



Siguiendo los Pasos del Desaprender

Learning how to unlearn

Cathy Delgado D.
PNT- INNFA



1. INTRODUCCIÓN

Durante la historia, se han desarrollado algunos programas de educación para adultos, destinados a disminuir el analfabetismo en nuestro país. Pero éstos no han tenido los resultados esperados, ya que hay personas sin ningún aval en lo que al contenido esencialmente se refiere, compartiendo experiencias en su capacitación e introduciéndose prematuramente en el manejo de proyectos.

En las comunidades que pertenecen a la provincia del Azuay, el desarrollo humano, ha estado marcado en el contexto de la "educación". Las influencias externas e internas que circundan el desarrollo social marcan también el aspecto de la organización.

Así, en los últimos 10 años se habla de autogestión.

Las destrezas llamadas a formar espacios de creati-

vidad han dejado a un lado las letras y los números para convertirlos en actividades lúdicas. Las Organizaciones han optado por un espacio determinante dentro de la vida organizacional, sin cuidar la "formación" curricular, de acuerdo a las necesidades planteadas del mundo **globalizante**.

De igual manera el sistema educativo que rige en la actualidad no tiene un impacto social ya que está destinado sólo a un tipo de población, que es la infantil, sin contar con los recursos propios y adecuados, haciendo en primer actor al llamado "profesor de campo", y no busca un estudio global de la sociedad con el fin de detectar problemas y soluciones comunes.

Se plantea a continuación, causas para este alejamiento entre aprendizaje y comunidad:

1. El aprendizaje se produce de afuera hacia adentro, es decir es el sistema educativo quien clasifica a la población y se descuida de los componentes comunitarios. Tiene un proceso que va de lo simple a lo complejo, y tiene un sentido literal es decir, el educador es el que sabe, el educando el que aprende; el educador es el formador, el educando el que recibe formación; el educador es el difusor de los conocimientos, el educando el receptor de los conocimientos.
2. No hay motivación para que el facilitador, en la mayor parte de nuestras comunidades, integre al grupo de interesados en aprender, sino más bien constituye él un eje en donde el grupo es quien facilita su trabajo.
3. Los facilitadores se dedican a cumplir de acuerdo a sus conveniencias personales y ejecutables con un programa o proyecto impuesto a la comunidad, razón por la que no trabajan con ésta ni se identifican con el grupo.
4. Divorcio entre la educación y la cultura: no es difícil ubicarse en una realidad comunitaria para percibir como varios valores culturales se están perdiendo. La ejecución de acciones indirectamente trae consigo una llamada aculturación, si el facilitador no participa de esta cultura.
5. La educación para adultos tiene como único objetivo el de enseñar a leer y escribir, olvidándose que los "mayores" tienen capacidades y destrezas de razonamientos adquiridos en su propio contexto y que les ayudan a sobrevivir, y que no son teóricos, sino prácticos.

2. NUESTRO QUEHACER

El Proyecto Dos del programa del P.N.T que ejecuta el INNFA con apoyo financiero de la IPEC y la OIT (Programa Internacional del Trabajo) posee cuatro componentes: Educativo, Salud, Económico - Productivo y Organizativo. Todos empeñados en erradicar el Trabajo Nocivo Infantil en la zona de Racar con sus barrios Tres de Mayo, La Dolorosa y San Lucas. Dentro de su componente organizativo, ve a la capacitación y/o formación de adultos, como la columna vertebral que sostiene al desarrollo de la comunidad. Por tanto, pretende involucrar a todos los componentes comunitarios partiendo de los valores culturales, la cotidianidad individual y colectiva, donde se respeta la creatividad de los participantes y se potencialicen los conocimientos adquiridos en los quehaceres diarios. Por esta razón el sistema educativo debe ser de la comunidad y para la comunidad, con una planificación que responda a las expectativas de desarrollo de los entornos en los que se ejecute el trabajo de capacitación. Por tanto, la responsabilidad será asumida por miembros de la comunidad.

La propuesta de capacitación que se inicia, tiene una base metodológica constructivista (aprender - haciendo) que consiste en valorar la psicología del hombre y afirmar que el aprendizaje va de lo complejo a lo simple, de adentro hacia fuera, considerando al sujeto con saberes y haceres propios que tendrán situaciones significativas que provoquen reacciones que obliguen al hombre a buscar soluciones a la problemática enfrentada.

Muchos autores, desde perspectivas diversas, han llegado a la conclusión de que el aprendizaje se logra fundamentalmente por medio de la resolución de problemas (Jaikumar y Bohn 1986, y Rayes et al., 1988).

La capacidad de aprendizaje de la persona se desarrolla cuando los individuos crean una nueva mentalidad, cambian la forma de entender las cosas y afrontan las dificultades de un modo distinto. En esta línea se encuentran las aportaciones de English and English (Weick, 1991), quienes señalan que la prueba de que el aprendizaje ocurre, no es el cambio de respuesta derivado de una alteración en el estímulo, sino más bien un cambio de respuesta cuando el estímulo permanece sin variación. Esta alteración es consecuencia del cambio que se produce en el agente que responde.

Tomando en cuenta estas condiciones se ejecuta una propuesta de capacitación y formación para líderes de la zona de Racar. Al ejecutar la propuesta nos hemos dado cuenta que la Educación para adultos requiere de otras

estrategias de formación, por lo que la creatividad, flexibilidad y compartir experiencias se han vuelto herramientas básicas, sobre todo una en especial que es el **desaprender lo aprendido**.

Este término procura flexibilizar las concepciones y apreciaciones rígidas de lo que somos, y podemos hacer. No es un olvidar lo aprendido, sino más bien permitir que se ejecute una innovación del aprendizaje previo.

3. PASOS PARA ENCONTRARNOS CON EL DESAPRENDER

Se ha utilizado instrumentos gnoseológicos de apoyo que actúan directamente sobre el proceso de aprendizaje, definiendo la eficiencia tanto del ciclo de aprendizaje individual como del organizativo. A un nivel personal se destacan cuatro:

- * Creatividad
- * Asignación de retos
- * Resolución de problemas
- * Comportamiento defensivo o rutinas defensivas

A un nivel organizativo, también son cuatro los elementos señalados:

- * Codificación
- * Transferencia
- * Vigilancia del entorno
- * Visión compartida

En una próxima exposición se podrá tocar los puntos del nivel organizativo, se hará una explicación de los elementos que individualmente aportan al aprendizaje. Por ahora abandonaremos las acciones al nivel individual:

- *La creatividad.* Previo al aprendizaje, es preciso generar nuevas ideas de cuya implantación surgen problemas. La formulación de estas sugerencias de cambio, de estas innovaciones implica creatividad en las personas interesadas. Es la generación de ideas y realidades que no existían en el entorno del individuo que las genera. El proceso creativo debe tener, por tanto, ideas originales, un punto de vista diferente, romper con los moldes, y una recom-

binación o descubrimiento de nuevas relaciones entre diversas ideas.

Desde nuestra perspectiva de análisis, la experiencia y conocimientos previos son prerrequisito de la creatividad. Si tenemos en cuenta que el conocimiento se origina y almacena en la persona, la única forma de lograr que éstas tengan interés en iniciar su utilización para ser creativas, detectar oportunidades de mejora y plantear nuevas formas de actuación, es a través de mecanismos de motivación. La motivación es primordial para la producción de innovaciones y la generación de problemas. Aunque la dotación de conocimientos pueda ser elevada, si sus portadores no se sienten motivados para su aplicación, es probable que no se alcance un nivel de utilización suficiente como para proporcionar ocasiones de aprendizaje.

- *La gestión del reto.* Toda resolución de problemas no desprende niveles de aprendizaje similares. De Treville (1982), apoyándose en las ideas de Liebenstein acerca de que una gran presión conlleva un aumento de desorientación y confusión, y que poca presión no crea incentivos, relaciona el aprendizaje que se desprende de la resolución de los problemas con su dificultad. Cuanto más pequeña es la dificultad del problema, menor es el reto y menor el aprendizaje. Sin embargo, retos muy elevados crean un sentido de la frustración muy fuerte que ocasionan bajos niveles de aprendizaje. Sólo determinados niveles de reto son capaces de lograr altos niveles de aprendizaje. Esta idea es importante en la asignación de tareas a los trabajadores. Las tareas deben asignarse a personas cuyas cualificaciones sitúen el reto en la mejor posición para el aprendizaje. No es necesario equiparar las tareas con el aprendizaje sino con el reto (Riverola y Muñoz-Seca, 1997).
- *La resolución de problemas.* Cuando el entorno es tan dinámico como el actual, es frecuente que la innovación no genere verdaderos problemas, sino situaciones complejas, cuya solución requiere la descomposición de ese problema complejo en un conjunto de problemas de que se resuelven por separado. Una primera aproximación a la resolución de estos sistemas complejos, coincidente con un método cartesiano de resolución, consiste en asignar a cada trabajador la resolución de los problemas para los que está mejor preparado y, luego, integrar las tareas especializadas en un todo único. Por supuesto, el objeto de esta integración es conseguir que

el todo sea mayor que la suma de las partes. Sin embargo, frecuentemente, el todo no es superior a la suma de las partes, porque las partes no se añaden valor unas a otras, sino que lo sustraen.

- *El comportamiento defensivo.* Simultáneamente al desarrollo del conocimiento surge su obsolescencia cuando la realidad cambia. La comprensión de nuevos acontecimientos implica aprender nuevos conocimientos y descartar los conocimientos obsoletos. Esta actividad de descarte - el desaprendizaje - es tan importante en la comprensión de la realidad como la creación de nuevo conocimiento. En realidad, un desaprendizaje lento es una debilidad crucial de muchas organizaciones.

El fallo de muchas empresas para lograr el balance necesario entre la necesidad de preservar las existentes estructuras de conocimiento y el necesario grado de olvido organizativo se explica por la existencia de determinadas rutinas defensivas, que impiden que los individuos actúen de acuerdo a cómo piensan (Argyris y Schön, 1978). Estas rutinas, que surgen como reacción a situaciones dolorosas de cambio que llevan aparejada una pérdida de control por parte del individuo, pueden tomar forma de explicaciones, distorsiones, inexactitudes, omisiones o excusas dirigidas a justificar las acciones del individuo y dar lugar a una falta de competencia en el desarrollo de la tarea. Su resultado son acciones tanto a un nivel individual como de grupo, no dirigidas a la consecución de los objetivos de la organización. Esta situación plantea a la organización el reto de, primero identificar, y después superar los comportamientos defensivos que inhiben una actuación del individuo acorde con lo aprendido.

4. METÁFORA DEL ÁRBOL (La savia del desaprender)

Un árbol solo no es un bosque, un bosque no tiene dos árboles iguales. Pero todo el bosque forma una muralla que defiende el prado de la comunidad.

De igual manera, a los interesados que asumen la formación como parte de su vida los podemos identificar como los árboles de nuestro bosque descrito. Posee raíces de valores y haceres heredados de generación en genera-

ción. Su estructura social se parece a un tallo, pues la práctica organizativa a veces es débil o fuerte como puede ser el tronco de un árbol ancho o delgado. Las ramas representan los servicios a la comunidad que pueden brindar, así como el árbol da sombra, sostiene a los pájaros o aporta al paisaje. Y los frutos de diversos colores y sabores se lo compara con la forma como pensamos y actuamos frente a los problemas.

Hay un elemento que nutre al árbol sin distinción de especie: es la savia que, con todos sus componentes, aporta para que éste se desarrolle. No se conoce que la savia dañe al árbol, por el contrario lo fortifica e impulsa a que crezca, porque la savia que alimenta al árbol, esta en sus raíces pero de una forma pasiva. Mas cuando llega al tronco inicia un proceso de incorporación que se lo puede comparar con la práctica organizativa de la comunidad, se activa y actúa con aceptación o rechazo. Pero una vez en las ramas y hojas, los frutos del desaprendizaje son la apertura al aprendizaje y la práctica a nuevas formas de enfrentar los problemas. Esta acción del árbol de absorber la cantidad necesaria, es el Desaprender.

5. NIVELES DEL DESAPRENDER

a.- Inicio.- Este se le identifica en el primer contacto con el facilitador y las herramientas del aprendizaje. Por lo general en los talleres, al realizar las técnicas de motivación se puede percibir este espacio. Algunos se integran directamente a la técnica de motivación, otros observan y muestran una cara de preocupación, duda, desgano. A veces la apreciación es que la técnica está mal explicada pero debemos reconocer que lo diferente a lo cotidiano causa actitudes que no esperamos. Aquí el desaprender esta en una forma pasiva en el individuo, pero lo motiva a preguntarse para sí, ¿por qué hay que hacer?, y a veces no le hallan el sentido.

b.- Maduración:- Avanzando con la formación de adultos encontramos otro momento en donde el desaprender ya no es pasivo, sino se activa en las actitudes. Cuando se trabaja en grupos es fácil ver que relucen los conceptos rígidos de nosotros, no se puede cambiar la forma de pensar y actuar porque a lo mejor así se ha venido pensando y trabajando desde hace tiempo. En nuestro proyecto la concepción de que el ladrillero de Racar es sinónimo de pobrecito, desposeído, ignorante no ha permitido que se aprenda de sus destrezas y experiencias artesanales.

c.-**Alto riesgo.**- La persona en formación permite que toda concepción nueva forme parte de su quehacer. Está tan abierto al desaprendizaje que todo lo que aprende lo aplica en la comunidad y en su vida, sin la menor reflexión de si esto es necesario a su entorno.

6. RIESGOS

- * El desaprendizaje puede resultar un lavado de cerebro, en donde el individuo pierda todos sus aprendizajes anteriores, y se vuelva un robot social.
- * EL facilitador que no perciba el momento en que aparece el desaprendizaje esta enfrentándose a la desilusión de contratiempos en el aprender.