



Biblioteca Virtual

LA IMPORTANCIA DE COMPRENDER LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

Cómo formar comunidades de aprendizaje.

INTRODUCCIÓN.

Hablar hoy de aprendizaje resulta un poco complicado si no hay una evidencia transparente del enfoque y de los referentes conceptuales desde los cuales se hacen afirmaciones y recomendaciones.

Lo anterior plantea entonces la validez de los enfoques ya que pudiera ser que varios de ellos tengan cierto grado de validez intrínseca y lo mejor de este proceso de selección es abordar aquellos que han tenido: primero, un proceso de investigación serio y segundo, ha reportado éxitos importantes.

No es posible que podamos tener comunidades de aprendizaje si no contamos con personas que hayan desarrollado la capacidad para aprender. Esto es definitivo.

Las recomendaciones y planteamientos que frecuentemente aparecen en muchos textos sobre aprendizaje, desarrollo organizacional y personal, suelen ser de carácter general y no se acierta en lo procedimental de carácter procesual.

En este artículo pretendo dar algunas respuestas que a lo largo de muchos años el EQUIPO CISNE DE INVESTIGACION ha elaborado y desarrollado con cientos de personas.

Abordaré inicialmente algunos conceptos muy generales que posteriormente permitirán hacer comparaciones muy útiles con los planteamientos de fondo.

De otra parte, al final del artículo estableceré algunos parámetros sobre los cuales se puedan montar procesos efectivos de aprendizaje personal y en equipo.

Para efectos de comprensión, usaré los enfoques más poderosos hasta el momento propuestos y probados con el fin de hacer de este trabajo, un instrumento útil.

PRESUPUESTOS GENERALES.

Desde hace mucho tiempo se han venido explorando las posibilidades de mejorar los procesos de enseñanza decualquier cosa. Lo escolarizaste ha usado algunas maneras muy típicas, que a la luz de las dinámicas actuales resultan verdaderamente inadecuadas para afrontar los retos de la sociedad del conocimiento.

Si bien es cierto que los antiguos maestros contaban con su innegable talento, los aprendices simplemente aprendieron mirando, intentando y haciendo mucho, es decir **construyendo** "in situ".

La formalización de la educación en términos de escolarización, especialmente en la época preindustrial hizo que los espacios y las dinámicas de los centros fueran la réplica de las fábricas y esto ha persistido hasta hoy.

Cuando las preguntas aparecen como resultado de las nuevas dinámicas sociales, los aprendizajes están limitados a un currículo un poco corto, y desenraizado, es decir "alienado" . Poco a poco la evidencia de la inconveniencia de dichos procesos y contenidos han llevado a la necesidad de nuevas preguntas y nuevas respuestas.

Es en este marco de necesidad que se ubican las más importantes y poderosas propuestas acerca de cómo aprender. Un poco más lejos, cómo puedo aprender a seguir aprendiendo.

Al lado de estas preguntas surgen otras referidas a los bloqueos y limitantes que me impiden aprender. Qué debo hacer frente a ciertas capacidades no desarrolladas en la época de la infancia y la juventud.? Cómo puedo superar mis dificultades de aprendizaje de manera rápida y eficaz?

Este binomio “requerimental” ha hecho que los procesos de aprendizaje se hayan direccionado y las investigaciones se enfilen, ya no hacia lo externo de los contenidos de aprendizaje, sino a las estructuras que permiten aprender.

En este sentido las investigaciones de Robert Sternberg son las más profundas y acertadas en el ámbito norteamericano y deben ser tenidas en cuenta a la hora de trabajar sobre la inteligencia humana.

No siempre las tragedias humanas solo traen desgracias y destrucción. Una de las situaciones más vergonzosas de este siglo, por la que la humanidad tuvo que pasar, fue la locura nazi y de esto, de sus efectos en las personas que pudieron sobrevivir, nace la esperanza de un avance significativo en la comprensión, no solo del fenómeno del aprendizaje, sino de la forma como llegar a abordar las limitaciones y bloqueos que impiden aprender.

Lo más significativo de estos planteamientos radica en que, además de la explicación teórica, lo procedimental y lo instrumental son parte del planteamiento, es decir, hay formas específicas de hacer, de proceder frente a esto.

“El organismo humano es un sistema abierto que en su evolución adquirió la propensividad, para modificarse estructuralmente a sí mismo, siempre y cuando haya un acto humano mediador”

Este principio tan significativo y poderoso, corresponde a la Teoría de la Modificabilidad Estructura Cognitiva desarrollada por Reuven Feuerstein en Israel a raíz de todos los problemas que los campos de concentración nazi crearon en las estructuras mentales y emocionales de los supervivientes. Niños que nacieron allí, niños que se volvieron hombres y mujeres jóvenes que fueron intervenidas en los experimentos más degradantes, de los cuales nacieron muchos niños con graves problemas.

Pudiera pensarse que esto solamente es válido para los que salen de los campos de concentración, pero el hecho de haber llegado a la comprensión del fenómeno humano de aprender y desarrollar altos niveles de inteligencia y equilibrio emocional, hace que esta forma de abordar el problema sea válida para cualquier rincón del mundo en donde evidentemente hay muchísimas personas con problemas de aprendizaje.

Todos los directivos hemos constatado que profesionales y no profesionales, pero si trabajadores y funcionarios, desempeñan sus funciones en condiciones mas que regulares y poco productivas y muchas de las veces con evidencia de inestabilidad emocional y carga de estrés. En estas condiciones es poco posible que podamos hacer de este tipo de grupo humano, una comunidad de aprendizaje.

Desde otro lugar del planeta y también a raíz de la locura nazi, surge la visualización de una forma de llegar a aprender de manera significativa y con gran carga emocional. Se trata de la Educación experiencial ampliamente difundida hoy a lo largo del mundo, especialmente en el ámbito organizacional y productivo.

Hay algunas variables bien interesantes de todo estos enfoques que nos permiten hoy comprender mejor los procesos que conducen a una persona, sea niño, joven, o adulto, a mejorar significativamente la capacidad para aprender a aprender y elevar los niveles de inteligencia y ajuste interpersonal.

Senge y su grupo del Mit vienen haciendo esfuerzos por trabajar en la dirección de comprender y hacer en el terreno de la alta productividad. La imagen del Hortelano respecto del cuidado de las plantas es bueno solo que no es válida la analogía con el ser humano en cuanto que siempre habrá que hacer para potenciar la inteligencia y la capacidad para aprender.

La necesidad de comprender “ procesos limitantes capaces de retardar y detener el cambio”[1] por parte de los líderes es de crucial importancia, ya que de ello dependen las acciones y las motivaciones de largo aliento.

Las formulaciones corrientes del deber ser, no ayudan mucho para el manejo de las variables y procesos que conducen real y estructuralmente al aprender, es preciso ser un poco más profundos en este sentido.

UNA APROXIMACIÓN AL TRANSFONDO DEL APRENDER.

El acto mental está sujeto a una estructura muy poderosa, que de no funcionar, su actividad es limitante y limitada. Junto a la inteligencia está lo emocional y ambas fuerzas constituyen una “yunta” sorprendente.

No es el momento de entrar en explicaciones científicas sobre la naturaleza del cerebro, pero sustentándonos en ellas, podemos afirmar que la productividad de la inteligencia tiene un motor y este es lo emocional, es decir lo motivacional.

El acto mental tiene generalmente tres momentos que es preciso conocer, ya que la estructura del pensamiento humano tiene su base aquí. Uno de los momentos, que en términos sistémicos se denomina de entrada (input), tiene que ver con la forma de entrar en contacto con cada uno de los estímulos del medio y de las realidades o fenómenos. Inicia con la capacidad perceptiva. Y el aprendizaje por discriminación. Generalmente se consideran estas dos capacidades como las más significativas, ya que de estas dependen la formación de criterios y del ajuste de las acciones morales y demás aprendizajes.

Se ha comprobado con suficiencia que bloqueos y poco desarrollo en este factor estructural del acto mental, genera graves consecuencias en los procesos de aprendizaje, Por esta razón los programas más poderosos son los que conducen definitivamente a desarrollar estas dos capacidades.

Las investigaciones en miles y miles de personas de todas las edades y culturas han permitido identificar otros factores, generalmente deficientes que no permiten la productividad ni el desarrollo de la inteligencia y también hacen parte de esta fase o momento, estos son: los comportamientos impulsivos, la exploración asistemática, la carencia o deficiencia de instrumentos verbales, la orientación espacial y temporal, la carencia en la constancia y permanencia de esenciales, la imprecisión e inexactitud, y la incapacidad para relacionar dos o más fuentes de información.

El otro momento se refiere a las funciones cognitivas deficientes que afectan la fase de elaboración del acto mental. Es cuando ya tenemos los datos y algunas informaciones y sensaciones y tenemos que hacer algo no ellos. Generalmente hay poca capacidad para reconocer, identificar y definir la existencia de problemas. Insuficiencia para descubrir y relacionar los datos más importantes que definen un problema. Carencia o deficiencia en la capacidad para establecer semejanzas y diferencias de manera espontánea. Campo mental reducido o limitado. Percepción episódica de las realidades. Limitado pensamiento lógico. Deficiencia para interiorizar el propio comportamiento. Poca capacidad para el uso del pensamiento hipotético inferencial. Imposibilidad para elaborar estrategias útiles para verificar hipótesis. Dificultad para planificar los comportamientos. Dificultad para elaborar categorías cognitivas. Déficit en los comportamientos sumativos o progresivos. Deficiencia al establecer relaciones virtuales.

En el momento o fase de output, es decir en la fase de la comunicabilidad y la expresión, han aparecido deficiencias muy notables que impiden el acto de aprender y estas son: La comunicación egocéntrica. La dificultad para expresar y proyectar relaciones virtuales.. Bloqueo en la comunicación de las respuestas. Emisión de respuestas por ensayo y error. Carencia de instrumentos verbales adecuados. Carencia en la necesidad de precisión y exactitud en las respuestas. Deficiencias en el transporte visual y conducta impulsiva al emitir juicios.

Todo esto, que denominamos funciones cognitivas integran el cúmulo de deficiencias que afectan la capacidad para aprender tanto en personas como en equipos, pero generalmente está referido a personas. Con todas estas limitaciones es imposible que un equipo pueda constituirse en una comunidad de aprendizaje.

La corrección de las funciones cognitivas y su desarrollo, o eliminación de bloqueos, da como resultado el pleno desarrollo de las **operaciones mentales** que es el “arsenal” de la inteligencia. “ Conjunto de acciones interiorizadas, organizadas y coordinadas, por las cuales se elabora la información procedente de las fuentes internas y externas” (Feuerstein 1980).

Las operaciones mentales se identifican así:

- F Identificación
- F Diferenciación
- F Representación mental

- F Transformación mental
- F Comparación
- F Clasificación
- F Codificación - Decodificación
- F Proyección de relaciones virtuales
- F Análisis - Síntesis
- F Transferencia lógica
- F RAZONAMIENTOS:
 - F Lógico
 - F Divergente
 - F Silogístico
 - F Transitivo
 - F Hipotético
 - F Analógico
 - F Categorical

Este arsenal es la riqueza del pensar inteligente y el pleno funcionamiento de cada una de estas obedece al desbloqueo de las funciones cognitivas ya enumeradas.

Se supone que la educación es la encargada de posibilitar este tipo de desarrollo, pero en la realidad no es así y las deficiencias se vienen a notar en los espacios y las dinámicas productivas.

Existe un planteamiento muy poderoso desde Modificabilidad estructural cognitiva que permite a las personas, sin importar la edad, ni su etiología, ni su condición social, superar las deficiencias en las estructuras cognitivas y potenciar las operaciones mentales, a través de un programa muy preciso y perfectamente viable.[2]

Junto a este enfoque hemos aplicado los principios y prácticas del APRENDIZAJE EXPERIENCIAL ampliamente reconocido en el mundo entero y en Estados Unidos principalmente[3], como complemento de la acción de inteligencia.

También estamos explorando y utilizando las posibilidades de planteamientos que superan la PNL original en cuanto a enriquecerla con procesos sinérgicos y metacognitivos. PNLSm.

Razón y corazón, como la "yunta" equilibrante y potenciadora del éxito, tanto individual como el empresarial por medio de la vivencia del trabajo en equipo es la dimensión del aprendizaje actual.

Stephen R Covey, así como Armin Kruger en Europa y otros muchos han coincidido que el aprendizaje es una posibilidad de desarrollo que está ligada a otros factores muy potentes y es aquí en donde quiero llamar la atención. No hay aprendizaje significativo sin desarrollo motivacional. La eliminación de las presiones y malos ambientes laborales, además de los procesos de formación son los indicados para el logro de las comunidades de aprendizaje.

En resumen. Hoy el aprendizaje se apoya en los avances más significativos de la neurología, las investigaciones sobre la inteligencia y el equilibrio emocional.

El logro de altos niveles de rendimiento y productividad solo se logran si las personas perciben y viven plenamente su actividad como parte de su proyecto de vida.

El logro de las comunidades de aprendizaje solo se pueden dar **si las personas son apoyadas efectivamente por programas altamente desarrollados como Aprendizaje experiencial**, Desarrollo del potencial cognitivo y del pensamiento divergente y otros que han demostrado su importancia en el campo académico, organizacional y productivo.

LA IMPORTANCIA DE COMPRENDER LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.

Cómo formar comunidades de aprendizaje.

Abstract

La posición sobre el aprendizaje surge de más de 20 años de trabajo sistemático y continuado acerca de la forma como los adultos aprenden y sobre todo sobre la manera pedagógica de eliminar el factor que impide este proceso denominado "deprivación cultural".

Desde esta perspectiva, la revisión de los enfoques e investigaciones más poderosos y claramente efectivos es lo que ha determinado la escogencia de algunos que presentan mayor seguridad y viabilidad, como programas de desarrollo significativo.

La teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva, el Aprendizaje Experiencial y alguno de los últimos avances de la Programación Neurolingüística de tipo sinérgico (que supera los planteamientos originales de la PNL), expresados en programas específicos de aprendizaje y desarrollo organizacional, son los que orientan toda la acción pedagógica del Equipo Cisne de investigación al cual pertenezco como miembro fundador.

El principio fundamental de Modificabilidad es el que corresponde a comprender el "organismo humano como un sistema abierto que en su evolución adquirió un gran poder, el de transformarse a sí mismo de manera estructural, siempre que haya un acto humano mediador" (Feuerstein, 1975).

La comprensión del acto mental, unido al desarrollo emocional, en sus tres fases, como un todo sistémico, (entrada, elaboración y salida) es la base de la estructura para aprender y da origen al pleno desarrollo de las operaciones mentales como componentes de la inteligencia.

Los programas de corte pedagógico destinados a apoyar la formación de las comunidades de aprendizaje son más exitosos, cuando contemplan la eliminación de los factores que impiden aprender y desarrollan el potencial de inteligencia en el marco de un clima de equilibrio y motivación plenamente reconocido.

Aprender significa entonces, desde la perspectiva cognitiva que estamos referenciando, aproximarnos de manera adecuada a los estímulos del medio para efectuar las operaciones relativas a la conceptualización^[4] y la generalización y la utilización de los principios elaborados en la identificación y solución de problemas.

Pueden hacerse algunas diferenciaciones entre conceptos como aprender que significa aprendizaje "erudito", saber como aprendizaje significador, y sabiduría como la conjunción entre ambos.

De todas formas inteligencia, aprendizaje y motivación tienen que ver con el tipo y calidad de relaciones que alguien pueda establecer en función de mejorar su calidad de vida y de crear cosas nuevas.

Tanto el aprendizaje por descubrimiento como el significativo, que son tipos, o mejor cualificaciones del aprendizaje hacen que los procesos para lograrlos sean de naturaleza colectiva.

El aprendizaje depende entonces de la formación y calidad de las estructuras, del desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales (poder de discriminación) y del desarrollo de las motivaciones y la visión de las necesidades de las personas que son las que regulan las expectativas acerca de los resultados del proceso de aprender.

Los procesos destinados a mejorar la capacidad de las personas y sus equipos de trabajo para el logro de comunidades de aprendizaje deben tener en cuenta los desarrollos en las estructuras cognitivas, las estrategias del conocimiento, las funciones y operaciones cognitivas y el tipo de relaciones interpersonales.

Las ideas expuestas en este abstract están un poco más trabajadas en el artículo que se escribió para este fin de Sol Colombia sobre aprendizaje.

[1] Cfr Pag 7. La danza del cambio.

[2] Algunos de los programas de los estrategas e ingenieros aeronáuticos de Israel son apoyados en su entrenamiento con este programa. En Colombia el EQUIPO CISNE ha apoyado el desarrollo de agentes de inteligencia Naval, del Das, en el marco del programa de las Naciones Unidas para la fiscalización internacional de la droga con grupos antinarcóticos de Ecuador y con el Departamento de justicia de los Estados Unidos en el plan prisma para 4000 agentes de policía judicial de Colombia. Y Muchos grupos de maestros.

[3] En Donde existen más de 10.000 campos de entrenamiento y desarrollo muy semejantes al que el EQUIPO CISNE tiene en La Calera.

[4] La conceptualización esta referida al proceso por el cual una persona llega a establecer RELACIONES coherentes con criterios, con unidades de aprendizaje y con contextos específicos con el fin de establecer nuevas pautas y mejorar las establecidas. Se trata de aplicar principios en cualquier situación.

ABA Colombia

Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento

informacion@abacolombia.org.co

Este artículo proviene de: www.abacolombia.org.co
Todos los derechos reservados ©2003