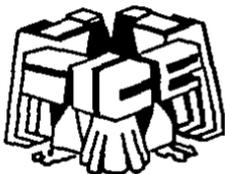


5.  
2<sup>a</sup>  
315623



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA PARA CAPACITACION  
DE ASESORES DEL INEA.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

**P R E S E N T A :**

**MARIA GUADALUPE RIOS GARCIA DE LEON**

**ASESORA :**

**LIC. MARGARITA RAMIREZ FLORES**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON  
FALSA FE ORIGEN**

1989



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE GENERAL

INTRODUCCION	Pág. 6
I.- BASES TEORICAS DE LA EDUCACION PARA ADULTOS	Pág. 8
1.- Concepto de Educación.	
2.- Educación Permanente.	
3.- Educación de Adultos.	
II.- LINEAMIENTOS DE LA EDUCACION DE ADULTOS	Pág. 17
1.- Concepto de Aduldez.	
2.- Forma de Aprender de los Adultos.	
3.- Educación Funcional de Adultos.	
III.- LA EDUCACION PARA ADULTOS EN MEXICO	Pág. 26
1.- Breve revisión histórica de la educación para adultos, a partir de la Revolución Mexicana.	
2.- Fundamentos Jurídicos de la Educación para adultos .	
3.- Creación del INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos).	
4.- El INEA y el Programa de Educación Básica.	
IV.- EL INEA, UNA ALTERNATIVA MAS PARA LA CERTIFICACION DE ESTUDIOS DE EDUC. PRIMARIA.	Pág. 39
1.- Plan de Estudios.	

- 2.- Los libros de texto de la primaria para adultos.
- 3.- Círculo de estudio.
- 4.- Lineamientos teóricos sobre la capacitación.
- 5.- El asesor.
- 6.- Relación del asesor con los estudiantes.

V.- ANALISIS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA ASESORES DEL INEA.	Pág. 59
VI.- ESTRUCTURA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.	Pág. 67
VII.- PROPUESTA PARA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA ASESORES DE ADULTOS.	Pág. 73
IX.- CONCLUSIONES	Pág. 88
X.- BIBLIOGRAFIA	Pág. 91
XI.- ANEXOS	Pág. 93

## INTRODUCCION

La educación para adultos en México ha recibido últimamente una atención especial, debido a que el problema del analfabetismo es muy grave y merece atención prioritaria por parte de todas las personas interesadas en el trabajo con adultos.

El objetivo de esta investigación es analizar el programa de capacitación utilizado por el INEA, y con base en los resultados, sugerir ciertas modificaciones, aprovechando sus aciertos y mejorando sus cualidades, todo ello en beneficio del educando.

La hipótesis sobre la cual se trabajó es la siguiente: las deficiencias en el Curso de Capacitación recibido por los asesores da origen a carencias dentro del trabajo del asesor con el adulto, tales como desconocimiento de la metodología utilizada y errores en la conducción del proceso educativo.

En la metodología seguida en esta investigación, primero se elaboró un marco teórico en el cual a través de la investigación bibliográfica y análisis de algunos documentos relativos a la educación, se explica y fundamenta la educación para adultos.

En seguida, se pasa a una parte descriptiva, en la cual se analizó el Programa de Capacitación que se sigue actualmente dentro del INEA, y a través del cual se dan una serie de orientaciones y criterios para la conducción del aprendizaje.

Después, se elaboró y se aplicó una encuesta dirigida a los asesores que trabajan actualmente con adultos, y a través de la cual se obtuvieron datos sobre su preparación, sus funciones y el curso de capacitación que recibieron. Con estos datos, se pasa a un aspecto en el que se hacen diferentes propuestas y sugerencias para mejorar el rendimiento y funcionamiento de los asesores, tales como un nuevo programa que está basado en el que funciona actualmente, asesoría continua para las personas que trabajan con adultos, supervisión directa de la labor que se desempeña en los círculos de estudio, todo esto con el objeto de facilitar al adulto el estudio y acreditación de la etapa del Sistema que está cursando , lo cual redundará en beneficio de la persona que se ha esforzado por terminar su educación básica.

## CAPITULO I

### BASES TEORICAS DE LA EDUCACION PARA ADULTOS.

#### 1.- Concepto de Educación.

Dentro de este capítulo, se hablará acerca del concepto de educación, el cual mantiene una estrecha relación con el de educación permanente, ya que el segundo parte del primero, y la educación para adultos se basa en la educación permanente,

En primer momento, se tratará lo que concierne a la educación en general.:

El concepto de educación está vinculado a la idea que se tenga del hombre en cada momento histórico.

Es difícil hablar sobre el concepto de educación o dar una definición aceptada universalmente, ya que existen tantas definiciones como seres humanos existen en el mundo. Pero sí se puede hablar de una característica en común que presentan todos los conceptos: el carácter del proceso, que conduce a un perfeccionamiento individual y social.

Proceso quiere decir actividad, acción, actuación progresiva. - El fenómeno de la educación es un proceso social, al cual impulsa la comunidad, con objeto de ajustar a sus miembros a la vida del grupo. Es una actividad intencional y orientadora que la sociedad estimula y mantiene para su propia conservación, y se puede identificar como "la experiencia y adaptación del sujeto que produce una determinada orientación en su conducta, lo que unido a su crecimiento constituye el proceso de individualización y socialización" (1).

(1) Martínez Rdz., Emiliano Enciclopedia Técnica de la Educación, Tomo I, pág. 241.

Desde el punto de vista puramente psicológico, el fenómeno educativo es aquel suceso por medio del cual se ayuda al educando a conseguir el desarrollo e integración de todas sus capacidades, de modo que alcance la libertad y la adaptación personal.

También se puede hablar de que la educación es una guía necesaria para dirigir al ser humano en los primeros ciclos de su existencia. De ninguna manera se puede considerar concluida la educación cuando en teoría se dan por adquiridos los conocimientos y hábitos instrumentales, cuyo objetivo es hacer más fácil el desenvolvimiento de la vida humana en su quehacer individual y social, pero sí se afirma que existe una etapa altamente favorable para la realización del proceso educativo en la que las aptitudes alcanzan una plasticidad tal, que admiten la influencia de los factores que han de actuar sistemáticamente sobre el individuo.

Junto a esta etapa de educación formal, existe a todo lo largo de la vida una continua situación educativa asistemática, como resultado del hecho de que toda situación humana posee un decidido significado para el sujeto.

"La educación aspira al perfeccionamiento de las facultades del hombre, y a través de ellas, a perfeccionar a la persona humana, haciéndola más apta para su convivencia con el medio ambiente que la rodea y con la sociedad de la que forma parte." (2).

La educación realiza la conservación y la transmisión de la cultura, a fin de asegurar su continuidad. Lo que se procura transmitir es el acervo funcional de la cultura, esto es, los va-

(2) A. Albarrán, Diccionario Pedagógico, pág. 71.

lores y formas de comportamiento social de comprobada eficacia en la vida de una sociedad.

"La educación puede ser concebida como autosuperación "(3). - La superación consiste no en vencer al colega en forma por demás competitiva, sino en vencerse a sí mismo, en autosuperarse. El educando debe ser orientado a competir consigo mismo.

"La educación debe ayudar al hombre a ser lo que él es, sin - mistificaciones ni deformaciones, para cooperar mejor con la obra - del bien común social. Esto sólo es posible si la educación resuelve enfrentar al ser humano a su realidad, a fin de encaminarse a realizarse dentro de sus posibilidades, sin comparaciones que exalten o - disminuyan, pero con estímulos apropiados que favorezcan la competición consigo mismo, para ser más útil a la comunidad"(4) .

Nuestra sociedad actual tiene como característica fundamental el progreso de la ciencia y la tecnología, grandes problemas sociales y económicos, y como consecuencia de ellos, una vertiginosa velocidad en los cambios.

La ciencia a cada momento realiza nuevos descubrimientos en todas las ramas del saber, y así, se encuentra grandemente influida - por la psicología y la sociología. La técnica cuenta actualmente con un gran desarrollo industrial, automatización, urbanismo intensivo, una gran carrera armamentista, medios masivos de comunicación y nuevo vocabulario y codificación del mismo.

(3) I. G. Nérici, Hacia una Didáctica General Dinámica, pág. 21.

(4) Ibidem, pág. 22.

En los problemas socioeconómicos políticos, se puede contar entre ellos la existencia de países desarrollados y subdesarrollados, la explosión demográfica, la existencia de una sociedad de consumo y - la nueva dependencia socioeconómica de los pueblos.

Para hacer frente a esta sociedad en cambio constante, en la cual el ser humano "es receptor de información universal, se hace - necesaria una educación en constante revisión, cambiante" (5).

Los principios pedagógicos de una educación actualizada:

- \* Parten de la unidad de persona, ser individual y social.
- \* Buscan una educación que permita al alumno crecer equili-  
brada y armónicamente en estas dos dimensiones.
- \* Orientan al alumno hacia un crecimiento constante, hacia -  
la conquista de una madurez: aprender a aprender.
- \* Impulsan la capacidad de investigación que le permita cono-  
cer sus facultades mentales y elevarlas a un esquema de a-  
prendizaje continuo: observar, analizar, comparar, sinteti-  
zar, enjuiciar, criticar, etc.
- \* Promueven una constante creatividad que permita la inicia-  
tiva, originalidad, fluidez, flexibilidad. En una palabra,  
desarrollar todas sus potencialidades.
- \* Educan para la conquista de una libertad existencial.
- \* Favorecen una comunicación que retroalimente su personali-  
dad siempre en crecimiento.
- \* Pretenden que el educando tome conciencia de su propia e-  
xistencia y del compromiso que como miembro de una socie-

dad, debe a la familia, a la patria y al mundo en general.

Los fines de la educación se pueden clasificar en: sociales, individuales y trascendentales.

Dentro del enfoque social, se pueden contemplar los siguientes:

a) Preparar a las nuevas generaciones para recibir, conservar y enriquecer la herencia cultural del grupo.

b) Preparar de igual forma, los procesos de subsistencia y organización de los grupos humanos, teniendo en vista nuevas exigencias sociales, derivadas del crecimiento demográfico y de los nuevos conocimientos.

c) Promover el desenvolvimiento económico y social, disminuyendo los privilegios y proporcionando los beneficios de la civilización al mayor número posible de individuos.

En sentido individual, los fines son:

a) Proporcionar una adecuada atención a cada individuo, según sus posibilidades, de modo que se favorezca el pleno desenvolvimiento de su personalidad.

b) Inculcar al individuo sentimientos de grupo, con el fin de inducirlo a cooperar con sus semejantes en empresas de bien común, sustituyendo la competición por la colaboración.

En cuanto al aspecto trascendental, se pueden considerar:

a) Orientar al individuo hacia la aprehensión del sentido estético y poético de las cosas, de los fenómenos y de los hombres, con el objeto de posibilitarle vivencias más profundas y desinteresadas.

Dentro de la línea a seguir en el presente trabajo, se puede

observar que, en general, la denominada "educación para adultos" corresponde, al menos teóricamente, a este tipo de lineamientos de carácter educativo, ya que no únicamente es, como se verá a lo largo del trabajo, un medio para obtener la certificación de la educación básica y de otros niveles, sino que contribuye en gran medida a la formación integral del individuo, aún cuando éste ya sea un adulto, ya que a través del asesor que trabaja con un círculo de estudios - estos adultos tienen una visión de lo que les ofrece el mundo al cual tendrán acceso, no tanto con un certificado de acreditación, sino con los conocimientos adquiridos, con las habilidades desarrolladas y con las actitudes guardadas respecto del mundo cambiante que nos rodea.

## 2.- Educación Permanente.

La educación permanente es "un proceso que busca la consecución de un desarrollo personal, social y profesional en el transcurso de la vida de los individuos, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de éstos como de la colectividad" (6).

Hace algún tiempo, se ha comenzado a hablar del término educación permanente, pero ésta no es una idea nueva, ya que al parecer el pedagogo Comenio, en el siglo XVII, tuvo una idea clara de ella.

La educación permanente es tan antigua como el mismo hombre, y ha actuado siglo a siglo, mucho antes de que existiera la educación institucionalizada, forjando los tipos humanos que en la sucesión temporal, prehistórica e histórica, se encuentran: el hombre -

(6) Santillana, Diccionario de las Ciencias de la Educación, Tomo I, pág. 497.

nómada y cazador, el pastor y el agricultor, el guerrero, el creyente, el ciudadano, hasta llegar al hombre actual.

La educación permanente "se realiza a lo largo de la vida del hombre; empieza incluso antes del nacimiento individual y termina con la muerte" (7).

El agente general de la educación permanente son los estímulos de todo orden que constantemente actúan sobre el sujeto que se desenvuelve y en función de su capacidad de reacción o de respuesta. La educación permanente tiene ante sí dos grandes tareas, una de las cuales es investigar la calidad, cantidad, orden, localización y momento de los mejores estímulos según la individualidad de los sujetos, para lograr un tipo ideal prefijado, así como los que deben evitarse para lograrlo. La otra tarea consiste en identificar cuáles son los mejores, más eficaces, agradables, rápidas, acomodadas formas de presentación y aplicación de estímulos de enseñanza para alcanzar un óptimo rendimiento instructivo y educativo.

La educación permanente tiende a una educación personalizada dentro del complejo de la gran solidaridad cósmico social que nos envuelve, como hecho, necesidad y deber.

En suma, la educación permanente se constituye por el aprendizaje formal e informal, y se propone fomentar la instrucción para alcanzar al máximo el desarrollo en las diferentes etapas y aspectos de la vida; es por lo tanto, la continuidad e integración del proceso educativo a través de las diferentes edades del hombre.

(7) Martínez Rdz., Op. cit. pág. 173.

En la educación permanente existen dos ideas elementales: el desarrollo individual y el progreso social. En el plano del desarrollo individual, su objetivo es capacitar a los individuos para que superen sus propios logros, apoyándose en el autoaprendizaje, en la adquisición de destrezas, etc. En lo que se refiere al progreso social, los objetivos generales abarcan el lograr una sociedad libre y democrática.

Hablar de la educación permanente, nos conduce a plantearnos la educación de adultos.

### 3.- Educación de Adultos.

"La educación para adultos es una forma de la educación extra escolar que se basa en el autodidactismo y en la solidaridad social como los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población" (8).

El 31 de diciembre de 1976, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Nacional de Educación para Adultos, de la cual fue extraída esta definición. En la misma ley, se encuentran los objetivos que dicha educación para adultos tiene, dentro del Sistema Educativo Nacional. Estos objetivos se definirán en un inciso posteriormente.

(8) INEA - Fundamentos Jurídicos de la Educación Básica para Adultos en México, pág. 31,

Actualmente la educación de adultos, tanto a nivel escolar - como extraescolar, cuenta con programas de capacitación, alfabetización, culturización general, culturización profesional, etc.

Las funciones que tiene este tipo de educación son las siguientes:

a) Función reparadora: posibilita la realización de estudios que normalmente se efectúan en edades anteriores (alfabetización y educación básica).

b) Función de integración: propicia la integración del adulto a los valores, actividades y responsabilidades que le corresponden.

c) Función de actualización: programa una serie de actividades que aportan una actualización, tanto a nivel de cultura general como profesional.

d) Función de estímulos de autoeducación: pretende orientar para el uso adecuado del tiempo libre, apoyando la concientización y la formación de la personalidad.

Como puede observarse, los conceptos de educación, educación permanente y educación para los adultos están íntimamente ligados, puesto que los tres tienen básicamente los principios generales y - tienden hacia los mismos objetivos, como son el perfeccionamiento - de la persona, la promoción de sus valores, el fomento de actitudes positivas frente a la vida, y sobre todo, el aprender a aprender, - el querer el conocimiento por sí mismo, sin necesidad de que alguien estimule al individuo para que desee aprender.

## CAPITULO II

### LINEAMIENTOS DE LA EDUCACION PARA ADULTOS.

#### 1.- Concepto de Aduldez.

La palabra "adulto procede, verbalmente, del verbo latino adolesco que significa crecer. Adulto significa 'el que ha crecido'.(9)

La aduldez se inicia con la adolescencia, cuando el individuo humano estrena, por decirlo así, una anatomía, una fisiología, una psicología y una sociología por las que se integra en las posibilidades, capacidades y actividades. Así lo estima la UNESCO que, al trazar sus planes de alfabetización y educación de adultos, a nivel popular, incluye dentro del concepto a todos los individuos que tengan más de quince años cumplidos.

De este modo, resulta que la aduldez es la etapa más larga - de la vida humana, con distintos períodos: adolescencia, juventud, madurez, posmadurez y senectud. Ahora bien, los dos primeros períodos, adolescencia y juventud, se consideran dentro de la llamada "edad evolutiva", plástica, especialmente educable, dentro de los niveles normales y sistemáticos de los sistemas educativos tradicionales.

"La transición a la aduldez se produce alrededor de la segunda década de la vida: en su comienzo, el individuo es un niño, al - concluir es un adulto". (10)

(9) Martínez Rdz., Op. cit. pág. 214.

(10) E. H. Erikson, La Aduldez, pág. 64.

Biológicamente, se puede decir que se llega a la adultez cuando se ha logrado completar satisfactoriamente la pubertad.

Toda definición global de adultez tendrá que basarse en un conocimiento del aspecto biológico y características psicosociales, y ser un reflejo de la mente y del espíritu que dan sentido a la vida.

El concepto de adultez sólo se puede entender en relación con las demás edades del individuo, puesto que cada etapa prepara a la siguiente y cada una requiere ser vivida por el hombre con todos sus caracteres y necesidades inherentes en su momento oportuno. Hablar del adulto significa tratar el asunto desde dos ángulos diferentes, pero estrechamente vinculados: el adulto en su forma individual y en su sentido social, como formador de la familia, como ciudadano, como trabajador, como miembro cooperador de la sociedad en sus relaciones humanas y como "sujeto de hecho y de derecho en la posesión y goce de la cultura y las técnicas que elevan cada vez más su forma de vida" (11).

Los factores que contribuyen realmente a la formación del tipo humano adulto son "la herencia y la acción del medio" (12).

A partir de que se inicia la adultez, también se inicia la madurez. La madurez no es una etapa especial, sino que es una característica que se presenta a través de las diferentes edades y en cada etapa al transcurrir la vida del individuo.

(11) R. López Millán, Educación de Adultos, pág. 19.

(12) Ibidem., pág. 23.

Se ha considerado a la madurez cronológicamente, y así se ha establecido generalmente la edad de 18 o 21 años, porque a esta edad ya existe madurez fisiológica, emocional, mental y social, pero básicamente se habla de madurez para la decisión, y del equilibrio.

Algunos rasgos esenciales que denotan claramente la madurez del individuo, y por los cuales se puede conocer si la posee en mayor o menor cantidad, son los siguientes:

- Habilidad para expresar pensamientos propios y para comprender la expresión de otros.

- Mantener adecuadamente la salud propia, tanto física como mental.

- Apreciar la naturaleza y el arte.

- Seguir una ocupación.

- Participar y cooperar en la vida familiar, cívica y económica de la sociedad.

Estas características varían de acuerdo al país y la época de las que se está hablando, pero no se puede negar que son aspectos generales, los cuales se incluyen en las características de los adultos en varios países del mundo.

Puede apreciarse que no se hace alusión alguna a la capacidad de procreación, y la razón es que aun cuando el ser humano haya llegado ya a la edad en que se puede concebir y transmitir la vida, esto no implica necesariamente que se haya convertido en un adulto.

Concluyendo, puede decirse que la adultez es aquella etapa que se inicia cuando el período de crecimiento está casi completo y que finaliza con su muerte, pasando por etapas intermedias.

Resulta totalmente evidente que un adulto no es semejante a un niño, que tiene sus propias características y sus propios problemas. Así, se llega a deducir que el adulto, ser humano con características particulares, tiene una forma específica de aprender.

## 2.- Forma de aprender de los adultos.

Aunque se haya reconocido universalmente la importancia de la educación de adultos y hecho crecientes esfuerzos por atenderla, recién se están precisando las técnicas para realizarla.

Probablemente la mayor dificultad ha residido en el hecho de que la educación de un adulto no se puede realizar con los mismos métodos que se utilizan para educar a un niño. Por eso, resulta necesario insistir en las diferencias sobresalientes de uno y otro, no sólo para conocerlas, sino para poner en práctica una metodología en que se respeten esas diferencias.

La capacidad asimilativa del niño es muy grande porque físicamente e intelectualmente está en pleno proceso de desarrollo; cualquier información la puede asimilar en forma sencilla aún cuando sea con una técnica no muy apropiada. Con el adulto no sucede lo mismo: físicamente ha llegado a un tope y sus facultades intelectuales no muy desarrolladas, generalmente por falta de práctica, no le permiten asimilar la información de manera adecuada. Esto plantea la necesidad de utilizar técnicas educativas especiales.

En la mayoría de los casos, el adulto ha adquirido una relativa estabilidad emocional, se ha ubicado y organizado dentro de un contexto y ambiente, en el cual ciertos elementos han pasado a ser los componentes del marco estructural en el cual vive. Por tanto, -

cualquier acción educativa destinada a proseguir su formación tendrá que partir de esos elementos, sin aislarlo de su medio.

El adulto confronta situaciones a menudo apremiantes y problemas que demandan su personal intervención para resolverlos; y aunque vive intensamente el presente, no deja de pensar en el futuro. Por el contrario, el niño puede contar con otras personas para hallar solución a sus dificultades y problemas, y desde luego poco o nada le preocupa el futuro. He aquí un hecho que obliga a considerar la situación real en que vive un adulto, sus trabajos y problemas, para definir técnicas educativas y contenidos adecuados.

Ahora bien, ese adulto del que se está hablando ¿es educable? ¿tiene capacidad para nuevos aprendizajes; receptividad para nuevas informaciones; curiosidad ante los cambios, inventos, descubrimientos que se suceden día a día; posibilidades de reacción en mecanismos de adaptación o de asimilación ante los estímulos de todo orden que inciden en él?

Es frecuente la idea de que la edad disminuye la educabilidad, de que la capacidad de aprendizaje va mermando a medida que pasan los años, pero esto no es acertado en modo alguno: "la edad no es elemento determinante primario para la capacidad de rendimiento, de la adaptación social y del volumen de actividad desarrollada" (13). La habilidad de los adultos para aprender cosas nuevas depende de la inteligencia general o de la habilidad especial, ligada al factor motivativo general.

El aprendizaje asistemático puede ser posible sin intención explícita, pero si hay voluntad, es mucho mejor. Los hechos nuevos, las habilidades o las ideas que aprender pueden tener una relación

(13) E. Martínez Rdz., Op.cit. pág. 215.

significativa con los hechos, habilidades e ideas adquiridas anteriormente.

Los adultos aprenden más pronto cuando el asunto cae dentro del límite de su experiencia, y más despacio cuando se busca o se requiere de la modificación de hábitos que ya antes fueron establecidos. "Cada adulto es capaz de poner significado o darlo en las situaciones nuevas en proporción a la riqueza de sus experiencias pasadas" (14).

En esto, el adulto tiene una gran ventaja sobre el niño, ya que el aprendizaje tiene un amplio éxito cuando lo acompaña un interés, y en el primero, el aprendizaje va siempre en función de su interés impelido por una necesidad.

Aún cuando a los adultos haya algo que les desagrada pero que es necesario aprender, si es posible que lo lleguen a asimilar; la cuestión aquí es saber lograr que despierten su interés, motivarlos y hacer caer la instrucción dentro de sus áreas de experiencia.

### 3.- Educación funcional de adultos.

La educación funcional se concibe actualmente como un proceso de formación del adulto que parte de su realidad y de sus inquietudes existenciales, relacionándolas fundamentalmente con sus necesidades de carácter económico y con sus características personales.

A través de este proceso formativo, el adulto debe desarrollar la capacidad para pensar, comprender y comunicarse, así como para actuar y superarse por sí mismo, como corresponde a su condición de hombre comprometido a trabajar por su propio desarrollo y el de su país.

(14) R. López Millán, Op. Cit., pág. 45.

Siendo la educación funcional una técnica que se propone alcanzar en la mejor forma el propósito enunciado, requiere de una — condición especial, sin la cual resulta difícil, si no imposible, llevar adelante un programa educativo de adultos. Esa condición se refiere a que el educando debe estar ubicado dentro de un programa de desarrollo, es decir, ante la seguridad de contar con los medios necesarios para derivar experiencias educativas concretas.

La educación funcional es esencialmente creativa porque utiliza técnicas absolutamente adaptadas a las situaciones locales y a las necesidades del momento. Esto significa que se renuncia a la — programación centralizada, a las cartillas y otros materiales enseñanza elaborados en en una oficina y destinados a todo un país o lo que es peor, a un conjunto de países. Dicho de otra manera: "es el proceso educativo del hombre trabajador, colocado en su situación existencial, la cual provee a los especialistas los elementos necesarios para definir los contenidos y los métodos de su formación integral" (15).

La educación funcional es una técnica de valorización de los recursos humanos. Difiere totalmente de la enseñanza escolar tradicional y de la simple capacitación profesional o técnica. Gira en — torno a las inquietudes fundamentales del adulto trabajador: por lo tanto debe aportar soluciones inmediatas a sus problemas cotidianos, tanto referidos a su trabajo como a su condición. de miembro de un grupo social. Todo esto mediante la elevación de su nivel técnico — profesional, y de su toma de conciencia crítica y actuante, del mundo en que vive.

(15) CREFAL, Algunos elementos fundamentales de la educación funcional de adultos, pág. 4

La educación funcional, como proceso sistemático y lógico, provoca finalmente cambios en el individuo, los cuales pueden clasificarse en:

- a) económicos, esencialmente referidos a la productividad, a través del mejoramiento de sus habilidades y conocimientos.
- b) Socioeconómicos, evidenciados por una organización más racional de la vida familiar, de los grupos y de la comunidad.
- c) Psicológicos, reflejados en la toma de conciencia de sus propias potencialidades y de las limitaciones impuestas por el espacio ecológico y sociopolítico. Cambios revelados por un mayor dominio de sí como persona.

Así como al profesor le resulta indispensable el conocimiento del niño para poder orientar su formación, al asesor o educador de adultos le es imperativo entrar en el campo de la psicología del adulto. No es posible pretender educarlo si se ignora cómo es, cómo piensa y aprende, cómo llega a ser él; por qué actúa de uno u otro modo, qué elementos entran en juego en sus motivaciones y en su comportamiento.

Un gran conjunto de aspectos psicológicos fundamentan la educación funcional del adulto. Aspectos que se refieren a la necesidad de tomar en cuenta ante todo, sus costumbres arraigadas en él, automatizadas por su experiencia personal a que le ha llevado el medio en que vive y las características que confronta. Igualmente, su sistema perceptivo, a través del cual recibe la información del medio ambiente; de igual manera su memoria, registro histórico de sí mismo, en el cual se acumulan todos los episodios de su vida; su conocimiento empírico de las cosas que hay que racionalizar a través de la experimentación, la reflexión, la discusión.

En la educación funcional, se trata de que ocurran dos procesos simultáneos:

- Ampliar y enriquecer conocimientos.
- Desarrollar y ejercitar el pensamiento.

El fin de la educación funcional de adultos es la conceptualización: la elaboración de imágenes mentales de su acción, lo cual logra el adulto una vez que comprende los conceptos y penetra en el campo de la interpretación y uso de los símbolos en forma integrada con los demás elementos de su formación.

Sin la conceptualización como meta, será imposible el éxito de un programa educativo con adultos.

Todo esto, aparentemente se contrapone con el Programa de Educación Básica formulado por el INEA, ya que es un Programa elaborado para todos los adultos del país que de alguna u otra manera, no lograron completar o acreditar su instrucción primaria; pero lo que debe tomarse en cuenta en este caso es la flexibilidad del programa, y es esencial el que el asesor del INEA relacione los conocimientos que está impartiendo con lo que el adulto está viviendo cotidianamente. Este es un aspecto, generalmente descuidado, de importancia vital, ya que en la mayoría de los casos, este asesor se limita a tratar de cumplir con los objetivos señalados, pero descuidando el aspecto que se ha mencionado, y esto puede atribuirse a que tal vez el curso de capacitación que se da a los asesores no es del todo completo, ya que no se les da a conocer la forma en que verdaderamente aprenden los adultos.

CAPITULO III

LA EDUCACION PARA ADULTOS EN MEXICO .

1.- Breve revisión histórica de la educación para adultos, a partir de la Revolución Mexicana.

Desde 1892, con el gobierno del Gral. Porfirio Díaz, se iniciaron algunas tareas educativas encaminadas a resolver los problemas de educación para adultos. Se crearon escuelas suplementarias para adultos que carecían de instrucción primaria y escuelas complementarias en las que se proporcionaban estudios elementales.

El 30 de mayo de 1911, el Congreso Federal expidió un Decreto promulgado por Don Francisco I. Madero, Presidente de la República, autorizando al poder Ejecutivo de la Unión para establecer en toda la República, escuelas de instrucción rudimentaria, cuya función sería enseñar a los indígenas a hablar, leer y escribir en castellano, así como ejecutar operaciones aritméticas fundamentales. Pero el presupuesto asignado no era suficiente para todas las personas en edad escolar que no asistían a la escuela, así como para los miles de analfabetos.

Esta fue la primera vez que el gobierno Federal intervino, aunque con precaución, en la educación que se impartía fuera del D. F. Lo hacía con precaución no sólo por falta de recursos, sino por la resistencia que oponían los Estados en la intervención del gobierno Federal en estos asuntos. Y tal fue la resistencia que en 1918 se sustrajo al gobierno Federal de la Educación Pública y se puso en manos de las municipalidades.

En 1921 se creó la Secretaría de Educación Pública y con José Vasconcelos como Secretario de Educación se dio mucha importancia a la Campaña contra el Analfabetismo, en la cual se hacía un llamado a personas que hubieran cursado por lo menos el tercer grado de primaria, para formar el cuerpo de profesores de Educación Elemental. Uno de los primeros centros de esta Campaña fue la Escuela de la Casa del Obrero, que se inició en una de las zonas más pobres de la ciudad de México; en este centro se inscribieron 400 alumnos aproximadamente. Posteriormente en ese mismo año, se inauguraron dos escuelas nocturnas para obreros, que dependían de la Universidad Nacional. El entusiasmo de la Universidad para combatir el analfabetismo propició la colocación de 500 tiendas de campaña en lugares estratégicos como plazas, jardines y barrios populosos, cuya finalidad era impartir educación.

En 1923, siendo aun Secretario de Educación Vasconcelos, se crearon más primarias nocturnas, mismas que actualmente operan en los planteles de educación primaria para niños. En ese mismo año, se crearon las misiones culturales cuyo objetivo principal fue brindar orientación y apoyo a las comunidades, para que mediante la educación realizarán actividades de desarrollo comunal. La tarea de las misiones exigía la utilización de procedimientos que incluían la preparación de la población analfabeta para recibir a los profesores y misioneros como representantes de una lucha contra la ignorancia; asimismo, implicaba la formación del personal que estuviera capacitado para efectuar la tarea educativa.

Más no eran suficientes las ambiciones y el estímulo de las autoridades para educar a las masas, se requería de una sistemática

administración y distribución de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles.

La obra de Vasconcelos alcanzó una importancia sin precedentes, ya que se obtuvieron muy buenos resultados; pero producto de la inestabilidad política y el desequilibrio social en el que se encontraba México, Vasconcelos renunció a la SEP en 1924.

Durante el régimen de Plutarco Elías Calles, la enseñanza adquirió otro sentido, "la alfabetización se convirtió en un aspecto necesario para habilitar a la población a su participación activa a nuevas fuentes de trabajo vinculadas a labores de producción en gran escala. La actividad educativa fue fundamental para los intereses de los grupos ya consolidados. Era ésta una acción muy efectiva para satisfacer las demandas del desarrollo económico capitalista. El modelo callista tenía la finalidad de enseñar y alfabetizar para preparar la infraestructura industrial" (16).

Hacia 1933 la política de México se nacionalizaba debido a los propulsores del socialismo, y ya para 1934 con Lázaro Cárdenas como presidente, la educación se socializó. Cárdenas modificó el Artículo Tercero Constitucional, fijándole a la educación un carácter de socialista, para darle un contenido ideológico que preparara a las nuevas generaciones en la lucha por un nuevo régimen social sin explítados. Es así como la escuela socialista se esforzó por la consecución de una educación popular, el pro de las masas.

Cárdenas dio sobre todo importancia a la capacitación técnica, ya que concebía que era el medio básico de control industrial, la

(16) M. Robles, Educación y Sociedad en la Historia de México, pág. 114.

posibilidad de atacar la dependencia tecnológica del país con respecto al extranjero y para combatir el colonialismo interno.

Dentro del plan sexenal se proyectó la multiplicación de las escuelas rurales, para realizar la orientación cultural de las masas campesinas. En fin, el gobierno de Cárdenas impulsó la educación de adultos, las escuelas técnicas y agrícolas y combatió el analfabetismo.

Sin embargo, los industriales, hacendados y miembros de las diferentes clases sociales protestaban a través de levantamientos populares, por la reforma agraria y la orientación socialista de la educación. Se cifraban las esperanzas en la sucesión presidencial, y fue así que en 1940, con Avila Camacho en la Presidencia, se promulgó la Ley Orgánica de Educación Pública, que estructuró el Sistema Educativo Nacional, perdiéndose así el enfoque socialista de la educación popular.

Durante los gobiernos de Avila Camacho (1940-1946), Miguel Alemán (1946-1952) y Ruiz Cortines (1952-1958), se dio un fuerte impulso al capitalismo. Casi toda la población masculina en edad de trabajar estaba empleada, a pesar de que el índice de analfabetismo era alto.

La educación popular quedó hasta cierto punto relegada, ya que se recortó el presupuesto para ésta. Jaime Torres Bodet hizo un gran intento para resolver y atacar estos problemas educativos, poniendo en marcha dos leyes: la Emergente de Educación Pública y la de Emergencia para la Campaña Nacional contra el Analfabetismo, la cual fue respaldada por una gran campaña de alfabetización en todo el país, y en 1947 se expidió un decreto que convertía en permanente

dicha campaña.

"En 1970, durante el gobierno de Echeverría, se efectuó la Reforma Educativa" (17) con la cual se pretendía extender los servicios educativos a la población marginada, mediante la aplicación de medios pedagógicos modernizados y conforme a esta propuesta, en 1973 se expidió la Ley Federal de Educación, que derogó la Ley Orgánica de 1942. La SEP se dedicó desde entonces a dirigir, ampliar, coordinar, distribuir y diseñar las acciones y servicios educativos de educación elemental, media, técnica y superior.

Con la Ley Federal de educación se fomentó la experimentación de modelos de atención más flexibles y acordes con las necesidades de los adultos. La Ley concibió que la educación podría no ser formal, extraescolar, es decir, que no estuviera sujeta a horarios, ni requiriera la presencia de un profesor, sino que podría irse aprendiendo de textos autodidácticos; además, cada educando podría ir avanzando a su propio ritmo y posibilidades. Y fue por ello que en 1971, se encomendó al centro de Estudios de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE) un modelo de educación acorde con las necesidades de los adultos. El CEMPAE inició la investigación y diseño de un método de alfabetización, que permitía al adulto aprender lecto-escritura y nociones aritméticas, e iniciarse en estudios de primaria y secundaria para que pudiera terminar la educación básica en un tiempo más corto que el regularmente empleado en estos estudios.

A finales de 1974 y principios de 1975 se propuso la extensión de los servicios educativos para adultos en todo el país, poniéndose en marcha el Plan Nacional de Educación y para llevarlo a cabo se organizó el Sistema Nacional de Educación Abierta (SNEA); el

(17) M. Robles, Op. cit. pág. 219.

31 de diciembre de 1975 se promulgó la Ley Nacional de Educación para Adultos, en la que el gobierno se comprometió a impartir educación básica para adultos gratuitamente, y a dar validez a los estudios realizados en la modalidad extraescolar.

Pero aún con estas propuestas educativas, la estrategia gubernamental seguía apoyando a los sectores más favorecidos, reforzando la educación media y superior en las zonas con mayores posibilidades económicas, propiciando con ello el desequilibrio educativo. Por lo tanto, el sector rural tuvo una participación mínima en los servicios educativos, porque durante este periodo se dio una inconstancia, una interrupción de las actividades iniciadas y una frecuente modificación en la estructura y objetivos de la enseñanza, sin consolidarse realmente el programa educativo.

En 1978 se propuso el programa de educación para todos, cuyos objetivos eran proporcionar educación primaria a todos los niños, - impulsar la enseñanza del castellano y ampliar la educación de adultos, incluyendo en esta última la alfabetización y estudios complementarios que permitieran a los alfabetizandos incorporarse a actividades culturales o a ocupaciones productivas en las que se utilizan sus conocimientos. Para coordinar este programa a nivel nacional, se creó el Consejo Nacional de Educación a Grupos Marginados, el cual tuvo como objetivo procurar a todos los mexicanos el uso del alfabeto y la educación fundamental. Se propuso a los gobiernos estatales asumir la responsabilidad principal del programa, con el objeto de multiplicar el esfuerzo y aumentar la eficiencia al promover las acciones, de acuerdo a las necesidades de cada región.

El 11 de septiembre de 1978, el Reglamento Interior de la --

SEP creó en sustitución de la Dirección a Grupos Marginados, dos direcciones generales: la Dirección General de Educación Indígena y la Dirección General de Educación para Adultos, que hasta agosto de 1981 llevó los servicios de educación abierta y semi-escolarizada en todo el país. Actualmente opera exclusivamente los servicios de educación básica semi-escolarizada a través de CEBAS (Centros de Educación Básica para Adultos).

Pero los CEBAS no eran la solución más viable para la mayoría de la población adulta, ya que no constituyen totalmente un sistema - extraescolar, pues los educandos tienen que asistir a un aula diariamente y siguiendo los lineamientos semi-escolares, y por el tiempo de que disponen muchos adultos, debido a sus largos horarios de trabajo, a sus responsabilidades y problemas, pues no era la mejor alternativa.

En mayo de 1981 se creó el Programa Nacional de Alfabetización (PRONALF), que tenía el propósito de alfabetizar 1,000,000 de personas en un año y hacer que el alfabeto fuera usado por todos los que - lo adquirieran, es decir, evitar el analfabetismo.

Sin embargo, los movimientos de alfabetización no contaban con una organización adecuada y no estaban obteniendo los resultados deseados. Y fue así como, ante la complejidad del problema y con fundamento en la Ley Nacional de Educación para Adultos, se concibió la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal y cuyo objetivo fuera encargarse específicamente de todo lo referente a la investigación, organización y planeación de la educación - de adultos, ofreciendo a los adultos alfabetización, educación básica y programas que contribuyan al desarrollo de sus capacidades.

Dicho organismo es el Instituto Nacional para

la Educación de los Adultos (INEA), creado el primero de septiembre de 1981 a través del decreto expedido por el Presidente López Portillo.

## 2.- Fundamentos Jurídicos de la educación para adultos.

La legislación escolar es el conjunto de leyes que rigen el Sistema Educativo Nacional.

Para una mejor comprensión del Sistema Abierto de educación para adultos es importante conocer las bases legales que éste tiene.

La legislación educativa en esta modalidad no escolarizada - está integrada por las siguientes leyes y reglamentos:

- Artículos constitucionales que fundamentan la educación en sus diversos tipos: Art. 3º, Art. 73º fracc. XXV y Art. 123º fracc. XIII.

- Ley Federal de Educación.

- Ley Nacional de Educación para Adultos.

- Decreto de creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

- Reglamento para la Organización de servicios de Educación General Básica.

- Acuerdo por el que se establecen las bases para la prestación del Servicio Social Educativo por los alumnos de educación de tipo medio superior y de tipo superior.

A continuación, se hará un comentario sobre cada una de las leyes y reglamentos anteriores.

Los artículos constitucionales que se refieren a la educación son: el Art. 3º, el 73º fracc. XXV y el 123º fracc. XIII.

El Art. 3º Constitucional postula las características que de be tener la educación que se imparta en nuestro país, y sirve como fundamento a las demás leyes y reglamentos, ya que contempla al edu cando desde un punto de vista integral, y de esta forma sus linea- mientos tienden a la suporación y desarrollo armónico del ser humano.

El Art. 73º fracc. XXV indica que el Congreso de la Unión -- tiene capacidad para establecer, organizar y sostener todo tipo de instituciones educativas, y también dice que los títulos expedidos por estas instituciones tienen validez oficial en toda la República Mexicana.

El Art. 123º fracc. XIII indica que las empresas en las que labore el obrero están obligadas a proporcionar al mismo adiestra- miento o capacitación para el mejor desempeño de su trabajo.

La Ley Federal de Educación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1973 y está basada en -- el Art. 3º Constitucional, y norma de una manera específica todos -- los aspectos educativos, resultando de ello que toda educación in- partida por el estado y las instituciones particulares será inte- gral, se mantendrá al margen de toda creencia religiosa y contribu- irá a la mejor convivencia humana.

La Ley Nacional de Educación para Adultos fue expedida el 31 de diciembre de 1975 y norma las condiciones bajo las cuales ha de llevarse a cabo la educación para los adultos, tales como la gratui- dad y el autodidactismo, y que dicha educación forma parte del Sistema Educativo Nacional.

La Ley Nacional de Educación para Adultos señala como objetivos fundamentales de esta modalidad no escolarizada, el mejoramiento cultural y por lo tanto económico y social de las personas que no tuvieron oportunidad de concluir su educación básica o media básica oportunamente.

El Decreto de la Creación del INEA fundamenta la organización y funcionamiento del Instituto, así como de las personas que colaboren en la tarea de alfabetizar o asesorar a los adultos inscritos en el sistema.

El Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica para Adultos regula en una forma directa el funcionamiento de personas y dependencias que contribuyan a la alfabetización o asesoría de los adultos que se encuentran recibiendo educación básica.

El Acuerdo por el que se establecen las bases para prestación de Servicio Social Educativo por los alumnos de educación de tipo medio superior y superior, fue publicado el 21 de enero de 1976, y establece que las Instituciones de educación de tipo medio superior y superior organizarán y desarrollarán servicios permanentes de promoción y asesoría de educación general de adultos. El mismo Acuerdo señala el tipo de actividades que han de seguirse, y también menciona la capacitación que deben recibir los futuros asesores.

Considero que en este aspecto de la capacitación es en donde no está funcionando del todo bien el Sistema, siendo que los alumnos que prestan su Servicio Social no tienen preparación pedagógica de ninguna clase, a excepción de los estudiantes de Licenciatura en Educación. Este problema ha tratado de solucionarse con un programa

de capacitación dirigido a futuros asesores, pero con frecuencia éste es reducido, y no se le concede mucha importancia al hecho de que el alumno que trabajará como asesor lo tome y lo apruebe.

El presente trabajo intenta analizar la funcionalidad del programa de capacitación que se sigue, y que así como tiene enfoques - muy acertados, también tiene errores que al corregirse darían como resultado un programa altamente funcional.

### 3.- Creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, INEA, surgió como respuesta a la necesidad urgente de que existiera un organismo oficial que únicamente coordinara la modalidad no escolarizada de la educación para los adultos.

En 1968 la SEP estableció 40 centros de educación para adultos con el fin de proporcionar alfabetización y primaria a personas mayores de 15 años, en una modalidad semi-escolarizada. En 1971 estos centros fueron reorganizados y se les denominó Centros de Educación Básica para Adultos (CEBA).

En 1970 durante el gobierno de Echeverría, se efectuó una Reforma Educativa, con la cual se pretendía extender los servicios educativos de la población marginada mediante la aplicación de medios pedagógicos modernizados y conforme a esta propuesta se creó la Ley Nacional de Educación, con la cual se formentó la experimentación de modelos de atención más flexibles y acordes con las necesidades de -

los adultos. La Ley propuso que la educación podría ser no formal, -  
extraescolar, es decir, que no estuviera sujeta a horarios ni requiriera la presencia de un profesor, sino que podría ir aprendiéndose de textos autodidácticos; además, cada educando podría avanzar a su propio ritmo y posibilidades.

El CEMPAE (Centro de Estudios de Medios y Procedimientos Avanzados para la Educación) creó un modelo de educación acorde a las necesidades de los adultos, mismo que se sigue actualmente.

Este modelo de educación lo había de poner en práctica el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, INEA, "creado el -  
10. de septiembre de 1981" (17).

#### 4.- El INEA y el Programa de Educación Básica para Adultos.

El Programa de Educación Básica proporciona a los adultos que -  
lo requieran, la oportunidad de iniciar o concluir sus estudios de -  
primaria o secundaria.

El servicio de primaria para adultos que ofrece el Programa de E  
ducación Básica se proporciona a través de instituciones y organizacio  
nes que tienen contacto con la población adulta que lo demanda, de tal  
forma que el servicio se organiza a través de:

a) La participación de las comunidades que eligen un Comité de  
Educación para Adultos, el cual se responsabiliza del servicio en la -  
comunidad.

b) El apoyo que las instituciones y empresas de los sectores pú-  
blico, privado y social, facilitan en los propios centros de trabajo.

(17) INEA, Fundamentos Jurídicos de la Educación Básica para Adultos en México, Op. cit. pág. 43.

c) La participación de los municipios que apoyan el establecimiento de Centros de Asesoría y Consulta.

La participación de estas entidades en la promoción y desarrollo del proceso educativo, representa la condición necesaria para que Programa de Educación Básica logre sus propósitos.

#### CAPITULO IV

### EL INEA, UNA ALTERNATIVA MAS PARA LA CERTIFICACION DE ESTU- DIOS DE EDUCACION PRIMARIA.

#### 1.- Plan de Estudios.

El Plan de Estudios de la Primaria para Adultos se ha creado - con el propósito de proporcionar educación a los adultos que no han - concluido su primaria. La primaria para adultos consiste en un progra ma especialmente diseñado para que los adultos estudien sin distraer- se de su trabajo diario, sin tener que asistir a la escuela, ni suje- tarse a un horario rígido, sin necesidad de un maestro, apoyados por un asesor y para que puedan estudiar en forma individual o grupal.

El plan de estudios de la primaria para adultos comprende cua- tro áreas de conocimiento: Español, Matemáticas, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, que en conjunto proporcionan al adulto conociem- tos teóricos y elementos prácticos fundamentales para el desarrollo - de su vida diaria. Dichos conocimientos se ponen a disposición del a- dulto a través de los libros que el INEA les proporciona.

El Plan de Estudios de la primaria para adultos está dividido - en tres partes: cada una se estudian las áreas mencionadas anterior- mente, por lo que se necesitan cuatro libros de texto para el estudio de cada parte de la primaria y doce libros para el estudio de la pri- maria completa.

El material didáctico básico de la primaria para adultos es el siguiente:

a) Los libros de texto, que constituyen el principal recurso en el aprendizaje de los adultos; se han elaborado tratando de considerar los temas de mayor interés para los estudiantes, y a la vez que se pueden manejar de manera ágil y amena.

b) Los ejercicios de autoevaluación, que son tres cuadernillos integrados por ejercicios de las cuatro áreas de estudio en cada parte, que permiten al adulto conocer el grado de aprendizaje adquirido y ejercitarse en la autoevaluación.

Estos materiales han sido elaborados con el propósito de facilitar y apoyar el estudio y aprendizaje de los adultos.

El plan de estudios de la primaria para adultos ha sido diseñado para cubrir cada una de las tres partes en un tiempo promedio de seis u ocho meses, de tal forma que toda la primaria se pueda cubrir en un período de 18 a 24 meses. Esto se puede lograr siempre y cuando se le dediquen 6 horas semanales a la asesoría, que los estudiantes dediquen un mínimo de tiempo diario para el estudio y que se cumpla con la dosificación de contenidos de los libros de texto.

Una de las características de la primaria para adultos es ser flexible y brindar las mayores oportunidades a los adultos para incorporarse y acreditar la primaria, aunque es deseable que el asesor y los adultos trabajen adecuadamente con el fin de concluir los estudios en el tiempo más corto posible.

La acreditación y certificación de la primaria para adultos es el mecanismo que da validez oficial a los conocimientos adquiridos. El sistema de acreditación está basado en el plan de estudios de la

primaria para adultos y se logra a través de la presentación de exámenes que determinan el grado de conocimientos adquiridos, para lo cual el adulto debe realizar ciertos trámites para solicitar y presentar - dichos exámenes.

"Las formas en que se pueden presentar los exámenes son 4:

a) Examen parcial: en esta forma se presenta un examen por cada una de las áreas de las tres partes. En total, se tendrán que presentar 12 exámenes parciales para acreditar la primaria.

b) Examen global: consiste en presentar un examen que comprende de las tres partes de cada área de estudio. En total, son 4 exámenes de este tipo para obtener el certificado de la primaria.

c) Examen global Parte: cada examen de este tipo comprende las cuatro áreas de estudio de una parte; para acreditar la primaria, el adulto estudiante deberá aprobar tres exámenes de este tipo.

d) Examen global nivel: es un solo examen que comprende las - cuatro áreas de estudio en sus tres partes." (18).

Los requisitos que debe cubrir el adulto estudiante para presentar exámenes por primera vez son los siguientes:

- " - Tener 15 años como mínimo.
- Cuatro fotografías recientes, tamaño infantil, con fondo blanco, de frente, con la cara y orejas descubiertas.
- Acta de nacimiento, original y dos copias. Esta se regresará una vez que se hayan acreditado todos los exámenes y se recopja el certificado.
- Solicitud de examen debidamente llenada y pago de derechos correspondientes." (19).

(18) INEA, Manual del Alfabetizador, pág. 74.

(19) Ibidem., pág. 76.

A todo estudiante se le entregará una credencial con la matrícula que le corresponde, misma que deberá presentar cada vez que haga solicitud de examen.

Quando el adulto estudiante aprueba todos los exámenes de las áreas y partes de la primaria, recibe el certificado correspondiente, el cual tiene validez oficial de la SEP.

## 2.- Los libros de texto de la primaria para adultos.

Los libros de texto de la primaria para adultos son el medio indispensable con que cuenta el estudiante para adquirir los conocimientos y habilidades que le exige el estudio de este nivel educativo.

Estos libros de texto se han elaborado de tal manera que sus contenidos se desarrollan en forma ágil y dinámica. En ellos se trata de presentar al adulto una serie de contenidos que, a través de las actividades de aprendizaje, pueden convertirse en conocimientos útiles para su vida diaria, además de ayudarle a desarrollar su capacidad de crítica, de reflexión y transformación de la sociedad y el medio ambiente en el que habita.

Los libros de texto son un instrumento que los estudiantes utilizarán para apoyar el aprendizaje; por lo tanto, el uso de este instrumento dependerá de la medida en que se le conozca y de la forma en que se trabaje con él.

Cada uno de los libros de la primaria para adultos contiene los siguientes elementos:

- a) Índice
- b) Presentación
- c) Unidades, formadas por lecciones:
  - Objetivos
  - Textos de lectura.
  - Ilustraciones.
  - Actividades de aprendizaje.
  - Ejercicios de comprobación de avance.
- d) Claves de respuesta a los ejercicios de comprobación de avance.

"Los textos de lectura, los contenidos y los ejercicios de comprobación de avance ayudarán al adulto a lograr el objetivo propuesto en cada lección" (20).

### 3.- Círculo de Estudio.

"Un círculo de estudio es un grupo de personas que se reúnen periódicamente para alcanzar, entre todos, un objetivo común; este objetivo común es el estudio de la primaria para adultos " (21).

En un círculo de estudio de primaria abierta no es necesaria la presencia de un profesor; cada círculo de estudio cuenta con un asesor, cuya función principal es precisamente la de asesorar, es decir, orientar al grupo para que se produzca y se facilite el aprendizaje.

Las reuniones de asesoría en un círculo de estudios de primaria para adultos, se deben realizar cuando menos tres veces a la semana, con una duración mínima de dos horas para cada una de ellas.

(20) INEA, Manual del Asesor de Primaria, pág. 23.

(21) *Ibidem.*, pág. 25.

En ocasiones, el estudio emprendido en la edad adulta representa ciertas dificultades, debido principalmente a la falta de costumbres por el estudio y al poco tiempo de que se dispone; sin embargo, si el adulto que va a iniciar o a continuar sus estudios lo hace en un círculo de estudio, esta actividad le puede resultar sencilla y provechosa, ya que sus experiencias y todas las actividades que ha desarrollado en grupo a lo largo de su vida cotidiana, le facilitarán el aprendizaje en grupo.

En un círculo de estudio es posible generar la comunicación y la participación directa de todos los adultos, lo que puede llevar a la cooperación e integración de los miembros del grupo. Las ventajas de trabajar en un círculo de estudio generalmente se manifiestan de la siguiente manera:

- Aclarando entre todos, las dudas o problemas que presenta cualquiera de los integrantes en el estudio de los libros de texto.
- Compartiendo las experiencias de todos los integrantes del grupo, de manera que cada uno aprende de las experiencias e ideas de los demás.
- Expresando las propias ideas y experiencias a los otros miembros del grupo, aclarando el pensamiento propio y adquiriendo confianza en sí mismo.
- Fomentando la solidaridad entre los miembros del grupo, apoyando a quienes tienen mayor dificultad para aprender.
- Retomando las experiencias que se aportan en el círculo de estudio, para aplicarlas en otros grupos como la familia, el trabajo, la comunidad.

#### 4.- Lineamientos teóricos sobre la capacitación.

La realización de cualquier actividad requiere de una previa capacitación, para que los recursos humanos desempeñen con eficiencia su trabajo.

En términos generales, la capacitación es el proceso a través del cual se difunde la información teórico-práctica necesaria para el desempeño de las funciones del personal, desarrollando en éste - las aptitudes y habilidades necesarias, con el propósito de preparar lo para el desempeño eficiente de su labor en su unidad de trabajo específica.

Para el INEA, la capacitación de los agentes operativos es - la vía a través de la cual los asesores se identifican con el programa, conocen su organización y operación, y obtienen los elementos necesarios para trabajar con adultos. El INEA entiende la capacitación de asesores como un proceso que se va desarrollando a lo largo del programa de alfabetización y para el cual se tienen que ir modificando y creando contenidos y materiales de apoyo.

La necesidad de recursos humanos en todos los ciclos del trabajo con adultos y la movilidad del personal, producen la tarea de implementar constantemente cursos de capacitación inicial, y por ello se hace necesaria la creación de estrategias y mecanismos de operación que optimicen la labor.

Para el INEA, el objetivo de la capacitación de los asesores no es enseñarles los contenidos a transmitir, sino proporcionarles los elementos necesarios para conducir el proceso de aprendizaje de los educandos, para lo cual se pretende enseñar el manejo de una me

todoología educativa, cómo se deben utilizar los libros, cómo se aprende y cómo se aplican los exámenes.

#### 5.- El Asesor.

En el sistema abierto, no hay un profesor, sino un asesor, que "coordina, motiva, orienta y evalúa el proceso de aprendizaje, no sólo el de los educandos sino el suyo, puesto que él también participa en dicho proceso, por lo que asume dos funciones a la vez: una como educador y otra como educando" (22).

Participar como asesor no es sencillo, y que el personal que - desee colaborar debe ser capacitado previamente.

#### a) Perfil del Asesor.

El INEA establece ciertos requisitos para la incorporación de asesores:

- Tener estudios mínimos de secundaria.
- Acreditar un examen de conocimientos generales.
- Tener entusiasmo por participar en el Sistema.
- Disponer de un mínimo de 6 horas a la semana, para dedicarlas a la actividad de la asesoría.
- De ser posible, pertenecer a la comunidad en la que se va aplicar el programa.
- Acreditar el curso de capacitación.

El servicio de asesoría tiene como objetivo fundamental el apoyar al educando, para que éste obtenga resultados a corto plazo, para lo cual el futuro asesor deberá tener ciertos conocimientos y habilidades:

- La realidad del educando ( intereses, necesidades, actividades, etc.).

- La metodología pedagógica para motivar la participación del educando.

- Técnicas dinámicas a aplicar.

- Elementos para planear las sesiones de aprendizaje.

- La forma de aprender del educando.

El asesor debe cumplir con ciertas funciones específicas, y para que pueda lograrlo, debe satisfacer un perfil, por lo cual se le proporciona capacitación, para que aparte de los conocimientos - antes mencionados, adquiera ciertas actitudes y habilidades, que conjuntamente van a formar el perfil de salida que se requiere que tengan al finalizar el curso.

Las actitudes que se necesitan son: compromiso, responsabilidad, honestidad, solidaridad, flexibilidad, seguridad, optimismo, realismo, liderazgo.

Las habilidades que deberá poseer son: lenguaje claro, sencillo y preciso; manejo y conducción grupal, capacidad de análisis y síntesis, creatividad, organización, capacidad para delegar el liderazgo.

#### b) Funciones del Asesor.

El aprendizaje requiere no sólo de la reunión de un grupo de personas en un lugar y un tiempo determinado; requiere también del asesor que ayude a la realización del aprendizaje, que promueva la participación, la comunicación y la cooperación.

En este sentido, al asesor le corresponde desempeñar diferentes roles, de manera que tiene que convertirse en promotor del grupo, en motivador, en un observador de la dinámica de estudio, en un propiciador del aprendizaje, de la comunicación y la investigación, y en un orientador de la evaluación.

Al asesor le corresponde, por un lado, ayudar a que se den las condiciones para el aprendizaje, y por otro lado, detectar y ayudar a superar los obstáculos que se presentan en este proceso. Esto significa que se debe favorecer la relación entre lo que el adulto estudia y aprende y lo que vive, ya que no puede darse un aprendizaje separado de los intereses y las actividades diarias del estudiante. En este sentido, el asesor colabora para que los estudiantes reflexionen sobre lo que aprenden, y tengan la posibilidad de relacionar el conocimiento adquirido con otras situaciones concretas de su vida diaria. Para propiciar esta relación, se debe tener como base el diálogo y el conocimiento de los intereses individuales y colectivos de los estudiantes.

También es importante comprender que el aprendizaje no sólo se da en las sesiones de estudio, sino en cualquier relación que el estudiante establezca con su medio, y que no está libre de procesos o retrocesos; por lo tanto, es responsabilidad del asesor identificar estos problemas y ponerlos en conocimiento del estudiante para que éste pueda enfrentarlos y superarlos.

De igual manera, el asesor habrá de promover el establecimiento de condiciones que den como resultado la organización del aprendizaje, al centrar los intereses del grupo en un objetivo común a través de la cooperación de los miembros del círculo, y también entre el asesor y un solo estudiante.

La observación debe ser una labor constante del asesor, tratando de entender la dinámica con que trabaja el grupo. Este conocimiento le permitirá coordinar, estimular e intervenir de mejor manera y con oportunidad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes.

También el asesor deberá propiciar la expresión de los estudiantes, al proponer situaciones de comunicación libre, tomando siempre en cuenta que no sólo se comunica a través de las palabras, sino también de las actitudes que asumen los estudiantes y él mismo.

"Ante todo, el asesor es un adulto que aprende, un ser humano sensible, abierto, creativo, crítico, responsable y comprometido con la tarea, un servidor de los estudiantes y del grupo" (22).

En concreto, las funciones del asesor se pueden sintetizar de esta manera:

- Apoyar al estudiante en su proceso del aprendizaje.
- Orientar a los estudiantes en el manejo adecuado de los libros de texto.
- Recomendar y proporcionar técnicas y procedimientos para el estudio.
- Orientar la evaluación del aprendizaje.
- Motivar y estimular permanentemente al estudiante en su proceso de aprendizaje.
- Orientar y apoyar al estudiante en la tramitación de la acreditación de sus estudios.
- Proporcionar la información solicitada por el sistema de Información del Instituto.

Como puede observarse, es muy ambicioso el proyecto de las funciones del asesor, funciones que se pretenden lograr a través de su trabajo continuo, pero que tienen como base el curso de capacitación. Este es el motivo esencial por el que debe existir un curso planeado y preparado con especial cuidado, ya que de él depende, en gran parte, el éxito o fracaso de la persona que colabora con el Sistema, y por consiguiente, el de las personas que tiene a su cargo.

c) Relación del asesor con los estudiantes.

Para que se dé una buena relación entre el asesor y los estudiantes, es necesario en primer lugar interesarse realmente por conocer a los estudiantes. Este tipo de relación no se da de manera inmediata, requiere de tiempo y de conocimiento mutuo.

Para propiciar esta relación, es necesario convivir con las personas asesoradas, conversar siempre con ellas unos minutos antes de iniciar la sesión o al finalizarla, dedicar un poco de tiempo de la asesoría para que todos los integrantes se conozcan entre sí, conversando sobre algún tema de actualidad o de interés general; tratar siempre de apoyar a aquellos adultos que están por presentar exámenes; y sobre todo, fomentar que el adulto deje de lado la timidez y se incorpore al grupo del que forma parte.

Otro aspecto muy importante es el que el asesor se adapte al ritmo de aprendizaje del adulto, ya que nunca se debe tratar de forzarlo en el estudio; por esto mismo, es de suma importancia el conocer, al menos de forma general, la vida de los educandos.

Puede observarse que, si bien el asesor no es la parte más importante dentro del círculo de estudio, sí es determinante su parti

cipación, sus características, y sobre todo su preparación, tanto de tipo general como de tipo pedagógico. Tal vez no esté en nuestras manos solucionar el primer aspecto, pero es responsabilidad de toda persona que trabaja con adultos el prepararse pedagógicamente para cada una de las asesorías, con libros auxiliares o algún otro material, para conducir al alumno a la consecución de su objetivo.

#### 6.- Organización y Metodología del trabajo en la asesoría.

El trabajo de asesoría no es un trabajo sencillo, requiere de tiempo, preparación y conocimiento de los métodos y técnicas que se han de emplear en la asesoría, sean de alfabetización o de enseñanza.

##### a) Enseñanza individualizada.

La asesoría individualizada se caracteriza porque se lleva a cabo a través de una relación personal entre el asesor y el adulto. Es necesario que el adulto estudie previamente los temas o lecciones a tratar antes de efectuarse la sesión, por lo que es recomendable que el adulto tenga ciertas habilidades de lectura de comprensión.

" En la asesoría individualizada se requiere que el asesor apoye y oriente pedagógicamente al adulto estudiante, que lo asesore sobre las técnicas de estudio, el plan de estudios y la evaluación del aprendizaje" (23).

Podría prestarse a confusión el hecho de que se hable de un

(23) INEA, Ibidem., pág. 101.

círculo de estudio, que es una técnica de trabajo colectiva, y al mismo tiempo se mencione esta técnica de trabajo individual. Suele suceder que, con frecuencia, aún cuando exista un círculo de estudio, el alumno que no logra captar por sí mismo o con ayuda de los demás compañeros el concepto sobre el que se está trabajando, y se hace necesaria la intervención directa del asesor.

En este caso, puede observarse que ningún tipo de enseñanza se puede apegar a un sólo método, sino que, al igual que en la modalidad escolarizada, se dé un eclecticismo, esto es, la combinación de diferentes métodos y técnicas de aprendizaje, que tengan como resultado - el que el alumno llegue a la meta fijada.

b) Método de la palabra generadora.

En el método de la palabra generadora no se concibe el aprendizaje únicamente por parte del educando, siendo el maestro el que enseña, - sino que trata de vincular el proceso educativo y a los participantes en él, procurando que el educando se mantenga activo, reflexivo y aproveche sus experiencias, fungiendo el educador como coordinador, orientador y conductor, pero a la vez también aprendiendo de los educandos, de las experiencias que éstos tengan.

El INEA por su línea de trabajo, apoyada primordialmente en la solidaridad social, cuya principal característica es la incorporación - como alfabetizadores de personas voluntarias o estudiantes en servicio social que carecen de toda formación pedagógica, ha to -

mado el método de la palabra generadora debido a que para su aplicación no se requiere ser profesor o contar con una formación pedagógica especializada, aunque sí es necesario que la persona que lo va a manejar tenga conocimiento de cómo funciona el método; además, el método es adecuado a las características del sistema abierto, ya que hay logros inmediatos en cuanto a la adquisición de la lecto-escritura, pues los alfabetizandos en un buen porcentaje aprenden a leer y escribir desde el primer día, no necesitándose muchas horas de asistencia a una clase.

Por todo lo anterior, es que el INEA inició la aplicación del método de la palabra generadora.

La estrategia que propone el INEA es la siguiente:

- Se presenta una lámina al adulto con la ilustración de la palabra que se va a enseñar.

- Discusión temática, guiada por el alfabetizador, a través de preguntas directas dirigidas a los educandos.

- Presentación de la palabra completa escrita (lectura).

- Presentación de las sílabas de la palabra (lectura).

- Presentación de familias silábicas y vocales (lectura).

- Formación de las palabras por los alfabetizandos.

- Escritura de nuevas palabras, por el alfabetizador.

- Escritura de frases y oraciones, formadas por los alfabetizandos.

Una vez concluido el esquema de adquisición de la lectura, se pasa al aprendizaje de la escritura, siguiendo los mismos pasos que en el esquema de la adquisición de la lectura. Este esquema se utiliza en las tres primeras palabras, y a partir de la cuarta se empieza

con el aprendizaje simultáneo de la lecto-escritura, puesto que el educando ya se está adaptando al método y ya tiene un mejor ritmo de trabajo. Para apoyar al alumno en la adquisición de la lecto-escritura, se le proporcionan unos cuadernillos con ejercicios que siguen los pasos del método, un cuadernillo por cada palabra.

Al adulto no sólo se le enseña la lecto-escritura, sino también el cálculo básico, para lo cual se le proporcionan 4 cuadernillos de matemáticas.

Al finalizar la enseñanza de las 14 palabras generadoras y de los 4 cuadernillos de matemáticas, se inicia una etapa de reforzamiento de la lecto-escritura, para completar la capacitación de los educandos. Esta etapa se auxilia de un paquete básico de revistas que orientan al educando en algunos aspectos, como salud, higiene, el cuidado de los hijos, elaboración de muebles y otros temas de interés y utilidad de los adultos; asimismo, se proporciona un cuadernillo conocido como "Nuevo Día", en el que se instruye al educando para que conozca el llenado de algunos documentos importantes, como solicitudes de empleo, telegramas, recibos, cartas, vales, etc. Este material tiene la finalidad de despertar el interés del adulto por continuar estudiando, al ver que le es útil lo que ha aprendido, y que lo puede aplicar en su vida diaria.

Otra finalidad es que siga utilizando la lecto-escritura, y que no se convierta posteriormente en un analfabeta funcional, esto es, que se aprendió a leer y escribir, pero que por falta de práctica se va olvidando.

" Para el INEA, el objetivo es alfabetizar para que el educando pueda desarrollarse dentro de la sociedad" (24).

c) Programa de recuperación de Lecto-escritura.

El programa de recuperación de lecto-escritura, tiene como propósito ejercitar y desarrollar en el adulto estudiante aquellas habilidades relacionadas con la escritura y la lectura que le ayuden a mejorar su comprensión de los contenidos de los libros de texto, así como su expresión escrita.

Las actividades que pueden ayudar a mejorar la comprensión de un texto son la lectura oral y la lectura silenciosa; mientras que para mejorar la expresión escrita, son la copia, el dictado y la lectura libre.

El programa de recuperación de lecto-escritura se lleva a cabo de manera paralela al estudio de las áreas de Español, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales de la primera parte de la primaria, - con textos específicos.

Este programa no se lleva a cabo durante el estudio del área de Matemáticas, ya que en ese mes las actividades estarán enfocadas a preparar a los estudiantes para que estén en posibilidades de presentar el examen de esa área.

Dado que no es posible realizar todas las actividades del programa de lecto-escritura en cada sesión, es recomendable que se desarrolle en forma gradual.

d) Diagnóstico de Matemáticas.

El diagnóstico de Matemáticas tiene como propósito conocer el grado de dominio que los adultos estudiantes tienen sobre el área de Matemáticas, de la primera parte de la primaria para adultos.

A partir del resultado de este diagnóstico, se conocerá el grado de dificultad que poseen los educandos para resolver problemas y operaciones, y a partir de esto, graduar los conocimientos futuros.

#### 7.- La Evaluación dentro del Sistema de Educación para Adultos.

La evaluación es un juicio que se hace sobre los resultados del aprendizaje de los estudiantes, tanto para conocer el grado de aprovechamiento y avance de éstos, como para detectar fallas en la asesoría.

Al ir realizando una evaluación constante y sistemática de los avances y problemas que se van presentando en el proceso de aprendizaje, se puede adecuar al ritmo de trabajo, a las necesidades de los asesorados y poner mayor atención a aquellos estudiantes o temas del libro que lo requieran.

Al mismo tiempo, las evaluaciones permitirán a los estudiantes conocer cuáles son sus fallas y cuáles sus aciertos, adquiriendo mayor seguridad en el dominio de los temas o lecciones.

En un sistema como éste, se busca que el estudiante compruebe por él mismo los avances que él mismo va teniendo, siendo de suma importancia que el asesor no se convierta en juez, sino en un orientador de la evaluación, ya que no es él quien se va a evaluar, sino los asesorados.

Para facilitar al estudiante la comprobación de lo que va aprendiendo, esto es, su autoevaluación, se cuenta con algunos instrumentos como son los ejercicios de comprobación de avance que aparecen en los libros de texto y los ejercicios de autoevaluación;

también el asesor puede elaborar algunos cuestionarios que apoyen al adulto en la autoevaluación de su aprendizaje.

Los ejercicios de comprobación de avance son cuestionarios o ejercicios que aparecen al final de cada lección de los libros de texto, para que cada adulto estudiante los resuelva individualmente. Estos ejercicios indagan sobre los aspectos tratados en los textos y ayudan a evaluar si el objetivo planteado al principio de la lección fue alcanzado.

Es muy importante que al concluir el estudio de cada lección, se oriente a los estudiantes a resolver los ejercicios de comprobación de avance, ya que del resultado que obtengan, dependerá que — continúen con la siguiente lección o que tengan que repasarla nuevamente.

Los ejercicios de autoevaluación son una serie de actividades graduadas que desarrollan habilidades y que preparan al estudiante para la presentación de sus exámenes; estas actividades consisten en resolver una serie de reactivos muy similares a los que vienen en el examen, con tablas de respuestas y tabulador de calificaciones. Estos ejercicios se resuelven al terminar de estudiar completamente cada una de las áreas.

Los propósitos de estos ejercicios son: dar al estudiante una información objetiva acerca del grado de preparación que tiene — que presentar, así como reafirmar los conocimientos que el estudiante ha adquirido, y permitir al adulto identificar los temas que no domina y que tendrá que repasar antes de presentar el examen.

Es muy importante llevar el control de avance del adulto, ya que de esta manera, el asesor y el mismo educando saben cuáles son los temas en los cuales lo que se aprendió no es suficiente, y es necesario volverlo a estudiar.

Esta forma de evaluación es muy adecuada para el sistema y para las personas con las cuales se trabaja, ya que no se trata de "calificar" el trabajo del adulto, sino de contemplar objetivamente las deficiencias existentes, y con base en esto, remediar la situación.

CAPITULO V

ANALISIS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA ASESORES DEL INEA.

El Curso de Capacitación dirigido a futuros asesores que van a trabajar con adultos, es un curso intensivo dirigido a todas las personas que desean colaborar con el sistema, sin tomar en cuenta la preparación académica previa que pueda tener cada una.

Como ya se mencionó anteriormente, la mayoría de los futuros asesores son alumnos que cubrirán su Servicio Social, tanto de alguna Licenciatura en Educación como de otras carreras; exceptuando los primeros, los demás no tienen preparación didáctica y probablemente su conocimiento del Sistema es muy deficiente, por no decir nulo.

Por este motivo, es de suma importancia el contenido de tipo didáctico que encierre el Curso de Capacitación.

Este Curso tiene una duración de 20 horas 45 min, siendo sus objetivos generales los siguientes:

"Al finalizar el curso, el participante será capaz de:

- Conducir eficaz y eficientemente el proceso de aprendizaje de lecto-escritura y el cálculo básico en un círculo de alfabetización.
- Emplear algunas técnicas grupales para favorecer el aprendizaje y la comunicación.
- Adquirir la capacidad de percibir con mayor sensibilidad los procesos interpersonales en situación grupal." (24)

La forma de trabajo esta dividida en módulos:

- Introducción al Curso.
- Comunidad de aprendizaje.
- Funciones del alfabetizador.

- Aspectos psicológicos de los adultos en situaciones de enseñanza ( aprendizaje grupal).

- Procedimientos didácticos para la enseñanza de la lecto escritura (método de la palabra generadora), cálculo básico y postalfabetización).

- Evaluación y seguimiento.

Puede observarse que este curso carece de objetivos particulares, y únicamente se proporciona al capacitador la Carta Descriptiva del mismo, no el complemento de ella, como sería la explicación de dinámicas y los procedimientos a seguir para la conducción adecuada de la sesión.

El Curso con el que actualmente se trabaja tiene distribuido su tiempo para abordar temas como : organización del INEA, forma de aprendizaje de los adultos, métodos y técnicas de enseñanza y alfabetización.

Los objetivos específicos tienen como finalidad llegar al conocimiento de los temas antes mencionados, aunque hay algunos que no se relacionan directamente con el objetivo general del curso.

Ahora bien, hay temas que no se han contemplado y que son de gran importancia para el futuro asesor, como por ejemplo, el papel que él mismo desempeñará aparte de asesorar a los alumnos, lo importante que es su preparación y que de él dependerá, en gran parte, el que el alumno siga acudiendo a las asesorías o por el contrario, deserte de ellas.

Específicamente para el INEA, la capacitación de los agentes operativos es la vía a través de la cual los asesores se identifican con el programa, conocen su organización y operación, y obtienen los elementos necesarios para realizar la asesoría y/o alfabetización.

Para el INEA, la capacitación es un proceso que se va desarrollando a lo largo del programa y para el cual se tienen que ir modificando y creando contenidos y materiales de apoyo constante.

La necesidad de recursos humanos en todos los ciclos de alfabetización y movilidad de personal, producen la tarea de implementar constantes recursos de capacitación inicial, para lo cual se hace necesaria la creación de estrategias y mecanismos de operación que optimicen la labor.

El objetivo de la capacitación de los alfabetizadores no es enseñarles los contenidos a transmitir, sino proporcionarles los elementos necesarios para conducir el proceso de aprendizaje de los educandos, para lo cual se les enseña como manejar una metodología educativa, cómo deben utilizar los libros, cómo aprenden los adultos y cómo se aplican los exámenes.

Aunque no se pretende formar profesores, ya que el tiempo destinado a la capacitación es muy breve, sí es necesario proporcionar los elementos adecuados para saber conducir el aprendizaje, y para lograrlo, es necesario implementar un curso que aún cuando sea breve, contenga datos precisos y esenciales que faciliten al asesor trabajar con el sistema.

Los objetivos generales y específicos que establece la Unidad de Calidad Educativa de la Coordinación Central de Operaciones en el D.F. del INEA, para la capacitación de asesores, son:

"Objetivo General:

Capacitar inicial y permanentemente a los educadores en la metodología, contenidos y procedimientos que garanticen un trabajo eficaz y de calidad en atención a la demanda. " (25)

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Establecer los lineamientos a seguir en la capacitación inicial de educadores.

- Adecuar los cursos de capacitación a educadores propuestos por el INEA a las condiciones específicas del D.F.

- Establecer mecanismos de evaluación que permitan la retroalimentación.

(25) Unidad de Calidad Educativa, Apuntes inéditos, p. 9

ción de los cursos.

- Retroalimentar a los educadores en las estrategias, contenidos y procedimientos que surjan a lo largo del programa.

- Evaluar el rendimiento de los educadores, para asegurar la eficiencia de su trabajo en atención a la demanda.

En cuanto a los principios que han de orientar la acción educativa, es decir, las políticas educativas, tenemos:

- La capacitación inicial y permanente se llevará a cabo en las coordinaciones delegacionales por los capacitadores.

- La evaluación de los cursos de educadores se realizará de a--cuerdo con los lineamientos elaborados por el responsable a nivel central.

- La evaluación del rendimiento de los educadores en el curso -tendrá un carácter selectivo.

- Ningún educador podrá incorporarse al trabajo sin la capacitación correspondiente.

Las estrategias a seguir se dividen en dos: para la capacita--ción inicial y para la capacitación permanente.

1.- Para la capacitación inicial, se tomarán en cuenta el número de asistentes y duración del curso.

2.- Para la capacitación permanente, el objetivo es actualizar a los educadores.

Sin embargo, estos criterios propuestos por la Unidad de Calidad Educativa, no son seguidos por la Unidad de Capacitación, que es la que determina la forma de trabajo en cuanto a capacitación, estableciendo - para los diferentes capacitadores delegacionales, diferentes lineamientos, ya que no organiza la impartición de cursos permanentes, solo de cursos iniciales y marca incluso un tiempo diferente para la -

capacitación, que es de 20 horas 45 min frente a las 40 horas propuestas por la Unidad de calidad Educativa.

Este tiempo incluye la revisión de contenidos, la aplicación de dinámicas, la realización de actividades, el tiempo de descanso y la evaluación sumaria. Pero como se da flexibilidad de seleccionar los temas para impartirlos, bien se puede elegir sólo uno de los contenidos no básicos, y omitir otros que resulten un poco repetitivos.

El INEA a nivel nacional establece que la técnica empleada para la capacitación debe contar con cinco momentos, que son:

- Adquisición de la información.
- Aplicación, mediante ejercicios, de los conocimientos adquiridos.
- Evaluación, en la que el capacitando conoce los resultados de su desempeño.
- Reflexión sobre los resultados de la evaluación.
- Comprobación del aprendizaje, autoevaluando su aprendizaje en cada uno de los momentos.

Pero la Unidad de Capacitación, que es la que determina la forma de impartir los cursos en las coordinaciones delegacionales, no toma en cuenta estos momentos, ni los lineamientos propuestos por la Unidad de Calidad Educativa; por el contrario, establece sus propios lineamientos, los cuales son incompletos, ya que únicamente se proporciona la Carta Descriptiva (véase Anexo), cuyos objetivos se han mencionado al principio del capítulo, pero cuya orientación se dirige más hacia la información que a una amplia capacitación.

Además, la Unidad de Calidad Educativa propone que el capacitador de cada delegación sea el que elabore su propio programa de capacitación, muy positivo, pero que no se lleva a efecto, ya que la Unidad

capacitación, que es de 20 horas 45 min frente a las 40 horas propuestas por la Unidad de Calidad Educativa.

Este tiempo incluye la revisión de contenidos, la aplicación de dinámicas, la realización de actividades, el tiempo de descanso y la evaluación sumaria. Pero como se da flexibilidad de seleccionar los temas para impartirlos, bien se puede elegir sólo uno de los contenidos no básicos, y omitir otros que resulten un poco repetitivos.

El INEA a nivel nacional establece que la técnica empleada para la capacitación debe contar con cinco momentos, que son:

- Adquisición de la información.
- Aplicación, mediante ejercicios, de los conocimientos adquiridos.
- Evaluación, en la que el capacitando conoce los resultados de su desempeño.
- REflexión sobre los resultados de la evaluación.
- Comprobación del aprendizaje, autoevaluando su aprendizaje en cada uno de los momentos.

Pero la Unidad de Capacitación, que es la que determina la forma de impartir los cursos en las coordinaciones delegacionales, no toma en cuenta estos momentos, ni los lineamientos propuestos por la Unidad de Calidad Educativa; por el contrario, establece sus propios lineamientos, los cuales son incompletos, ya que únicamente se proporciona la Carta Descriptiva (véase Anexo), cuyos objetivos se han mencionado al principio del capítulo, pero cuya orientación se dirige más hacia la información que a una amplia capacitación.

Además, la Unidad de Calidad Educativa propone que el capacitador de cada delegación sea el que elabore su propio programa de capacitación, muy positivo, pero que no se lleva a efecto, ya que la Unidad

de Capacitación se encarga de todo, lo cual trae como consecuencia, por un lado, que la programación y planeación se alejen un tanto de las necesidades reales, ya que podría decirse que son programas de escritorio, es decir, realizados por personas que no están en contacto directo con el trabajo de campo y por lo tanto, desconocen las necesidades reales y el funcionamiento práctico del programa de capacitación, ya que en las delegaciones se pide que apliquen sus programas, pero como no se dan bases ni argumentos, el capacitador delegacional lo aplica como lo entiende y cree conveniente, se modifican actividades y se cambia el tiempo.

Esto trae como consecuencia el surgimiento de una confusión en los capacitadores, y la necesidad de buscar nuevas alternativas; en respuesta a estas necesidades y con base en datos extraídos mediante el estudio de campo, se propondrá un programa de capacitación adecuado, con objetivos generales, particulares, específicos, actividades y metodología fáciles de seguir, cuyo fin es mejorar la preparación de los asesores, y de esta manera, contribuir al progreso de los adultos que participan en el Sistema y finalmente a mejorar su forma de vivir, de actuar y de pensar.

La Carta Descriptiva del Programa de Capacitación que se proporciona a las personas encargadas de ella en cada Delegación, tiene aspectos positivos y negativos. A continuación, se presenta un análisis de los aspectos contemplados, evaluando en forma objetiva e imparcial sus aciertos y sus errores.

Es conveniente hacer notar que no se proporcionan los Objetivos Particulares, únicamente los Específicos, y no siempre se proporciona un temario, en donde se desglosen temas y subtemas, únicamente se cuenta con los Objetivos Específicos.

En los Objetivos Específicos se nota una falta de secuencia ló-  
gica, ya que agrupan siete grandes temas que no tienen una relación a  
decuada; los temas se presentan en el siguiente orden:

- Funcionamiento del INEA.
- Historia de la educación para los adultos en México.
- Aprendizaje de los adultos.
- Motivación.
- Fijación e integración del aprendizaje.
- Técnicas educativas.
- Recursos didácticos.
- Métodos de enseñanza de lecto-escritura.

Igualmente, en cuanto a Objetivos Específicos, en algunos de ellos  
hacen falta las condiciones de ejecución, lo que podría ocasionar confu-  
sión en el momento de trabajarlos.

El Curso propuesto por el INEA no contempla un aspecto muy importan-  
te: la evaluación que el asesor debe aplicar a los adultos.

Los métodos y técnicas empleados para impartir el curso no son, en  
mi opinión, los más adecuados. Por el grado de escolaridad de los futuros  
asesores, así como por sus intereses, sería conveniente utilizar técnicas  
como la expositiva, interrogatorio, debate, diálogo, demostración, estu-  
dio dirigido.

El tiempo no está distribuido de acuerdo a la importancia de los -  
temas: se dedica mucho al aspecto administrativo e histórico del INEA, -  
pero poco tiempo al aspecto didáctico.

Dentro del Curso, no aparece el aspecto de planeación, cuya impor-  
tancia es primordial en la formación del futuro asesor.

Tampoco aparece dentro de la Carta Descriptiva la importancia del asesor y las actividades que debe llevar a cabo, y pienso que este aspecto es esencial para darle al asistente una visión real y general de las tareas que va a llevar a cabo, que no se quede con la idea de que únicamente va a trabajar con el adulto en forma directa, dentro de la sesión del círculo de estudios.

Hace falta en el Curso un aspecto importantísimo, el de la evaluación. Siendo ésta la que marca la pauta para que el asesor compruebe si su trabajo está dando resultado, me parece fundamental el que por lo menos se le explique al asistente en qué consiste y cuál es su función.

Hay aspectos en los cuales la Carta Descriptiva es demasiado deta-  
llista, como por ejemplo, en lineamientos y características generales - del INEA, y en otros, la información proporcionada es muy poca, como en métodos y técnicas de enseñanza. Sería conveniente seguir un mismo criterio en la descripción de los temas.

Con alguna frecuencia, se nota que se realizan algunas actividades tales como lectura comentada, trabajo por equipos con exposición de conclusiones al grupo, y el tiempo asignado no es suficiente para llevar a cabo esta modalidad.

Y en cuanto a la evaluación de los asistentes, no se especifica claramente el instrumento mediante el cual se llevará a cabo.

Tomando como base este análisis hecho al Programa de Capacitación y el trabajo de investigación realizado, se propondrá un nuevo curso de capacitación, cuyo objetivo sea mejorar la calidad de la preparación de los futuros asesores que trabajen en el INEA.

## CAPITULO VI

### ESTRUCTURA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

#### 1.- Metodología empleada.

Dentro de esta fase del trabajo, se utilizó como método la encuesta, que es la "recopilación de testimonios, orales o escritos, - provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones y actitudes" (22).

Y en cuanto al instrumento empleado, se trabajó a través del cuestionario, muy importante para perfeccionar el poder de observación. El objetivo del cuestionario es uniformar la cantidad de información recopilada.

La finalidad de este cuestionario fue la de recabar la información que arrojará datos sobre el trabajo que realiza el asesor del INEA con los adultos.

Los objetivos del cuestionario que se aplicó fueron los siguientes:

- La identificación de las características generales de los asesores que trabajan en el INEA.

- El conocimiento del grado en que se maneja la documentación básica con la que se trabaja el INEA, por parte de los asesores: libros, cuadernillos de autoevaluación, documentos administrativos.

- La investigación de algunas dificultades a las que se enfrenta el asesor dentro de su labor pedagógica: problemas de adaptación de los alumnos, de aprendizaje, de manejo de metodología y material adecuado para el trabajo con adultos.

(22) Garza, Manual de Técnicas de Investigación para Estudiantes de Ciencias Sociales, pág. 31.

- El conocimiento de la forma en la cual cada asesor recibió su Curso de Capacitación por parte del INEA.

- Explorar la valoración que cada asesor hace del Curso de Capacitación que recibió previo a su trabajo con el adulto.

- La investigación de algunas fallas y errores de los asesores, así como problemas a los que se enfrenta y que en ocasiones no encuentra la solución adecuada, debido posiblemente a que la información del Curso de Capacitación que recibieron no fue suficiente para permitirle manejar situaciones grupales o de aprendizaje.

El cuestionario que se aplicó fue estructurado, con todas las — preguntas cerradas en su modalidad dicotómica, que solo admite una respuesta, afirmativa o negativa, y en abanico, porque en algunas ocasiones permitía elegir entre varias opciones.

Los cuestionarios se consideran válidos y seguros cuando sus resultados ofrecen similitud con los obtenidos en otros lugares y situaciones parecidas.

A través del cuestionario que se aplicó, se obtuvieron datos e información muy valiosos y que apoyan, en varias formas, la respuesta afirmativa a la hipótesis planteada inicialmente.

## 2.- Forma de Aplicación.

Para aplicar el cuestionario, acudí a varias delegaciones políticas: Azcapotzalco, Miguel Hidalgo, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Benito Juárez y Alvaro Obregón, porque en sus instalaciones están ubicadas las dependencias del INEA en donde trabajan los asesores con los círculos de estudio.

Debido al horario variable con el que se trabaja en estos centros, y a la distancia existente entre unos y otros, dejé los cuestionarios al

coordinador de cada Centro, el cual colaboró conmigo en repartirlos y recogerlos después de contestados.

Desde luego que no se recuperaron todos los cuestionarios, pero los que sí pudieron analizarse, arrojaron datos confiables de acuerdo con el concepto de validez y confiabilidad citado por Garza Mercado, que menciona que "los cuestionarios se consideran seguros cuando ofrecen más o menos los mismos resultados al aplicarse en muy similares entidades" (23).

Al analizar estos datos y graficarlos, se puede observar fácilmente que aún cuando se trabajó en distintos rumbos del Distrito Federal, la información obtenida coincide entre sí.

### 3.- Población y Muestra.

El cuestionario fue dirigido a todos los asesores que trabajan en el INEA, por cualquier circunstancia.

Por ser esta población muy variable y fluctuante, debido a la gran cantidad de alumnos que constantemente ingresan al trabajo con adultos porque prestan su servicio social, no se puede precisar el número de asesores que colaboran con el INEA en alfabetización y primaria abierta.

La muestra de asesores, que forma parte de la población, la llamaremos universo, materia de la investigación. La muestra en este trabajo fue elegida al azar, en número de 50 personas, y representa a los demás asesores, ya que hubiera sido totalmente imposible pretender encuestar a todos los asesores del INEA.

Dentro del universo de la investigación, los datos obtenidos fueron constantes, sin variaciones extremas, y coinciden en aspectos clave, importantísimos para el objetivo de esta investigación.

(23) Ibidem., pág. 234.

#### 4.- Interpretación de Resultados.

La información captada a través del método de encuesta fue de gran utilidad para el desarrollo de la investigación, ya que apoya la hipótesis planteada al inicio de este trabajo.

Dentro de la primera sección del cuestionario, en donde se registraron los datos generales de las personas que lo respondieron, se puede observar una marcada división entre los asesores del INEA que trabajan, ya que un 60% de la población trabaja dentro del Sistema porque está prestando su Servicio Social, y únicamente un 40% lo hacen porque es su actividad principal.

De esta situación se deriva la ubicación que el asesor tendrá dentro de esta actividad: el 60% que cubre su Servicio Social sólo trabaja por 6 meses, y el otro 40% lo hace en forma indefinida.

Puede observarse que dentro de esta muestra, más de la mitad de la población es inestable, porque al terminar esos 6 meses de trabajo, los asesores abandonan esta actividad y la vuelven a iniciar otros.

Este movimiento constante puede traer consigo diversas consecuencias, en ocasiones negativas para el aprovechamiento del adulto, ya que al cambiar de asesor, se realiza nuevamente el proceso de adaptación por parte de ambos, lo cual necesita tiempo, y todo esto lleva a un atraso en el estudio y acreditación del área que se está trabajando.

También puede notarse que, aun cuando el tiempo de Servicio Social es determinado en cuanto al número de horas por semana, éstas muchas veces no se cubren en su totalidad, ya que no siendo la actividad principal del asesor, tiende a descuidársela un poco, y nuevamente esto afecta el proceso de aprendizaje del adulto.

En el aspecto administrativo, todos los asesores en general conciben la documentación que se utiliza dentro del INEA: cuadernillos, e-



jercicios de autoevaluación, registro de asistencia.

El 70% de la muestra dice elaborar un planeamiento de la sesión, para lo cual hay un coordinador encargado de revisarlo, pero el resto de los asesores no elaboran plan alguno, ni existe alguien que los ayude en la tarea. Los datos que arroja la encuesta en este aspecto no son constantes, como puede observarse en la gráfica (véase Anexo), ya que existen aspectos en los que la totalidad de la muestra realiza esa actividad o la conoce, pero hay aspectos, como el del conocimiento de la forma de aprender de un adulto, en los que sólo el 60% está informado al respecto.

Pero el dato más representativo es el de aplicación de evaluaciones, pues el 40% de los encuestados las realiza, los demás, no.

Aquí se puede percibir una carencia de metodología y de información; ya que la evaluación es el recurso a través del cual se verifica el aprendizaje del alumno, en este caso del adulto, y la utilización de este recurso es indispensable para el asesor, ya que por medio de él se puede averiguar si su trabajo está dando resultados positivos, o si por el contrario, estos resultados no existen.

En el aspecto psicosocial se refleja un ambiente de trabajo armónico, en el cual las relaciones personales no son difíciles ni problemáticas, aunque también indica que este conocimiento entre los miembros del círculo de estudio es puramente superficial.

Pasando al aspecto técnico pedagógico, es conveniente hacer notar que es el que presenta frecuencias más bajas que los otros aspectos, que van desde el 60% al 40%. Los datos obtenidos a través de esta sección son ampliamente representativos de la situación imperante dentro del trabajo del INEA: únicamente el 48% de los asesores tiene un -

GRAFICA NO. 2.- ASPECTO ADMINISTRATIVO.

50

100 % 100 %

100 %

100 %

45

40

35

30

70 %

70 %

60 %

60 %

60 %

25

50 %

50 %

50 %

20

40 %

15

10

5

Conoc.  
Docum.

Lista  
asist.

Plans  
Planes

Rev.  
Planes

Conoc.  
apl. ad.

Materia  
extra.

Disc.  
renat.

Ucfliza  
M.R.G.

Act.  
extra.

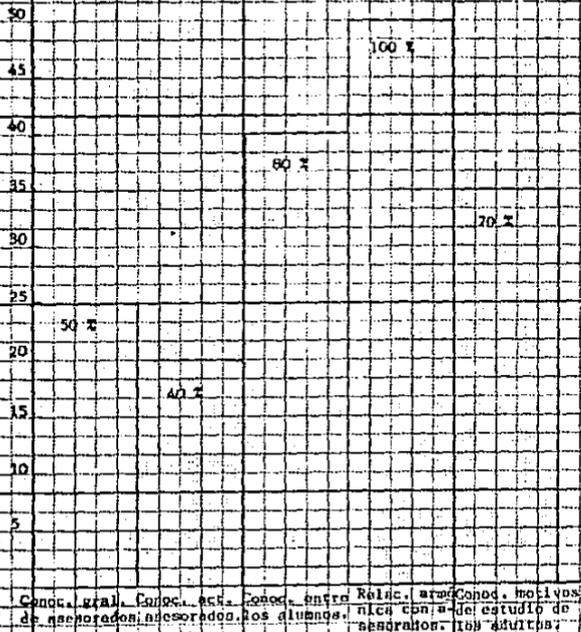
Evaluar  
Conoc.

Técnic.  
materia

Réqueste  
tabeic

inh. a dg  
dne

GRAFICA NO. 3.- ASPECTO PSICOSOCIAL.



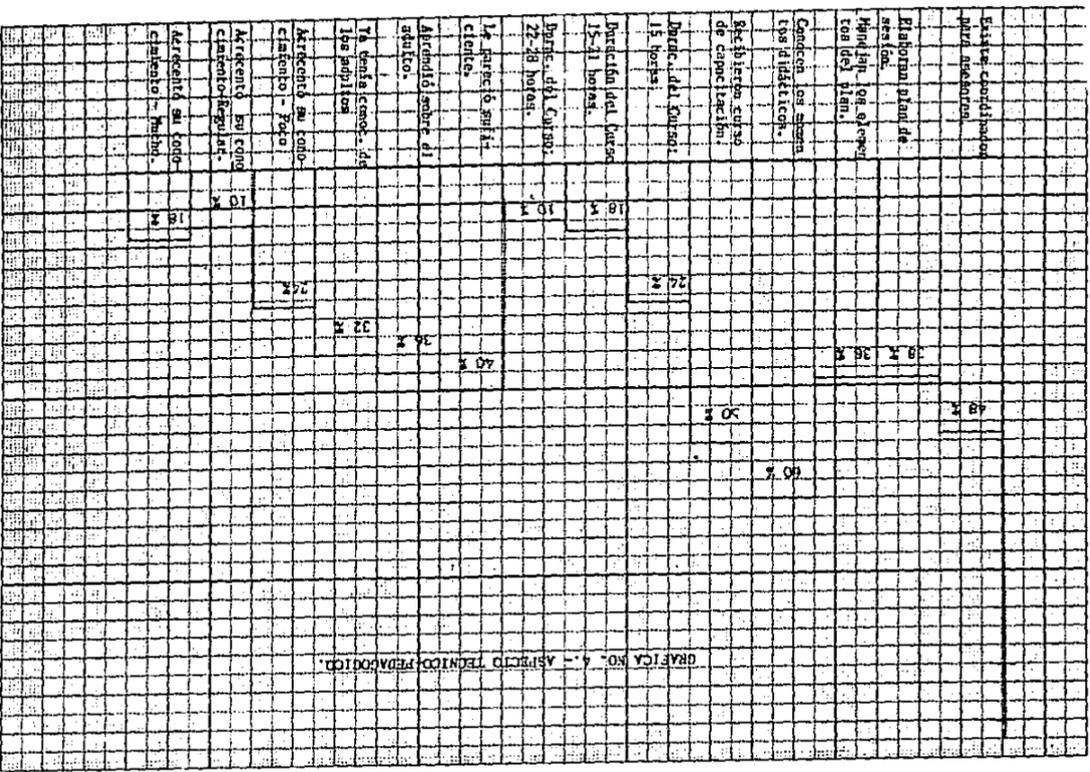
Conoc. gen. de accidentes. Conoc. de los alumnos. Conoc. entre ellos. Relic. entre ellos. Conoc. motivos de estudio de accidentes.

coordinador encargado de auxiliarlos en su labor dentro del círculo de estudios, y el 38% de la muestra sabe elaborar un plan de sesión.

Pero lo verdaderamente interesante es que únicamente el 50% de los asesores recibió el Curso de Capacitación impartido por el INEA, y entonces esta falta de información pedagógica y en ocasiones de preparación conduce a que el trabajo con el adulto, al no recibir una atención apropiada, no logra la meta fijada, la acreditación de cualquier etapa del sistema abierto.

Considero que al no existir una formación e información adecuada para los asesores, éstos no cuentan con suficientes armas para regpaldar su trabajo, y como consecuencia, si no se conoce por lo menos superficialmente la actividad que se desempeña, no se le pone interés.

Los resultados obtenidos a través del método de encuesta reflejan, sobre todo en el aspecto técnico pedagógico, una grave deficiencia en la preparación pedagógica de los asesores.



## CAPITULO VIII

### PROPUESTA PARA UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA ASESORES DE ADULTOS.

Se ha mencionado anteriormente que este trabajo de investigación no pretende anular los criterios ni las normas establecidas por el - INEA, sino retomarlos, modificando su secuencia y su forma de trabajar los, con el fin de mejorar el programa implementado.

Dentro de esta propuesta, se sigue el mismo esquema que utiliza el INEA en su Carta Descriptiva, con los mismos elementos: sesión, objetivo específico, tema, actividades, material, tiempo y evaluación. Para este programa, únicamente se cambió la secuencia, la forma de trabajar los objetivos, se suprimieron temas y se agregaron otros de importancia vital, que completan el curso.

El Objetivo General de esta Propuesta es el siguiente:

Al finalizar el curso, el participante será capaz de integrar y aplicar los diferentes elementos teóricos, metodológicos y operativos del proceso de asesoría a adultos, para un eficiente desempeño de su - labor.

Al término de este Programa, el participante:

- 1.- Ubicará la importancia de su preparación y colaboración como asesor.
- 2.- Conocerá de manera general las características de la persona lidad del adulto.
- 3.- Conocerá la forma como aprenden los adultos.
- 4.- Adquirirá las habilidades y actitudes necesarias para la con- ducción del proceso didáctico.

5.- Reconocerá la importancia de motivar al adulto durante todo el proceso de su educación, así como de relacionar el contenido de los programas con situaciones reales de los asesorados.

6.- Manejará la metodología utilizada por el INEA, así como técnicas auxiliares que se adapten a las características de los asesorados.

Dentro de este Curso de Capacitación, se han colocado los temas de acuerdo a un criterio didáctico: primero se habla de la ubicación del INEA dentro del Sistema Educativo Nacional y su funcionamiento; en seguida, se toca el tema de las características de la personalidad y forma de aprender de los adultos, para así dar al capacitando una visión general de cómo son las personas con las cuales se va a trabajar: que analice la forma en la cual se lleva a cabo el proceso didáctico en el adulto; y luego, la función del asesor de adultos, como se une y desarrolla su trabajo de asesoría con el aprendizaje del alumno. Posteriormente, vienen el concepto y las etapas del proceso didáctico, así como la importancia que tiene dentro del trabajo con el adulto; se pasa luego al aspecto de planeación y su importancia como fase preliminar de una sesión. Después, se hablará de la motivación en el adulto, como un aspecto de suma importancia, puesto que se debe procurar que éste no la pierda, mediante estímulos que acrecienten su deseo de superación.

Ahora, conociendo la importancia de la motivación, se puede hablar de métodos y técnicas de aprendizaje más adecuadas para el trabajo con el adulto, así como los recursos didácticos que faciliten su aprendizaje.

Existen otros dos procesos muy importantes dentro de la fase de realización: fijación e integración del aprendizaje, los cuales tam--

bién cuentan con ciertos procedimientos que ayudan al adulto a fijar lo que aprendió y a dar unidad a todos los conceptos, actitudes, habilidades que ha adquirido en las sesiones de trabajo.

Y sigue un tema de gran importancia para las dos partes que trabajan en este proceso didáctico: la evaluación. Es de mucha utilidad para ambas porque a través de ella se puede verificar si se está trabajando adecuadamente, o si por el contrario, no se están logrando - los objetivos propuestos: a través de la evaluación tanto el asesor - como el adulto pueden comprobar que tanto están cumpliendo con su función.

El último tema del curso es el que da a conocer al futuro asesor el perfil del educador de adultos; se ha colocado en este lugar - a propósito, para que después de conocer todo lo que implica el trabajo de asesoría, el propio capacitando pueda deducir, con ayuda del capacitador, cuáles son las características que debe poseer, cuáles sus actitudes y sus funciones.

El Curso termina con una evaluación sumaria, en la que se verifica que tanto se aprovechó del mismo, así como se valora la participación que ambas partes, el capacitador y los futuros asesores, han - tenido en el mismo.

Aún cuando este Programa es breve, se ha intentado cubrir en él los aspectos principales de los cuales debe tener conocimiento la persona que trabaja con el adulto; puede observarse que se le da importancia relevante a la evaluación, ya que de lo que el capacitando ha aprendido en estas sesiones y que se refleja en la evaluación, podrá aplicarlo en el trabajo directo con los adultos.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
1a.	Identificará a través de exposiciones, comentarios y lecturas, las características básicas de la organización y funcionamiento del INEA.	Lineamientos y características generales del INEA.	Exposición del tema por parte del capacitador.	Apuntes para cada persona.	15 min.	A través de un cuestionario, el participante señalará tres características básicas del funcionamiento del INEA, cuál es la ley que regula la educación para adultos en México y los motivos por los que se ha dado impulso a esta modalidad educativa.
		Marco jurídico de la educación para adultos.	Lectura comentada por parte de alumnos y del capacitador.	Lectura individual.	15 min.	
		Revisión histórica de la educación para adultos en México.	Exposición por parte del capacitador, del tema.	Hojas de rotafolio.	30 min.	
	Conocerá de manera general, a través del análisis en diferentes dinámicas, las características de la personalidad del adulto.	Concepto de adultez.	Dinámica "lluvia de ideas", sobre el concepto de adultez. Discusión y análisis de ideas anteriores. Comparación de estas ideas con las proporcionadas por el capacitador.	Hojas de rotafolio.	30 min.	
Características generales de la personalidad del adulto.	Lectura de un caso que simplifica varias situaciones a que se ve sometido un adulto, y a través de la lectura, se definirán estas características de su personalidad.	Caso impreso	30 min.			

Sección	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
1a.	Identificará cómo se opera el proceso de aprendizaje en el adulto, y los elementos que lo afectan.	Forma de aprender de los adultos.	Exposición por parte del capacitador. Pedir participación del grupo a través del interrogatorio. Elaborar conclusiones.	Hojas de rotafolio.	45 min.	Indicará cómo se da el proceso de aprendizaje del adulto, señalando tres características que lo afectan.
		Características del aprendizaje de un adulto.	A través del tema anterior encontrar las características y fundamentos de la forma como aprende el adulto. Retomar las conclusiones del tema anterior. Deducir los principales puntos sobre los cuales gira el aprendizaje del adulto.	Hojas de rotafolio.	45 min.	Enumerará cinco puntos principales sobre los que se basa el aprendizaje del adulto.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación.
2a.	Conocerá la función del asesor de adultos dentro del círculo de estudios del INEA.	Función del asesor dentro del INEA.	Exposición por parte del capacitador, sobre el trabajo del asesor en los círculos de estudio. Por medio del interrogatorio, el participante expresará su opinión acerca de la función del asesor dentro de un círculo de estudios.	Hojas de rotafolio.	30 min.	Expresar, a través de un resumen guiado, cuál es la función del asesor del INEA en un círculo de estudios, y la importancia que tiene como auxiliar en el aprendizaje del adulto.
	Señalará la importancia de la participación del asesor en una reunión en una sesión de trabajo de un círculo de estudios del INEA.	Participación del asesor en una reunión en una sesión de trabajo de un círculo de estudios del INEA.	Después de identificada la función del asesor, se derivará de ella cuál es la importancia del asesor dentro del círculo de estudios, a través de una lectura comentada.	Lectura impresa.	30 min.	
	Identificará el concepto de proceso didáctico y cuáles son sus etapas.	Concepto de proceso didáctico.	Exposición por parte del capacitador sobre generalidades del proceso didáctico. El participante distinguirá las etapas del proceso didáctico.	Apuntes auxiliares.	30 min.	A través de un cuestionario, el participante mencionará las características del proceso didáctico y las etapas que lo componen.
	Analizará la importancia que tiene la planeación dentro del proceso didáctico.	Concepto de planeación.	Revisará diferentes situaciones, en las que la planeación desempeña un papel importante. Valorará la importancia de realizar un planeamiento dentro del aprendizaje.	Caso impreso.	30 min	Mencionar 3 motivos por los cuales sea importante llevar a cabo una planeación en el proceso didáctico con el adulto, a través de un resumen guiado.
	Mencionará el motivo por el que la planeación es un elemento fundamental dentro del:					

ESTA TESIS NO DEBE  
 SALIR DE LA BIBLIOTECA

Sesión	Objetivo Especifico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
2a.	Mencionará el motivo por el que la planeación es un elemento fundamental dentro del proceso didáctico con el adulto.	Planeación dentro del proceso de planeación didáctico, examinado hacia el adulto.	Exposición por parte del capacitador, del tipo de proceso de planeación que debe realizar un asesor; por tema - teoría, por unidad y por clase. Elementos que comprende la planeación por materia. Elementos que comprende la planeación por unidad.	Hojas de rotafolio.	30 min.	
	Diseñará modelos de planeación para sesión de trabajo en un círculo de estudios.	Elaboración de un plan de sesión.	Exposición por parte del capacitador sobre la forma de elaborar un plan de clase. Proponer un modelo de plan de sesión, e identificar las diferentes partes que lo componen.	Modelo de plan de sesión.	45 min.	Elaborar un plan de sesión, según el modelo propuesto.
	Destacará la forma de conducir una sesión dentro del círculo de estudios, siguiendo la estrategia propuesta por el capacitador.	Forma de llevar a cabo una sesión.	El capacitador propondrá una estrategia a seguir para el desarrollo de una sesión: + No perder de vista el objetivo inicial. + Iniciar la sesión con un relato e intercambio de experiencias alusivas al tema a tratar. + Relacionar la experiencia con el conocimiento que se va a impartir. + Llevar a cabo la exposición del tema, auxiliándose con láminas, revistas, carteles. + Emplear diferentes recursos para desarrollar la clase.	Hojas de rotafolio, cuadros para el desarrollo de una sesión.	45 min	En el plan de sesión elaborado, marcar paso a paso los momentos a seguir en el desarrollo de la sesión, según la estrategia propuesta.

Sección	Objetivo Especifico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
3a.	Definirá el concepto de motivación del adulto, mediante el intercambio de experiencias.	Concepto de motivación en el adulto.	Dinámica "lluvia de ideas" sobre el concepto de motivación en general. De acuerdo con criterios didácticos, elegir las ideas que sean acertadas. Por medio de la lectura de diferentes casos hablar de la motivación que cada adulto tenga para estudiar.	Apuntes auxiliares.	30 min.	Por medio de un ejercicio escrito, el participante explicará el modelo de motivación.
	Indicará diferentes fuentes y estrategias más adecuadas para la motivación en el aprendizaje de los adultos.	Fuentes y estrategias adecuadas para motivar al adulto.	Exposición por parte del capacitador de diferentes elementos o circunstancias que despertan el interés en el adulto estudiante. Diálogo sobre la causa por la que estas fuentes de motivación son las que se sugieren para el proceso E-A del adulto.	Hojas de rotafolio. Apuntes auxiliares.	30 min.	A través de un cuestionario, el participante señalará 3 fuentes de motivación adecuadas para el trabajo con el adulto.
	Señalará la importancia de la motivación a lo largo del proceso E-A.	Importancia de la motivación en el proceso didáctico.	Diálogo sobre la importancia de la motivación dentro del proceso de aprendizaje del adulto.		30 min.	En un cuadro sinóptico, enumerar cinco aspectos por los que es importante la motivación en el aprendizaje del adulto.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
3a.	Distinguirá cuáles son los métodos y técnicas de enseñanza más adecuados para conducir el aprendizaje del adulto.	Métodos y técnicas de enseñanza para el aprendizaje del adulto: + métodos de enseñanza socializada. + técnicas: lluvia de ideas, debate, exegética, PIRRE, diálogo.	Exposición por parte del capacitador sobre cada uno de estos elementos: método y técnica. Señalar cuáles son los métodos y técnicas más adecuadas para el trabajo con adultos. Ubicar dentro de los métodos de enseñanza socializada al estudio en grupo. Mencionar diferentes técnicas didácticas adecuadas para el trabajo con adultos: lluvia de ideas, debate, exegética, PIRRE, diálogo.	- Apuntes auxiliares.	90 min.	Explicar en forma oral, cuáles son los métodos y técnicas más recomendables para el trabajo con adultos.
	Distinguirá las actividades que constituyen el proyecto de alfabetización: prealfabetización, alfabetización directa grupal y postalfabetización.	Fases que forman el proyecto de alfabetización.	A través del trabajo por equipos con la dinámica "círculos concéntricos", al primer círculo se le proporciona información sobre prealfabetización, al segundo sobre alfabetización directa grupal y al tercero, sobre postalfabetización. Cada círculo lee su material correspondiente, y luego expone al grupo los elementos principales de cada fase. Se elaboran las conclusiones.	- Apuntes auxiliares.	60 min.	Señalar, a través de una lluvia de ideas, los elementos que constituyen cada una de las fases del proyecto de alfabetización.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
4a.	Señalará las bases y lineamientos del método de la palabra generadora, que es con el que trabaja el INEA.	Método de la palabra generadora.	Exposición por parte del capacitador, de en qué consiste el método y cómo se maneja. Ejemplificar una sesión en donde se trabaje con el método de la palabra generadora.	Material con que trabaja el método: cartones y láminas. Apuntes auxiliares.	60 min.	A través de una ejemplificación de una sesión con el método, señalará los puntos que se deben seguir para trabajar adecuadamente con él.
	Identificará cómo se maneja el diagnóstico de matemáticas, y de ahí, la forma de trabajar con el cálculo básico con el adulto.	Diagnóstico de matemáticas. Forma de trabajar el cálculo básico.	Exposición por parte del capacitador, para explicar cómo se maneja el diagnóstico de matemáticas. De acuerdo a los criterios vistos anteriormente, sobre la forma de aprender del adulto, hablar de sugerencias sobre las formas en cómo se debe trabajar para que el adulto adquiera el cálculo básico.	Modelo del diagnóstico de Matemáticas.	60 min.	De acuerdo con los criterios didácticos sobre el proceso de aprendizaje del adulto, señalar cinco formas de trabajar con el cálculo básico.
	Destacará la utilidad de los recursos didácticos en el proceso educativo del adulto.	Material didáctico.	Lectura comentada sobre el concepto e importancia que tiene el material didáctico dentro del proceso educativo del adulto. Ubicar la función del material didáctico en una sesión con adultos.	Ejemplos de material didáctico: láminas, revistas, mapas.	60 min	Enumerar 3 ventajas que tiene la utilización de material didáctico en el aprendizaje del adulto.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
4a.	Destacará los diferentes recursos que ayudan a la fijación del aprendizaje, a través de comentarios grupales.	Concepto de fijación del aprendizaje. Recursos que facilitan la integración del aprendizaje. Función de fijación del aprendizaje.	Lectura comentada sobre la fijación del aprendizaje y los recursos que la facilitan. Poner en práctica alguna de los recursos de fijación del aprendizaje: toma de apuntes, cuadros sinópticos, ejercicios, sobre algunos de los temas del curso de capacitación.	Hojas de rotafolio.	60 min.	Resumir los principales recursos de fijación del aprendizaje y su forma de utilización.

Sesión	Objetivo Específico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
5a.	Llevará a cabo la integración del aprendizaje con los datos del mismo curso, vistos hasta el momento.	Integración del aprendizaje.	Exposición por parte del capacitador sobre lo que es la integración del aprendizaje. Realizar la unificación de todos los datos vistos en el curso, para ejemplificar el proceso de integración del aprendizaje.	Apuntes auxiliares.	60 min.	Por medio de un cuadro sinóptico, realizar la unificación de todos los datos de este Curso de Capacitación.
	Identificará la función e importancia de la evaluación dentro del proceso didáctico del adulto.	Función e importancia de la evaluación.	Exposición por parte del capacitador sobre la importancia de la evaluación dentro del aprendizaje del adulto. Lectura comentada sobre la autoevaluación (utilización de ejercicios del libro y cuadernillos). Revisión de diferentes modelos de evaluación. Forma de evaluar el aprendizaje del adulto: pruebas orales, escritas, autoevaluación.	Diferentes modelos de evaluación.	60 min.	Resolución de una prueba objetiva, que ejemplifique la forma en que se debe aplicar a los adultos.
	Interpretará el perfil del educador de adultos.	Características del educador de adultos.	A través de la técnica de debate, de acuerdo con las características del aprendizaje del adulto, derivar las que debe poseer el educador de adultos.	Lectura impresa.	60 min	Mencionar 5 características fundamentales que debe poseer el educador de adultos.

Sesión	Objetivo Especifico	Tema	Actividades	Material	Tiempo	Evaluación
5a.			Lectura comentada sobre los principales criterios que el educador de adultos debe seguir en su trabajo de asesoría.			
	Realizará una evaluación su- maria sobre los conoci- mientos adquiridos durante el - curso.		El participante llevará a - cabo una evaluación escrita sobre los conocimientos ad- quiridos.	Evaluación escri- ta.	30 min.	Resolverá la eva- luación escrita.
	Valorará la participación - personal en el Curso de Ca- pacitación.		A través de comentarios gru- pales, el participante expre- sará su opinión sobre el Cur- so, así como sus impresiones, dudas, sugerencias, con el fin de que el mismo Curso pueda - mejorarse.		30 min.	

Independientemente del programa propuesto, hay una serie de sugerencias que han surgido a lo largo de este trabajo, y que considero que podrían contribuir a mejorar el Sistema de Educación para Adultos, por ejemplo:

1.- Una asesoría continua para todos los asesores, con el fin de que actualizaran tanto sus conocimientos sobre métodos y técnicas adecuados para el trabajo con adultos, como de que existiera un intercambio de experiencias que enriquecerían considerablemente el acervo cultural de las personas que trabajan en círculos de estudio.

2.- Una supervisión directa igualmente para todos los asesores, con el fin de que se revisara periódicamente la labor que éstos están desempeñando en su trabajo con los adultos, y de esta forma, corregir los errores que pudieran haberse dado.

3.- Estimular de alguna manera el trabajo de los asesores, a través de diferentes medios, tales como notas laudatorias en su expediente, reconocimiento del trabajo realizado, para que así no se desanimen, comprueben que su esfuerzo está siendo tomado en cuenta y así se sienta que su esfuerzo no ha sido en vano.

CONCLUSIONES

Al concluir esta investigación, y retomando las ideas principales de ella, he podido llegar a las siguientes conclusiones.

1.- La educación es un proceso social, una actividad orientadora que conduce a la adaptación del sujeto a la vida de la comunidad.

2.- Así como existe una educación formal, también se da, a lo largo de la vida del ser humano, una educación asistemática.

3.- La educación permanente es el proceso que tiende a la consecución de la superación personal, social y profesional del hombre a lo largo de su vida, lo que al fin lo llevará a mejorar su calidad de vida.

4.- La educación para adultos es una forma de educación no formal, que se basa en el autodidactismo.

5.- La adultez es aquella etapa que se inicia cuando el período de crecimiento está casi completo, y finaliza con la muerte, pasando por varias etapas.

6.- Los adultos aprenden de mejor manera cuando lo que se les enseña está dentro del límite de su experiencia, y más despacio - cuando se requiere la modificación de hábitos ya establecidos.

7.- La educación funcional es una técnica de valorización de los recursos humanos, porque gira alrededor de las inquietudes fundamentales del adulto trabajador.

8.- Con el Sistema seguido dentro del INEA, se da al adulto la facilidad de acreditar y concluir la etapa de su instrucción que

no se completó a tiempo.

9.- El trabajo con adultos se realiza a través de libros de texto editados por el INEA, ejercicios de autoevaluación y cuadernillos de ejercicios.

10.- La forma de trabajo que se emplea con los adultos que están dentro del Sistema es la de círculo de estudio.

11.- El trabajo con adultos es coordinado y dirigido por un asesor, el cual es previamente capacitado para desempeñar estas funciones.

12.- El asesor también aprende de su trabajo con los adultos, es un servidor comprometido con los estudiantes y consigo mismo.

13.- El método de alfabetización que utiliza el INEA es el de la palabra generadora; algunas de las razones de esto son que, con él, el alumno lee y escribe prácticamente desde la primera sesión, y la otra, es que para trabajar con este método no se requieren profundos conocimientos de didáctica.

14.- Para evaluar su trabajo, los adultos que pertenecen al INEA utilizan la autoevaluación, ya que ésta es un medio adecuado para contemplar objetivamente las deficiencias existentes en el aprendizaje del adulto, y así, remediar la situación.

15.- A través de la encuesta que se aplicó a los diferentes asesores, pudo observarse que existe entre ellos una carencia de metodología, de nociones didácticas, de conocimientos elementales sobre el adulto y su forma de aprender, lo cual se debe a algunas deficiencias graves en el Curso de Capacitación que se recibió antes de incorporarse al trabajo de asesoría.

16.- El Programa de Capacitación para Asesores del INEA ha sido elaborado por la Unidad de Calidad Educativa; pero esta Unidad da una cierta flexibilidad a las delegaciones para que se aplique el programa, por lo que se ha optado en general por un programa más económico, tanto en tiempo como en conocimientos.

17.- La Unidad de Capacitación del INEA proporciona una Carta Descriptiva a los capacitadores delegacionales, en la cual vienen contenidos los diferentes temas que se verán en el Curso de Capacitación.

18.- Dentro de la Carta Descriptiva, los temas están desglosados en los siguientes aspectos: Objetivo específico, Tema, Actividades, Tiempo y Evaluación.

19.- El Objetivo inicial de esta investigación fue analizar el programa de capacitación utilizado por el INEA. Se trabajó dentro del Programa a través de la Carta Descriptiva, de la cual se obtuvieron elementos muy valiosos, cuya utilización adecuada cambiaría su funcionalidad. Se contemplaron objetivamente aciertos y errores, y basándose en ello, se hace una Propuesta de un Programa de Capacitación para asesores del INEA.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre, Ma. Esther y otros, Manual de Didáctica General, ANUIES, México, D.F., 1979, 2ª edición, 129 p.
- Antonio Albarrán, Agustín Diccionario Pedagógico, Siglo Nuevo Editores, S.A., México, 1980, 5ª edición, 203 p.
- GREFAL, Algunos Elementos Fundamentales de la Educación Funcional de Adultos, México, D.F., 1967, 35 p.
- Dahmen, G. Cómo Aprenden los Adultos, México, 1977 56 p.
- Erikson y otros, La Adultez, Siglo XXI Editores, México, 1984, 2ª edición, 359 p.
- Ferrini, Ma. Rita Bases Didácticas, Edit. Progreso, S.A., México, D.F., - - 1975, 3ª edición, 97 p.
- Garza Mercado, Ario Manual de Técnicas de Investigación para Estudiantes de Ciencias Sociales
- INEA, Fundamentos Jurídicos de la Educación Básica para Adultos en México, INEA, México, 1983, 59 p.
- INEA, Coordinación de Operaciones en el D.F. La Educación para Adultos en México, INEA, México, 1983.
- INEA, Proyecto de Capacitación a Educadoras, INEA, México, 1983.
- INEA, Movimiento Nacional de Alfabetización algunos Elementos Didácticos para la Capacitación, INEA, México, 1983.

INEA, Movimiento Nacional de Alfabetización, La Capacitación, INEA, México, 1983, 18 p.

INEA, Manual del alfabetizador, INEA, México, 1983, 380 p.

INEA, Manual del Asesor de Primaria, INEA, México, 1983, 180 p.

INEA, Servicios de Educación Básica para Adultos, INEA, México, 1982, 80 p.

López Millán, Educación de Adultos, Edit. Progreso, México, 1957, 157 p.

Martínez Rdz., Emiliano y otros Enciclopedia Técnica de la Educación, Edit. Santillana, S.A., Tomo 6, México, 1984, 329 p.

Nérici, Imideo G. Hacia una Didáctica General Dinámica, Edit. Kapelusz, S.A. Argentina, 1973 (Biblioteca de Cultura Pedagógica,

Robles, Martha Educación y Sociedad en la Historia de México, Siglo XXI Editores, México, 1979, 3ª edición, 262 p.

Stanley M. Grabowsky, Educación de Adultos, Edit. Trillas, S.A., México, D.F. 1987, 90 p.:

XI.- ANEXOS.

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A ASESORES DE EDUCACION PARA ADULTOS

### INTRODUCCION

La Educación para Adultos en México ha recibido en este sexenio una atención especial, debido a que el problema del - analfabetismo en nuestro país es una grave deficiencia y mere ce atención prioritaria por parte de todos los interesados en la tarea de trabajar con adultos, y que de una u otra forma - estamos involucrados en ella.

La tarea de asesorar a los adultos que deciden iniciar o concluir sus estudios en el nivel primaria es importante y de licada a la vez, ya que exige preparación y dinamismo.

Estas razones han motivado la realización de investiga-- ciones diversas sobre el funcionamiento del Sistema de Educa-- ción para Adultos, con el fin de mejorar lo ya existente, y - subsanar las posibles fallas encontradas en él.

El objetivo de este cuestionario es recabar información útil para el mejoramiento del Sistema; mucho agradeceré a Us-- ted que lo conteste, ya que de los datos que proporcione, to-- talmente confidenciales, dependerá el éxito de una investiga-- ción que tiende a la optimización de la Educación para Adul-- tos.

**I.- DATOS GENERALES.**

EDAD: \_\_\_\_\_ ESCOLARIDAD: \_\_\_\_\_  
OCUPACION: \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_  
DELEGACION EN LA QUE PRESTA SUS SERVICIOS: \_\_\_\_\_

---

Instrucciones: A continuación, se presentan unas cuestiones - con varias probables respuestas. Subraye la que esté más de acuerdo con su trabajo o su forma de actuar.

- 1.- ¿Cuál es el motivo por el que Ud. trabaja como asesor?
  - a) Porque es su actividad principal.
  - b) Porque está realizando su servicio social.
  - c) Porque desea ayudar a los que no saben.
  - d) Otra ¿cuál?
  
- 2.- ¿Por cuánto tiempo se ha dedicado Ud. a esta actividad?
  - a) 6 meses
  - b) De 1 a 3 años
  - c) De 3 a 5 años
  - d) Más años ¿cuántos?
  
- 3.- ¿Por cuánto tiempo proyecta seguir dedicándose a esta actividad?
  - a) 6 meses
  - b) De 1 a 3 años
  - c) De 3 a 5 años
  - d) Más años ¿cuántos?
  
- 4.- ¿Qué tiempo a la semana dedica a la actividad de asesoría de adultos?
  - a) De una a tres horas
  - b) De tres a cinco horas

- c) De cinco a siete horas
- d) Más horas ¿cuántas?

## II.- ASPECTO ADMINISTRATIVO.

- 1.- ¿Conoce Ud. la documentación por medio de la cual se trabaja en el INEA?

SI NO

Indique cuál(es)

Registro de asistencia

Cuadernillos

Ejercicios de autoevaluación

Control de aprendizaje de los asesorados

- 2.- ¿Lleva Ud. la lista de asistencia de los alumnos con los que trabaja?

SI NO

- 3.- ¿Elabora Ud. algún tipo de planteamiento para sus sesiones de trabajo?

SI NO

- 4.- ¿Hay alguna persona encargada de revisar el planteamiento de la sesión (en caso de que se realice)?

SI NO

- 5.- ¿Sabe Ud. cuál es la forma en que aprenden los adultos?

SI NO

### A) FORMA DE TRABAJO.

- 1.- ¿Utiliza algún tipo de material (láminas, carteles, ilustraciones) además del libro de texto?

SI NO

Indique cuál

Por ejemplo:

\_\_\_\_\_ Mapas

\_\_\_\_\_ Láminas

\_\_\_\_\_ Carteles

\_\_\_\_\_ Ilustraciones

\_\_\_\_\_ Esquemas

\_\_\_\_\_ Otro(s) ¿Cuál?(es) \_\_\_\_\_

2.- ¿Se lleva a cabo la discusión temática?

SI

NO

3.- En caso de que Ud. enseñe a leer y escribir (alfabeti-  
zar) ¿qué método utiliza?

a) Palabra generadora b) Onomatopéyico c) Otro ¿cuál?

4.- ¿Realiza otras actividades además de las que están en --  
los cuadernillos que proporciona el INEA?

SI

NO

Indique cuál

Por ejemplo:

\_\_\_\_\_ Cuestionarios

\_\_\_\_\_ Resúmenes

\_\_\_\_\_ Dictados

\_\_\_\_\_ Ejercicios

\_\_\_\_\_ Investigaciones

\_\_\_\_\_ Experimentos

\_\_\_\_\_ Otro(s) ¿Cuál?(es) \_\_\_\_\_

5.- ¿Realiza evaluaciones periódicamente?

SI

NO

En qué ocasión(es)

- a) Cada sesión \_\_\_\_\_
- b) Cada semana \_\_\_\_\_
- c) Cada Unidad \_\_\_\_\_
- d) Cada mes \_\_\_\_\_
- e) Al terminar la etapa \_\_\_\_\_

6.- ¿Maneja Ud. los conocimientos que se han de impartir en la asesoría?

SI NO

7.- ¿Utiliza algún tipo de técnica de trabajo con los educandos?

SI NO

¿Cuál?

- a) Lluvia de ideas \_\_\_\_\_
- b) Debate o discusión de grupo \_\_\_\_\_
- c) Técnica PIRRE (Panorama gral., ideas principales, resumir y evaluar, recordar. \_\_\_\_\_)

8.- ¿Acostumbra Ud. relacionar lo que está enseñando con los aspectos cotidianos de la vida del alumno?

SI NO

B) MANEJO DEL GRUPO:

1.- Si alguien tiene una duda respecto a lo que se enseñó -- ¿cómo actúa Ud.?

- a) Responde a la pregunta inmediatamente
- b) Turna la pregunta al grupo
- c) La deja de tarea
- d) Evita responder

### III.- ASPECTO PSICOSOCIAL.

- 1.- ¿Conoce Ud. en general a cada uno de sus asesorados?  
SI NO
- 2.- ¿Sabe cuál es la actividad principal de cada uno de los asesorados?  
SI NO
- 3.- ¿Se conocen entre sí las personas que Ud. asesora?  
SI NO
- 4.- ¿Existe una relación armónica entre Ud. y los asesorados?  
SI NO
- 5.- ¿Existe una relación armónica entre los asesorados?  
SI NO
- 6.- ¿Sabe Ud. cuáles son los motivos que impulsan a cada uno de los asesorados para asistir a las sesiones?  
SI NO

### IV.- ASPECTO TECNICO PEDAGOGICO.

- 1.- Dentro de la actividad que Ud. realiza, ¿existe alguna persona encargada de coordinar a todos los asesores?  
SI NO
- 2.- ¿Sabe Ud. elaborar un plan de sesión?  
SI NO
- 3.- ¿Conoce Ud. los elementos que conforman un plan de sesión?  
SI NO

4.- ¿Sabe Ud. cuáles son las partes (momentos didácticos) en que se divide una clase?

SI NO

5.- ¿Qué hace Ud. si alguien quiere desertar?

- a) Motivar al educando
  - b) Dejar que el promotor se encargue
  - c) Ninguno de los dos hace nada
- Si motiva al educando ¿cómo lo hace?

C) INFORMACION SOBRE LA CAPACITACION.

1.- ¿Recibió el curso de capacitación para el asesor de --  
adultos?

SI NO

2.- ¿Cuánto tiempo duró el curso?

- a) Menos de 15 horas
- b) De 15 a 21 horas
- c) De 22 a 28 horas
- d) Más de 28 horas

3.- ¿Le parece suficiente la duración de este curso?

SI NO

4.- ¿Aprendió Ud. con este curso la forma de trabajo que se  
con los adultos?

SI NO

5.- ¿Tenía Ud. conocimiento de lo que es la educación de ---  
adultos antes de tomar el curso?

SI NO

6.- ¿Considera Ud. que la preparación que recibió en el curso acrecentó este conocimiento?

- a) Poco
- b) Regular
- c) Mucho

7.- ¿Considera Ud. necesario que se agregue o se quite algo en el curso de capacitación que recibió?

Agregar ¿qué aspectos?

Quitar ¿qué aspectos?

Comentarios generales y opiniones personales referentes a la educación de los adultos: sistema, forma de trabajo, metodología, organización, experiencias personales, positivas o negativas.

CARTA DESCRIPTIVA

DIA	OBJETIVOS	TITULO	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
1°	Distinguirán la identidad y características de cada uno de los miembros del grupo.	Presentación	Círculo Mágico	El capacitador propone al grupo que cada participante diga su nombre y el de los compañeros que le antecedan; posteriormente pide que indiquen sus datos personales y expectativas sobre el curso.	Hojas blancas Marcadores Rotafolios Hojas de rotafolio	20'	Evaluación de reacción	El tiempo de la presentación varía en función del tamaño del grupo.
	Promover la integración del grupo con objeto de eliminar la tensión inicial al curso.	Integración grupal	"Perdidos en el sur"	El capacitador da las instrucciones para el ejercicio; los participantes realizan las actividades que se indican.  El capacitador concluye la dinámica. * Se anexa nota	Copias de la dinámica para cada participante	35'	Evaluación de reacción	Formar equipos de cinco.
	Esclarecer los incógnitos y características generales que orientarán el curso.	Dirección Horarios Asistencia Participación Objetivos Evaluación Síntesis del curso. Normas administrativas.	Puesta en común.	El capacitador acuerda con los participantes los lineamientos y la metodología a desarrollar durante el curso.  Los participantes revisan su programa del curso. Aclaración de dudas.	Programas del curso Rotafolio Hojas de rotafolio con objetivos y contenidos	20'	Evaluación de reacción	

DIA	OBJETIVOS	TEMA	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	Identificarán la organización y funcionamiento del INEA	Lineamientos y características generales del INEA: - Marco de Referencia - Antecedentes  - Programas sustantivos y de apoyo  - Políticas y estrategias generales - Marco jurídico de la educación para adultos - Artículo III de la Constitución Política - Ley Federal de Educación - Ley Nacional de Educación para Adultos - Aprendizaje y acreditación - Servicio Social.	Expositiva	El capacitador exponerá los temas para introducir a los participantes en la estructura y funcionamiento del Instituto.	Pizarrón y gis	10'	Evaluación de reacción	Dependiendo de las características generales del grupo, queda a criterio del capacitador, tratar los temas en la sesión o proporcionar el documento como información adicional y profundizar el tema correspondiente a la Estructura Organizativa del INEA y funciones principales.
			Expositiva	El capacitador señalará en hojas de rotafolio los programas, subprogramas y proyectos que lleva a cabo el INEA	Rotafolio Hojas de rotafolio Marcadores	20'		
			Lectura en mental	Los participantes realizarán una lectura del documento respectivo a los temas, posteriormente el coordinador aclarará dudas.	Notas del curso Pizarrón y gis	20'		

DIA	OBJETIVOS	TEMA	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
		<b>DESCANSO</b>				20'		
		- Estructura organizativa del INEA y funciones principales	Expositiva Participativa	El capacitador presenta el organigrama del INEA y pide la participación del grupo para aclarar funciones de cada puesto	Organigrama del INEA	30'		
	Distinguirán las acciones educativas que se han llevado a cabo a través de la historia para resolver el rezago educativo	Breve Revisión - Histórica de la Educación de Adultos en México	Expositiva y participativa	El coordinador elaborará en una hoja de rotafolio los aspectos más importantes del tema a tratar, solicitando la participación del grupo para el desarrollo del mismo	Hojas de rotafolio Marcadores	20'	Evaluación de reacción	
	Identificarán la relación que existe entre la educación y la estructura socioeconómica, política y cultural en el país	Fenómeno educativo en México	Interrogativa Participativa Expositiva	El capacitador lanzará una pregunta abierta, pide al grupo su opinión al respecto; rotore los aspectos más relevantes que se hayan tratado y exponga aquellos que considere necesarios para concluir	Rotafolio Hojas de rotafolio con interrogante (s) Hojas de rotafolio Marcadores Notas del curso	40'	Evaluación de reacción	
	Diferenciarán entre dos concepciones educativas, con objeto de fundamentar la importancia del autodidactismo en el sistema de enseñanza abierta	Concepciones Educativas - Educación Escolar y educación no formal - Ubicación de los sistemas de enseñanza abierta	Lectura comentada Trabajo en equipo	Los participantes leen el documento respectivo al tema y discuten en equipo las diferencias entre los sistemas educativos  El capacitador solicita a cada equipo que exponga sus conclusiones y finalmente se	Notas del curso Pizarrón y gis	1 hr. 10'	Evaluación de reacción	

DIA	OBJETIVOS	TEMA	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	DESCANSO	- El autodidactismo y solidaridad social		concluye el tema señalando la importancia del autodidactismo		20'		
	Identificarán el aprendizaje del adulto y los elementos que intervienen en el mismo	Algunas consideraciones en torno al aprendizaje del adulto	Lectura de círculos concéntricos	El capacitador solicita al grupo que se divida en tres equipos, indica la lectura que le corresponde a cada uno, da las indicaciones para desarrollar la técnica:  El primer círculo expone el contenido que le corresponde; el segundo círculo, analiza lo que se expuso, aclarando dudas y agregando algún punto importante que haya hecho falta; el tercer círculo, sintetiza lo que se ha dicho haciendo hincapié en los aspectos más relevantes del tema analizado.	Notas del curso Rotafolio Hojas de rotafolio	1 hora 20"	Evaluación de reacción	
	Prepondrán técnicas didácticas necesarias para motivar a los adultos	Motivación en el aprendizaje del adulto	Lluvia de ideas Expositiva	El capacitador propone al grupo expongan sus ideas en cuanto a la motivación en el aprendizaje del adulto.  Inicia con la importancia de la misma.	Pizarra y gis	30'	Evaluación de reacción	

FECHA	OBJETIVOS	TEMA	DINÁMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	<b>DESCANSO</b>			Solicita el grupo que sugiera algunas técnicas para motivar al adulto en el proceso educativo.		20'	Ninguna	
	Demstrarán las técnicas utilizables para la fijación e integración del aprendizaje	Fijación e integración del aprendizaje	Lectura en equipo Dramatización	Los participantes realizarán una lectura en equipo del tema a tratar, aplicarán las reconocimientos descritas por medio de la dramatización, utilizando el guero de los temas analizados anteriormente.	Notas del curso Pizarra y gis Sotafolio hojas de rotafolio Marcadores	1 hora 30'	Observación de la dinámica	
	Analizarán la importancia de la actividad y actitud del educador en el proceso educativo	Perfil del educador	Lectura en papeletas Disertación	El capacitador pide al grupo que se reúnan en parejas para leer el tema, posteriormente orienta la discusión con base en la participación del grupo. Finalmente se elaboran las conclusiones	Notas del curso Pizarra y gis	40'	Observación de la participación del grupo	
	<b>DESCANSO</b>					20'		
	Identificarán los diferentes tipos de técnicas didácticas	Técnicas didácticas	Lluvia de ideas	El capacitador propone al grupo que exponga sus ideas en cuanto a los siguientes conceptos: técnicas didácticas y grupo.  Hace notar la importancia de los mismos y explica la clasificación.	Pizarra y gis	10'	Evaluación de la participación	Debido a la tensión del contenido el capacitador sugiere a los participantes que realicen en forma individual como actividad extra, una lectura de las técnicas que no hayan analizado

DIA	OBJETIVOS	TEMA	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	Practicarán algunas técnicas didácticas, con el objeto de familiarizarse en la medida de lo posible con las mismas		Dramatización	Posteriormente solicita a los participantes que se dividen en tres equipos para analizar y practicar una técnica correspondiente a la clasificación que se les haya asignado.  Finalmente el coordinador enfatiza sobre la importancia de las mismas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Notas del curso	35'	Observación de la dinámica	en la sesión
	Distincuirán la utilidad de los recursos didácticos en el proceso educativo	Materiales didácticos	Trabajo en equipo.	El capacitador propone al grupo que se dividan en equipos para que lleven a cabo una lectura de la parte que se les indique, un representante de cada equipo pasará a exponer las conclusiones apoyándose en el recurso didáctico que consideren adecuado.  Finalmente el conductor retoma los aspectos tratados y realiza una conclusión.	Notas del curso Papel Lápiz Pizarrón Cis Hojas de rotafolio	45'	Evaluación de reacción	Tomando en cuenta el número de equipos formados por el capacitador dividirá el contenido de la nota dependiendo de los mismos.

PIA	OBJETIVOS	TIPAJ	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	Ejemplificarán la estructura del método de la Fábri- bra Generalora	Antecedentes y fundamentos del Método de la Fábri- bra Generalora	Expositiva Participativa	En la fase preparatoria Fin el capacitador expone el contenido propiamente la participación del grupo en la ejemplificación del mismo	Notas del curso Buzafolio hojas de rotafolio Marcadores	1 hora	Evaluación de reacción	
	<b>DESCANSO</b>	Fases de método: 1) Preparatoria				20'		
		2) Operativa	Expositiva Participativa Lectura comentada	El capacitador describe el contenido, apoyándose en el manejo del material didáctico  Posteriormente pide al grupo que revise el índice o contenido del manual, las páginas 36 a 44 y 51 a la 64, el contenido de la mochila y del paquete paso a paso, cuestionos 1 y 4 de lecto-escritura y 1 y 4 de matemáticas	Mochila del alfabetizador Manual del alfabetizador Paquete paso a paso	1 hora	Evaluación de reacción	

INDICADOR	OBJETIVOS	TIPICA	DIA/HORA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	<p>practicarán la fase operativa con el objeto de lograr la fijación e integración del aprendizaje</p>	<p>Etapas de la fase operativa</p> <p>I. Discusión Temática</p> <p>II. Aprendizaje de Lecto-Escritura y Matemáticas</p> <p>III. Ejercitación y comprobación</p>	<p>Dramatización</p>	<p>El capacitador sugiere al grupo que se dividan en equipos para que practiquen</p>	<p>Alfabetizador Humani del alfabetizador</p> <p>Muskingtape</p> <p>Pizarrón y gis</p>	<p>1 hora 40'</p>	<p>(Observación de la dinámica)</p>	<p>Se debe procurar que el mayor número de participantes desempeñe las actividades del alfabetizador apoyándose en la participación del resto del grupo, las cuales fungirán como usuarios</p>
	<p>DESCANSO</p>	<p>Proyecto de Alfabetización</p> <p>a) Prealfabetización</p>		<p>El capacitador solicita al grupo que se divida en tres equipos, señala la lectura que le corresponde a cada unidad las indicaciones para desarrollar la técnica</p>	<p>Notas del curso</p> <p>Pizarrón y gis</p>	<p>20'</p> <p>2 horas</p>		<p>Se recomienda que el número de participantes de los equipos sea el adecuado al grado de dificultades del análisis que les corresponde</p>
	<p>Distinguirán las actividades que constituyen el proyecto de Alfabetización con el fin de lograr una mayor comprensión para el desempeño de sus labores</p>	<p>b) Alfabetización directa grupal</p>	<p>Círculos concéntricos</p>	<p>El primer círculo expone el contenido de pre-alfabetización; el segundo analiza lo que corresponde a alfabetización y el tercero sintetiza lo expuesto anteriormente y expone lo que le corresponde a postalfabetización. Los participantes revisan el material de postalfabetización.</p>	<p>Paquete básico de lecturas</p>			

DIA	OBJETIVOS	TIMA	DIRIGIDA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	Valorarán la estructura y aplicación del método de la palabra generadora	Observación al método de la palabra generadora	Interrogativa Participativa Expositiva	El capacitador lanza una pregunta abierta solicita la opinión del grupo al respecto, retoma los aspectos más relevantes que se hayan tratado y expone aquellos que considere necesarios para concluir.	Notas del curso Pizarra y gis	30'	Evaluación de reacción	
	<b>DESCANSO</b>							
	Distinguirán algunos métodos de alfabetización como posibles alternativas para llevar a cabo el proceso de aprendizaje de lectura-escritura y cálculo básico.	Métodos de alfabetización para adultos	Mesa redonda	El capacitador pide al grupo que se divida en tres equipos, asignándole a cada uno el tema que le corresponde. Posteriormente, un representante de cada equipo formará parte de la mesa redonda, las cuales disponen de 15 minutos para dar a conocer los aspectos más relevantes del mismo. Finalmente, se da el tiempo necesario para que el resto del grupo elabore preguntas al respecto y se aclaren dudas.		20'		
	Identificarán los formatos a utilizar para el seguimiento académico de los adultos	Sistema de información estadística para alfabetizadores	Demostrativa	Los participantes leerán los formatos con base a datos que el capacitador proporcionará aclarando las dudas.	Formatos AL-1 AL-2 PR-1	1 hora	Evaluación de reacción	

DIA	OBJETIVOS	TEMA	DINAMICA	ACTIVIDADES	MATERIAL	TIEMPO	EVALUACION	OBSERVACIONES
	Evaluar los conocimientos adquiridos durante el curso.	Evaluación - respecto a - los participantes	Evaluación	De acuerdo a su criterio, el capacitador elabora los reactivos que considere adecuados para medir el aprendizaje.  Solicita el grupo que resuelvan individualmente las preguntas.	Questionario hojas blancas Lápiz	30'	Questionario	
	Valorarán el grado en el que se alcanzaron los objetivos propuestos, así como el desarrollo del curso	Evaluación - respecto al curso con base en los elementos del proceso enseñanza - aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> <li>. Objetivos</li> <li>. Capacitador</li> <li>. Contenido</li> <li>. Metodología</li> <li>. Material didáctico</li> <li>. Tiempo</li> </ul>	Evaluación	El capacitador pide al grupo que realicen en forma oral la evaluación del curso, tomando en cuenta los elementos del proceso enseñanza-aprendizaje	Pizarrón y gis	30'	Questionario	