

23
Lej



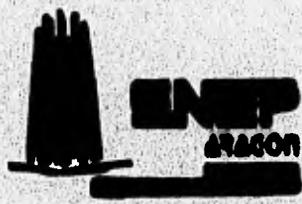
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**FUNCION Y FORMACION PEDAGOGICA DE LOS
ASESORES EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA
EDUCACION DE LOS ADULTOS**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A N
ANA SILVIA LOPEZ PEREZ
ESTHER SOLIS CALDERON**



ASESOR: MIRIAM DELGADO BONANFANT

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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

| | |
|-------------------|----|
| INTRODUCCION..... | 05 |
|-------------------|----|

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL INEA

| | |
|--|----|
| 1.1 Marco de Referencia..... | 09 |
| 1.2 Antecedentes a la creación del INEA..... | 21 |
| 1.3 Conceptualización de la Capacitación en el INEA..... | 27 |
| 1.3.1 La Capacitación una Opción del INEA..... | 34 |
| 1.3.2 Principios de la Capacitación | 38 |
| 1.3.3 Planeación de la Capacitación en el INEA..... | 39 |
| 1.3.4 Objetivos de la Capacitación..... | 40 |
| 1.3.5 Niveles de la Capacitación..... | 44 |
| 1.3.6 Modalidades Capacitadoras..... | 45 |
| 1.3.7 Etapas de la Capacitación..... | 47 |
| 1.3.8 El proceso lógico de la capacitación..... | 52 |

CAPITULO II

| | |
|---|-----------|
| EL ASESOR | 63 |
| | |
| 2.1 Características del Asesor | 64 |
| 2.2 Formación Pedagógica del asesor | 74 |
| 2.3 Función y Actividades Múltiples que Desempeña el Asesor en el INEA | 81 |
| 2.3.1 Organizar el Trabajo del Círculo de Estudios | 82 |
| 2.3.2 Atención a los Adultos | 83 |
| 2.3.3 Seguimientos de la Operación | 86 |

CAPITULO III

METODOS Y TECNICAS QUE UTILIZA EL ASESOR

EN EL INEA 90

3.1 Factores que Facilitan la Conducción del Aprendizaje

del Asesor 95

3.1.1 La Comprensión 98

3.1.2 Condiciones para Estudiar 100

3.1.3 Leer con Atención 103

3.2 Dimensiones Éticas en la Función del Asesor 104

CAPITULO IV

PROPUESTA DE UN PROGRAMA A LOS CAPACITADORES DEL INEA

| | |
|--------------------|-----|
| Programa | 108 |
| Conclusiones | 203 |
| Bibliografía | 206 |

INTRODUCCION

El propósito que nos motivó a desarrollar el presente trabajo surge de las necesidades de aplicar de manera práctica los conocimientos adquiridos durante nuestra formación académica enfocada al área didáctica aplicada en la Educación de adultos. Para la elaboración de éste nos vimos precisadas a realizar una investigación documental y de campo, que culmina en la propuesta de un programa de formación educativa para los asesores del INEA.

Las razones que nos motivaron en la elección y desarrollo de un programa de formación como tema de tesis fueron: el interés por el área de didáctica y organización que brinda herramientas metodológicas y conocimientos determinantes en el desempeño de la labor pedagógica. Responder a una necesidad palpable: la falta de conocimientos didácticos y pedagógicos por parte de los asesores del INEA y poner de manifiesto los alcances laborales del pedagogo al percatarnos de que todavía existen muchas necesidades en la educación de adultos; es por ello que este trabajo aspira a introducir a quien lo lea a profundizar en el problema de la función y formación del asesor dentro del INEA, percatarse de las características y

necesidades del adulto en el ámbito educativo así como la evolución de la educación a lo largo de nuestra historia.

Nuestro primer capítulo lo desarrollamos desde los antecedentes de la educación de los adultos, nos remontaremos desde la época prehispánica colonial, revolucionaria, post-revolucionaria, hasta nuestra época para poderla analizar paso a paso; tal y como ha ido evolucionando paulatinamente sobre todo desde la formación del Instituto Nacional Para la Educación de los Adultos (INEA) analizando sus objetivos, bases, metas, así como la capacitación de sus asesores.

En el segundo y tercer capítulo nuestro objeto de estudio está centrado en el asesor; estudiamos y analizamos sus funciones dentro del Instituto Nacional Para la Educación de los Adultos, en como esta institución va formando sus propios asesores, de acuerdo a las necesidades que va detectando dentro del país y las de cada adulto que tiene a su cargo; hablaremos sobre las actividades que éstas realizan durante el proceso educativo, los factores que le facilitan el aprendizaje. También interesa saber los métodos y técnicas que utilizan los asesores dentro del Proceso Enseñanza-Aprendizaje en la formación de adultos y sobre todo la ética que éstos aplican dentro de sus actividades cotidianas.

Por último de acuerdo a todos los datos obtenidos en esta investigación elaboramos una propuesta de programa para la formación de los asesores en el INEA, tratando de ayudarles a rescatar los conocimientos básicos y técnicas que consideramos un asesor debe conocer así como los puntos esenciales para poder tratar al adulto como tal como son: motivación, relación de grupos, liderazgo etc. queremos aclarar que es solo una propuesta de programa que esperamos se lleve a la práctica en un futuro cercano.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL INEA

- 1.1 MARCO DE REFERENCIA
- 1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL INEA
- 1.3 CONCEPTUALIZACION DE LA CAPACITACION EN EL
INEA
 - 1.3.1 LA CAPACITACION UNA OPCION DEL INEA
 - 1.3.2 PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION
 - 1.3.3 COMO PLANEAR LA CAPACITACION
 - 1.3.4 OBJETIVOS DE LA CAPACITACION
 - 1.3.5 NIVELES DE LA CAPACITACION
 - 1.3.6 MODALIDADES CAPACITADORAS
 - 1.3.7 ETAPAS DE LA CAPACITACION

1.1 MARCO DE REFERENCIA

La educación en México ha vivido sucesos importantes a lo largo de su historia capaces de transformar las estructuras sociales y económicas del país. Dadas las situaciones que se han vivido en cada una de las etapas ha provocado que surjan nuevas necesidades e intereses en cada momento, por lo que diversas personas e instituciones se han propuesto metas y objetivos para lograr la superación educativa del país.

Desde el tiempo de los mexicas por mirar a una de las siete tribus nahuatlacas, la educación era impartida tanto en el hogar como en el colegio, al hablar de educación de adultos solo podemos hablar en un ámbito informal, los conocimientos de los oficios, como eran el sembrar, pescar, labrar la madera, partir la leña, manejar la canoa, eran transmitidos a los niños por sus padres y a las niñas les enseñaban sus madres las labores del hogar, actividades tales como moler el maíz, hilar, tejer, además de que se les enseñaba la religión. Al cumplir los cinco años ingresaban a la escuela; había de dos tipos de colegios, el Calmecac y el Tepochcalli, el primero era único y estaba dedicado a la enseñanza de los nobles, en la cual los alumnos se entregaban al cultivo del espíritu, estudiaban astronomía, aprendían

himnos heroicos y sagrados, aprendían la historia humana, religiosa y el derecho, además de que se dedicaban a la interpretación de la escritura jeroglífica. El segundo era una escuela popular destinada a los plebeyos en donde aprendían el manejo y fabricación de las armas y sobre todo se les educaba severamente para soportar toda clase de campañas militares.

“El individuo adulto de las sociedades prehispánicas participaba como transmisor y receptor de diversos contenidos ideológicos que se manifestaban a través del lenguaje hablado”¹. Por lo que hemos podido deducir fácilmente que la educación era transmitida de generación en generación.

Con la llegada de los españoles y la conquista, frustraron el seguimiento de las formas culturales y con la introducción de una nueva religión entran otros valores y otras concepciones del mundo y de la vida en la Nueva España, la educación tuvo un cambio muy radical en las costumbres y creencias de los indígenas cuando los misioneros franciscanos otorgaron a la educación un carácter práctico junto con los ideales apostólicos y de evangelización, los frailes aprendieron lenguas, fundaron escuelas, enseñaron a leer y

¹ INEA, Historia de la Alfabetización y de la Educación de Adultos en México. Tomo I pág. 3-4.

escribir en castellano y latín, así como oficios, cultivos, construcción de edificios, sistemas de riego, uso de otros animales domésticos. Fue la más acabada de las educaciones de adultos, pues se transmitió toda una tecnología que cambiaría la vida material al tiempo que la religión transformaba lo espiritual, esta atención educativa creó instituciones para maestros y criollos, a mediados del siglo XVI surgen planteles de enseñanza tales como el teatro misional y la naciente literatura.

En el año de 1532, Don Vasco de Quiroga, fundó una Institución Educativa de tipo socialista llamada "El Hospital", en esta institución existía una gran variedad de oficios manuales como tejedores, carpinteros, herreros, canteros, albañiles. Posteriormente en 1536 con Fray Juan Bautista Maya, enseñó a los indios a mejorar el cultivo de sus tierras, utilizando técnicas españolas y más tarde se introducen diversos oficios manuales como curtiduría, alfarería y pirotecnia.

En 1541 la educación de los indígenas exigía cada vez más conocimientos por lo que crecía la necesidad de crear nuevas instituciones, así surgieron los colegios y la Real y Pontificia Universidad de la Nueva España, donde se impartía educación de ciencias y artes a nivel superior, pero ésta educación se ve frustrada debido a las epidemias que se inician de 1736-1737 por lo cual

muchos indígenas abandonan sus lugares, otros mueren y otros quedan imposibilitados de continuar su educación, la vida económica de esa época fue quebrantada, la cultura y la educación tomaron nueva ruta.

La Ilustración trajo grandes cambios, Campomanes y otros pensadores ilustrados consideraban que la falta de adiestramiento hacía que se desperdiciara toda la mano de obra femenina y la masculina fuera de baja productividad, así que se pusieron escuelas de oficios y la ambición de producir trabajadores calificados se extendió en las esferas progresistas de la sociedad. Así, al fundarse la famosa Academia de San Carlos, a la que se le conoce como escuela de arte, una de las clases ofrecidas que más éxito tuvo fue la de dibujo, considerado indispensable para varios oficios.

Para el año de 1783 ya habiéndose establecido la mejor situación cultural se da el primer paso trascendental en el campo de la enseñanza técnica como la fundación del Colegio de Minería, en la cual se establecieron las carreras de ingeniero en minas, ensayador e ingeniero topógrafo, años más tarde y por decreto presidencial (Antonio López de Santa Anna) se crean las escuelas de Agricultura y de Artes y Oficios, que más tarde aumentan sus especialidades.

Durante el gobierno de Benito Juárez, la educación técnica tuvo un impulso, ya que convierte en escuela industrial el famoso Tecpan de Santiago, crea la escuela de Comercio y Administración, establece las carreras de Peritos Empleados de Hacienda y de Relaciones, amplía el cuadro de enseñanza tecnológica, en 1867 expide la Ley de Educación y la Orgánica Relativa.

De 1901 a 1905 bajo el régimen de Porfirio Díaz, Justino Fernández, Secretario de Justicia e Instrucción Pública fomentó y creó escuelas primarias nocturnas para trabajadores. José Vasconcelos Secretario de Educación Pública (1921-1929). Al inaugurar la SEP pone en marcha un programa para alfabetizar a la población rural por lo que se crea el Departamento Escolar y de Cultura Indígena a causa de este departamento se fundan escuelas rurales de educación primaria que fijan como objetivo el de localizar a los núcleos indígenas y estudiar las condiciones socioeconómicas de las regiones en donde habitan. Esta labor fue encomendada a los maestros misioneros y trae como resultado la fundación de escuelas especiales para la educación indígena no solo de los niños sino de la población, al mismo tiempo que se procuraba elevar el nivel intelectual del país, ya que para Vasconcelos el proceso educativo se define como: "Un concepto que tenía la idea de racionalidad, capaz

de despertar al país a su verdadera libertad. purificar y liberar a la población mexicana significaba un mecanismo cultural que sería un impulso a la revolución”².

A partir de 1910 el país sufre una transformación política y social debido a la Revolución Mexicana por lo que se estructuran los planes de estudio en concordancia con la realidad nacional, ya que surge la necesidad de empezar a alfabetizar a toda la población del país e impulsar la educación tecnológica. La educación se consideró un instrumento idóneo para la propagación del programa revolucionario y para ello fue necesario que quedase en manos del Estado, dentro de un marco legal y este fue problema del Congreso Constituyente de 1917, surgiendo el Artículo 3º “El analfabetismo y la necesidad de una capacitación para los obreros, fueron dos de los problemas educativos más importantes de 1910 a 1920. En un primer momento cuando los intelectuales y revolucionarios urbanos descubrieron la importancia del problema campesino en el país, se privilegió sobre todo la llamada rudimentaria, es decir, la alfabetización mínima indispensable para el campo. En un segundo momento, ya con Carranza en el poder la preocupación educativa se

² INEA, Desarrollo y perspectiva de la alfabetización en México, pág. 51.

centró más en la necesidad de una capacitación técnica para los obreros, con el objeto de formar una mano de obra capaz³

De 1931 a 1934 Narciso Bassols Secretario de Educación Pública, da una nueva orientación a las escuelas con miras a la producción con el objetivo de incorporar al indígena y al campesino no solo por la alfabetización y la escuela rural sino también en la productividad enseñándola en las escuelas.

Con el crecimiento acelerado de la industria se dio una fuerte demanda de trabajadores que laboraron en dichas fábricas, personas que abandonaron el campo para incursionar en la industria, para este entonces se consideraba que el nivel de estudios estaba estimado entre primero y segundo año de estudios primarios y los obreros se iban capacitando en el transcurso de sus labores sintiendo las necesidades de conocer el área donde se labora; surge la necesidad de capacitar a los trabajadores para mejorar la productividad de la empresa.

Durante el gobierno de Cárdenas se estipula que la educación debería ser popular y extensiva para lograr la elevación cultural de las grandes masas proletarias del campo y de la ciudad, su proyecto educativo no consistía solamente en alfabetizar a los adultos, sino en

³ Op. Cit. INEA, Tomo II pág. 329

remediar la desigualdad en todos los niveles educativos, reflejo de las diferencias económicas de las clases sociales. Había que impartir al obrero la enseñanza en todos sus grados y prepararlos para asumir la dirección y responsabilidad de nuevas fuentes de trabajo y a la vez concientizarlos para defender sus derechos de ciudadano, solidarizándose con la causa de todos los oprimidos. A la capacitación técnica debería sumarse una educación política que enseñara a los trabajadores las leyes que regían la sociedad capitalista, su posición como clase social y la misión que debería cumplir en el mundo contemporáneo.

En 1937 surge la campaña de educación popular la cual tiene como propósito el de alfabetizar a México en tres años, incrementar el mejoramiento técnico y cultural del Magisterio Nacional, posteriormente Juan de Dios Batiz con la colaboración y de acuerdo con el presidente Cárdenas creó el Instituto Politécnico Nacional y coordinó las escuelas que lo constituyeron para lo cual no se requirió una ley previa.

“El propio Batiz suscribió el 12 de enero esta noticia: A principio de este año 1937 quedó oficialmente establecido el IPN y

mediante una solemne ceremonia efectuada en el Palacio de Bellas Artes quedaron inaugurados los cursos en el estudio de los planteles educativos que lo constituyeron”⁴.

En este periodo cardenista la educación en general se vio bloqueada por los prejuicios ideológicos de la sociedad contra las tendencias socialistas, que se vieron estimuladas por el clero reaccionario y por los grupos empresariales.

Jaime Torres Bodet, Expide en 1944 la ley de emergencia que da inicio a la campaña nacional contra el analfabetismo: Durante el periodo de José Angel Cisneros, Secretario de Educación Técnica para los indígenas. En el periodo de Jaime Torres Bodet (1958-1964) se crearon en el país las primeras salas populares de lectura, fijas y móviles así como los centros de educación extraescolar, los que posteriormente cambiaron su nombre a Centros de Enseñanza Ocupacional y se crearon también 30 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

Así también en 1962 tomó forma la capacitación; al hacerlo capacitando mano de obra para iniciarla en diversas actividades

⁴ SOLANA, Fernando. Historia de la Educación Pública en México, pág. 293.

industriales, dando el cargo de capacitar a los instructores con mayor experiencia en el ramo.

De 1958 a 1964, Torres Bodet convoca a un nuevo esfuerzo nacional y propone un plan para mejorar y expandir la educación primaria en México, conocido como Plan de once años, que pretende crear la infraestructura necesaria para proporcionarla a toda la población de edad escolar.

En 1941 desapareció el Instituto Técnico industrial, y por lo tanto, dejó de haber capacitación para los trabajadores en México, hasta 1962, año en que se fundó el Centro de Adiestramiento de los Operadores (CAO) donde no se daba una capacitación completa sino específica para una determinada industria; el proyecto de los centros de capacitación surgió a raíz de que el Plan de Once años necesitaba una alternativa para los miles de jóvenes que terminaban la educación primaria, así, el 21 de noviembre de 1962, surgió el Plan para la creación de centros de capacitación para el trabajo industrial y agrícola.

Durante el sexenio de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970) se continuó con la campaña alfabetizadora que venía desde el sexenio de Adolfo López Mateos (1958-1964) con el propósito de extender la educación fundamental mediante aulas móviles, salas de lectura y

centros de educación para adultos y de educación extraescolar, el cual se ve logrado a partir de 1970, ya que se encuentran funcionando en todo el país, primarias nocturnas, secundarias para trabajadores, centros de educación básica, centros de enseñanza ocupacional y centros de capacitación para el trabajo, pero el progreso de la alfabetización se presentaba en México con dificultades como: la socioeconomía, pues los niños no asistían a la escuela por la necesidad de trabajar para aumentar el presupuesto familiar; la comunicación debido a la dispersión de la población en rancherías de menos de 100 habitantes, la orografía que hacía difícil la expansión de la alfabetización por las tres cadenas de abruptas montañas que surcaron el territorio nacional, la demografía por el alto crecimiento de la población y la lingüística dada, la gran diversidad de grupos humanos con numerosas lenguas y dialectos.

“De acuerdo con la política educativa del presidente, la educación de adultos comprendió tres áreas, básica, que impartió por medio de una campaña, alfabetizadora de salas de lectura y centros de educación de adultos, tecnológicas, que se llevó a cabo mediante

la acción de misiones culturales, brigadas, cooperativas y centros de capacitación y de formación cívica y cultural”⁵

En 1965 la confederación de trabajadores de México (CTM) se comprometió a donar una hora periódicamente de trabajo de sus empleados para contribuir a la tarea de alfabetización y construcción de escuelas; muchas personas, empresas, sindicatos etc. siguieron el mismo camino para ayudar con el progreso educativo del país.

La SEP acrecentó en 1968 sus esfuerzos contra el analfabetismo creando 40 centros de alfabetización para adultos y un programa experimental complementario al de alfabetización para adultos. Los adultos que realizaran sus cursos en tres años obtendrían créditos correspondientes a seis años de primaria, junto con habilidades para mejorar su nivel de vida. “ la alfabetización debe ser tomada como una acción liberadora, no como un acto tecnoburocrático” que justifica recursos o prestigio, la alfabetización debe ser intrínsecamente radical, humanista y será humanista en la medida en que se le pierda el miedo a la libertad”⁶.

⁵ Op. Cit. INEA Historia de la Educación de Adultos tomo III pág. 581

⁶ Op. Cit. INEA, Desarrollo y perspectiva de la alfabetización en México pág. 57.

De aquí en adelante se dio cada vez más importancia a los adultos de tal manera que se empezaron a crear más centros que apoyaran esta tarea.

1.2 ANTECEDENTES A LA CREACION DEL INEA

A través de la historia de la educación se ha tenido como meta principal el educar a todas las personas en cada rincón del país, pero es hasta este momento que se le pone atención a los adultos que de algún modo no tuvieron la facilidad de poder educarse, ya sea por cuestiones familiares, económicas o por la lejanía de un poblado a otro.

En 1973, se promulgó la Ley Federal de Educación, la cual apoya la creación de un Sistema Nacional de Educación, para Adultos, se editan libros de texto gratuitos a nivel primaria y secundaria con modalidad abierta, lo que posibilita el acceso a la población adulta que ya no se encuentra en condiciones de ser absorbida por el sistema escolar regular por sus propias características.

En 1978 el Presidente Lic. José López Portillo, pone en marcha el "Programa Nacional de Educación a Grupos Marginados" por lo que a través de este programa se proporciona "La Educación para Todos" que consiste en dar a todo individuo de nuestra sociedad la oportunidad auténtica de educarse, y así elevar los niveles de escolaridad del país aunque los esfuerzos no se vieron fructificados

A raíz de esto surge un nuevo interés por la educación tecnológica, al crear el CONALEP, un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio del Estado; necesidad que el gobierno afronta según las palabras del secretario, "Proporcionando a la población la educación que propicie su armonioso desenvolvimiento social, humano y profesional para fortalecer el proceso educativo contando con instituciones que impulsen la Educación Profesional Técnica y vinculen de forma más fructífera a las escuelas y al educando con los medios de producción, estimando su mayor aplicación a los requerimientos productivos nacionales, regionales y sectoriales. El Colegio tiene por objeto contribuir al Desarrollo Nacional mediante la preparación de personal calificado a nivel postsecundaria que demande el sistema productivo del país"⁷

⁷ Solana, Fernando Op. Cit. pág. 257

Hacia finales de 1981, México logra la meta largamente anhelada de ofrecer la primaria completa a todos los niños en edad escolar; en la educación de los adultos se logra iniciar la operación del Programa Nacional de Alfabetización.

El 31 de agosto de 1981 por decreto del C. Presidente Lic. José López Portillo se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) con el propósito de promover, organizar e impartir los servicios de alfabetización y educación básica (primaria y secundaria) así como el de coadyuvar en actividades de difusión cultural para adultos, educación comunitaria, capacitación en y para el trabajo y educación continua. Este establecimiento refleja la decisión del Gobierno de la República de solucionar de manera cabal el inmenso problema de la existencia de un alto número de mexicanos de 15 años o más que carecían de la instrucción elemental.

Desde la creación del INEA, los principios básicos que la rigen son: el autodidactismo y la participación social entendiéndose por estos que van ligados uno del otro y se propone que el educando asuma la responsabilidad de su educación aprovechando los conocimientos y experiencias que ha asimilado a lo largo de su vida y con la participación de la sociedad ya que nadie aprende solo.

El INEA para regular y satisfacer las necesidades en materia de educación básica y cumplir con los compromisos sociales y los objetivos para lo que fue creada, ha tenido que luchar contra los bajos presupuestos que le son asignados a dicha institución y subsanar de alguna manera sus propias necesidades como el de no poder contar con el personal adecuado en cantidad y calidad para el servicio educativo que presta, se vio en la necesidad de generar sus propias estrategias, una entre varias fue la de formar sus propios asesores que respondieran a las necesidades de éste como lo marca el artículo 2º fracción cuarta del decreto por el que se crea el INEA.

La educación básica general para el adulto está destinada a los mayores de quince años de edad que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria, es una forma de enseñanza extraescolar y se propone dar las bases para que toda persona pueda alcanzar como mínimo el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación básica que comprende primaria y secundaria mismos que se fueron atendiendo a través de círculos de estudio.

Durante el gobierno del Presidente De La Madrid en su Programa Nacional de Educación Cultura, Recreación y Deporte para el periodo 84-88 propone alcanzar cuatro objetivos: conservar y

fortalecer las instituciones democráticas, vencer la crisis recuperar la capacidad de las instituciones democráticas e iniciar los cambios cualitativos que requiere el país en cuanto a sus estructuras económicas, políticas y sociales y se agrega: La educación cumple una función de primer orden en el proceso de cambio estructural. El sistema educativo ha de contribuir significativamente a dar prioridad a los aspectos sociales y redistributivos del crecimiento, al descentralizar las actividades productivas, los intercambios y el bienestar social y a preservar, movilizar y proyectar el potencial de desarrollo nacional.

Se considera que el programa de la Nación así como los esfuerzos por afianzar la soberanía, la libertad, la democracia y la justicia, debían enmarcarse en una política educativa, revolucionaria, la revolución educativa proponía erradicar los desequilibrios, las ineficiencias y las deficiencias que se habían generado a lo largo de la evolución histórica. Solo así se podría lograr y preservar un alto nivel de calidad de la enseñanza y ampliar el acceso a la educación a todos los estratos y grupos sociales. La educación debía contribuir a consolidar paulatinamente la sociedad igualitaria, la renovación moral, el nacionalismo y la democratización integral, orientaciones

esenciales del Gobierno de la República, para ello se debía valer de la planeación democrática.

Ante este gran reto el INEA se vio en la necesidad de incorporar a un mayor número de personas que apoyaran y colaboraran de manera altruista para alcanzar los objetivos. Pero como capacitar a estas personas en aspectos didácticos, pedagógicos, psicológicos sociológicos del adulto, solo capacitando y adiestrando a dichos recursos humanos teniendo presente que la capacitación y el adiestramiento en México, requiere básicamente que los procedimientos que se lleven a cabo para cumplir con los objetivos de los planes de esta materia, sean uniformes y adecuados. Es importante que la formación profesional cumpla con su finalidad. La realidad muestra que cuando no se lleven a cabo acciones tendientes a detectar necesidades de capacitación y adiestramiento, se suscita el fenómeno de capacitar por capacitar traduciéndose en una actividad que además de no cumplir con su objetivo primordial propicia el desperdicio de esfuerzos por lo que tuvo que diseñar sus propios programas de capacitación que atendieran tales aspectos.

1.3 CONCEPTUALIZACION DE LA CAPACITACION EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS

Hablar de capacitación es hablar de un término amplio e importante que incursiona en diversos campos, en la escuela, en la empresa, en sistemas escolarizados y abiertos, en todos los niveles educativos desde la educación básica hasta nivel superior, dado que es una forma de generar conocimientos al igual que otros campos educativos donde nunca se termina de aprender abarca tanto a los jóvenes que han abandonado sus estudios, como a las personas que se inician en el trabajo sea cual fuere su nivel de escolaridad y este ha sido uno de los propósitos del INEA al capacitar él mismo a sus instructores, (tema que abordaremos en el próximo capítulo) ya que estos serán los responsables de la alfabetización del pueblo mexicano y que a su vez son el respaldo de dicha institución, dado que la capacitación no es en ninguna de sus etapas una actitud mecánica, rígida, por el contrario, es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella”⁸.

⁸ MENDOZA, Nuñez Alejandro, Manual para determinar las necesidades de capacitación pág. 35

Al incursionar en el tema de la capacitación nos encontramos que existen distintos conceptos que son utilizados indistintamente que son: instrucción, entrenamiento, formación, desarrollo, adiestramiento entre otros, todos refiriéndose al mismo tema aunque cada uno tenga una acepción diferente, es poco probable que encontremos un concepto en estado puro, sin embargo, haremos distinguir los siguientes:

El entrenamiento, que se entiende como la adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas requeridas por un individuo con el objeto de ejecutar en forma adecuada una tarea específica preferentemente se usa en oficios no calificados como los obreros, carpinteros, etc.

Formación, son actividades o eventos tendientes a desarrollar íntegramente las aptitudes de una persona.

El desarrollo en este concepto y los conceptos posteriores encontramos definiciones legales y técnico-pedagógicas proporcionadas por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

El desarrollo en su concepto legal: proporcionar conocimientos, habilidades y actitudes al trabajador que no se relacionen directamente con su puesto actual o con alguno que pueda ocupar, en

su concepto técnico-pedagógico lo definen como eventos para aprovechar mejor las actitudes, aptitudes y conocimientos de las personas.

Adiestramiento, en su concepto legal, su función es proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes del trabajador en su puesto actual. En su concepto técnico-pedagógico lo definen como eventos tendientes a desarrollar habilidades psicomotoras para la realización de una tarea. Para este concepto podemos encontrar varias definiciones que a continuación se señalarán.

“El adiestramiento es la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, abarca los aspectos de actividades de coordinación de los sentidos y motoras, adiestramiento es generar una habilidad o hábito específico en un ser humano a través de una serie sistemática de actividades”.⁹

El adiestramiento es entendido como una forma de capacitar, es la que más describe los supuestos que están detrás de este método que también podía llamarse “tradicional”. El término adiestrar implica

⁹ SILICEO, Alfonso, Capacitación y Desarrollo Personal, pág. 83.

enseñar a hacer algo, moldear una conducta. A la vez implica que el instructor posee una serie de conocimientos que transmitirá a un receptor que no los tiene enseñando únicamente a hacer sin importar el trabajo intelectual de la persona.

“El adiestramiento se entiende como una habilidades de destreza adquirida por regla general en el trabajo físico, que se imparte a los trabajadores de menor categoría y a los obreros en el manejo y utilización de las máquinas y equipo”¹⁰

Estas formas de capacitación orientadas a la adquisición de destrezas prácticas no garantiza una formación integral de los capacitados, ya que incide exclusivamente en el desarrollo de aptitudes receptoras, buscando una similitud acrítica y uniforme de los conceptos y contenidos, su máximo interés radica en la adecuación del capacitando, como parte del proceso mecánico a una conducta reproductora de la información inicial.

En los eventos del entrenamiento técnico recae en el capacitador toda la responsabilidad de la coordinación. Aún más, el capacitador mismo no tiene responsabilidad de modificar los temas, si no que se limita a reproducir los contenidos previamente fijados. En

¹⁰ MENDOZA, Nuñez Alejandro, Manual para Determinar las Necesidades de capacitación pág. 26.

este método el capacitando considera un receptor de conocimientos, que ven nulificados sus facultades de elaboración y de expresión, así como sus manifestaciones de inteligencia, imaginación, creatividad e iniciativa, estas deficiencias las detectamos también en los asesores del INEA después de haber realizado investigaciones de campo, nos encontramos que los asesores del INEA carecen de una formación pedagógica, pues la mayoría de ellos son jóvenes egresados de secundaria, amas de casa o profesionistas de carreras diversas que prestan su servicio social, es por esto que en el capítulo siguiente hablaremos del asesor, de la función y formación necesaria para impartir la capacitación.

En los términos de entrenamiento, formación y desarrollo lo importante es saber ¿cómo? se hace, y no el ¿por qué? o ¿para qué? se hace, cabe decir que aquí juega un papel muy importante la motivación ya que "una persona motivada a aprender puede realizar los objetivos del aprendizaje mejor que la que no posee tal actitud... los niveles de motivación varían por un lado de persona a persona según las diferencias de su estructura, de actitudes, de su capacidad de percepción, de su inteligencia, de su imagen de si mismo etc."¹¹

¹¹ CANOCINI, Asesoramiento y formación del personal pág. 66

Estos conceptos aunque se definen con diferentes palabras, los tres coinciden ya sea para ejecutar una tarea (entrenamiento), para mejorar las aptitudes (formación) o para superarse (desarrollo) ambos dando solo importancia a la adquisición de conocimientos para alcanzar un mayor desempeño en su trabajo, que generalmente se refiere a actividades manuales donde la parte intelectual no tiene gran importancia, el adiestramiento entra también en estas formas de capacitación, ya que se adiestra para adquirir habilidades en el trabajo físico solo que en este tipo de capacitación la acción está destinada a perfeccionar sus habilidades y destrezas para incrementar la eficiencia en sus puesto de trabajo.

Cabe mencionar que en este tipo de acciones que se está impartiendo a los trabajadores, solo se maneja de manera conveniente al patrón, ya que se les enseña a como hacer determinada actividad, cuyo beneficio es solamente a nivel empresarial, sin importar la superación personal que el trabajador deba poseer para desarrollarse en su entorno social, cultural y personal.

La capacitación en cambio es un término más amplio que incluye al adiestramiento y que proporciona conocimientos sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo , en la adquisición de habilidades y conocimientos específicos ya sea para conducir un camión trabajar

en un torno o llenar una ficha, complementando con el "qué", "cómo", "por qué" y "para qué" de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que intervienen, es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc. ayuda a desarrollar aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal, así también como adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo, aunque cuanto más es obligada y aconsejada la persona a cambiar sus valores y actitudes, con más hostilidad reacciona rehusando el cambio por lo que se siente amenazado en su integridad psicológica, para poder cambiar es necesario en consecuencia una libre y espontánea aceptación de nuevos valores.

La capacitación en el concepto legal, es proporcionar conocimientos, habilidades y generar actitudes al trabajador para ocupar un puesto diferente al que desempeña actualmente. En su concepto técnico-pedagógico son eventos tendientes a proporcionar conocimientos sobre una función o actividad determinada.

"La capacitación es la base para la superación personal, así como el mejoramiento de los grupos de trabajo de las organizaciones

y la sociedad, es un factor de desarrollo mecánico, de transformación social y un instrumento de progreso técnico".¹²

1.3.1 LA CAPACITACION UNA OPCION DEL INEA

Dado que el proceso educativo se encuentra orientado a la adquisición de conocimientos que permiten al ser humano desenvolverse e interactuar en su medio ambiente, elevar sus niveles culturales y participar en el desarrollo del país, el Instituto Nacional Para la Educación de los Adultos, se ha preocupado de proporcionar capacitación a todos los adultos que así lo requieran como paso inicial que posibilita el modelo de los desarrollos educativos, la capacitación es la forma de transmitir estos principios básicos.

La capacitación constituye una herramienta para proporcionar información, generar conocimientos y desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes específicas en los individuos. Uno de sus principios básicos es el de ser una actividad planeada y basada en necesidades reales no se desarrolla en forma deliberada, para su

¹² RODRIGUEZ, Estrada Mauro. Administración de la Capacitación, pág. 31

realización es necesario considerar una serie de etapas o fases que permitan un óptimo desarrollo en función de los requerimientos institucionales, así como de las necesidades y expectativas de los capacitandos.

El INEA con el programa de capacitación busca dar apoyo a los adultos en las modalidades que ellos requieren y en los niveles que se necesiten, no solo alfabetización en el nivel primaria sino que dan gran apoyo en secundaria y preparatoria sin olvidar lo importante que es la relación capacitador-capacitando". La capacitación es un proceso educativo, permanente y sistemático a través del cual se adquieren y desarrollan los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al agente educativo desempeñar su labor adecuadamente y al mismo tiempo desarrollares personal y profesionalmente. Para alcanzar sus objetivos la capacitación debe ser flexible, oportuna y clara en su organización, participativa en su desarrollo y humanista en su enfoque y garantizar la formación en una actitud de servicio en los participantes. La categoría central es la participación"¹³

¹³ . INEA, Hacia Una Concepción de la Concepción de la Capacitación en la Educación de los adultos. 1ª parte pág.7

Para continuar con esta opción de capacitación que el INEA proporciona a los adultos, elaboraremos al finalizar nuestra investigación y como objetivo principal de la misma un programa de capacitación como apoyo a las labores del asesor, dicho programa contempla la capacitación participativa por parte del capacitador y del capacitando.

Tratándose de adultos que son personas con ideas establecidas y con una amplia visión de las cosas donde el eje principal de la educación son las experiencias adquiridas durante la vida, la capacitación toma un papel todavía de mayor importancia, la capacitación se vuelve participativa dando lugar a una mayor interacción capacitador-capacitando y pretende lograr la reflexión de los grupos.

En la capacitación participativa, la práctica educativa no es producto de los estímulos externos, sino de la reflexión y la voluntad consciente del hombre, nos da la posibilidad de elegir libremente una conducta, de moldear la capacitación de acuerdo a sus necesidades reales, todo esto es necesario para llevar a cabo un mejor proceso educativo en la capacitación.

Para un mejor aprovechamiento del método participativo es necesario poner en práctica algunos aspectos importantes como

empezar la enseñanza partiendo de los conocimientos que el adulto tenga, intercambiando opiniones en grupo e ir relacionando los conocimientos nuevos con los anteriores, analizar y resumir los problemas, causas y dar posibles soluciones así como diseñar conjuntamente las acciones respectivas ya que no se trata de enseñar a quien no sabe, sino que se deben asumir funciones de coordinación al analizar los contenidos aprendidos aportando y abstrayendo ideas para llegar a conclusiones al mismo tiempo que sus capacitandos.

El desarrollo de ésta metodología de la capacitación participativa pretende lograr:

- Un proceso de cambio autogestivo.
- Contribuir a una realidad social más equitativa.
- Promover entre los destinatarios, la creatividad y la imaginación.

Este método para lograr de manera eficaz sus objetivos debe llevarse a cabo en una relación horizontal capacitador-capacitando así como también estimular a la reflexión y a la crítica, para hacer de los capacitandos adultos solidarios, críticos y participativos. Este método los posibilita a capacitarse solos, constituye una estrategia importante de la capacitación pues nos da una amplia gama de posibilidades;

para analizar un problema, investigar soluciones, relacionar hechos aislados, participar en un grupo, programar, evaluar, etc.

"El método de la capacitación participativa es el procedimiento formativo que responde íntegramente a la filosofía y orientación central que guía a la educación de adultos".¹⁴

1.3.2 PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

El INEA propone una serie de principios necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación con mayor eficacia y eficiencia a la capacitación participativa.

"La capacitación participativa debe fundamentarse en una metodología que incorpore, genere y reelabore las experiencias de todos los que interactúan en este tipo de capacitación; es básica de la reciprocidad entre el capacitador y el capacitando, siempre favoreciendo el intercambio de experiencias y el aprendizaje grupal, a diferencia del adiestramiento donde únicamente se enseña a hacer algo, la capacitación constituye un momento de análisis entre la teoría y la práctica, es un acto educativo que tiende a la formación integral

¹⁴ INEA, Hacia Una Concepción de la Capacitación Participativa 2ª parte, pág. 8

del individuo. La capacitación representa un elemento que debe ser reforzado por otras acciones de apoyo técnico-pedagógico".¹⁵

El INEA toma la capacitación participativa, en el sentido en que es un proceso educativo permanente e integral, su metodología debe impulsar el aprendizaje grupal y el intercambio de experiencias; pretende constituir con estos elementos el reconocimiento que el capacitador hace de las potencialidades del capacitando y de su interrelación con el grupo, pero en realidad la capacitación participativa es muy difícil de llevar a cabo en el INEA, pues por las encuestas y observaciones hechas en los diferentes círculos de estudios, la gente solo va a escuchar y a ver que aprende sin llevar a cabo una acción participativa

1.3.3 LA PLANEACION DE LA CAPACITACION EN EL INEA

La planeación de la capacitación, surge de la necesidad de organizar y adaptar los recursos y procedimientos que permitan al instructor y al grupo lograr los objetivos propuestos. Para la obtención de los objetivos es necesario que la planeación sea:

- Precisa y clara en sus indicaciones y sugerencias
- Realista en los objetivos, contenidos, recursos, procedimientos y evaluaciones.

¹⁵ INEA, Hacia una concepción de la Capacitación participativa
2ª parte, pág. 10

-Flexible para efectuar las modificaciones necesarias sin que se pierda el objetivo común.

-Para efectuar la planeación del proceso educativo se debe considerar algunos puntos fundamentales como:

-Objetivos, Contenidos, Técnicas de instrucción individual y grupal, Material didáctico, Tiempo y duración de la instrucción.

1.3.4 OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

Los objetivos que nos señalan la meta o finalidad a las que nos proponemos llegar a través de la instrucción, existen objetivos de diversos tipos como los siguientes:

Aprendizaje, enseñanza, generales, particulares, específicos, cognoscitivos, de actitud y psicomotrices.

La capacitación es una actividad tan fundamental en el quehacer educativo puesto que a través de ésta se busca asegurar una calidad que permita a quienes realizan algunas prácticas educativas concretas desarrollar adecuadamente sus funciones.

La planeación juega también un papel importante en la capacitación al prever el desarrollo de las acciones y los

requerimientos para su implantación. Se desarrolla en varios momentos: como acción previsor, durante el proceso y de continuidad.

“La capacitación como acción previsor”.

Como su nombre lo indica éste tipo de capacitación nos permitirá señalar con anterioridad las necesidades fundamentales precisas para el mayor desempeño educativo como son: recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros con el fin de realizar las actividades programadas.

“Planeación durante el proceso”.

La planeación se lleva a cabo con la finalidad de ejecutar de manera organizada las actividades sin provocar alteraciones o desfases en los tiempos y condiciones previstas así como la reorientación oportuna de actividades.

“La Planeación de la Continuidad”.

Nos permite la formulación de alternativas factibles que dan continuidad al proyecto educativo a facilitar la programación a través de la cual se determina la forma, tiempo, recursos a utilizar a lo largo de la alfabetización.

La capacitación en su connotación más amplia, significa formar y en este sentido es indiscutible que nos lleva a una serie de acciones

propias de la capacitación como son: planeación, organización, ejecución y evaluación.

Planear, que significa anticipar un futuro, identificar las necesidades de planeación, los objetivos propuestos, la programación de actividades, los recursos humanos financieros, materiales y tecnológicos.

a) Determinar las necesidades de capacitación del personal:

Esta etapa constituye la parte principal de la planeación donde se definen los aspectos en que se necesitan capacitar al personal.

b) Establecer el grado de conocimientos que los sujetos de capacitación requieren para el dominio de la tarea.

c) formulación de los objetivos de la capacitación:

Para satisfacer las necesidades previamente detectadas se redactarán objetivos que indiquen lo que se busca resolver.

d) Programación de actividades de capacitación:

La planeación de la capacitación se define a partir de algunos aspectos como:

- Duración de cada curso.
- Número de personas a capacitar.
- Los contenidos de éstos.
- La fecha de realización.

-Definición de métodos y técnicas más adecuadas al perfil de los capacitadores.

e) Recursos humanos, financieros y materiales:

Con relación a los recursos humanos: distribuir las cargas de trabajo de acuerdo al número de capacitadores disponibles, determinación de fechas y horarios en que se desarrollarán los cursos programados.

Con relación a los recursos financieros:

Estimar el costo del traslado de capacitadores al lugar donde se efectuará el curso y de capacitandos en caso necesario, costo de materiales a utilizar, costo de lugar, hospedaje y alimentación (dependiendo del tipo y destinatarios del curso).

Con relación a los recursos materiales:

Supone contar con los recursos materiales y didácticos que faciliten la adecuada ejecución de los recursos esto es: carta descriptiva o guía de capacitación, materiales didácticos propios de la modalidad y papelería en general.

“La Capacitación no nos proporciona automáticamente su instrumentación. Solo nos dan una visión general del campo de acción en el que incidirá. La planeación de la capacitación tomando en cuenta todos los elementos tienen un punto de encuentro en la

operación global del servicio de alfabetización a través del adecuado o inadecuado desarrollo de funciones del personal capacitado y en la oportunidad y calidad con la cual se proporciona al adulto la atención".¹⁶

1.3.5 NIVELES DE LA CAPACITACION

La capacitación como parte importante de la educación debe ser un proceso permanente y sistemático que se realiza en dos niveles:

El nivel inicial:

Este nivel se inicia antes de que el adulto se incorpore a cualquier servicio educativo, su objetivo principal es sensibilizar y formar a los destinatarios en el marco metodológico para el ejercicio de las funciones que le corresponden proporcionándole los elementos básicos que le permitan su adecuada incorporación a los servicios.

¹⁶ INEA, Hacia Una Concepción de la Capacitación en la Educación de Adultos. 1ª parte pág. 7

El nivel permanente:

Se encuentra también el nivel permanente que es el espacio que permite el reforzamiento de conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación inicial, posibilita la sistematización de la experiencia acumulada en la práctica y en la complementación de información básica.

1.3.6 MODALIDADES CAPACITADORAS

Específicamente el INEA presenta tres modalidades de capacitación, que son las tres formas más redituables y funcionales para el Instituto entre las que se encuentran el curso, el taller y las reuniones de intercambio de experiencias.

El Curso.

Se le ha llamado la modalidad capacitadora por excelencia, debido a que en ésta es común que se instrumente a los educandos para desarrollar actividades previamente organizadas con tiempos preestablecidos, sus contenidos estructurados en una secuencia donde no hay cambios substanciales sin perjudicar los logros de sus objetivos y por todas sus características resulta ser de útil aplicación

en los dos niveles de capacitación citados anteriormente, el inicial y el permanente.

El taller.

Esta modalidad de capacitación se define como la reunión de un conjunto de personas que intentan abordar objetivos y tareas de aprendizaje comunes, operando como grupo. El aprendizaje se efectúa actuando, es decir, está enfocado principalmente en las prácticas transformando y pensando colectivamente, sus contenidos están enfocados hacia la creatividad y productividad de los participantes, esta última es la característica más relevante del taller que da como resultado la capacidad de organización del grupo, la elaboración de conocimientos e instrumentos metodológicos que va acorde con la capacitación participativa.

Reuniones para intercambio de experiencias:

Este tipo de capacitación nos permite revisar las experiencias de los participantes con el propósito de modificar sus prácticas y la orientación del proceso educativo en esta modalidad lo más importante es crear posibilidades para rectificar las diversas prácticas en función de situaciones concretas enfrentadas por los participantes y adquirir poder para resolverlas; es el instrumento de trabajo y el análisis del problema que permite un clima de libertad.

1.3.7 ETAPAS DE LA CAPACITACION

La capacitación en cualquier modalidad o nivel que se encuentre nos presenta dos etapas en el trabajo educativo, el de vinculación y el de actualización en el servicio. En el primero de ellos se proporciona la información básica necesaria sobre las tareas a realizar y el contexto en el que se llevarán a cabo y el segundo se basa en la sistematización de la experiencia generada durante la práctica educativa.

Especialmente tratándose de la capacitación de adultos, este proceso se constituye por cuatro etapas que son fundamentales como la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento.

La etapa de planeación se caracteriza por la determinación de lo que se va a hacer en materia de capacitación, los objetivos, el tipo de programas que se van a desarrollar y establecer los presupuestos.

La etapa de organización define el proceso de capacitación a través de una área específica para ello.

La etapa de ejecución, como su nombre lo indica constituye la práctica durante la cual el educador y el educando aprenden mutuamente a partir de la reflexión, del diálogo y de la definición y

análisis de experiencias comunes que conduzcan al cumplimiento de los objetivos y expectativas institucionales y personales.

La etapa de evaluación proporciona tanto al educador como al educando la comprobación de un esfuerzo y de la calidad misma del proceso efectuado. (Esta etapa de capacitación adquiere una gran importancia en el proceso educativo tan es así que se le dedicará un apartado especial para tratar éste tema con más detalle).

Para poder emprender cualquier proyecto o trabajo por sencillo que éste sea debemos conocer bien la ruta que vamos a seguir, cuales son las necesidades prioritarias, que vamos a hacer y como lo vamos a hacer, de igual manera la capacitación necesita trazarse su ruta para conocer más a fondo aspectos indispensables para la mejor realización de su proceso.

- Los intereses y necesidades del educando de acuerdo al medio en que vive.

- Determinar los intereses del capacitando como del capacitador.

- Definir los objetivos de la capacitación.

- Elegir los contenidos que cumplan con estos objetivos propuestos.

- Elaborar el programa de capacitación con base a esos objetivos y contenidos previstos.

- Elaborar un esquema didáctico a fin de programar los contenidos en términos de temporalidad y recursos.

- Por último la ejecución del programa.

Otro punto de gran importancia a considerar debe ser la flexibilidad por cualquier causa imprevista que se presente y por supuesto dar alternativas de tal suerte que se establezca un proceso dinámico.

Después de haber conocido los diversos métodos que se utilizan en los cursos que se imparten a los trabajadores o estudiantes en las áreas donde se labora nos convencemos que el método de capacitación es el más completo, ya que es el que toma en cuenta con detalle los diferentes aspectos que el capacitando necesita conocer sea cual fuera su puesto o trabajo es más conveniente para nuestro grupo a preparar, pues de manera integral señala los puntos esenciales del ser humano, no sólo en el trabajo, la capacitación va más allá de un proceso educativo, pues se encarga de transmitir en el capacitando conocimientos técnicos, culturales, sociales, ayuda al ser humano en su persona dotándolo de autosuficiencia para que él mismo descubra sus deficiencias y aciertos, que sienta sus

necesidades para poder ir creciendo en los ámbitos donde se desenvuelva, es además un proceso que toma en cuenta las necesidades del individuo que va a ser capacitado para con esto poder planear desde que enfoque se va a proporcionar dicha capacitación, analiza el tema que beneficiará al grupo, como se va a desarrollar dicha actividad y así poder darle seguimiento, aunque es importante también aclarar que los métodos de capacitación pueden variar según los objetivos que se persigan . " Existen diversos criterios para clasificar técnicas y métodos de capacitación creemos que los más objetivos son los siguientes:

1. Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen. La relación que presentamos admite cambios, es decir, es flexible:

| | |
|-------------------------------|--|
| Adiestramiento | { Métodos objetivos. Métodos audiovisuales. Métodos informativos. } |
| Capacitación | { Métodos de participación de grupo. } |
| Formación y desarrollo | { Métodos destinados a cambio y orientación de actitudes. } |

2. Según la actividad realizada por el sujeto:

- Labor individual y autoeducación.
- Interacción y participación de grupo.

3. Información de conocimientos:

Para nuestros fines, sin duda, son recomendables los métodos de enseñanza participativa y aquéllos que son auxiliados por las técnicas audiovisuales.¹⁷

Habiendo ya considerado a la capacitación como el proceso más adecuado y completo para educar o preparar a un grupo de personas en cualquier área donde se encuentre, consideramos pertinente comentar de manera más amplia los puntos indispensables para llevar a cabo este proceso, ya que en el INEA se manejan solo algunos como la detección de necesidades donde los instructores realizan (en la zona donde se llevará a cabo la alfabetización) censos para saber cuales son las necesidades de los educandos, así como sus intereses al asistir a un grupo de alfabetización, elaboran sus objetivos y empiezan el curso donde observamos por las encuestas realizadas en el INEA, no hay una planeación y tal vez por la falta de participación de los adultos tampoco hay un seguimiento, por eso al

¹⁷ SILICEO, Alfonso, "Capacitación y Desarrollo del personal", pág. 73

termino de esta investigación elaboraremos un programa que tiene como uno de sus objetivos el formar de manera técnica, y pedagógica a los asesores del INEA no sin antes comentar los puntos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación.

1.3.8 EL PROCESO LOGICO DE LA CAPACITACION

- ORGANIZACION DE LA FUNCION DE LA CAPACITACION

El proceso lógico de la capacitación consta de dos sistemas, el 1º que es el Sistema Receptor (capacitando) y el 2º el sistema productor (capacitador) en estos dos sistemas se consideran seis etapas importantes en las cuales se desarrolla el proceso de la capacitación.

I. DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Es difícil descubrir con acierto cuales son las necesidades de capacitación que hay que satisfacer en el presente o en el futuro estando éstas dos comprendidas en el concepto de desarrollo de la organización, la determinación de necesidades es la primera fase del proceso al que debe ajustarse el fenómeno educativo, sin ella nunca se podrá pensar en la programación de ningún curso, pues la razón de ser de la capacitación es por un lado, satisfacer las necesidades presentes de la empresa y prever situaciones que se deban resolver con anticipación, en este proceso no sólo se imparten conocimientos en dosis y proporciones rígidas, sino que debe seguir un objetivo esencial como la formación cultural e integral del colaborador "Sólo es justificada y saludable una actividad educativa cuando responde a una necesidad real".¹⁸

Pueden existir muchas necesidades de capacitación pero, las que se enfocan a nuestro tema sólo son algunas como :

¹⁸ SILICEO , Alfonso. Capacitación y Desarrollo del personal,
pág.58

Las que tiene un individuo.

Las que tiene un grupo.

Las que demandan solución futura.

Las que piden actividades informales de entretenimiento.

Las que precisan instrucción fuera del trabajo.

Todas estas pueden denominarse necesidades de capacitación pues "Las necesidades de capacitación son aquéllos temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo en tanto colaborador de una organización".¹⁹

Para determinar las necesidades de capacitación existen distintas fuentes como:

Calificación de méritos y evaluación del nivel de desempeño de los empleados.

Promoción y ascensos del personal

Información estadística derivada de encuestas diseñadas para determinar necesidades

Instrumentos y técnicas utilizadas en la búsqueda de necesidades de capacitación como es la entrevista individual, entrevista grupal, cuestionarios, evaluaciones y pruebas.

¹⁹ Ibidem. Siliceo Alfonso, pág. 59

Informes y opiniones de consultores externos.

El poder realizar algunas actividades para la detección de necesidades nos acarrea beneficios como:

-Analizar las necesidades educativas.

-Obtención de perfiles educativos de los puestos en la organización.

- Información para la programación de actividades del departamento de capacitación.

Habiéndose descubierto con realismo las necesidades se pueden señalar los objetivos a lograr que sean los indicados que satisfagan las necesidades.

II. SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS

Una vez descubiertas las necesidades de la empresa se pueden discutir y señalar los objetivos y para poder establecer los objetivos que cobren las necesidades de los capacitandos es necesario preguntarnos ¿Hacia dónde vamos?, ¿Qué queremos lograr?, ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cuáles son las metas a corto y largo

plazo? dentro de los conceptos de liderazgo, equipo, y de labor individual como son:

- Desarrollar un comportamiento individual, es decir, el compromiso e integración que adquiere la persona como tal.

- Desarrollar una integración de equipo, es decir, un comportamiento de grupo.

Se entiende por comportamiento individual el grado de compromiso e integración que adquiere la persona como tal por lo que toca al comportamiento de grupo debe comprenderse como la madurez e integración que adquiere un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de su unidad, y los de la empresa, dichos objetivos se alcanzarán la unidad de formación analiza y decide el contenido y estructura de los cursos comprende todos los aspectos de forma como método, técnica duración horario etc.

La administración por objetivos señala un ambiente de diálogo en cuanto se refiere a una comunicación efectiva y hablan de una integración de equipo que es la clave del éxito de los resultados, se continúa en el proceso con el contenido educacional que es parte de la planeación y de los objetivos.

III CONTENIDO EDUCACIONAL

No es posible incluir una relación acerca de los temas o materias que se deban impartir ya que la gama es muy variada, según el caso particular de las empresas y las necesidades específicas, sin embargo se considera que hay algunos temas que no deben ignorarse en una empresa como:

- Conocimiento de la empresa especialmente lo que precisa una efectiva inducción.
- Relaciones humanas.
- Administración.
- Comunicación.
- Organización del trabajo.
- Trabajo en equipo.

Tratándose de educación de adultos y con el antecedente de la falta de formación de los asesores del INEA proponemos temas que consideramos les serán de utilidad como son: conocimiento del adulto, motivación, técnicas para la educación de adultos, relación de grupos y otras que podrán ver en el programa para los asesores (capítulo cuarto).

IV METODOS DE INSTRUCCION

Constituye uno de los aspectos de mayor importancia y actualidad; sobre todo en los últimos diez años, se ha centrado la atención en aspectos formales e instrumentales, perdiéndose de vista los fines y el contenido, se debe entender y aceptar que la enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, aclarando también que no existe un método ideal que sea el mejor, todos serán buenos siempre y cuando estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, tiempo, número de participantes, se aconseja que haya variedad en los métodos de enseñanza, es decir, deberán alternarse diversos métodos en un mismo programa de educación.

Existen diversos criterios para clasificar técnicas y métodos de capacitación según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen como se planteó anteriormente en el tema de conceptualización de la capacitación.

V. EVALUACION

La evaluación generalmente, se realiza siempre al finalizar un curso, en el método de capacitación esta se realiza en tres etapas, es importante que se lleve a cabo una evaluación al iniciar el curso para conocer lo que el capacitando espera de éste, cuales son los conocimientos y habilidades que éste posee, se lleva a cabo la evaluación durante el curso, tienen la ventaja de conocer diariamente la reacción conocimientos y cambios de los alumnos, ya que si se realiza una sola evaluación al final, el alumno ha olvidado muchos detalles que hubo durante los primeros días.

La evaluación posterior al curso es la más usada y la que más antecedentes tiene en el campo de la enseñanza, su práctica es sencilla y sus resultados positivos.

Se aplican evaluaciones al capacitando a base de preguntas abiertas y se le pide su opinión acerca del curso y su sentir durante el mismo, pero no termina aquí el proceso hay que darle seguimiento para obtener mejores resultados.

VI: SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

Instructores especialistas han insistido en el seguimiento que debe hacer de cada curso impartido, en mantener viva la llama del conocimiento y proyectarla en el tiempo que no signifique un curso, por muy largo que sea un mero paréntesis en la vida cultural de la persona, sino que perdure y se continúe en el tiempo. Existe en muchos casos, una notable desintegración entre la función de entrenamiento y el resto de la empresa, pues esta no apoya ni complementa lo que en un curso se dice, se ha demostrado que el egresado de algún curso al poco tiempo se frustra y decrece su ánimo por que no encuentra apoyo en su grupo de trabajo, este problema es precisamente el que debe atacar el concepto de seguimiento a efecto de medir los resultados de un curso por un lado y por otro el seguir el camino o trayectoria personal de un colaborador, en los aspectos de conocimiento, creatividad, ánimo, compromiso y otros de igual importancia, se debe establecer un sistema de intercomunicación, posterior al curso se considera que entre el tercero y cuarto mes es el más conveniente, dicha comunicación debe investigar directamente si se han registrado a la luz de criterios objetivos, algunos cambios en

la personalidad del colaborador pudiendo presentarse tres diferentes situaciones:

- Se registraron cambios favorables en los conocimientos, habilidades y actitudes.

- No se registró cambio alguno.

- Se registraron cambios desfavorables.

La información que se intercambie bajo esta base tendrá especial valor para establecer futuros planes. Una de las técnicas más importantes del seguimiento es un plan de lectura periódica sobre los temas tratados en los cursos, alternando reuniones informales del grupo que asistió y entrevistas de ajuste con el jefe correspondiente.

Es de gran importancia tener claro el proceso que debe llevar la capacitación, cuales son los pasos a seguir, pero: ¿Si el capacitador no está apto para desarrollarlos?, ¿Si no tiene los conocimientos necesarios para tratar al adulto?, todos estos puntos serán llevados a la práctica por el asesor que es quien guiará el proceso de aprendizaje de los adultos, es por ello que el siguiente capítulo lo dedicamos al capacitador, para advertir su formación, función y la serie de actividades que desempeña en su práctica con los adultos.

CAPITULO II

EL ASESOR

2.1 CARACTERISTICAS DEL ASESOR

2.2 FORMACION PEDAGOGICA DEL ASESOR

2.3 FUNCION Y ACTIVIDADES MULTIPLES QUE DESEMPEÑA EL ASESOR EN EL INEA

2.3.1 ORGANIZAR EL TRABAJO DEL CIRCULO DE ESTUDIOS

2.3.2 ATENCION A LOS ADULTOS

2.3.3 SEGUIMIENTOS DE LA OPERACION

EL ASESOR

La conducción de los cursos no es tarea fácil, implica una serie de compromisos que se deben llevar a cabo al formar parte de los proyectos que se están realizando en la comunidad, estos compromisos se adquieren al impartir educación comunitaria como instructor, asesor o educador de adultos sin importar la forma en que se les llame, ya que en el INEA estas denominaciones se entienden de la misma manera pues no es eso lo importante sino más bien la manera en que se lleven a cabo las actividades de los asesores, en el INEA las personas encargadas de la alfabetización de adultos se les denomina asesores, pues su función como su nombre lo indica es asesorar a los adultos en su formación.

“Después de un intento por esclarecer los tipos fundamentales, monitor, capacitador, promotor, asesor, la comisión concluyó la escasa utilidad de esclarecer distinciones, prefiriendo definir funciones.”²⁰

Sin embargo, estimamos importante determinar que en nuestro trabajo le daremos el término de “asesor” considerando que es el término más adecuado en el proceso educativo que se lleva en el INEA, considerábamos pertinente llamarle capacitador, pero a lo

²⁰ INEA, La formación del Educador de Adultos, pág. 31

largo de la investigación vamos descubriendo que en el INEA no se lleva a cabo un proceso de capacitación como tal, es solo una asesoría por tanto en adelante utilizaremos el término “asesor” para referirlos.

Como asesor en los procesos organizados de educación la concreción específica de un perfil depende del nivel, modalidad y tipos de acción de educación de adultos de que se trate y se considera conveniente que todo educador de adultos adquiera y perfeccione día con día el enriquecimiento de conocimientos que se requieren; se recomienda que el asesor posea un grado de escolaridad mínimo de secundaria, que tenga verdaderos deseos de ayudar a estudiar a un grupo de adultos, que fomente en todos los estudiantes que asesora una actitud permanente de estudio autodidacta; aunque ésta es la idea del INEA el de tener más personal para alfabetizar a más gente, no compartimos su opinión, ya que para nosotros el asesor debe tener un perfil profesional que en un momento dado debe de saber responder ante un grupo de personas adultas que han depositado su confianza en ellos, por lo que ahora mencionaremos las características que debe tener un asesor.

2.1 CARACTERISTICAS DEL ASESOR

De los asesores las mujeres constituyen el 87% de éste el 67% son mujeres casadas menores de 20 años 42% estudiantes y 39% de personas dedicadas al hogar, los que alcanzan una escolaridad de secundaria constituyen el 50% , el 54% tienen experiencia de un año

o menos en asesorías y un 79% tienen experiencia de solo unos meses . Con el nuevo método (MPEPA) se ha capacitado a un 85% de los capacitadores en la primera parte de las áreas de español y matemáticas, el 65% de los asesores recibe capacitación cada seis meses en cursos que duran generalmente dos días, en estos cursos solo se les da un panorama general escrito en unos folletos donde se les informa únicamente quien es el asesor, que es lo que hace y algunos puntos muy superficiales para que el asesor tenga únicamente una idea general del trabajo que va a realizar con los adultos, para apoyar la capacitación impartida a los asesores del INEA y como objetivo de nuestra tesis, elaboraremos un programa de capacitación previo al trabajo que desempeñarán los asesores del INEA.

De manera individual se cree que el asesor debe tener ciertas características personales para llevar de una mejor manera la conducción de grupos, poseer una opción valórica que comprometa su acción en los procesos de educación de adultos; el INEA considera que un asesor o educador de adultos debiera ser una persona que sepa valorar las potencialidades del ser humano, expresado en una actitud de respeto, aprecio y aceptación de las personas a quienes prestará sus servicios como asesor, ser consciente respecto a su trabajo dentro del campo laboral ya que si no está perfectamente ubicado en su tarea

no se logrará obtener el resultado deseado, el educador entenderá y ejercerá sus labores como orientador y facilitador del aprendizaje sin pretender solo transmitirlo sino también adquirirlo, es decir, estar dispuesto a aprender en todo momento, esto facilita en gran medida el aprendizaje ya que significa que el asesor es una persona preparada y capaz de guiar a los adultos con quien trabaja. El educador de adultos debe poseer una personalidad bien integrada y sentirse satisfecho en su trabajo, ya que el estado de ánimo de conformidad o inconformidad de las personas se demuestra de inmediato y se refleja en su trabajo. Todas las actitudes que el asesor demuestre positivas o negativas que influirán en el avance educativo de los adultos, dado que en muchas ocasiones un gesto, una palabra, una actitud enseña más que una clase completa.

También son importantes las aptitudes del asesor, su profesión técnico-profesional que al contar con bagaje de conocimientos, habilidades y destrezas que lo habiliten para el eficiente desempeño de la labor que ejerza, además de ser capaz de contribuir a las transferencias y aplicaciones funcionales de los aprendizajes en las distintas situaciones, pues una virtud o cualidad importante en todo educador es tener la capacidad de improvisar o de generar una respuesta adecuada en cualquier momento que se necesite, disponer

de la capacidad para evaluar permanentemente el proceso educativo en que participa a fin de ir procurando su perfeccionamiento día a día con el fin de que el grupo que asesora continúe con entusiasmo hasta el término de sus estudios.

El asesor es la persona que orienta, guía, apoya y motiva las actividades del estudiante, considerando que los adultos son personas que aprenden de manera "diferente"²¹ a los demás, un capacitador adquiere un gran compromiso, al prepararse para poder impartir los conocimientos necesarios en cada nivel que se trabaje, entonces debe buscar la manera de guiar, orientar, apoyar y motivar como se mencionó anteriormente.

Hay que tomar en cuenta que el adulto es una persona que ignora algunas cosas, pero sabe muchas otras, que espera aprender algo que le sea de utilidad inmediata, son personas que aprenden a su propio ritmo y tienen la necesidad de que se le reconozcan sus avances y logros en el estudio.

El asesor tiene el compromiso de guiar para que el adulto sepa por donde debe encaminar cada aprendizaje que va aprendiendo. Orientar al adulto para que vaya adquiriendo los conocimientos con

²¹ "Diferente" Entre comillas porque ellos tienen ideas fijas y ya establecidas y los jóvenes estudiantes no y dichas ideas no son tan factibles de ser modificadas.

mayor facilidad Apoyarlo cuando se sienta que su rendimiento está bajando y por supuesto algo muy importante, la motivación, que es el elemento principal que mueve el interés para continuar; para poder enfrentar ese compromiso el asesor, ya sea una persona adolescente , joven o adulta debe comprometerse a una tarea común que es apoyar al que tiene voluntad de aprender, en el capítulo siguiente hablaremos más a fondo sobre las técnicas y métodos que el capacitador puede utilizar en su práctica diaria con el adulto.

Se requiere de una persona con decisión a enfrentar el reto del rezago educativo, pues actualmente nuestro país tiene un promedio muy bajo en el nivel educativo y es en parte por la gran cantidad de personas que no saben leer ni escribir, por ello se considera necesario que los asesores tengan una gran voluntad para poder abatir el rezago educativo, además de estar dispuestos a conocer las actividades que debe realizar en su círculo de estudios a través de su formación inicial (los cursos que se les proporcionan al iniciar el trabajo con los adultos).

Que sea comprometido para apoyar y orientar el aprendizaje de un grupo social, conocer más que nada los problemas que presenta un adulto en sus estudios por falta de tiempo, falta de entendimiento, voluntad, motivación o cualquiera que sea el inconveniente para

poder orientarlo y ayudarlo a seguir adelante; las necesidades y problemática de la comunidad para que estos logren un verdadero aprendizaje, además de ser una persona responsable para que pueda orientar al grupo de adultos hasta el momento que se culmine su proceso educativo, el INEA espera que todo asesor sea una persona con responsabilidad para :

- Que permanezca con los adultos para lograr el objetivo del grupo.

- Dispuesta a ser congruente entre el decir y el hacer, a no comprometerse a nada que no pueda cumplir, hablar con la verdad.

- Comprometido consigo mismo, con los adultos y con los objetivos del instituto, para que todos logren enfrentar el rezago educativo.

- Crítico, de las condiciones en que se desarrolla el quehacer educativo del instituto, en la región o en la localidad para proponer nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

- Sensible, ante las necesidades e intereses de los adultos para respetarlos, no fallarles, no dejarlos solos y poder ayudarles de una manera permanente.

- Responsables, ante el compromiso de colaborar con los patronatos del instituto, para atender con calidad el círculo de

estudios, cumplir con las metas comprometidas y proporcionar la información con honestidad y oportunamente.

- Debe ser capaz de señalar un objetivo común y decir por cual camino se logrará dicho objetivo.

- Tener conocimientos necesarios de su especialidad y estar al día.

- Ser un agente de cambio, despertar atención, interés y deseo de estudio hacia los temas que se van a tratar.

- Lograr que el grupo se involucre en los objetivos y temas del curso.

- Crear un ambiente tal que se de la automotivación del grupo.

- Propiciar un ambiente de informalidad y ofrecer un sincero apoyo y amistad.

- Ser puntual para no crear un ambiente negativo.

El asesor se mostrará como elemento de motivación para el grupo demostrando en todo momento entusiasmo. Esto se puede lograr utilizando un comentario interesante como una noticia o una broma que ayuda también a romper la tensión que se tiene en la primera etapa del curso.

Es importante también que el asesor tenga un tomo amable para despertar la confianza del grupo, que se hable siempre de frente,

dirigiéndose al grupo tanto con la voz como con la mirada y así no se promueva la inseguridad.

Que observe una postura adecuada, esto para que con la postura no se demuestre cansancio, aburrimiento o alguna otra cosa que se proyecte negativamente ante el grupo.

Evite acciones que distraigan al grupo como jugar con un pedazo de gis, con la pluma etc. ¡contrólese al máximo!

No se disculpe ya que se puede entender como debilidad o inseguridad dando la impresión de que no está preparado.

Es importante que cuando inicie una idea llegue al final y hasta entonces ceda la palabra y conteste la pregunta así no se verá interrumpido.

No demuestre nerviosismo, ya que muchas veces este es signo de inseguridad y "es su deber estar seguro" haga comentarios sobre lo que expresan los participantes y que resulten agradables a ellos mismos, como ¡ese es un buen comentario!, ¡como usted acertadamente lo dijo!, ¡su opinión nos aclara el camino!

Un buen instructor debe utilizar su táctica para hacer participar al elemento pasivo, controlar al agresivo y a quien no brinda atención al participante "sábelo todo".

No dejarse llevar por alguien que quiera cambiar el tema aquí es importante volver al tema principal.

En pleno curso puede suceder que el ritmo activo y dinámico que se ha impuesto se convierta en pasivo y silencioso, ya sea por aburrimiento, cansancio o descontento, en estos casos debemos detectar lo sucedido y actuar ya sea dando un descanso, aclarando dudas etc.

Otro punto también importante es la ética que el asesor muestre con el grupo, punto que trataremos detenidamente en el capítulo siguiente.

Innegable es que los puntos anteriores resultan necesarios e imprescindibles para todo el que presta sus servicios en el INEA, ya que todos llevan al asesor a un mejor desenvolvimiento frente al grupo, pero nosotras nos preguntamos si podrá un joven egresado de secundaria o de cualquier carrera desempeñar un papel tan importante como el de un asesor solo con una lectura previa sobre los aspectos que se debe desempeñar en el INEA, y nuestra respuesta es negativa, es indispensable la preparación pedagógica para poder desempeñar esta función, frente al adulto, sabemos que por la falta de recursos económicos y la poca importancia que se le da a este tipo de Instituciones, laboran solo prestadores de servicio social, y

voluntarios que cuando mucho tendrán estudios de secundaria pero aún con estas deficiencias consideramos necesario establecer nuestro perfil del asesor.

Perfil del asesor:

- Que sea una persona con estudios mínimo de preparatoria (pues en este nivel se amplían más los conocimientos y el criterio de las personas).

- Que sea mayor de edad (para que el adulto vea en el capacitador más responsabilidad).

- Que tenga interés por impulsar en el ámbito educativo a los adultos y a su país.

- Que sea comprometido, responsable consigo mismo y con el trabajo que realiza.

- Puntual.

- Que tome el curso introductorio sobre la función y formación pedagógica de los asesores en el INEA.

2.2 LA FORMACION PEDAGOGICA DEL ASESOR

La formación de los asesores es una tarea en la que el INEA se enfrenta, el determinar algunos elementos de formación académica de los asesores o instructores que formarán parte del grupo de alfabetizadores y la primera tarea a la que se enfrenta es la de definir el perfil deseable para este tipo de educadores de adultos, un paso imprescindible a razón de la necesidad de contar con una adecuada descripción del sujeto al que va dirigido el plan de formación, ya que se manejan las características personales entonces hablaremos de lo relativo a las expectativas educativas y el concepto que el INEA tiene de lo que es un perfil; "El conjunto de características de orden personal como técnico profesional que debe poseer quien ejerce diferentes funciones".²²

Los elementos considerados en este modelo son de naturaleza e importancia variables y representan apenas algunos de los que consideramos más importantes para lograr este perfil.

Primeramente se requiere formar un educador de adultos que lleve un proceso permanente de actualización y orientación que promueva su desarrollo personal y le permita adquirir condiciones

²² "La Formación del educador de adultos", pág. 28

necesarias para el desempeño de su labor docente, pues debido a los avances científicos y tecnológicos que surgen a cada momento, es imprescindible la actualización de todo educador en cualquier sistema educativo que labore.

El INEA plantea una serie de propósitos para los educadores de adultos que respondan directamente a sus necesidades reales, con programas que atiendan a los problemas concretos que deben afrontar en el trabajo diario con los adultos; como se manejó anteriormente es mínimo el porcentaje de asesores que tienen una preparación profesional y menor aún el porcentaje de estudiantes con una preparación pedagógica, en la mayoría son personas que terminaron la secundaria o gente que se dedica al hogar; por lo tanto es necesario que en los cursos que el INEA proporciona los vaya involucrando y empapando de cuestiones referentes a la educación, orientarlos en principios filosóficos, sociales, psicológicos, culturales y antropológicos que fomenten una visión de la educación de adultos centrada en el respeto a la persona como ser libre, autónomo y responsable de su propia educación y lograr con ello facilitar la educación de los participantes en el contexto sociocultural de Latinoamérica como punto de partida para el reconocimiento de su propia realidad.

Se requiere formar educadores capaces de cumplir su rol de guía, estimulador y promotor de los procesos educativos con una actitud de exploración del mundo y de interés por propiciar un cambio que conduzca a la formación de una sociedad donde impere la justicia social y la solidaridad humana.

Actualizar sobre los nuevos enfoques y avances científicos de las distintas disciplinas relacionadas con el tipo de educación de adultos que se requiere implementar.

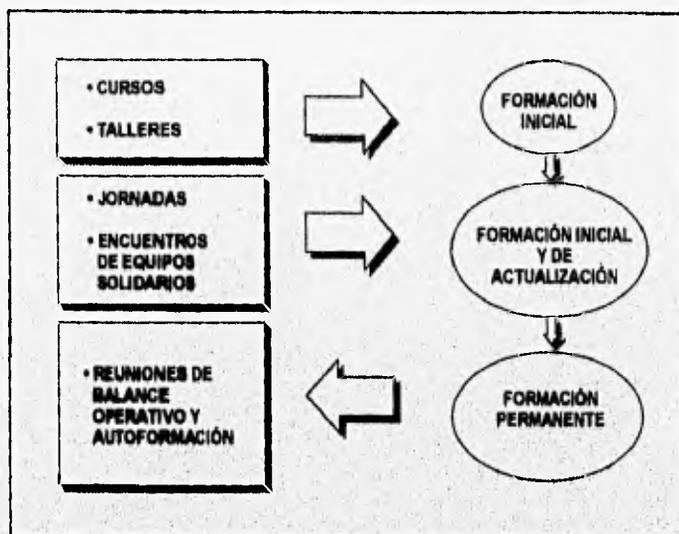
El INEA prepara a todos los que laboran en el instituto para que puedan desempeñar mejor las tareas que les corresponden, a esta preparación se le llama formación." La formación es un proceso continuo y permanente que dura toda la vida y que permite al individuo desarrollarse de manera integral, en todos los aspectos que le permitan desenvolverse y convivir armónicamente dentro de la sociedad²³. De esta manera se considera que la formación como actividad cotidiana permite adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos en nuestra vida diaria, desarrollar nuevas habilidades y aptitudes así como modificar nuestra forma de pensar y actuar ante la vida.

²³ INEA, "Para Aprender más el comité solidario" pág. 52

La formación que el INEA imparte, permite a los asesores poder trabajar con los adultos para comprenderlos, motivarlos y tratarlos adecuadamente y así proporcionarles una atención educativa de calidad tiene mucha más relevancia esta formación por el hecho de ser continua, que la capacitación misma, además, que es más importante por el hecho de trabajar con personas que piensan y actúan y la capacitación no siempre lleva este fin. La formación permite al asesor estar en condiciones de conocer las características, necesidades e intereses de los adultos que forman parte del rezago educativo que existe en nuestro país, es importante que el asesor conozca las distintas formas de atención educativa para los adultos, así como los materiales didácticos que se utilizan en cada una de ellas para el buen funcionamiento del curso y para mantener motivados a los educandos que se encuentran en el curso, así como para que se incorporen otros a los servicios educativos de la comunidad.

Para que los asesores cumplan con sus actividades de una mejor manera, la formación proporciona conocimientos básicos en las diferentes modalidades como son los cursos, talleres, intercambio de experiencias, jornadas nacionales, reuniones de balanceo operativo y autoformación.

LOS TRES NIVELES DE FORMACION EN EL INEA



La formación de asesores cubre dos niveles: el inicial y el nivel de actualización, en el primero se proporcionan los elementos técnicos y operativos que le permitan a cada figura incorporarse al desempeño de sus funciones; como anteriormente se dijo, son cursos donde se les da información general a cada asesor para poder iniciar sus trabajo, el programa de capacitación con el que concluiremos nuestro trabajo de tesis. está considerado en esta primera etapa, es solo la formación inicial de los capacitadores.

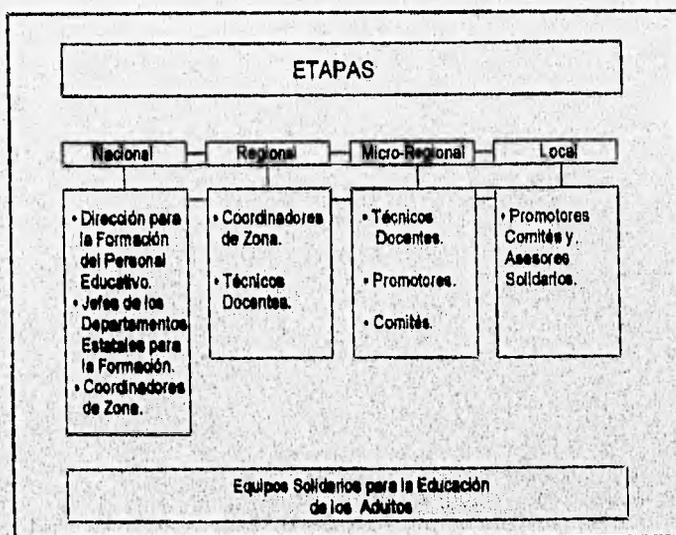
En el nivel de actualización se desarrollan aquellos contenidos que les serán útiles para enfrentar y resolver los problemas que se les presentan en los servicios educativos que imparte el INEA, se abordan también otros contenidos que tienen que ver con el desarrollo del educador en todos los aspectos.

Estos cursos proporcionados a los asesores son impartidos por técnicos docentes, personas que se dedican a la formación de quienes colaboran en el INEA y es la coordinación de zona la que se encarga de promoverlos.

Dicha formación no sólo se efectúa mediante cursos, cada año se realizan eventos llamados Jornadas Nacionales Para la Formación Permanente de los Educadores de Adultos a los que asisten tanto el personal institucional como el voluntario, en estos acontecimientos de la coordinación los participantes se organizan para conseguir alimentos, alojamiento, locales y materiales, son momentos para el encuentro de los que participan en la educación de adulto; así el INEA lleva a cabo sus compromisos con los adultos, con la localidad y con la sociedad mexicana.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En el esquema se puede identificar las etapas que conforman las Jornadas Nacionales Para la Formación Permanente de los Educadores de Adultos así como las diferentes figuras que participan en cada una de ellas.



2.3 FUNCION Y ACTIVIDADES MULTIPLES QUE

DESEMPEÑA EL ASESOR EN EL INEA

En los puntos que tratamos anteriormente se manejó que un asesor más que necesitar una preparación educativa muy profunda, es conveniente que sea una persona con verdaderos deseos de apoyar a los adultos aunque creemos que no es solo eso lo necesario para impartir los cursos, sino que es de gran importancia que se tenga una preparación pedagógica previa, que tengan un gran interés por la preparación de ellos mismos, la tarea del asesor empieza desde invitar a los adultos a asistir a los cursos de alfabetización, realizan funciones de animación, promoción, motivación y otras, como buscar el lugar propicio para impartir los cursos de alfabetización.

Promueven la participación activa y comprometida de la población en las actividades educativas, establecen acuerdos con las autoridades, organismos e instituciones para obtener apoyo que beneficie la operación de los servicios básicos y organizacionales de desarrollo, cumplen con las funciones señaladas en la coordinación y ellos juntos con el grupo de promotores del círculo de estudios de la localidad, llevan a cabo una serie de actividades para reunir a los adultos que formarán el grupo que alfabetizarán.

Conformado el grupo el asesor orienta las actividades del aprendizaje y los educandos aportan sus experiencias que aprenden de todos los demás. Las principales tareas del asesor son las siguientes:

- Organizar el trabajo del círculo de estudio.
- Dar atención a los adultos.
- Dar seguimiento a las operaciones.
- Impulsar la acreditación y certificación.

2.3.1 ORGANIZAR EL TRABAJO DEL CIRCULO DE ESTUDIOS

La primera función del asesor es integrar el círculo de estudio, cuando ya los promotores educativos llevaron a cabo el censo educativo donde investigan la cantidad de adultos que desean incorporarse al sistema educativo, los asesores localizan a los adultos que requieren el servicio para motivarlos y lograr convencerlos de que se incorporen al círculo de estudios, comentándoles lo importante y necesario que es saber leer y escribir, informarles de los beneficios que les aportará en su trabajo, en el hogar y en su vida diaria; reúnen

a los adultos que han aceptado incorporarse para ponerse de acuerdo en que días y en que horario podrán disponer de tiempo para recibir las asesorías grupales así como el lugar en que recibirán dichas asesorías.

Conformado ya el círculo de estudio, a cada adulto se le aplica una evaluación de diagnóstico que les permita a los asesores saber en que nivel continuar y de acuerdo al nivel, les reparten a cada educando el material de estudio correspondiente según el resultado de la evaluación diagnóstica.

Como último punto procede a registrar el círculo de estudio y a cada uno de los adultos en los formatos correspondientes para entregarlos al promotor.

2.3.2 ATENCION A LOS ADULTOS

Un punto relevante para poder llevar a cabo las asesorías con los adultos, es tomar en cuenta que la mayoría de ellos están incorporados a la vida productiva, que dedican un mínimo de ocho horas a su trabajo y que tienen que hacer un esfuerzo para presentarse a estudiar, por ello es importante propiciar la puntualidad al iniciar y

terminar las sesiones de estudio empezando por la seriedad y cumplimiento del asesor, esto favorecerá que los adultos también cumplan con el compromiso acordado en cuanto a los días y horarios establecidos para las asesorías y poco a poco involucrar al grupo para que entre todos se logre la asistencia de los integrantes del círculo de estudio.

Otra de las actividades del asesor es relacionar los contenidos educativos con las necesidades e intereses del grupo para que ayude a motivar al estudiante; debe tomar en cuenta que al adulto le interesa aprender lo que puede poner en práctica, para eso también es necesario que el asesor también ponga en práctica las tres etapas de la metodología propuesta en sus cursos que son: descubrimiento, aprendizaje y aplicación.

No todos los asesores tienen la preparación necesaria para exponer los temas a los educandos muchas veces es necesario reconocer sus límites, y en ese caso promover la asistencia y participación de diferentes personas e instituciones para que apoyen el estudio de temas específicos que están fuera del alcance de los asesores encargados del círculo de estudio. "La función del asesor no es dar clases, sino participar en el proceso de aprendizaje de los estudiante. El asesor debe cumplir el compromiso que adquiere con

los estudiantes y mejorar su propia capacitación en forma autodidacta".²⁴

Todos estos puntos son importantes e indispensables para asegurar que los adultos permanezcan hasta la culminación del nivel educativo sin dejar de lado algunos otros que complementan y estimulan el aprendizaje del grupo, es fundamental hacer interesante cada una de las sesiones de la asesoría utilizando diverso material didáctico, haciendo participativa la clase intercambiando ideas y otras actividades que se pueden practicar con el grupo.

El estímulo permanente, los avances y logros de los adultos deben ser revisados diariamente, los ejercicios y tareas que estos realicen, ello contribuirá a que el alumno rectifique sus errores si es que los hay y si no lo motivará para continuar esforzándose para seguir aprendiendo; es importante que el adulto siempre se le hable con la verdad, es decir, tener ética profesional como se verá más adelante, es favorable también que el asesor propicie un ambiente agradable y de respeto con ello se formará la confianza del asesor con el grupo y al tener éste buenas relaciones con los adultos se podrá obtener un mayor provecho del aprendizaje, se pueden organizar eventos donde se invite al público a observar el trabajo de los adultos

²⁴ SEP, "Capacitación Para Promotores Comunitarios", pág. 51

y reconocer los esfuerzos y logros de los adultos que culminaron sus estudios en el nivel educativo que se encuentren.

2.3.3 SEGUIMIENTOS DE LA OPERACION

Los asesores realizan un seguimiento del avance académico donde van checando y verificando que los adultos resuelvan cada ejercicio que el asesor proponga así como las actividades de aprendizaje de los libros de texto, con la finalidad de conocer los adelantos que el adulto adquiere en el transcurso de sus asesorías, otra de las actividades es también la de actualizar las áreas que el adulto logra acreditar especificando que calificaciones obtuvieron, así mismo, registrar de manera oportuna los nuevos adultos que se dan de alta en el círculo de estudios, así como los educandos que no logran terminar sus estudios dándose de baja.

Se encarga además de dar seguimiento de la integración del círculo de estudio, reportando en los formatos correspondientes estos movimientos. Tiene la responsabilidad de motivar y conducir al grupo hacia la acreditación de exámenes, para esta labor es necesario hacerles ver a los adultos lo importante que es acreditar a través de

los exámenes todo lo que ha aprendido en el círculo de estudio para que él también valore sus logros, y una manera de ayudarlo a lograrlo es utilizando las guías didácticas que se han elaborado para facilitar el estudio a los adultos y sabiendo que no conoce el mecanismo de resolución de exámenes es necesario explicárselo y además practicar en clase la forma de resolverlos, darles una información general sobre el llenado de solicitudes de examen haciendo que él mismo llene y firme sus solicitudes para que sienta el compromiso de presentarlos.

Aunque el porcentaje de adultos que llega a obtener certificado es mínimo, es necesario motivarlos a obtener este documento sensibilizándolos sobre la importancia de ver cumplidos sus esfuerzos con el certificado a su nivel correspondiente; para esto el asesor debe verificar que el adulto a certificar haya acreditado todas las áreas, partes o grados de estudio proporcionándoles apoyo para que cubran todos los requisitos necesarios para la certificación.

Una forma de motivar es organizar eventos públicos para entregar los certificados de estudios y constancias de alfabetización como punto final a la culminación de ese grado o ciclo.

Para llegar a esta meta es importante la participación y conducción que el asesor haga del grupo, por ello en el siguiente

capítulo hablaremos a fondo sobre los factores que facilitan la conducción del aprendizaje al asesor en el INEA.

CAPITULO III

METODOS Y TECNICAS QUE UTILIZA EL ASESOR EN EL INEA

3.1 FACTORES QUE FACILITAN LA CONDUCCION DEL APRENDIZAJE DEL ASESOR

3.1.1 LA COMPRESION

3.1.2 CONDICIONES PARA ESTUDIAR

3.1.3 LEER CON ATENCION

3.2 DIMENSIONES ETICAS EN LA FUNCION DEL ASESOR

METODOS Y TECNICAS QUE UTILIZA EL ASESOR EN EL INEA

Como se ha venido manejando en capítulos anteriores, observamos que el asesor se ha valido de diversos recursos para desempeñar correctamente su labor con los adultos, en este capítulo, nuestro mayor interés es el de hablar ampliamente sobre los métodos y técnicas que éste utiliza dentro del INEA.

En primer lugar, el asesor va a disponer de un lugar, aunque muchas veces no es el apropiado para trabajar y de un grupo de personas que tienen el interés de aprender. Dentro del instituto podemos manejar tres tipos de actividades que son: con los libros, con sus compañeros y con el asesor; el uso del libro es una relación directa, ya que de ahí el adulto obtiene la información necesaria para su aprendizaje, además de que en el texto le vienen sugeridas algunas actividades para ampliar los conocimientos adquiridos en cada unidad; las actividades con sus compañeros son más eficaces por la retroalimentación que se puede dar entre los compañeros mismos, esta relación entre los adultos se convierte en el motor del círculo de estudio, en la fuente principal de conocimientos, es decir, en la fuente del aprendizaje, dado que entre ellos mismos se plantean dudas y se

dan respuestas de cuerdo con sus experiencias, en caso de que entre ellos no se puedan solucionar satisfactoriamente sus dudas recurren al asesor, el cual juega aquí un papel importante dentro del sistema, quien deberá participar exponiendo sus ideas, experiencias y conocimientos, su tarea primordial es la de procurar la comunicación constante favoreciendo la expresión de las ideas, las dudas y la consulta permanente entre los adultos y con los libros. aquí cabe señalar que el asesor no debe ser un maestro que da clases puesto que los adultos se convertirían entonces en seres pasivos.

Ahora bien, se ha hablado en capítulos anteriores sobre las actividades que realizan el adulto y el asesor, pero, nuestro propósito es el de hablar sobre los métodos y las técnicas que utiliza el asesor, de lo que dependerá el éxito que éste tenga en su programa. Actualmente todavía existen algunas dudas sobre el significado exacto de estos dos términos y otras veces se les considera diferentes, por lo que vemos necesario decir que estos dos términos son diferentes y los vamos a definir como sigue:

“Un método es un enfoque conceptual de carácter general, que se adopta con respecto a la manera en que un conjunto particular de metas y objetivos deberá ser alcanzado. Las técnicas por su parte, se

refieran a las estrategias operativas específicas, incorporadas en el método".²⁵

Cabe aclarar que nunca vamos a encontrar el mejor método. Existen varios métodos buenos, cada uno de los cuales nosotros los podemos considerar el mejor en una determinada situación y con ciertos individuos; los asesores deben tener la capacidad y la intuición de improvisar, inventar, combinar y experimentar variaciones y combinaciones de los métodos tomando en cuenta que los resultados comprobarán la eficacia de cualquier método de enseñanza.

Dentro de los métodos que los asesores utilizan en la educación de adultos se pueden clasificar en dos que son los colectivos y los individuales. Los métodos colectivos son aquellos que reúnen en un grupo a los alumnos y al asesor a un conocimiento mutuo de las diferentes asignaturas que maneje cada uno. Dentro de los métodos colectivos encontramos:

La exposición dialogada: Se trata de que el educador sepa presentar verbalmente y en forma atractiva e interesante un tema, asunto o contenido, promoviendo la participación de los alumnos, interrogándolos e incitándolos a hacer preguntas, es decir

²⁵ HERMANUS, Frank, "Educación de Adultos su Metodología y sus técnicas" pág. 39

estableciendo un diálogo o conversación alrededor del tema de aprendizaje.

Resolución de problemas: Se trata de proponer a los alumnos una cuestión desafiante en forma de un problema que debe ser resuelto o esclarecido. Este método conduce a la reflexión y a la investigación, a la elaboración de hipótesis y desarrolla las buenas formas de pensar.

Demostraciones: Consiste en demostrar detalladamente y paso a paso el desarrollo de un proceso, en explicar con evidencias una ley, afirmación o un fenómeno.

Trabajo en equipos: consiste en dividir a los alumnos en pequeños equipos de tres a seis miembros con el fin de que realicen en conjunto una determinada tarea. Cada uno de los miembros del equipo asume generalmente una parte de la tarea propuesta y finalmente se integran las distintas partes en una resolución única como producto del trabajo del equipo.

Los métodos individuales se caracterizan por que el alumno aprende de forma individual por su propio y único esfuerzo y algunos de estos métodos de este tipo que pueden ser utilizados en la educación de adultos son los siguientes: Estudio en libros: Esta forma

de aprender requiere que el alumno sepa leer correctamente, comprender e interpretar los textos.

Estudio dirigido: El educador enseña al alumno como debe estudiar, ubicar y utilizar las fuentes de información. En el caso de los alumnos adultos el estudio dirigido es muy necesario y eficaz, dado que muchos casos el adulto carece totalmente de habilidades que requiere el uso de libros y otros materiales de aprendizaje.

Fichas y guías de estudio: Este método resulta muy eficaz en la educación de adultos debido a que permite a cada alumno llevar un ritmo propio en el proceso de aprender. El educador prepara numerosas fichas con informaciones, datos, ejercicios, problemas, tareas de distinta dificultad convenientemente graduadas.

Tareas individualizadas: El aprendizaje resulta "individualizado" pues no se trata ahora de que cada alumno realice la tarea que es igual para todos, sino que lo que cada uno hace distinto de los que hacen los demás y está adaptado a su individualidad. Este procedimiento resulta muy eficaz en el caso de los adultos pues soluciona en gran parte las dificultades en el aprendizaje.

Autodidactismo: El autodidactismo puede realizarlo el adulto que sabe leer y comprender correctamente, pues se basa ante todo en

el aprendizaje a través de material escrito. El educador puede dar una guía de lecturas y fuentes, que el alumno estudia por su propia cuenta; en el caso del alumno adulto puede ser útil según las circunstancias, pero tiene sus limitaciones por la escasez de tiempo y muchas veces de medios y recursos.

3.1 FACTORES QUE FACILITAN LA CONDUCCION DEL APRENDIZAJE DEL ASESOR

Para facilitar el aprendizaje se considera conveniente desarrollar una serie de técnicas concretas de estudio, así como conocer algunos de los elementos que hacen el aprendizaje más eficiente, de la misma manera que ayuda al adulto a adquirir mayor capacidad de estudio independiente, ya sea con asesoría grupal o individual y "Para comprender como estudian los adultos es primordial acercarse a los motivos que los han llevado a incorporarse a los servicios educativos que promueve el INEA",²⁶

Primeramente, como uno de los puntos esenciales, es mostrar atención por el adulto acrecentando su interés por iniciar o concluir su

²⁶ INEA, "Para Comprender más El Comité Solidario" pág. 63

primaria o secundaria motivándolo para asegurar su constancia a las asesorías . Una de las principales ocupaciones del asesor es precisamente la motivación, cada persona encontrará motivos diferentes para empezar o continuar sus estudios, motivos que pueden empezar desde el beneficio que ellos proporcionarán a sus hijos al poderles ayudar a realizar sus tareas, mejorar su forma de vida, en el hogar, en el trabajo o simplemente por darse una satisfacción personal, que tenga presente que el aprendizaje es una actividad que el hombre realiza a lo largo de su vida entera y debido a la cual casi toda nuestra conducta y personalidad se debe a este fenómeno. durante todo el curso el adulto debe estar interesado por estudiar, es una tarea difícil del asesor mantener a los adultos con ese interés vivo por estudiar, pero para ello el INEA le proporciona una serie de recursos de los que el asesor se puede valer, aunque por muchos recursos que se tengan si no se saben manejar, el asesor no podrá lograr la meta deseada.

Es indispensable alentarlos en los trabajos que realicen bien, en cuanto a sus errores y desaciertos explicarles que solo son producto de momentos difíciles, que con el apoyo de su grupo y teniendo una mayor concentración en el estudio podrán resolverse.

Una forma de poder corroborar si un adulto está o no motivado es verificar si éste asiste a las asesorías con regularidad, si demuestra interés en los temas de estudio, si participa de manera emotiva en las sesiones, si realiza ejercicios y avanza con entusiasmo en sus estudios individuales y grupales, este último punto es importante durante todo el ciclo, mantener alta y constante esa motivación para que los adultos permanezcan en los círculos de estudio, que noten el interés del asesor por el aprendizaje del adulto y éste con mayor razón sentirá confianza y apoyo para seguir adelante en su aprendizaje así como sentir la confianza de preguntar cuando se presente algún problema o se les dificulte el autoaprendizaje ya que es importante recordar que el educador no es precisamente el maestro que imparte clases, este más bien funge como apoyo a los problemas que se puedan presentar en el aprendizaje.

La atención es otro factor que facilita el aprendizaje "Se presta atención a lo que interesa, lo que resulta atractivo o que está relacionado con aquello que se quiere aprender".²⁷

²⁷ INEA, Para Aprender más pág. 65

3.1.1 LA COMPRESION

En cuanto el adulto comprenda el contenido de estudio, tendrá mayores elementos que le permitan participar más ampliamente en cada una de sus sesiones de asesoría, podrá intervenir más para poder aclarar sus dudas. El asesor tiene la tarea de ayudar al adulto a comprender los conocimientos que van adquiriendo para que el adulto pueda irlos relacionando, ya sea con los conocimientos adquiridos o con su entorno social o de trabajo "La comprensión consiste en entender las ideas o penetrar en ellas a fin de poder explicarnos a nosotros mismos o a los demás lo que nos quieren comunicar"²⁸

Algunas formas de poder estimular la comprensión son las siguientes:

- Relacionar los nuevos conocimientos con los aprendizajes anteriores como se mencionó anteriormente, todo aprendizaje debe ir ligado a la realidad del educando para que así quede bien entendido por el adulto, así pues los conocimientos anteriores ya reforzados servirán de apoyo para la mejor comprensión de los nuevos conocimientos, así también es importante que se busquen ejemplos

²⁸ IBIDEM, PÁG. 26

concretos que estén afines con el tema y poder relacionar y establecer comparaciones entre el tema de estudio con los anteriores.

Aunque mucho se dice que un adulto va perdiendo la memoria con el tiempo, este punto es también crucial para el aprendizaje del adulto y es imprescindible que el asesor la ejercite, su principal función es recordar conocimientos y experiencias que se han tenido durante la vida y que se pueden traer al presente cuando se necesite y poder solucionar, reflexionar y pensar sobre una nueva situación así como las posibles alternativas que se pueden tener.

Existen varias formas de ejercitar la memoria, en este apartado solo mencionaremos algunas.

Hacer suyo el contenido de un tema; esto significa que cuando se lee o se estudia alguna lección o tema, es necesario comprender el contenido, es decir, hacerlo tuyo, si se entiende y se puede explicar lo que se está leyendo se podrá asegurar que no olvidará las partes esenciales del tema.

Lo importante de la memoria es procurar no solo memorizar algo de manera mecánica sino comprenderlo, entenderlo y tratar siempre de asociar con el tema que va a estudiarse con otros que ya sabe y así de esta manera será más fácil. Es necesario procurar revisar y estudiar en periodos cortos y regulares, esto servirá para

poder así reforzar la memoria y al mismo tiempo relacionar los temas aprendidos con otros y con las actividades de la vida diaria, es primordial anotar al término de cada lección lo que se entendió, después vuelva a revisar la lección para poder asegurarse de que ha aprendido los temas de la misma y para que al término de estudio de cada tema trate de recordar mentalmente las ideas principales y orden en que se trataron.

3.1.2 CONDICIONES PARA ESTUDIAR

Dado que en los círculos de estudio para adultos los asesores no cuentan muchas veces con una preparación básica y necesaria para impartir clases, éstos solo los asesoran en el alcance de sus posibilidades, es importante que enseñen al educando a estudiar y prepararse para si mismo, conociendo todas las condiciones y aspectos necesarios para lograr un buen aprendizaje; lo importante es:

La administración del tiempo de estudio, con frecuencia los adultos que se incorporan a los servicios del INEA han dejado de estudiar muchos años, quizá no tienen ya una disciplina de estudio por ello es conveniente que el asesor lo apoye y ayude a establecer un

plan para lograr el mejor aprovechamiento en sus estudios, que se tenga en cuenta que van a estudiar, como lo van a estudiar, cuando lo van a hacer y sobre todo para que estudian.

Entre más familiarizado esté el adulto con su entorno educativo, con los libros que utiliza, como se utilizan, como se estudian, cuales son sus obligaciones como estudiante, etc. darle un panorama general, le ayudará mucho más a organizar y comprender sus estudios y si la cantidad de estudiantes y el tiempo les permite es conveniente ayudar de manera individual a cada persona a organizar su proceso educativo tomando en cuenta el grado de dificultad del área de estudio, la facilidad que tiene la persona, el interés demostrado por determinado tema y el tiempo disponible para su estudio.

El tener metas de manera grupal e individual con frecuencia ayuda mucho, a que se tengan siempre presentes, pues estas aspiraciones lograrán el avance del educando, resulta primordial que organicen el tiempo de estudio, que se cuente con un cronograma de actividades semanales y diarias, esto con el fin de llevar a cabo sus trabajos de manera más organizada ayudando a recabar tiempos que muchas veces se pierden sin darnos cuenta, ver el periodo que se tiene disponible durante la semana y que se va a dedicar al estudio,

ahora bien, ya que se tiene organizado un calendario de actividades, es necesario saber cual será el lugar de estudio que indiscutiblemente se tendrá que buscar un, lugar apropiado para ello. Se recomienda que se estudie en un mismo lugar ya que el hecho de que una persona entre al sitio destinado al estudio le transmite un ambiente de estudio que es recibido por el inconsciente y esto por consiguiente traerá beneficios para el educando, se recomienda que sea un lugar donde no haya distracciones como radio, televisión, etc. que se busque siempre el lugar más favorable para dicha actividad y así se irá formando hábitos de estudio imprescindibles para lograr el éxito en el estudio, la constancia es la mejor manera de lograr que el estudio se realice de una manera ordenada, disciplinada y frecuente, como bien es sabido toda acción debe repetirse para que se vuelva un hábito.

Otros puntos también importantes son los medios auxiliares para atender, generalmente siempre se requiere de elementos complementarios a los textos de estudio, es decir, otras herramientas que faciliten el aprendizaje de los conocimientos, pues para lograr un mejor aprendizaje es conveniente utilizar los cinco sentidos siempre un aprendizaje será más significativo cuando se vea, escuche y se sienta, este tipo de herramientas se les llama medios auxiliares y se pongan en práctica en la realidad los conocimientos adquiridos.

3.1.3 LEER CON ATENCION

Para obtener un mejor aprovechamiento al hacer una lectura es recomendable dar un vistazo general a los títulos y subtítulos para darnos una idea global de los temas que va a tratar el libro, ya en la lectura es importante hacer las pausas necesarias para verificar que se esté comprendiendo el tema, buscar el significado de una palabra y detenerse para tratar de encontrarlo a partir de la idea del párrafo e identificar las ideas principales del mismo, tratar de encontrar relación del texto con la vida cotidiana y sobre todo de buscar la utilidad, señalar los conceptos e ideas que consideremos de mayor importancia subrayándolos, también resulta útil utilizar algunos símbolos para destacar los temas de mayor interés; para organizar notas se deben tomar apuntes breves de los contenidos que se estudian con la finalidad de auxiliar a la memoria y para resultar eficaces se debe procurar primero: Anotar el nombre y la fecha en que se está elaborando la nota, tomar las ideas principales de esta, se pueden anotar las dudas o ideas que se tengan en mente cuando se haya terminado de revisar el tema, todo este tipo de notas tiene la finalidad de ser un apoyo a la memoria ya que no podemos retener completa ni permanentemente toda la información que aprendemos,

poniendo en práctica todo esto se podrá lograr un mejor aprovechamiento del aprendizaje.

3.2 DIMENSIONES ETICAS EN LA FUNCION DEL ASESOR

Toda actividad humana implica una valoración, la historia en su conjunto está impregnada de valoraciones. Cuando observamos nuestra realidad nos percatamos de la posibilidad de reorientar en orden ciertos criterios y tal posibilidad se ha tenido siempre, todos los seres humanos valoramos nuestra calidad de seres, y buscamos la armonía, tanto social, religiosa y culturalmente.

Para poder ubicarnos mejor sobre la valoración, es necesario definir el concepto de ética: "Es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad, o sea es la ciencia de una forma específica de conducta humana".²⁹

Basándonos en éste concepto, ubicaremos la función del asesor, ya que al estar inmersos dentro de la educación es necesario tener la noción de ética hay que saber manejar los valores humanos que cada persona tiene y sobre todo debe tomar en cuenta que va a

²⁹ "SANCHEZ, Vázquez Adolfo Etica pág. 22

trabajar con adultos, que son personas que ya tienen una formación y que puede chocar con los contenidos culturales que éste estudia.

En cuanto un asesor está enfrente de un grupo hace uso de su ética, pero, muchas veces puede no estar bien definida, dado que a la mayoría de los asesores no son personas preparadas totalmente para llevar a cabo esta función, la mayoría son prestadores de servicio social, empleados, o amas de casa.

Francisco Larroyo en su libro "Vida y Profesión del Pedagogo". "Plantea que todo ser humano tiene la capacidad de educar voluntaria o involuntariamente a sus semejantes y que el maestro además de poseer ésta cualidad es quien con vocación nata se dedica de modo voluntario y profesional a enseñar".³⁰

Para Kant "La educación es el valuarte del hombre y la sociedad para conseguir esa formación integral y un perfeccionamiento" ...Kant asigna a la educación una doble tarea:

- 1.- Hacer al hombre desde los instintos sensibles.
- 2.- Hacer progresar el género hasta la perfección en generación: La humanidad solo progresa por obra de la educación y a causa de la educación podemos pensar en una humanidad mejor.³¹

³⁰ LARROYO Francisco, Vida y Profesión del Pedagogo.

³¹ AGOZZO Aldo Historia de la Filosofía y la Pedagogía, pág. 360

Muchas veces puede suceder que el asesor al ponerse al frente de un grupo puede tener dos formas de actuar, ya sea de una manera autoritaria o humanista: "En la ética autoritaria una autoridad es la que establece lo que es bueno para el hombre y prescribe las leyes y normas de conducta; en la ética humanista es el hombre mismo quien da las normas y es a la vez el sujeto de las mismas, su fuente formal o agencia reguladora y el sujeto de su materia"³²

Consideramos que el asesor debe manejar su ética de una manera más humanista, por que no es fácil cambiar el pensamiento y forma de actuar de un adulto y sobre todo la mayoría de los asesores son más jóvenes que los estudiantes por lo que éste en un momento dado podría negarse al cambio, y esto sólo lo va a lograr haciendo que el estudiante participe de una forma activa y constante.

"La esencia de la educación reside en hacer participar progresivamente al educando en el mundo de los bienes culturales... más tarde el educando ha de ir asimilando a los bienes que constituyen el patrimonio nacional... El educador deberá tener conciencia de la responsabilidad que asume... El docente deberá contar con ciertas aptitudes que unidas a ciertas técnicas construirán

³² FROMM, Erich, Ética y Psicoanálisis, pág. 20

cualidades pedagógicas de educador, la alegría y buen humor son otras cualidades que posee el buen educador".³³

Ahora, teniendo ya las bases teóricas que consideramos necesarias para el asesor pasamos a la elaboración del programa presentado en el último capítulo elaborado tomando en cuenta las características del asesor, el adulto, las bases didácticas y pedagógicas de acuerdo a las necesidades que la sociedad le requiere.

³³. LARROYO, Francisco "La Ciencia de la Educación", pág. 160



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



Propuesta
de
Programa de Capacitación
Para los Asesores
del INEA

Marzo de 1995



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



Elaborado por:

**LOPEZ PEREZ ANA SILVIA
SOLIS CALDERON ESTHER**

**DIRIGIDO A: ASESORES QUE ATIENDEN CIRCULOS DE
ESTUDIO, ALFABETIZACION, PRIMARIA Y SECUNDARIA
ABIERTA EN EL INEA.**

DURACION: 30 HORAS

SESIONES: 10 SESIONES DE TRES HORAS CADA UNA



INDICE

| | |
|----------------------------------|-----|
| Datos Generales | 113 |
| Requisitos | 114 |
| Introducción al Programa | 115 |
| Objetivo General | 118 |
| Marco Jurídico | 119 |
| Decreto del INEA | 120 |
| Atribuciones | 122 |
| Estructura Temática | 123 |
| Presentación | 130 |
| Introducción (Capacitador) | 131 |
| Criterios de Evaluación | 132 |
| Metodología | 133 |



| | |
|--|-----|
| MODULO I | |
| Diferentes Funciones del Asesor Dentro del Círculo de Estudios | 135 |
| MODULO II | |
| Elementos Didácticos en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje | 137 |
| MODULO III | |
| Motivación | 139 |
| MODULO IV | |
| Grupos y Relación de Grupos | 141 |
| MODULO V | |
| Liderazgo y Conducción de Grupos | 143 |



CONTENIDO TEORICO

MANUAL DEL ASESOR

| | |
|-----------------------------------|-----|
| PRESENTACION | 147 |
| MODULO I | 148 |
| MODULO II | 156 |
| MODULO III | 169 |
| MODULO IV | 174 |
| MODULO V | 183 |
| ANEXO | 190 |
| BIBLIOGRAFIA BASICA | 198 |
| BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA | 201 |
| CONCLUSIONES | 204 |
| BIBLIOGRAFIA GENERAL | 207 |



MODULO I. Diferentes Funciones del Asesor Dentro del Círculo de Estudio.

Tiempo: 6 horas Sesión: 1a.

MODULO II. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje (Sistema Abierto).

Tiempo: 6 horas Sesión 2a.

MODULO III. Motivación

Tiempo: 6 horas Sesión 3a.

MODULO IV. Grupos y Relación de Grupos

Tiempo: 6 horas Sesión 4a.

MODULO V. Liderazgo y Conducción de Grupos.

Tiempo: 6 horas Sesión 5a.



REQUISITOS

- Ser Asesor del Instituto Nacional de Educación para Adultos.
- No importa la edad.
- Sexo indistinto.
- Tener mucha disponibilidad y preocupación en los procesos de formación del adulto así como el apoyarlo en su superación.



INTRODUCCION

En vista de que la actual situación educativa en nuestro país, preocupa a propios y extraños, no solo por conocer la alarmante situación que rodea a la educación ; sino además por la poca disponibilidad, tanto de autoridades educativas como de las personas vinculadas con esta situación escolar, no hay estrategias muy adecuadas que pretendan contrarrestar el problema que desafortunadamente provoca la apatía que a su vez se vuelve irreversible el deterioro de la educación.

Esto nos induce a pensar en una de las instancias más olvidadas del proceso escolar, la compleja relación que se genera dentro de las aulas de clase; poca vinculación del asesor con el adulto, que si bien no es la causante total del problema, si nos resulta bastante importante para el desarrollo del proceso escolar. A partir del tipo de relación generada en el aula, el asesor puede organizar su enseñanza y generar un proceso educativo que lo pueda dejar más satisfecho de su trabajo.

La gran mayoría de la gente que incursiona en el ámbito educativo no posee un gran cúmulo de conocimientos y carecen de ejes pedagógicos que le auxilien o faciliten el desempeño de su labor. La cual desencadena que la relación con su empresa se vuelva insuficiente monótona , áspera y escéptica, que habitualmente conduce a un alto índice de reprobación o deserción en los adultos.



Estas situaciones nos parecen tan cotidianas que hemos perdido de ellas el verdadero valor académico que demandan.

De esta manera el presente curso tienen como finalidad básica, proporcionarle al asesor cierto tipo de elementos, que si bien buscan cambiarle inmediatamente la forma total su manera de enseñanza. Si se busca paulatinamente que se vaya suavizando la situación escolar y tratar de darle una mejora a la forma que hasta la fecha tiene el asesor de concebir al adulto como un ente pasivo totalmente incapaz de generar conocimientos y colaborar en su mismo proceso de aprendizaje, marginándolo como un ser pasivo y receptivo para concebirlo como un verdadero sujeto cognoscente capaz de generar y crear conocimientos que en lo futuro le ayudarán a su formación personal y superación laboral, retroalimentando entre ambos el proceso enseñanza-aprendizaje.

En un primer momento se intenta abordar los elementos didácticos que intervienen en el círculo de estudios y que son generadores del proceso de aprendizaje (asesor-contenido-adulto) que nos posibiliten una visión más real de cada uno de ellos con respecto de lugar que ocupan en el proceso. Posteriormente incursionaremos con lo que es propiamente el proceso enseñanza-aprendizaje y trataremos de rescatar de este módulo la importancia dentro de la relación del aula y dentro del mismo proceso educativo, continuaremos con un módulo denominado "motivación" que pretende empapar al participante del contenido real del término, es decir darle contenido a esta palabra,



que generalmente el docente lo utiliza para adornar su discurso, pero de una manera vacía, esto es, se utiliza sin un significado que atienda a las necesidades a que se responde supuestamente.

Dentro de los últimos tres módulos se pretende rescatar la mayor importancia del curso y es ubicar al participante como el responsable de dirigir, influir y controlar a un grupo y concientizar su labor y las posibles alternativas de innovación que le permiten empezar a colaborar con su granito de arena en lo que todo el sistema educativo está preocupado “la calidad de la enseñanza”.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



OBJETIVO GENERAL

Al término del curso el asesor contará con los elementos pedagógicos y didácticos que le permiten comprender y aplicar los procesos de Enseñanza-Aprendizaje para elevar y optimizar la calidad de su labor educativa.



MARCO JURIDICO

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Art. 123, fracción XIII

Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores la capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

LEY FEDERAL DE TRABAJO

Art. 25, fracción VIII

La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley.

Art. 153-A

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



DECRETO DEL INEA

Art. 1°

Se crea el INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tendrá por objeto promover, organizar e impartir educación básica para adultos.

Art. 2

Para el cumplimiento de su objeto el Instituto tendrá las siguientes facultades:

I- promover y proporcionar servicios de alfabetización así como de educación primaria y secundaria para adultos, en cumplimiento de la Ley Nacional de Educación Para Adultos y disposiciones reglamentarias de acuerdo a los objetivos, contenidos y programas de estudio que establezca la Secretaría de Educación Pública conforme a su competencia.

II. Promover y realizar la investigación relativa a la educación para adultos;

III. Elaborar y distribuir materiales didácticos aprovechables para la educación de los adultos;



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



IV. Participar en la formación del personal que requiera para la prestación de los servicios de educación para adultos;

VIII. Coordinar sus actividades con instituciones que ofrezcan servicios similares o complementarios y apoyar, cuando lo requieran, a dependencias, organismos, asociaciones y empresas en las tareas que desarrollen.



ATRIBUCIONES

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

ART. 40: A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponden el despacho de los siguientes asuntos:

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Art. La presente ley es de observancia en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



**ESTRUCTURA TEMÁTICA DE LA PROPUESTA
DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA
DE ASESORES DEL
INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS
ADULTOS**



Módulo I. Diferentes funciones del asesor dentro del círculo de estudios

- 1.1 Importancia del asesor.
- 1.2 Cualidades que debe tener el asesor.
- 1.3 Capacidad de adaptación.
 - 1.3.1 Equilibrio emotivo.
 - 1.3.2 Capacidad Intuitiva.
 - 1.3.3 Capacidad de conducción.
- 1.4 Funciones del asesor.
 - 1.4.1 Función técnica.
 - 1.4.2 Función didáctica.
 - 1.4.3 Función orientadora.
- 1.5 Relación asesor-adulto.



MODULO II Elementos didácticos en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje

- 2.1 **Que es el proceso Enseñanza-Aprendizaje, elementos del proceso Enseñanza-Aprendizaje.**
- 2.2 **Adulto.**
- 2.3 **Los objetivos.**
- 2.4 **El asesor.**
- 2.5 **El porque del proceso Enseñanza-Aprendizaje.**
- 2.6 **Rol del asesor, adulto y contenido en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.**



Módulo III . Motivación

- 3.1 Concepto de la teoría de la motivación humana.
 - 3.1.1 Necesidades de estimación.
 - 3.1.2 Necesidades de auto realización.
- 3.2 Satisfacción.
 - 3.2.1 Satisfacción de necesidades.
- 3.3 Participación del Alumno.
 - 3.3.1 Criterio de participación, modelo general.



Módulo IV Grupos y Relación de Grupos

- 4.1 Definición de grupos
 - 4.1.2 Propiedades de un grupo
- 4.2 Formación de grupos
 - 4.2.1 Formación deliberada
 - 4.2.2 Formación espontánea
 - 4.2.3 Formación externa
- 4.3 Relación entre personas y grupos



Módulo V. El Liderazgo y la Conducción de Grupos

- 5.1 **Influencia de grupos.**
- 5.2 **Agentes que ejercen influencia.**
 - 5.2.1 **Características de un líder.**
 - 5.2.2 **Líder basado en fundamentos profesionales.**
- 5.3 **Comunicación.**
 - 5.3.1 **Comunicación educativa.**
 - 5.3.2 **La comunicación en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.**



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



GUIA DEL CAPACITADOR



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



PRESENTACION

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón en la carrera de Pedagogía, permite a los egresados de la misma, incursionar en el área de Capacitación, nosotras al enterarnos de la materia hemos diseñado este programa en apoyo a los capacitadores que impartirán el curso introductorio a los asesores que darán alfabetización en el INEA, dicho programa abarcará temas que consideramos debe conocer el asesor como son el liderazgo, motivación así como los elementos didácticos dentro del aula entre otros, esperando que este programa cumpla su cometido.



INTRODUCCION

Tomando en cuenta la importancia de la formación de los asesores en el proceso Enseñanza-Aprendizaje de los adultos consideramos necesario darle a conocer algunos temas que creemos importantes para su formación como son: el conocer las características de los adultos, sus necesidades, así como algunos elementos didácticos y pedagógicos como el aprendizaje, motivación, etc., que le apoyaran dentro del círculo de estudio para lograr un mayor aprovechamiento del adulto.

Este programa ha sido elaborado con la finalidad de ayudarle a manejar de una manera sencilla y eficaz sus planes y programas, así también se le da una serie de técnicas y dinámicas que puede aplicar durante el proceso de formación de los adultos.

Cabe aclarar que éste trabajo es una propuesta de un programa donde el capacitador tiene la facilidad de hacerlo flexible en el momento que lo considere pertinente, dependiendo de las características y necesidades que el grupo vaya presentando en el transcurso del mismo.



CRITERIOS DE EVALUACION

Durante el curso se tomarán algunos aspectos necesarios para el proceso de evaluación:

20% - Asistencia

10% - Puntualidad

30% - Participación individual

20% - Participación grupal

20% - Aportaciones educativas

NOTA: Se tomarán en cuenta las evaluaciones incluidas en el programa.



METODOLOGIA

Este programa está basado en una metodología inductivo-deductiva, durante su desarrollo, podríamos utilizar diversos métodos ya que existen métodos que pueden considerarse generales para todas las ramas de la ciencia, pero según las características de este programa utilizaremos los métodos inductivo-deductivo así como el de análisis y síntesis siendo éstos los más idóneos para el desarrollo del conocimiento.

El análisis va de lo concreto a lo abstracto ya que mediante el recurso de la abstracción pueden separarse las partes (aislarse) del todo así con sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo. La síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo; pero esta operación implica una superación respecto de la operación analítica, ya que no representa sólo la reconstrucción mecánica del todo, pues esto no permitirá avanzar en el conocimiento; implica llegar a comprender la esencia del mismo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad.

Estos dos métodos que en cierto momento se contraponen y en otros se complementan, nos ayudan a que se haga una mejor crítica sobre los temas a tratar. La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a las afirmaciones de carácter general. La deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.



Al basarnos en estos métodos pensamos que el capacitador tendrá más elementos para ampliar, modificar y verificar, así como actualizar de algún modo los conocimientos que se generarán durante el curso.

Para Conducir de mejor manera este proceso de Enseñanza-Aprendizaje nos basaremos en la tecnología educativa, considerando que esta es la aplicación sistemática de conocimientos científicos para solucionar problemas de educación que en general (y el INEA no es la excepción) son:

Educar a un número cada vez mayor de personas, educar mejor y con mayor eficacia, educar a más con menos costo.

Los tres elementos o características de la llamada tecnología educativa son:

- Conjunto de conocimientos.
- Emanados de la investigación científica.
- Organizados en forma sistemática.

La tecnología educativa aborda el proceso enseñanza-aprendizaje en forma sistemática y organizada y nos proporciona estrategias, procedimientos y medios emanados de los conocimientos científicos en que se sustenta.¹

¹ Pérez, Baján Rafaela Et al "Didáctica General" Antología de la ENEP Aragón.



Objetivo Particular: al término del módulo el participante conocerá las funciones que deberá desempeñar el asesor con los alumnos.

| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación | |
|---|--|---|--------|----------------------|---|----------------------|-----------------------------|
| Durante el proceso del módulo, el sujeto determinará la importancia, cualidades y funciones del docente así como su relación con el alumno. | 1.1 Importancia del asesor. | - Los asesores darán su opinión o conceptualización de lo que es: asesor, capacitador e instructor. | 30' | Discusión en grupos. | Documento informativo hojas blancas, lápices y colores | Comentarios escritos | |
| | | -Formarán un sólo concepto | 30' | Expositiva | | Exposición | |
| | | -Explicarán la diferencia que hay entre estos términos. | 40' | | | | |
| | | Receso | 20' | | | | |
| | 1.2 Cualidades que debe tener el asesor. | -Enlistarán según su opinión las cualidades que debe tener un asesor. | 30' | | | | |
| | 1.3 Capacidad de adaptación. | -Darán sus comentarios oralmente sobre el ideal del asesor. | 30' | Mesa redonda | | Expositiva | |
| | 1.3.1 Equilibrio emotivo | -Explicarán la importancia de estos dos conceptos. | 20' | Plenaria | | | |
| | 1.3.2 Capacidad intuitiva. | -Expondrán sus opiniones. | 20' | Expositiva | | | |
| | 1.3.3 Capacidad de conducción. | -Lectura individual. | 5' | | | Material impreso | Participación en la técnica |
| | | -Tomar personas al azar. -Organizar la técnica. -Receso. | 20' | Clinica del rumor | | Láminas | |



| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|---------------------|---|---|---|--------------------------------------|---------------------------|--|
| | 1.4 Funciones del asesor. 1.4.1 Función técnica. 1.4.2 Función didáctica. 1.4.3 Función orientadora. 1.5 Relación asesor-adulto | -Lectura grupal del tema. -Elaboración de notas. -Participación individual. -Formación de equipos. -Organización del sociodrama. -Expondrán al final sus opiniones. -Acerca de la relación entre ambos. | 10' 20' 15' 5' 10' 15' 5' | Conferencia Dramatización | Sillas Pizarrón gis | Se evaluará con el sociodrama. Conclusiones |



Objetivo Particular: al término del módulo el asesor reconocerá los elementos didácticos que intervienen en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación | |
|--|------------------------------------|---|--------|-----------------------|--|------------|---------------|
| Al término de la sesión conocerá los elementos didácticos que intervienen en este proceso educativo. | 2.1 Proceso Enseñanza-Aprendizaje. | -Introducción al tema por parte del capacitador. | 20' | Expositiva | Láminas Material impreso | | |
| | 2.2 El adulto | -Se formarán equipos para comentar su concepción sobre el tema. | 10' | Lluvia de ideas | Material impreso Hojas blancas Lápiz | | |
| | | -Se les proporcionará el material impreso y debatirán el tema. | 30' | Mesas redondas | | | |
| | 2.3 Los objetivos | -Receso | | 20' | | | |
| | | -Comentar en grupo la importancia de los objetivos para llevar a cabo una asesoría. | | 40' | Plenaria | | |
| | | -Se seleccionarán personas al azar. | | 10' | Dramatización | | Sillas, mesas |
| -Realizarán una representación mimica de los que se discutió en la plenaria. | | | 50' | Representación mimica | | | |



| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|---------------------|---|---|-------------------|-------------|---|--|
| | 2.4 El asesor | -Lectura y comentarios del material impreso, en equipos de cuatro personas. -Comentar brevemente la función de asesor. | 30' 20' | Cuchicheo | Material impreso Hojas blancas Lápiz | Evaluación con la dinámica Conclusiones |
| | 2.5 Porque del proceso Enseñanza-Aprendizaje. | -Lectura comentada del tema por equipos. -Exposición de los equipos sobre los factores del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Receso. | 20' 40' 20' | Expositivo | Material impreso Láminas, marcadores y maskin tape | Con la exposición |
| | 2.6 Rol del asesor, adulto y contenido en el proceso Enseñanza-Aprendizaje. | -Comentarios por binas sobre el tema. -Realizará una representación sobre el rol del asesor y el adulto. | 30' 20' | Rol playing | Sillas, mesas, hojas blancas, pizarrón, otros. | |



Objetivo Particular: Al término del módulo el participante reconocerá la importancia de la motivación en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|--|---|--|-------------------------|-----------------|----------------------------|--|
| El participante definirá el concepto de motivación así como algunos de los tipos de necesidades que se relacionan con este concepto. | 3.1 Concepto de la teoría de la motivación humana. | -Lectura individual. -Discusión del concepto. -Exposición del concepto al grupo. -Receso. | 20' 30' 40' | Lluvia de ideas | Material impreso | Exposición del concepto |
| | 3.1.1 Necesidades de estimación. 3.1.2 Necesidades de auto realización | -Lectura grupal. -Organización de equipos. -Dramatización del tema. | 20' 15' 5' 40' | Dramatización | Sillas Mesas Láminas | Con la dramatización Conclusiones |
| | | | 10' | | | |



| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|--|---|--|--------|-----------------|---|--|
| El alumno describirá como influye la satisfacción proceso de motivación. | 3.2 Satisfacción 3.2.1 Satisfacción de necesidades | -Introducción al tema por parte de los dirigentes. | 40' | Expositiva | Material impreso Hojas blancas Gis Pizarrón Láminas | Con los comentarios de los participantes |
| El alumno conocerá algunas de las concepciones sobre participación para facilitar la enseñanza en su ámbito escolar. | 3.3 Participación del alumno. 3.3.1 Criterio de participación, modelo general. | -Receso | 20' | Cuchicheo | Material impreso Colores Hojas | Elaboración de un mismo concepto. |
| | | -Lectura por equipos. | 25' | | | |
| | | -Participación grupal en la técnica. | 30' | | | |
| | | -Expresar de manera gráfica el tema. | 40' | El dibujo habla | | |
| | | -Explicación de su dibujo al grupo. | 25' | | | Conclusiones - del módulo. |



Objetivo Particular: Al término del módulo el participante ubicará la importancia de homogeneizar a un grupo partiendo de una gama de personalidades que integran y determinan la relación interna del mismo.

| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|--|--------------------------------|---|------------|--------------------------------|--|-----------------------------------|
| Conocerá algunas de las concepciones que se tienen sobre el grupo para facilitar la comprensión del término en cuestión | 4.1 Definición del grupo. | -Formar y buscar en su programa el concepto de grupo. | 15' | Exposición en parejas | Hojas blancas Pluma | Con la exposición. |
| | | -Discutir con su compañero el concepto elegido. | 15' | | | |
| | | -Elaborar definición en grupo. Receso | 20' | | | |
| | 4.1.2 Propiedades de un grupo. | -Señalar la diferencia y semejanza de términos. -Informar oralmente las propiedades que caracterizan a un grupo | 30' 30' | Phillips 66 | Con la dinámica. | |
| Ubicará a partir de que circunstancias o factores puede quedar integrado un grupo y por que tipo de personalidades puede constituirse. | 4.2 Formación de grupos. | -Introducción del tema a revisar -Comentar desde el sentido común algunas de las formas habituales y cotidianas que originan la formación de grupos. | 20' 20' | Expositiva lluvia de ideas. | Pizarrón Borrador Gis Láminas Dibujos Rotafolio Hojas blancas Experiencias personales | Con la exposición de la dinámica. |
| | | 4.2.1 Formación deliberada. | 30' | | | |
| | 4.2.2 Formación espontánea. | -Mostrar ilustraciones que representen algunas situaciones que puedan determinar la formación de un grupo y explicarlas. | 45' | Expositiva | | |
| | 4.2.3 Formación externa. | -Receso. | 20' | | | |



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|--|--------------------------------------|--|---|--|---|---|
| Reconocerá las formas de relación interna. | 4.3 Relación entre personas y grupos | <ul style="list-style-type: none"> -Organizarse en equipos de 5 personas. -Distribuir los temas entre los equipos participantes. -Advertir a los equipos que son los responsables de las siguientes actividades. -Explicar el contenido teórico. -Redactar los puntos claves del tema asignado. -Organizar una dramatización por cada uno de los temas asignados. -Representación de cada una de las dramatizaciones. | <p>10'</p> <p>10'</p> <p>15'</p> <p>15'</p> <p>10'</p> <p>40'</p> | <p>Expositiva</p> <p>Dramatización</p> | <p>Material impreso</p> <p>Rotafolio</p> <p>Hojas</p> <p>Plumones</p> | <p>Con la exposición.</p> <p>Con la participación en el sociodrama.</p> |



Objetivo Particular: Al término del módulo el participante identificará las actitudes, cualidades y disponibilidad que toma la persona responsable al dirigir un grupo en la práctica como factores determinantes en la influencia de grupos.

| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|---|--|---|-------------------|---------------------------------------|--|--|
| Conocerá las características que poseen las personas que pueden manipular e influir a ciertos grupos así como los medios de que se valen para efectuar dicha tarea. | 5.1 Influencia de grupos. | -Realizar una introducción al tema. | 45' | Expositiva | Material impreso Papel bond Marcadores Revistas | Se evaluará con la elaboración del material y por su participación oral. Conclusiones |
| | 5.2 Agentes que ejercen influencia. | -Formar equipos. -Repartir subtemas al equipo. -Receso. | 15' 10' 20' | | | |
| | 5.2.1 Características del líder | -Participación creativa de los equipos con los temas. | 30' | Torbellino de ideas. Mesa redonda. | | |
| | 5.2.2 Líder basado en fundamentos profesionales. | -Exposición del tema. | 45' | | | |
| | | | | 15' | | |



| Objetivo Específico | Contenido | Actividades | Tiempo | Técnica | Auxiliares Didácticos | Evaluación |
|--|--|---|--------|-----------------|------------------------|-------------------------------|
| Comprender la importancia de un diálogo constante entre el asesor y los adultos con la finalidad de contribuir al desarrollo de las potencialidades del adulto favoreciendo su realización personal. | 5.3 | -Proporcionar material impreso. | 5' | | Material impreso otros | |
| | 5.3.1 | -Elaborar individualmente un concepto propio de educación. | 35' | Lluvia de ideas | | |
| | Comunicación educativa. | -Definir colectivamente el concepto de comunicación. | 35' | | Tarjetas | Con la redacción del concepto |
| | | -Receso. | 20' | | | |
| | | -Formar equipos y organizar el tema. | 25' | | | |
| | 5.3.2 La comunicación en el proceso Enseñanza-Aprendizaje. | -Dramatizar algunas de las habilidades y formas en que se relacionan maestros adultos en el aula. | 40' | Dramatización | Material opcional | Participación oral. |
| | -Conclusiones. | 20' | | | | |



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



MANUAL DEL ASESOR



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



**Curso: Capacitación Para los asesores del
INEA.**

Duración: 10 sesiones de 3 horas cada una.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



PRESENTACION

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón en la carrera de Pedagogía ha diseñado este manual con el propósito de apoyar a los asesores que imparten alfabetización en el INEA, tratando temas básicos que debe conocer antes de impartir dicha asesoría y como apoyo al curso introductorio que deberá recibir antes de empezar su labor en los círculos de estudio.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



MODULO I

DIFERENTES FUNCIONES DEL ASESOR DENTRO DEL CIRCULO DE ESTUDIOS



IMPORTANCIA DEL ASESOR

La responsabilidad educacional del profesor es grande, dado que el mantiene contacto más prolongado en la escuela, con el adulto. Pieza fundamental e insustituible en la acción educativa. No hay organización didáctica que pueda sustituirlo.

El adulto requiere por parte del asesor, comprensión, simpatía y justicia.

Es decisivo, consecuentemente, el papel del asesor en la vida del adulto, para ayudarlo a vencer sus desajustes, preocupaciones, y hacerlo enfrentar el futuro con esperanza, optimismo y valor.

Así, cabe insistir en que el asesor, a pesar de todas las nuevas concepciones pedagógicas, continúa siendo indispensable y fundamental en el proceso educativo, en la operación continua de cambio de las generaciones en la conducción técnica, social y cultural. De él depende casi siempre el éxito o el fracaso del alumno. De nada valen instalaciones magníficas, edificios modernos y material didáctico, sino está por detrás de todo eso, el espíritu del asesor para animar y para dar vida y sentido a lo que sin él sería materia muerta.



CUALIDADES QUE DEBE TENER EL ASESOR

A través de averiguaciones realizadas en educandos, resulta evidente que las cualidades más admiradas en el asesor son: **justicia, bondad, delicadeza, calma, paciencia, dominio de sí, sentido del humor, inteligencia, simpatía, honestidad, puntualidad y capacidades didácticas**, cabe resaltar las más necesarias que son:

CAPACIDAD DE ADAPTACION

El asesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio a partir de esta situación ir elevándolo de poco hasta llevarlo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo en vista una vida mejor. Hay asesores que se mantienen distantes del educando y del medio sin conseguir nada del primero y sin mejorar nada al segundo.



EQUILIBRIO EMOTIVO

Esta es aun cualidad que se nos ocurre de suma importancia pues el adulto naturalmente presenta dificultades y es siempre un **desastre** cuando se le obliga a trabajar con un asesor, que es inferior a él, en ese sentido, no es posible educar a no ser en un ambiente que inspire confianza en el educando y que no esté sujeto a caprichos del momento.

CAPACIDAD INTUITIVA

Resulta útil que el asesor tenga cierta capacidad de intuición de modo que puede percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos no totalmente manifiestos. La intuición debe llevar al asesor a aprender estados de ánimo del adulto, en particular o de la clase sobre la base de indicios mínimos, conseguirlo así es evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente. Esta intuición revélese más sutil aún para aprender las relaciones más sutiles de sus alumnos en particular, ofreciendo posibilidades de rápida y eficaz asistencia educacional.



SENTIDO DEL DEBER

Esta no debería ser una cualidad específica para el ejercicio del magisterio, sino para el ejercicio de cualquier función social. Solamente el sentido de responsabilidad lleva la compenetración con el trabajo desarrollado por el asesor durante un curso, obligándolo a un planteamiento y a una ejecución adecuados.

CAPACIDAD DE CONDUCCION

El educando reconoce sus limitaciones y acepta aunque veladamente, que la escuela procura conducirlo hacia laguna meta. admite la escuela como un camino para llegar a algún lugar o hacia una finalidad. Esto es más evidente tratándose de adultos que se encuentran desorientados y siente la necesidad de ser socorridos, esclarecidos, orientados. De ahí el impredecible liderazgo que tiene que ser ejercido por el profesor, pues los adultos esperan que se les aclaren los caminos y que se les guie en su recorrido.



FUNCIONES DEL ASESOR

Función técnica:

De acuerdo con esta función el asesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y como complemento de todas las áreas de conocimientos afines a su especialidad. Además atañe a la cultura general que debe coronar la suma de conocimientos indispensables a todo profesor, cuanto más cultura general más amplio es el conocimiento del área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integrada.



FUNCION DIDACTICA

El asesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Así, pues, esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión la creatividad y la disposición para la investigación.

FUNCION ORIENTADORA

Esta es una función cuya importancia en la vida profesional del docente se acrecienta cada vez más. En la acción del educador está implícitamente la preocupación por comprender a los adultos y su problema existencial, a fin de ayudarlos a encontrar salida para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. Es esta función la que procura establecer el nexo entre asesor y adultos, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones, con miras a su adecuada orientación.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



RELACION ASESOR ADULTO

Asesor y adulto necesitan encontrarse . El adulto necesita hablar al profesor con libertad y franqueza sobre las aspiraciones dudas y dificultades que vaya encontrando en sus estudios.

De ahí la necesidad de propiciar entre asesor adulto , fuera de la situación artificial del aula. Por eso , diariamente o algunos días por semana, el asesor debe permanecer a disposición de los adultos, fuera de clase, para atenderlos cuando éstos procuren ayuda.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



MODULO II

ELEMENTOS DIDACTICOS EN EL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



ELEMENTOS DIDÁCTICOS EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Es el proceso mediante el cual se transmiten conocimientos o habilidades en el que se hace hincapié más en los resultados que se pretenden obtener, que en los contenidos que se desean transmitir. Es un conjunto de fases por las que pasa el cambio de la conducta del alumno, como resultado de interacción con la conducta del maestro, determinadas por la selección de las experiencias de aprendizaje.



EL ADULTO

Dentro de los componentes principales que tenemos para iniciar el proceso Enseñanza-Aprendizaje, es contar con el elemento humano que en nuestro caso, será el adulto, ya que él va a ser nuestra fuente de trabajo e inspiración.

Debemos tener en cuenta que si bien el adulto es un individuo con mucha experiencia de la vida, con claras y específicas razones para querer aprender y por lo tanto un estudiante automotivado, el que esté estimulado para aprender no significa automática y necesariamente que el proceso de Enseñanza-Aprendizaje será fácil, lo que quiere implicar aquí es que el asesor deberá estar consiente de esta realidad y debe de tomar en cuenta algunas características.

Quizá la característica individual más importante en el educando adulto es el hecho de que está automotivado; el no es como el niño, "un auditor cautivo" en la sala de clase, por el contrario, decide voluntariamente obtener una educación y normalmente ya está convencido de la importancia, relevancia y utilidad de los programas a los que asiste.



El adulto, en parte a sus experiencias vividas y en parte gracias a sus experiencias de trabajo y capacitación, frecuentemente sabe mucho más sobre algunos tópicos que el propio asesor. Esto no solo lo coloca en una posición de poner en tela de juicio aquello que se le ofrece en la situación de aprendizaje, sino también en la de poder absorber más fácilmente ideas nuevas relacionadas con sus experiencias lo convierten en una fuente potencial de información, el adulto puede contribuir de manera importante a la educación de sus compañeros.

Los educandos adultos a veces sufren de falta de confianza en sí mismos. Generalmente, la falta de confianza en sí mismo se deriva de que el adulto se encuentra en lo que para él pudiera representar circunstancias extrañas, en los que todavía no ha tenido la oportunidad de “probar” sus habilidades. Esta dificultad particular tiene más probabilidades de presentar en los casos de adultos que han tenido muy poca escolaridad previa. Normalmente, desaparece con el tiempo, conforme al educando se va familiarizando con la situación de aprendizaje y también en la medida en que se siente alentado y apoyado por el educador.

Con frecuencia el adulto se resiste al cambio y a las ideas nuevas, a fin de superar este problema el educador tendrá que demostrar activamente la conveniencia de las nuevas prácticas en comparación de las antiguas.



LOS OBJETIVOS

Representan las metas que se deben alcanzar en el proceso enseñanza-aprendizaje en el comportamiento de los educandos.

Por lo demás todo el comportamiento humano está orientado por objetivos explícitos o implícitos, conscientes o inconscientes. En consecuencia, toda acción humana propone, ser llevada a efecto, la existencia de objetivos. Lo que ocurre es que la mayoría de las veces, dichos objetivos no se han establecido por reflexión o han sido de manera vaga o inadecuada, llevando entonces el individuo al fracaso y por consiguiente a la frustración.

La palabra objetivo viene del latín obietus que quiere decir “lanzando hacia adelante” o “que está por delante”.

Objetivo pues, significa lo que se desea hacer, en términos de futuro, pero en lo que respecta a la enseñanza se refiere a las modificaciones de comportamiento que se desean en el educando, si se tiene conciencia de lo que realmente se desea, la realización de probabilidades para conducir al educando al punto deseado.

El objetivo en sentido educacional representa un cambio de comportamiento.



El asesor en contacto con el adulto no necesita ajustarse de manera obsesiva a los objetivos y su evaluación. No siempre los errores son errores... Cuando se dialoga con un educando, muchos errores son en realidad, ampliaciones o perspectivas, porque un asunto en estudio se está viviendo, aprendiendo y sintiendo. Es preciso, si tener en cuenta lo que se desea del adulto, ilustrarlo a este respecto y ayudarlo con técnicas y creatividad a crecer, para que pueda alcanzar la meta anhelada.

Los objetivos constituyen un elemento significativo para la didáctica, elementos que es el que le suministra a ésta motivos para su acción.

Toda labor escolar implica objetivos a alcanzar y puede decirse que toda labor educativa que no apunte a un objetivo redundará en una pura pérdida de tiempo.



EL ASESOR

El programa oficial expresa que el “el adulto necesita más consejeros (asesores) y animadores, que de maestros y conferencistas”. Esto nos da la pauta de la necesidad de un cambio de enfoque en la docencia, para que el asesor se percate de que no tendrá como alumnos a niños traviesos como a personas que han asumido ya las responsabilidades del trabajo y los compromisos de la vida.

El asesor no ordena, solamente opina, sugiere, conversa de igual a igual, merece confianza, comprende y no juzga, comparte dificultades y frustraciones y en lugar de admoniciones o amenazas brinda su capacidad y su buena voluntad para ayudar al prójimo.

El animador no se impone, no se erige en líder, no es la “figura central” del espectáculo ...; el animador es quien prende la chispa y se hace a un lado, es quien despierta el alma, el que pone vida, entusiasmo y hasta un poco de alegría cuando la gente viene cansada del trabajo con la esperanza de aprender a leer la carta de un hijo que se fue a la capital... Si logra hacer consciencia de todo lo que esto significa, si es capaz de asumir el nuevo rol que se le pide, nadie mejor que el maestro para ser el educador de adultos.



EL ¿PORQUE? DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Una vez formulados y caracterizados dos objetivos específicos del aprendizaje que el adulto debe alcanzar, se procede a planear el proceso que lo conducirá a dicho logro, y las preguntas que a continuación de plantean serán de utilidad en la planeación.

¿QUE SE TIENE QUE HACER Y COMO?

El propósito de este paso es identificar todo aquello que es pertinente hacer para conducir al adulto al logro del aprendizaje propuesto en los objetivos.

Primero se seleccionan y organizan los contenidos. Es necesario seleccionar y, como en todo problema de este tipo lo deseable es tener una base en que apoyar nuestra toma de decisiones. La caracterización de los objetivos de aprendizaje es una guía inicial para seleccionar el contenido de un curso.

Una vez seleccionado el contenido, éste debe ser organizado; debe decidirse la secuencia, arreglo y presentación de conceptos, principios, problemas, etc.



selección y organización de las experiencias de aprendizaje muestra lo que el alumno debe aprender y en que orden; **sin embargo, no indica en forma suficientemente explícita** como se efectuará el acto de enseñar y aprender. Hay muchas maneras de presentar el contenido seleccionado y organizado, tantas como formas hay de llevar a la práctica, manejar y utilizar los conocimientos implícitos.

Esta función es crucial en el proceso enseñanza-aprendizaje y es la que más directamente se relaciona con la participación del asesor.

Una de las tareas más complejas para el asesor que está planeando un aprendizaje es identificar o predecir la efectividad que se espera de cada tipo de episodio didáctico en relación con las diferentes clases de contenido y los distintos tipos de adultos.

Al desarrollar un plan, se debe contar con información suficiente y adecuada acerca de cada uno, y, a partir de ella, introducir incentivos de corto y largo alcances. Conviene conocer las peculiaridades de cada adulto que puedan ser aprovechadas para que participe en el aprendizaje en condiciones óptimas.

La evaluación del aprendizaje logrado y de la operación del sistema permite la constante supervisión del estudiante y del proceso en general. Se caracteriza por el permanente cuestionamiento de los logros del adulto y de la efectividad y eficacia de todas las funciones del sistema de aprendizaje.



¿QUIEN Y POR QUE MEDIOS?

Este análisis se refiere a las personas y cualesquier otros medios que deben ser empleados para realizar las funciones identificadas y precisas en la etapa anterior.

Hablamos de los componentes de un sistema que son considerados y empleados en base a su idoneidad para desempeñar una función educativa específica. Dada una función determinada, nuestro problema en el análisis de componentes es hacer un inventario de los medios (el asesor entre ellos) que pueden tener a su cargo la tarea. Una regla fundamental aquí es que el componente debe adaptarse a la función, y no a la inversa.

Ejemplos de componentes en un sistema de aprendizaje son los profesores, los alumnos, los tutores, los evaluadores, los textos, apuntes, materiales de instrucción programados, películas, laboratorios, computadoras y por supuesto, los heroicos pizarrones (recursos materiales). También son componentes, metodológicos diríamos, los distintos procedimientos, métodos, técnicas y modalidades, como lo instrucción personalizada, las técnicas de organización de los grupos, la educación abierta, etc., que a su vez condicionan el tipo de participación de los elementos humanos y materiales.



¿CUANDO Y DONDE SE LLEVARA A CABO EL PROCESO?

Esta fase tiene que ver con las cuestiones relativas al tiempo y los lugares. Una vez que las funciones han sido complementadas con la asignación de recursos, medios y demás componentes, es necesario decidir cuándo, durante cuánto tiempo y dónde se efectuarán.

Para que sea efectiva debe plantearse en condiciones que garanticen la disponibilidad de elementos humanos, materiales y tecnológicos en el momento adecuado y en el lugar requerido, a fin de efectuar las funciones en condiciones satisfactorias.



ROL DEL ASESOR- EL ADULTO CONTENIDO EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El Proceso Enseñanza-Aprendizaje es un conjunto de fases donde el resultado está determinado en gran parte por la interacción de los tres elementos en particular se pretende romper el concepto elitista de la educación y ampliar las posibilidades de oferta educativa. Tiene como meta superar las relaciones de dependencia entre asesor, adulto, institución y programas, se pretende trabajar de manera horizontal, estos elementos, sin darle mayor importancia a ninguno; aunque cada uno tenga su rol y es el que a continuación se menciona.

EL ASESOR

Es el facilitador del Proceso Enseñanza-Aprendizaje del adulto que implica orientación, motivación y retroalimentación, en el sistema abierto es la persona dispuesta a proporcionar al adulto la orientación y estímulos necesarios para que éste realice un aprendizaje provechoso, es el encargado de establecer relaciones entre el proceso educativo y el medio ambiente social.



CONTENIDO

Se refiere al programa de estudios que el asesor y el adulto llevarán durante el curso en el establecen los objetivos y temas con los que el asesor y el adulto trabajarán durante el curso.

EL ADULTO

Es la persona por y para quien se diseña el programa educativo, es quien guiado por el asesor se esfuerza por lograr un aprendizaje significativo, el es la fuente de inspiración del asesor en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



MODULO III

MOTIVACION



MOTIVACION

(Teoría de la motivación humana). El comportamiento de los seres humanos especialmente dentro de las organizaciones, (en este caso escolar). Está orientada en gran manera hacia metas u objetivos. Esto origina una integración dentro del patrón de comportamiento, sin el cual la administración no tendría sentido; pues en esta se verifica que las cosas se hagan, por grupos de gentes, en cambio el propósito suministra el criterio principal para determinar que es lo que hay que hacer.

Los individuos por razón natural desean pertenecer a una organización cuando su actividad en esta contribuye directa o indirectamente al alcanzar sus propias metas personales. Por lo general las organizaciones constan de tres grupos de individuos, en cada uno de los cuales prevalece un tipo de motivación, en las organizaciones educativas, los alumnos son un grupo que tiene una forma predominante, el primer tipo de motivación. Los docentes del segundo tipo y los administrativos en tercer tipo. Desde luego esta es una aproximación muy general.

Por lo tanto encontramos que los participante de la organización que en este caso son los alumnos se les ofrece una variedad de incentivos, materiales y no materiales. En general no relacionadas directamente con los logros de los objetivos de la institución, ni con el tamaño y crecimiento de la misma a cambio de aceptar las decisiones de la institución como base de su comportamiento. Durante su estancia dentro de la organización educativa.



NECESIDADES DE ESTIMACION

En toda la gente de nuestra sociedad, con algunas cuantas excepciones patológicas, existe una gran necesidad y deseo de lograr un estable y firme concepto de si mismos, de respeto y de autoestima o de estimación a los demás . Por autoestimación firmemente lograda, queremos decir, aquella que está cimentada de manera sólida en la capacidad real, el logro y el respeto de los demás. Estas necesidades pueden clasificarse en dos: la primera como fuerza del logro de adecuación, de confianza a la faz del mundo, d independencia y de libertad; y el segundo, lo que podemos llamar deseo de prestigio, reconocimiento, atención, importancia y aprecio.

La satisfacción de la necesidad de estimación y de autoestima origina sentimientos de seguridad ser útil y necesario en el mundo.

El no serlo provoca tendencias neuróticas y desaliento a tendencias compensatorias.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



NECESIDADES DE AUTOREALIZACIÓN

Aunque todas las necesidades estén satisfechas a menudo podemos esperar el desarrollo de un nuevo descontento a menos que el individuo esté haciendo algo para lo que es apto; esta necesidad puede denominarse autorealización. Esta se representa después de una previa satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y de estimación. A la gente que tiene satisfechas estas necesidades las llamaremos gente básicamente satisfecha y es de esta de quien cabe esperar la más completa y sana creatividad.

LA SATISFACCION

En muy pocas ocasiones las escuelas y los ambientes en que estas se desempeñan están diseñadas para satisfacer las necesidades y los motivos por los cuales van a estudiar.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



SATISFACCION DE NECESIDADES

En este programa establecemos, el hecho de que el grado de satisfacción de ciertas necesidades personales satisfechas en la escuela de una persona continúe en una institución o se mantenga conforme en ella, de lo contrario el no mantener buenas relaciones dentro del plantel provocarán inestabilidad, que se ve reflejado en su enseñanza y evaluación que con frecuencia es injusta, además del grado de satisfacción de necesidades que proporciona el estudio.

PARTICIPACION DEL ALUMNO

Al ingresar a una escuela el alumno acepta una reacción de autoridad, es decir, conviene que dentro de ciertos límites, (definidos tanto explícita como implícitamente por los términos aceptados a su ingreso dentro de la institución), aceptará como premisas de su comportamiento, ordenes e instrucciones que la institución le dará. Asociados con ésta van los procedimientos comúnmente comprendidos para hacer legítimas la comunicaciones revistiéndolas de autoridad por parte del alumno, él le otorga a la institución medios más eficaces para ejercer su influencia que se verifica a través de estímulos, el cual se traduce a mano de obra especial, mano de obra que responde a un estímulo veraz y eficaz.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE
MEXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGON



MODULO IV

GRUPOS Y RELACION DE GRUPOS



GRUPOS Y RELACION DE GRUPOS

La entidad social conocida por grupo es un objeto de la experiencia diaria, la fraternidad, clubes dramáticos o una organización de gobierno estudiantil, un equipo atlético que regularmente sale con un grupo dado de muchachos, la familia, su identificación étnica, su filiación religiosa y el partido político de su elección, entidades sociales de este tipo constituyen el tema de la dinámica de grupos, los grupos presentan gran variedad de propiedades, se diferencian por su tamaño, su duración, sus objetivos, sus actividades, el grado de importancia de sus miembros, etc. Varían por su magnitud y la interdependencia que existe entre sus miembros. Dada la multiplicidad de propiedades es difícil formular una definición de grupos, aquí daremos una definición general del término.



DEFINICION DE GRUPO

Se le llama grupo a la suma de individuos situados en ciertas relaciones descriptivas entre sí, los tipos de relaciones dependerán del tipo de grupo o determinación social a la que pertenezca la familia, un auditorio, un sindicato, etc., debe subrayarse que los elementos de un grupo a partir de la interacción de sus miembros son individuos, pero que cabe calificarlos de grupo, deben relacionarse entre sí, de alguna forma definida es decir, se define al grupo a partir de la interacción de sus miembros.

De la misma manera nos encontramos al grupo definido como un conjunto de individuos cuya existencia como conjunto recompensa a los individuos como sujetos sociables; entonces es probable que cuando una serie de personas constituyen un grupo tiene uno más de las siguientes características; participan o interactúan frecuentemente, se definen entre sí como miembros, comparten normas respecto a temas de interés común, se identifican entre sí como resultado de su Super Ego, el mismo objeto modelo de los mismos ideales, se encuentran que el grupo es recompensable.



PROPIEDADES DE UN GRUPO

El estudio de la dinámica de grupos se ocupa de fenómenos que surgen cuando un conjunto de individuos por razones que sea, se ha vuelto lo bastante interdependiente para meditar el nombre de grupo.

Un grupo existe por encima de los individuos que lo componen y posee atributos distintos a los demás de sus miembros; un grupo se reúne piensa, decide, resuelve problemas, logra solidaridad, se vuelve organizado y tiene una estructura, una cultura y un sistema de valores.



FORMACION DE GRUPOS

Cualquier grupo se ha originado en la sociedad en un punto de tiempo y una serie particular de condiciones que determinaron su formación, tiene poco en común, las razones para formar una familia, un comité, una pandilla de adolescentes, una sociedad comercial, una iglesia o un grupo étnico, sin embargo, se pueden identificar tres tipos de circunstancias que dan nacimiento a los grupos:

- a) Una o varias personas pueden formar un grupo para lograr algún objetivo.
- b) Un grupo puede formarse espontáneo debido a la gente que viene a participar en él.
- c) Un conjunto de individuos puede volverse grupo por que otra gente lo trata de un modo homogéneo.



FORMACION DELIBERADA

La condición fundamental para crear deliberadamente un grupo es que una o varias personas juzguen que la reunión de ciertos individuos pueda lograr algún propósito o hacerlo a un buen nivel de eficiencia no posible de otra manera.

Los propósitos considerados por los fundadores de grupos son diversos, pero se les puede clasificar en algunas apartados generales que sirven para designar ciertos tipos de grupos.

El propósito fundamental de muchos grupos es resolver problemas, la base racional para formar esos grupos es creer que si se logrará con mayor eficiencia una solución, se eliminará por otra mejor o se adoptará con mayor rapidez si un conjunto de personas trabajar unidas en el problema.

Un grupo de acción social, tiene el deseo de influir sobre el curso de los acontecimientos sociales combinado con la comprensión de que los individuos que actúan solo rara vez ejercen gran influencia, frecuentemente ocasiona el crear grupos de acción social.



FORMACION ESPONTANEA

Muchos grupos surgen por que la gente espera obtener satisfacciones de asociarse entre ellos, grupos como camarilla de amigos, reuniones informales, dentro de una organización formal, clubes sociales y pandillas juveniles a menudo tienen este origen, su formación se basa en elecciones interpersonales, voluntarias y procesos de consentimiento mutuo determinan la composición de un grupo, todo miembro desea una relación y se aceptan a todos o al menos no se les rechaza, a menudo tales grupos son por completo informales, con límites cambiables y pocas metas o tareas explícitas.

Condición fundamental en la formación espontánea de un grupo dado es que los individuos implicados tengan el suficiente contacto entre sí para llegar a conocerse, la probabilidad de que dos personas lleguen a conocerse, tiende a aumentar según la frecuencia con que se encuentran en proximidad física.

Los grupos de formación espontánea tienden a componerse de individuos que residen uno cerca del otro, trabajan en proximidad geográfica o se reúnen en otras actividades de la vida diaria.



FORMACION EXTERNA

En algunos grupos se deriva el ímpetu original para su formación de ciertas gentes están tratadas por otras de modo homogéneo, y no por el deseo de lograr un objetivo o por necesidades de quienes se hacen miembros, las formas de clasificar una población son tan variadas, se pueden dividir en categorías, por el color de su piel, cabello, color de ojos, edad, sexo, talla etc. uno o más de esos rasgos personales se vuelven socialmente importantes y se le reúne a los individuos que los presentan en categorías perceptuales o cognoscitivas, como las de los adolescentes, viejos, mujeres, montañistas, inválidos, etc. Los miembros de una categoría socialmente definida descubren que se espera de ellos, ciertas formas de conducta y que se les dan o niegan ciertas oportunidades simplemente a causa de su membresía en una categoría.

Aunque está claro que a menudo se forman los grupos debido a este tipo de designación externa, sólo en líneas generales se entiende la naturaleza de los procesos implicados y las condiciones que los generan. ¿Qué determina que un rasgo personal dado se vuelva una base socialmente significativa de su categorización? ¿Por qué se segrega tan a menudo a la gente que por su edad, sexo, color de piel y la educación, tan rara vez se le segrega por características visibles como el color de los ojos y la talla?. Y una vez desarrollada una categoría socialmente significativo.



¿ Qué determina la respuesta de los individuos en ella situados? ¿ En qué condiciones el experimentar un destino comúnmente hace surgir propiedades de un grupo, como la cohesibilidad normas o estándares, metas y diferenciación de papeles. Aun que se ha escrito mucho en forma especulativa, se han dedicado muy pocas investigaciones a proporcionar respuestas definitivas.

RELACIONES ENTRE PERSONA Y GRUPO

Al considerar cualquier individuo y un grupo particular, es evidente que existan entre ellos muchas posibles relaciones. La persona puede ser o no un miembro. Puede depender del grupo en cierto grado para obtener cosas que valora.

Puede considerar atractiva o repelente la perspectiva de ser miembro y el grupo a su vez pueda aceptarlo o rechazarlo, la membresía puede ser voluntaria o involuntaria. Puede pertenecer simultáneamente a varios grupos y esas membresías pueden ser más o menos compatibles entre sí. Finalmente puede usar el grupo como referencia al tomar sus creencias o actitudes a guiar su conducta y al evaluarse a sí mismo, evaluar el tratamiento que recibe y evaluar otra gente. Esas y otras relaciones persona-grupo pueden tener importantes consecuencias para la persona y para el grupo.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



MODULO V

LIDERAZGO Y CONDUCCION DE GRUPOS



LIDERAZGO Y CONDUCCION DE GRUPOS

INFLUENCIA DE GRUPOS

Gran parte de los teóricos suponen que deben considerarse la influencia como una relación entre dos entidades sociales como individuos, papeles, grupos o naciones a los que se llamarán agentes, que son los que ejercen influencia para dar significado concreto a esos términos nos interesa estudiar los procesos de influencia entre un grupo de gente dedicada a discutir asuntos políticos, se observa como un miembro expresa su opinión sobre la pena de muerte y luego observa si tal acto ejerce algún efecto sobre las actitudes hacia la pena capital sostenida por otro miembro de sacarse en conclusión de que si ha habido un cambio en la actitud del primero entonces puede afirmarse que el segundo miembro influyó sobre el primero.



AGENTES QUE EJERCEN INFLUENCIA

Una persona tendrá poder sobre otra si puede ejecutar un acto que provoque algún cambio en la otra persona, la fuente de poder interpersonal tiene dos componentes: Ciertas propiedades de una persona que llaman recursos de poder y las necesidades o valores de otra que son las bases de motivo de poder.

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

La definición de líder se basa en un concepto de poder, por ello el líder se significa como la persona que tiene relativamente mayor poder, mayor potencial de influencia. En una relación de liderazgo generalmente existe un grado jerárquico de poder relativo, generado por el individuo, el liderazgo visto como la capacidad de un sujeto para influir sobre otros tanto directa como indirectamente, depende básicamente de su posición en la estructura de poder.



LIDER BASADO EN FUNDAMENTOS PROFESIONALES

Este tipo de líder sustenta su autoridad en su conocimiento, experiencias y habilidades, estableciendo una relación muy áspera con sus subordinados, que dicha razón no ven sus cualidades profesionales sino de la manera más específica remitiéndose a obedecer órdenes.

COMUNICACION

El hombre siempre ha sentido la necesidad de vivir en sociedad, en comunidad el que adopte esta forma de vida implica darse a entender con los demás empleando sistemas complicados o sistemas simples que constituyen la comunicación, por lo tanto aquello a lo que la gente logra dar significado lo usa como comunicación, el hombre pasa gran tiempo de su existencia emitiendo mensajes, esto es tan exagerado en nuestro siglo que para algunos investigadores estamos en el siglo de la comunicación. En concreto la comunicación nos sirve para influir, para afectar intencionalmente y para que efectivamente influyamos en nuestros semejantes, lo primero que debemos tener presente es que la gente crea, diga o haga lo que queremos, cuando aprendamos a utilizar el lenguaje para expresar nuestro



propósito, obtengamos la respuesta deseada de quienes reciban nuestro mensaje, aprenderemos a comunicarnos.

La comunicación es la interacción social que implica la transmisión de ideas por medio de señales o símbolos, la comunicación consiste en crear un estado de espíritu común entre el que comunica y el que recibe la comunicación. la comunicación es un dar y un tomar conocimientos o ideas ya sea de persona a persona o dirigida a un gran número de personas y a la vez la comunicación es el proceso mediante el cual los integrantes de una pareja, dan y toman conocimientos mutuos de si mismos, se dice que es un proceso de comunicación por todo lo que se encuentra en movimiento continuo y dialéctico.

COMUNICACION EDUCATIVA

Se refiere a toda aquella comunicación cuyos mensajes sean destinados a la educación del individuo ya sea dentro o fuera de la escuela y en el proceso educativo educador- educando cambian posición constantemente y son emisores y receptores en función de un mensaje que necesita respuesta.

Para que la comunicación sea eficaz dentro de la enseñanza el educador sabe que el alumno queda como simple receptor, manifiesta también verbalmente por escrito o mediante actividades realizadas en el aula.



FUNCION DE LOS ELEMENTOS DE COMUNICACION EDUCATIVA EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

Para comunicarnos deben existir dos elementos: quien emita el mensaje y quien lo reciba, por consiguiente cabría preguntarse ¿A quién está destinado el mensaje? cada vez que se emita un mensaje se supone la existencia de un auditorio distinto del productor del mensaje, el poeta, el orador, el actor, intenta influir en la conducta de los demás, puede ocurrir que haya personas que reciban el mensaje no siendo las destinatarias deseadas, o bien puede recibirse en ambos casos a la vez: que lo reciban las personas que no eran destinatarias y quienes lo eran, aquí resultan dos tipos de receptores, los intencionales y que nos obligan a considerar en todo mensaje el propósito comunicativo.

Aristóteles considera tres componentes en la comunicación, el orador, el discurso y el auditorio o sea el que habla, el tema y quien lo escucha. y decimos que esto se considera así por que todos los modelos se conocen que se parecen a los de Aristóteles.



LA COMUNICACION EN EL PROCESO ENSEÑANZA -APRENDIZAJE

Para lograr una buena comunicación en el proceso enseñanza aprendizaje se deben considerar los siguientes puntos:

- **Domnio de la técnica didáctica;** esto es poseer las habilidades necesarias para transmitir los conocimientos que maneja. el profesor debe codificar el mensaje de manera comprensible a sus alumnos de acuerdo a la situación socio-cultural de ellos.
- Objetividad,** esto es aproximarse lo máximo hacia la verdad o realidad
- Promotor de actividades:** es necesario la actividad práctica y creadora mental del alumno para que participe dinámicamente.



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO**

**ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN**



ANEXO



TECNICAS PARA LA EDUCACION DE LOS ADULTOS

LECTURA COMENTADA

Tiene la ventaja de permitir que cada adulto trabaje a su propio ritmo manejando un material informativo, la actividad fundamental del instructor es la de controlar y estimular el trabajo de los participantes a través de las siguientes fases:

PREPARACION

ESTUDIO

REFORZAMIENTO

DEL



Y



DEL

GRUPO

SUPERVISION

APRENDIZAJE

1

2

3

1. - Aquí se ubica a los participantes dándoles a conocer las actividades a desarrollar para aprovechar los materiales de trabajo.
- 2.- Se lee el contenido y realizan los ejercicios propuestos por el asesor.
- 3.- Se refuerza el aprendizaje revisando ejercicios, comentar errores, valorar con los adultos hasta que punto se alcanzarán los objetivos propuestos.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



MESA REDONDA:

Esa técnica se utiliza cuando se desea dar a conocer algunos puntos divergentes. Los integrantes son generalmente cuatro, han de ser expertos y hábiles para exponer y defender argumentos sólidos, su posición, tiene un director o coordinador y es conveniente que no exceda de 50 minutos para dar paso a las preguntas.

Los miembros de la mesa redonda deben estar en el centro del escenario, el coordinador se sienta en el centro y los expositores a la derecha e izquierda, cada expositor hará uso de la palabra diez minutos, el coordinador dará la palabra a los integrantes de la mesa redonda; al final el coordinador invita al auditorio a efectuar preguntas, no dando paso a establecer discusión y solo tienen derecho a una intervención.



CUCHICHEO

Consiste en dividir al grupo en parejas que tratan en voz baja un tema así se obtendrá en pocos minutos una opinión compartida. No necesita preparación, cuando el director necesita una opinión invita a discutir sobre el tema. Cada miembro puede dialogar con su compañero más cercano dos o tres minutos en voz baja intercambiando ideas, para poder llegar a una respuesta que luego será informada al coordinador por uno de los miembros de cada pareja.

CLINICA DEL RUMOR

Consiste en demostrar vivencialmente algunos aspectos de la creación del rumor a través de las sucesivas versiones sobre un hecho, suele hacerse con estímulos verbales y gráficos los actores pueden transmitir lo que han visto lo cual da una versión desfigurada. Comienza por preverse de una lámina o diapositivas donde figuren alrededor de 20 detalles significativos el coordinador invita a seis o siete personas a salir del local, diciéndoles que cuando se les llame deberán escuchar y repetir lo que se les dijo exactamente.



Se coloca la lámina que no sea visible para los que van entrando, se llama a una persona y se le pide que describa ala lámina en voz alta, se hace funcionar la grabadora al término de éste que describe al segundo participante lo que ha visto y éste lo cuenta al tercero y así sucesivamente, el grupo discute la experiencia y extrae las conclusiones de la misma en cuanto puede ser útil para demostrar el mecanismo del rumor.

LA DEMOSTRACION

Es un medio para mostrar como se lleva a cabo una tarea o proceso se utiliza cuando están involucrados tareas técnicas como el uso de una máquina, herramienta etc. Los adultos observan las acciones del demostrador y siguen sus explicaciones, dependiendo de la complejidad y naturaleza de la tarea se hace necesario que cada integrante practique todos los pasos del proceso bajo la dirección del demostrador.



LA CONFERENCIA

Es una presentación oral preparada sobre un tema o tópico, excluye la participación directa del grupo, sólo después de las presentaciones iniciales se les dará a los miembros la oportunidad de involucrarse activamente planteando preguntas, presentando objeciones y expresando opiniones sobre lo que acaba de escuchar, se utiliza para presentar nueva información, estimular el interés en un tema, aclarar problemas y cuestiones, analizar puntos de controversia se debería utilizar láminas o diapositivas.

PHILLIPS 66

Esta técnica se divide al grupo en seis equipos de seis miembros, que estudian un tema seis minutos, después cada equipo expone seis minutos. Primero se seleccionan los temas a tratar, se elaboran previamente tarjetas para guías de trabajo se reparten las tarjetas y se les indica que empiecen y que dejen de trabajar cuando se les indique, cada equipo expone sus conclusiones, cada miembro expone un minuto, en esta técnica no se admite la polémica, sólo el coordinador hace las aclaraciones necesarias e integra las conclusiones de los equipos en forma resumida.



DISCUSION DE GRUPOS

Esta técnica que promueve y requiere la participación activa y continua de los miembros del grupo, bajo la dirección del líder de la discusión resulta más útil cuando el grupo se limita a menos de 20 miembros, cuando los objetivos se han definido es la técnica más favorecida en los programas de educación de adultos pues brinda la oportunidad a todos los miembros de contribuir en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Se utiliza para estimular la libre participación, desarrollar un comportamiento de cooperación entre los miembros, desarrollar cualidades de liderazgo.

La discusión puede desempeñar la cualquier miembro de grupo y es útil que se le asigne sobre una base de rotación.



DRAMATIZACION (ROL PLAYING)

Se seleccionan algunos miembros del grupo que adoptarán papeles asignados y actúan sobre las situaciones y condiciones representativas del mundo real. Dura de cinco a veinte minutos y va seguida de una discusión de los miembros del grupo esta técnica no debe usarse como experiencia de aprendizaje sino como un plan de instrucción más amplio es útil para romper tensiones y barreras, capturar interés y atención del educando ilustrar aspectos de relaciones interpersonales y ayudar a los miembros a conocerse entre sí.

LA VISITA DE CAMPO

Esta se describe como una gira educativa, donde el grupo tiene la oportunidad de observar directamente lugares, fenómenos, actividades fuera del escenario del salón de clases, se utiliza para estimular el interés de un nuevo tópico, ilustrar procesos y fenómenos que no se pueden mostrar en el salón de clases, aquí se deben señalar los aspectos importantes de los elementos de lugar o actividades bajo observación.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



BIBLIOGRAFIA

BASICA



AXOTLA, Víctor, "Auxiliares de la Comunicación", (antología) ENEP Aragón UNAM, México 1989:

BANY, A Mary Louis V Johnson, "La Dinámica de Grupos en la Educación", Edit. Aguilar, Madrid 1964.

CARTWRIGHT, Dorwin, "Dinámica de Grupos", Edit. Trillas, México 1969.

CIRIGLIANO, Villa Verde, "Dinámica de Grupos y Educación", Edit. Humanitas, Buenos Aires 1985.

FRANK, Hermanus, "Educación de Adultos su Metodología y sus Técnicas", Edit. Edicol, México 1981.

FINGER, Mann, "Relaciones Humanas", Edit. Ateneo México 1982.

H VROM, Víctor, "Motivación y Alta Dirección".

HARO, Leeb Luis, "Psicología de las Relaciones Humanas", Edit. Edicol, SEP México 1987.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



IMIDEO, B. Nericí, "Hacia una Didáctica General Dinámica", Edit. Kapeluz, Buenos Aires 1985.

Memorándum, Técnica No. 10 de la Subdirección de Planeación "Capacitación Funcional de los Trabajadores",
Enero de 1988.

MENDAURA, Julia Olga, Estela Monfarrell de la Falla, "Técnicas Grupales y Aprendizaje Efectivo", Edit.
Humanitas, Buenos Aires 1989.

PALLADINO, Enrique, "Educación de Adultos", Edit. Buenos Aires 1989.

SCHAMM, Wilbur, "La Ciencia en la Comunicación Humana", Edit. Roble, México 1984.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE
MÉXICO

ESCUELA
NACIONAL
DE
ESTUDIOS
PROFESIONALES
ARAGÓN



BIBLIOGRAFIA

COMPLEMENTARIA



ANDUEZA, María "Dinámica de Grupos en Educación", Edit. Trillas, México 1983.

BIRKENBIHL, Michael "Formación de Formadores", Edit. Parafina Madrid 1980.

CARTWRIGHT, Dorwin, "Dinámica de Grupos, Investigación y Teoría", Edit. Trillas México 1981.

COFER, Charles Norial, "Psicología de la Motivación, Teoría e Investigación", Edit. Trillas, México 1984.

HERNANDEZ, Pedro "Educación de la Personalidad, El Papel del Profesor", Edit. Oikos Tau, Barcelona 1983.

HILGARD, Ernest, Ropiequet, "Teorías de Aprendizaje", Edit. Trillas, México 1981.

LOGAN, Frank, A. "Fundamentos de Aprendizaje y Motivación", Edit. Trillas, México 1929.

MONROY, Anameli, González Núñez J. de Jesús, Et. Al. "Dinámica de Grupos", Edit. Trillas, México 1994.

PALLADINO, Enrique, "Educación de Adultos, Guía de Estudio", Edit. Humanitas, Buenos Aires 1984.

CONCLUSIONES

Es importante mencionar el trascendente sentido que tiene toda función educativa, llámese adiestramiento, capacitación desarrollo o entrenamiento. La educación promueve el desarrollo de las facultades físicas y sociales del ser humano, además lo prepara para enfrentarse a la vida, de ahí que sea tan importante que los hombres de hoy se esfuercen por educar a las nuevas generaciones ayudándolas para que mañana los jóvenes de hoy sean mejores hombres.

Al hablar de educación, en cualquiera de sus modalidades debemos comprender que estamos hablando de hombres en comunicación que buscan desarrollarse a través del conocimiento. Pero también hay que considerar que no hay institutos, maestros o libros que satisfagan la necesidad de aprender si en el hombre no surge tal necesidad.

El proceso educativo exige en cada hombre una voluntad autodidacta una disciplina, un orden que si se llegan a presentar se habrá dado el paso decisivo y se habrá aceptado la cultura no como una imposición sino como una libre voluntad de aprender, el hombre como se ha manejado en el primer capítulo aprende y se va educando de acuerdo a las necesidades que se le presentan en su entorno social que día tras día y año tras año va cambiando y esto le exige no dejar de prepararse.

Recordemos que el ser humano nunca termina de aprender, por el contrario debe estar actualizándose y capacitándose en cualquier medio donde incurriere, sin importar la edad, pues aún en los adultos es importante seguir aprendiendo, es por ello que el INEA imparte asesoramiento a los adultos y a la vez capacitación a los asesores

para que la asesoría que se imparte en la actualidad llegue a ser verdadera capacitación con personal más preparado y dedicado en su área, restándole actividades a los asesores y enfocarlos en una sola, la educación.

En el último capítulo, al elaborar el Programa de Capacitación buscamos la forma de lograr que el asesor sea un guía para todo aquel adulto que esté bajo su responsabilidad; pero, sobre todo lograr que este programa sea un eje de apoyo para el Instituto para que en un futuro lo tome en cuenta en la capacitación de sus asesores.

Ya que por la poca importancia que se le da a esta institución, por el bajo presupuesto que se le proporciona y por la falta de preparación en sus asesores que no reciben una formación especial para dicho trabajo en el INEA, no se cumplen las funciones propuestas como es capacitar, queremos comentar el giro que dio nuestro trabajo al percatarnos después de las encuestas realizadas en el INEA, que esta Institución no proporciona capacitación, que era el tema inicial de la investigación, sino que por la falta de preparación de los que imparten la alfabetización, sólo se queda a nivel de instrucción.

Sabemos que la formación del pedagogo es muy amplia y puede desenvolverse en cualquier ámbito, ya sea en el área administrativa, de educación especial, a de capacitación como en este caso, el tendrá las bases para salir adelante.

Esperamos sea una aportación de la pedagogía en el ámbito educativo, pretendemos que con este trabajo se logre lo que el pedagogo siempre ha anhelado: vincular la teoría y la práctica, de nada serviría almacenar un trabajo más en el estante, porque el objetivo de realizar este trabajo es aportar un programa elaborado por

pedagogos para impulsar la educación de los adultos por medio de la preparación de los asesores.

Le corresponde al INEA llevar a cabo dicha propuesta ya que a nosotros nos enriqueció y proporcionó elementos que nos ayudaron a corregir detalles de los que no nos habíamos percatado en nuestra formación profesional, y que son muy importantes para el pedagogo que pretenda incursionar en el área de capacitación, planeación u organización, como algunos de los campos en que en puede desempeñar su trabajo.

BIBLIOGRAFIA

AGOZZO, Aldo, "Historia de la Filosofía y la Pedagogía", Memoria del foro: Análisis del Curriculum de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón.

BOSCO, Pinto Joao, "La Educación de Adultos y el Desarrollo Rural", Ponencia presentada ante el 2º seminario sobre Educación Integrada de Adultos CREFAL, Pátzcuaro Michoacán 1979.

CALDERON, Córdova Hugo, "Manual para Administración del Proceso de Capacitación del Personal", Edit. Limusa, México 1988.

CLEA, "La Formación del Educador de Adultos", Santiago de Chile 1978.

CAMPOY, Carlos, "Formación de Dirigentes", Biblioteca de Innovación Educativa, de Paracinto Madrid 1973.

CANOCINI, "Asesoramiento y Formación de Personal".

Capacitación Funcional de los Trabajadores, Memorándum Técnico No. 10 de la Subdirección de Planeación.

Capacitación para el Trabajo, Edit. Cempoe, México 1978.

CASTREJON, Diez Jaime, "La Educación Superior en México", Edit. Edicol México 1979.

COLMENARES, Comumberger, Manuel, "Capacitación y Adiestramiento", de Asociados Mexicanos, 1980.

Diario Oficial de la Federación.

Diccionario Enciclopédico Salvat, Tomo 4 de. Salvat S.A. España 1971.

DORWIN, Cartwihgt Alvin Zander, "Dinámica de Grupos", Edit. Trillas México 1985.

FROMM, Erich, "Ética y Psicoanálisis" del Fondo de Cultura Económica, México 1986.

HERMANUS, Frank "Educación de Adultos, su Metodología y sus Técnicas" Edit. Edicol México 1981.

INEA, "Desarrollo y Perspectiva de la Alfabetización en México".
INEA, SEP México 1982.

INEA, "Educación de Adultos", Diciembre de 1990.

INEA, "Educación de Adultos", Octubre de 1990.

INEA, "Hacia una Concepción de la Capacitación en la Educación de los Adultos".

INEA, "Hacia una Concepción de la Capacitación Participativa", 2ª parte.

INEA, "Historia de la Alfabetización y de la Educación de Adultos en México" tomo I.

INEA, "Historia de la Educación de Adultos", Tomo III.

INEA, "La Formación del Educador de Adultos".

INEA, "Memoria Estadística", México 1982-1988

INEA, "Para Aprender más", El Comité de Solidaridad Educativa Mayo de 1993.

LARROYO, Francisco, "La Ciencia de la Educación", Edit. Porrúa, México 1981.

MENDOZA, Nuñez Alejandro "Manual para Determinar Necesidades de Capacitación", Edit. Trillas México 1990.

PALLADINO, Enrique, "Educación de Adultos", Edit. Humanitas, Buenos Aires 1989.

PEREZ, Buján Rafaela Et. al "Didáctica General" Antología de la ENEP Aragón.

RODRIGUEZ, Estrada Mauro, Ramírez Buendía Patricia,
“Administración de la Capacitación” Edit. Mc Graw Hill, México
1990.

SANCHEZ, Vázquez Adolfo, “Ética”.

SEP, “Programa Nacional de Educación Permanente para Educadores
de Capacitadores”, México 1979.

SILICEO, Alfonso, “Capacitación y Desarrollo de Personal”, Edit.
Limusa, Julio 1980 2ª edición.

SOLANA, Fernando, “Historia de la Educación Pública en México”.

Todo México, “Compendio Enciclopédico”, Edit. Mexicano, México
1985.