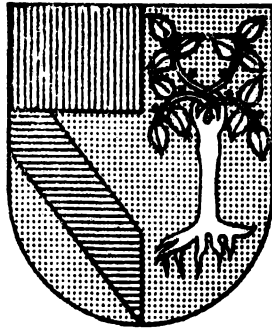


UNIVERSIDAD PANAMERICANA

INCORPORADA A LA U. N. A. M.



**La Metodología Participativa. Una Alternativa  
para la Educación con Adultos**

XP  
1978  
MUR  
Ej. 1

**T E S I S**  
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN PEDAGOGIA  
P R E S E N T A  
**María del Rosario Murga del Valle**  
MEXICO, D. F. 1978



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

	Pág.
Introducción.....	4
<b>Capítulo I.</b>	
<b>HACIA UNA NUEVA EDUCACION</b>	
1. Conceptualización de la Nueva Educación.....	8
1.1 Educación permanente.....	14
1.2 Educación integral.....	17
1.3 Educación para el cambio.....	18
2. Educación Tradicional Versus Educación Nueva...	20
3. Obstáculos con los que se Enfrenta el Sistema -- Educativo.....	24
3.1 Problemas socio-económicos.....	25
3.2 Problemas político-administrativos.....	26
3.3 Problemas pedagógicos.....	28
<b>Capítulo II</b>	
<b>LA EDUCACION DE ADULTOS</b>	
1. La Persona Adulta.....	32
2. El Hombre Como Sujeto de su Propia Educación..	34
3. Sentido de la Educación de Adultos.....	36
4. Referencias Históricas Sobre la Educación de A- dultos en México.....	38
4.1 Escuela primaria nocturna.....	46
4.2 Primaria intensiva para adultos.....	50
5. Educación de Adultos y otros Conceptos Relacio- nados.....	53

5.1 Alfabetización.....	54
5.2 Cultura popular.....	55
5.3 Extensión agrícola.....	56
5.4 Desarrollo de la comunidad.....	56

### Capítulo III

#### BASES METODOLOGICAS PARA LA EDUCACION DE ADULTOS

1. El Proceso Educativo.....	59
2. Naturaleza del Aprendizaje.....	61
2.1 Leyes del aprendizaje.....	62
2.2 Factores que influyen en el aprendizaje del educando-adulto.....	64
3. Significado de Método.....	67
4. Algunos Métodos Aplicables a la Educación del - Adulto.....	69
5. Orientaciones Metodológicas para la Educación - del Adulto.....	73
6. Sobre la Metodología Participativa.....	77

### Capítulo IV

#### LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE - EDUCACION CON ADULTOS

1. Aspectos Generales.....	83
1.1 En cuanto a los objetivos generales.....	83
1.2 En cuanto a la selección del contenido.....	89
1.3 En cuanto a las técnicas auxiliares.....	94
1.4 En cuanto al material didáctico.....	115
1.5 En cuanto a las formas de evaluación.....	118
1.6 En cuanto a las funciones del coordinador..	128
2. Etapas de Realización.....	133

2.1 Actividades previas.....	134
2.2 Primer acercamiento a la institución.....	139
2.3 Diagnóstico grupal.....	141
2.4 Planeación del programa.....	143
2.5 Desarrollo del programa.....	145
2.6 Evaluación del programa.....	150
Conclusiones.....	154
Bibliografía.....	158
Anexo 1 Etapas de realización. Esquema.....	162
Anexo 2 Cuadro de programación.....	164
Anexo 3 Gufa de observación.....	166
Anexo 4 Formas de evaluación.....	171

## INTRODUCCION

El signo que caracteriza el mundo de nuestro tiempo es el cambio tan acelerado en todos los órdenes de la vida: el crecimiento demográfico, los adelantos científicos y tecnológicos, los cambios en las normas y formas de conducta, etc., lo que ocasiona una grave contradicción entre las nuevas y crecientes necesidades generadas por esta profunda revolución, y las estructuras tradicionales heredadas.

Obviamente, la Pedagogía no se escapa de este cambio, sino por el contrario, es a ella a la que le corresponde dar una respuesta al reto de transformar los antiguos sistemas educativos ya caducos, en verdaderos procesos de aprendizaje dentro de este devenir.

Tradicionalmente la escuela ha tenido la función de enseñarle al educando los conocimientos necesarios para vivir y desenvolverse dentro de la sociedad. Sin embargo, el sistema educativo resulta ya insuficiente para cubrir las múltiples exigencias y aspiraciones de la población.

Además de ser insuficiente en recursos (humanos y materiales), el sistema educativo es ineficiente en la medida en que se aleja más de la realidad y las necesidades del educando.

Tomando en consideración que el promedio de escolaridad de la población no ha terminado la primaria, quiere decir, que aparte de incorporar a las personas en edad escolar no atendida, existen también los adultos (analfabetos y analfabetos funcionales), que son demandantes de educación. De esta manera, el niño y más aun, el adulto que no ha tenido acceso al sistema escolar, queda completamente marginado de la sociedad.

Consciente de este problema, el presente trabajo va dirigido a presentar una alternativa metodológica para trabajar con esta persona adulta.

Para tal efecto, realizaré una investigación documental describiendo el papel que ha jugado la educación en el país y los principios que debe contemplar la nueva educación que son: educación permanente, educación integral y educación para el cambio, estos conceptos los aplicaré a la educación del adulto, enfatizando en las características de este último y tomando algunas referencias históricas sobre la educación de adultos en México.

Todo lo anterior servirá de marco de referencia para entrar de lleno al problema metodológico, mostrando así una propuesta metodológica que gira en torno a la participación.

Mi hipótesis de estudio será la siguiente: si a un grupo de -- personas adultas se le proporciona la oportunidad de participar dentro de su propio proceso educativo, entonces serán capaces de identificar sus intereses y fomentar su autoconocimiento, su autoaceptación y su autosuperación.

El fin que persigo al presentar este trabajo profesional, es señalar lineamientos u orientaciones para todas aquellas personas o instituciones que se interesen por la educación en general y la formación del adulto en particular. No se pretende, por tanto, presentar un proyecto determinado, sino aspectos generales que habrá que tomar en cuenta y las etapas que habrá que seguir para elaborar un programa de educación con adultos.

La metodología propuesta trae consigo una serie de obstáculos para su aplicación, puesto que trata de romper con la rigidez tradicional y además no ha sido suficientemente comprobada y sistematizada para cada sector de la población.

Los estudios relacionados con la metodología para adultos son relativamente novedosos. Personalmente he tenido acceso a información asistiendo a cursos y seminarios donde se ha aplicado o estudiado la llamada metodología participativa, entre otros podré señalar al Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización



Funcional para América Latina, el Centro Nacional de la Productividad, el Consejo Nacional de Población. Asimismo, estudios de esta naturaleza se han desarrollado experimentalmente en el extranjero, que si bien no son representativos, sí resultan significativos para este trabajo.

## CAPITULO I

### HACIA UNA NUEVA EDUCACION

#### 1. Conceptualización de la Nueva Educación.

Partiendo de la base de que el ser humano es un ser educable, es decir, capaz de pasar de un estado a otro estado, la Pedagogía juega un papel significativo, ya que continuamente estamos aprendiendo a través de todo el ambiente que nos rodea: la familia, la Iglesia, el Estado, el trabajo, los medios de comunicación masiva (cine, radio, televisión, prensa), los grupos de amistades y, evidentemente, la educación escolarizada es también una de las fuerzas determinantes dentro de la formación de toda persona.

Etimológicamente, educar se deriva de dos voces latinas: Exducere.

La primera raíz "ex", tiene una significación de dirección, ya que quiere decir, hacia afuera; la segunda "ducere", significa conducir o llevar. Educación es conducir o llevar hacia afuera; "conducir de un estado a otro estado; es por tanto, modificar en determinado sentido al sujeto de la educación".(1) Esta conducción debe estar orientada hacia el cumplimiento de ciertos objetivos.

(1) Planchard, E. La Pedagogía Contemporánea, 29

A través del tiempo la educación ha sido objeto de los más variados estudios, ya que la educación es tan antigua como la vida misma. Así podremos encontrar un sinnúmero de conceptos que - serán sin duda el mejor camino a seguir para lograr encontrar el sentido más completo de la educación.

A continuación se presentan algunas definiciones de educación para dar una visión de su concepción por diferentes autores y épocas.

El célebre Platón (427-347 A.C.) nos dice: "La educación tiene por fin dar al alma y al cuerpo toda la belleza y perfección de - que son susceptibles".(2)

Quintiliano (45-120) opina que: "La educación consiste en - hacer del educando un hombre lo menos imperfecto posible".(3)

La concepción educativa en la edad media, consistía en un en trenamiento intelectual con fuerte tendencia a la adquisición de los valores religiosos.

Comenio (1592-1670): "Educar es desarrollar al hombre todo".(4)

(2) Citado por Planchard, E. Op.cit., 29

(3) Citado por Elías de Ballesteros, E. Ciencia de la Educación, 23

(4) Citado por Cunningham, W. Filosofía de la Educación, 28

Kant (1724-1804): "La educación tiene por fin el desarrollo en el hombre de toda su perfección que su naturaleza lleva consigo".(5)

Pestalozzi (1776-1841): "La educación es desarrollo natural progresivo y sistemático de todas las facultades".(6)

Autores contemporáneos establecen la relación entre educación y cultura.

Emilio Durkheim: "La educación debiera conducir a una disciplina consciente para la ejecución de los temas que la sociedad actual plantea ante sus miembros".(7)

John Dewey: "La educación no es una preparación para la vida, sino la vida misma".(8)

W. James: "La educación es la formación de hábitos de acción capaces de adaptar al individuo a su medio ambiente y social".(9)

Francisco Larroyo: "Un individuo se educa en la medida en que se cultiva, cuando su esencia personal se va comple

(5) Citado por Planchard, E. Op. cit., 29

(6) Ibidem

(7) Citado por Suchodolski, B. Tratado de Pedagogía, 198

(8) Citado por Planchard, E. Op. cit., 30

(9) Ibidem

tando, asimilándose los productos culturales".(10)

García Hoz: "La educación es el perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas".(11)

André Berge: "La educación no consiste en guiar sin cesar a un ser al que no se le pide más que docilidad, consiste esencialmente en hacer de él un ser razonable y autónomo".(12)

René Maheu: "La educación es la disposición de aprender a ser coextensible a la vida, que tenga un sentido para los diversos elementos de la sociedad".(13)

Tomando en cuenta las apreciaciones anteriores, se tienen -- elementos suficientes para elaborar un concepto más completo de la misma; sin pretender presentar una definición exacta, educación se entenderá como sigue:

La educación es un proceso dinámico y permanente, que resulta de la relación del individuo consigo mismo, con otras personas y con su medio. La intención de la educación es proporcionar

(10) Larroyo, F. Ciencia de la Educación, 32

(11) Citado por Planchard, E. Op. cit., 28

(12) Berge, A. Educación Sexual de la Infancia, 125

(13) Cfr. Salvat Editores. La Educación Permanente, 15

*¿Qué diferencia existe entre educación  
y enseñanza?*

12.

los elementos necesarios para que la persona desarrolle integralmente todas sus facultades y que de esta manera sea capaz de participar dentro de su realidad cambiante para su transformación.

Explicación:

La educación es un proceso porque no se da en un momento - determinado sino en el transcurso del tiempo, en etapas y períodos apropiados. El proceso lleva consigo una serie de vivencias, conocimientos y acciones que permiten la reflexión continua para solucionar problemas cotidianos.

Este proceso debe ser dinámico por las mismas características del desarrollo de la personalidad y de nuestro mundo cambiante, ya que actualmente los conocimientos aprendidos al poco tiempo tienen que ser modificados. La educación en este sentido, pretende desarrollar en el individuo una capacidad de enfrentamiento dentro de su sociedad.

Es permanente, puesto que es una dedicación coextensiva a la vida (comienza al nacer y termina al morir); permanece tomando - en cuenta la dinámica de la personalidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el ambiente en que se desenvuelve.

Por esto mismo, no existe el educador, sino que por nosotros mismos y por la sociedad nos educamos; por eso se dice que es el resultado de la relación del individuo consigo mismo, ya que esto implica un autoconocimiento, autoaceptación y superación personal; con otras personas, en el sentido en que requiere comunicación, respeto, y con el medio, que implica la observación, la ubicación dentro de su realidad y el actuar sobre ella.

La educación siempre tiene una intención es decir, una finalidad; aquí se menciona que el mismo educando desarrolle todas las facultades que tiene en potencia, de una manera integral, tomando todos los valores de la persona humana.

La tarea de la educación es entonces, proporcionar los elementos necesarios (medios adecuados y oportunos), para su desenvolvimiento biopsicosocial.

Por último, se señala que esta persona no sólo debe saber -- adaptarse a los cambios de su medio físico y social, sino que debe ser capaz de participar activamente dentro de su realidad cambiante, para que efectivamente llegue a ser transformador creativo de su mundo y logre "aprender a ser".

De este concepto se desprenden tres principios de la nueva -

educación, a saber:

- Educación permanente: Proceso continuo
- Educación integral: Proceso armónico y global
- Educación para el cambio: Proceso de transformación creativa

#### 1.1 Educación permanente. -

La educación permanente surge bajo las consideraciones de que el sistema educativo vigente, tal como está institucionalizado, además de ser insuficiente, no se encuentra ubicado dentro de la realidad social y económica del país y que por lo mismo, no impulsa a la acción.

Esta educación es una dimensión de la vida y por tanto, no se considera como un sistema paralelo a la educación escolarizada, sino que "engloba la totalidad de formas de la educación y la totalidad de la población, de los elementos y clases de la población y la totalidad de las edades de la vida".(14)

La educación permanente se basa esencialmente en la unidad de procesos educativos continuos y de la vida que forman la personalidad humana. Es un esfuerzo que debe llegar más alto de la edad escolar y asegurar la distribución de conocimientos y modos de formación.

(14) Salvat Editores. Op. cit., 12



creatividad y responsabilidad. Más tarde, otras corrientes como - Súmerhill, el Plan Dalton, el Sistema Winnetka; podremos seguir así con Celestin Freinet, Paulo Freire, Ivan Illich, etc., que cada uno va aportando algún aspecto para la Educación Nueva.<sup>6</sup>

Todos estos movimientos y las conferencias internacionales - realizadas en torno a la educación, dieron lugar en México a replan - tear críticamente todo el sistema educativo nacional, con un vuelco - - progresista, teniendo como principales directrices "su actualización - que permite a maestros y educandos utilizar las técnicas e instrumen - tos más avanzados en el proceso enseñanza-aprendizaje; su apertura, que significa la capacidad de llegar a todos los grupos sociales y hace posible la popularización de los bienes educativos; y su flexibilidad, que facilita la movilidad horizontal y vertical de los educandos dentro - de los diversos tipos y modalidades del sistema".(26)

### 3. Obstáculos con los que se Enfrenta el Sistema Educativo.

A pesar de todos los propósitos que se desean alcanzar, exis - ten todavía en nuestro país una serie de problemas que impiden la efectividad de las acciones planteadas. Para efectos de estudio se dividirán en:

(26) SEP Política Educativa. Acciones más relevantes. 1970-1975,  
9.

Problemas socio-económicos

Problemas político-administrativos

Problemas pedagógicos

3.1 Problemas socio-económicos. -

*¿es así se  
hacia la demanda?*

↳ Dado el acelerado crecimiento demográfico que se ha producido en el país desde hace algunos años, el sistema educativo resulta insuficiente e incapaz de cubrir la demanda de la población en edad escolar; actualmente no es viable pensar en contar con el número de maestros capacitados, de aulas y material didáctico para atender a toda esta población.

Las siguientes cifras nos indican que "el 12% de los niños en edad escolar, entre 6 y 14 años no tienen lugar en la escuela primaria, el 50% de la población entre 13 y 16 años de edad, no tienen lugar en las escuelas secundarias; el 89% de los jóvenes entre los 20 y 24 años, quedan al margen de la educación superior, y más de 6 millones de mexicanos que representan el 19% de la población mayor de 15 años, son analfabetos" (27) es decir, se han

(27) Excelsior Periódico, Tercera reunión para presentar el programa que desarrollará el Plan Nacional de Educación, 17 - Agosto de 1977, 1

encontrado fuera del sistema educativo. Todo esto nos hace reflexionar sobre la eficiencia operativa de dicha estructura.

La educación como factor de desarrollo del país requiere una diversificación de la fuerza de trabajo en lo que se refiere a capacitación técnica, personal para servicios, profesionales, investigadores, etc., dependiendo de la oferta de empleo que exista en cada momento; de lo contrario se produce un desplazamiento entre la evolución de las necesidades nacionales y la orientación de la enseñanza.

Por estas razones, se señala como urgente en este trabajo, la búsqueda de alternativas educativas que presten oportunidades a todo el ámbito de la población y en especial a aquellos adultos que han quedado marginados de la sociedad por no haber podido asistir a la escuela o haber desertado por condiciones económicas.

### 3.2 Problemas político-administrativos. -

Entre los problemas político-administrativos que podemos encontrar en nuestro sistema educativo podemos señalar como principales, el centralismo que existe de la educación y a pesar de intentos de resolución, el problema persiste ya que generalmente la -

resumen?

satisfacción de demandas está dirigida a la población urbana beneficiando sobre todo el Distrito Federal y al norte de la República.(28)

Esto se manifiesta en la distribución de servicios educativos, instalaciones y personal docente, entre medio urbano y rural y lógicamente es en las clases más necesitadas donde recaen estas consecuencias. "En 1970-75, la educación extraescolar en el medio rural atendió a través de 57 centros de acción educativa, 26 de ellos se centran en el Distrito Federal".(29)

La desorganización que aparece en la misma Secretaría de Educación Pública trae como resultados una duplicación de funciones y esto a su vez, una rivalidad entre organismos federales, estatales y privados. El burocratismo se marca como un problema en el sentido en que atrasa o tal vez impide el cambio y el progreso tanto a nivel individual como colectivo.

La falta de planeación es otro problema grave dentro de la educación puesto que muchas veces impulsa a un activismo y a una improvisación sin existir la infraestructura necesaria para responder a las demandas en cuanto a material, metodología, capacitación

(28) Conacyt, Programa nacional indicativo en ciencias y técnicas de la educación, 12-13

(29) SEP, Op. cit., 42-43

de personal, etc. Esto lo podemos observar claramente dada la in comunicación entre los mismos departamentos dentro de las Secretarías.

No planear las actividades a corto, mediano y largo plazo, se vincula íntimamente a la escasez de investigación educativa - que existe en el país sobre conocimientos, actitudes y prácticas de la población; en ausencia de una investigación empírica resulta inoperante proponer nuevos programas educativos que realmente respondan a la problemática de los educandos.

### 3.3 Problemas pedagógicos. -

De alguna manera se han tocado ya ciertos obstáculos pe dagógicos con los que nos encontramos en nuestros días, dada la - influencia de la educación tradicional; sin pretender abarcarlos todos se mencionarán los siguientes:

En cuanto al contenido, los conocimientos recibidos en - la escuela rara vez tienen relación con la vida y realidad del educan do. "Según datos de la UNESCO, se estima que el saber humano - se duplicó desde el principio de la era cristiana hasta el año 1500. Volvió a doblarse entre 1500 y 1800; de 1800 a 1900; una vez más de 1900 a 1945; de 1945 a 1960 y de 1960 a 1968; a la fecha debe

haberse duplicado por lo menos una vez más".(30) Esto se muestra únicamente para aclarar que los contenidos de los programas educativos actuales son incongruentes con las necesidades y recursos reales de la región. Indudablemente, este problema está vinculado con la falta de investigación y planeación, puesto que generalmente por algún tipo de presión no se llegan a probar los programas para verificar y/o modificar el contenido propuesto.

La diferencia entre escuela y vida es cada vez más tajante, lo que conduce a que el estudiante pierda la motivación hacia el estudio; "investigaciones recientes han comprobado que tal vez el 70% de lo que el niño aprende, proviene de sus experiencias extraescolares".(31) Esto demuestra que no sólo el contenido, sino también la metodología empleada conduce a una pasividad por parte de los educandos. Generalmente el método que prevalece en las escuelas continúa siendo el expositivo, que impide la participación activa del educando para poder plantear sus necesidades e intereses.

La metodología, es decir, el conjunto de medios y técnicas para cumplir ciertos objetivos, debe responder a las características del grupo, de otra manera el educando no se siente involucrado

(30) CREFAL La Educación Permanente, 7

(31) Lemke, D. Bases para un Proceso Integrado de Aprendizaje, 3.



para cumplir los objetivos propuestos y difícilmente podrá alcanzarlos.

La capacitación del magisterio es otro problema que colabora a la ineficiencia del sistema actual. El maestro generalmente posee una resistencia al cambio, no lucha por encontrar los métodos idóneos para transmitir los conocimientos a sus alumnos, y este factor influye directamente para el cambio que se desea implantar en el educando. El docente debería prepararse con cursos de perfeccionamiento magisterial, para poder actualizarse y estar al corriente en cuanto a nuevos métodos y técnicas de enseñanza que pueda utilizar.

Por otro lado, la formación de profesores básicamente volcada hacia el sector de educación elemental y media, permanece en las capitales y atiende muy poco al área rural y marginada. Se está dando prioridad a la educación formal en el área urbana, dejando a un lado la extensión educativa hacia las áreas más necesitadas.

Finalmente, los reducidos esfuerzos para la evaluación de los programas educativos nos lleva a pensar en un círculo vicioso en el que no se pueden corregir los errores cometidos. La evaluación es esencial para cualquier innovación educativa, y ésta - -

debe hacerse antes, durante y después de todo el proceso educativo, sobre la planeación, el contenido, la metodología, el docente, el -- grupo, etc. La evaluación debe traer consigo una supervisión sistemática para que de esta manera pueda lograrse una retroalimentación aplicable al perfeccionamiento de los programas educativos.

En efecto, estos y muchos problemas más que estamos - viviendo, los está abordando el Plan Nacional de Educación (Agosto, 1977) proponiendo radicales modificaciones, y ya se está comenzando a romper con la rigidez tradicional de la S.E.P., sin embargo, todo esto requiere una labor intensa cuyos resultados necesariamente serán a largo plazo.



## CAPITULO II

### LA EDUCACION DE ADULTOS

#### 1. La Persona Adulta.

Etimológicamente el término "adulto" procede del verbo latino "adolescere", que significa crecer, y es la forma del participio pasado "adultum" que significa, por tanto, el que ha terminado de crecer o desarrollarse; el crecido. De este mismo término procede también "adolescente", del participio presente "adolescens" que significa el que está creciendo o se está desarrollando. (32)

Existen distintos criterios para hablar del adulto, así tenemos:

a) Criterio Jurídico: Se le llama adulto a la persona que ha llegado a la mayoría de edad y que legalmente vive y actúa en la sociedad según su propia responsabilidad.

El art. 356 del Código Civil establece que las personas de ambos sexos que no hayan cumplido 21 años, son menores de edad. Aun cuando este limite resulta impropio en la actualidad porque la Constitución ha dado derechos a los mayores de 18 años y como consecuencia pueden -

*se no puede estar  
modificado a 18 años  
a partir de 1969 ?*

(32) Briseño y Sánchez Verín, G. El Aprendizaje en el Adulto, 19.

ejercer el derecho de voto y resultar designados a determinados cargos de elección popular. (33)

- b) Criterio Biológico: Se le llama adulto a la persona que ha dejado de desarrollarse físicamente: crecimiento óseo, caracteres sexuales primarios y secundarios, capacidad reproductora. "Ha tomado una forma estable y se siente bien con su cuerpo". (34)
- c) Criterio Sociológico: Se le llama adulto a la persona que ingresa a un status definitivo, un compromiso social o la integración en una profesión o el matrimonio. (35) Uno es adulto en la medida en que los demás le reconocen las prerrogativas propias de tal carácter.
- d) Criterio Psicológico: Este es uno de los más complejos ya que se puede estudiar al adulto en cuanto a la periodización por edades, (36) en cuanto a la crisis o conflicto del paso de un período a otro, (37) etc. El aspecto psicológico está determinado por la herencia biológica y el medio ambiente, y

(33) Cfr. Lozano Quintana, J. El Régimen Civil del Menor, 1-2

(34) León, A. Psicopedagogía de los Adultos, 68

(35) Cfr. M. Souriau en "L'école des parents" # 2, 1966 Citado por León, A. Op. cit., 68

(36) D. M. Bromley "The psychology of human ageing", 1966 Citado por León, A. Op. cit., 64

(37) Gaudini y Erikson Citado por León, A. Op. cit., 67

aun cuando varíe en cada cultura, una persona es adulta cuando ha atravesado con éxito las etapas anteriores de su desarrollo, aceptando su cometido como hombre o como mujer, y llevando a la práctica sus tareas, proyectos y metas propuestas.

Estos criterios nos revelan ciertos aspectos del adulto, pero de ninguna manera llegan a ser suficientes. Trataremos de integrar estos enfoques dando un concepto del adulto.

El adulto es la persona que ha terminado de desarrollarse biológicamente y encuentra un equilibrio con el aspecto psicoemocional. Tiene la posibilidad de responsabilizarse de su propia conducta, actuando de una manera autónoma y realista. Es capaz de aceptar su situación como ser inacabado y tiende hacia su autodeterminación.

## 2. El Hombre como Sujeto de su Propia Educación.

Tiempo atrás se ha considerado al adulto como sujeto de su determinación "el hombre es el arquitecto de su propia educación y con la capacidad de desarrollar sus facultades para su realización personal.

Los elementos que componen esta realización pueden englobarse como sigue:

- Autoconocimiento: Es un punto de partida, que se basa en la reflexión personal acerca de su relación con los

*a lograr  
o al menos  
muchas cosas  
en poco tiempo  
o los que  
no logran?*

Dentro de la educación permanente, se pueden distinguir tres áreas de acción:

- a) Dirigida al hombre como profesionalista, ya que el trabajo es uno de los elementos esenciales en la vida. Es necesario que se relacione la educación con las exigencias profesionales, entendiendo a éstas desde el obrero hasta el directivo. En este sentido, la educación permanente tiene, entre otras, las siguientes ventajas:

"Proporciona posibilidades reales de promoción gracias al trabajo; permite una adaptación automática a las modificaciones del mercado de trabajo que darán lugar a nuevas profesiones, mientras que otras desaparecerán; permite una ósmosis total entre la educación y el trabajo; hace posible desde el punto de vista económico, la diversificación de la formación profesional que tenderá a acentuarse en el curso de los años próximos".(15)

- b) Dirigida al hombre como educador, ya que como sabemos, la educación es función de toda persona, ya sea padre de familia, compañero laboral, profesionalista, en general --

(15) López Correa A. Educación y Empleo. de El devenir de la Educación. Tomo III, 13

cualquier tipo de relación interpersonal. La educación - permanente deberá orientar a padres de familia, a parejas, etc., para que tomen su responsabilidad como educadores.

- c) Dirigida al hombre como persona, es decir, hacia su superación. Esta se menciona dentro de la educación permanente ya que debe durar toda la vida y está en él seguir desarrollándose. Pero sus características se ubican más - claramente en la educación integral. Este tipo de educación cada vez tendrá menos que ver con la adquisición de conocimientos que es simple información, ya que ésta podrá - ser transmitida por los medios de comunicación; se enfocará a las disciplinas que "enseñen a aprender", como son los métodos de pensamiento, crítica y reflexión.

Será preciso entonces:

"Favorecer el establecimiento de las estructuras y métodos - que ayuden al ser humano, durante toda su existencia, y en la continuidad de su aprendizaje y de su formación.

Dar la mayoría de elementos al individuo para que se convierta en el propio sujeto y el propio instrumento de su desarrollo".(16)

(16) Lengrand, P. Introducción a la Educación Permanente, 57

## 1.2 Educación integral. -

La educación permanente apunta necesariamente hacia la educación integral ya que se encamina simultáneamente a la educación fundamental, a la formación personal, a la ocupación del tiempo libre y al acceso permanente a los medios educativos capaces de desarrollar el potencial intelectual, creador y físico del hombre.

La educación integral la vamos a tomar desde dos puntos de vista:

- a) Armónico: se refiere al desenvolvimiento de todas las potencialidades del ser humano. Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre votada por Naciones Unidas (1948), comprende un artículo 26 en cuyo texto se encuentra: "La educación tiene que apuntar a un pleno desarrollo de la personalidad humana y a un esfuerzo del respeto por los derechos del hombre y por las libertades fundamentales".(17)

Al analizar este artículo, Piaget enfatiza el derecho de encontrar por medio de la educación todo lo necesario -

(17) Citado por Piaget, J. A Dónde Va la Educación, 41

para construir una razón dinámica y una moral viva.(18)

La totalidad del hombre debe conjugarse para beneficiarse - de una forma multifacética. De esta manera todo se integra: "para ganar el pan de cada día (aspecto económico), hay que estar físicamente fuerte (aspecto físico); para mejorar las - prácticas de trabajo (aspecto mental) y en fin de cooperar - con los demás miembros de la comunidad (aspecto social), y también necesidad de gozar de salud".(19)

Así, el desarrollo integral no es una acumulación de conocimientos y aptitudes aisladas entre sí, sino "la penetración - interna y conjugada de las distintas formas de considerar y transformar al mundo y a los hombres".(20)

- b) Global: se refiere a la forma de enseñanza globalizante para desarrollar cada una de las potencialidades. Esto implica el enfoque interdisciplinario empleando unidades integrales de aprendizaje.

### 1.3 Educación para el cambio. -

La rapidez de los cambios provenientes del exterior hacia -

(18) Cfr. Piaget, J. Op. cit., 44

(19) UNESCO. Educación Fundamental del Adulto Americano, 158

(20) Suchodolski, B. Op. cit., 280

el contexto social, no permite la asimilación real de los fenómenos sucedidos, por parte de los individuos inmersos en él y por tanto, impide la creación de nuevos mecanismos que respondan a la problemática que les presenta su medio ambiente físico y social.

La educación para el cambio significa que la persona aprenda, y solamente aprende aquél que se apropia de lo aprendido ocurriendo en él un cambio de conducta; es decir, para aplicarlo a situaciones existenciales concretas. "Actuando, transforma, transformando crea una realidad que a su vez condiciona su forma de actuar".(21)

"El hombre es un ser histórico insertado en el mundo en - - constante movimiento"(22), por tanto, la educación debe ser para el cambio y no para la mera adaptación que sugiere la existencia de una realidad acabada, estática.

Para que este cambio pueda darse es necesario que la persona conozca su realidad, es decir, se dé cuenta o tome conciencia de lo que tiene y sabe, y de lo que le falta por tener y saber.

"Esta toma de conciencia se da en la persona en relación, esto es,

(21) Cfr. Freire, P. Extensión o Comunicación, 17

(22) Ibidem, 51



en la medida en que trabajan entre sí y el mundo, relaciones de --  
transformación".(23)

"La actitud para los cambios sociales y el desarrollo de nuevos intereses, cosas ambas muy valiosas, no se podrá lograr aparte de las actividades de la vida (24) por ello, deberá dirigirse hacia la comprensión de la realidad en que se encuentran inmersos, y -- hacia la información sobre la existencia de mecanismos inherentes a su contexto, de manera que sean capaces de generar sus propias respuestas.

Esto implica la transformación interior y por consecuencia de su medio, de una forma creativa, ya que al ser dueños y creadores de sus propios mecanismos, sabrán dirigir los cambios coherentes con su realidad.

## 2. Educación Tradicional Vs. Nueva Educación.

Si bien es cierto, la educación sistematizada representa un - proceso considerable sobre las etapas anteriores de desarrollo, ya que pretende organizar los conceptos y las pautas prescritas socialmente, transmitiéndoselas al educando de una manera adecuada y -

(23) Ibidem, 88

(24) CREFAL. Educación Fundamental, 58

oportuna. "Es en ella donde asimila el bagage intelectual y lingüístico que le permite expresarse y comunicarse" (25) y donde formalmente se comienza el proceso de socialización. Sin embargo, no podemos olvidar que la pedagogía occidental ha estado estrechamente ligada a la cultura clásica; esta educación durante varios siglos (a partir de la Colonia), estuvo casi totalmente en manos de la Iglesia. Más tarde, interviene el Estado, volcando la responsabilidad hacia éste que actualmente la rige y ha tomado el papel que solemos llamar educación tradicional.

Ciertamente no se conocen teóricos que afirmen: "La letra con sangre entra", o refranes similares, sin embargo, al hablar de educación tradicional todos reconocen el tipo de conducta regida por la mayoría de los padres y maestros hasta épocas muy recientes.

Para poder ver más claramente la diferencia entre aquella y la nueva educación, el siguiente cuadro presenta las características más sobresalientes en las que difieren:

(25) Lengrand, P. Educación Permanente y Educación sobre Población, 1

EDUCACION TRADICIONALEDUCACION NUEVA

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera al educando como un recipiente, en el que hay que depositar los conocimientos.</li> <li>- La función del maestro es indispensable ya que él es quien posee los conocimientos.</li> <li>- Aceptación pasiva por parte del educando.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera al educando como un ser con grandes potencialidades; hay que ponerle los medios para que las desarrolle.</li> <li>- La función del maestro es la de facilitador o animador del aprendizaje.</li> <li>- El educando reflexiona, razona, critica y crea.</li> </ul> |
| <p><i>¿qué le está pasando al alumno? es de aceptación?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Metodología básicamente deductiva</u>; se le presenta el modelo terminado y el educando sólo lo acepta. ?</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología básicamente inductiva; el educando va descubriendo.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principales técnicas: memorización rutinaria, ejercicios precisos y metódicos obligados.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principales técnicas: dinámicas grupales, talleres, participación, experimentación.</li> </ul>   |

EDUCACION TRADICIONALEDUCACION NUEVA

- El contenido tiene que ver -  
muy poco con la realidad y  
con las necesidades del edu-  
cando.

- El contenido parte de la rea-  
lidad del educando y de su  
desarrollo psicopedagógico.

Los programas tienen asignatu-  
ras aisladas.

Los programas tienen unida-  
des de aprendizaje interdis-  
ciplinarias.

Centrado en la enseñanza; trans-  
misión de conocimientos por  
parte del maestro.

Centrado en el aprendizaje;  
desarrollo formativo de ap-  
titudes y capacidades para  
una formación cultural per-  
manente.

---

La transición hacia una educación nueva o progresista, se -  
produce a fines del siglo pasado, ligada a otras transformaciones  
de tipo social, psicológico y filosófico. Principalmente surge, cen-  
trando la educación en el niño. Asimismo, aparecen John Dewey,  
con su escuela de proyectos; Claparède, estudiando la psicología -  
del niño; María Montessori, con sus principios de libertad, -

semejantes y su ubicación en la historia. Esto implica, la toma de conciencia de todos los factores que interactúan determinando en gran parte sus actitudes para llegar a:

- Autoaceptación: Si la persona se conoce, es necesario que acepte sus cualidades, defectos, habilidades y limitaciones; esto le ayudará a aceptar a los demás y al establecimiento de relaciones estables y constructivas para con el mundo, con las demás personas (capacidad de amar) y consigo mismo. Aceptando esto, el adulto es libre de elegir su camino (jerarquización de valores) y de hacerlo creativamente. Esto trae consigo el tercer elemento que es:
- Autosuperación: Para poder alcanzar los fines propuestos es necesario una área de autodeterminación. "La superación que tienda a la realización personal,, no se logra en el acto de consumir ideas, sino de producirlas y transformarlas en acción y en la comunicación".(38)

Sería imposible abarcar todos los aspectos de la persona adulta, pero sí queda demostrado que el adulto es un ser complejo y -

(38) Freire, P. Pedagogía del Oprimido, 124

dinámico que continúa el proceso de desarrollo de su ser. Esto le obliga siempre a buscar una definición más apropiada de sí mismo y a formarse, tanto para su adaptación a nuevas situaciones que se le presentan, como para su actuación creativa en la interpretación y solución de sus problemas.

### 3. Sentido de la Educación de Adultos.

La función de la educación, dirigida al adulto, consiste en - proporcionar los auxilios adecuados y oportunos para que el adulto tome conciencia de su persona y acelere su proceso de realización personal.

Recientemente se le ha dado impulso a este tipo de educación dándole el nombre de "andragogía", el cual es derivado del griego "Stemandro" que significa hombre o persona mayor, de donde se - deduce que educación de adultos o andragogía es el arte y la ciencia de ayudar a aprender a los adultos.

La educación de adultos debe contemplar las mismas características del concepto de educación, por lo tanto, será:

**Permanente:** Ya que el adulto se enfrenta continuamente a nuevos requerimientos de su medio ambiente físico y humano.

- Integral: Puesto que se deben desarrollar todas las potencialidades del individuo en forma armónica.
- Para el cambio: Tanto dentro de su sociedad así como en el aspecto individual.

A estos tres principios fundamentales, se les agrega el siguiente:

- Funcional: La educación de adultos se genera y desenvuelve en el seno mismo de la comunidad, por tanto, la educación al ser funcional debe responder a las condiciones del desarrollo histórico y ser concordante con el contexto económico y social. Por tanto, los contenidos deberán -- servirle al adulto como elementos para la solución de problemas a los que se enfrenta tanto en su vida familiar y personal; todo esto partiendo de su situación real para que verdaderamente se logre un cambio de actitud.

"La educación del adulto no es otra cosa que la confrontación y valoración de experiencias", (39) deberá por tanto, proporcionar las oportunidades de adquirir elementos para autogenerar conductas que le permitan afrontar y resolver positivamente los problemas de su -

(39) Seminario Internacional de Educación. La Educación Fundamental del Adulto Americano, 156

ambiente (físico y social), con el fin de alcanzar un mejoramiento - en su calidad de vida.

Es necesario promover la reflexión crítica ante los estímulos que intervienen para su formación, para que así, pueda discernir y elegir lo que más le convenga para alcanzar su superación personal dentro de la sociedad.

#### 4. Referencias Históricas sobre la Educación de Adultos en Mé- xico.

La educación ha acompañado la evolución de la especie humana a través del tiempo, por esto mismo, podemos decir que la educación de adultos comenzó desde la sociedad primitiva, donde los conocimientos sobre técnicas de subsistencia, las normas y los ritos religiosos, eran transmitidos de generación en generación.

*indígenas no  
unían su propio  
sistema de Educación*

En la época colonial, la educación se consideró como un --  
privilegio para una élite; por tanto, el indígena y el pueblo desposef  
do vivía en la ignorancia.

En este período, el rey Fernando VII muestra su preocupación por los indígenas luchando por el alfabetismo. Crea las Leyes de Burgos, cuyos puntos educativos señalan que los encomendaderos que



tuvieran más de 50 encomendados tendrían la obligación de enseñar a leer y escribir a uno de ellos, el más apto, para que éste a su vez enseñara a los demás.

Más tarde, se enviaron misioneros y religiosos de diferentes órdenes en quienes se depositó la responsabilidad de la educación. Así continuó durante mucho tiempo la educación en manos de la Iglesia, sin tomar demasiado en cuenta a los intereses de la masa popular. Desde entonces, la educación se da de manera vertical y desde afuera.

Como educación sistematizada dirigida al adulto, se tiene la información de que Don Valentín Gómez Farfás establece un decreto diciendo:

Art. 1.º "La escuela de las primeras letras creada en el establecimiento de los estudios ideológicos, se destina exclusivamente a la enseñanza de artesanos adultos, maestros, oficiales y aprendices.

Art. 2.º "Las lecciones se darán de noche, comenzarán media hora después de las oraciones y durarán a lo menos 2 horas.

Art. 3º Se administrará a los artesanos papel, tinta y plumas por cuenta de la escuela".(40)

En 1834 se establecen dos escuelas de adultos destinadas exclusivamente a las personas que por sus ocupaciones diarias no les quedaba libre sino la noche.

"Se les enseñaba a leer, escribir, contar, dibujo aplicado a las artes y oficios y los catecismos político y religioso".(41)

Hacia 1889-1890, se celebra el Congreso Pedagógico, precedido por E. Rebsamen, en donde se concluyen varias resoluciones sobre la educación de adultos. Se presenta un amplio dictamen con 17 incisos.

Veinte años más tarde, "en 1910, se establece para las personas que hayan pasado la edad escolar, educación suplementaria de la elemental para quienes no la hubieran recibido, y complementaria -

- (40) Talavera, A. Liberalismo y Educación. Tomo I, 177. Decreto presentado el 19 de diciembre de 1833 que destina la escuela de primeras letras del establecimiento de estudios ideológicos a la enseñanza de artesanos.
- (41) Ibidem, 178, Decreto de febrero 10 de 1834 que establece en el Colegio de San Ildefonso una escuela nocturna para la enseñanza de artesanos adultos.

de dicha elemental en caso de quienes la hubieran podido adquirir".(42)

En 1944, con Manuel Avila Camacho, se crean campañas de alfabetización con el objeto de cubrir una gran deficiencia en nuestro país. Partieron del principio de que si cada mexicano que sabía leer y escribir alfabetizaba a una persona, se compensaría rápidamente este problema.

Este fue un paso para que los recién alfabetizados solicitaran una educación básica acorde a sus necesidades e intereses, pues el desarrollo técnico había creado una urgencia de trabajadores preparados, ya que la simple alfabetización resultaba ya insuficiente.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se presta una fuerte atención a la educación para adultos. La UNESCO, en 1949, realiza la Primera Conferencia Internacional sobre educación para adultos, en Elsinor, Dinamarca. El valor de esta reunión es concebir a la educación de adultos como una enseñanza humanista; atrae a todo el mundo sobre la importancia de dicha educación.

Plantean la necesidad de una educación democrática: "encontrar sentido al trabajo, encontrar la posibilidad de hacer algo -

(42) Revista "Ruta" Núm. 12, 62

importante y creador en nuestro tiempo libre, aprender a desempeñar funciones que incumben como ciudadanos".(43)

En las conclusiones de la Comisión I señalan "...proporcionar conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones económicas, sociales y políticas y capacitarlos mediante la participación en la vida de sus respectivas comunidades para vivir de modo más completo y armonioso, por tanto, no se trata de instruir, sino de formar, fomentar el deseo y la capacidad de participar en el desarrollo de la vida cultural de su época".(44)

Más tarde, en 1960, se lleva a cabo la Segunda Conferencia Internacional sobre Educación para Adultos, en Montreal, Canada. Los propósitos de esta conferencia fueron: (45)

Examinar las tendencias de la educación de adultos durante el decenio 60 - 70.

Considerar las funciones de la educación de adultos en el contexto de la educación permanente.

- (43) Hely, A. Nuevas tendencias de la Educación de Adultos. De Elsinor a Montreal, 29
- (44) UNESCO, Conferencia Internacional de Educación de Adultos. Elsinor. Reporte Sumario, 12
- (45) Cfr. Hely, A. Op. cit., 62-68

Examinar las estrategias del desarrollo educativo con --  
 respecto a la educación de adultos.

Planteos de fondo ante:

El desarrollo tecnológico creciente, la polarización económ  
 mica entre países ricos y pobres, el deterioro del medio,  
 los problemas de la urbanización.

La aparición de los problemas de los nuevos estados con  
 herencia de graves problemas sociales.

La educación permanente como alternativa ante los problem  
 as de los cambios.

La inclusión de la educación de adultos en los planes del  
 desarrollo de los países miembros.

La educación de adultos como factor de democratización,  
 mediante la expansión participativa, la adecuación de la -  
 legislación, la utilización de los medios informativos, la -  
 orientación hacia el desarrollo de la población rural, la -  
 creciente participación de las universidades en los program  
 as de educación de adultos y la adecuación de las for-  
 mas de evaluación para la extensión de títulos.

- La educación de adultos como factor de desarrollo económ  
 ico y social, considerada como instrumento de capacitac  
 ión para el mejoramiento de la productividad, como - -

solución a los problemas de coloniaje y el desarrollo nacional, ya que se considera que el "desarrollo de un país es directamente proporcional al desarrollo de sus elementos adultos", y por último, la alfabetización como un primer paso de la educación de adultos y como acto de justicia social.

La educación de adultos como factor del desarrollo cultural, considerado a la educación de adultos como un proceso de dotar al hombre de recursos físicos y mentales, en relación con las necesidades de la personalidad y de la sociedad como una necesidad permanente y como proceso para la vida.

El papel de la educación permanente en los sistemas docentes y en el contexto de la educación permanente como modalidad que requiere trato especial y como sistema que abarca todos los grupos de edad y los procesos sistematizados y extraescolares.

Análisis de las modalidades que se desarrollan a partir de 1960 como son: alfabetización funcional y educación permanente.

Así, en 1968 surge la idea de modificar el criterio de educación para adultos, adoptando el proyecto planteado por la UNESCO,

en Canada.

Se inició entonces un experimento, creando 40 centros de educación básica para adultos. Fueron modificados los programas de la escuela primaria, eliminando temas de poca utilidad práctica, reestructurando sus áreas y encargando cada una de estas a diferentes maestros.

El proyecto surge con el nombre de "Primaria Acelerada" en la que se ofrecía alfabetización y primaria completa con características especiales tales como:

Inscripción abierta

Uso de programas lineales

Obtención de créditos por lo aprendido

Empleo de técnicas de enseñanza individualizada

Siguiendo este plan, el adulto utilizando los libros de texto de los niños, con algunas modificaciones, lograría terminar sus estudios en un plazo no mayor de tres años.

Dicha educación, tendería a perder lentamente su forma escolarizada, con miras a alcanzar un autodidactismo incluyendo de esta manera, la formación del hombre con el elemento trabajador.

El experimento se amplió en 1969, dentro del D.F. y en 1970 se aceptó el programa y se dio presupuesto para el mismo. Se crearon 208 centros en todos los estados de la República; en este mismo año se instituyó la Dirección General de Educación de Adultos, fundándose un presupuesto para este apartado.

La Dirección de Educación Fundamental fue creada sobre la base de la reestructuración orgánica-administrativa de la S.E.P. el 13 de junio de 1971, integrando en ella parte de los servicios que estaban a cargo de la Dirección de Alfabetización y Educación Extraescolar, y la Dirección de Internados de Primera Enseñanza y Educación Indígena. De este modo, los antiguos internados de enseñanza para niños en edad escolar se transforman en Centros Regionales de Educación Fundamental para Adolescentes y Adultos.

En 1973, la Subsecretaría de Educación Primaria y Normal, llevó a efecto una Asamblea de Escuelas Primarias Nocturnas del D.F., donde al frente del Profr. Ramón G. Bonfil, se analizó la situación real de dichas escuelas con el fin de ajustarlas a las circunstancias de nuestro país y nuestro tiempo.

#### 4.1 Escuela Primaria Nocturna. -

Estas escuelas deben considerarse como escuelas para -



adolescentes y adultos ya que el 90% de alumnos tienen más de 15 años cumplidos; asisten niños debido a que trabajan y contribuyen a sostener sus hogares y por tal razón no pueden concurrir a planteles del sistema diurno.

Lo anterior es causa de problemas serios, ya que niños y adultos son seres distintos en cuanto a intereses, capacidades, experiencias y posibilidades de aprendizaje.

El plan de estudios de las escuelas primarias nocturnas tiene como objetivo lograr que sea funcional e integral.

Funcional: En cuanto que debe ofrecer conocimientos, desarrollar aptitudes y formar hábitos, capacidades y actitudes que tengan aplicación práctica en la vida diaria - del adulto, tanto desde el punto de vista personal, como en su interacción con el medio que lo rodea.

Integral: Debe comprender distintos aspectos que concurren en la formación de la personalidad.

El plan de estudios comprende las mismas áreas de la - educación básica para niños:

español, matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales, educación artística, educación técnica y educación -

tecnológica.

Los programas están elaborados por áreas, de acuerdo con la técnica de programación por objetivos de aprendizaje.

Cada programa está dividido en unidades y cada unidad - representa un crédito.

Los programas son conjuntos interdependientes de objetivos, actividades y de información, y en cada uno se establecen las correlaciones e integraciones que correspondan.

Mientras tanto, en Tokio, Japón, se celebra la Tercera - Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos (1972), enmarcando a la educación de adultos dentro de la educación permanente, cuya finalidad consiste en "enseñar a aprender" y renovar los conocimientos durante toda la vida.

La Reforma Educativa ha reestructurado planes y programas de estudio, a fin de integrar en forma coherente las distintas áreas del conocimiento y vincular las ideas del educando con la naturaleza y la sociedad.

La educación de adultos se fundamenta en los principios individuales y sociales que expresa la Constitución Política de los -

Estados Unidos Mexicanos. La Ley Federal de Educación establece las bases y permite una gran flexibilidad para que cualquier persona pueda acreditar estudios, desde primaria hasta profesional, si demuestra tener conocimientos necesarios.

El Artículo 66° dispone que la Secretaría de Educación - Pública cree un sistema federal de certificación de conocimientos por medio del cual se expida certificación de estudios y se otorgue diploma, título o grado académico que acredite el saber demostrado.

El sistema nacional de educación para adultos, toma como base la apertura y establece las acciones y mecanismos para brindar un servicio permanente a los adultos.

Esta reforma busca desarrollar las facultades creativas y la propia iniciativa para que esté en condiciones de continuar estudios o incorporarse productivamente a la sociedad y transformarla.

Para estructurar jurídicamente estas acciones, el H. Congreso de la Unión aprobó la Ley Nacional de Educación para Adultos publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de diciembre de 1975 y puesta en vigor el 15 de enero de 1976.(46)

(46) Cfr. Ley Nacional de Educación para Adultos, SEP, México, 1976.

#### 4.2 Primaria Intensiva para Adultos. -

##### Características:

- La primaria intensiva para adultos brinda la misma oportunidad de acceso a todos los habitantes del país mayores de 15 años, que por diversas razones no han sido atendidos por el sistema escolar.
- Permite que todo adulto pueda alcanzar el nivel de conocimientos y habilidades equivalente al de la educación general básica.
- Utiliza planes, programas y materiales flexibles, elaborados por equipos multidisciplinarios de especialistas y diseñados para facilitar el avance de los educandos.
- Propicia el autodidactismo, es decir, una forma de adquirir conocimientos y desarrollar hábitos, habilidades y actitudes de manera personal con o sin el auxilio de los recursos de planteles educativos.
- Ofrece la oportunidad de que los adultos se incorporen al estudio, sin desatender sus ocupaciones habituales. Pueden estudiar en el taller, en la fábrica, en el hogar, en la oficina, en los centros de servicio, en el campo o en la ciudad.

- Permite que el educando avance en la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades; no requiere cumplir un horario rígido en el estudio, ni tiene la obligación de acreditarlo.
- Contempla múltiples posibilidades de aprendizaje, desde el estudio individual, hasta el reforzamiento del aprendizaje en círculos de estudio.
- Pone en práctica formas de adquisición de conocimientos totalmente abiertos a la iniciativa y a las posibilidades de los estudiantes.  
Apoya con servicios de asesoría y consultoría al educando que lo solicite.
- Requiere que el estudiante se registre en el sistema para lo cual no necesita presentar ningún documento.
- Brinda el servicio para acreditar los conocimientos en períodos y sitios adecuados a las necesidades regionales.
- Propicia al educando mayores perspectivas en su trabajo y posibilidades para continuar estudios en otros niveles o tipos educativos.
- Favorece la capacitación en y para el trabajo.  
Estimula y demanda la participación solidaria de los ciudadanos, las organizaciones e instituciones de toda - -

indole, como contribución responsable a la evaluación de los niveles culturales, sociales y económicos del país.

El plan de estudios de la primaria intensiva para adultos se ha dividido en tres partes y cada una cubre las cuatro áreas del conocimiento. Para este propósito, se han elaborado doce libros de educación primaria:

<u>A r e a</u>	<u>N ú m e r o d e L i b r o s</u>			<u>T o t a l</u>
	<u>Parte 1</u>	<u>Parte 2</u>	<u>Parte 3</u>	
Matemáticas	1	1	1	3
Español	1	1	1	3
Ciencias Sociales	1	1	1	3
Ciencias Naturales	1	1	1	3
Total de Libros:	4	4	4	12

Los adultos podrán organizarse en círculos de estudio o estudiar en forma individual.

Para asegurar el dominio de los objetivos, se solicitará examen por área de aprendizaje (matemáticas, español, ciencias - - sociales y ciencias naturales), teniendo opción a lo siguiente:

- a) Gradualmente: Consiste en 12 reconocimientos, 3 por -  
área de aprendizaje, correspondientes a las partes o gra-  
dos iniciados por los programas. El educando puede pre-  
sentar simultáneamente, hasta cuatro exámenes, siempre  
que correspondan a áreas diferentes.
- b) Globalmente: Consiste en 4 pruebas, una por cada área  
de aprendizaje que comprende toda la evaluación primaria.

Como resultado del examen, el educando recibirá en caso  
positivo:

- Un reporte de acreditación.

En caso negativo recibirá:

- Un diagnóstico, en el que se le indicarán las fallas por -  
las que no se acreditó el área.

Cuando una persona haya cubierto todos los créditos del  
plan, recibirá un certificado de estudios legalizado por la Secretaría  
de Educación Pública.

##### 5. Educación de Adultos y Otros Conceptos Relacionados.

La educación de adultos en México se caracteriza por estar  
dirigida a la población comprendida a partir de los 15 años de edad  
y abarca desde la alfabetización hasta el perfeccionamiento profesional,

pasando por la capacitación magisterial, la orientación a padres de familia, los estudios de post-grado, etc., lo cual puede aplicarse - al sistema formal y no formal.

Para este estudio se ha tomado en cuenta básicamente los sectores desfavorecidos socioeconómicamente, es decir, a las personas que no tienen medios para acudir o recibir los servicios de la educación llamada escolar. Esta población de adultos está formada, -- por una parte, por los que desertan en los primeros años de la educación primaria por ingresar a trabajar; y por otra parte, las personas alfabetizadas que no han tenido acceso a esta educación por falta de recursos o por vivir en comunidades aisladas.

En este sentido se encuentran diferentes tendencias educativas según sea el nivel, la región y los objetivos. Se hará una breve reseña de las principales:

### 5.1 Alfabetización. -

Durante mucho tiempo el término analfabetismo ha estado ligado a la falta de educación elemental en un país; "analfabeto" significa no saber leer, por lo tanto se le llamó "alfabetización" al - conjunto de acciones tendientes a desarrollar la lectura y la escritura. Esto se enfocó a personas que básicamente ya había pasado



la edad escolar.

La alfabetización se realizaba por medio de cartillas, un método similar al de la enseñanza para niños. En algunas partes - tuvo éxito, pero no había personal capacitado para alfabetizar a millones de personas necesitadas. Se pensó que en este problema deberían estar involucrados no sólo los maestros, sino que toda persona letrada podría alfabetizar a un compañero, utilizando algún fácil instrumento didáctico. Esto no dio buenos resultados, y se le atribuyó al adulto que no tenía interés para aprender, en lugar de pensar en la ineficiencia metodológica existente.

El concepto de alfabetización fue evolucionando con el -- tiempo y las nuevas exigencias. Surge la idea de alfabetización funcional que es la persona que sabe leer y escribir pero que no posee conocimientos teóricos y prácticos fundamentales y que por tanto, permanece marginado de la sociedad.

## 5.2 Cultura Popular. -

Esta expresión está íntimamente ligada a las acciones -- complementarias de la alfabetización, principalmente dirigido a la enseñanza de oficios en pequeños cursos técnico-prácticos.

"La educación de adultos se identifica con la llamada -- "educación popular", que tiene como fundamento la necesidad y la posibilidad de que el sistema sea transformado por el pueblo, para que él pueda transformarse plenamente en agente de su propia historia".(47)

### 5.3 Extensión Agrícola. -

Este concepto se refiere a la capacitación del campesino para la utilización racional de los recursos naturales en función del mejoramiento de la calidad de su vida. Esta formación incluye aspectos de organización del trabajo, la producción, la asistencia técnica, el mejoramiento del hogar, el mejor empleo de los recursos y el aprovechamiento del tiempo libre que coayudan al desarrollo integral del hombre rural.(48)

### 5.4 Desarrollo de la Comunidad. -

Se le ha dado este nombre al conjunto de acciones realizadas con el objeto de incorporar la población a las actividades tendientes a la elevación de su propia calidad de vida.

(47) Barreiro, J. Educación Popular y Proceso de Concientización, 21.

(48) Cfr. Medina A.G. La Educación de Adultos y otros conceptos en Juego.

Los promotores sociales realizan los primeros contactos con la población, para después hacer labor de concientización, de organización y capacitación, dirigida esencialmente a un proceso de cambio social y promoción humana.

Sin embargo, a pesar de tener tales objetivos, aquí en México se encuentran programas de desarrollo de la comunidad en forma aislada, sin directrices claramente definidas y carentes del apoyo oficial indispensable.

Este término se ha equiparado al de educación fundamental ya que no se puede concebir ésta sin desarrollo de la comunidad y viceversa.

Resumiendo podemos decir que la Educación de Adultos se ha movido con los siguientes enfoques:

- a) Aparece como una exigencia social que no pudo ser obtenida en la niñez, de donde resulta: la alfabetización, la educación fundamental, la escuela nocturna, la primaria intensiva para adultos.
- b) Aparece como una exigencia del desarrollo socioeconómico del pueblo que requiere mano de obra calificada, de donde resulta la extensión agrícola, desarrollo de la - -

comunidad, etc. que tienen por objeto la capacitación técnica y manual para alcanzar un rendimiento mayor en el trabajo.

### CAPTULO III

#### BASES METODOLOGICAS PARA LA EDUCACION CON ADULTOS

##### 1. El Proceso Educativo.

La educación es un proceso en el que intervienen básicamente tres elementos: enseñanza - aprendizaje - evaluación.

Recientemente se ha discutido mucho acerca de la diferencia entre enseñanza y aprendizaje. Enseñanza proviene de "insignare" que quiere decir señalar o marcar, y aprendizaje de "ad" y "prehendere" que significa percibir; sin embargo, generalmente se les ha considerado como sinónimos o se ha asumido que la enseñanza causa el aprendizaje. Por esta razón se han dedicado la mayoría de los esfuerzos a mejorar las técnicas y procedimientos que -- emplea el educador para estimular y provocar cambios deseados en el educando; en otras palabras, la educación ha puesto su interés en la función del maestro.

Un tipo de educación basada en la enseñanza no nos indica de ninguna manera lo que ha aprendido el individuo, "ya que la instrucción no penetra más allá de una pequeña capa, pues el resto del ser está definido por efectos combinados de la indiferencia y la

resistencia (activa o pasiva según los temperamentos'.(49) Se dice esto porque es el educando y no el maestro quien controla el aprendizaje, al reaccionar ante un estímulo y producir un cambio.

La enseñanza y el aprendizaje, por consiguiente, no pueden existir como procesos independientes, sino que uno depende del otro. Además, la evaluación se encuentra implícita dentro de este proceso y consiste en añadir un juicio crítico o una valoración a lo enseñado y, por tanto, a lo aprendido.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es el "conjunto de fases por las que pasa el cambio de conducta del alumno, como resultado de su interacción con las conductas del maestro, determinadas por la selección de las experiencias de aprendizaje".(50)

Señalando lo anterior, resulta fundamental conocer qué es el aprendizaje y la forma como aprende el adulto, para que a partir de eso, se pueda proponer un tipo de metodología que verdaderamente colabore al aprendizaje del adulto y de esta manera se alcancen los propósitos educativos mencionados.

(49) Lengrand, P. Introducción a la Educación Permanente, 121  
(50) CNME, UNAM Sistematización de la Enseñanza Vol.4, 124

## 2. Naturaleza del Aprendizaje.

El aprendizaje es un proceso mediante el cual no únicamente se reciben mensajes, sino que se adquieren ciertos conocimientos, habilidades, destrezas, hábitos y actitudes, que se transforman en - respuestas adecuadas. Con esto la persona experimenta un cambio de conducta más o menos permanente en su comportamiento.

Por lo tanto, "los cambios de la conducta producidos por el - crecimiento físico o maduración no son considerados como aprendidos; de manera análoga, las modificaciones de la conducta que resultan de la fatiga, enfermedad, o de los efectos de los medicamentos quedan - excluidos; así como la conducta resultante de las tendencias innatas de respuesta, por ejemplo, los instintos, los reflejos y los tropis- mos".(51)

Así podemos ver que el aprendizaje "es un cambio en el com- portamiento mental, físico y emocional que ocurre como reacción del que aprende ante un mensaje".(52)

El aprendizaje es una experiencia compartida: el que apren- de, participa en el proceso, y de esta manera va estableciendo sus -

(51) Wittaker, J. Psicología, 207

(52) Frutchey F. Las Ciencias del Comportamiento son Esencia- les para la Extensión, 29

propios modelos de conducta. Todo esto lleva tiempo, y por ello, - "cuando el educando posee la capacidad de rechazar ciertos conocimientos y acoger otros, podemos aducir que la persona ha aprendido a aprender", (53) y esto es justamente la función de la educación de adultos.

### 2.1 Leyes del aprendizaje. -

Amplios estudios se han realizado a propósito del aprendizaje. Principalmente los psicólogos han profundizado sobre el tema puesto que se interesan en la conducta humana. A grandes rasgos - se presentarán algunas leyes o principios que rigen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- a) Ley del Ejercicio: Cuanto más se repita una respuesta a una acción, más fácil se aprenderá. El aumento o la disminución de la respuesta será de acuerdo a la frecuencia con que se practique.

Para esto es necesario que el educador esté pendiente en corregir informaciones distorsionadas, para que de ese modo se les - formen hábitos adecuados a los educandos.

(53) Briseño y Sánchez Verín G. Op. cit., 3



ley de la finalidad  
- /  
- /  
del ~~preparación~~ ~~preparación~~  
2.  
/

¿ Acaso las leyes de la finalidad y de la preparación, en el caso de los adultos son obsoletas? 63.

- b) **Ley del Efecto o Resultado:** Generalmente la persona --  
tiende a repetir los actos que le son agradables, placente  
ros y satisfactorios, en cambio, tiende a evitar aquello --  
que le es molesto o le produce frustración.

Esto tiene que ver con la adecuación de los contenidos ya que  
el aprendizaje tiene efecto en la medida en que es viable su éxito, es  
decir, si el contenido propuesto está relacionado con los intereses --  
del educando, le proporcionará gratificación intrínseca.

- c) Ley de la Vivencia: Las experiencias de aprendizaje vi-  
vidas, causan una fuerte impresión o impacto y por lo --  
mismo, tienden a recordarse mejor.

Para promover este tipo de experiencias, es preciso utilizar  
técnicas como el sociodrama, psicodrama; también es importante dar  
ejemplos tomados de la vida real, para que sientan esta relación con  
su propia vida; el empleo de materiales auxiliares también es útil --  
para que vivan su aprendizaje.

- d) Ley de la Primacía: En un grupo de aprendizaje, las --  
primeras impresiones son las más duraderas y las que --  
se recuerdan más fácilmente. De ahí la importancia de  
que las primeras sesiones tengan un sentido motivador y  
sensibilizador para mantener el interés del grupo a lo --  
largo de las demás sesiones.

Además, en esta etapa deben quedar bien claros los objetivos que se pretenden alcanzar al finalizar el curso.

- e) Ley del Olvido: El adulto ha aprendido muchas cosas des de pequeño. Si tuvo oportunidad de asistir a la escuela - y a lo largo de sus experiencias, muchas de las cosas -- aprendidas no las ha practicado y por lo mismo, las ha olvidado.

El reforzamiento de conocimientos o habilidades adquiridos -- por los adultos es esencial, para que por desuso no se olviden.

- ✓f) Ley del Ritmo: Toda persona necesita período de estudio, períodos de actividades, períodos de descanso, etc. La distribución del tiempo en experiencias cortas de estu dio es básico para el aprendizaje real.
- g) Ley del Aprendizaje Significativo: El adulto es capaz de recordar con mayor facilidad las soluciones originadas - por él mismo y actuar de acuerdo a soluciones propias. Por ello, "mientras más oportunidades de participar se - le dé al educando, su aprendizaje será de mayor cali- dad".(54)

## 2.2 Factores que influyen en el aprendizaje del adulto educando--

(54) Frutchey F. Op. cit., 6

Una vez conocidas las leyes del aprendizaje, es necesario señalar los factores que influyen en el aprendizaje del adulto-educando, para que de esta manera se pueda ir delineando el tipo de metodología que requiere el adulto al que nos dirigimos.

- Asistencia Voluntaria. El adulto posee ciertos motivos para estudiar y esto adquiere gran importancia y valor para ellos.

Es un factor que influye ya que no es un sistema escolarizado ni obligado y por lo tanto, el adulto asiste por interés propio y en cualquier momento tiene la libertad de retirarse.

Condicionado por Motivos Prácticos. El adulto tiene la sensación de urgencia por aprender, y esto sucede porque se encuentra con muchos problemas familiares y laborales que espera resolver. El adulto necesita ver un beneficio inmediato en su aprendizaje. Generalmente el elemento económico es el principal que los mueve a aprender.

Acumulación de Experiencias. Cada día que pasa es una experiencia más que va acumulando el adulto. Estas vivencias las adquiere de una manera no formal, desorganizadamente y muchas veces, informaciones erróneas. El adulto ha de utilizar sus experiencias participando en el

grupo y compartiéndolas, esto le dará seguridad y respeto de sí mismo. De la misma manera, el educador ha de tomar muy en cuenta esto y hacerles valer sus experiencias.

- Resistencia al Cambio. A medida que pasa el tiempo, el adulto va conservando valores, conceptos y hábitos, que adquieren mayor firmeza y rigidez. Este arraigo dificulta el cambio de pensar, de sentir y de actuar. Sobre este punto es muy importante hacerle ver a la persona que pueden interesarse por nuevas cosas, afrontar nuevas situaciones e inclusive, modificar algunas ideas establecidas.
- Capacidad de Aprender. Se ha comprobado que la capacidad de aprender no varía con la edad, lo que cambia es la velocidad o el ritmo con que se aprende. Además de la velocidad, existen otros elementos que también influyen en el aprendizaje, como pueden ser: desciende la memoria inmediata, disminuye la agudeza visual y auditiva, las coordinaciones comienzan a fallar, etc. El adulto cuenta con muy poco tiempo para estudiar e investigar y a su vez, la fatiga resultante de un día de trabajo, muchas veces no le permite alcanzar un aprendizaje real.

- **Obstáculos Psicológicos.** El adulto siente vergüenza de comenzar a estudiar porque siente que ya pasó su época y además el grupo es desconocido; tiene miedo a ser rechazado por el grupo porque no confía en él mismo y por lo tanto tiene temor. El adulto educando no está acostumbrado a hablar de sus experiencias e intereses ni compararlos, y por esto siente temor hacia la competencia. Asimismo, el adulto educando tiende a desilusionarse o frustrarse cuando el éxito del aprendizaje no es inmediato.

Esto es a grandes líneas, las características del adulto-educando al enfrentarse a una experiencia de aprendizaje. Sin embargo, no hay que olvidar que el aprendizaje depende de la edad del individuo, de su desarrollo interior, de su experiencia y de su deseo de aprender.

### 3. Significado de Método.

Las características del adulto-educando y de su aprendizaje nos reclama una metodología apropiada que motive e interese a la persona. El problema con el que nos enfrentamos está en seleccionar el método que nos proporcione las experiencias de aprendizaje para lograr los objetivos propuestos.

La palabra método viene del griego "meta" que significa más allá, y "odos" que quiere decir camino, por lo que se dice que es el camino que se recorre para llegar a un fin.

El método es el conjunto de procedimientos, técnicas y recursos ordenados, que nos sirven como medio para alcanzar de una manera pronta y segura, los fines educativos previstos. Estos medios proveen al educando de experiencias necesarias para adquirir el aprendizaje. Podemos decir que el método "es cierto camino para alcanzar cierto fin propuesto de antemano como tal, que se contrapone a la suerte y al azar y que tiene la posibilidad de ser usado y aplicado por cualquiera".(55)

No es posible utilizar un método universal; para su selección hay que tomar en cuenta los siguientes puntos:

Los objetivos del curso. Según lo que se pretenda que el educando aprenda al final del curso, se empleará determinado tipo de método; así por ejemplo, si se pretende únicamente informar, comentar, describir, tomar conciencia, etc. En otras palabras, depende de la categoría y del nivel de objetivos que se trate.

(55) Ferrater Mora Diccionario de Filosofía Abreviado. Citado por CNME UNAM Sistematización de la Enseñanza Vol. 4, 41

- La población a la que nos dirigimos. Para seleccionar un método hay que tomar en cuenta el tipo de necesidades que existen, así como: edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural, tipo y grado de preparación previa, experiencias, intereses del grupo, etc.

Las leyes del aprendizaje. Para que un método sea eficaz es necesario que se adapte a los principios o leyes del aprendizaje señalados anteriormente.

Los recursos disponibles. Para saber si el método previsto va a poder cumplirse de acuerdo a los materiales existentes, desde el personal y el local, hasta los materiales auxiliares.

El término de método ofrece en la práctica una serie de confusiones con relación al de técnica. Por ahora aclararemos, que el término método es mucho más amplio y general, entendiéndolo como la orientación o el enfoque que se sigue en el proceso de enseñanza-aprendizaje; las técnicas, son instrumentos para cumplir con el método, en el aprovechamiento del curso.

#### 4. Algunos Métodos Aplicables a la Educación del Adulto.

Se apuntan a continuación algunas orientaciones que servirán como fundamento para el tipo de metodología que se propone para la

educación de adultos.

Siguiendo la clasificación general de los métodos presentados por Nerici (56), se seleccionarán los métodos aplicables a la educación de adultos.

En cuanto a su forma de razonamiento, el método empleado para la educación de adultos es básicamente inductivo, puesto que pretende que la persona descubra a partir de una realidad concreta, los principios que la rigen. Para esto es necesario la participación del grupo para -- que ellos mismos lleguen a hacer generalizaciones. Se basa en la experiencia, la observación y los hechos.

Igualmente, el método de analogía o comparación ayuda al adulto a obtener conclusiones dentro de una discusión de grupo, por medio de semejanzas entre lo dicho por distintas personas del grupo.

- Con respecto a la coordinación de la materia es más conveniente utilizar el método psicológico puesto que señala como importante partir de los intereses, necesidades y

(56) Cfr. Nerici J. Hacia una Didáctica General Dinámica, 239-248.



experiencias del educando, para que de esta manera se sienta motivado a participar. Después podrá llegar a lo lógico, al descubrir antecedentes y consecuencias sobre el tema tratado.

En cuanto a la sistematización de la enseñanza, el método ha de ser semi-rígido, entendiendo por éste el contenido fundamental o mínimo que ha de aprender el adulto, pero que el tratamiento del mismo se hiciera utilizando el método ocasional que aprovecha la motivación que tenga el grupo, sin olvidar los objetivos que se pretenden alcanzar.

- En cuanto a las actitudes de los alumnos, el método propicio para el adulto es llamado activo, que estimula la participación pero que el aprendizaje realmente se traduzca en el cambio de conducta del educando. El educador, en este sentido cumple la función de orientador o moderador, pero es el grupo quien lleva a cabo su aprendizaje, ya que aprender es trabajar.
- En cuanto a la globalización de los conocimientos el método consistirá en desarrollar la sesión de una manera interdisciplinaria, de esta manera el educando podrá establecer relaciones existentes entre las diferentes disciplinas

y tomar significado de los aspectos de la realidad y no -  
seccionado por materias.

- En cuanto a la relación entre el educador y el educando, el método es colectivo, ya que se trata de trabajar en - grupos, sin embargo, el carácter que impera podrá ser referido al método recíproco puesto que una de las finali-  
dades es que el educando aprenda de sus mismos compa-  
ñeros, a base de discusión, diálogo y crítica.

El método en cuanto al trabajo del educando básicamente ha de ser de tipo socializado, en donde el esfuerzo de --  
todo el grupo y la colaboración entre ellos va a ser el -  
resultado del trabajo. En este método habrá que tomar en cuenta las diferencias individuales para el desarrollo -  
personal y además es importante que cada uno coopere en la búsqueda de fuentes de información que después le pueda  
transmitir al grupo total.

- En cuanto a la aceptación de lo enseñado, el método no -  
deberá imponer puntos de vista personales, puesto que de esta manera se llegará a la memorización, mas no a la reflexión; por tanto, el método heurístico sería el más -  
adecuado para el adulto y consiste en que el educador estimule al educando, por medio de preguntas, para la -

comprensión del hecho, para poder aceptar y rechazar, y más aún, para fundamentar y comprobar.

En cuanto al abordaje del estudio, nos remitimos al método analítico, que consiste en la presentación de un todo, para después desglosarlo en sus partes o elementos constitutivos para conocerlo mejor dependiendo del tema tratado, después se podrá emplear el método sintético que es la agrupación o asociación de las partes para formar un todo.

##### 5. Orientaciones Metodológicas para la Educación del Adulto.

La metodología empleada para los adultos, hasta hace muy poco no varían de las utilizadas para niños, es decir, el uso de la exposición, la repetición, los ejercicios, etc., limitándose a la transmisión de conocimientos.

Ahora bien, con este cambio de enfoque presentado para la educación en general y de adultos en particular, se plantea igualmente un cambio en la metodología que tienda al aprendizaje del adulto, y por lo mismo, a su autoformación.

Se habla entonces, de elaborar programas orientados hacia los procesos que coloquen el "como" (forma) sobre el "que" (contenido)

se le está dando mayor relevancia a la persona como tal, que a la materia a aprender. Así vemos que "el modo de enseñar es más importante que lo que se enseña".(57)

Lo anterior nos puede hacer pensar en un enfoque extremista, sin embargo, sí hay razón en esto, si tomamos en cuenta que el adulto aprende únicamente lo que necesita y esto sólo se puede lograr encontrando los medios para que aprenda a razonar, a seguir procesos lógicos, a acudir a fuentes de información, a reflexionar, etc., dicho de otro modo, encontrando los medios para que "aprendan a aprender".

Para alcanzar el método para el adulto, es posible y pertinente mostrar algunas orientaciones generales para la educación del adulto.

a) Partir de la Realidad.

El método de educación para adultos deberá comenzar por lo concreto, por la realidad en que vive el educando.

En este sentido, se exige un diagnóstico del público para determinar el tipo de necesidades que tiene una realidad concreta.

(57) Briseño y Sánchez Verín G. Op. cit., 18

El aprendizaje tenderá a ser circular y no lineal, como resultado del contacto evolutivo con un mundo que se expande constantemente: primero su persona, luego su familia, la comunidad, etc. En la medida en que se conozca lo particular, será capaz de generalizar y abstraer.

- b) Dar carácter utilitario a lo que se aprende.

La persona debe sentir que lo que aprende puede traducirse en algo práctico, tanto para su vida personal, como familiar y social. El contenido educativo deberá partir de sus propios problemas, de su realidad.

- c) Ser activo y dinámico.

Es necesario realizar actividades que involucren al educando en todo el proceso de aprendizaje. Hay que presentarle gran variedad de actividades relacionadas con su medio ambiente, para realmente participar activamente dentro del grupo y se sienta motivado por ello.

- d) Incitar al diálogo y a la discusión.

La educación de adultos no es una imposición sino una invitación para trabajar, comentar y tomar experiencias al asistir al grupo. Al dialogar, la persona expresa sus opiniones e intereses, aprendiendo a escuchar a la otra persona y a conocer distintos puntos de vista. La discusión

implica todo el proceso de razonamiento que va desde la simple descripción de hechos, hasta la abstracción, pasando por la analogía, la reflexión, etc. De esta manera - el educando va tomando distancia de la vida cotidiana y - será capaz de organizar y analizar mejor sus situación.

- e) Colocar al adulto en una posición de cuestionamiento y - crítica.

El adulto requiere de elementos que le permitan relacionarse constantemente entre la acción y la reflexión. Por lo que resulta importante que se le presenten preguntas y bases para discusiones, en donde no únicamente repitan - los conceptos, sino que sean capaces de criticarlos con - fundamentos y poder interpretar su propia realidad. El adulto deberá buscar las causas que originan su situación y las consecuencias que produce; sin embargo, no es educativo dejar a la persona en este estado, ya que posiblemente le venga una crisis al darse cuenta de todos sus - problemas. Lo mejor será que él mismo pueda encontrar soluciones que estén a su alcance y a su vez, presentarle alternativas de solución.

## 6. Sobre la Metodología Participativa.

Recientemente, al hablar de educación de adultos, tanto agencias internacionales (UNESCO, OECD, ISCOMPE, CREFAL, etc.) - como nacionales (CEMPAE, CENAPRO, SRA, SEP), han puesto principal interés en la participación del educando dentro de su desarrollo.

el adulto debe tener la posibilidad de participar en el control - de todos los procesos en que se ve envuelto".(58)

A pesar de ello, son todavía muy pocas las experiencias que nos pueden enriquecer al respecto y por consiguiente no existe un - modelo metodológico definido para el adulto.

Hay que admitir que el trabajar con este tipo de metodología trae consigo una serie de limitaciones entre las que se encuentran:

- El adulto no está acostumbrado a trabajar responsabilizándose de su aprendizaje.
- La metodología participativa no ha sido suficientemente - desarrollada y comprobada.
- Debido a la heterogeneidad cultural, existen muchas dificultades para generalizar dichos programas.

(58) UNESCO Tercera Conferencia Internacional sobre Educación - de Adultos Tokio, Japón, 7 de agosto, Informe Final, 15

El programa se enmarca dentro de la educación no formal; - tanto educadores como educandos tienen una intención clara de lo que pretenden, pero su sistematización y administración son mucho más flexibles que en la educación formal. Le llamaremos programa a la organización global, lógica y secuencial de todo el proceso educativo, a saber: objetivos, contenido, técnicas auxiliares, material didáctico, actividades y formas de evaluación.

El término participación ha producido controversias en cuanto a su definición, y han surgido distintos nombres para asignar aspectos similares.

Participar se puede entender como el simple hecho de tomar - parte en alguna cosa. En realidad este concepto tal como se está manejando aquí se enfoca a "desarrollar en el individuo la capacidad de elegir sus propios objetivos y por tanto, la orientación escolar, profesional y formación permanente, deberá partir del conocimiento de sí mismo, y de la relación que haga con sus actividades y sus -- responsabilidades personales y sociales".(59)

Desde el punto de vista de la función social, la educación desarrolla en el individuo dos capacidades generales:

(59) Cfr. Hayward, B. The Participatory Planning Process for Education. En Participatory Planning in Education, OECD.



La capacidad de aceptar selecciones que vienen de otros (externa) y la capacidad de una selección interna y por tanto, de su autodeterminación.

La participación se dirige principalmente hacia el segundo punto que implica: un proceso de autoconocimiento, una toma de conciencia de sus posibilidades personales, una construcción de modelos interiores para dirigir sus actividades.

Ya que el peso de la educación se ha enfocado a los procesos de selección externa, la participación pretende desarrollar en el individuo la capacidad para juzgarse y dirigirse.

En el campo de la psicología y psicoterapia desde los años 60's, se ha hablado sobre el grupo operativo, definiéndolo como "el conjunto de personas con un objetivo común al que intentan abordar operando como equipo. La estructura del equipo sólo se logra mientras se opera. El grupo trabaja sobre un tópico de estudio dado y mientras se desarrolla, se adiestra en los distintos aspectos del factor humano".(60)

(60) Bléger, J. Grupos Operativos en la Enseñanza en Temas de Psicología, 59

En el área rural, se ha dado el nombre de círculo de estudio, a la "organización de base, a nivel local que agrupa a personas hombres y/o mujeres que tienen similares problemas, necesidades e intereses de orden agropecuario y organizacional y que reconocen la conveniencia de agruparse para discutir aquellos problemas e iniciar en conjunto la búsqueda y ejecución de soluciones adecuadas".(61)

Para el adiestramiento industrial, se ha nombrado investigación de la acción a un proceso que tiene como propósito "identificar problemas, desarrollar soluciones e implementar cambios en forma cooperativa con el cliente que se investiga".(62)

Sin asegurar que es el término más apropiado, llamaremos Metodología Participativa, en el campo de la educación, al hecho de que un grupo de personas tomen parte activa, consciente y responsable en el proceso de su propia educación. Abarca desde la planeación, hasta la evaluación, pasando por la selección del contenido, de las actividades y la búsqueda de información. Sus fines se identifican con las necesidades del grupo, y su programa es consecuencia de la investigación de esas mismas necesidades.

- (61) Severino N. El Círculo de Estudio. Una forma de Capacitación Campesina, 13
- (62) Pedler M. Un Enfoque sobre la Investigación de la Acción - para Intervenciones de Adiestramiento en Productividad y Desarrollo Núm. 16, 13

Claro está que la participación no surge por sí sola pues las personas no están acostumbradas a pensar y a decidir sus propias acciones, generalmente esperan recibir normas tipo "recetas" de una autoridad, para poder seguirlas. Por esta razón, en principio se necesitan más estímulos y motivación para promover una independencia futura.

La metodología participativa habrá de cumplir en su conjunto con la serie de pautas señaladas anteriormente esto es, con las finalidades de la educación, las características del adulto-educando, los factores que influyen en su aprendizaje y las orientaciones metodológicas apuntadas.

Se propone esta metodología como una alternativa posible para que la persona adulta tenga la oportunidad de "discutir, analizar y buscar solución a sus problemas e inquietudes".(63)

Los principios básicos de la metodología participativa son:

- "La consideración de la capacidad de los individuos de conocerse, de definir sus necesidades y expectativas, y las operaciones para lograr estas últimas.

(63) Severino, N. Op. cit., 24

- La exigencia progresivamente explicitada de las personas en autodeterminar su destino en el marco de gestión grupal y de la previsión de las generaciones futuras".(64)

Para ser congruentes con la metodología participativa, a este tipo de programa le estamos dando el nombre de educación con adultos, y al grupo que participa en el programa lo definiremos como: la reunión de un número de personas que durante un tiempo determinado trabajan cooperativamente manifestando sus intereses para definir y alcanzar metas comunes. El programa se desarrolla gracias a la interacción, la comunicación y la participación grupal.

(64) Bruno de Marfaing, Ma. L. Para la Comunicación y la Educación sobre Población en Programas de Educación de Adultos, 90-91

CAPITULO IV

LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE  
EDUCACION CON ADULTOS

1. Aspectos Generales.

Con el sentido de dar una visión global acerca de los distintos elementos que intervienen en el proceso educativo dirigido al adulto, - se presentan a continuación algunos lineamientos que se tomarán como criterios para establecer los objetivos del programa, seleccionar el contenido, seleccionar el tipo de técnicas auxiliares y materiales didácticos, establecer criterios en cuanto a las formas de evaluación y, sobre las características y funciones del coordinador.

1.1 En cuanto a los objetivos generales. -

Desde el momento en que se piensa realizar un programa educativo, se necesita plantear claramente los objetivos que se pretenden alcanzar en dicho curso. Los objetivos se presentan a manera de hipótesis a comprobar a lo largo de un período determinado. Dado que el adulto tiene una serie de conocimientos y experiencias - adquiridas por el contacto con la realidad, los objetivos se dirigirán más hacia la formación de la persona que a la mera información de conocimientos. Para que se logre la educación que deseamos, es --

necesario "abrir la posibilidad de que el individuo elija libremente y decida por sí mismo; ayudarle a explorar diversos aspectos de su mundo e inclusive sus propios sentimientos y emociones, pero la elección y la decisión le pertenecen indeclinablemente".(65)

De acuerdo a esto, los objetivos generales para el curso de educación con adultos se podrán formular de la siguiente manera:

- a) Incrementar en el educando-adulto, la confianza en su propia capacidad de aprendizaje.
- b) Fomentar la participación del educando-adulto en las decisiones de su proceso educativo.
- c) Formar el hábito de la reflexión crítica sobre el propio educando y sobre su medio.
- d) Fomentar en el educando-adulto; la actitud creativa ante su propia formación.
- e) Desarrollar en el educando-adulto, la capacidad de comunicarse dentro de un grupo (expresar sus propias actitudes, valores y conocimientos).
- f) Desarrollar en el educando-adulto, la capacidad de organizar y manejar su propia información.

(65) Bloom, B. y Colaboradores. Taxonomía de los Objetivos de la Educación, 193

Ver pag 85

¿ En que sentido están presentados los objetivos como hipótesis ?

- g) Desarrollar en el educando-adulto la capacidad de recurrir a diversas fuentes de información, para la solución de sus problemas.
- h) Desarrollar en el educando-adulto, la capacidad de evaluar su propio aprendizaje.

Para la formulación de los objetivos de aprendizaje se tomarán básicamente objetivos del dominio afectivo, ya que éstos sólo se desarrollan cuando se tiene la oportunidad de participar.

La medición de los comportamientos afectivos incluye problemas de valores filosóficos y culturales, abarcando así creencias, actitudes y características personales.

Bloom y sus colaboradores relacionan el proceso del dominio afectivo con el proceso de interiorización que va desde que la persona toma conciencia de un fenómeno, hasta llegar a tener una actitud ante la vida, pasando por una modificación continua del comportamiento.

De una manera muy general, se apuntarán los objetivos contemplados en las siguientes categorías y subcategorías.

Categoría: Recibir.

*¿cuáles serían las formas de evaluación de éstos objetivos?  
Ejemplos*

Sensibilizar al educando de tal manera, que perciba o atienda la existencia de ciertos fenómenos y estímulos.

Subcategorías: Conciencia.

Que el sujeto se dé cuenta de una situación, un fenómeno, un objeto o estado de cosas.

Disposición a Recibir.

Que el sujeto esté dispuesto a prestar atención al fenómeno - cuya presencia no ha rechazado.

Atención Controlada o Selectiva.

Que el sujeto diferencie los aspectos de un estímulo recibido como un objeto claramente delimitado.

Categoría: Responder.

Interesar al educando, sobre el fenómeno, tema o actividad, de tal manera, que busque activamente y obtenga cierta satisfacción en su trabajo.

Subcategorías: Consentimiento en Responder.

Que el sujeto cumpla con lo que se planteó, aunque todavía no



haya reconocido del todo la necesidad de comportarse de esa manera.

Disposición a Responder.

Que el sujeto realice voluntariamente una actividad determina  
da.

Satisfacción al Responder.

Que el sujeto además de realizar voluntariamente una actividad, lleve consigo una emoción positiva de agrado o satisfacción.

Categoría: Valorizar.

Motivar al educando a comprometerse con el valor subyacente que controla su conducta.

Subcategorías: Aceptación de un Valor.

Que el sujeto atribuya valor a un fenómeno, comportamiento - u objeto; es de carácter provisional y tentativo.

Preferencia por un Valor.

Que el sujeto no sólo acepte un valor, sino que lo busque e - intente obtenerlo.

**Compromiso.**

Que el sujeto acepte emocionalmente y con firmeza una creencia. Que intente convencer a otros y que busque adeptos a su causa; ya tiene una motivación real para actuar.

**Categoría:** Organización.

Internalizar en el educando, distintos valores en forma organizada.

**Subcategorías:** Conceptualización de un Valor.

Que el sujeto por medio de la abstracción reconozca la relación entre un nuevo valor y los que ya sostenía antes o recibirá en el futuro.

**Organización de un Sistema de Valores.**

Que el sujeto dé forma armónica y coherente a un complejo de valores.

**Categoría:** Caracterización por un Valor o Complejo de Valores.

Actuación más o menos permanente del educando, de acuerdo con los valores que ha internalizado.

Subcategorías: Conjunto Generalizado.

Que el sujeto dé una respuesta persistente y acorde con toda una familia de situaciones u objetos relacionados entre sí.

Caracterización.

Que el sujeto tenga una filosofía de la vida que lo oriente, un sistema de valores que tenga como meta la totalidad de lo conocido y lo cognoscible.

#### 1.2 En cuanto a la selección del contenido. -

Partiendo de los objetivos generales que se pretenden cumplir, se realizará una investigación documental para obtener un esquema inicial de contenidos que servirá como marco de referencia para cubrir las exigencias de cada programa en particular.

De la investigación preliminar se derivarán objetivos particulares y después de realizar el diagnóstico, se seleccionarán los objetivos específicos para cada grupo. De esta manera el grupo elegirá - los temas sistematizados en unidades integrales de aprendizaje, y las formas para su tratamiento.

Las unidades son integrales porque combinan las materias --

alrededor del tema de interés y además integran al educando adulto desde el principio del proceso. Cada unidad tendrá su objetivo de aprendizaje y las alternativas temáticas y metodológicas para alcanzarlo.

La extensión y profundidad en el tratamiento de cada tema, dependerá de la participación de los miembros del grupo, basada en sus necesidades e intereses.

Para seleccionar el contenido se tomarán los temas que se en cuentren dentro de la realidad del educando, y se examinarán cada uno de los conceptos, eligiendo lo que es indispensable o fundamental y lo que es periférico o secundario. "Toda transmisión del saber - debe servir para un pensar más claro, un juzgar más actuado y un actuar más racional".(66)

Se señala a manera de ejemplo, un esquema inicial para la cobertura del contenido:

Referidas al Propio Individuo.

- Concepto de sí mismo.
- Identificación personal.

(66) Schulenberg, W. El Problema de la Transmisión del Saber en La Educación de Adultos. Revista Educación Vol. 13, 38

- Desarrollo evolutivo: infancia, pubertad, adolescencia y adulto.
- Factores genéticos y biológicos.
- Anatomía, fisiología e higiene.  
Factores psicológicos masculinos y femeninos. Cambios de conducta en el desarrollo. Capacidad de aprender. Desarrollo mental y afectivo.
- Factores sociales que influyen en el desenvolvimiento de la persona. El trabajo.  
Alimentación y nutrición.
- Salud física y mental.  
Utilización del tiempo libre.  
Prevención de enfermedades.  
Integridad de la persona.
- Capacidad de autoconocimiento, autoaceptación y autorealización.

#### Referidas a las Relaciones Interpersonales.

##### Relaciones conyugales:

- Matrimonio. Derechos y obligaciones.
- Fecundación, embarazo y parto.
- Psicología y normas de la pareja dentro de la sociedad.

- Roles complementarios.  
Significado y valor de los hijos. Sitio que ocuparán en la familia.
- Vida afectiva y sexual.  
Relaciones familiares:  
La familia como unidad social.
- Manejo de recursos familiares.  
Identificación de roles dentro de la familia: padre, madre, hijos.
- Relaciones verticales y horizontales.
- Comunicación dentro de la familia y la toma de decisiones.
- Demostración de afecto dentro de la familia.
- Puntos comunes y divergentes entre los valores de la familia de origen y los valores personales.
- Tipo de autoridad existente en la familia.
- Intencionalidad de los mensajes familiares.
- Imagen que proyectan los padres.
- Recreación.  
La familia como educadora.  
Relaciones laborales:  
Importancia del trabajo para la realización personal.

El trabajo como exigencia social.

- Conductas cooperativas contra conductas competitivas.
- Comprensión y equidad contra poder.
- Relaciones horizontales y verticales.
- Comunicación.
- Autoridad.
- Participación y colaboración contra conformismo.
- Valoración de roles hombre-mujer.

El aprendizaje dentro del trabajo en equipo.

Referidas a la Sociedad como Educadora.

- La educación implícita.  
La forma de aprender.
- Identificación de la educación recibida por distintos canales:

la familia

la iglesia

la escuela

los medios de comunicación masiva

los grupos de amistades y laborales

Este tipo de contenidos deberán tender a desarrollar la capacidad de introspección y de autocrítica, que podrá llevar a remodelar la propia imagen y la percepción de su función dentro de la sociedad.

### 1.3 En cuanto a las técnicas auxiliares. -

No basta con que un grupo de personas adultas interesadas en su formación se encuentren reunidas para que por sí solo cumpla -- con los objetivos de aprendizaje. Es necesario delimitar su problemática y utilizar técnicas que son las herramientas o procedimientos que nos facilitan la aplicación del método.

Existen un gran número de técnicas y la validez de éstas depende de los objetivos y la intención con que se utilicen.

El método se concretiza a través de las técnicas que son los estímulos ante los cuales los participantes del grupo reaccionarán. "Se puede decir que el método se efectiviza a través de las técnicas".(67)

Las técnicas tendrán que cumplir con las orientaciones metodológicas y con los objetivos del curso. Entre los criterios para seleccionar el tipo de técnicas a utilizar encontramos los siguientes:

(67) Nérici, I. Op. cit., 238



- Que respeten la realidad de los educandos, es decir, -- que estén adaptadas a los destinatarios y que se tomen en cuenta los recursos disponibles (limitaciones).  
Que sean dinámicas, que se utilice cada técnica conforme a la evolución de las necesidades del grupo.  
Que estimulen la reflexión sobre sus propias actitudes, normas y valores.  
Que promueva el pensamiento crítico y creativo de cada persona.  
Que fomenten la libre expresión permanente y ordenada de los participantes.

A continuación se describen algunas de las técnicas que se pueden utilizar, aclarando que no se propone la utilización de una sola técnica para todo el curso o toda la sesión, sino que la combinación y adecuación es lo que dará la riqueza.

a) Técnica de Exposición.

Esta es una de las técnicas más empleadas y su abuso ha provocado en gran medida, la posición pasiva del educando.

**Procedimiento:**

1. El coordinador prepara un tema.

2. Usa el lenguaje oral para expresarlo.
3. Conduce la exposición de manera que provoque la participación del grupo al finalizar la exposición.

#### Características y Recomendaciones:

El coordinador del grupo da una pequeña plática con el fin de presentar información básica o introductoria sobre un tema.

La exposición servirá como motivación para que el grupo pueda participar elaborando preguntas, haciendo algún comentario o discutiendo conceptos.

La duración de la exposición no debe pasar de 15 minutos pues a más tiempo, se pierde la motivación y el interés sobre el tema.

Para mayor efectividad de la exposición se pueden utilizar materiales auxiliares como diapositivas, láminas, gráficas, pizarrón.

#### b) Técnica del Interrogatorio.

El coordinador dialoga con los miembros del grupo para hacer surgir aspectos del tema que se esté tratando y de esta forma dirige el aprendizaje.

#### Procedimiento:

1. El coordinador presenta una pregunta bien elaborada.
2. Algunos participantes responden.
3. Algunos alumnos preguntan al coordinador.

#### Características y Recomendaciones:

La pregunta puede utilizarse para explorar la capacidad del educando y su agilidad mental.

También es de gran utilidad cuando se desea despertar y/o conservar el interés sobre un tema dentro del grupo y para ver el grado en que cada participante ha aprendido y fundamenta su propio punto de vista.

Para que la pregunta tenga éxito, se deberán tener muy claros los objetivos que se pretenden alcanzar para no desviar la temática.

Asimismo, la pregunta deberá ser graduada para ir estimulando la respuesta.

El tipo de preguntas que se elaboren tenderán al autoconocimiento del participante, y a la expresión de las propias actitudes, valores y conocimientos.

La función del coordinador, será entonces la de estar pendiente de todas las preguntas que formulen y saber manejarlas, para que

realmente desarrollen el pensamiento reflexivo.

Otro nombre para esta técnica es "mayéutica socrática", que significa "búsqueda de la verdad".

c) Técnica de Tormenta de Ideas (Brainstorming).

Constituye un modo de alcanzar nuevas ideas, fundado en el "proyecto de aprender las ideas en el estado naciente, tal como se presentan a la formulación consciente, antes de ser admitidos por los procesos del pensamiento lógico".(68)

En esta técnica todas las ideas son aceptadas sin ponerlas en tela de juicio y además, desarrolla la aptitud para la creación espontánea y la imaginación. A diferencia de la mesa redonda, esta técnica pretende motivar al educando para que exprese todo lo que se le ocurra con respecto al tema tratado.

Procedimiento:

1. Se determina un problema que tenga soluciones alternativas.
2. Se establece un ambiente físico informal para aminorar las inhibiciones.

(68) Anzieu, D. y Martín, J. La Dinámica de los Grupos Pequeños, 205

3. Cada persona expresa libre y espontáneamente sus ideas sobre el tema.
4. Se asigna el turno cuando dos o más personas desean hablar.
5. Se anotan las ideas de todas las personas, preferentemente en el pizarrón.
6. Una vez terminado el tiempo, se lleva al grupo a considerar las ideas significativas para el tratamiento del problema.

#### Características y Recomendaciones:

Esta técnica puede emplearse para promover la participación del grupo sobre un tema, pero también habrá que tomar en cuenta el grado de madurez que tenga el grupo, es decir, si se fijan más la persona que sugirió la idea que, en la idea misma; si son capaces de respetar las opiniones de otros; si son capaces de liberarse de restricciones comunes, etc.

Se recomienda que el número de participantes oscile entre 10 y 20; el grupo se enriquecerá más si hay heterogeneidad. La duración de esta técnica es muy breve, sirviendo de motivación para el grupo.

Sobre esta técnica existen variaciones sobre su tratamiento:

Osborn, recomienda descomponer el problema en tantas partes como sea necesario y tratar uno por uno.

Gordon propone una forma de plantear la cuestión introductoria presentando al grupo de trabajo un tema mucho más amplio que el problema real. (69)

Contrariamente a Gordon, "la asociación forzada" pretende -- hacer surgir todas las formas de asociación mediante un elemento -- restringido que actúa como inductor inicial. (70)

Otra variante de la promoción de ideas es la utilización de técnicas analíticas. Así, una vez presentado el problema, se presentan al grupo diferentes aspectos que pueden afectar a este problema. Por ejemplo: la "lista de verificación" (71) (checklist) presenta nueve categorías de variaciones: utilización, adaptación y modificación, -- amplificación, minimización y sustitución, reclasificación, inversión, combinación.

Esta lista podrá modificarse o prolongarse, lo importante es

(69) Citado por Azieuf, D. y Martin, J. Op. cit., 206-208

(70) Ibidem

(71) Cfr. Anzieuf, D. y Martin, J. Op. cit., 209

plantearle preguntas al educando para que vaya analizando cada una - de las partes del problema.

Desde el punto de vista de la formación, la técnica de promoción de ideas activa y facilita los procesos asociativos y refuerza la capacidad de comunicarse al aumentarse la calidad de la información; se basa en el método inductivo. Esta técnica se puede utilizar para el descubrimiento de soluciones a problemas humanos.

d) Técnica de la Discusión.

Es una de las técnicas más utilizadas dentro de la educación de adultos, que pretende que el educando participe activamente en su proceso educativo y llegue a ser una interpretador de su realidad, - más que un repetidor de conceptos. La discusión es un trabajo de interacción de conocimientos, conceptos, ideas u opiniones enfatizando en la motivación y en las conductas afectivas.

Procedimiento:

1. Surge un tema de controversia en el grupo.
2. Tienen claros los objetivos de la discusión.
3. Se establece un ambiente informal (disposición del grupo en círculo).
4. Se designa un secretario o relator de la discusión.

5. El adulto narra o describe sus experiencias y sus puntos de vista.
6. Se comparan las opiniones propias con las de los compañeros.
7. Se identifican las experiencias y se clasifican.
8. Se buscan explicaciones sobre causa y efecto.

#### Características y Recomendaciones:

La discusión puede ser completamente informal, por ejemplo, después de una película, ante un problema planteado, después de una exposición, etc. Generalmente surge cuando un miembro del grupo formula una pregunta sobre un tema.

El número de personas deberá ser reducido (10-15) para permitir el máximo de acción y estimulación recíproca entre los integrantes.

Es importante que se deje al grupo la mayor libertad de expresión posible y sentirlos responsables del proceso de discusión. El coordinador podrá llamar a un asesor para contribuir, si el grupo lo solicita.

Esta técnica además de estimular un intercambio de ideas e informaciones, también enseña a los integrantes a pensar en equipo.



Si la discusión está bien llevada, puede cumplir con la mayoría de los propósitos de la metodología participativa.

Se desarrollan en el educando capacidades de expresar oralmente sus puntos de vista, de aprender a escuchar argumentos ajenos, de formarse una conciencia crítica y profundizar sobre el tema, investigando.(72)

Por medio de la discusión, se llega a un proceso de autoconocimiento en donde la persona puede ser capaz de elaborar sus propios conceptos y dependiendo de esto, adoptar nuevas actitudes.

e) Técnica de Reunión en Corrillos (Phillips 6'6).

Fue inventada por Donal J. Phillips en 1948.

Procedimiento:

1. El coordinador expone un problema claro y delimitado, y elabora varias preguntas sobre el tema.
2. Se invita al grupo a repartirse en equipos de seis personas.
3. Se dedican unos minutos para que elijan un presidente -- para llevar la interacción en el grupo y un secretario -

(72) Cfr. Vázquez y Esperón. La discusión. Una metodología para la educación de adultos

para que lleve el registro e informe después al grupo - total.

4. Primeramente, cada participante expresa su opinión. Después el grupo discute las opiniones emitidas y se concluye. El total de la discusión dura seis minutos.
5. Se presentan las conclusiones de cada equipo ante todo el grupo.

#### Características y Recomendaciones:

Con esta técnica se obtiene la total participación de los miembros del grupo, por tanto pueden emplearse para interesar a las personas sobre un tema que se amplíe posteriormente.

Para el tratamiento de cuestiones de relaciones humanas, en grupos de formación, es importante utilizarla al comienzo del curso, para permitir que los educandos establezcan conocimiento rápidamente, a medio curso, para ejercitarlos en la ejecución libre y al final para formular un balance crítico de lo sucedido.

En las primeras sesiones del curso esta técnica es un buen auxiliar para que el grupo informe lo relativo a sus intereses, necesidades, problemas, inquietudes y sugerencias para que estos datos se utilicen en el planteamiento conjunto del programa, incluyendo la - -

temática, las actividades y las formas de evaluar el curso.

La técnica puede tener cierta flexibilidad si los miembros del grupo lo solicitan.

f) Técnica del Debate.

El debate generalmente surge cuando en una discusión no se llegó a tomar un acuerdo o conclusiones, o no se han resuelto dudas.

Procedimiento:

1. Se fijan los objetivos del debate.
2. Se forman dos equipos con posiciones distintas.
3. Se designan representantes de ellos.
4. Se elabora el trabajo en cada equipo dando oportunidad de opinar a todos.
5. Se presenta el punto de vista del equipo A (debate).
6. Se presenta el punto de vista del equipo B (debate).
7. Se presenta la oposición del punto de vista A (rebate).
8. Se presenta la oposición del punto de vista B (rebate).
9. Participa todo el grupo.
10. Se critican los trabajos.

**Características y Recomendaciones:**

Esta técnica es muy motivadora ya que cada equipo debe encargarse en fundamentar lo mejor posible su posición.

Fomenta la investigación en la profundización del tema y la actitud crítica ante éste.

Se recomienda que el coordinador ponga al alcance del grupo - la bibliografía necesaria.

Que se fije con anterioridad fecha, hora y lugar del debate.

Esta técnica puede darse después de pasar una película que - haya causado controversia o simplemente como una técnica anexa a - la discusión. Es muy útil para los temas de actualidad como pueden ser todos los de formación humana.

Se recomienda para los participantes que ya tienen cierta madurez como grupo para que realmente haya respeto.

**g) Técnica de Examen por Comisión.**

Es el interrogatorio de un individuo por varias personas; esta persona generalmente especialista en la materia.

**Procedimiento:**

1. El grupo deberá tener claro el objetivo de la técnica para sacar el mayor provecho posible.
2. Llamar al especialista o al coordinador que será interrogado.
3. Seleccionar a la comisión interrogadora.
4. Reunirse todo el grupo para convenir sobre los aspectos importantes a preguntar y organizar el funcionamiento (hora, duración, material, disposición ambiental, etc.)
5. La comisión interrogará hasta que la respuesta quede clara para el grupo.
6. Se sacarán conclusiones al finalizar la reunión.

**Características y Recomendaciones:**

Esta técnica resulta de gran utilidad para el grupo puesto que al plantearse las preguntas, generalmente tienden a investigar su respuesta para comprobar lo que dice el interrogado. Además estimula el interés sobre el tema y crea un ambiente de horizontalidad entre educador-educando.

Cuando existen tantas inquietudes sobre un tema, que sería imposible responder a cada una, el examen por comisión sintetizará y -

organizará en cierta forma las preguntas.

h) La Técnica del Caso.

Nace en Estados Unidos (Harvard) alrededor de 1920, utilizando el caso como el método básico en la Business School.

Procedimiento:

1. Se reparte un caso escrito sobre algún problema concreto de la realidad.
2. Cada miembro de grupo estudia el caso por separado.
3. Se fija la fecha para la discusión del caso.
4. Los participantes se reúnen en pequeños grupos para discutir y dar su opinión, dirigidos por el coordinador.
5. En el primer tiempo del desarrollo, se analiza el caso:  
Elementos de la Situación (hechos).  
Problema Planteado.
6. En el segundo tiempo, se buscan soluciones para proponer.

Características y Recomendaciones:

Esta técnica responde muy bien a la metodología participativa puesto que es el mismo grupo quien va llevando el curso, practicando

la discusión y el trabajo en equipo.

Con esta técnica se pretende poner al educando-adulto, frente a una realidad concreta, haciéndolo examinar toda una gama de posibles soluciones que él solo no hubiera podido concluir.

Se recomienda emplear la técnica cuando hay cierta controversia sobre un tema y sobre todo cuando se requiere hacer reflexionar a la persona y tomar decisiones.

i) Técnica de Dramatización.

Es uno de los medios más eficaces para comunicar y motivar a un grupo. Consiste en representar una breve escena de un problema o una situación en el campo de las relaciones humanas.

Procedimiento:

1. Establecer los objetivos de la técnica.
2. Definir un problema que se preste a la dramatización.
3. Definir la situación específica.
4. Determinar a los intérpretes y se estructurarán los papeles.
5. Elección de los intérpretes.
6. Conceder a los intérpretes un corto tiempo para interio-

rizar los papeles.

7. Desarrollar la escena hasta proveer al resto del grupo, - de datos que sirvan para la discusión.
8. Comenzar la discusión dejando hablar primero a los intérpretes y después a todo el grupo.
9. Sacar conclusiones.

#### Características y Recomendaciones:

Esta técnica es proyectiva, puesto que al actuar, los intérpretes expresan sus mismas ideas, actitudes y valores.

Aumenta la participación grupal al emplearse como base de -- una discusión posterior. Esta técnica necesita habilidad para su aplicación, por tanto hay que tomar precaución con respecto a la profundidad emotiva de los participantes.

Se recomienda usar la técnica de dramatización para proporcionar oportunidades de desarrollar su comprensión al colocarse en el lugar del otro, asimismo, para que puedan identificar problemas propios y hacerles frente.

En general para cualquier aspecto de relaciones familiares, - conyugales, de comunicación, de autoridad, etc.



Esto les servirá como puntos de auto-reflexión.

j) Texto Libre.

Esta técnica permite utilizar los recursos locales como puede ser: periódico, revistas y libros, de manera espontánea y creativa.

Procedimiento:

1. Cada participante lleva al grupo un texto que le resulta de interés.
2. Se elige uno entre ellos, generalmente el texto que tenga que ver más con la realidad del grupo.
3. Si es posible, se le saca copia al artículo que se va a analizar.
4. Se toma el texto seleccionado y se fijan los objetivos.
5. Se analiza el texto, fomentando la participación de todo el grupo, palabra por palabra.
6. El coordinador guía al grupo, pero depende de este último la profundidad o amplitud con que se trate, (en forma ortográfica, gramatical, analítica, socialmente, etc.).

Características y Recomendaciones:

Esta técnica se puede aplicar para la educación de adultos y -

es muy útil para fomentar la participación.

Se emplea como motivación, tratando un tema de actualidad y haciendo comentarios al respecto; de esta manera, el educando puede opinar y hasta criticar un planteamiento dado.

El coordinador puede aprovechar esta técnica para darse cuenta del nivel de conocimientos que tiene el grupo sobre un tema determinado, y captar de esta manera el tipo de necesidades e interes -- que tienen.

Podemos decir que casi de cualquier texto que se trate, si -- está bien llevado, se puede llegar al cumplimiento de los objetivos.

Es muy importante el texto libre para que el educando vaya - aprendiendo a leer debidamente, es decir, a leer analizando el texto.

Las ventajas que puede traer esta técnica es que se va capacitando a la persona a criticar los mensajes tan contradictorios que le llegan, a saber leer bien el periódico, las fotonovelas, etc.

El texto libre generalmente estimula el empleo de otras técni-cas auxiliares como son: el debate, la discusión, la exposición, etc.

k) La Nota Técnica.

La nota técnica en sí es un apoyo didáctico para el mejor aprovechamiento.

## Procedimiento:

1. El coordinador o expositor prepara un tema a tratar.
2. Elabora una nota con los aspectos más relevantes del tema.
3. Proporciona al grupo la nota varios días antes de la sesión.
4. Cada participante estudia individualmente la nota técnica.
5. Durante la sesión se resuelven dudas y se hacen comentarios al respecto.
6. Se sacan conclusiones.

## Características y Recomendaciones:

La nota técnica ayuda mucho al educando para la comprensión del tema y el aprovechamiento del mismo.

Como cada persona ya leyó y estudió la nota, llegan a la sesión mucho más preparados y más críticos para su tratamiento.

Se recomienda utilizar la nota técnica cuando el tema abarca muchos aspectos, sirviendo como un apoyo para cuando se necesite esa información.

Esto estimula la actividad y la participación del educando, dejando a un lado la función tradicional de receptor.

Todas estas técnicas se han señalado como alternativas para cumplir los objetivos, sin embargo, su eficacia dependerá de la habilidad del coordinador y de la creatividad del grupo.

A continuación se presentan a manera de ejemplos, distintas secuencias para utilizar las técnicas auxiliares. Obviamente dependerá de los objetivos y la temática a tratar.

Ejemplo:

1. Tormenta de ideas+interrogatorio+exposición.
2. Nota técnica+discusión+Phillips 6'6.
3. Técnica de caso+discusión+debate.
4. Dramatización+debate+exposición.
5. Texto libre+tormenta de ideas+discusión.
6. Discusión+examen por comisión+debate.
7. Texto libre+Phillips 6'6+exposición.
8. Técnica de caso+discusión+dramatización.

#### 1.4 En cuanto al Material Didáctico. -

Llamamos material didáctico a los recursos materiales que -- nos auxilian para que el educando capte de una manera más real y -- concreta, el proceso de enseñanza-aprendizaje. El material pretende sustituir la realidad, de la mejor forma posible.

Muchas veces, el contenido es abstracto y por tanto, difícil de entender por medio de la palabra únicamente; los recursos didácticos, además de ahorrarnos tiempo de explicación verbal, ayudan a la compre<sup>u</sup>nsión del tema.

Otra función muy importante del material didáctico, está en -- que motiva el interés del grupo hacia diversos temas, y estimula la participación.

Existen un gran número de materiales que se pueden emplear dentro de un grupo de aprendizaje, lo importante está en saber seleccionarlo tomando en cuenta:

Los objetivos de aprendizaje.

- Los recursos disponibles.
- Las características del grupo.
- Las características ambientales.
- La relación costo-beneficio.

Se han dado muchas clasificaciones del material didáctico, - aquí se señalarán:

a) Materiales locales.

Resulta muy beneficioso para estos grupos utilizar materiales locales como: revistas, periódicos y fotonovelas, ya que las ubicarán como propias, y tendrán oportunidad de analizarlos, empleando - la técnica del texto libre o cualquier otro tipo de discusión y sacarle mucho provecho porque parte de su realidad.

b) Materiales de apoyo.

Como material impreso se puede contar con notas técnicas, folletos, libros de base y libros de consulta. Este material apoya el - contenido tratado en el curso y además motiva al educando para que investigue y profundice sobre el tema, aprendiendo de esta manera a fundamentar una posición, analizar críticamente un punto de vista, comparar su opinión con distintos enfoques, etc. Es muy importante que en los cursos se cuente con este tipo de materiales de apoyo -- para ir capacitando al educando-adulto en la búsqueda de la información que necesita.

c) Material informativo.

Aunque un grupo de educación con adultos se dirige más hacia la formación de la persona, muchas veces es necesaria cierta información básica desconocida o distorsionada por el educando. Existen películas documentales que dan la información de una manera comprensible y clara; también hay audiovisuales y grabaciones con la misma finalidad.

El rotafolio, que son una serie de láminas unidas que pueden rotarse, también puede contener elementos informativos, principalmente sintetizando el tema tratado.

d) Material ilustrativo.

Bajo este punto se incluyen las proyecciones, que pueden ser modulares y susceptibles de desglosarse para que se adapten a las necesidades del grupo.

El retroproyector y el proyector de cuerpos opacos puede tener aspectos didácticos muy valiosos, pero tiene también la desventaja del costo y del traslado.

Para ilustrar se pueden utilizar materiales más simples como: fotografías, esquemas, cartelones, grabadoras, gráficas, etc.

El periódico mural estimula mucho al grupo para la participación en su elaboración.

Asimismo, las láminas constituyen un material muy útil para decodificar situaciones cotidianas.(73)

El rotafolio, el franelógrafo y el imantógrafo también ilustran la temática, colaborando así al mejor aprendizaje.

Como se mencionó anteriormente, lo importante es la forma - como se utilice el material y los objetivos que se pretendan con ello.

#### 1.5 En cuanto a las Formas de Evaluación. -

Evaluar significa "enjuiciar y valorar a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad".(74)

En el campo de la educación, la evaluación tiene un triple sentido:

Evaluar el aprendizaje. -

Pretende determinar y valorar el grado en que el grupo alcanzó los objetivos previstos.

(73) Cfr. Freire, P. Pedagogía del Oprimido.

(74) ANUIES Curso 10-SFC. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, 20



**Evaluar la enseñanza. -**

Pretende determinar la eficacia en la utilización de metodología empleada: técnicas, materiales didácticos, actividades...

**Evaluar al grupo. -**

Pretende determinar y valorar el grado de participación que hubo en el proceso educativo.

**Formas de Evaluación:**

- a) Auto-evaluación.
- b) Evaluación del desarrollo de la sesión.
- c) Evaluación del aprendizaje.
- d) Co-evaluación.
- e) Observación.

a) **Auto-evaluación:**

Bajo este término se designa al juicio o valor que emite el educando sobre su propio progreso. En realidad ésta debería cubrirse cuando la misma persona elabora preguntas o tópicos para reflexionar.

La auto-evaluación en su sentido estricto, se identifica con el examen de conciencia, considerando que el educando es el único que -

puede darse cuenta de su desenvolvimiento.

Para estos grupos, la auto-evaluación es uno de los elementos más apropiados para alcanzar sus objetivos, pero en una primera -- etapa se necesitan muchos estímulos para que la persona sea capaz de un autoanálisis. Se han ideado auto-evaluaciones dirigidas, que son las que comúnmente se utilizan y sirven de guía para que el educando pueda reflexionar acerca de cómo se sintió dentro del grupo, qué aportó para cumplir los objetivos, cómo se comportó con respecto a los demás participantes, etc. Esto puede indicarle al educando su propio grado de aprendizaje.

La auto-evaluación dirigida, generalmente la elabora el coordinador, pero dentro de un grupo de educación con adultos, se recomienda que los mismos participantes elaboren sus propias preguntas para guiar su evaluación.

La auto-evaluación le sirve a la persona que la efectúa y también al coordinador, para darse cuenta del proceso del grupo. Puede ser escrita, presentando varias preguntas significativas, o puede ser oral, dejando que los participantes expresen libremente sus opiniones.

b) Evaluación del desarrollo de la sesión:

Este instrumento se presenta a los participantes del grupo al finalizar cada sesión. Consta de dos partes:

La primera, es sobre el desarrollo de la sesión y pretende:

- Presentar una oportunidad para que los participantes analicen más formalmente lo que está sucediendo en su grupo.
- Ayudar a los participantes a que identifiquen los elementos que obstaculizan o estimulan el aprovechamiento del aprendizaje.
- Recoger información acerca de las opiniones y las sugerencias que da el grupo para el mejor desarrollo de la sesión.

La segunda parte es una evaluación personal que pretende:

- Presentar la oportunidad para que los participantes reflexionen acerca del grado en que se cumplieron las expectativas de la sesión, el tipo de contenidos que considera más interesantes para su vida, la forma como se sintió dentro del grupo...
- Comprobar el grado en que corresponden los objetivos de la sesión, con los objetivos de cada persona.

- Comprobar si el contenido tratado cambió en algún aspecto la opinión de los participantes.

El análisis de estas evaluaciones, servirá para complementar los resultados que haga el observador de cada sesión, proporcionando así un fundamento más sólido para retroalimentar al mismo grupo y a los futuros cursos.

c) Evaluación del aprendizaje:

Para poder evaluar el aprendizaje, es preciso tener bien claros los objetivos, ya que sólo de esa manera se podrá comprobar el grado del cumplimiento de los mismos.

Cada uno de los temas tendrá previsto un objetivo de aprendizaje, y dependiendo de éste se realizará la actividad de evaluación - más adecuada. Esta evaluación se puede obtener por medio de un -- instrumento elaborado específicamente para cada tema y puede ser - oral o escrito.

El coordinador o expositor seleccionará la forma de evaluación que responda mejor a las necesidades de cada grupo.

d) Co-evaluación:

La co-evaluación tiene como objeto intercambiar juicios sobre la forma como se está llevando a cabo el programa (contenido, técnica, materiales, actividades, etc.), el grado en que se estén cumpliendo los objetivos, y la interacción grupal. En esta evaluación interviene el coordinador, el observador y los educandos.

Generalmente se realiza de una manera informal y se puede emplear alguna técnica para propiciar la participación, como por ejemplo: la lluvia de ideas y el Phillips 6'6.

e) Observación:

La observación está orientada primordialmente hacia la descripción y comprensión de la conducta tal como ocurre dentro de un grupo. La persona que observa debe estar pendiente de la conducción del grupo, del empleo de técnicas y materiales, del contenido surgido y de la dinámica interna del grupo.

Los instrumentos que utiliza la observación son:

- diario de campo.
- tabla de concentración.
- forma de vaciado de datos.

Además, lleva un glosario de términos para unificar los - -

conceptos empleados en el protocolo y se reduzcan las subjetividades.

El diario de campo: Es un relato en donde el observador describe el desarrollo de cada sesión. El diario lleva una serie de instrucciones con los aspectos más relevantes a observar, por ejemplo: clima del grupo antes de iniciar la sesión, reacciones ante las intervenciones de los miembros del grupo, proceso de interacción, liderazgo, etc.

La tabla de concentración: Tiene por objeto sintetizar dentro de una sola hoja, todos los aspectos del proceso educativo, a saber: objetivos, temas, subtemas, técnicas auxiliares, material didáctico y formas de evaluación (ejercicios de afirmación). De este modo, se tendrá una visión global y sistemática de lo sucedido en la sesión.

La forma de vaciado de datos presenta los aspectos específicos del desarrollo, dando así una idea dinámica de la sesión. Se presentan cada uno de los aspectos con varias alternativas, por ejemplo: en cuanto al contenido, se verá: la forma como surgió el tema (si lo estableció el coordinador, un miembro del grupo o el grupo completo), el nivel en que se manejó el tema (experiencias, conocimientos, opiniones), el grado de profundidad al que se llegó, etc. y esto se apuntará en cada uno de los temas y subtemas tratados. Estos instrumentos

de observación, servirán para llevar un control de cada sesión y además se compararán con las autoevaluaciones dirigidas, realizadas por los participantes y el coordinador, y con las demás actividades de -- evaluación realizadas (ejercicios, participación, etc.).

#### Momentos de Evaluación:

##### Diagnostica.

Generalmente se realiza por medio de un cuestionario antes de iniciar el curso; su finalidad es determinar el nivel de conocimientos y tipo de necesidades e intereses del grupo.

De esta manera, los elementos de diagnóstico se comprobarán al finalizar el curso para ver el grado de avance.

##### Permanente.

Se realiza a lo largo del curso, para evaluar el desarrollo de cada sesión y llevar un control del proceso. La evaluación permanente también se confronta con la observación diaria.

##### Periódica.

Son evaluaciones intermedias para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos específicos.

*Medir y definir*

### Sumaria.

Se realiza al finalizar el curso e incluye tanto aspectos de contenido como de metodología. Determina el grado en que se cumplieron los objetivos generales.

### Seguimiento.

El sentido del seguimiento consiste en comprobar y controlar - en cierta forma la repercusión del curso en los participantes. Se puede realizar por medio de un cuestionario o se puede organizar otro -- curso con el mismo grupo y evaluar allí el aprendizaje.

Toda evaluación realizada obtendrá un verdadero sentido en la - medida en que los resultados sean devueltos y analizados en el grupo mismo, identificando así los aciertos y errores. La evaluación nos - permitirá: retroalimentar el aprendizaje, reforzar oportunamente, informar al grupo sobre su avance, planear subsiguientes actividades siguiendo los intereses del grupo y la coherencia de los temas.

"El conocimiento de los resultados acelera -gracias a la intervención de las variables afectivas intermediarias-, los procesos de - aprendizaje".(75)

(75) Cfr. León, A. Op. cit., 106



<u>Quién Evalúa</u>	<u>Lo que Evalúa</u>	<u>Cómo se Evalúa</u>	<u>A quién se Evalúa</u>	<u>Cuándo se Evalúa</u>
El coordinador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El aprendizaje del grupo (cumplimiento de -- objetivos).</li> <li>- El desarrollo de la sesión (técnicas, materiales, actividades).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercicio de - Afirmación.</li> <li>- Evaluación oral.</li> <li>- Evaluación escrita.</li> <li>- Autoevaluación - ejercida.</li> <li>- Co-evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A los integrantes del grupo.</li> <li>- A él mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostica</li> <li>- Periódica</li> <li>- Permanente</li> <li>- Sumaria</li> </ul>
Los integrantes del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El desarrollo de la sesión. (técnicas, materiales, actividades).</li> <li>- El aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación estimativa.</li> <li>- Autoevaluación - guiada.</li> <li>-Co-evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al coordinador.</li> <li>- A ellos mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanente</li> <li>- Permanente</li> </ul>
El observador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Interacción grupal (proceso).</li> <li>- El desarrollo de la sesión. (técnicas, materiales).</li> <li>- El contenido <u>sur</u> gido.</li> <li>- El ambiente del - grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diario de campo.</li> <li>- Protocolo de observación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A los integrantes del grupo.</li> <li>- Al coordinador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanente</li> <li>- Permanente</li> <li>- Sumaria</li> </ul>

### 1.6 En cuanto a las Funciones del Coordinador. -

La metodología participativa requiere forzosamente cambios en las funciones del coordinador, rompiendo con las formas verticales - de relación maestro-alumno.

En los últimos congresos internacionales (Tokio, Persépolis), la relación educativa se ha definido como "una relación de participación en la cual el educador es quien estimula y coordina procesos individuales y grupales de aprendizaje".(76)

Las funciones del coordinador giran alrededor de los siguientes ejes:

- a) En relación con el contenido.

Al inicio de la sesión, el coordinador interviene para acordar o recordar el objetivo de la reunión, para organizar las opiniones del grupo y proponer el plan de trabajo para el día, y para estimular al grupo empleando alguna técnica motivadora (puede ser una exposición, una película, preguntas, etc.). Durante la sesión, el coordinador se encargará de respetar el cumplimiento de los objetivos, y en la medida en que sea posible (con flexibilidad) del plan de trabajo planteado

(76) CREFAL. Curso regional de educación sobre población en Programa de educación de jóvenes y adultos, 69

Evaluará también la marcha de este plan, con el objeto de retroalimentar al grupo. Centrará el tema tratado, formulando o pidiendo al grupo conclusiones intermedias. Propondrá si se requiere, distintas técnicas para tratar el tema. El coordinador también asesorará al grupo sobre alguna información que le soliciten o llevará a un especialista. Determinará la posición con respecto al objetivo general. Esto servirá para que el grupo se dé cuenta en qué punto se encuentra y -- hasta dónde están cumpliendo sus objetivos.

b) En relación con los participantes.

La función del coordinador consistirá en estimular al grupo - hacia la participación y en una primera etapa, guiarles para que puedan identificar sus problemas, comprendiendo las causas que los producen. Pondrá al alcance del grupo elementos que ayuden a la persona a reconocer sus posibilidades para resolver sus propias dificultades.

Se encargará de establecer el orden y la disciplina de la palabra, tratando de obtener un equilibrio entre los objetivos de la sesión y los recursos de cada participante. Igualmente, equilibrar los momentos de discusión y los de reflexión, utilizando las técnicas que -- mejor respondan a las necesidades del grupo en cada momento.

El coordinador también estará pendiente de las reacciones de los educandos, antes, durante y al finalizar la sesión, ante las intervenciones del coordinador y de los demás compañeros ante el tema tratado.

c) En relación con el grupo total.

Su principal papel está en mantener en el grupo un clima o -- ambiente "en condiciones psicológicas óptimas en cuanto a su producción y a su marcha".(77)

Se podrá utilizar sistemas de autoevaluación dirigida, para saber el nivel en que se encuentra el grupo, se presenta así la ocasión en la que cada uno de los participantes es invitado a expresar su opinión sobre el desarrollo de la sesión misma.

Otra función consiste en romper el bloqueo del grupo cuando -- así se encuentre. Muchas veces el grupo se encuentra en tensión y es necesario verbalizarlo para encontrarle alguna solución.

En cuanto a las características que se pueden mencionar para el coordinador de un grupo de educación con adultos tenemos:

- Actitud de Apertura:

(77) Anzieu, D. y Martín, J. Op. cit., 194

El coordinador deberá ser una persona abierta para comprender el origen y significado de las normas y valores de un grupo determinado.

- Actitud Responsable:

El coordinador deberá tener muy clara su función dentro del grupo y comprometerse para poner al alcance de los participantes, los medios para cumplir con los objetivos.

- Actitud Crítica:

Esta actitud la debe tener hacia su propia persona, pudiendo así reconocer sus limitaciones y alcances; es muy importante que el grupo vea que el coordinador reconoce sus debilidades, y de esta manera se bajará un poco de la idea de el maestro omnipotente.

- Actitud Creativa.

Esta característica es básica en un curso de esta naturaleza puesto que el coordinador debe tener mucha percepción de lo que sucede en el grupo, sólo así sabrá si las técnicas empleadas responden al grupo, si el mismo contenido está de acuerdo con los intereses o no, etc.

En lo que se refiere a conocimientos y experiencias.

- Conocimiento de los aspectos legales: Plan Nacional de Educación, Ley Nacional de Educación para Adultos, Ley General de Población, etc.

Conocimiento del marco de referencia o contenido general que incluirá en el curso.

Conocimiento de distintos organismos públicos y privados, que desarrollen programas relacionados con los temas de interés para el grupo:

Instituciones de salud, higiene, relaciones familiares, recreación, etc., para poder orientarlos.

Conocimiento de la metodología para educación del adulto.

Conocimiento y experiencia en la aplicación de técnicas - auxiliares para adultos.

Conocimiento del grupo con el que se va a trabajar (aspectos socioeconómicos y culturales, características personales, nivel de conocimientos, etc.)

Conocimiento acerca de dinámicas grupales.

Es necesario que reconozca los distintos roles de los participantes a saber:

Los que favorecen la actividad del grupo en relación con sus objetivos, es decir, los que se centran en la tarea grupal.

Los que forman, mantienen o refuerzan la cohesión del grupo.

Los que constituyen un obstáculo para la cohesión o progreso del grupo.

## 2. Etapas de Realización.

La realización de un programa de educación con adultos reclama necesariamente una visión totalizante e integradora de todo aquello que de alguna manera se relacione con el proceso educativo.

A continuación se presenta la programación donde se encuentran los pasos que habrán que tomarse en cuenta para el desarrollo de un programa de esta naturaleza. Cabe insistir que este programa de ninguna manera pretende ser compensatorio de la instrucción escolarizada, sino que busca que la persona tal como está, sea capaz de darse cuenta de su situación personal, familiar y social, aumentando así su grado de autoconocimiento, autoaceptación y autosuperación.

Se presenta un esquema para ver más claramente las etapas - por las que pasa la realización de un programa (véase Anexo 1).

### 2.1 Actividades previas. -

Las llamadas actividades previas son comunes para la realización de cualquier programa y su explicación básicamente se encuentra en el apartado 1 "Aspectos generales", por lo que se remitirá a aquél al seguir los diferentes pasos.

Lo primero que se debe hacer es fijar los objetivos generales del curso, es decir, definir lo que pretendemos que los educandos-adultos alcancen al finalizar el programa. (véase en cuanto a los objetivos generales pág. 83)

Como segundo momento habrá que delimitar el área de acción con la que se va a trabajar. Para esto se estudiará el contexto del grupo sea éste empresa, fábrica, organización sindical, etc., donde exista la posibilidad de realizar programas educativos.

El estudio del contexto abarcará los siguientes aspectos: Ubicación geosocial (región, medio), estrato socioeconómico, tipo de institución (privada, pública), tipo de trabajo que desempeñan, características del personal (edad, sexo, estado civil, etc.).



Una vez seleccionado el grupo y conociendo la población a la que nos vamos a dirigir, se comenzará la revisión bibliográfica sobre los posibles aspectos temáticos que puedan cubrir los objetivos generales planteados. En esta fase se estudiarán las experiencias realizadas sobre programas similares tanto en el país como en el extranjero. Hay que aclarar que estas experiencias servirán como punto de referencia pero no como modelos a tomar en su totalidad ya que cada grupo tiene características diferentes.

También se requerirá estudiar sobre aspectos de la metodología, de la educación para adultos, de psicología evolutiva, de diseño de programas, de psicología del aprendizaje de los adultos.

Con base en la revisión bibliográfica y respondiendo a los objetivos generales, se elaborará un esquema inicial de contenidos, como marco conceptual, para que posteriormente se elijan los temas correspondientes a cada grupo. (véase en cuanto a la selección del contenido pag. 89 )

Además del esquema de contenidos, se propondrán una serie de técnicas auxiliares que pueden aplicarse a la educación con adultos y concretamente utilizando la metodología participativa. (véase en -- cuanto a las técnicas auxiliares pág. 94 )

Del mismo modo se enlistarán los posibles materiales didácticos con los que se podrá contar, tomando en cuenta los recursos disponibles. (véase en cuanto al material didáctico pág.115).

Por último, se presentarán distintas formas para evaluar el proceso educativo y los momentos para hacerlo. (véase en cuanto a las formas de evaluar pág.118)

Simultáneamente, se podrán elaborar los instrumentos tanto de investigación como de información, así tenemos:

#### Investigación del contexto.

Se elaborará un cuestionario dirigido a obtener ciertos datos que nos sirvan de pauta para conocer la viabilidad de realizar un curso de educación con adultos en dicha institución o grupo. El cuestionario podrá realizarse como tal o según el caso, se podrá utilizar la entrevista, recogiendo los siguientes aspectos:

Objetivos de la institución o grupo: para saber hasta qué punto son compatibles.

Organigrama: para saber cuál es la organización del grupo, quién depende de quién, a quién hay que acudir, cuántos departamentos tiene, etc.

**Personal:** Habrá que investigar el tipo de personas que trabajan o asisten en el grupo o institución, cuántos son en cada sección, con cuántos se podría contar para organizar uno o varios cursos de educación. Esto se deberá tomar en cuenta para no crear más expectativas de las que se puedan cubrir.

**Horarios:** Hay que conocer si las personas están tiempo completo o si es por turnos; para ver la disponibilidad de tiempo que existe en el personal.

**Tipo de trabajo:** Esto se tomará en cuenta para la misma determinación del horario, si es trabajo físicamente agotador o no.

**Local:** Se investigará también si la institución cuenta con un local apropiado para la realización de los cursos, ver cuántos salones hay, de qué dimensiones, cuáles son las condiciones de ventilación y de luz que tiene y con qué materiales cuentan.

**Diagnóstico grupal.** El diagnóstico es una evaluación que se realiza antes de iniciar el curso y tiene la finalidad de conocer las características socioeconómicas y psicológicas de los futuros participantes y detectar de este modo las necesidades tanto explícitas como implícitas del grupo.

Para el diagnóstico, se elaborará un cuestionario que es un medio de comunicación que consta de una serie de preguntas escritas para que la persona responda y se obtenga así información en relación a una situación determinada.

Las preguntas realizadas tomarán como punto de partida el esquema de contenidos elaborado, para poder detectar las expectativas y necesidades del grupo y poder comprobar si se cumplieron o no a lo largo del curso.

Terminado el diagnóstico, se procederá a elaborar las formas para recolectar y codificar la información obtenida, de una manera ordenada y lo más práctica posible. Si se aplican demasiados cuestionarios se contratará a ayudantes o se verá la posibilidad de realizarlo por computadora.

También habrá que elaborar una forma para anotar a las personas que estén interesadas en participar en el curso. La hoja de registro constará de: nombre, edad, sexo, estado civil, número de hijos, institución donde trabaja, tipo de trabajo que desempeña, horario de trabajo, nombre del jefe inmediato, horario disponible.

El formato para el convenio con la institución se realizará en esta etapa y estará sujeto a modificaciones. En éste se incluirán --

los siguientes aspectos: la fundamentación, los objetivos generales - del programa, las obligaciones y los derechos de cada parte.

## 2.2 Primer acercamiento a la institución. -

Con la institución ya seleccionada, se entrevistará a la persona que corresponda, sea ésta director, líder, gerente, jefe de personal, administrador, etc. El objeto de la entrevista es el de informarle acerca del programa y motivarlo al respecto.

Si se acepta la propuesta, se procederá a aplicar la investigación institucional, por medio del cuestionario ya elaborado, o si resulta accesible, por medio de entrevistas.

La investigación institucional pretende identificar los recursos disponibles, para poder desarrollar el programa previsto.

La información recogida se analizará y si resulta viable realizar el curso en dicha institución, se definirá el tipo de personal que podrá participar en él.

Se organizará con la persona responsable (de la institución) - una reunión dirigida al personal que participará en el curso. Se fijará fecha y lugar para la reunión informativa y se comunicará al -- personal por medio de un aviso en un lugar visible dentro de la

institución. Este aviso deberá decir el motivo de la reunión que es el de informar sobre un curso de autoformación, cuya asistencia será voluntaria.

El día fijado se llevará a cabo la reunión informativa que consistirá en una breve exposición sobre los objetivos generales del curso y los lineamientos metodológicos para su aplicación.

A la reunión, además del personal acordado, se invitará a las autoridades y responsables de la institución con el fin de involucrarlos a todos desde la planeación del programa.

Por otra parte, en la reunión también se pretende enriquecer aspectos del programa, con las aportaciones del auditorio, para que desde este momento se comience a llevar a la práctica los principios de la metodología participativa.

Al finalizar esta reunión, se pasará a las personas interesadas, una hoja de registro para contar con ellos en la realización del diagnóstico.

Después de la reunión, y dependiendo de la aceptación obtenida, se firmará un convenio con la institución, delimitando entre otras cosas, el número de participantes, el número de cursos que se - -

realizarían, los recursos humanos y materiales que deberá aportar - cada parte, el lugar, la fecha de inicio y la duración del curso.

La intención del convenio es la de involucrar y comprometer a toda la institución en el desarrollo del programa.

Se elegirá a una persona de la institución como responsable del curso para poder arreglar con ella los futuros trámites.

Es en este momento cuando se determinan conjuntamente los - objetivos particulares para ese curso, llegando a un acuerdo entre - los coordinador del curso y los responsables de la institución.

### 2.3 Diagnóstico grupal. -

El siguiente paso consistirá en citar, por medio de un memorándum, a los candidatos que se habían registrado, para aplicarles el diagnóstico grupal.

El cuestionario diagnóstico se podrá aplicar en forma individual o grupal, pero se recomienda que si no se aplica a manera de entrevista, siempre esté una persona para poder aclarar puntos que estén - confusos para los candidatos.

Si resulta necesario, después del cuestionario se podrá realizar

entrevistas a las personas que lo requieran para profundizar o esclarecer puntos del cuestionario.

La función del cuestionario diagnóstico consiste en investigar - el estado inicial del grupo y obtener elementos para determinar con - mayor precisión el tipo de contenidos que requiere el grupo. El diagnóstico también nos indicará el grado en que se puede aplicar la participación y la necesidad de utilizar mayor o menor número de técnicas que faciliten la participación.

Como investigación educativa, el diagnóstico tiene la finalidad de que a través de sucesivos programas de educación con adultos, se llegue a profundizar sobre algunos problemas y se llegue a elaborar - un programa generalizable para determinadas poblaciones.

Los datos del diagnóstico se codificarán en las formas elaboradas y si se requiere se hará por medio de la computadora.

Esta información se analizará y se determinarán así las necesidades del grupo.

Con los resultados obtenidos se seleccionará a las personas que participarán en el curso y se verán las posibilidades de dividir al -- grupo en varios subgrupos ya sean en forma paralela o uno después de



otro. Para esta división se podrán tomar como criterios: el número de candidatos, el número de coordinadores, el local disponible, la -- ocupación de los candidatos, el horario de trabajo, etc.

Se citará a las personas seleccionadas a una reunión para organizar conjuntamente los detalles operativos como local y horario. Si en este momento todavía hay personas que desean hacer algún cambio, es posible hacerlo para que realmente se comprometan a llevar a cabo el curso.

#### 2.4 Planeación del programa. -

Con la información obtenida del diagnóstico sobre las características y necesidades del grupo, se definirán objetivos específicos, que por supuesto, se derivarán de los objetivos generales y particulares.

Para el planeamiento del programa se seleccionarán las unidades o temas que respondan más a las necesidades detectadas; se incluirán los temas centrales y los secundarios o subtemas. Se elegirán las técnicas y los materiales auxiliares alternativos para el tratamiento de cada tema o subtema.

Con todo esto, se elaborará con el responsable de la institución, un diseño provisional de la programación que se podría llevar a cabo.

Esto se realiza únicamente para tener un marco de referencia y para poder motivar al grupo y orientarlo en sus decisiones si resulta necesario.

Se podrá utilizar un cuadro de programación con los siguientes elementos:

Objetivos particulares, Objetivos específicos, Temas, Subtemas, Técnicas auxiliares, Material didáctico, Tiempo aproximado, Formas de evaluación (véase Anexo 2).

Asimismo, se prepararán los materiales que se van a utilizar dentro del curso, como pizarrón, películas, rotafolio, diapositivas, retroproyector, etc. Se elaborarán algunas notas técnicas sobre los temas centrales para apoyar al grupo en caso necesario. Se recomienda que en cada tema se sugiera bibliografía básica o complementaria para motivar a los participantes a buscar información fuera del grupo.

Se elegirán las formas de evaluación y se fijarán objetivos de aprendizaje para cada unidad o tema.

En esta etapa también se elaborarán las guías de observación, que incluirá un diario de campo, un protocolo de observación y un cuestionario para recoger información sobre diferentes aspectos en el

desarrollo de cada sesión.

La función del observador consiste en poner atención especial en la dinámica del grupo, para comentar después esto con el coordinador y comprobarlo con los mismos participantes.

El observador deberá tener cierta capacitación para poder captar los aspectos de mayor interés, y saber utilizar los datos para retroalimentar al grupo (véase ejemplo de guía de observación Anexo - 3).

Es muy importante que quede claro que la programación hecha en esta fase servirá únicamente como guía, ya que el grupo es quien definirá su propia programación.

## 2.5 Desarrollo del programa. -

En la primera sesión del curso, el coordinador dará una breve exposición introductoria, señalando los objetivos generales, particulares y específicos, para ubicar a las personas. Expondrá los lineamientos de la metodología participativa, estableciendo la diferencia con la enseñanza tradicional. Señalará la importancia que tiene el trabajar en equipo; deberá quedar muy claro este punto para que los educandos-adultos sientan el compromiso de expresar sus intereses

y participar en su propio proceso de desarrollo.

En esta primera sesión el coordinador definirá sus funciones - como guía, orientador o asesor del grupo; asimismo se podrá nombrar a moderadores rotatorios para que todos tengan la oportunidad de experimentar esa función y se sientan más responsables del curso.

Se explicará la forma de trabajo que llevarán y se tomarán en cuenta todas las opiniones o comentarios de los participantes.

Otra función del coordinador en esta etapa será la de señalar los recursos disponibles con los que podrán contar, por ejemplo: notas técnicas, acceso a bibliotecas, posibilidad de invitar a especialistas en distintas materias, etc.

También se definirán conjuntamente las "reglas del juego", es decir, aspectos de organización interna como: puntualidad, pedir la - palabra, etc.

Si el grupo lo requiere, en esta primera fase se podrán emplear algunas técnicas de integración como son: el juego de nombres, las tríadas de encuentro, etc.

Una vez roto el hielo, se proporcionarán al grupo los resultados analizados del diagnóstico. Con esto se pretende retroalimentar

al grupo con el fin de que tomen conciencia de lo que expresaron. Este momento es muy importante porque muchas veces la persona da una opinión sobre algo con cierto miedo, por no saber si él es el único que piensa de esa manera; al oír los comentarios de los demás compañeros, tendrá la oportunidad de comparar y/o reafirmar sus propias opiniones.

Esta retroalimentación servirá como motivación, donde los participantes podrán discutir, aclarar o modificar cualquier aspecto del diagnóstico.

Partiendo del diagnóstico, se preguntará al grupo sus expectativas con respecto al programa, identificando así una serie de intereses, problemas y necesidades.

El papel del coordinador es simplemente el de ayudar a los participantes a identificar sus intereses.

En este momento de libre expresión, se enlistarán los temas que surjan y se verá la frecuencia de los mismos, para detectar las áreas de interés común. Es así como se comienza a elaborar la programación, tratando de responsabilizar lo más posible al grupo mismo.

El coordinador trabajará con los participantes en la organización secuencial de los temas, incluyendo la mayor parte de los intereses del grupo.

Conjuntamente se seleccionarán las actividades significativas para el tratamiento de cada tema; el coordinador podrá sugerir o presentar varias alternativas sobre posibles técnicas, señalando los pros y contras de cada una, y de este modo el grupo tenga más elementos para decidir. Se presentarán los recursos materiales disponibles -- para desarrollar estas actividades.

Habrá que explicarle al grupo la función que cumplen las evaluaciones, dando mayor énfasis a las autoevaluaciones, ya que ellos -- son los únicos que pueden valorar lo que han aprendido. Se determinarán entonces las formas de evaluar y los distintos momentos para hacerlo; se incluirán aquí las co-evaluaciones orales, donde el grupo entero expresa su sentir y su proceso dentro del curso.

Se distribuirá el contenido en el tiempo, considerando la flexibilidad en su tratamiento.

Dado que para la mayoría de los participantes, ésta será su primera experiencia trabajando en un grupo educativo, se sentirán -- tensos o ansiosos porque no poseen suficientes conocimientos.

Generalmente piensan que asistir a un curso significa pasivamente recibir un caudal de información y en el momento que se le deja la responsabilidad de su progreso y desarrollo personal, sienten que no podrán con el curso.

La tensión que existe se revela en el ambiente y puede crecer cada vez más; el coordinador podrá identificar y verbalizar esa tensión, para que así, reconociéndola, traten de superarla.

Se podrá emplear una técnica de reflexión, por ejemplo, sobre el concepto de sí mismo, donde la persona haga un recorrido sobre los hechos importantes de su vida, y deducir de ahí que todas las personas somos lo que somos porque hemos recibido educación de todo el ambiente que nos rodea y que por lo tanto, cada persona es capaz de aportar sus valiosas experiencias al grupo.

Si los participantes han captado claramente su función dentro del grupo, podrán contribuir con muchas ideas.

Durante todo el desarrollo del curso se tratará de apearse lo más posible a la programación elaborada por ellos mismo y el coordinador tendrá que promover la participación de los educandos-adultos, proponiendo técnicas que contribuyan al desarrollo de los temas de estudio (véase en cuanto a las técnicas auxiliares pág. ).

En ocasiones sucederá que el grupo esté discutiendo algún problema y se quede todo en un nivel de opinión. El coordinador deberá estimular al grupo para que acuda a fuentes bibliográficas, consulte a especialistas, investigue en su comunidad, utilice censos u otro tipo de datos.

Para afirmar lo aprendido, se realizarán ejercicios de repaso, exposiciones por parte de los miembros del grupo, trabajos en equipo, preguntas sobre un tema entre los mismos participantes, etc. También se afirma presentando materiales didácticos como películas, gráficas, esquemas y láminas en general.

Si realmente el educando ha explorado acerca de sus necesidades y ha reflexionado sobre su condición y sus posibilidades de cambio, será capaz de cambiar sus percepciones sobre su comportamiento dentro de la comunidad, cambiando sus conceptos, y esto traerá consigo un cambio de comportamiento, que no es otra cosa sino el "aprender a ser".

## 2.6 Evaluación del programa. -

La evaluación se lleva a cabo durante todo el curso, es decir, abarcando el planeamiento, el desarrollo y el seguimiento.



Todas las formas de evaluación seleccionadas, se pondrán en práctica durante cada sesión, recogiendo así información para retroalimentar al grupo permanentemente. (véase Anexo 4).

Se tomarán en cuenta todas las evaluaciones aplicadas:

- Las autoevaluaciones.
- Las evaluaciones de desarrollo de sesión.
- Las evaluaciones de aprendizaje.
- Las coevaluaciones.
- La observación.

Las evaluaciones se encaminarán a comprobar el cumplimiento de los objetivos generales, así tendremos:

El grado en que la metodología:

Incrementó en los educandos-adultos la confianza en su propio aprendizaje.

Fomentó en los educandos-adultos a participar en las decisiones de su proceso educativo.

Fomentó en los educandos-adultos el hábito de la reflexión -- crítica sobre él mismo y su medio.

Fomentó en los educandos-adultos la actitud creativa ante su -  
propia formación.

Desarrolló en los educandos-adultos la capacidad de comunicar-  
se dentro del grupo.

Desarrolló en los educandos-adultos la capacidad de organizar y  
manejar su propia información.

Desarrolló en los educandos-adultos la capacidad para recurrir  
a fuentes de información.

Desarrolló en los educandos-adultos la capacidad de evaluar su  
propio aprendizaje.

De la misma manera se evaluarán los objetivos particulares y  
los específicos. Los objetivos de aprendizaje se evaluarán según los  
propuestos en cada unidad o tema tratado.

Se codificará y analizará toda la información, obteniendo, entre  
otras, las siguientes conclusiones:

- El tipo de temática que interesa a ese grupo con carac-  
terísticas determinadas.
  
- El tipo de técnicas que respondieron mejor para el - -

tratamiento de cada tema.

El tipo de técnicas que propiciaron una mayor participación de los miembros del grupo.

El tipo de materiales que se adecuaron más a las necesidades del grupo.

La posibilidad que tuvo el grupo para acudir a fuentes de información.

El análisis de todas las evaluaciones se tomarán para verificar y/o modificar el diseño de programación provisional, sirviendo así de base para futuros cursos con grupos similares.

Se realizarán actividades de seguimiento ya sea realizando -- evaluaciones periódicas o realizando cursos cortos para actualizar o profundizar sobre algún tema. El sentido de este seguimiento es el de comprobar a mediano y largo plazo, los efectos del curso. Además, el seguimiento también nos da elementos para verificar y/o modificar los programas elaborados.

## CONCLUSIONES

Después de haber presentado un concepto de la nueva educación y los principios que se derivan de éste, de mostrar las características del adulto como sujeto de su propia educación y haber tomado algunas referencias sobre la educación de adultos en México. Y tomando como base la naturaleza del aprendizaje del educando-adulto y los factores que influyen en él, la importancia de trabajar con el adulto empleando una metodología que responda a sus intereses y necesidades, y de proponer la Metodología Participativa como una alternativa para responder a los objetivos de la nueva educación y de la educación de adultos en particular, concluyo que:

1. Dado que la educación escolarizada no puede cubrir las exigencias educativas de todo el país, es necesario buscar alternativas -- para presentarle al adulto marginado.
2. La educación en su sentido amplio se entiende como el proceso dinámico y permanente, que resulta de la realidad del individuo - consigo mismo, con otras personas y con su medio.
3. El hombre es sujeto de su propia educación y por tanto es capaz de desarrollar sus facultades hacia su realización personal.

4. La educación intencional pretende proponer los elementos necesarios para que la persona desarrolle integralmente todas sus facultades y de esta manera sea capaz de participar dentro de su realidad - cambiante, para su transformación.
5. La nueva educación y por tanto también la educación de adultos, debe contemplar los siguientes principios: educación permanente, educación integral, educación para el cambio y educación funcional.
6. La educación del adulto reclama una metodología que: parta de la realidad, dé carácter práctico a lo que se aprende, sea activa y - dinámica, motive al diálogo y a la discusión, y coloque al adulto en - una posición de cuestionamiento y crítica.
7. La Metodología Participativa propuesta cumple con los principios de la nueva educación, con las características del aprendizaje - del adulto y con las orientaciones metodológicas mencionadas.
8. La Metodología Participativa propuesta para la educación con - adultos, implica un cambio en la concepción educativa, incluyendo los contenidos, las formas de evaluación y las funciones del coordinador.
9. La Metodología Participativa considera que la persona tiene la capacidad de conocerse, de identificar y definir sus necesidades y --

expectativas, y buscar soluciones a sus problemas.

10. La Metodología Participativa fomenta en el educando-adulto la capacidad de autoconocimiento, autoaceptación y autosuperación.

11. Con la Metodología Participativa no se pretende tanto transmitir información, sino proporcionar elementos para que la persona reflexione, organice, maneje y utilice ésta para su superación personal.

12. La participación de los miembros del grupo desde la planeación de su propio proceso educativo, aumenta la responsabilidad del educando y por tanto asegura su éxito.

13. En la Metodología Participativa, el grupo es quien debe evaluar su propio proceso educativo, en las formas y momentos mencionados.

Proyección al futuro. El tema de la educación del adulto y -- concretamente el de su metodología, está comenzando a adquirir importancia y abre un amplio campo de acción para la Pedagogía, principalmente en dos niveles:

Por una parte, la Metodología Participativa planteada a lo largo de este trabajo presenta un reto y una invitación para llevar a -- cabo un programa de educación con adultos, ya que la metodología -- propuesta cobrará validez en la medida en que se compruebe en la --

realidad, aplicándola a empresas y fábricas (públicas y privadas) a organizaciones, grupos y comunidades. De esta manera se podrán re-  
troalimentar los programas y reelaborarlos basados en las necesida-  
des reales del adulto.

Por otra parte, los lineamientos expuestos constituyen en sí -  
una base para futuros estudios, reflexiones y profundizaciones sobre  
aspectos relacionados con: el proceso de aprendizaje del adulto, los  
objetivos del dominio afectivo y su evaluación, el desarrollo de nue-  
vas técnicas didácticas aplicables al adulto-educando, la capacitación  
de los coordinadores de los grupos, la investigación sobre la resis-  
tencia al cambio de los adultos, la elaboración de materiales didácti-  
cos, la elaboración de nuevas formas para evaluar el aprendizaje, la  
utilización de los distintos medios de comunicación masiva dirigida al  
adulto, etc.

## BIBLIOGRAFIA

1. - ANUIES. "Evaluación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje". Curso 10-SFC. Tema 8.1. México, 1976.
2. - Anzieu, Didier y Martin, Jacques-Yves. "La Dinámica de los Grupos Pequeños". Edit. Kapeluz. Buenos Aires, 1971.
3. - Barreiro, Julio. "Educación Popular y Proceso de Concientización". Edit. Siglo XXI. México, 1978.
4. - Bléger, José. "Temas de Psicología. Entrevista y Grupos". Ediciones Nueva Visión. 2a. Edit. Buenos Aires, 1972.
5. - Bloom, Benjamín S. y Colaboradores. "Taxonomía de los Objetivos de la Educación". Edit. El Ateneo. 5a. Edit. Buenos Aires, 1975.
6. - Briseño y Sánchez Verón, Gabriela. "El Aprendizaje en el Adulto". Documento presentado en el Centro Nacional de Productividad. México, 1977.
7. - Bruno de Marfaing, Ma. Louise. "Para la Comunicación y la Educación sobre Población en Programas de Educación de Adultos". CREFAL-UNESCO-UNFPA. México, 1977.
8. - Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. "Programa Nacional Indicativo en Ciencias y Técnicas de la Educación". Serie Documentos México, 1976.
9. - Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, "Sistematización de la Enseñanza". Vol. 4. UNAM. México, 1975.
10. - CREFAL, "Educación Fundamental. Ideario, principios, orientaciones metodológicas". Michoacán, México, 1952.
11. - CREFAL, "La Educación Permanente". Michoacán, México, 1975.
12. - CREFAL, "Curso Regional de Educación sobre Población en Programas de Educación de Jóvenes y Adultos". Tomo I, Michoacán, México, 1977.



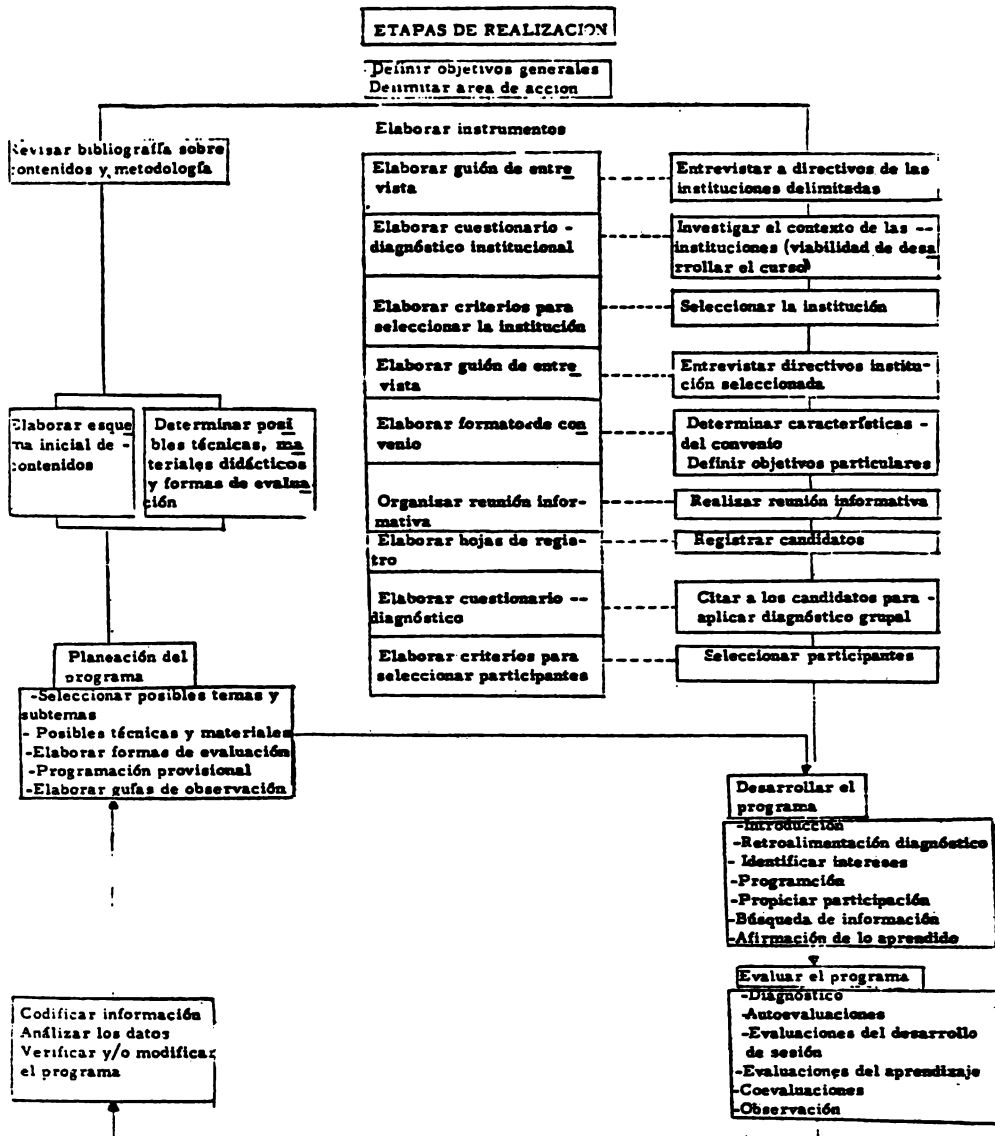
13. - Cunningham, William. "Filosofía de la Educación". Edit. El Ateneo. Buenos Aires, 1955.
14. - Elías de Ballesteros, Emilia. "Ciencia de la Educación". - Edit. Patria. México, 1958.
15. - Fernández de Cohen, Julieta y Cohen De Govia, Guillermo. - "El Grupo Operativo. Teoría y Práctica". Edit. Extemporánea. México, 1973.
16. - Ferrater Mora. "Diccionario de Filosofía Abreviada". Edit. Sudamericana. Buenos Aires, 1967.
17. - Freire, Paulo. "Extensión o Comunicación". Edit. Siglo XXI. México, 1973.
18. - Freire, Paulo. "La Educación como Práctica de la Libertad". Edit. Siglo XXI. 14a. Ed. México, 1974.
19. - Freire, Paulo. "Pedagogía del Oprimido". Edit. Siglo XXI. México, 1972.
20. - Frutchey, Fred. "Las Ciencias del Comportamiento son esenciales para la Extensión". Centro Nacional de la Productividad. Reimpresión mimeografiada. México, 1977.
21. - Hely, A.S.M. "Nuevas tendencias de la Educación de Adultos. De Elsinor a Montreal". Monografías sobre educación. No. IV. UNESCO. París, 1963.
22. - Hillebrand, M.J. "Psicología del Aprendizaje y de la Enseñanza". Ed. Aguilar, S.A., Madrid, 1970.
23. - Larroyo, Francisco. "Ciencia de la Educación". Edit.
24. - Lengrand, Paul. "Educación Permanente y Educación sobre Población". UNESCO. París, 1976.
25. - Lengrand, Paul. "Introducción a la Educación Permanente". UNESCO. París, 1975.
26. - Lemke, Donald. "Bases para un Proceso Integrado de Aprendizaje". CREFAL. Michoacán, México, 1976.

27. - Ley Nacional de Educación para Adultos. México, 1976.
28. - León, Antoine. "Psicopedagogía de los Adultos". Edit. Siglo XXI. México, 1972.
29. - Medina A. Guillermo. "La Educación de Adultos y otros conceptos en juego". Documento presentado en el Centro Nacional de Productividad. México, 1977.
30. - Nérici, Imfdeo. "Hacia una Didáctica General Dinámica". -- Edit. Kapelusz. Buenos Aires, 1973.
31. - Organisation for Economic Co-operation and Development "Participatory Planning in Education". París, 1974.
32. - Piaget, Jean. "A dónde va la Educación". Edit. Teide, S.A. Barcelona, 1974.
33. - Planchard, Emile. "La Pedagogía Contemporánea". Edit. -- Rialp. 5a. Ed. Madrid, 1969.
34. - Salvat Editores. "La Educación Permanente". Biblioteca Salvat de Grandes Temas. Núm. 72. Barcelona, 1975.
35. - Salvat Editores. "La Nueva Pedagogía". Biblioteca Salvat de Grandes Temas. Núm. 67. Barcelona, 1975.
36. - Secretaría de Educación Pública. "Política Educativa. Acciones más relevantes. 1970-1975". México, 1976.
37. - Secretaría de Educación Pública. "Revista Ruta". Núm. 12 - Nov.-Dic. México, 1973.
38. - Severino, Nelso. "El Círculo de Estudio: Una forma de capacitación Campesina". Centro Nacional de la Productividad. México, 1978.
39. - Schulenberg, Wolfgang. "El Problema de la Transmisión del Saber en la Educación de Adultos". Revista Educación. Vol. 13. Alemania, 1977.
40. - Suchodalski, Bodgan. "Tratado de Pedagogía". Ediciones Península. Barcelona, 1971.

41. - Talavera, Abraham. "Liberalismo y Educación". Tomo I. Edit. Sep/Setentas. Núm. 103. México, 1975.
42. - UNESCO. "Conferencia Internacional de Educación de Adultos. Elsinor." Reporte Sumario. París, 1949.
43. - UNESCO. "El Devenir de la Educación". Tomo III. Edit. Sep/Setentas. Núm. 169. México, 1975.
44. - UNESCO. "El Tiempo de la Innovación". Tomo I y II. Edit. Sep/Setentas. México, 1974.
45. - UNESCO. "La Escuela y la Educación Permanente". Tomo I y II. México, 1976.
46. - UNESCO-OEA. "Educación Fundamental del Adulto Americano." Rfo de Janeiro, 1949. Unión Panamericana, Washington, D. C.
47. - Vázquez, I. y Esperón, A. "La Discusión. Una Metodología para la Educación del Adulto". CREFAL, Michoacán, México. 1976.
48. - Whittaker, James O. "Psicología". Edit. Interamericana. - México, 1975.

## **ANEXO 1**

**Etapas de realización. Esquema**



## **ANEXO 2**

### **Cuadro de programación previa**

CUADRO DE PROGRAMACION PREVIA

Objetivos Particulares	Objetivos Específicos	Temas	Subtemas	Técnicas Auxiliares	Material Didáctico	Tiempo Aproximado	Formas de Evaluación

**ANEXO 3**

**Guía de observación**



## GUIA DE OBSERVACION

Datos generales.

Fecha \_\_\_\_\_ Clave \_\_\_\_\_

No. participantes inscritos \_\_\_\_\_ No. participantes asistentes \_\_\_\_\_

Hora de inicio \_\_\_\_\_ Hora final \_\_\_\_\_

Nombre observador \_\_\_\_\_

Nombre coordinador \_\_\_\_\_

Observaciones antes de iniciar la sesión.

Clima o ambiente del grupo: tipo de comentarios, pláticas o bromas de los participantes.

Personas que sobresalen en el grupo. Diferentes papeles que juegan las personas.

Forma como se inicia la sesión.

Observaciones en el desarrollo de la sesión.

Definición de objetivos:

Forma como se definieron los objetivos de sesión (quién y cómo).

Forma como se definieron los objetivos de tema.

Tratamiento del tema:

Factores que influyeron en la elección del tema.

Forma como se inicio el tema.

Forma como se trabajó el tema (por medio de conocimientos, - experiencias, opiniones inquietudes).

Nivel en que se trabajó el tema (conocimiento, comprensión, - aplicación, análisis, síntesis, evaluación).

Temas o comentarios que obstaculizaron la participación del - grupo.

Puntos que se derivaron del tema central.

Puntos que desviaron el tema central.

Grado en que respondió el tema al cumplimiento de los objeti- vos.

Participación:

Personas que intervienen.

Frecuencia con que interviene cada persona.

Contenido de la intervención.

Oportunidad y pertinencia (a quién se dirige al hablar; a quién interrumple, después de quién habla).

Tipo de intervención (para aclarar, sugerir un tema, plantear

un problema, aportar conocimientos, ejemplificando).

Actitud ante el coordinador, ante el grupo, ante el tema y ante las técnicas.

Técnicas:

Técnicas utilizadas en la sesión

Técnicas que propiciaron la participación.

Técnicas que facilitaron la comprensión del tema.

Adecuación a las necesidades del grupo.

Correspondencia con los objetivos planteados.

Preparación de las técnicas.

Duración de las técnicas.

Coordinador.

Forma de guiar al grupo hacia el cumplimiento de los objetivos.

Actitud ante el tema y ante las intervenciones de los participantes.

Utilización de las técnicas grupales.

Expositor:

Actitud hacia el tema.

Utilización de las técnicas.

Utilización del material auxiliar.

Tipo de exposición.

Forma como concluyó el tema.

Forma como evaluó el tema.

Fuentes de información a las que recurrió el grupo.

Material:

Material auxiliar utilizado.

Adecuación al nivel del grupo.

Influencia del material para la comprensión del tema.

Preparación del material.

Evaluación.

Tipo de evaluación realizada: sobre el tema, sobre el desarrollo de la sesión, sobre la participación.

Reacción del grupo ante la evaluación.

Grado en que se cumplieron los objetivos.

Observaciones al finalizar la sesión.

Forma como se concluyó la sesión.

Actitud de los participantes al finalizar.

Clima o ambiente del grupo: tipo de comentarios, pláticas o comentarios de participantes.

**ANEXO 4**

**Formas de evaluación.**

Evaluación Inicial

Nombre \_\_\_\_\_ Clave \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

**Instrucciones.**

- Escriba su nombre y la fecha en las líneas correspondientes.

Lea con cuidado cada una de las preguntas.

Marque con una cruz (x) la opción que corresponda, señalando el por qué de su selección.

01. ¿Comprendió usted cuáles son los objetivos que se pretenden - alcanzar durante el curso?.

01.1 sí ¿Cuáles? Describalos.

---

---

---

01.2 no ¿Por qué?

---

---

---

02. ¿Comprendió usted cuál será el sistema de trabajo durante el curso?.

02.1 sí ¿Cuál? Describalo.

---

---

---

02.2 no ¿Por qué?

---

---

---

03. ¿Está usted de acuerdo con el sistema de trabajo que se seguirá?

03.1 sí ¿Por qué?

---

---

---

03.2 no ¿Por qué?

---

---

---

04. ¿Comprendió cuál será su función dentro del grupo?

04.1 sí ¿Cuál? Describala.

---

---

---

04.2 no ¿Por qué?

---

---

---

05. ¿Se definieron los temas que se tratarán en el curso?

05.1 sí ¿Cuáles? Describa.

---

---

---

05.2 no ¿Por qué?

---

---

---

06. La selección de temas la hizo:

06.1 el coordinador.

06.2 un miembro del grupo.

06.3 algunos miembros del grupo.

06.4 todo el grupo.

06.5 el coordinador y el grupo.

---

---

---

07. La coordinación del grupo fue:

07.1 muy buena ¿Por qué?

---

07.2 buena ¿Por qué?

---

07.3 regular ¿Por qué?

---

07.4 deficiente ¿Por qué?

---



08. Describa usted la función que cumplió el coordinador.

---

---

---

09. A su juicio el trabajo del grupo fue:

09.1 muy bueno ¿Por qué?

---

09.2 bueno ¿Por qué?

---

09.3 regular ¿Por qué?

---

09.4 deficiente ¿Por qué?

---

10.

10.1 muy bien ¿Por qué?

---

10.2 bien ¿Por qué?

---

10.3 regular ¿Por qué?

---

10.4 mal ¿Por qué?

---

11. ¿Considera usted que este grupo podrá trabajar bien durante el curso?

11.1 sí ¿Por qué?

---

11.2 no ¿Por qué?

---

---

Hubo momentos durante la sesión que:

12. quizo decir algo y no lo dijo

12.1 sí ¿Por qué?

---

12.2 no ¿Por qué?

---

13. se sintió muy incomodo.

13.1 sí ¿Por qué?

---

13.2 no ¿Por qué?

---

14. No comprendió lo que se decía?

14.1 sí ¿Por qué?

---

14.2 no ¿Por qué?

---

15. No estaba de acuerdo con lo que se decía?

15.1 sí ¿Por qué?

---

15.2 no ¿Por qué?

---

16. Otro, explique:

---

---

17. ¿Usted logró lo que esperaba en esta sesión?

17.1 sí ¿Por qué?

---

17.2 no ¿Por qué?

---

18. ¿Tiene usted alguna sugerencia para el desarrollo del curso?

---

---

---

## EVALUACION DEL DESARROLLO DE SESION

FECHA \_\_\_\_\_

CLAVE \_\_\_\_\_

Esta evaluación consta de dos partes. La primera pretende conocer cómo califica usted el desarrollo de la sesión y recoger sus sugerencias con el fin de corregir las faltas. La segunda parte, busca saber cómo se sintió usted durante la sesión y si los temas tratados respondieron a sus expectativas.

Primera parte.

Instrucciones.

- Lea la primera columna que presenta el aspecto que se va a evaluar.

- Marque con una cruz (X) la calificación que responda mejor al aspecto evaluado. Las claves de las columnas significan:

MB	Muy Bien	Cuando no se encuentra ninguna falta en ese aspecto.
B	Bien	Cuando se encuentra una pequeña falta.
R	Regular	Cuando se encuentran varias faltas en algún aspecto.
M	Malo	Cuando se encuentra mal todo el aspecto.

- Marque con una cruz (X) la sugerencia que considere que mejorará el aspecto evaluado. Si su sugerencia no aparece en la lista, escríbala en el renglón de "otros" y explique.

1a. Columna  
ASPECTO

2a. Columna  
CALIFICACION

3a. Columna  
SUGERENCIAS

	MB	B	R	M	
<p>01.- Los objetivos de los temas que se trataron fueron definidos.</p>					<p>01.1 ____ Que se tome más en cuenta la opinión del grupo para definir los objetivos.</p> <p>01.2 ____ Que los objetivos estén más al alcance del grupo.</p> <p>01.3 ____ Que se definan más claramente los objetivos.</p> <p>01.4 ____ Otros. Explique _____</p> <p>_____</p>
<p>02.- El tratamiento de los temas fue:</p>					<p>02.1 ____ Que sea más interesante el tema. Que se explique con mayor.</p> <p>02.2 ____ Extensión</p> <p>02.3 ____ Claridad</p> <p>02.4 ____ Profundidad</p> <p>02.5 ____ Que se trate de otra forma. Explique _____</p> <p>_____</p> <p>02.6 ____ Otros. Explique _____</p> <p>_____</p>

1a. Columna ASPECTO	2a. Columna CALIFICACION				3a. Columna SUGERENCIAS
	MB	B	R	M	
03.- Las técnicas educativas utilizadas en la sesión fueron.					03.1 ____ Que ayude al cumplimiento de los objetivos del tema. 03.2 ____ Que se apliquen en forma más organizada. 03.3 ____ Que se apliquen en forma más dinámica. 03.4 ____ Que se dé mayor oportunidad para participar. 03.5 ____ Otros. Explique _____ _____
04.- El material que se les proporcionó fue:					04.1 ____ Que sean más comprensibles 04.2 ____ Que se utilice un lenguaje más claro 04.3 ____ Que sugieran bibliografía sobre el tema 04.4 ____ Que se repartan con anterioridad 04.5 ____ Otros. Explique _____ _____

1a. Columna ASPECTO	2a. Columna CALIFICACION				3a. Columna SUGERENCIAS
	MB	B	R	M	
05.- El material gráfico (esquemas, gráficas, cuadros, resumen) presentado en la sesión fue:					05.1 ___ Que sean más grandes 05.2 ___ Que den claridad al tema 05.3 ___ Que respondan al tema tratado 05.4 ___ Que sean más comprensibles 05.5 ___ Otros. Explique _____ _____
06.- El material audiovisual (películas, diapositivas) presentado en la sesión fue:					06.1 ___ Que respondan al tema tratado 06.2 ___ Que se haga una explicación de ellas 06.3 ___ Que no sean demasiado largas 06.4 ___ Otros. Explique _____ _____
07.- La forma en que el grupo participó fue:					07.1 ___ Que se dé oportunidad de participar a todo el grupo Que el coordinador tome: 07.2 ___ Menos la palabra 07.3 ___ Más la palabra



1a. Columna ASPECTO	2a. Columna CALIFICACION				3a. Columna SUGERENCIAS
	MB	B	R	M	
					07.4 _____ Que no se permitan intervenciones muy largas. 07.5 _____ Que se eviten pláticas mientras se realiza el - trabajo. 07.6 _____ Que haya orden al hablar. 07.7 _____ Que se utilicen más técnicas de participación - grupal. 07.8 _____ Que se pida la colaboración de la gente que no participa. 07.9 _____ Otros. Explique _____ _____
08. - La labor desempeñada por el Coordi nador de la sesión fue:					08.1 _____ Que oriente al grupo para cumplir objetivos - de sesión y de tema. Que prepare más a fondo: 08.2 _____ Las exposiciones 08.3 _____ Las técnicas 08.4 _____ El material 08.5 _____ Las evaluaciones

1a. Columna  
ASPECTO

2a. Columna  
CALIFICACION

3a. Columna  
SUGERENCIAS

	MB	B	R	M	
					Que se exprese con mayor:
					08.6 _____ Claridad
					08.7 _____ Fluidez
					08.8 _____ Orden
					08.9 _____ Que centre el contenido hacia el cumplimiento de los objetivos
					08.10 _____ Que saque conclusiones al final de la sesión
					08.11 _____ Que promueva la participación
					08.12 _____ Que sugiera bibliografía referente al tema -- tratado
					08.13 _____ Que atienda a las dudas
					08.14 _____ Que escuche las sugerencias que se le hacen
					08.15 _____ Que al inicio de la sesión haga una síntesis de la anterior.
					08.16 _____ Que proponga temas para la siguiente sesión
					08.17 _____ Otros. Explique _____
					_____

1a. Columna  
ASPECTO

2a. Columna  
CALIFICACION

3a. Columna  
SUGERENCIAS

	2a. Columna CALIFICACION				3a. Columna SUGERENCIAS
	MB	B	R	M	
09. En general la organización de la sesión fue:					09.1 _____ Que se empecé la sesión a tiempo.
					09.2 _____ Que se termine la sesión a tiempo
					09.3 _____ Que tenga preparado el material que se va a utilizar
					09.4 _____ Que se cumplan las normas establecidas
					09.5 _____ Que se aumente la duración de la sesión
					09.6 _____ Que se limite la duración de la sesión
					09.7 _____ Otros. Explique _____
					_____





0.9 Describa en qué aspectos cambió usted de opinión y  
¿ por qué? \_\_\_\_\_

---

---

0.10 Qué sugiere Ud. para tratar temas en otros cursos.  
Describa. \_\_\_\_\_

---

---

### EVALUACION FINAL

FECHA \_\_\_\_\_ CLAVE \_\_\_\_\_

El sentido de esta evaluación es la de recopilar la impresión que en general produjo en usted este pequeño curso de educación y así poder mejorar los que se realicen posteriormente.

#### Instrucciones.

- Lea con cuidado cada una de las preguntas
- Marque con una cruz (X) la respuesta correcta
- Amplie su respuesta mencionando el por qué de la misma en una forma clara.

01. ¿Considera Ud. que se cumplieron los objetivos del curso?

01.1 ( ) Si                      01.2 ( ) No      ¿ Por qué? \_\_\_\_\_

02. ¿Se cumplió el temario establecido?

02.1 ( ) Sí se cumplió              02.2 ( ) Se cumplió parcialmente

02.3 ( ) No. se cumplió      ¿ Por qué? \_\_\_\_\_

03. ¿Cuáles temas le hubiera gustado profundizar?

Describe \_\_\_\_\_

---

---

04. ¿Cuáles temas cree Ud. que se podrían suprimir?

Describe \_\_\_\_\_

---

05. ¿Cuáles temas cree Ud. que se podrían incluir para aplicarlos dentro de su comunidad? -

Describe \_\_\_\_\_

---

---

06. ¿Para qué piensa Ud. que le va a servir este curso?

Describe \_\_\_\_\_

---

---

07. ¿Cuáles sugerencias nos puede hacer para próximos cursos?

Describe \_\_\_\_\_

---

---