (respeto, equidad), reflexionar sobre el manejo del poder del docente quien debe transformarse desde un poder -para imponer- a un poder -para inspirar y ser inspirado, donde se definen reglas claras de aprendizaje, sin amenazas, sin venganzas; un contrato de aprendizaje entre adultos, con la finalidad de lograr, al final, mejores personas, seguramente con mejores ideales, para sí mismos y para la sociedad. Lo emocional, además, exige al docente incorporar el autoconcepto y la autoestima de los estudiantes (y de sí mismo) en el proceso de enseñanza-aprendizaje; creer en el poten-

cial de las personas y lograr futuros “mejores” o más competentes, “abogados”, “médicos”, “administradores”, profesionales y personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Mezirow, J. (2000). “Transformative Theory of Adult Learning”. CA: Jossey-Bass. San Francisco.
- (2) Kegan, R. (2000). “How the Way We Talk Can Change the Way We Work: Seven Languages for Transformation”. Pfeiffer. USA.
- (3) Bligh J. (2000). “Problem based, small group learning”. BMJ. Boston.
- (4) Ratey, J. (2008). “Spark: The Revolutionary New Science of Exercise and the Brain”. Little, Brown and Company. San Francisco.
- (5) Leamnson, R. (2000). “Learning as Biological Brain Change”. Collegiate Way. USA.
- (6) Dirkx, J. M. (2000). "After the Burning Bush: Transformative Learning as Imaginative Engagement with Everyday Experience." In PROCEEDINGS OF THE THIRD INTERNATIONAL TRANSFORMATIVE LEARNING CONFERENCE, Columbia University, New York