

PERSPECTIVA INNOVADORA DE LA GESTIÓN DOCENTE EN EL CAMPO ANDRAGÓGICO.

Autor:
Liny María Sánchez Meléndez

RESUMEN

En el presente artículo se hace referencia al docente universitario como agente innovador, empleándose para ello procesos de aprendizaje andragógicos, lo que supone un cambio en la cultura académica tradicional, de este modo el docente universitario debe estar al tanto de los cambios que se producen, estos cambios insertan en las universidades una complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbres, lo que implica una reforma en el pensamiento del docente, para ello Drucker (2006) formula una premisa que facilita ese proceso, y que además contribuye con el mejoramiento continuo y sistemático en la praxis de los gerentes educativos: abandonar el ayer, es decir no quedarse en el pasado, sino aprender de él y tener una visión realista de las situaciones que pueden contribuir al mejoramiento para aprovecharlo como oportunidad.

Palabras clave: Innovación, andragogía, cambio.

Aceptado: 18/06/2013

Publicado: 29/10/2013

Depósito legal: ppi200902LA3304 – ISSN:22447997

ABSTRACT

This article referring to university teacher as innovator, using for this andragogical learning processes, representing a change in the traditional academic culture, thus the university teacher must be aware of the changes that occur, these changes inserted in universities complexity of interactions, conflicts and uncertainties, which implies a reform in the thinking of teachers, for that Drucker (2006) made an assumption that facilitates this process that also contributes to the continuous and systematic improvement in the practice of educational managers: leave yesterday, ie not stay in the past, but learn from it and have a realistic view of the situations that can contribute to the improvement to use it as an opportunity.

Keywords: Innovation, andragogy, change.

El docente universitario como gerente innovador de los procesos de aprendizaje, debe estar en capacidad de comprender y entender las necesidades de aprendizaje de los alumnos y juntos compartir la percepción acerca de realidades, no solamente sujetos a la apropiación sustantiva y objetiva, sino a la interpretación subjetiva de las mismas. Estas realidades requieren ser abordadas desde una mirada innovadora, desde un pensamiento crítico y transformador.

Es así como la innovación educativa en el contexto de la gestión del docente universitario, designa una reconstrucción del pensamiento, una recreación de las ideas y una actitud de desafío frente a lo conocido y tradicional, como lo sentencia, Barraza (2008), quien sugiere que la innovación educativa debe tener como objeto cardinal, la formación integral del estudiante, formación que involucra toda la multidimensionalidad del ser humano, es decir, no solamente las cognoscitivas, sino habilidades, actitudes, valores y competencias comunicacionales.

De acuerdo con esta particular referencia del autor, la innovación del docente para orientar procesos de aprendizaje andragógicos en el contexto universitario, supone desafiar la cultura académica tradicional, interpelar los viejos modelos de hacer docencia, y más que ello, desplazar los vetustos esquemas de interacción y comunicación entre docentes, participantes y contexto para la construcción de aprendizajes.

Entonces, se requiere repensar la praxis docente actual en lo que se refiere a una nueva forma de organizar y estructurar los saberes para adecuar los haceres de manera innovativa, apoyándose en la heurística como actitud para abrir caminos a nuevas posibilidades; es decir, aportar por otro modo de pensar la gestión educativa universitaria para el encuentro con la novedad, con lo desconocido.

En la mediación andragógica del conocimiento pocas veces se recurre a la innovación, sin embargo los docentes deben ser agentes de cambio, transformadores, pues no es suficiente construir saberes desde lo viejo; por ello el docente debe recurrir a un pensamiento heurístico para poner a volar la imaginación y desafiar lo desconocido. En este tránsito debe producirse una reforma paradigmática, es decir, un giro en la forma de pensar la mediación andragógica.

En este sentido, los educadores deben interrogar sus saberes, métodos y prácticas, hurgar en la ontología de la docencia para interrogarla desde su quehacer, desde sus fines, dando respuestas en la construcción de nuevos conocimientos en la formación de las personas como seres individuales y sociales.

Las instituciones de educación universitaria al encontrarse inmersas en los cambios de la sociedad actual, están llamadas a generar innovaciones. Al respecto Drucker (2001), plantea... es el cambio el que siempre ofrece oportunidad para lo nuevo y lo diferente en las organizaciones, lo que exige actuaciones gerenciales que las conduzcan a mejorar sus funciones, necesarias para cumplir la misión, lo que lleva al gerente educativo, en este caso al docente, a cambios en el paradigma para el logro de la excelencia educativa.

Una manera de hacer algo diferente es estimulando la creatividad, es decir, el docente debe alejarse de esquemas estereotipados que están en desuso y tienen poca significación y pertinencia con la dinámica cambiante. Rogers (1995), señala a la innovación como una idea, una práctica que es percibida como nueva por un individuo u otra unidad de adopción para buscar mejoramiento o cambios.

Por ello, el gerente educativo y en este caso el docente universitario, debe mantenerse al tanto de los cambios que se producen, pues aunque los cambios no puedan administrarse, sí es posible verlos como oportunidades para encontrar el éxito y convivir con ellos.

Para que esto sea posible, Drucker (2006) formula una premisa que facilita ese proceso, y que además contribuye con el mejoramiento continuo y sistemático en la praxis de los gerentes educativos: abandonar el ayer, es decir no quedarse en el pasado, sino aprender de él y tener una visión realista de las situaciones que pueden contribuir al mejoramiento para aprovecharlo como oportunidad.

En atención a esta formulación del autor, puede afirmarse que en este momento coexisten diversas formas de concebir la gestión educativa en distintos ámbitos y niveles para su ejercicio; sin embargo, de lo que se trata en esencia, es organizar, coordinar las actividades orientadas al mejoramiento del proceso educativo universitario, asegurando el pleno aprovechamiento de las posibilidades humanas, agrupando a todos de acuerdo a los

objetivos y metas establecidas de mutuo acuerdo entre los actores que participan, lo que exige estar informados de los diversos aspectos, técnicas y métodos adecuados para concretar dichos conocimientos y acciones pensados de modo diferente para poder actuar sobre la realidad.

En las universidades, la gestión docente orientada a la construcción de aprendizajes andragógicos, se inserta dentro de una complejidad de interacciones, conflictos e incertidumbres, la cual va más allá de la racionalidad científica tradicional, lo que implica afrontar una diversidad de posibles caminos en la construcción del conocimiento, por lo tanto es necesario una reforma en el pensamiento del docente.

En estos casos es cuando resulta fundamental innovar heurísticamente en los campos del saber, redescubrir los procesos de producción intelectual y de organización de saberes, y en consecuencia, religar el pensar y actuar del docente para derivar fundamentos básicos que permitirán relacionar la teoría y la práctica. Al respecto Delors (1996), señala que estos elementos deberán ser congruentes con la dinámica y el contexto social en el cual estemos inmersos, por lo tanto propone una sinergia relacional entre el saber y el hacer.

En cuanto al saber, refiere el autor, alude a los conocimientos adquiridos que permiten el desarrollo de investigaciones e innovaciones que sean pertinentes, eficientes y tengan el impacto requerido en el sistema de educación superior, y dada la rapidez de los cambios derivados del progreso científico y las nuevas formas de actividad económica y social, supone aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Respecto al hacer aporta el autor, esta vertiente del conocimiento supone adquirir competencias en cuanto al desarrollo de habilidades y destrezas que faciliten el logro de objetivos planteados en el proceso de aprendizaje, que capacite al individuo para hacer frente a un gran número de situaciones para afrontarlas desde el trabajo en equipo.

Acerca de estos temas, es pertinente citar a Medina (2001), quien también proporciona elementos para la gestión docente, la cual deberá estar impregnada de planteamientos centrados en la cultura organizacional, las estrategias y el currículum, los mismos buscan contextualizar la acción educativa apoyándose en nuevos modos de

intercambio de relación docente – alumno e indagación rigurosa sobre el conocer, lo cual debe desembocar en una propuesta de nuevas visiones de la realidad que fomenta actitudes de apertura, de cambios o innovaciones.

De este modo, una gestión educativa basada en la reforma del pensamiento del docente, debe proveer un nuevo repertorio teórico para enriquecer el aprendizaje colaborativo y significativo desde el análisis multirreferencial de la práctica, considerando al conocimiento práctico como la síntesis de un estilo innovador de construir ideas, teorías, conceptos, relaciones y esquemas operativos.

Por lo antes expuesto, es necesario comprender la realidad de la gestión docente, desde la innovación heurística, es decir, desde una reforma en el pensamiento del docente universitario para afrontar la complejidad y propender al rescate y re significación de la condición humana; por lo tanto, los aprendizajes en construcción, deben tomar en cuenta la interdependencia de fenómenos políticos, sociales, intelectuales, culturales, religiosos y espirituales.

En esta aproximación conceptual acerca de una gestión docente innovadora, es importante considerar la acción del docente, el sujeto trascendental, la espiritualidad, la intencionalidad y sus diferentes manifestaciones que lo definen como ser humano, lo que conlleva a la renovación constante de los contenidos y métodos de aprendizaje para responder adecuadamente a los requisitos del mundo del trabajo y del ejercicio como ciudadanos.

En consecuencia, el docente en su gestión debe tomar en cuenta el fortalecimiento del ser humano, una cultura de innovación, la transdisciplinariedad, la fenomenología, complementariedad, el conocimiento pertinente, la educación continua, la participación, la significación de los aprendizajes y sobre manera, el auto aprendizaje.

Aceptado: 18/06/2013
Depósito legal: ppi200902LA3304 – ISSN:22447997

Publicado: 29/10/2013

REFERENCIAS

- Barraza, A. (2008). **La Innovación educativa. El Desafío de la Universidad Latinoamericana.** Disponible en [Http://www.monografias.com/trabajos18/innovacion/innovacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos18/innovacion/innovacion.shtml)
- Delors, J. (1996). **La Educación Encierra un Tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.** UNESCO. México.
- Drucker, P. (2001). **La Disciplina de la Innovación.** España. Editorial Bilbao
- Drucker, P. (2006). **La Gerencia en la Sociedad Futura.** Bogotá. Grupo Editorial Norma
- Rogers C. (1995). **Libertad y Creatividad en la Educación.** Barcelona España. Editorial Paidós.
- Medina, R. A. (2001). **Claves para el Desarrollo de un Currículum Diseñado para la Paz y Tolerancia.** UNED. Madrid, España.