

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

" EDUCACION DE ADULTOS "

UN ACERCAMIENTO METODOLOGICO A LA ANDRAGOGIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A:

ALICIA TERESA LAMIA RIOS

JULIO DE 1981

M-0039344



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.

A SANDRA.....

A MIS PADRES.....

A TODOS AQUELLOS QUE

ME HAN AYUDADO A CRECER.....

A FERNANDO.....

## INDICE

	PAG.
1. INTRODUCCION	1
2. RELACIONES ENTRE EDUCACION Y SOCIEDAD	4
2.1. Algunos comentarios sobre los términos educación y sociedad.	5
2.2. Relación entre formas de educación y tipos de sociedad a través de la historia	7
3. QUE ES LA ANDRAGOGIA	14
3.1. Algunas definiciones	15
3.2. La educación de adultos en el mundo	17
3.3 La Educación de adultos en México	22
4. EDUCACION DE ADULTOS, UN PROBLEMA CON MULTIPLES ENFOQUES	25
4.1. Educación formal, educación informal, educación no formal y educación permanente	26
4.2. Diferentes corrientes en la educación de adultos	29
4.3. Principios, características y propósitos principales de la educación de adultos	34
5. METODOLOGIA DE LA EDUCACION DE ADULTOS	40
5.1. Algunas de las proposiciones alternativas para la formulación de un modelo metodológico de trabajo educativo con adultos	41
5.2. Formas de trabajo que pueden ser utilizadas con el adulto	46
6. UNA HISTORIA DE CASO	55
6.1. " Sistema de capacitación sobre metodología de la educación de adultos para capacitadores y programadores académicos de la DGEE/SEP	56
7. CONCLUSIONES	64
8. BIBLIOGRAFIA	68
9. APENDICES (1, 2, 3, 4, 5, 6,)	72

M-0034344

I N T R O D U C C I O N

La educación de adultos ha significado en las últimas décadas una gran preocupación para los especialistas en el terreno: la necesidad de implementar una metodología que le fuera propia en vez de seguir utilizando las técnicas empleadas para la educación infantil y la creciente demanda de alfabetización de una considerable parte de la humanidad ( actualmente 800 millones de analfabetas ), han provocado una considerable inquietud y una fuerte polémica al respecto de cual sería la mejor forma de llevarla a cabo: aunado a esto, y como producto de la maquinización de que hemos sido objeto a partir de la revolución industrial, nos encontramos con el requerimiento insoslayable de capacitar y adiestrar a la mano de obra que sostiene a nuestra sociedad y estos actos vuelven a caer dentro del terreno de la educación de adultos.

Dentro de los trabajos que se han realizado al respecto, nos encontramos con distintos enfoques y con diferentes corrientes que los orientan; se polemiza desde el empleo del término Andragogía para designar a la educación de adultos diferenciándola de la Pedagogía, hasta la forma que debe asumir la relación educador-educando dentro del proceso educativo.

El presente trabajo pretende aportar al desarrollo de esta nueva disciplina algunos elementos en cuanto a alternativas metodológicas se refiere..

Empieza haciendo una revisión de lo que ha sido la educación a través de la historia y la forma en que ha sido determinada por el tipo de relaciones sociales imperantes en un momento dado .

En la segunda parte se presentan algunas definiciones de la educación de adultos o Andragogía y las definiciones que dentro de su terreno ha habido a nivel mundial en primera instancia y en el caso concreto de México en segunda.

En seguida se abordan los diferentes enfoques que se han tenido de esta disciplina y surgido dentro de ella; se exponen también los supuestos fundamentales de las distintas corrientes que la han orientado y los trabajos más relevantes dentro de ellas mencionando también a algunos de los principales representantes de las mismas . Se explican en seguida algunas de las características principales del adulto, los propósitos y los principios psicológicos que orientan a la educación de adultos.

El trabajo continúa presentando algunas proposiciones para la formulación de un modelo metodológico de trabajo educativo --

con adultos y se detallan ciertas técnicas didácticas para ser utilizadas con ellos, surgida de la psicología clínica y ampliamente manejadas dentro de la dinámica de grupos.

Para finalizar el trabajo se presenta una historia de caso que ilustra la forma en que puede aplicarse el modelo metodológico propuesto a actividades concretas de capacitación y que actualmente es empleado en el Centro Nacional de Productividad dentro de su Programa de Comunicación Social en el Medio Rural -

Como una última parte se presentan algunas conclusiones surgidas a partir de la revisión de los materiales que dieron vida a este trabajo .

Deseo agradecer muy especialmente al Dr. Nelso Severino Mauna-coordinador del Programa de Comunicación Social en el Medio -- Rural de CENAPRO por haber aportado sus valiosos conocimientos en este difícil terreno de la educación de adultos y haber apoyado en forma significativa la realización de este trabajo.

RELACIONES ENTRE EDUCACION

Y SOCIEDAD.

## 2.1. ALGUNOS COMENTARIOS SOBRE LOS TERMINOS EDUCACION Y SOCIEDAD.

Para empezar podemos considerar a la educación como un proceso que resulta inherente a todas las culturas y - que se caracteriza principalmente por la transmisión - de pautas de conducta, valores y costumbres, sobre todo de una generación adulta a otras más jóvenes, con - el fin de salvaguardar sus recursos, tanto de subsis - tencia como de convivencia social. Así vista, la educa - ción puede ser considerada como cultura " socializada" sin embargo, este intento de definición no señala los - objetivos que persigue ó que al menos han sido los más evidentes a través de la historia y que son, en térmi - nos generales:

- a ) La adaptación de las nuevas generaciones a las - pautas socio-culturales ya existentes e imperan - tes en el núcleo al cual pertenece.
- b ) La reproducción de los cuadros dirigentes de cada grupo.
- c ) La formación y reproducción de los cuadros de tra - bajadores y productores de los bienes primarios - que la sociedad requiere y
- d ) La formación de trabajadores especializados en - diferentes disciplinas y oficios necesarios para dicho grupo social, ( la mano de obra calificada, los técnicos e incluso algunos trabajadores in - telectuales ).
- e ) La transmisión, reproducción y fortalecimiento - de la ideología que caracteriza y sostiene a ca - da sociedad es otro objetivo que, aunque no en - forma explícita, es también contemplado y conse - guido mediante la educación.

Obviamente se ha olvidado dentro de este marco - de referencia que la educación también debería - de propiciar en los individuos que participan -- de ella, la inquietud por transformar su reali - dad ( a modo de lograr un mayor beneficio social y no tan sólo, y como según dijimos anteriormen - te, de poder adaptarse a ella. No obstante, de - bemos tomar en cuenta para explicar este fenóme - no que la educación es uno de los principales - instrumentos utilizados a través de las diferen -

tes instituciones sociales, para, una vez lograda - la transmisión de la ideología imperante, promover la permanencia en el poder de la clase que lo detenta y a la cual sirve.

Por lo que respecta al término sociedad, debemos -- partir, para poderle comprender mejor, del hecho -- innegable de que " el hombre, unidad constitutiva - de ella, es un ser histórico ya sea que se le trate en lo individual o en lo social y que no existe en él nada que no haya sido producto de la interacción de los individuos, de los grupos y de las clases a lo largo de la evolución de la humanidad " ( Lefevre, 1966 ).

Otra consideración importante que se debe hacer es que al igual que los individuos no tienen realidad fuera de la sociedad y existen gracias a ella, así también ésta existe gracias a los individuos, creando entre ambos relaciones que están determinadas -- por el carácter histórico-social de una sociedad en particular . ( Lombardi, 1973 ). Esta sociedad además pertenece a una determinada situación económico social, todo esto significa que una sociedad no es un ente aislado que aparece de pronto y desvinculado de una trayectoria histórica, como tampoco puede resultar ajena al tipo de relaciones económico-políticas prevalecientes en el sistema al cual pertenece y que las características que presentan dichas - relaciones serán diferentes a su vez, según se presenten en una época ó en otra ó un uno u otro tipo de sociedad específico ( feudal, comunista, capitalista, etc. )

Como una primera conclusión diremos que el individuo no puede independizarse de la sociedad, pero -- tampoco debe someterse sin más, sino por el contrario desarrollarse gracias a y dentro de ella, -- siempre y cuando hablemos de una sociedad humanizada y justa ( Lombardi, 1973 ), y para ello es que - debería servir la educación.

A este respecto decía Marx:

" La teoría materialista de que los hombres son producto de las circunstancias y de la educación, y de que, por tanto, los hombres -- modificados son producto de circunstancias distintas y de una educación modificada, olvida que - son los hombres, precisamente, --

los que hacen que cambien las -  
circunstancias y que el propio-  
educador necesita ser educado".

( Tesis sobre Feuerbach C. Marx )

## 2.2. RELACION ENTRE FORMAS DE EDUCACION Y TIPOS DE- SOCIEDAD A TRAVES DE LA HISTORIA.

Se ha dicho ya que la educación es la infraestructura principal que sostiene y resguarda -- las relaciones que se establecen al interior -- de toda sociedad, y si a esto le agregamos que " cada tipo de sociedad en la historia ( antigua feudal, burguesa, etc. ) no es más que un conjunto de relaciones de producción que representa un grado especial de desarrollo en la -- historia de la humanidad ", según sostenía -- Marx en su obra Trabajo asalariado y capital , podremos observar entonces que la educación ha ido variando conforme a los cambios sociales -- que ha experimentado la humanidad y para ello- revisaremos brevemente dicho desarrollo .

Se considera como origen de todos los pueblos- al comunismo primitivo, conocido también como- comunismo de tribu, éste se caracterizaba por- ser un grupo pequeño cuyos miembros compartían vínculos sanguíneos y eran individuos libres - con iguales derechos; la tierra que trabajaban constituía una propiedad común al igual que la producción, la distribución y el consumo.

Al empezarse a realizar diferentes tareas se - según el grado de dificultad de las mismas y las diferencias, que no desigualdades, entre los - dos sexos, se iniciaba la división del traba- jo .

El sistema de enseñanza que regía en esta socie- dad, sin ninguna base teórica por supuesto, con- sistía en una enseñanza para la vida por medio- de la vida, como una función espontánea de la - sociedad igual que lo eran la adquisición del - lenguaje ó de la moral prevaleciente; al niño - y al joven les bastaba imitar y participar en - las tareas conocidas por los mayores para ir las aprendiendo y dominando.

Por ser esta forma de organización una sociedad sin clases, los fines que perseguía su educación provenían de intereses comunes de sus miembros, eran compartidos por todos y todos se beneficiaban en forma integral y espontánea; el proceso educativo era único.

Una vez iniciada la división del trabajo y empezando a aparecer los esclavos, como consecuencia de la guerra entre las diferentes tribus, surgen también la diferencia entre los intereses y la desigualdad económica entre las dos principales clases existentes ahora: los administradores ( primeros explotadores ) y los ejecutores ( primeros explotados ).

Esta aparición de las clases sociales trajo también como consecuencia la desigualdad en las educaciones que se requería recibir . Las familias más privilegiadas organizaban y distribuían ahora, y de acuerdo a sus intereses, tanto los productos como los ritos, las creencias y hasta las técnicas de trabajo entonces conocidas, e inclusive para defender y conservar su privilegiada situación reservaban sus conocimientos para familiares y parientes a los cuales disponían a la colectividad para que los eligiera para ello . De ese modo convertían los conocimientos en una fuente de dominio y las funciones de dirección en un codiciado patrimonio perteneciente a un pequeño grupo.

A partir de este momento la educación se torna diferente para las diferentes clases sociales que se van formando, y va siendo distinta también para el niño en relación al adulto, perdiendo con ello su carácter integral y homogéneo; además de todo ésto, al convertirse la familia en monógama, desplaza a la mujer a labores domésticas exclusivamente, limitando desde entonces su acceso a la educación .

Al afianzarse cada vez más las clases poderosas buscan, a través de la educación, tres cosas -- principalmente: prevenir cualquier indicio de sublevación de las clases dominadas, destruir todo vestigio de tradiciones enemigas y consolidar aún más su situación de clase dominante a la vez que extenderla ; cuando se pasa a la antigüedad por ejemplo, una vez que la sociedad-

se ha dividido en clases, se empieza a luchar -- contra las tradiciones del comunismo primitivo, -- se trata de convencer a las clases dominadas de que sus dominadores procuran asegurar la vida de los primeros y a la vez vigilan cualquier insurrección o protesta para corregirla de inmediato el fin de la educación ahora es diferente para cada grupo y los más privilegiados buscan además convencer a los oprimidos, por ellos mismos, de que la desigualdad existente es algo natural a lo cual sería absurdo y necio rebelarse.

Por lo que respecta a los griegos, nos encontramos con el hombre perteneciente a la clase dominante es un terrateniente, guerrero y propietario de esclavos, cuya educación eminentemente guerrera y militar compartía aún con la mujer ; -- careciendo en realidad de lo que implica el término educación como lo hemos descrito al principio, la instrucción recibida por estos individuos perseguía como objetivo principal asegurar la superioridad militar sobre las clases sometidas -- y daba como resultado sujetos capaces de mandar y hacerse obedecer aún cuando ó tal vez gracias a que se comportaban cruel, brutal y salvajemente. Para reforzar el control que tenían sobre -- sus esclavos, utilizaban además del terror las -- bebidas embriagantes con las cuales lograban someterlos totalmente.

Desde esta época se hace una absurda y tramposa -- división entre el trabajo intelectual y el físico, división que perdura hasta nuestros días en las sociedades capitalistas sobre todo : el ejercicio de los oficios se consideraba, incluso por los más famosos e ilustres filósofos griegos como Aritóteles, como algo incompatible con la virtud y la naturaleza del gobernante, para el cual se encuentra reservada la formación educativa, -- incluso, al formarse por primera vez la escuela como institución " especializada " para ello, -- son los nobles guerreros los que pueden asistir a ésta, ya que para ellos fue creada, combinando las artes y la filosofía con la preparación militar ; el Estado vigilaba ya desde entonces la educación que se impartía.

A medida que los comerciantes y los industriales iban adquiriendo fuerza y poder entre los griegos de la antigüedad , iban imponiendo cambios -- en todos los terrenos y entre ellos, en la educa

ción; ellos apreciaban el trabajo artesanal anteriormente despreciado y se rehusaban a continuar con la formación militar seguida hasta entonces, buscaban una forma de educación menos rigorista y más humana, lo cual ocasionó una fuerte y violenta reacción por parte de los gobernantes que siguieron controlando así lo que ellos consideraban que era adecuado; Platón por ejemplo, sirviendo a esta clase, hablaba de la armonía que debería existir entre las virtudes que correspondían a las tres principales clases existentes entonces: la sabiduría ( correspondiente a los filósofos ), la fuerza, ( a los guerreros ) y a la prudencia ( los trabajadores ) y no debiendo intentar ninguna de ellas usurpar las funciones de las otras. Se observa así que la ya mencionada división entre el trabajo físico y el intelectual se acentuaban cada vez más.

Los romanos de esta era por su parte, seguían en un principio con la educación a través de la práctica en el campo, ya fuera que se tratase de un productor o de un noble, el cual para entonces debía conocer tanto de agricultura, como de guerra y de política; la escasa instrucción que se tenía dentro de lo que pudiéramos llamar escolar, provenía de los esclavos que poseían alguna preparación en este sentido, y que por supuesto era muy limitada. El modelo a seguir por las clases privilegiadas era el del orador, a quien reconocían amplias cualidades para gobernar .

También aquí como ocurriera en Grecia, las clases comerciante y la industrial cobraban poco a poco mayor fuerza y poder, compitiendo con la clase aristocrática y agrícola que gobernarán hasta entonces, y también aquí se demandaban cambios en la educación, lo que trajo como resultado la aparición de los primeros maestros reconocidos como tales : los ludimagister ( para la primer enseñanza los gramáticos ( para la intermedia ) y los retores ( para la superior ); no obstante, este trabajo, por el hecho de serlo era despreciado por los nobles y se convirtió poco a poco en una especie de industria, sobre todo en algunas ciudades que se dedicaban especialmente a la enseñanza.

Al igual que ocurriera en Grecia, en Roma también estuvo controlada la enseñanza por el Estado, como una consecuencia de la necesidad que las clases privilegiadas tenían en cuanto a preparar a sus propios funcionarios por un lado, y de mantener el control sobre los más desfavorecidos por el otro.

Aparece entonces la sociedad feudal, donde los monasterios, ya convertidos en poderosas instituciones de préstamos y crédito tanto para campesinos como para gobernantes, surgen como las primeras escuelas de la edad media. Dichas escuelas se distinguían en dos grupos, las unas encaminadas a la formación de los futuros monjes y las otras, reservadas para las masas populares y en las cuales se lograba el sometimiento y el control a través del conocimiento e imposición de las doctrinas cristianas; posteriormente fueron creadas las escuelas externas, dirigidas a los monjes seculares y a los nobles que no pretendían convertirse en monjes, sino prepararse como consejeros y secretarios de los emperadores. Mientras tanto los guerreros, tan útiles hasta entonces, eran preparados e iniciados en tales artes por el ejemplo de los mayores: además de que servían a algún señor feudal como paje primero y como escudero después, hasta ser nombrado caballero, y esto se debía a que el principal negocio en ese momento era la guerra.

Desde el momento en que las ciudades se convirtieron en centro de comercio e intercambio de productos, apareció una clase diferente a las existentes hasta entonces: la de los burgueses, que en un principio luchaba contra los señores feudales buscando la paz y el aumento de posibilidades económicas y políticas para su grupo particular.

A medida que se iniciaba el período conocido como Renacimiento, la situación general iba cambiando, pero una cosa prevaleció: la falta de interés por una educación popular y desde luego, la falta de oportunidades para las mayorías, el rechazo y el desprecio hacia ellos.

Las primeras universidades se fueron gestando en ese entonces a través de las llamadas escuelas catedralicias, en un principio como una reunión de hombres que, siendo libres, buscaban cultivar las ciencias, permitiéndose así poco a poco la intervención de la burguesía en actividades que antes le habían estado vedadas, y el incremento de su poder; no obstante, también dentro de esta misma clase surgieron divisiones: la alta y pequeña burguesía, con diferencias en cuanto a posibilidades de acceso a las distintas escuelas ya existentes para entonces; una vez más se repetía y seguiría haciéndose en adelante, la limitación para los menos favorecidos vs. el privilegio para

los poderosos .

La educación era cada vez menos rígida, se tomaban en cuenta ahora la personalidad del educando y el ambiente mismo; se iniciaba el trabajo de la Pedagogía, -ciencia que deriva su nombre de las raíces --- griegas paydos que significa niño y agos conducir ó guiar y que perdura y se sigue desarrollando --- hasta nuestros días en diferentes campos y con distintos enfoques como observaremos más tarde.

El movimiento protestante encabezado por Lutero buscaba continuar la educación de la alta burguesía, - pero pretendiendo engañosamente, y según él mismo - declaraba, " no abandonar a las clases desposeídas" lo cual, por supuesto nunca fue cumplido.

Por otro lado estaban los jesuitas, que desde entonces y hasta la fecha han jugado un papel muy importante dentro de la educación y que al igual que los demás grupos emplearon su trabajo en el campo de la educación como una herramienta para la dominación - y el control, siempre disfrazado tras un aparente - deseo de salvación para las almas de quienes caían - en sus manos. Lograr una actitud cada vez más pasiva y resignada era para ellos el objetivo real de - la educación que impartían .

Los grandes pedagogos de los siglos XVII y principios del XVIII, exponían ideas hasta ahora novedosas: el desarrollo pleno del individuo, su libertad etc. aunque tras estos adjetivos tan positivos seguía subsistiendo la diferenciación entre aquéllos - que podían tener acceso a la escuela y los que se - guían demasiado ocupados en producir todo aquello - que la sociedad requería para su subsistencia y desarrollo, razón importante para que se vieran limitados en cuanto a la posibilidad de educarse.

Dentro de la historia de la humanidad se da en estos momentos un acontecimiento que marca un cambio radical en cuanto a la forma de producción y por -- ende en cuanto a las relaciones sociales: La Revolución Industrial .

El grupo triunfador, formado por la clase burguesa, requería en estos difíciles momentos de sujetos aptos y calificados para la realización de las nuevas formas de trabajo, lo cual le permitiría competir en el mercado que se abría. Como una consecuencia - lógica surge a partir de estos momentos lo que después sería la " capacitación para el trabajo", for-

ma importante que junto con la alfabetización atiende después la EDUCACION DE ADULTOS .

" Las máquinas complicadas que la industria creaba - sin cesar no podían ser eficazmente dirigidas con el saber miserable de un siervo o de un esclavo", afirma Aníbal Ponce en su trabajo sobre Educación y lucha de clases, y en el mismo continúa diciendo " El asalariado no hubiera podido satisfacer a su patrón - si se hubiera quedado al margen de una instrucción elemental; había pues que procurársela como una condición necesaria de su propia explotación " ( Ponce, 1978 ).

Para comprender mejor las afirmaciones de Aníbal Ponce sobre los orígenes de lo que después se llamaría - " educación de adultos "; podemos revisar las palabras de A.S.M. HELY, en su obra Nuevas tendencias de la educación de adultos; ( ... ) " la educación de adultos organizada tal como la conocemos, tiene sus raíces históricas en los ensayos hechos durante el siglo XIX. Es un subproducto de la era científica - la revolución industrial y el advenimiento de la democracia ". Como vemos, y tal como habíamos señalado anteriormente, el nacimiento de una nueva sociedad - impone también un cambio en la educación, la cual -- ahora debe responder a las necesidades que se plantean en cuanto a perfeccionamiento técnico constante para la realización de un trabajo cada vez más sofisticado y tecnócrata . A partir de este momento los cambios se suceden con mayor número y mucho más frecuentemente, esto significa que el conocimiento tradicional pierde valor y vigencia más rápidamente que en las épocas anteriores y esto reclama además de una adaptación mayor por parte del individuo adulto, - una necesidad impostergable de actualización y perfeccionamiento para el trabajo que él mismo realiza -- para no ser marginado o tal vez incluso olvidado ; - pero además este individuo adulto se ve ahora más -- forzado que nunca a participar de un aprendizaje cultural permanente para " mantener, entretener y eventualmente renovar su depósito de conocimientos, ya sea por su autoformación, ya con la ayuda de agentes externos, como las instituciones de formación " ( Besnard y Liétard, 1979 ). A este respecto también Antoine León nos habla de la educación de adultos en su libro Psico-pedagogía de los adultos, en su aspecto científico, como una disciplina relativamente reciente que tiene su origen, después de los efectos - de la revolución industrial, en los modelos propuestos por los psicólogos industriales que buscaban una mayor incorporación del individuo en su trabajo.

QUE ES LA ANDRAGOGIA

---

### 3.1. ALGUNAS DEFINICIONES.

A partir del surgimiento de esta nueva disciplina ahora conocida con el nombre de "Andragogía" o "Ciencia de la Educación de Adultos", han sido muchos los intentos por dar una definición de ella y diferentes los autores de diversos países los que se han abocado a ello. Es así como se han elaborado diferentes definiciones, algunas de las cuales son las siguientes:

"Es una forma de satisfacer las necesidades culturales del adulto".

Bécker.

"Tiene por objeto que el mayor número de personas puedan asumir, en la medida de lo posible, las responsabilidades de su propio destino en todas las esferas de la vida pública y privada".

"La educación es una respuesta de la finitud a la infinitud. La educación es posible en el hombre porque es inacabado y se sabe inacabado. Esto lo lleva a su perfección. La educación por tanto implica una búsqueda realizada por un sujeto que es el hombre. El hombre debe ser sujeto de su propia educación. No puede ser objeto de ella. Según esto, nadie educa a nadie".

Freire.

"Es la resultante del proceso organizado y las influencias espontáneas que contribuyen al desarrollo pleno de la persona adulta y su incorporación social".

Isáis R.

"Es un proceso permanente y dinámico que actúa integralmente sobre el adulto para incorporarlo como fuerza viva y actuante dentro del modo de pensar, sentir, y actuar de su comunidad".

"La educación de adultos comprende aquella parte de la -

educación no formal que se destina a los mayores de 15 años de edad con programas generalmente de tipo-compensatorio buscando dar respuesta a la marginación del sistema educacional, primero para todos aquellos que no han tenido ningún acceso al sistema--mediante programas de alfabetización y luego con programas destinados a completar los niveles primario y medio básico (la educación general básica)".

PADUA Y TORRES

"Educación de adultos es un proceso a través del cual personas que ya no están frecuentando escuelas regularmente y en tiempo completo (a menos que programas de tiempo completo sean diseñados especialmente para adultos), emprendan actividades continuadas y organizadas con la intención consciente de --provocar cambios en información, conocimiento, comprensión o habilidad, apreciación y actitudes, o con el propósito de identificar y solucionar problemas personales o de la comunidad".

UNESCO - 1972.

Esta última definición, producto de la "Tercera --conferencia internacional sobre la educación de --adultos", celebrada en Tokyo, Japón, es la que se ha aceptado con mayor frecuencia por la mayoría de los especialistas que se dedican al trabajo dentro de --la "Andragogía"; esta palabra deriva su nombre de --las raíces griegas: "stemandro-andros", que signi--fica hombre o persona mayor y "agos", que quiere --decir conducir, guiar, y ha sido adoptada por algu--nos educadores como Malcolm Knowles, que es quien --más ha difundido su uso. Sin embargo, y sin importar mucho el nombre con el cual se designe, la educación de adultos se ha convertido en una gran preocupación para educadores y demás especialistas relacionados--con el desarrollo del individuo adulto. (CENAPRO; --1974).

Para efectos de este trabajo nos referiremos a la definición dada por la UNESCO, pero considerando básicamente la educación de adultos en cuanto al área de --la capacitación para el trabajo, que es la modalidad que mayor auge ha cobrado en las últimas décadas y --a partir de las cuales se sustenta la proposición --

metodológica que se presenta en este trabajo.

### 3.2. LA EDUCACION DE ADULTOS EN EL MUNDO.

Hemos dicho ya que la educación de adultos, como - - una disciplina específica, se inicia como consecuencia de los cambios sociales producidos por la revolu ción industrial, no obstante, anteriormente a ésto ya existían ciertas formas totalmente empíricas de forma ción y adiestramiento de los miembros de cada grupo social, formas que de algún modo trataban de preparar los para el tipo de trabajo que prevalecía en el inte rior de dicho grupo.

A partir del movimiento llamado enciclopedista, se -- inicia en Europa, principalmente en Inglaterra y Fran cia la creación de modelos educativos, con técnicas y medios específicamente encaminados a trabajar con los adultos, los cuales se han ido desarrollando y cobran do importancia a medida que se han ido agudizando los requerimientos de una mano de obra calificada, y de - un individuo con mayor conciencia, preparación y por ende, más activamente participativo.

Por lo que respecta a Francia, Antoine Léon nos seña la que alrededor de 1820 se contaba con dos modelos - que él llama "pedagógicos", a saber: el iniciático o esotérico (caracterizado por la transmisión directa - de conocimientos de un maestro-celoso de sus secretos a un alumno elegido cuidadosamente), y el racionalista (con un gran interés por la amplia difusión de los conocimientos técnicos existentes); y en 1840 se nota ba además un incremento en las actividades de alfabe tización que respondían a las exigencias de la indus trialización ( León, 1979 ).

" (.... ) De todos modos son, la gran masa de los tra bajadores, seres que viven en condiciones demasiado - penosas como para preocuparse de problemas de forma ción. Son sobre todo los artesanos, que siguen repre sentando la élite del mundo obrero, y los teóricos - del socialismo, los que se ocupan de este problema. - Los teóricos del socialismo proclaman, en su totalidad la necesidad de una educación integral, que apunte al desarrollo armonioso de todas las capacidades humanas - y a la preparación del individuo para las tareas plan teadas por una nueva sociedad.", nos dice A. León en -

su obra Psico-pedagogía de los adultos . Esta situación tan claramente expuesta por el educador francés se repite en todos los tiempos y por todo el mundo, aún a pesar de las campañas, aparentes en ocasiones y comprometidas en otras, de organizaciones internacionales y nacionales de diversos países, en términos de alfabetizar e impartir educación básica a los adultos carentes de tales recursos .

A partir de la terminación de la segunda guerra mundial se observa un crecimiento impresionante de las entonces incipientes campañas de alfabetización en todo el mundo pero principalmente en aquellos países que más perjudicados habían resultado en esta matanza mundial, y dirigiéndose los mayores esfuerzos hacia la población más desvalida y marginada: "los campesinos, los trabajadores rurales asalariados, la población indígena, el proletariado urbano (particularmente ocupado como mano de obra no calificada) y los estratos más bajos de los sectores medios". (PADUA Y TORRES, 1980). Sin embargo, por lo que respecta a América Latina, se observa una gran diferencia en cuanto a los resultados obtenidos por los programas de educación formal y los de educación no formal, dentro de estos últimos podemos observar que las campañas de alfabetización, las de desarrollo de la comunidad de educación básica intensiva e incluso las de capacitación han dejado mucho que desear y han estado muy por debajo de los resultados obtenidos por los programas realizados dentro del campo de la educación formal.

Desde siempre, la educación en América Latina ha dependido de patrones educativos propios de otros países (Tovar 1980), siendo los principales: Francia, Inglaterra y España durante los siglos XIX y principios del XX y Estados Unidos en los años posteriores. Como consecuencia de las influencias recibidas, se observaron algunos intentos de trabajo en diferentes países resaltando, en cuanto al área de la educación de adultos, los siguientes:

- En 1934 en Bolivia (en la población de Huarizata), el "Núcleo escolar campesino", escuela agrícola que seguía un modelo similar al de las escuelas americanas creadas posteriormente a la depresión económica padecida desde 1929.
- Escuelas rurales cívicas ambulantes en Cuba, en 1936, encaminadas al mejoramiento de las condiciones generales de vida de los campesinos.
- Escuelas combinadas con programas similares a las "Misiones culturales" (de las cuales hablaremos posteriormente) en 1940 en Perú principalmente, aunque también se crearon en Chile, Colombia, Venezuela, Guatemala, -

## Costa Rica y Brasil .

- En 1942 se inician las escuelas de entrenamiento técnico con la creación en Brasil del Servicio Nacional de aprendizaje Industrial ( SENAI ), al cual siguieron otros similares en Colombia, Venezuela, Chile, Perú y Argentina.
- En 1944 se difunden las escuelas nucleares, creadas anteriormente en Bolivia, hacia otros países latinoamericanos merced a la asesoría y a la " asistencia técnica " de diferentes educadores norteamericanos como -- una consecuencia inmediata a la expansión económica de los Estados Unidos hacia todo el Occidente y Latinoamérica, fenómeno que empieza a demandar cada vez en mayor grado de una mayor productividad de aquellos países que abastecían al nuevo imperio .
- Paralelamente a la creación de estas escuelas y durante la década de 1940 a 1950 se intensifican las acciones de alfabetización con campañas Nacionales en toda América Latina, acciones que fueron apoyadas tanto -- por los gobiernos como por la iniciativa privada de los diferentes países y que sin embargo tuvo resultados muy pobres que se demostraron objetivamente con la mínima reducción de índices de analfabetismo y rezago educativos observados posteriormente al desarrollo de las acciones mencionadas ( Chaparro 1980 ).
- En 1949, la UNESCO convocó a la " Primer Conferencia Internacional de Educación para Adultos " en Elsinore Dinamarca, donde una de las principales decisiones -- fue la de organizar una segunda reunión mundial .
- A fines de los 40's la UNESCO, que había marcado las bases filosóficas de las campañas de alfabetización-- señaladas anteriormente, patrocina-- ante el fracaso de aquellas-- un programa que define como " Educación Fundamental " y promueve, para su apoyo y funcionamiento la creación de instituciones tales como el CREFAL en México, que funcionan hasta nuestros días, aunque con fines y filosofías distintas a las de aquel entonces--
- En 1958 en Colombia y Venezuela se forman las Divisiones de Educación de Adultos.
- En agosto de 1960 en Montreal Canadá, se lleva a cabo la "Segunda Conferencia Mundial de Educación de Adultos ", la cual se había gestado a raíz de los trabajos de 1949 en Dinamarca y cuyo Tema principal fue:--

" La educación de adultos en un mundo en evolución "-  
( UNESCO, 1963 ).

- En la década de los 60's son las campañas de " Desa -  
rrollo de la Comunidad" las que cobran importancia :-  
al evolucionar este concepto son llamadas " Estrate -  
gias de Desarrollo Integrado de la Comunidad ", donde  
la educación de adultos tiene un significado más am -  
plio ;sin embargo la mayoría de estas acciones fracasa -  
san, quedando viva tan sólo; la iniciada en Brasil --  
por Paulo Freire que hace énfasis en los procesos de -  
liberación y concientización, fuente directa de la --  
educación popular y que aunque fue bruscamente inte -  
rrumpida por el golpe militar de 1964, abrió nuevas--  
posibilidades para la educación de adultos en todo --  
el mundo; al respecto del trabajo de Freire nos dice -  
Félix Chaparro ; " En el centro de los planteamientos -  
de Freire está el proceso praxeológico de un trabajo edu -  
cativo dirigido tanto a las personas como a la reali -  
dad global en la cual viven. Su política de acción en  
la comunidad es abierta y dialógica, pero confrontati -  
va, creativa y concientizadora. El compromiso del e -  
ducador con los oprimidos es luchar con ellos por la -  
liberación de ambos "( Chaparro, 1980 ) También en --  
Ecuador, Perú y Costa Rica se iniciaron programas si -  
milares llamados de " Lenguaje Total " .
- Para 1965, la corriente de Educación Fundamental es -  
sustituída por la ahora denominada de " Educación Fun -  
cional " y la UNESCO define también el concepto de al -  
fabetización funcional .
- En 1966 en la Conferencia Regional de Caracas, se or -  
ganiza el " Programa Experimental Mundial de Alfabeti -  
zación " ( PEMA ).
- En 1969 se crea la Dirección de Adultos en Argentina-
- En 1970 en Perú, se forma el Mobral.
- En 1972 surge la Dirección de Educación Básica en Perú  
y se realiza en ese mismo año la " Tercer Conferencia -  
Internacional sobre la Educación de los Adultos" en -  
la ciudad de Tokyo, Japón ( SEP. 1973 ).
- Algunos otros organismos que aparecen en este tiempo -  
en diferentes países, incluso no todos afiliados a la  
UNESCO son, entre otros; ASFEC ( centro regional de -  
alfabetización funcional en las zonas rurales de los  
estados árabes ); ICEDU ( en Costa Rica ) ;SENAI y -

SENAC ( en Brasil ); SENA ( en Colombia ) y el Instituto Internacional para el estudio de los Métodos de -- Alfabetización ( en Teherán).

- En los últimos años, a partir de los 70's cobran una -- gran importancia además de los trabajos de alfabetiza -- ción, los que tienden al adiestramiento y la capacita -- ción en y para el trabajo como una nueva y más amplia -- expresión de la educación de adultos y como un elemento más de lo que ahora se ha dado en llamar " educación -- permanente " ( que definiremos más adelante ) que va co -- brando mayor importancia cada día con el apoyo de algu -- nos educadores como Fauré, que al respecto dice ..... " El hombre de la civilización moderna sólo puede parti -- par en la producción, si es capaz, no sólo de aplicar - un cierto número de procedimientos científicos, sino a -- demás de comprenderlos. Más aún, no puede captar y com -- prender convenientemente el universo donde está situado sino en la medida en que posea las claves del conocim -- miento científico " ( Fauré, 1972 ).
- En 1976 se lleva a cabo en la ciudad africana de Nairo -- bi, la " Cuarta Reunión Internacional sobre la educa -- ción de Adultos " ( Alvarez, 1979 ).

De los programas de alfabetización, que en muchas oca -- siones son tomados como sinónimo de educación de adul -- tos y no como una parte de ella tan sólo, se ha pasado -- poco a poco a otras modalidades, como ya se señalaba -- anteriormente, tales como son; el desarrollo de la comu -- nidad, la educación básica o fundamental, la enseñanza -- técnica, la educación popular, la educación concientiza -- dora, etc. - que serán revisadas más adelante-, y de -- ellas, la más contemporánea y que incluso cobra tal au -- ge que empieza a ser motivo de legislación especial --- y que es la capacitación para y/o en el trabajo, aborda -- da ahora ya no en forma empírica y falta de sustentación -- científica, sino por el contrario, buscando cada vez -- más la implementación de una metodología que la funda -- mente y le sea propia, y ésta es la andragógica.

Podemos decir como una conclusión que aunado a la posibilidad que la educación representa para el individuo-adulto, en términos de mejorar su situación personal y su reconocimiento social a través de su desarrollo educativo, existe el hecho irrefutable, al menos dentro de los países capitalistas - sean dependientes o no -, de que la formación educativa (sobre todo si es de tipo escolar o formal), incrementa las posibilidades de un mejoramiento laboral; esto se observa como una relación directamente proporcional donde a mayor oferta de trabajo correspondería una mayor posibilidad educativa para la población y a la inversa, una excesiva oferta de mano de obra no calificada aumenta considerablemente los obstáculos y limitaciones para alcanzar cierta preparación escolar. Para confirmar este hecho podemos citar las palabras de Thomas J. La Belle que nos dice: "la escolarización formal aparece como la ruta para un empleo más alto, y bajo condiciones sociales normales, la educación no formal sólo puede ofrecer un pequeño cambio en el status o en el salario (ingresos) a los empleados que ocupan las posiciones socio-económicas más bajas" (La Belle y Verhine, 1978). Sin embargo, las limitaciones para las clases más desfavorecidas se siguen presentando al mismo tiempo que se organizan eventos a nivel mundial que pretenden tener un gran interés por desarrollar seriamente la educación de adultos, interés que más bien pareciera encaminado a buscar la mejor forma de aprovechar al adulto como trabajador que es y no tanto por desarrollarlo "integralmente" como plantearan León y otros educadores en distintos momentos y que es de hecho como debería de ser.

### 3.3. LA EDUCACION DE ADULTOS EN MEXICO.

En México la educación de adultos se inicia informalmente en la colonia con las escuelas para formar artesanos. A partir de los siglos XVII y XVIII empieza a formalizarse y a partir del XIX surge como un programa determinado, con objetivos y estrategias propias. (Picón et al, 1975).

A consecuencia del movimiento armado de 1910, se inició un programa sumamente importante, que incluso tuvo repercusiones en América Latina; éste fue conocido como "Misiones Culturales", el cual fuera promovido por Vasconcelos -primer Secretario de Educación Pública de la SEP y que buscaba impulsar el desarrollo de las comunidades rurales a partir del trabajo de equipos interdisciplinarios que permanecían en un principio por un breve tiempo en alguna comunidad rural para dirigir

se después a otra, permanencia que posteriormente se amplió a 3 años en cada sitio. Aunque de acuerdo a sus principios y filosofía originales, las misiones culturales tuvieron un cambio radical al poco tiempo de haberse iniciado, los servicios educativos así denominados siguieron funcionando dentro de la SEP hasta el sexenio 1970-76.

En otro terreno diferente, aunque perteneciente también al campo de la educación de adultos, se observa la fundación, en 1912, de la Universidad Popular producto del "Ateneo de la Juventud" y cuyas actividades, inspiradas en conceptos reformadores, se reflejaban en la vida política de México al esgrimir ideas tales como la higienización física y moral de la población para solucionar el problema del país en ese momento. Desgraciadamente, la Universidad Popular desapareció en 1922, dejando solo como una -ahora nostálgica-, herencia cultural, las obras del famoso grupo de "Los siete sabios de México": Castro Leal, Vázquez del Mercado, Caso, Olea, Lombardo Toledano, Gómez Morín y Moreno Baca, "que fueron los caudillos de la cultura revolucionaria (...)" (Robles, 1979).

Alrededor de los 50's, se crean, paralelo a las campañas de alfabetización, aproximadamente 120 centros de adiestramiento técnico para indígenas y las primeras salas de lectura fijas y móviles (Chaparro, 1980), utilizando a partir de 1960 la radio y la T.V., como elementos de apoyo para las acciones de alfabetización. En 1966 se instauran las Aulas Rurales Móviles y en 1968 los primeros Centros de Educación de Adultos, cubriendo programas de educación primaria en 3 niveles.

El CREFAL, fundado con el apoyo de la UNESCO desarrolla acciones de "educación fundamental" de 1951 a 1960, fecha en que vuelve a recibir patronio de su organismo generador, para continuar funciones hasta 1969, sólo que promoviendo ahora programas de desarrollo de la comunidad. A partir de 1969 inicia sus trabajos en vías de difundir la educación funcional propugnada por la UNESCO.

En 1975 es promulgada la Ley Nacional de Educación para Adultos, el 29 de marzo de 1978 se lleva a cabo en esta ciudad una ceremonia con la cual el Presidente de la República de México puso en marcha el llamado "Programa Nacional de Educación a Grupos Marginados" como una parte relevante de la campaña de "Educación para Todos". este programa fué presentado como respuesta a-

la alarmante situación por la que pasaban millones de mexicanos en términos de: Ser analfabetas: 7 millones; tener la educación primaria sin concluir: 13 millones; no estar castellanizados: 1 millón.

Uno de los principales objetivos señalados en ese entonces fue en el sentido de asegurar a todos los mexicanos el uso del alfabeto y la educación fundamental - indispensable para poder mejorar por sí mismos la calidad de su vida tanto individual como colectivamente, - resaltando como una de las más importantes áreas a desarrollar a través de dicho programa, la concerniente a la Educación de Adultos, dentro de la cual se pretendía cubrir, entre otras cosas:

1. La alfabetización.
2. La realización de estudios complementarios.
3. La integración de los adultos a actividades culturales y/o de capacitación, ó a ocupaciones productivas donde el alfabeto fuese utilizado (Solana, 1979).

"EDUCACION DE ADULTOS, UN PROBLEMA  
CON MULTIPLES ENFOQUES"

#### 4.1. EDUCACION FORMAL, EDUCACION INFORMAL, EDUCACION NO FORMAL Y EDUCACION PERMANENTE.

Dentro de la educación de adultos existen diferentes modalidades las cuales varían según su finalidad (objetivos, que pretende alcanzar) y según su modalidad (formas en que es entregada) y así encontramos que:

##### 4.1.1. De acuerdo a su finalidad, la educación puede ser:

- Educación Formal. Se refiere a todas aquellas actividades educativas que llevan al sujeto a la obtención de calificaciones, certificados y títulos que avalen estudios realizados de acuerdo a los lineamientos sociales y legales de un grupo dado y que le permitan como consecuencia desempeñar actividades o ejercer funciones previamente determinadas por dicho grupo y válidas en todo contexto social similar al mismo en el cual se obtuvo dicha preparación. Este tipo de educación de adultos se imparte principalmente en instituciones escolares reconocidas oficialmente por el sistema educativo nacional, es decir, son todas aquellas formas tradicionales de educación que han sido institucionalizadas a través de la escuela.

Sus principales características son:

- a) Se utiliza como una barrera selectiva en el acceso a instituciones de educación superior -en el caso de sociedades cuyo sistema educativo no puede atender a la mayoría de la población-.
  - b) Desatiende en forma significativa a los núcleos poblacionales más marginados tales como: la población rural, la población que trabaja, la población económicamente impedida, la mujer, las personas con limitaciones físicas y psicológicas, las personas con problemas de aprendizaje, etc.
  - c) A pesar de tener mucho tiempo de estarse llevando a cabo, su cobertura es tan limitada que a nivel latinoamericano encontramos una tercera parte de la población mayor de 15 años que todavía es analfabeta, problema que a nivel mundial representa una cuarta parte de la población total con una cantidad aproximada de 1000 millones de analfabetos.
- Educación No Formal. Son todas aquellas actividades educativas no escolarizadas y no secuenciales pero realizadas en forma organizada y sistemática con el obje-

to de proporcionar determinados conocimientos a una población dada a través de diferentes programas que pueden ser: programas de desarrollo de la comunidad, de alfabetización, de salud, de extensión rural, de adiestramiento, de capacitación para y/o en el trabajo, etc. La finalidad última de estas acciones educativas consiste en el aprendizaje de diferentes cuestiones por sí mismas e independientemente de su reconocimiento o acreditación oficial como es el caso de la educación formal. Sus características principales son:

- a) Está fuertemente ligada a la vida de las comunidades en donde se lleva a cabo.
- b) Es posible planificarla con la participación de los miembros de dichas comunidades.
- c) Posee métodos y técnicas educadas a sus necesidades y expectativas.
- d) Usa una diversidad de recursos y medios existentes en la comunidad.
- e) Busca fomentar la reflexión crítica y el cuestionamiento entre los educandos.
- f) No requiere de certificación.
- g) Se dirige fundamentalmente a los sectores marginados de la población.
- h) En los países subdesarrollados los programas que se llevan a cabo están destinados principalmente aunque en ocasiones solo sea a nivel teórico a:
  - Disminuir el analfabetismo.
  - Buscar nuevas formas para mejorar los niveles de retención en las instituciones escolares (lucha contra la deserción).
  - Elevar el promedio de escolaridad (actualmente de tan solo 3 años).
  - Hacer efectivas las aspiraciones de una educación integral, democrática, participativa y justa, y
  - capacitar mano de obra para mejorar sus niveles de calificación.
- i) En los países económicamente desarrollados los programas que se realizan están encaminados básicamente a:
  - Llevar a cabo programas de educación permanente (para la "tercera edad" como ellos le llaman) y
  - Realizar programas de educación continua (sobre todo para la utilización del tiempo libre).

- Educación Informal.- Se refiere actividades educativas que son realizadas sin ningún tipo de planeación, sistematización ó regulación y que no reciben reconocimiento oficial o extraoficial alguno; se recibe del medio ambiente directamente en un principio a través de la familia y posteriormente del grupo donde se desenvuelve el sujeto y en forma significativa de los medios masivos de comunicación a los que está expuesto.

4.1.2. De acuerdo a sus modalidades nos encontramos con formas de:

- Educación Escolarizada.- La que se realiza al interior de cualquier institución escolar.
- Educación Extraescolar.- Actividades de un programa -- que tienen lugar fuera del marco tradicional y formal de la escuela.
- Educación a Distancia.- Que se llevan a cabo a través de diferentes medios de comunicación tales como: el correo, la radio y la televisión y no cara a cara como en el caso de las otras formas educativas y
- Educación Abierta.- La cual no requiere de la presencia constante y prolongada del educando en el centro escolar que la lleva a cabo, sino que éste sólo se compromete a asistir y cubrir diferentes metas según sus propias posibilidades y limitaciones de tiempo y cuyas actividades de aprendizaje pueden ser realizadas en cualquier sitio.

Tanto las modalidades de educación a distancia como la de educación abierta son de reciente aparición y cobran mayor auge cada vez. "A estas formas de educación señaladas anteriormente, excepción hecha de la escolarizada, se les reconoce con el nombre de "formas no convencionales de educación" y tienden a la desescolarización de algunas actividades educativas con una mayor eficacia en la participación del adulto; rompen también con esquemas convencionales de la escuela en cuanto a: horarios, asistencia, relación presencial educador-educando, etc., y responden a la vez a la satisfacción ineludible de las necesidades crecientes de educación que no han podido ser cubiertas hasta la fecha, ni cuantitativa, ni cualitativamente por la educación formal escolarizada; además, aportan al sistema escolarizado nuevas orientaciones y directrices" (CREFAL, 1979).

A partir del auge que ha cobrado la educación de adultos en las últimas décadas, han aparecido otros términos que se relacionan con ésta y que cada vez son más utilizados, tales como Educación Continua, Educación Popular y sobre todo Educación Permanente.

La Educación Continua se ubica más más que nada como una extensión de los primeros años de escolaridad y se refiere más bien a programas que quedarían insertos dentro del área de la educación formal.

La Educación Popular es aquélla que busca formar un tipo específico de individuo que esté capacitado para comprender su realidad, desarrollar su convivencia crítica y actuar sobre esta realidad transformándola y enriqueciéndola, ( ).... "un ser que supere la alienación y tenga posibilidades de cumplir con su vocación ontológica de sujeto" (Tovar, 1980), y esto a través de su participación en procesos de concientización, ya sea por la vía educativa o por la acción socio-económica y política - directa.

La Educación Permanente tiene como idea fundadora, el hecho de que la educación debe preparar al individuo para adaptarse a su realidad, al contexto que le circunda, sin embargo, como su realidad misma está cambiando a un ritmo acelerado, resulta que se debe preparar al individuo para participar de y en dicho cambio; por este motivo que los conocimientos adquiridos hasta ayer, pueden muy posiblemente ser insuficientes para los requerimientos de mañana, lo que nos determina la necesidad de estarse actualizando y capacitando constante y permanentemente.

#### 4.2. Diferentes Corrientes en la Educación de Adultos.

Tomando como antecedente los conceptos anteriormente señalados, nos encontramos con distintas concepciones y enfoques del trabajo educativo con adultos; por un lado podemos detectar que existen algunas formas donde la relación educador-educando asume un esquema piramidal, autoritario, que se da verticalmente y en forma paternalista; éstas corresponden a modelos tradicionales de educación básicamente de tipo formal, como pueden ser los cursos cara a cara, las conferencias, los de enseñanza abierta y los que se dan a distancia, ya sea por los medios masivos de comunicación, ya sea por correspondencia; a estas formas educativas se les conoce como Directivas.

La metodología tradicional que hemos señalado, tenía como hipótesis básicas las siguientes:

- el verbalismo o predominio de la palabra oral.
- la aceptación del fracaso como punto de partida.
- la igualdad a nivel educativo entre todos los individuos que participaban en este proceso. y no su unicidad e individualidad.

Por otro lado existen las formas definidas como No Directivas por buscar como base fundamental la participación activa del educando y la actitud del educador como mero guía o coordinador, pero asumiendo además el hecho de que la tradicional relación educador-educando lejos de ser estática es cambiante y dinámica, y que ambos papeles se comparten en diferentes momentos del acto educativo.

Se ha reconocido a Carl Rogers como el principal representante de la corriente no-directiva. Su filosofía es la del crecimiento, que parte del principio de que "el núcleo último de la personalidad del individuo es de carácter positivo" (SALVAT, 1964); para Rogers el individuo es capaz de dirigirse a sí mismo, de encontrar en su propia naturaleza su equilibrio y sus valores y se aliena cuando no es fiel a sí mismo y a su proceso natural y organísmico de valorización de experiencias, por lo que necesita "sentirse aceptado incondicionalmente por los otros para aceptarse a sí mismo y desalienarse, es decir, ser congruente consigo mismo y con su propia experiencia".

Rogers basa su práctica como Terapeuta en cinco principios no-directivos "centrados en el cliente", como él mismo les llama, y éstos principios los extrapola a la práctica educativa en cuanto a las funciones que debe tener el educador en cuanto que facilitador del aprendizaje:

- Tener confianza en la relación pedagógica y crear un clima apropiado para la convivencia.
- Procurar fuentes de conocimiento ó informar (ésto puede hacerse mediante: Textos, documentos, material audiovisual, visitas, entrevistas, etc.).
- Aceptar al grupo y a cada uno de sus miembros tanto intelectual como afectivamente (empáticamente).
- Ser congruente (es decir, ser consciente de sus propias opiniones, ideas y sentimientos y auténtico en sus manifestaciones) y
- No juzgar o imponer sus puntos de vista al grupo.

En 1952, Rogers expone en una Conferencia en la Universidad de Harvard, las siguientes ideas, que fueron llamadas la "bomba pedagógica":

- ° Hay que renunciar a la enseñanza, quienes quieran -- aprender algo, se reunirán para hacerlo.
- ° Se deben abolir los exámenes ya que sólo miden conocimientos sin valor.
- ° Se deben suprimir todos los diplomas y premios porque pueden significar competencia.
- ° Hay que evitar sacar conclusiones como medio de adquisición de conocimientos.

A partir de estas ideas se suscita el trabajo educativo de Rogers que origina la corriente educativa no-directiva.

A pesar de lo que pudiera pensarse, la corriente no-directiva no propugna la desaparición de los profesores, per si del abuso de su autoridad ante los educandos -- tal como aparece en la enseñanza tradicional, se busca partir de las necesidades e intereses del grupo, proporcionando los medios requeridos para el aprendizaje y sirviendo como habíamos dicho antes, como asesor, pudiendo incluso participar como expositor o conferenciante que complementa o aclare cierta información si el mismo grupo lo pide.

Nos encontramos asimismo, como antecedente de la no-directividad a la enseñanza programada, también llamada "pedagogía cibernética", en donde la enseñanza es un proceso autoadministrable por medio de máquinas o textos que han sido preparadas por especialistas y que el alumno utiliza conforme a sus deseos y a sus necesidades; este autocontrol tiene lugar de la siguiente manera: el alumno realiza una serie de esfuerzos de aprendizaje, enseguida debe responder a ciertas preguntas y su sus respuestas resultan correctas recibirá la confirmación a sus aciertos en forma inmediata, de lo contrario tiene allí mismo en el momento que lo desee, la posibilidad de rectificar o complementar la información respectiva.

Similar a las ideas sustentadas por Rogers, resulta la formulación de trabajo en grupos operativos, en los cuales incluso puede funcionar uno mismo de los educandos como moderador del grupo, y sin requerir del maestro como fuente de saber e información o como figura --

central. En el trabajo de grupos operativos se hace especial hincapié en la conciliación entre el trabajo intelectual y la integración emotiva; algunos de los representantes principales de esta corriente son H. Pi-chón Riviére y Armando Bauleo entre otros.

Análogamente al trabajo por medio de grupos operativos nos encontramos con otra corriente no-directiva que podríamos llamar psico-social y que se deriva de las nociones de "campo psicológico" y de "dinámica de grupos", sólo que en ésta el educador funciona como líder del grupo, pero actuando más que nada como un facilitador para que éste pueda organizarse incluso llegar a la autogestión de acuerdo a los deseos, necesidades y tendencias de sus miembros, -mismos que, lejos de haber escogido libremente su reunión han sido agrupados arbitrariamente y a quienes se ha impuesto a tal o cual profesor sin su consulta o intervención-. Los principales gestadores de esta corriente son Kurt Lewin, Ronald Lippitt y Morton G. White.

Dentro de la educación no formal también nos encontramos con trabajos muy interesantes dentro de la no-directividad, tal es el caso de la exposición que hace Iván Illich en el sentido de la necesidad que se tiene de "desescolarizar" la sociedad.

La fundamentación que él hace al respecto es la siguiente: Cada día que pasa, la escuela -como institución legitimante de la educación- enfrenta una mayor crisis por un lado sus detractores piden cada vez más vehemente su desaparición y la abolición absoluta de los títulos y diplomas que a través de ella se otorgan y por otro se menciona que en los países pobres, la escuela se utiliza como un pretexto que justifica su atraso social y económico. A modo de solución algunas personas encargadas del proceso educativo han propuesto respuestas tan simples como: incluir cursos especiales (dietología, culturas orientales, lenguas muertas, etc.): en los currículum escolares; procurar un incremento en la participación de los alumnos en todas las actividades; renovar los recintos escolares; manejar técnicas terapéuticas con los grupos; usar las calculadoras y aparatos electrónicos sofisticados para el control de los centros de aprendizaje, etc.

Por otro lado, Illich defiende la desaparición de la escuela debido al "currículum oculto" -como él mismo le llama- que conlleva todo tipo de escuela, tanto la que pertenece al sistema capitalista donde la igualdad de oportunidades es imposible como la que subyace en -

un sistema socialista donde la libre participación es inexistente-. Este currículum oculto exige que todo individuo acumule un determinado número de años de escolaridad para tener acceso a su reconocimiento civil como ciudadano, pero además, toda sociedad considera esta institución como la vía más amplia y adecuada para la obtención del poder, la legitimización personal como trabajador y la possibilitación del desarrollo económico y político de ella misma.

La proposición que Illich hace para atacar la acción alienante que ejerce la escuela sobre el individuo -en cuanto que separa lo que él puede hacer de lo que puede producir, lo que es de lo que se espera que sea-, es la siguiente: ( ) . . . " sólo la verdadera participación puede constituir una instrucción socialmente válida; la participación de quien aprende en cada paso del proceso de aprendizaje y que incluye no sólo la libertad de escoger lo que debe aprenderse y cómo debe aprenderse, sino también la libre determinación, tomada por quien aprende, de su particular razón de vivir y aprender y el papel que sus conocimientos van a desempeñar en su vida. Debe garantizarse al alumno su libertad, sin que sea necesario garantizar a la sociedad qué tipo de enseñanza adquirirá y considerará como suya. Debe garantizarse a cada hombre la condición de obrar en forma privada, al hacer su aprendizaje, con la esperanza de que él asumirá la obligación de ayudar a los demás a lograr su unicidad". Finalmente cabe mencionar que Illich señala como necesario para que una persona pueda madurar, el hecho de que es necesario que ésta tenga acceso a los hechos (información) y los recursos (herramientas) de producción y responsabilizarse por el aprovechamiento o limitación de ambos.

Otro trabajo no-directivo relevante, y tal vez el más trascendente que hay dentro de la Educación No Formal es sin duda el del educador brasileño Paulo Freire, quien propone una nueva concepción de la educación como práctica de la libertad, una Educación Libertadora como se le ha dado en llamar. Para Freire, la raíz de la educación está en la autorreflexión que el hombre hace sobre sí mismo y su auto-definición de ser inacabado, en búsqueda constante por su propia educación, pero no en forma individual sino en compañía de otros seres que buscan asimismo ser más; este hecho impide que el hombre se vuelva objeto de la educación y de ahí su afirmación de que nadie, aspecto ya señalado anteriormente.

Otra premisa que maneja Freire es la referente a que -

todo individuo está educándose permanentemente, por tanto pueden existir diversos grados de educación pero nunca carencia total de ella, no hay ni sabiduría ni ignorancia absolutas, la primera parte de la segunda a través de una constante superación. El papel que debe asumir el educador por consiguiente debe ser de humildad, de un individuo que comunica un saber relativo a otros que son poseedores de otro saber relativo. Freire habla también de que no hay educación sin amor, ya que el que no ama no comprende a los demás, no los tolera y por lo tanto no los respeta. Otro elemento necesario para la educación es la esperanza, que es la que guía toda búsqueda de superación.

Para Freire el hombre aprende al reflexionar sobre su realidad convirtiéndose en un sujeto cognoscente de ese objeto cognoscible, al comprender dicha realidad se puede plantear hipótesis frente al desafío que ella le representa y buscar soluciones, por tanto, la educación no funciona como un mero proceso de adaptación del individuo a la sociedad, sino que para ser más, éste deberá transformarla. Por otro lado, mientras más se encamina la educación al desarrollo del ímpetu creador que el hombre posee naturalmente, más auténtica será y lejos de volverse un mecanismo restrictivo será deshinibidor.

#### 4.3 PRINCIPIOS, CARACTERISTICAS Y PROPOSITOS PRINCIPALES DE LA EDUCACION DE ADULTOS.

##### 4.3.1. Los principios psicológicos en que se basa la educación de adultos.

Siendo el aprendizaje un proceso psicológico a través del cual el sujeto que aprende - ya sea niño o adulto - se apropia del objeto de conocimiento al cual se enfrenta, resulta evidente la necesidad que se tiene de estudiar y conocer la psicología de dicho sujeto de aprendizaje, en este caso del adulto, antes de emprender cualquier acción educativa dentro de cualquier corriente que se elija. A este respecto se puede afirmar de acuerdo a diferentes autores, que el adulto a pesar de enfrentarse a una disminución gradual y paulatina de sus capacidades físicas y sensoriales, conserva la habilidad de aprender y por supuesto de seguir desarrollando sus capacidades intelectuales; no obstante estas habilidades y posibilidades de desarrollo pueden verse limitadas o incluso impedidas por diversas circunstancias personales y medioambientales tales como:

- Falta de motivación para aprender.

- Carencia y/o inadecación de las formas y los medios que se emplean para que aprenda.
- Resistencia al cambio que puede provocar dicho aprendizaje.
- Existencia de situaciones sociales, económicas, políticas y/o biológicas desfavorables.
- Etc., amén de las diferencias individuales que se encuentran entre miembros de distintos grupos o incluso del mismo.

Estos factores deben ser considerados en todo momento por los responsables de las acciones de educación de adultos, como deben ser tomadas en cuenta también las principales características de los adultos que puedan interferir con tales actividades y que son entre otras:

- . El adulto es muy consciente de su situación como tal, y ésto le provoca una gran susceptibilidad emocional ante situaciones que le son desfavorables y que le significan la posibilidad de quedar en ridículo al no poder superarlas.
- . El adulto tiene en forma más marcada que el niño la tendencia a repetir todas aquellas acciones que de uno u otro modo le han producido agrado y satisfacción y como consecuencia lógica, una fuerte predisposición a evitar aquéllas que le pueden ser desagradables o punitivas y que a la larga pueden incluso provocar su desinterés, apatía e incluso deserción.
- . El adulto requiere de logros que en la forma más inmediata posible, satisfagan sus necesidades de mejoramiento tanto personal como familiar, ya sea desde el punto de vista económico ó social, y que además tengan un reconocimiento externo relevante para obtener seguridad y confianza.
- . El adulto tiene limitaciones evidentes del tiempo que podría dedicar a sus tareas de aprendizaje ya que su actividad primordial se centra bien sea en su trabajo o en su hogar, donde realiza una serie de formas rutinarias y fatigosas motivo por el cual desea encontrar descanso y recreación en dichas tareas de aprendizaje en las cuales se compromete.
- . El adulto necesita ser tomado en cuenta en las actividades educativas que emprende, por eso es que al poder participar activamente en situaciones que no le signifiquen la posibilidad del fracaso y/o del ri

dículo, incrementará por consiguiente la confianza - en sí mismo y obtendrá un mayor aprovechamiento de - ellas.

- . Los adultos son en términos generales personas con - un desarrollado sentido de responsabilidad, mismo que les lleva a decidir en forma voluntaria su participa- ción en actividades educativas durante las horas li- bres que bien podrían utilizar para su descanso ó en- tretenimiento, sin embargo se muestran renuentes a - someterse a controles de asistencia, puntualidad o -- conducta por considerarlos de algún modo propias pa- ra el trato con niños y no así para con ellos.
- . El adulto tiene detectadas necesidades que requiere- satisfacer en forma inmediata y ésto le lleva a em- prender tareas de aprendizaje que le habiliten o le- possibiliten para su mejor y más pronta solución, por tanto, sí percibe tales tareas como un instrumento - que le permita llegar a satisfacer sus necesidades - se comprometerá más entusiasta y activamente con - ellas y a la inversa, si no considera estar logrando esa pronta satisfacción, fácilmente perderá el inte- rés llegando incluso a abandonarlas.
- . El adulto tiene una percepción global y totalizadora del medio ambiente que le rodea y de los problemas a que se enfrenta, por tanto, requiere de una forma- ción educativa integral y no parcializada para poder enfrentarse a ellos y resolverlos.
- . El adulto tiene como tareas fundamentales tres: pro- ducción biológica, producción psicológica y produc- ción social, y esto lo logra de la siguiente manera; contribuyendo a la conservación y reproducción de la especie, trabajando, ejerciendo, ya sea familiar o - socialmente, el poder y desarrollando su capacidad - de crear.
- . Y sobre todo, el adulto tiene un gran cúmulo de expe- riencias (bagaje cultural) que ha adquirido a lo lar- go de su vida, dependiendo del contexto en el cual - se ha desarrollado y sin haber requerido para ello - de asistir a una escuela; a partir de estas experien- cias puede el adulto desarrollar su capacidad de a- prender y por consiguiente puede también enfrentarse a su medio ambiente y modificarlo en su beneficio in- dividual y social (Thorndike y Lorge, 1939).

Una vez consideradas las características propias del adulto y los factores que pueden en un momento dado- entorpecer su aprendizaje, resulta necesario señalar

los principios psicológicos básicos que repercuten-- en la educación del adulto y que son según el educador norteamericano A.D. Muller los siguientes:

- . Principio de aprestamiento y logro: "Cuando un individuo está preparado para hacer una cosa, el hacerla le produce placer y el no hacerla le produce fastidio".
- . Principio de ejercicio o Práctica: "La práctica frecuente y apropiada determina el éxito, siempre que el que practique preste atención a lo que está haciendo y haga un esfuerzo consciente por mejorar. -- Por el contrario, la falta de práctica conduce al olvido".
- . Principio de intensidad o viveza: "La intensidad o viveza con que sean hechas las impresiones o conexiones es lo que determina su efecto de aprendizaje y su durabilidad; esto significa que si el aprendizaje está lleno de vigor, seguridad y claridad los resultados serán más duraderos".
- . Principio de Primacía: "Cuanto más permanente -en -- términos de interés y motivación- puedan hacerse las primeras impresiones, éstas serán más duraderas y -- tendrá que insistirse menos en ellas para ser aprendidas".
- . Principio de lo Reciente: "Las situaciones practicadas o experimentadas recientemente se recuerdan con mayor claridad y se aprenden con mayor eficacia".
- . Principio de Retención y Olvido: "La razón que explica la mala memoria reside principalmente en los métodos defectuosos que se tienen de observación, asociación y estudio; también se habla de que mientras más largo sea el intervalo sin ejercicio menor será la cantidad de experiencias que puedan retenerse".
- . Principio de Hábito contra Flexibilidad: "La creación de rutinas entorpece el progreso, lo aconsejable en educación es hacer habituales solamente aquellas funciones que van a permanecer relativamente -- constantes durante un tiempo considerable y variar -- los procedimientos en aquellas en que se espera que la situación cambie rápidamente. Los hábitos arraigados pueden ser destruidos: por el desuso, por la insatisfacción v/o por la substitución".
- . Principio de Disposición mental o actitud: "La acti-

tud que se tenga hacia las actividades de la vida y el propósito con que se persigan dispondrá positiva o negativamente a la persona hacia el aprendizaje".

- . Principio de movimiento o cambio: "La propia naturaleza del proceso de aprendizaje requiere que haya actividad. Si el estímulo se mantiene invariable, la atención se desviará hacia otro objeto u otra idea ajenos a lo que interesa de momento".
- . Principio de Novedad o rareza: "Las cosas nuevas y raras llaman significativamente la atención, pero no deben introducirse ideas extremadamente radicales y esperar que sean asimiladas a toda prisa, sino que se debe asociar gradualmente lo nuevo con lo viejo".
- . Principio de Lucha: "Una excelente manera de captar la atención de los individuos en una tarea consiste en imprimir a ésta espíritu de lucha y si este espíritu se mantiene vivo a lo largo de toda empresa, se logrará mantener vivo el interés".
- . Principio de la Confianza en sí mismo: "Resulta básico que se cultive en el adulto una actitud de seguridad y confianza en sí mismo y sus posibilidades para asegurar su éxito en toda empresa educativa".
- . Principio de Incertidumbre, Perplejidad o Asombro: "La curiosidad es un gran estímulo para el interés, ya que las cosas, hechos, fenómenos, etc., que no se conocen totalmente y sólo permiten imaginárseles son más atractivos que otros".
- . Principio de Representación Enfática: "Si se desea atraer la atención y crear un interés en lo que se está haciendo, diciendo o escribiendo, es importante utilizar comparaciones enfatizadas y/o contrastes".
- . Principio de Claridad y Concreción: "Las ilustraciones concretas, claras y de buena calidad, sean verbales o gráficas, provocan el interés del adulto y lo mantienen vivo".
- . Principio de Expectación: "A través del suspenso se activa la curiosidad de los individuos y se les incita a seguir investigando posteriormente".

A partir de estos principios psicológicos y tomando en cuenta tanto las características del adulto como los factores que pueden entorpecer o impedir su apren

dizaje, es que deben planearse todas las actividades concernientes a la educación para adultos. (SEP 1965) Para llevar a cabo esta tarea, cada vez más estudiosos de la Andragogía opinan que se debe partir del adulto que desea educarse haciéndolo participar, directa y activamente tanto en el autodiagnóstico de sus propias necesidades para el proceso de aprendizaje, como en las actividades de: Planeamiento, ejecución y evaluación de éste, su propio aprendizaje, a esto le llaman algunos educadores "aprendizaje activo" o "aprendizaje participativo"; evidentemente, estas tareas serán más fáciles y accesibles al adulto en la medida que su nivel educativo sea más alto. -- (Knowles, 1967).

"Metodología de la Educación  
de Adultos"

5.1. Algunas proposiciones Alternativas para la Formulación de un Modelo Metodológico de Trabajo Educativo con Adultos.

Se ha visto ya que existen diferentes enfoques dentro de la Andragogía y que no se ha llegado aún a un acuerdo sobre la que pudiera ser la mejor forma para trabajar con los adultos; como además las técnicas didácticas que se eligen dependen incluso del nivel dentro del cual se lleve a cabo el trabajo educativo con los adultos, resulta entonces que generalmente se vuelve a caer dentro de lo que han sido los métodos tradicionales, es decir, dentro del verbalismo y la ubicación del educando en una posición receptiva y eminentemente pasiva. Tomando en cuenta esta situación, la cual ha sido motivo de controversias e inquietudes por parte de aquellos especialistas que propugnan el desarrollo de una metodología ad-hoc al trabajo andragógico, sea cual sea el nivel en el cual se realiza, y considerando en forma determinante el contexto social dentro del cual se trabajen las instituciones dedicadas a desarrollar e implementar este tipo de metodología han proliferado en los últimos años, sobre todo en países como el nuestro donde se encuentran grandes carencias en este terreno, como ha sido señalado en capítulos anteriores.

En México se ha dado una gran importancia en la última década a la atención educativa hacia los adultos, llegando incluso a legislarse en torno a ello en el año de 1975 como hemos visto en capítulos anteriores; además, se ha creado, dentro del trabajo relativo a la capacitación y el adiestramiento una institución que coordina, regula y certifica las acciones que cualquier tipo de institución realiza en este sentido, con el fin de garantizar el trabajador su actualización constante dentro de las labores que realiza como tal y su ubicación dentro del panorama laboral del país; esta institución es la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), la cual surge a partir del Plan Nacional de Empleo el 27 de abril de 1978.

Apoyando la labor que el gobierno realiza en cuanto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores tanto de la empresa pública como la privada, se encuentra el Centro Nacional de Productividad de México (CENAPRO), cuyo fin último es el incremento de la productividad. Dentro de CENAPRO se encuentra el Programa de Comunicación Social en el Medio

Rural, que se dedica a promover todo tipo de acciones encaminadas al mejoramiento de las acciones de capacitación del productor rural y su familia por parte de todos aquellos que funcionan como agentes de cambio. Asimismo se realizan programas de capacitación tendientes a formar personas que dentro de las distintas áreas en que se desenvuelven dentro de sus instituciones, puedan funcionar como instructores y como consecuencia, como agentes multiplicadores del quehacer de la capacitación; refiriéndonos específicamente a este último punto, dentro del citado Programa se ha implementado un tipo específico de metodología que contempla los siguientes pasos:

## 1. Evaluación Diagnóstica.

- 1.1. Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento:
  - 1.1.1. Destinatarios en el puesto
  - 1.1.2. Destinatarios de nuevo ingreso
- 1.2. Definición de las actividades en que se requieren capacitación y/o adiestramiento
- 1.3. Determinación de las características de los destinatarios.
  - 1.3.1. Edad
  - 1.3.2. Escolaridad
  - 1.3.3. Puesto que ocupan
  - 1.3.4. Antigüedad en el puesto
- 1.4. Definición del número de participantes por atender

## 2. Planificación del proceso

- 2.1. Determinación de metas y objetivos generales del proceso.
- 2.2. Definición de objetivos educativos particulares y específicos
- 2.3. Elaboración del esquema didáctico

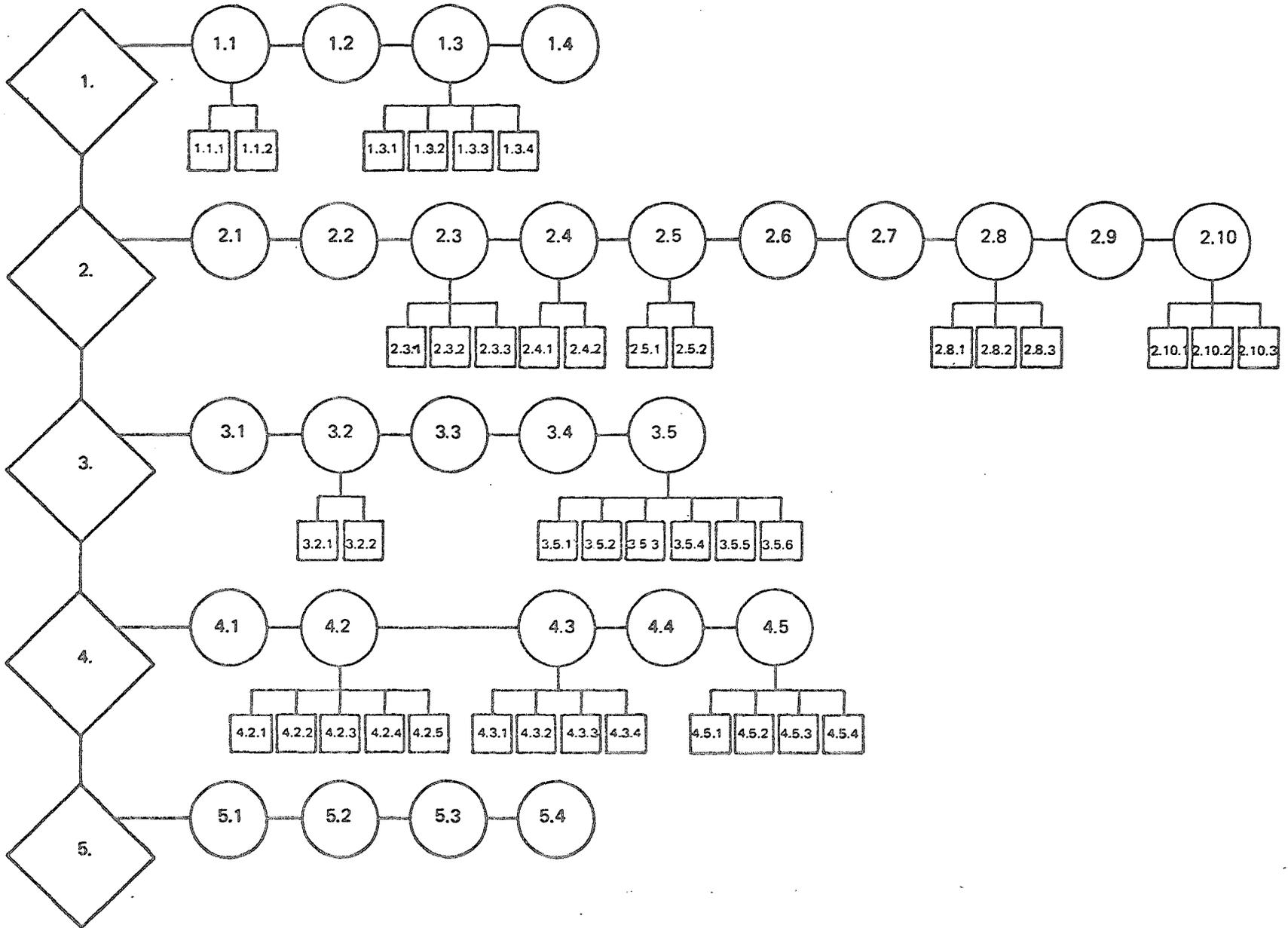
- 2.3.1. Definición de contenidos de acuerdo a los objetivos.
- 2.3.2. Organización de contenidos de modo lógico secuencial y progresivo
- 2.3.3. Agrupamiento de contenidos por unidades.
- 2.4. Determinación de las técnicas didácticas a emplear
  - 2.4.1. Actividades del Instructor
  - 2.4.2. Actividades de los participantes
- 2.5. Selección de los recursos didácticos a utilizar
  - 2.5.1. Materiales didácticos
  - 2.5.2. Medios audiovisuales
- 2.6. Definición de los horarios de trabajo requeridos
- 2.7. Elaboración de la guía del instructor
- 2.8. Definición del plan de evaluación del curso
  - 2.8.1. De las actividades de enseñanza
  - 2.8.2. De las actividades de aprendizaje
  - 2.8.3. Del funcionamiento del curso
- 2.9. Ubicación del lugar de trabajo
- 2.10. Definición de reglamentos respecto al curso
  - 2.10.1. Asistencia
  - 2.10.2. Puntualidad
  - 2.10.3. Certificados
- 3. Instrumentación del curso
  - 3.1. Autorización del curso
  - 3.2. Aprestamiento de los recursos didácticos seleccionados
    - 3.2.1. Preparación si ya existen
    - 3.2.2. Elaboración y/o adecuación si no

- 3.3. Reclutamiento y selección de instructores según los contenidos
- 3.4. Reunión de trabajo con los instructores para conocer y en caso necesario modificar el proceso planificado
- 3.5. Información a los participantes sobre las características del curso
  - 3.5.1. Importancia
  - 3.5.2. Objetivos
  - 3.5.3. Contenidos
  - 3.5.4. Duración
  - 3.5.5. Fechas y horarios
- 4. Ejecución del Curso
  - 4.1. Presentación y registro de los participantes
  - 4.2. Negociación con los participantes sobre:
    - 4.2.1. Horarios de trabajo
    - 4.2.2. Recesos
    - 4.2.3. Reglamentos a observar
    - 4.2.4. Condiciones del trabajo a realizar
    - 4.2.5. Criterios de evaluación
  - 4.3. Análisis y relación de las expectativas del grupo con los objetivos propuestos en el programa
    - 4.3.1. Análisis individual de expectativas
    - 4.3.2. Análisis grupal
    - 4.3.3. Confrontaciones entre expectativas grupales y objetivos propuestos
    - 4.3.4. Determinación de objetivos a cumplir
  - 4.4. Presentación del Temario
  - 4.5. Revisión de los contenidos (realización del curso)

- 4.5.1. Presentación de la Técnica didáctica determinada
- 4.5.2. Ejecución de la Técnica
- 4.5.3. Síntesis de los contenidos revisados
- 4.5.4. Evaluación formativa del trabajo que se va realizando

## 5. Evaluación y Seguimiento

- 5.1. Evaluación sumaria, al finalizar el curso, - conforme el plan previsto
- 5.2. Diseño de plan de seguimiento
- 5.3. Retroalimentación al programa realizado (ver diagrama adjunto)



## 5.2. Formas de Trabajo que pueden ser utilizadas con el Adulto

Siguiendo el esquema que se señala anteriormente, en contramos dentro del paso número 4, correspondiente a la ejecución del curso, la Revisión de Contenidos (punto 4.5.), para la cual se presentan y llevan a cabo ciertas técnicas didácticas previamente e seleccionadas (punto 2.4.). Estas Técnicas tienen su origen en la Psicología Clínica, de donde son tomadas por la dinámica de grupos que ahora se utiliza ampliamente dentro del terreno educativo. Para llevar a cabo cualquier tipo de trabajo educativo con adultos, y principalmente el trabajo concerniente a la capacitación y el adiestramiento, se señala, como un aspecto primordial a seguir, dentro del enfoque no directivo, que es el que fundamenta la proposición alternativa que aquí se presenta para la formulación de un modelo metológico, la necesidad y la conveniencia que hay de manejar estas técnicas ahora llamadas didácticas, --tratando en la medida de lo posible de combinarlas entre sí y de reforzarlas con el manejo de las diferentes ayudas audiovisuales disponibles atendiendo así a las características propias del adulto y al objetivo principal de que sea él como educando, quien participe activamente en su propio proceso educativo. Algunas de la técnicas que se sugieren para para el trabajo andragógico son:

- Movilización Mental, también conocida como lluvia de ideas.

Objetivo: Promover una gran cantidad de ideas sobre un solo tema, identificando todos los aspectos posibles vinculados con él y presentando una variedad de posibles soluciones para el mismo

- Fases:
- (a) Selección del Tema
  - (b) Formación de pequeños grupos
  - (c) Selección de un moderador y uno o dos secretarios por grupo
  - (d) Explicación del trabajo y sus reglas generales
  - (e) Presentación del tema (de preferencia en forma de pregunta)
  - (f) Desarrollo (de 5 a 30 minutos) registrando

todas las ideas que aparecen durante la discusión

(g) Síntesis por grupos

(h) Discusión general y conclusiones

Participantes: Se puede utilizar tanto con grupos pequeños - como muy numerosos, sin límite en el número de participantes

Materiales: Hojas y lápices o bolígrafos

- Trabajo de Comité, también llamada Corrillos

Objetivos: Analizar y discutir una información determinada sobre un problema o asunto particular, para llegar a -- ciertas conclusiones e incluso a la formulación de un proyecto; promueve conocimientos y actitudes

- Fases:
- (a) Selección de la Unidad
  - (b) Organización (en grupos de 4 a 12 miembros con un moderador y un secretario por cada corrillo)
  - (c) Introducción (el instructor explica la técnica y entrega la tarjeta de corrillos, un cuestionario y un documento informativo)
  - (d) Estudio (siguiendo la tarjeta de corrillos para responder el cuestionario basándose en el documento informativo)
  - (e) Interacción (a partir de la presentación de los resultados obtenidos en cada corrillo, con preguntas y discusiones de todo el grupo)
  - (f) Síntesis (anotando en el pizarrón las conclusiones generales a que se llegó en el grupo y señalando la aplicación que éstas pueden tener)

\*El Tema para cada corrillo puede ser el mismo o uno diferente para cada uno.

Participantes: de 8 a 48

Materiales: Tarjetas de corrillos, cuestionario, documento - informativo, pizarrón o rotafolios, bolígrafos, hojas.

- Discusión en Grupos Pequeños

Objetivos: Por ser muy parecidos al trabajo en corrillos, persigue objetivos similares y promueve también conocien-

tos y actitudes.

- Fases:
- (a) Selección del Tema
  - (b) Organización del grupo (en grupos de 8 a 15 - miembros,, con un moderador y un secretario -- por grupo)
  - (c) Introducción (el instructor explica la forma de trabajo, entrega una guía de análisis por grupo y presenta el tema, que es el mismo para todos)
  - (d) Discusión (siguiendo la guía de análisis)
  - (e) Conclusiones (con la presentación de los resultados obtenidos en cada grupo y anotándolas en el pizarrón)
  - (f) Análisis de la actividad y resultados obtenidos

Participantes: De 8 a 60

Materiales: Guía de análisis, rotafolio o pizarrón, hojas y lápices

#### - Discusión General.

Objetivo.- Presentar un tema desde diferentes ángulos que - incluso pueden representar puntos de vista opuestos, para enriquecer dicho tema con ideas, experiencias y opiniones al respecto.

- Fases
- (a) Presentación de un tema con diferentes puntos de vista o enfoques
  - (b) Participación de todo el grupo conduciendo y orientando el instructor toda la discusión y la participación de los diferentes miembros
  - (c) Resumen de los puntos presentados (ya sea por el instructor o por algún miembro del grupo)
  - (d) Conclusiones

Participantes.- Puede trabajarse con un grupo numeroso, tomando en cuenta que mientras más participantes -- haya, mayor tiempo se llevará

Materiales.- Rotafolios o pizarrón

- Demostrativa individual o grupal (puede ser utilizada para demostrar un método o practica determinada o para demostrar los resultados obtenidos al utilizar diferentes procedimientos)

Objetivo: Que se adquieran y/o desarrollen ciertas habilidades motrices y se aprenda la conveniencia de seguir cierto procedimiento mediante su observación y ejercicio.

- Fases:
- (a) Preparación (desde el aprestamiento de los recursos necesarios hasta la planeación de los pasos a realizar).
  - (b) Organización del grupo (los equipos deben ser lo suficientemente pequeños para poder observar y practicar el método sugerido)
  - (c) Demostración (Con una hoja de descomposición del trabajo como guía, con objetos reales en diferentes etapas del proceso, incluyendo la presentación final y realizando frente al grupo, todos los pasos del método en cuestión)
  - (d) Ejercitación de los participantes (con la guía y auxilio del instructor y repitiéndose los pasos tantas veces como sea posible)
  - (e) Síntesis (misma que realizarán varios miembros del grupo para cerciorarse que se ha comprendido)

Participantes: Se sugiere para grupos muy reducidos entre 1 y 8 miembros

Materiales: Objetos reales, hoja de descomposición del trabajo, materiales proyectables y herramientas o instrumentos según el caso y el tema elegidos.

- Estudio Supervisado (También llamado estudio y análisis de documentos)

Objetivo: Propiciar que los participantes actúen analíticamente en la revisión y adquisición de las informaciones proporcionadas por diferentes autores sobre un mismo tema.

- Fases: (a) Seleccionar los documentos respectivos al tema -

elegido.

- (b) Organización del grupo (con pequeños equipos a quienes se entregarán los diferentes documentos)
- (c) Presentación del tema por el instructor (explicando la forma de realizar el ejercicio)
- (d) Estudio y análisis de los documentos (con la preparación previa de un glosario sobre el mismo y la elaboración posterior de un pequeño resumen siempre con la supervisión y guía del instructor)
- (e) Refuerzo del Tema (a partir de la presentación de los resúmenes de cada equipo y con la intervención del instructor para redondear y ampliar la información)
- (f) Evaluación (por los equipos en cuanto al trabajo realizado y los resultados obtenidos)

Participantes: No existe un número limitado de ellos, pero se sugiere que no sean demasiados para que puedan intervenir

Materiales: Documentos en relación al tema, hojas lápices, rotafolio o pizarrón

- Estudio o Análisis de Cosas

Objetivo: Permite relacionar planteamientos teóricos con los hechos de la realidad, permitiendo el examen objetivo y profundo de situaciones diversas en base a un marco de referencia

- Fases;
- (a) Organización del grupo (se puede trabajar en forma individual, por equipos o con todo el grupo, con la explicación del ejercicio por parte del instructor)
  - (b) Introducción (por parte del instructor)
  - (c) Presentación del caso (ya sea en forma oral, escrita y mediante películas, diapositivas o dibujos animados)
  - (d) Análisis de las respuestas dadas por el grupo mediante una discusión general
  - (e) Síntesis y conclusiones

11-0034344

Participantes: Se sugiere un máximo de 25 participantes

Materiales: Según la presentación del caso (documentos - impresos, películas, diapositivas, dibujos animados, cintas grabadas, etc.

- Intercambio de Experiencias:

Objetivos: Activa y estimula los impulsos y motivaciones individuales, permitiendo aprender a partir no del instructor sino de las experiencias y capacidades de los miembros del grupo y estimulando también la dinámica tanto interna como externa del mismo

- Fases:
- (a) Acomodo de mobiliario (en forma de herradura)
  - (b) Organización del grupo (nombrando un moderador, un secretario, un miembro más que platique sobre los aspectos positivos del tema a tratar y otro que lo haga sobre los aspectos negativos)
  - (c) Se designa el tema haciendo una pequeña presentación sobre su contenido e importancia
  - (d) Los dos miembros elegidos charlan sobre el tema, intercambiando sus opiniones pero sin llegar a una discusión
  - (e) Se presenta un breve resumen sobre lo expuesto y las conclusiones a que se ha llegado

Participantes: Se sugiere un máximo de 50

Materiales: Hojas y lápiz o bolígrafo

- Simposium o Pánel

Objetivo: Presentar diversos enfoques e informaciones de diferentes especialistas sobre un mismo tema

- Fases:
- (a) Organización del grupo (con una mesa donde participarán un moderador y de 3 a 5 ponentes especialistas en la materia)
  - (b) Introducción por parte del moderador

- (c) Exposición por parte de los ponentes
- (d) Preguntas hechas por el auditorio (y contestado por los ponentes)
- (e) Síntesis presentada por el moderador

Participantes: Sin límite en el número

Materiales: Pizarrón o rotafolio, películas, transparencias, diapositivas

- Lectura Comentada.

Objetivo: Enriquecer y aclarar la información presentada en los documentos impresos

- Fases:
- (a) Organización del grupo (puede ser en forma individual, por equipos o todo el grupo)
  - (b) Introducción por parte del instructor
  - (c) Lectura de los documentos
  - (d) Comentarios sobre lo leído (ya sea por el instructor o por los participantes)
  - (e) Síntesis

Participantes: Máximo 30

Materiales: Documentos impresos, pizarrón, o rotafolio

- Técnica Interrogativa

Objetivo: Conducir el aprendizaje a partir del diálogo instructor-participante que se establece merced del intercambio de preguntas y respuestas que se van formulando de ambas partes.

- Fases:
- (a) Selección de las preguntas que harán el instructor o los participantes (y que pueden ser directas, indirectas, estimulantes, objetivas, polemizantes, devueltas, de recapitulación, etc.)

- (b) Organización del grupo (explicando en qué consiste la técnica y cuáles objetivos se persiguen)
- (c) Realización del diálogo (a partir de las preguntas previstas y algunas otras que surjan allí mismo)
- (d) Síntesis y conclusiones

Participantes: Sin límite en el número

Materiales: Hojas, lápices, rotafolios o pizarrón

- Sociodrama (también llamado dramatización)

Objetivos: Realizar el estudio de asuntos contemporáneos que de uno u otro modo repercuten sobre el individuo, desde su muy particular punto de vista.

- Fases:
- (a) Identificación del problema
  - (b) Preparación (definiendo el problema y seleccionando a los participantes)
  - (c) Organización de la presentación (sin la intervención del instructor a menos que así sea requerido por el equipo)
  - (d) Escenificación del problema (al rededor - de 10 minutos)
  - (e) Discusión y conclusiones de todo el grupo

Participantes: un máximo de 20

Materiales: Pueden requerirse documentos sobre el problema a tratar y otros materiales según el tema

Existen muchas otras técnicas grupales que podrían ser utilizadas en la conducción del aprendizaje de las que podemos enunciar:

- Representación de roles

- Relatos
- Talleres
- Pantomima
- Composición creativa
- Experimentación de laboratorio
- Cuchicheo
- Encuestas
- Colección
- Trabajo de biblioteca
- Exhibición
- Debate
- Coloquio, etc.... (Means, 1979)

UNA HISTORIA DE CASO.

6.1 La siguiente historia de caso ilustra concretamente la forma en que se aplica el modelo metodológico propuesto en el presente trabajo; se refiere a un "Sistema de Capacitación sobre Metodología de la Educación de Adultos para Programadores y Capacitadores de la Dirección General de Educación Especial de la Secretaría de Educación Pública D.G.E.E./ S.E.P.", mismo que se llevó a cabo en los meses de junio y diciembre de 1979 en las instalaciones de CENAPRO.

Los pasos que se siguieron para la ejecución de este curso, de acuerdo al modelo propuesto en el capítulo anterior fueron:

#### 1. Evaluación Diagnóstica.

1.1. En relación a la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento realizada mediante entrevistas personales y la aplicación de un cuestionario especialmente diseñado para ello ( ver apéndice 1 ), se definió: que se trabajaría con personas que ya estaban en el puesto pero que, por razones de escasa antigüedad en el mismo, desconocían en su totalidad las formas que resultarían más adecuadas para la realización de las actividades que deberían desarrollar.

1.2. Las actividades en que se requería capacitación eran básicamente: el conocimiento y manejo de la metodología de la educación de adultos en cuanto a las técnicas más adecuadas de trabajo educativo con adultos y el manejo de la dinámica de grupos.

1.3. Los destinatarios tenían como características generales: ser sujetos con edades entre los 25 y los 50 años, con estudios a nivel profesional (profesores especialistas y licenciados en diferentes disciplinas sociales), que ocupaban puestos de capacitadores y programadores académicos dentro de la Institución mencionada y con una antigüedad entre un mes y tres años en el puesto.

- 1.4. Se trabajó primero con un grupo de 37 participantes en el mes de junio y con un segundo grupo en el mes de diciembre con un total de 16 participantes.

## 2. Planificación del Proceso.

### 2.1. Las metas y objetivos que se fijaron fueron:

#### Metas:

2.1.1. Colaborar en la capacitación del equipo de especialistas de la D.G.E.E. para la realización de su tarea como capacitadores y como programadores académicos de educación especial a nivel nacional.

2.1.2. Promover en dicho personal una toma de conciencia sobre la importancia e influencia de su papel dentro de las tareas que la educación especial desarrolla actualmente en nuestro país.

Objetivos, por medio de este curso se buscó que los participantes logaran:

2.1.3. Ubicar la situación actual de México en sus aspectos socio-políticos, económicos y culturales.

2.1.4. Analizar la importancia de la labor de la educación especial dentro del marco educativo nacional.

2.1.5. Valorar la trascendencia de su quehacer como capacitadores y como programadores académicos de las tareas de educación especial.

2.1.6. Distinguir y manejar los aspectos primordiales de la metodología de la educación de adultos y de la dinámica de grupos.

- 2.2. Los objetivos educativos particulares y específicos se señalan en las guías del instructor ( ver apéndice 2).
- 2.3. El esquema didáctico estuvo constituido por cinco unidades de trabajo que fueron:

Primer unidad de trabajo: "Introducción al curso" .-

Básicamente se refirió esta unidad a dar la bienvenida a todos los participantes por parte tanto de las autoridades de la DGEE/SEP, como de los instructores por parte del CENAPRO; darles á conocer el programa de actividades en cuanto a contenidos, horarios y forma de trabajo; la presentación del cuerpo de instructores por parte de CENAPRO y la invitación a la participación activa y constante a lo largo del curso.

Segunda unidad de trabajo: "Situación socio-política, económica y cultural de México en la actualidad y su relación con la educación especial".-

Esta unidad consistió en el análisis y la ubicación del momento por el cual atraviesa México, tanto desde el plano socio-político, como desde el económico y el cultural, detectando dentro de ésto, las relaciones que hay con la educación en general y con la que se refiere a los "niños con necesidades especiales" en particular. Hizo también una revisión de los principales indicadores de desarrollo y subdesarrollo en México; la ubicación de la educación especial dentro del panorama educativo nacional; las funciones y características que contempla la trascendencia del quehacer del educador especialista, como docente y como capacitador.

Tercer unidad de trabajo: "Metodología de la educación de adultos".-

Los temas que se trataron en esta unidad fueron:

- el concepto de adulto
  - + qué es
  - + qué características tiene
- la educación y la educación de adultos
  - + definiciones
  - + propósitos y objetivos
  - + características principales
  - + principios generales
- metodología de la educación de adultos
  - + concepto de método
  - + clasificación de métodos
  - + procedimientos didácticos usados con los adultos
  - + papel del instructor de adultos

Cuarta unidad de trabajo: "Dinámica de grupos".-

Esta área, por ser esencialmente vivencial, funcionó en principio para procurar la integración grupal y agilizar el trabajo diario, pero asimismo se desarrolló señalando algunos aspectos en cuanto a algunas características de los grupos, los roles, la comunicación, el liderazgo, etc, y remarcó notoriamente la importancia de la dinámica de grupos en el trabajo de los capacitadores.

Quinta unidad de trabajo: "Evaluación".

Aquí se trabajó a dos niveles: por un lado evaluando el trabajo realizado cada día, el material revisado, las actividades, los temas; y por otro y al finalizar el curso, los objetivos alcanzados, los resultados obtenidos y las sugerencias pertinentes para ocasiones futuras en cursos similares, mismas que fueron tomadas en cuenta a partir del primer curso para la realización del segundo. (ver apéndice 3).

2.4. En cuanto a las técnicas didácticas a emplear, fueron selec-

cionadas las siguientes:

- discusión en grupos pequeños
- lectura comentada
- estudio supervisado
- práctica con el circuito cerrado de televisión ( CCTV) de diferentes técnicas de enseñanza ( exposición oral, técnica interrogativa, corrillos, discusión en grupos pequeños, discusión general, demostraciones de prácticas y de resultados, estudio supervisado, análisis de casos e intercambio de experiencias )
- juegos vivenciales: yo soy, yo siento; el lazarillo; la ventana de Jo-Hari y cine-foro.

2.5. Los recursos didácticos que se emplearon fueron:

- medios audiovisuales: transparencias  
retroproyector de transparencias  
pizarrón  
rotafolios  
pantalla  
películas de 16 mm  
proyector de cine
- materiales didácticos: aulas  
documentos impresos  
cartulinas  
hojas de rotafolio  
plumones(marcadores)  
borrador  
gises blancos y de colores  
hojas blancas  
plumas  
carpetas  
lápices

- 2.6. Se trabajaron horarios de ocho horas diarias, cinco por la mañana y tres por la tarde, durante diez días.
- 2.7. Las guías del instructor contemplaron los puntos siguientes:
  - objetivos de aprendizaje
  - contenidos
  - actividades de aprendizaje
  - materiales y
  - tiempo ( ver apéndice 3)
- 2.8. Para la evaluación se prepararon dos instrumentos como ya se había dicho, uno que se aplicó al finalizar cada día de trabajo y otro al terminar el curso ( ver apéndices 4 y 5 ).
- 2.9. El curso se efectuó en las instalaciones de Cenapro en las dos ocasiones.
- 2.10. Se entregaron diplomas a aquellas personas que cubrieron el 80% de asistencias ( ver apéndice 6 ).
3. En cuanto a la instrumentación, ésta se llevó a cabo satisfactoriamente ya que se contaba con todos los recursos planeados.
4. La ejecución del curso cubrió los objetivos previstos ( como se señala en la evaluación ), con una entusiasta participación por parte de los miembros del grupo.
5. En cuanto a la evaluación, se había dicho ya que se aplicaron 2 tipos de cuestionarios diferentes; en relación al primero, que fue el que se refirió a la parte de la evaluación formativa, se efectuó en base a las observaciones que los participantes realizaron de las actividades diarias con dos grandes áreas por cubrir la primera llamada Objetivo, en donde se reportaba el tema cu-

bierto a cada paso y la segunda llamada Subjetivo, en donde se señalaban en forma individual las vivencias que se iban teniendo en torno a dichos temas y la forma de ser abordados.

El segundo cuestionario que sirvió para realizar la evaluación sumaria o final y que se contestó en forma anónima, evaluaba los siguientes aspectos: logro de objetivos, organización del curso, actitudes de los instructores, temas tratados, actividades realizadas, materiales utilizados, experiencias tenidas en torno al grupo y su propia dinámica.

En términos generales se observó a través de los cuestionarios mencionados que:

- todos los integrantes del grupo habían participado en la detección de necesidades de capacitación mediante el cuestionario mencionado para ello
- los objetivos estuvieron de acuerdo a las expectativas de los participantes y según el reporte de los 37, se cubrieron plenamente
- los horarios fueron accesibles para el 80% del grupo
- el lugar de trabajo fue adecuado según el 100%
- los instructores participaron en la forma prevista y establecieron una relación positiva con el grupo para el 100%
- los temas tratados fueron cubiertos plenamente y permitieron el logro de los objetivos previstos para el 100%, además de los temas planeados se incluyó a modo de plática, otro relacionado con el manejo del presupuesto nacional en torno a la educación, que fue sugerido por el mismo grupo
- las actividades fueron, para el 100% adecuadas, incluso se sugería la necesidad de seguir realizando las prácticas que aquí se habían llevado a cabo, aún después del curso y antes de iniciar su trabajo como capacitadores

- los temas que mayor aceptación tuvieron en el grupo fueron los relacionados con la metodología de la educación de adultos y con la dinámica de grupos
- el 100% de los participantes reportó que este tipo de cursos deberían seguirse llevando a cabo como parte de sus programas de mejoramiento profesional y a efecto de profundizar en el establecimiento y desarrollo de sus relaciones interpersonales y del conocimiento de los integrantes de su equipo de trabajo.

## CONCLUSIONES

1. La educación es un proceso que busca por un lado la adaptación del individuo a los patrones socioculturales propios del grupo al cual pertenece y por el otro la reproducción de las relaciones de poder que lo caracterizan, pero soslaya la necesidad de que sirviera también como preparación de este mismo individuo para conocer su realidad y transformarla en beneficio propio y de la sociedad.
2. La educación ha existido durante toda la historia, pero ha ido adoptando diferentes formas conforme al tipo de relaciones sociales que subsisten en un momento dado, ya que siempre ha sido la educación el instrumento utilizado por las clases poderosas para someter a los menos favorecidos y seguir conservando así su dirección y poderío, igual en la sociedad feudal que en los grandes imperios existentes en la actualidad.
3. La educación de adultos como disciplina científica surge a raíz de los cambios producidos por la revolución industrial, como una respuesta a la necesidad que se -- presentó para prepara a los individuos para el nuevo tipo de trabajo que aparecía en ese momento.
- 4.- La primera forma que toma la andragogía, nombre que se da a la ciencia de la educación de adultos, es la de alfabetización y a partir de la terminación de la segunda guerra mundial aparecen otras formas que se han ido desarrollando paulativamente, tales como: el desarrollo de la comunidad, la educación inicial o básica, la educación técnica, la educación superior y más recientemente la capacitación y el adiestramiento.
- 5.- En todo el mundo surge la inquietud por investigar y trabajar en torno a la fundamentación científica y el desarrollo metodológico de la andragogía, y esto motiva la - creación de una multitud de instituciones encargadas de dicha tarea y la realización de diferentes eventos en torno a ella
6. En México se tiene como principal antecedente del trabajo andragógico a las "Misiones Culturales" organizadas por Vasconcelos despues del movimiento armado de 1910; la fundacion del CREFAL apoyado por la UNESCO en la década de los 50's y la promulgación de la "Ley Nacional de Educación para Adultos" en 1957, con el fin de atacar el problema que representa tener alrededor de 7 millones de analfabetas, 13 millones de personas con la primaria incompleta y aproximadamente un millón de no castellaniza-

dos.

7. De entre las diferentes formas que adopta la educación de adultos tenemos, según su finalidad: Educación formal; Educación no formal y Educación informal. Según su modalidad: Educación escolarizada; Educación extraescolar; - Educación a distancia; Educación abierta. También se habla en las últimas décadas de: Educación contínua; Educación popular y Educación permanente.
8. Existen dos grandes corrientes dentro de la Andragogía, a saber: las formas directivas, donde la red educador-educando asume un esquema piramidal, autoritario, que se da verticalmente y en forma paternalista, y que corresponde básicamente a modelos tradicionales de educación formal como pueden ser los cursos cara a cara, las conferencias, cursos de enseñanza abierta y de educación a distancia y las formas no directivas, que buscan la participación -- activa del educando y la actuación del educador como un asesor o guía y plantean la red educador-educando como algo compartido, dinámico, cambiante; algunos de los autores que caen dentro de esta forma de trabajo son, entre otros: Carl Rogers (considerado como principal representante de este enfoque); los autores y propulsores de la pedagogía cibernética o enseñanza programada; H. Pichón Riviere, A. Bauleo y otros seguidores del trabajo en grupos operativos. K. Lewin, R. Lippit y M. G. Wite, representantes del enfoque psicosocial; Ivan Illich, dentro de la educación no formal, con sus propuestas de desescolarización y en forma trascendente, también dentro de la - educación no formal, Paulo Freire con sus trabajos sobre la educación liberadora
9. Independientemente de la corriente que se siga o del autor que se prefiera, resulta muy necesario tomar en cuenta al planear y realizar el trabajo educativo con adultos, que existen diferentes factores que pueden dificultar o incluso impedir su aprendizaje (falta de motivación, inadecuación de técnicas y/o materiales didácticos, resistencia al cambio, etc.); que el adulto posee determinadas características que lo identifican como tal (necesidad de logros inmediatos, limitaciones de tiempo para participar en actividades de tipo educativo, necesidad de reconocimiento, percepción total y globalizadora de los problemas a que se enfrenta, la producción, biológica, psicológica y social como tareas fundamentales, un gran cúmulo de experiencias, etc), y como punto de partida que existen ciertos principios psicológicos básicos que repercuten en la educación del adulto (de aprestamiento y logro, de ejercicio o práctica, de intensidad o viveza, de primacía, - de lo reciente, de retención y olvido, de hábito contra

flexibilidad, de disposición mental o actitud, de movimiento o cambio, de novedad o rareza, de lucha, de confianza en sí mismo, de incertidumbre, perplejidad o -- asombro; de representación enfática, de claridad y con -- creción y de expectación).

10. Una vez que se han tomado en cuenta los factores que dificultan el aprendizaje, las características del adulto y los principios psicológicos básicos, se sugiere -- desarrollar como modelo metodológico del trabajo andragógico el siguiente: Evaluación diagnóstica (con DNC -- definición de actividades y determinación de participantes); planificación del proceso (con determinación de metas y objetos generales particulares y específicos, elaboración del esquema didáctico, determinación de técnicas y recursos didácticos, definición de horarios y planeación de la evaluación y seguimiento); Instrumentación del curso (con el aprestamiento de los recursos necesarios y la preparación de los instructores); la -- Ejecución del curso y su Evaluación y seguimiento.
11. Se ha observado con frecuencia que la calidad del trabajo individual mejora al realizarlo colectivamente, ya que el trabajo en grupo implica una combinación y una fusión de conocimientos y experiencias de todos sus participantes, por lo que se recomienda este tipo de organización para el trabajo educativo con adultos, tomando como base las técnicas surgidas de la psicología clínica y manejadas en la dinámica de grupos y que ahora son llamadas, dentro del terreno de la educación, técnicas didácticas.
12. La conclusión principal que surge de la revisión de los diferentes materiales a partir de los cuales se realizó este trabajo, es que los principios que fundamentan la -- educación de adultos o andragogía siguen estando en un plano meramente teórico, ya que lejos de buscarse el desarrollo integral del individuo a través suyo, lo -- que realmente se pretende es incorporar al hombre a la maquinaria productiva, viéndolo como una herramienta más que debe ser "capacitada o adiestrada" para realizar más eficientemente su trabajo, pero a partir del trabajo mismo y no de su propio desarrollo como individuo; es por ello más que nada que gobiernos como el -- nuestro se preocupan por legislar en torno a las tareas capacitadoras y que incluso promueven y apoyan instituciones que las lleven a cabo

## BIBLIOGRAFIA

- Alvarez Constantino H. De Elseneur a Nairobi, pasando por Montreal y Tokyo. Ponencia presentada en el Encuentro sobre El Desarrollo Económico y Social de México organizado por CENAPRO/AMEDA, México, D.F. 1979.
- Bergevin, P. Filosofía de la educación del Adulto. Editores Asociados, México, D.F. 1967.
- Besnard, P. y Liétard, B. La educación permanente. Oikos-Tau, S. A. Barcelona España. 1979. p.p. 21-23.
- CENAPRO. Educación de Adultos. Documentos mimeografiados, México, D.F. 1974.
- Crefal, Ponencias. "Segundo Seminario Latino americano sobre educación integrada de adultos". Realizada en Pátzcuaro, México del 8-13 de octubre de -- 1979.
- Chaparro, F. La educación de los adultos a partir de la década de los cuarenta. Ponencia presentada en el Coloquio sobre educación de adultos realizada en el Centro de Revista de Información Educativa -- (RIE) en agosto de 1980.
- Fauré, E. Aprender a Ser. La Educación del Futuro. Alianza Universidad/UNESCO. Madrid, 1973.
- Freire, P. La educación y el proceso de cambio social. Apuntes de clases. Doc. mimeo.
- Hely, A.S.M. Nuevas tendencias de la educación de adultos. De Elsionor a Montreal. UNESCO. París, -- Francia, 1973. p.p. 16-18.
- Illich, I. Un mundo sin escuelas. Ed. Nueva Imagen. México, 1977.
- Knowles, M. Andragogía no Pedagogía en "Temas de educación" editada por CREA. Venezuela, 1967.
- La Belle y Verhine. Educación no Formal y Cambio Social en América Latina. Ed. Nueva Imagen, México, D.F. 1980.
- León, A. Psicopedagogía de los adultos. Siglo XXI editores (Colección mínima, # 59), 3a. ed. México, D.F. 1979.
- Lefevre, H. Sociología de Marx. Apuntes de clase. - Doc. mim. 1964.

- Lombardi, M.C. Fundamentos de Sociología. Ediciones Centros de Estudios. Buenos Aires, Argentina. 1973. p.p. 249-253.
- Marx, C. "Tesis sobre Feuerbach" en Obras escogidas. Editorial Progreso. Moscú. Ediciones de cultura popular. México, D.F., s/f. p.p. 24-25.
- Means, R.K. 1979. Metodología y educación. Educador contemporáneo. Paidós. Buenos Aires. 1979
- Picón et al. Algunos obstáculos para el desarrollo de la educación de adultos en América Latina. Ponencia presentada en el Seminario sobre educación de adultos y realidad socio-económica. Efectuado en el Centro de Estudios Económicos y Sociales del tercer mundo (CEESTEM) del 19-21 de junio de 1981.
- Ponce, A. Educación y lucha de clases. Ediciones de cultura popular, 5a. ed. México, D.F. 1979, p.p. 10-180.
- Ponce M.P. "Surgimiento histórico y principales postulados de la educación permanente" en algunos temas de educación de adultos. (Serie educación de adultos # 15) editada por CENAPRO, México, D.F. 1973.
- Robles, M. Educación y Sociedad en la Historia de México. Siglo XXI editores. México, 1979.
- Salvat, Grandes Temas. La nueva pedagogía. Cap. -- "Las grandes corrientes pedagógicas actuales. El enfoque no directivo". p.p. 98 a 113.
- S.E.P. Tercera Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos, Tokyo, 1972. Editada por la Subsecretaría de Cultura Popular y Educación Extraescolar de la Dirección de Educación Fundamental. México, D.F. 1973.
- S.E.P. Educación de Adultos. Trabajos de Investigación auspiciados por el Consejo Superior de Enseñanza. México, 1965.
- Solana, F. Educación para todos. Editada por la Dirección de Publicaciones y Bibliotecas de la S.E.P. México, D.F. 1979.
- Tovar, M. "Educación de Adultos y Desarrollo Integral". Ponencia presentada en el Segundo Ciclo de Conferencias sobre educación de adultos realizada bajo el auspicio de CENAPRO/AMEDA en las instalacio

nes de CENAPRO en marzo de 1980.

- UNESCO. "Segunda Conferencia Mundial de Educación - - de Adultos". Estudios y Documentos de Educación # 46, México, D.F. 1963.

APENDICES

APENDICE 1

CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE MEXICO, A. C.  
PROGRAMA DE COMUNICACION SOCIAL EN EL MEDIO RURAL

GUIA DE PREGUNTAS

---

Con la finalidad de recabar la opinión del cuerpo administrativo y docente de los Centros de Educación Especial, sobre el papel y las funciones de los Capacitadores de la Dirección General de Educación Especial, favor de contestar la presente guía de preguntas.

El contenido de sus respuestas serán empleadas exclusivamente por el Programa de Comunicación Social del Centro Nacional de Productividad de México, A.C.

MEXICO, D. F., MAYO DE 1980.

1. Con qué frecuencia recibe usted la visita del Capacitador de la Dirección General de Educación Especial (D.G.E.E.)?

---

---

---

- Con qué frecuencia deberían ser estas visitas?

---

---

2. ¿Cuánto tiempo dura la visita del Capacitador?

---

---

---

- ¿Cuánto tiempo deberían durar?

---

---

3. ¿Cuál es el objeto de esta visita?

---

---

---

- ¿Cuál debería ser el objeto de esta visita?

---

---

4. ¿Qué asuntos trata usted con el Capacitador?

---

---

---

- ¿Debería tratar otros asuntos? \_\_\_\_\_

- ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

---

---

5. ¿Logra usted entablar un diálogo con el Capacitador?

---

---

---

- En caso negativo: ¿qué es lo que obstaculiza el diálogo?

---

---

6. ¿Qué clase de problemas plantea usted al Capacitador?

---

---

---

- O bien, le gustaría plantearle \_\_\_\_\_

---

---

7. Ante el planteamiento de problemas ¿qué clase de respuestas obtiene usted del Capacitador?

---

---

---

- Soluciones concretas
- Orientaciones
- Promesas
- Evasivas
- O bien, le gustaría recibir:

---

---

8. ¿Qué concepto se ha formado usted del Capacitador?  
Lo considera usted como:

---

---

- Supervisor
- Asesor
- Canal de comunicación con la D.G.E.E.
- Compañero
- Extraño
- Otro

Especifique \_\_\_\_\_

---

9. ¿Con qué grado de interés recibe usted la visita del Capacitador?

---

---

- ¿Por qué?

---

---

- ¿Qué espera usted de esta visita?

---

---

10. Y, en la realidad, ¿qué es lo que usted recibe del Capacitador?

- Asistencia técnica
- Asesoría pedagógica
- Difusión de la política de la D.G.E.E.
- Difusión de los planes y programas
- Otros

Especifique \_\_\_\_\_

---

11. ¿Le parece que el Capacitador comprende los problemas que se suscitan en su área?

- ¿Por qué?

---

---

12. ¿Le parece que el Capacitador tiene la suficiente preparación y experiencia para otorgarle asesoría y orientación adecuadas?

---

- ¿Por qué?

---

---

---

13. De acuerdo a su opinión ¿qué actitudes toma (o debe--ría tomar) el Capacitador ante los problemas que se le plantean?

---

---

---

14. ¿De qué forma o manera piensa usted que el Capacitador podría servirle mejor?

---

---

---

15. De acuerdo a su opinión ¿cuáles son las características que debería tener el Capacitador de la D.G.E.E.?

- De orden psicológico \_\_\_\_\_

---

- De orden pedagógico \_\_\_\_\_

---

- De orden profesional \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. Durante las visitas del Capacitador le parece a usted que:

- Logra simpatizar con usted? \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Logra establecer una comunicación con usted? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17. Le parece a usted que el Capacitador es una persona que conoce los principios que orientan y dan importancia a las acciones que desarrolla la D.G.E.E.?

\_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

18. Cree que el Capacitador es una persona comprometida conscientemente con el trabajo que se desarrolla en la D.G.E.E.?

\_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. ¿Percibe usted que hay interés por parte del Capacitador, para conocer la realidad socioeconómica de los sujetos que requieran educación especial?

\_\_\_\_\_

- ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20. ¿Sobre qué temas recibe usted capacitación por parte de los Capacitadores?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. Califique usted la capacitación que ha recibido por parte del Capacitador en cuanto a:

- Formas y métodos empleados: \_\_\_\_\_

- Contenidos de la capacitación: \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. Cree usted que el Capacitador está conciente de las necesidades de capacitación de los profesores antes de impartir un curso?

\_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

23. ¿Qué aspectos del trabajo de usted evalúa el Capacitador?

---

---

---

24. ¿Qué piensa usted del sistema de evaluación empleado por el Capacitador?

---

---

---

- Se podría mejorar? \_\_\_\_\_

-¿cómo? \_\_\_\_\_

---

25. En qué aspectos juzga usted que debería prepararse - mejor el Capacitador para brindar a usted una atención eficiente?

---

---

---

26. ¿Qué personal de la Dirección General de Educación - Especial deberían, a su juicio, ocupar el puesto de Capacitadores?

---

---

---

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

27. Indique cuáles cree usted que deberían ser las funciones de los Capacitadores:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

28. En qué área se encuentra usted especializado?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

29. Cuántos años lleva trabajando en educación especial?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

30. Nombre de la Escuela y/o Centro donde usted trabaja

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

31. Dirección de la Escuela y/o Centro \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

NOMBRE \_\_\_\_\_

Gracias por haber contestado estas preguntas.

APENDICE 2

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	MATERIALES	TIEMPO
• Dar la bienvenida a los participantes.	1. Inauguración del Curso.	- Palabras de las autoridades de la DGEE y de CeNaPro.		20 mi:
• Iniciar la integración del grupo.	2. Presentación de los participantes y los instructores. 2.1. Juego vivencial: "Yo soy, yo siento" - Etapas. ◦ presentación del juego ◦ ejecución del juego ◦ evaluación del juego	- Juego de presentaciones con la intervención de los participantes y los instructores.		90 mi:
• Señalar objetivos comunes para el curso en base a los propuestos por el programa y a las expectativas de los participantes.	3. Análisis de expectativas. 3.1. Exposición de los objetivos de los participantes - individualmente - por equipos - en grupo 3.2. Confrontación de los objetivos del grupo con los propuestos en el programa - exposición - negociación	- Exposición por escrito y oralmente de las expectativas de los participantes y de los objetivos propuestos por el programa; revisión y síntesis de los objetivos finales.	- Hojas blancas - plumas - hojas de rotafolio - plumones - rotafolio	50 mi:
• Analizar y definir los puntos primordiales respecto al curso de capacitación	4. El curso de capacitación para docentes de la DGEE/SEP. 4.1. Características generales: - propósitos y objetivos generales - duración - cantidad de áreas de enseñanza	- Exposición oral del instructor con respecto a los documentos de trabajo: "Plan de estudio", "Plan de curso" y "Horario" para dar a conocer a los participantes	- Documentos de trabajo: "Plan de estudio" "Plan de curso" "Horario"	20 mi:

-formas de trabajo a emplear: experiencias de aprendizaje y medios a utilizar  
 -forma de impartir los contenidos del curso: teórico-práctica  
 -metodología a utilizar: no-directa (participativa) .

4.2. Organización y funcionamiento del curso  
 -horario: diario-semanal (6h/día)  
 -coordinación del curso: DGEE/SEP-CeNaPro  
 -evaluación: diaria-final  
 -condiciones de otorgamiento de diploma

-- el "Curso de capacitación sobre educación de adultos" para capacitadores de la DGEE/SEP

-- Discusión de grupo para determinar las condiciones de organización y funcionamiento del curso.

-- pizarrón  
 --gis  
 --borrador

SEGUNDA UNIDAD DE TRABAJO: "Situación socio-económica de México".

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	MATERIALES	TIEMPO
Analizar la importancia que tiene para el capacitador conocer la situación socio-económica de nuestro país en los momentos actuales.	1. Importancia del conocimiento de la situación socio-económica actual de México.	-Interrogatorio general al grupo para discutir acerca de la "importancia del conocimiento de la situación socio-económica actual de México". -Lectura y análisis del documento de trabajo: "Algunas ideas muy generales sobre desarrollo y subdesarrollo".	- Rotafolio -plumones -hojas de rotafolio	30 min
Definir lo que se entiende por desarrollo y por subdesarrollo.	2. Desarrollo y subdesarrollo -definiciones	-Discusión general del grupo sobre el tema "Desarrollo y Subdesarrollo".	-pizarrón -gis -borrador -docto. de trabajo: "Algunas ideas muy generales sobre desarrollo y subdesarrollo".	90 min
Ubicar la situación de desarrollo en que se encuentra nuestro país actualmente.	3. Estado de desarrollo de México 3.1. Principales indicadores -sociales -económicos -políticos -culturales	-Trabajo en corrillos: lectura y análisis de documentos de trabajo: "Concepto de desarrollo", "Recortes de periódico"	-Documentos de trabajo: "Concepto de desarrollo", "Recortes de periódico"	180 min (3 hrs)

-Señalar algunas de las - causas más importantes - por las que México se ha lla en su actual estadio de subdesarrollo y cómo - ésto influye en la educa- ción.

- 4. Problemas prioritarios del país (sociales políticos, económicos y culturales) que se relacionan con:
  - 4.1. la educación en general
  - 4.2. la educación especial en particular

-Exposición por equipos de las conclusiones obtenidas por la lectura y análisis de los documentos de trabajo correspondientes.

-hojas de rotafolio 180 x 250 mm  
-plumones (3 uds)  
-rotafolio

-Discusión general y conclusiones del grupo.

TERCER UNIDAD DE TRABAJO:

"La educación especial en el contexto nacional".

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	MATERIALES.	TIEMPO
-Señalar el papel que desempeña la educación especial en relación al contexto educativo nacional.	1. Ubicación de la educación especial dentro del contexto educativo nacional.	-Exposición oral del instructor de la DGEE/SEP	-Pizarrón -gis -borrador	30 min.
-Analizar y determinar que es la DGEE su organización y funciones.	2. La Dirección General de Educación Especial. 2.1. Su organización y funcionamiento 2.2. sus objetivos 2.3. políticas en actual vigencia 2.4. población que atiende -cantidad -características	-Exposición oral del instructor de la DGEE/SEP y discusión de grupo sobre el documento de trabajo: "Bases para una política de educación especial".	-Documento de trabajo "Bases para una política de educación especial".	90 min.
-Lograr el conocimiento y la reflexión sobre el que hacer del instructor, su alcance, sus necesidades y su importancia.	3. El capacitador de la Dirección General de Educación Especial. 3.1. Características generales que debe reunir 3.2. Importancia del capacitador dentro de la DGEE 3.3. Funciones del capacitador -información -capacitación -asesoría -otras	-Exposición oral del instructor -Discusión en grupos pequeños y de grupo -Conclusiones y síntesis del grupo sobre el tema	-Pizarrón -gis -borrador -hojas de rotafolio -plumones -rotafolio	180 min. (3 hrs)

Determinar y analizar la importancia que adquiere la labor del instructor dentro de la comunidad.

- 4. La comunidad y la educación especial.
  - 4.1. Compromiso del capacitador en
    - actividades de difusión
    - actividades de prevención

-Trabajo en corrillos: discusión y conclusiones respecto a las relaciones establecidas entre la comunidad y el capacitador de la DGEE

60 m

Definir el tipo de relación que va a establecerse entre el capacitador y las personas con quienes labora.

- 5. Lo que esperan del capacitador.
  - 5.1. Las autoridades
  - 5.2. el personal docente de las escuelas especiales

-Trabajo en corrillos: análisis y discusión del material enviado por el personal docente de la DGEE como respuesta a la "guía de preguntas"; síntesis y conclusiones.

-Panel sobre la conclusiones aportadas por el grupo.

-Documento de trabajo: "guía de preguntas para el personal docente de la DGEE/SEP"

-hojas de rotafolio

-plumones

-retafolio

180 m

## CUARTA UNIDAD DE TRABAJO:

## "Metodología de la educación de adultos".

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	MATERIALES	TIEMPO
-Análisis y definir algunos aspectos que determinan qué es un adulto.	1. Concepto de adultos. 1.1. Qué es un adulto.	-Trabajo en equipos y de grupo para discutir el tema "Concepto de adulto", basándose en el reactivo: "Concepto de adulto". -Lectura y discusión del documento de trabajo: "El adulto". -Exposición oral del instructor sobre el tema "El adulto", con apoyo de las retrotransparencias respectivas para ampliar y reforzar el tema.	-Reactivo: "Concepto de adulto" -hojas de rotafolio -plumones -rotafolio -documento de trabajo "El adulto" -retrotransparencias "El adulto" -pantalla -retroproyector -pizarrón -gis -borrador	40 m
-Señalar algunas de las características generales que identifican al individuo adulto.	1.2. Características generales del adulto	-Trabajo en equipos y de grupo para analizar el tema "Características generales del adulto" basándose en el reactivo del mismo nombre.	-Reactivo: "Características generales del adulto" -hojas de rotafolio -plumones -rotafolio	40 m
-Analizar las funciones sociales del sujeto adulto.	1.3. Funciones del adulto.	-Exposición oral del instructor sobre el tema: "Las funciones que todo adulto ejerce en la sociedad en que vive" con apoyo de las retrotransparencias "funciones del adulto"	-Retrotransparencias "Funciones del adulto" -retroproyector -pantalla	40 m

- Analizar algunas definiciones que hay sobre educación y sobre educación de adultos.
2. Educación y educación de adultos.
- 2.1. Definición de educación y de educación de adultos.
- Trabajo en corrillos: solución del reactivo: "Concepto de educación"; lectura y análisis de los documentos de trabajo: "Algunas definiciones de educación" y "Algunas definiciones de educación de adultos".
- Reactivo: "Concepto de educación" 60 m  
-documentos de trabajo: "Algunas definiciones de educación" y "Algunas definiciones de educación de adultos"  
-pizarrón  
-gis  
-borrador
- Mencionar cuáles son algunos de los propósitos y objetivos generales que se fijan la educación y la educación de adultos.
- 2.2. Propósitos y objetivos que persiguen la educación y educación de adultos.
- Lectura y análisis del documento de trabajo: "Algunos propósitos y objetivos generales de la educación de adultos", exposición oral del instructor para ampliar la información analizada.
- Documento de trabajo 60 m:  
"Algunos propósitos y objetivos generales de la educación de adultos"  
-pizarrón  
-gis  
-borrador
- Analizar algunas de las funciones más relevantes de la educación.
- 2.3. Funciones de la educación:
- de conservación
  - de crecimiento
  - de continuidad de la cultura
- Lectura y análisis del documento de trabajo: "Funciones de la educación"  
-Discusión general del grupo  
-Exposición oral del instructor con apoyo de las retrotransparencias "Funciones de la educación" para complementar el tema analizado.
- Documento de trabajo 60 m:  
"Funciones de la educación"  
-Retrotransparencias "Funciones de la educación"  
-retroproyector  
-pantalla  
-pizarrón  
-gis  
-borrador

- Puntualizar las características generales que definen a la educación y a la educación de adultos.
- 2.4. Características generales de la educación y de la educación de adultos.
- Lectura y análisis del documento de trabajo: "Algunas características generales de la educación de adultos"
  - Discusión de grupo sobre el tema
  - Exposición oral del instructor, con apoyo de las transparencias "Características de la educación de adultos"
- Documento de trabajo 60  
"Algunas características de la educación de adultos"  
-retrotransparencias  
"Características de la educación de adultos"  
-retroproyectos  
-pantalla  
-pizarrón  
-gis  
-borrador
- Determinar los principios merced a los cuales actúa la educación de adultos
- 2.5. Principios que orientan la educación de adultos
- principios generales
  - principios psicológicos
- Lectura y análisis del documento de trabajo: "Algunos principios que orientan la educación del adulto"
- Exposición oral del instructor para reforzar el tema.
- Documento de trabajo 60  
"Algunos principios que orientan la educación de adultos"  
-hojas de rotafolio  
-plumones  
-rotafolio
- Definir en qué consiste la educación de adultos.
- 2.6. Ubicación del problema de la educación de adultos.
- Trabaja en corrillos: discusión sobre la "Guía de análisis" del documento "Intento de ubicación del problema de la educación de adultos"; lectura y análisis del documento
- Guía de análisis del documento "Intento de ubicación del problema de la educación de adultos"  
-documento de trabajo

-Definir qué se entiende por método. 3. Metodología de la educación de adultos. 3.1. Concepto de método.

de trabajo respectivo; discusión de grupo y conclusiones generales. del mismo nombre -pizarrón -gis -borrador.

-Analizar las diferencias entre los métodos directivos y los no directivos.

3.2. Clasificación de los métodos. -directivos -no directivos

-Exposición oral de instructor para introducir el tema "Metodología de la educación de adultos" -Trabajo en corrillos: lectura y análisis de los documentos de trabajo: "Un acercamiento al problema de la metodología de la educación de adultos" y "Metodología de la educación de adultos" -Discusión general y conclusiones de grupo. -Documentos de trabajo: "Un acercamiento al problema de la metodología de adultos" y "Metodología de la educación de adultos" -pizarrón -gis -borrador

-Interrogatorio dirigido respecto a las características generales de los métodos directivos y los no directivos y sus principales diferencias -Exposición oral del instructor para ampliar y reforzar el tema. -Pizarrón -gis -borrador

-Describir y manejar algunos de los principales -- procedimientos didácticos (técnicas de enseñanza) a ser utilizadas con los -- adultos.

- 3.3. Procedimientos didácticos más utilizados con los adultos:
- exposición oral
  - discusión en grupos
  - corrillos
  - demostración individual o grupal: de métodos o prácticas y de resultados
  - estudio supervisado
  - dramatización
  - lectura comentada
  - estudio de casos
  - intercambio de experiencias

- Exposición oral del instructor para introducir el tema "Procedimientos didácticos más utilizados con los adultos"
- Lectura y análisis de los documentos de trabajo respectivos, por equipo
- Ejercicio práctico sobre las técnicas de enseñanza.
- Etapas:
  - distribución de los procedimientos didácticos a presentar
  - preparación por parte de los equipos de la técnica a presentar
  - presentación de cada equipo de la técnica seleccionada y grabación en CCTV de la práctica
  - evaluación de las presentaciones, hecha por el equipo que la ejecutó, por el grupo y por el instructor, a partir de la observación de las grabaciones del CCTV
  - Discusión de grupo y conclusiones sobre la utilidad de los procedimientos didácticos en el trabajo con adultos.

- Documentos de trabajo: "Exposición oral (16 hr
- "Discusión general"
- "Discusión en pequeños grupos"
- "Corrillos"
- "Demostración de métodos o prácticas"
- "Demostración de resultados"
- "Estudio y análisis de documentos"
- "Análisis de casos"
- "Intercambio de experiencias"
- "Técnica de interrogativa"
- Guía de evaluación de las prácticas de los procedimientos didácticos o técnicas de enseñanza
- hojas de rotafolio
- plumones
- rotafolio
- pizarrón
- gis
- borrador
- tijeras
- pegamento
- hojas
- lápices

QUINTA UNIDAD DE TRABAJO:

"Dinámica de grupos".

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE	MATERIALES	TIEMPO
Iniciar la integración grupal y crear un clima de confianza y camaradería.	1. Introducción a la dinámica de grupos. 1.1. Juego vivencial "Yo soy, yo siento" Etapas: -presentación del ejercicio -ejecución -evaluación del ejercicio	-Juego vivencial: "Yo soy, yo siento" Etapas: -presentación del ejercicio -ejecución -evaluación del ejercicio	-Pizarrón -gis -borrador -hojas -lápices	90 m
Analizar algunas definiciones y conceptos sobre dinámica de grupos.	2. Definición de dinámica de grupos. -qué es dinámica de grupos	-Trabajo de corrillos: solución del reactivo "Concepto de dinámica de grupos"; estudio y análisis del documento de trabajo: "Concepto de dinámica de grupos" -Exposición oral del instructor para ampliar y reforzar el tema	-Reactivo: "Concepto de dinámica de grupos" -Documento de trabajo "Concepto de dinámica de grupos" -pizarrón -gis -borrador	120 m
Señalar la relevancia de conocer y manejar la dinámica de grupos en la educación de adultos.	3. Importancia de la dinámica de grupos en la educación de adultos.	-Interrogatorio dirigido, sobre la "Importancia de conocer y manejar la dinámica de grupos en la educación de adultos.	-pizarrón -gis -borrador	30 m
Analizar los diferentes niveles en que se comunica el ser humano.	4. Comunicación -niveles de comunicación o exterior o interior	-Ejercicio práctico "El lazareto" Etapas: -presentación del ejercicio;	-pizarrón -gis -borrador	180 m (3 hr)

- la retroalimentación (feed-back)
  - ° positiva
  - ° negativa
  - ° ventajas y desventajas

- análisis del tema "Necesidades básicas psicológicas del individuo"
- Técnica del ejercicio
- ejecución del ejercicio (pasos-actividades)
- discusión general sobre el ejercicio realizado.
- Exposición oral del instructor para ampliar y reforzar la información aportada por los participantes y para introducir el tema "La ventaja de Johari"
- Exhibición de la película "El ojo del espectador"
- Ejercicio práctico: Cine
  - Etapas:
    - presentación: análisis del tema: "mensaje que entrega la película"
    - ejecución del ejercicio
    - evaluación del ejercicio
    - discusión de grupo sobre el tema.
    - Exposición oral del instructor para introducir el tema de "La comunicación"
    - Exhibición de la película "Los vecinos"

- Película: "El ojo del espectador"
- proyector de 16 mm
- pantalla
- documento: "La ventaja de Johari"
- pizarrón
- gis
- borrador

Analizar qué es, cómo na-  
ce y qué características  
principales tiene un gru-  
po y clasificar los distin-  
tos tipos de grupo que se  
dan en la vida social

- 5. El grupo.
- definición de grupo
- sus características
  - o intercomunicación
  - o interacción
  - o objetivos comunes
- formación de un grupo
- tipos de grupos
  - o naturales
  - o forzados
  - o de valores

- Ejercicio práctico: "Cine-fo-  
ro"
- Película: "Los veci-  
nos"
- proyector de 16 mm
- pantalla
- documentos de traba-  
jo: "Niveles de comu-  
nicación" y "El hom-  
bre interior"
- pizarrón
- gis
- borrador
- Discusión de grupo para dar -  
las conclusiones sobre el te-  
ma de "la comunicación"

- Exhibición de la película: -Película "Solo" 24 ) mi:  
"Solo" -proyector de cine de(4 hrs  
16 mm
- Ejercicio práctico: cine-foro  
Etapas:  
-presentación: Mensajes que -  
transmite la película -documentos de trabaø  
-ejecución del ejercicio (pa-  
sos-actividades) -tadios de formación  
-evaluación del ejercicio "Clasificación de los  
-Lectura y análisis de los do-  
cumentos de trabajo: "El gru-  
po", "Estadios de formación  
del grupo", "Clasificación de  
los grupos", "Condiciones pa-  
ra la acción del grupo". -acción del grupo"
- pizarrón
- gis
- borrador

Analizar el concepto de - 6. La autoridad.  
 autoridad en los grupos.  
 -dicatatorial  
 -paternalista  
 -liberal  
 -democrática

Analizar y definir la im- 7. Liderazgo:  
 portancia que tienen los  
 diferentes líderes dentro  
 de los grupos.

Analizar,=definir y prac- 8. Algunas técnicas de acción intragrupal.  
 ticar algunas de las téc-  
 nicas existentes de acción  
 -phillips 6'6  
 -el lazarillo  
 -ciné foro  
 -desempeño de papeles (role-playing)

-Discusión general y conclusio-  
 nes sobre el tema.  
 -Exposición del instructor pa-  
 ra reforzar el tema

-Solución del reactivo "La -- -Reactivo:"La autoridad 30  
 autoridad"  
 -Lectura y análisis del docu- -- documento de trabajo  
 mento de trabajo: "La autori- -- "La autoridad en los  
 dad en los grupos" -- grupos"  
 -Discusión de grupo y conclu- -- -pizarrón  
 siones sobre el tema -- -gis  
 -Exposición del instructor para- --borrador  
 redondear el tema

-Interrogatorio dirigido en ba -- -Reactivo "El líder" 30  
 se al tema "el liderazgo", -- -documento de trabajo:  
 aprovechando las experiencias -- "Funciones del lidera-  
 de los participantes al res- -- razgo"  
 pecto. -- "El líder comunita-  
 -- rio"  
 -- "Liderazgo comunita-  
 -- rio"  
 -- "Riezos del líder -  
 -- comunitario"

-Exposición oral de instruc- -- -Documentos de traba- 120  
 tor para introducir cada una -- jo: "Técnicas de ac-  
 de las técnicas mencionadas. -- ción intragrupal: mé-  
 -Lectura y análisis de los do -- todos para pequeños  
 cumentos de trabajo corres- -- y grandes grupos"

-sociodrama	dientes	"Técnicas para con-
-técnica de concordar o discordar en grupo	-Ejecución de diferentes técnicas de acción intragrupal.	cordar o discrepar en grupos"
po	-Discusión de grupo sobre la utilidad de las técnicas intragrupal.	"Evaluación de reuniones"
-cuchicheo o diálogo simultáneo	-Exposición oral del instructor para ampliar y afirmar el tema.	"Evaluación de roles dentro del grupo"
-rejilla		"Glosario de términos empleados en la evaluación de roles dentro del grupo"
-lluvia de ideas		"La venta del caballo"
		"Los cuadrados"
		"las relaciones humanas y el trabajo en equipo"
		"Sesiones de cuchicheo o diálogo simultáneo"
		"Phillips 6'6"
		"Rejilla"
		"Torbellino de ideas"
		"Sociodrama"
		-pizarrón
		-gis
		-borrador
		-rotafolio
		-plumones
		-hojas de rotafolio

APENDICE 3

"SISTEMA DE CAPACITACION SOBRE METODOLOGIA DE LA EDUCACION DE ADULTOS Y DINAMICA DE GRUPOS PARA CAPACITADORES DE LA DGEE/SEP".

PROGRAMA DE CONTENIDOS

(Areas de Enseñanza)

PRIMERA AREA DE ENSEÑANZA:

"Introducción al Curso".

1. Inauguración y bienvenida por parte de las autoridades.

- 1.1. De la DGEE
- 1.2. Del CeNaPro

2. Presentación de los participantes y los instructores.

- 2.1. Juego vivencial: "Yo soy, yo siento"
  - Etapas:
    - Presentación del juego
    - Ejecución del juego
    - Evaluación del juego

3. Análisis de expectativas.

3.1 Exposición de objetivos de los participantes.

- individualmente
- por equipos
- en grupo

3.2. Confrontación de los objetivos del grupo con los propuestos en el programa

- exposición
- negociación

4. El Curso de Capacitación para capacitadores de la DGEE/  
SEP.

4.1. Características generales:

- Propósitos y objetivos generales
- Duración
- Cantidad de áreas de enseñanza
- Formas de trabajo a emplear: experiencias de aprendizaje y medios a utilizar.
- Forma de impartir los contenidos del curso: teórico-práctica
- Metodología a utilizar: no-directa (participativa)

4.2. Organización y funcionamiento del curso.

- Horario: diario-semanal (6h/día)
- Coordinación del curso: DGEE/SEP-CeNaPro
- Evaluación: diaria-final
- Otorgamiento de diploma

SEGUNDA AREA DE ENSEÑANZA:

"Situación socio-económica de México".

1. Importancia del conocimiento de la situación socio-económica actual de México.
2. Desarrollo y subdesarrollo.  
-Definiciones
3. Estadio de desarrollo de México.  
-Principales indicadores
4. Problemas prioritarios del país (sociales, políticos, económicos y culturales) que se relacionan con:
  - 4.1. La educación en general
  - 4.2. La educación especial en particular

TERCERA AREA DE ENSEÑANZA:

"La educación especial en el -  
contexto nacional".

1. Ubicación de la educación especial dentro del contexto educativo nacional.
2. La Dirección General de Educación Especial.
  - 2.1. Su organización y funcionamiento
  - 2.2. Sus objetivos
  - 2.3. Políticas en actual vigencia
  - 2.4. Población que atiende
    - Cantidad
    - Características
3. El capacitador de la Dirección General de Educación Especial.
  - 3.1. Características generales que debe reunir
  - 3.2. Importancia del capacitador dentro de la DGEE
  - 3.3. Funciones del capacitador
    - Información
    - Capacitación
    - Asesoría
    - Otras
4. La comunidad y la educación especial.
  - 4.1. Compromiso del capacitador
    - En actividades de difusión
    - En actividades de prevención
5. Lo que esperan del capacitador.
  - 5.1. Las autoridades
  - 5.2. El personal docente de las escuelas especiales

CUARTA AREA DE ENSEÑANZA:

"Metodología de la educación de adultos".

1. Concepto de adulto.

- 1.1. Qué es un adulto
- 1.2. Características generales del adulto
- 1.3. Funciones del adulto

2. Educación y educación de adultos.

- 2.1. Definiciones de educación y de educación de adultos
- 2.2. Propósitos y objetivos que persiguen
- 2.3. Funciones de la educación
  - De conservación
  - De crecimiento
  - De continuidad de la cultura
- 2.4. Características generales de la educación y de la educación de adultos.
- 2.5. Principios que orientan la educación de adultos.
  - Principios generales
  - Principios psicológicos
- 2.6. Ubicación del problema de la educación de adultos

3. Metodología de la educación de adultos.

- 3.1. Conceptos de método
- 3.2. Clasificación de los métodos
  - Directivos
  - No directivos
- 3.3. Procedimientos didácticos más utilizados con los adultos:
  - Exposición oral
  - Discusión en grupos
  - Corrillos
  - Demostración individual o grupal: de métodos o prácticas y de resultados
  - Estudio supervisado

- Dramatización
- Lectura comentada
- Estudio de casos
- Intercambio de experiencias
- Cuchicheo o diálogo simultáneo
- Phillips 6'6
- Rejilla
- Lluvia de ideas
- Sociodrama
- Diálogo o debate público

#### 3.4. Papel del instructor de adultos.

QUINTA AREA DE ENSEÑANZA:

"dinámica de grupos".

1. Introducción a la dinámica de grupos.
  - 1.1. Juego vivencial "Yo soy, yo siento"
    - Etapas
      - ° Presentación del ejercicio
      - ° Ejecución
      - ° Evaluación del ejercicio
2. Definición de dinámica de grupos.
  - Qué es dinámica de grupos
3. Importancia de la dinámica de grupos en la educación de adultos.
4. Comunicación.
  - Niveles de comunicación
    - ° Exterior
    - ° Interior
  - La retroalimentación (feed-back)
    - ° Positiva
    - ° Negativa
    - ° Ventajas y desventajas.
5. El grupo.
  - Definición de grupo
  - Sus características
  - Formación de un grupo
  - Tipos de grupos
6. La autoridad.
  - Dictatorial
  - Paternalista
  - Liberal
  - Democrática
7. Liderazgo.
  - Importancia del líder en el grupo
  - Distintos tipos de líder, sus características
- 8 Algunas técnicas de acción intragrupal.

- Phillips 6'6
- El lazarillo
- Cine-foro
- Desempeño de papeles (role-playing)
- Sociodrama
- Técnica de concordar o discordar en grupo
- Equipo de trabajo
- Equipo de discusión
- Equipo de análisis

APENDICE 4

## CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE MEXICO, A. C.

## PROGRAMA DE COMUNICACION SOCIAL EN EL MEDIO RURAL

Evaluación diaria del Curso.

Es muy importante para tí y para los instructores de este curso conocer cómo está siendo tu proceso de integración al grupo durante el tiempo en que éste se está realizando.

En estas hojas hay 2 columnas una de ellas dice OBJETIVO y la otra SUBJETIVO.

En la primera escribirás lo que cada día ha pasado, evidente - casi siempre para todos. Y en la columna de SUBJETIVO escribirás lo que tú vas sintiendo, tus muy particulares vivencias, - estados de ánimo, etc.

## Ejemplo:

OBJETIVO:	SUBJETIVO:
<p>Hoy vimos la unidad de Desarrollo de la Comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qué es el Subdesarrollo.</li> <li>- Qué es el Desarrollo</li> <li>- Qué es la Comunidad.</li> </ul> <p>Tuvimos ejercicios prácticos y varias discusiones de grupo.</p> <p>Tenemos que preparar un tema en equipo para mañana.</p> <p>Nos entregaron mucho material.</p>	<p>Hasta ayer no entendía casi nada.</p> <p>Hoy empiezo a darme cuenta del porque de tantas injusticias.</p> <p>A ratos me siento muy cansado. Sin embargo la clase es interesante. En el grupo - se encuentra todavía tenso. Nunca había asistido a clases de esta manera, creo -- que me están gustando así. El instructor maneja bien su tema, aunque a ratos su voz es monótona.</p> <p>Hay bastante puntualidad y el trabajo se toma en serio.</p>

APENDICE 5

GUIA PARA LA EVALUACION FINAL DEL CURSO.

NOTA: Este trabajo es individual y anónimo.

CADA DIA HAS ANOTADO, TUS PUNTOS DE VISTA EN RELACION AL CURSO. LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TE ORIENTARAN PARA DAR UN INFORME FINAL DE TU VIVENCIA EN EL MISMO; DE ACUERDO A TUS REPORTES PERSONALES DIARIOS.

ESTA GUIA SOLAMENTE TE AYUDARA A ORGANIZAR TUS PUNTOS DE VISTA.

- 1). Se te informó previamente la naturaleza de este curso, o se te citó a él sin explicarte sus objetivos, contenidos y características?
- 2). Qué esperabas de este curso, y qué te resultó?
- 3). Podrías citar algunos aspectos que no te gustaron de este curso referente a:
  - Horario.
  - Lugar de trabajo.
  - Descansos.
  - Instructores.
  - Temas tratados.
  - Organización de actividades.
  - Otras.
  - Visitas a instituciones o programas.

- 4). Indicar algunas sugerencias para mejorar estos aspectos.
- 5). Crees que el curso estuvo de acuerdo a tus necesidades y por lo tanto te servirá para desarrollar mejor tu trabajo, Por qué?
  - 6). Que temas o unidades consideras que tendrán más aplicación práctica para tu trabajo, Por qué?
- 7). Cuáles temas o unidades consideras que se podrían suprimir, Por qué?
- 8). Fueron los instructores capaces de mantener el interés y - atención del grupo?

Dr. Nelso Severino M.

Lic. Alicia T. Lamia R.

Profr. Héctor G. Naranjo S.

Lic. Salua Chehaybar K.

- 9). En tu opinión qué te gustó de los instructores y en qué podrían mejorar para trabajar en grupos como Uds.
- 10). Te sentiste a gusto en el grupo del que formaste parte, - Por qué?

- 11) Crees que este tipo de curso contribuye a una mejor ubicación de tu trabajo dentro de la Dirección General de Educación Especial. Porqué?
- 12) Otras sugerencias.

- Acompaña a esta guía, tus 10 reportes diarios y se los entregas al instructor.

R e s p u e s t a s

APENDICE 6

"SISTEMA DE CAPACITACION SOBRE METODOLOGIA DE LA EDUCACION DE ADULTOS Y DINAMICA DE GRUPOS PARA CAPACITADORES DE LA DGEE/SEP".

LISTA DE PARTICIPANTES

Lic. María Luisa Cabrera Cárdenas  
Lic. Rosa Elena Helguera Martínez  
Mtra. Silvia Claudia Martínez Hernández  
Mtra. Elvira Margarita Vargas Alquisira  
Mtra. Laura Osnaya Martínez  
Profra. Rosaria Rosaslanda Lopez  
Profr. Teodoro Eduardo Duran Alvarez  
Lic. Jorge Alberto Vargas Suárez  
Mtra. Luz María Vargas González  
Lic. Rosa Laura Cantú Elizondo  
Lic. Martha Inés Mariella Marino  
Profra. Ma. Guadalupe Nieto Ríos  
Mtra. Dorita Campos Echeverría  
Profra. Luz María Flores Platas  
Profra. Gabriela Milhe Velázquez  
Mtra. Elvira Rocha Islas.

---

Profra. Jorge Osorio Galleguillos

Lic. Guillermina Angulo y Pous

Lic. Ma. Enriqueta Barrios Zamudio

Lic. Teresita Del Niño Jesús Ramírez Enríquez

Lic. Pedro Reyna Vergara

Profra. Esther Marmolejo Sandoval

Lic. Adriana Vega Balderas

Mtra. Hortensia Alicia García y Lanz

Mtra. Josefina Torres Maya

Lic. Angela Elvira Villagra Plate

Lic. Telma Livas Vera

Lic. Haydeé del Rosario Fariás García

Lic. Ana R. Ramírez Villaseñor

Lic. Ma. Cirenía Perea Cantero

Profra. Laura María Merino Gómez

Lic. Teddie Paz Félix

Profra. Ma. de Lourdes Río de la Loza Terán

Profra. María Ignacia Carrillo Vega

Profra. Judith del Rosario Carrillo Gahona

Lic. Celia Acosta Núñez

Profra. Rosa María Hernández Correa