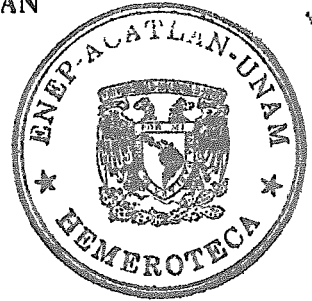


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"



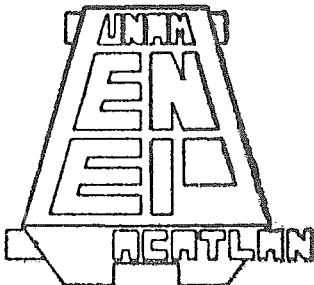
"ASPECTOS BASICOS PARA LA CAPACITACION DE  
ASESORES DE EDUCACION DE ADULTOS DENTRO  
DEL SISTEMA ABIERTO DE ENSEÑANZA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

MARIA LUCIA GOMEZ MORENO



M-0097738



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.



I N D I C E

Introducción ..... Pág. 1

CAPITULO 1 El papel de la capacitación para asesores  
en la educación de adultos ..... Pág. 4

1.1 Capacitación y educación de adultos. 1.2  
Los sistemas abiertos de enseñanza. 1.3 Auto-  
didactismo. 1.4 Relación del asesor con el -  
adulto.

CAPITULO 2 Proceso de enseñanza-aprendizaje .... Pág. 31

2.1 Cambio de conducta. 2.2 El aprendizaje -  
del adulto. 2.3 Condiciones del proceso ense-  
ñanza-aprendizaje. 2.4 Sensibilización y mo-  
tivación en el proceso enseñanza-aprendizaje.

CAPITULO 3 Conducción de grupos ..... Pág. 52

3.1 Conocimiento de grupos. 3.2 Preparación  
de actividades. 3.3 Realización de activida-  
des. 3.4 Evaluación del aprendizaje.

CAPITULO 4 Recursos didácticos ..... Pág. 74

4.1 Recursos permanentes. 4.2 Material ilus-

11-00 97738



trativo. 4.3 Material informativo.

CAPITULO 5 Técnicas didácticas ..... Pág. 89

5.1 Expositivas; a) exposición, b) demostración. 5.2 Estudio dirigido; a) lectura comentada, b) estudio de casos. 5.3 Grupales; a) corrillos, b) lluvia de ideas, c) seminario, y d) grupos operativos.

CAPITULO 6 Consideraciones en torno al rol que juega el Pedagogo como promotor de la educación de adultos ..... Pág. 111

6.1 El Pedagogo como orientador y promotor de educación. 6.2 El pedagogo como administrador. 6.3 El Pedagogo como capacitador. 6.4 El Pedagogo como docente. 6.5 El Pedagogo como analista de datos. 6.6 El Pedagogo como investigador.

Conclusiones ..... Pág. 124

Notas ..... Pág. 131

Bibliografía ..... Pág. 136

Anexos ..... Pág. 144



"Los agentes-educativos juegan un papel fundamental en los procesos de educación y aprendizaje de los adultos, pues de las condiciones personales, sociales y pedagógicas de los agentes educativos, depende la calidad de las funciones que ellos desempeñan en la acción educativa con los adultos"

C R E F A L

## INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis, es un pequeño aporte - para la capacitación de asesores que participan en el Sistema Abierto de Enseñanza para Adultos en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), porque a pesar de mi corta experiencia en el ámbito de la capacitación laboral a nivel institucional, siento que es indispensable proporcionar los elementos metodológicos más relevantes para los asesores que participan con la institución, y que generalmente no cuentan con una preparación docente para efectuar actividades educativas con los adultos.

La firme intención de mencionar ciertos aspectos en la tesis se debe a que, como pedagoga involucrada con la educación de adultos y dadas las condiciones por las que atraviesa actualmente la institución, es necesario proponer elementos pedagógicos que incidan en la permanencia y eficiencia terminal tanto de educadores como de adultos - que se encuentran inmersos en el Sistema Abierto de Educación para adultos del INEA.

Conforme al avance tecnológico y científico que experimenta en la actualidad el país, se requiere que en la - realización de cualquier actividad haya una instrucción previa de los recursos humanos, para que ello incida en -

el buen desempeño de la labor encomendada. Con la educación se contribuye a preparar o capacitar al individuo para que produzca con calidad.

Así pues, la educación de adultos juega un papel preponderante, pues se vislumbra como la posible vía de solución a los problemas que enfrenta el progreso, debido a que propicia un aprendizaje permanente. Por ese motivo, representa una tarea de participación de los diferentes sectores sociales involucrados en la educación de adultos.

El presente trabajo consta de seis capítulos, que abarcan los aspectos que se consideran más relevantes y acordes a las necesidades de capacitación de asesores de adultos dentro del sistema abierto de enseñanza.

En el capítulo uno, se habla sobre el importante papel de la capacitación en cualquier actividad y sobre todo, en la educación de los adultos, la cual es tomada como motor de desarrollo social, pues de acuerdo a sus fundamentos se ajusta a las necesidades y características de los adultos demandantes de educación básica dentro del Sistema Abierto.

También se hace referencia a la relación que debe existir entre los adultos y el asesor o facilitador de la enseñanza-aprendizaje, quien es el guía u orientador en las actividades desarrolladas por el adulto.

Capítulo dos, trata de dar un panorama general sobre el proceso enseñanza-aprendizaje, dado que de las condiciones de éste proceso, la sensibilización y motivación, se comprenderá la disposición y participación de asesores y adultos hacia las experiencias educativas y su transferencia al medio, para que el adulto sea partícipe de su propio aprendizaje.

Capítulo tres, se aborda otro de los aspectos básicos que debe conocer el asesor y es el tema sobre grupos, porque es necesario tener una idea sobre la estructura del círculo de estudios y la actitud que asumen.

Los capítulos cuatro y cinco, se plantean como una opción para facilitar y complementar el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues a través del conocimiento y buen manejo de algunos materiales y técnicas didácticas acordes a las posibilidades y características de los participantes, dado que las técnicas y recursos didácticos por su gran variedad, agilizan el aprendizaje y pueden utilizarse para aproximar al adulto a la realidad.

Finalmente, en el capítulo seis se hacen algunas reflexiones sobre el papel que desempeña el Pedagogo que colabora en la promoción de programas educativos para adultos, así como en otras áreas laborales, donde la figura del Pedagogo comienza a tener peso, debido a su profesionalismo.



## C A P I T U L O 1

### 1. EL PAPEL DE LA CAPACITACION PARA ASESORES EN LA EDUCACION DE ADULTOS

La sociedad aspira a reproducirse en el tiempo a través de la educación que, como relación humana ha venido conservando sus normas, valores, modelos conceptuales y sociales. Sin embargo, la educación debe representar para el hombre, un proceso permanente mediante el cual logre su integración y desarrollo, ya que la educación es la disposición de aprender y desarrollar todas las capacidades, retomando las experiencias que no han ocurrido a lo largo de nuestra existencia.

Asimismo, se concibe a la educación como el medio óptimo para adquirir conocimientos, prácticas y valores, que promuevan el desarrollo social, por medio de la capacitación y empleo de todo lo que se va aprendiendo y creando por exigencia misma del desarrollo social.

La capacitación es el desarrollo de los conocimientos, habilidades y aptitudes del sujeto para desempeñar lo mejor posible una actividad determinada y puede considerarse como una función de educación, a la cual se le

ha asociado con otros términos como; entrenamiento, formación y educación extraescolar. Sin embargo, la capacitación representa una forma de vinculación de los participantes hacia la labor a desempeñar, porque la promoción de cualquier actividad, requiere de preparación para desarrollarla, ya que lo que se promueve responde a ciertas necesidades e intereses de las personas a quien va dirigida dicha actividad.

El papel que juega la capacitación para asesores en la educación abierta para adultos, es de suma importancia ya que su finalidad es que los facilitadores conozcan la organización, operación y se habiliten para promover y desarrollar actividades educativas con los adultos y así mismo, lograr la calidad y eficiencia del servicio, para que los adultos que requieren el servicio se incorporen a él. La capacitación debe ser permanente y contar con el tiempo y lugar apropiado para la adquisición y desarrollo de habilidades y conocimientos mínimos necesarios a la función del facilitador, procurando que el contenido y metodología se avoque a tocar temas que respondan a la problemática que el asesor enfrentará en la comunidad y a su entorno cultural y social.

La capacitación para asesores debe poseer como características; ser flexible, participativa, corta, práctica, integral y permanente, para que se adapte a las necesida-

des de la sociedad o al grupo en particular, propiciando que el asesor aprenda y participe en su propio aprendizaje, porque el capacitador sólo juega el papel de orientador y facilitador del aprendizaje, enfatizando en el saber, saber hacer y saber ser.

Es decir, dicho aprendizaje abarca un saber o conocimiento, que se traducirá en información general, métodos con los que operará y su procedimiento, así como el uso y manejo de materiales. El saber hacer, son las habilidades para desarrollar los aspectos; verbal, social y de conducción. El saber ser, son las actitudes para adquirir seguridad en sí mismo, involucramiento y entusiasmo e interés hacia la actividad a desempeñar, procurando que se responda a la formación personal del asesor para ejecutar las acciones.

El hecho de destacar el papel de la capacitación es obvio ya que es condición, en la realización de cualquier actividad, pues la capacitación repercute en la calidad, desempeño y productividad de la tarea, porque la capacitación en todos los ámbitos, ayuda a la formación de recursos humanos, optimización de tiempos para el desarrollo de actividades, actualización de conocimientos teórico-prácticos e involucramiento con los fines de la organización.

## 1.1 CAPACITACION Y EDUCACION DE ADULTOS

A partir del siglo pasado y aún bajo los efectos de la Revolución Industrial, se comenzó a enfatizar en la educación de adultos, dando gran relevancia a la diferencia entre las características y aprendizaje de niños y adultos.

La Revolución Francesa de 1789 dió pauta a la reglamentación de la educación de adultos, pues instauró para todas las personas, cursos nocturnos los domingos, donde se incluían los conocimientos de la alfabetización, conferencias y la formación de trabajadores.

Es hasta el siglo veinte, que comienza a cobrar mayor importancia la educación de adultos, cuando se establecen las clases nocturnas. Asimismo, comienza a hacerse una diferenciación entre las características de aprendizaje del niño y el adulto, pues aunque el niño se le había considerado un adulto en pequeño y no un pequeño que posteriormente sería adulto, con la transición de las condiciones de vida empieza a cambiar ésta concep- ción sobre el niño y el adulto.

Pues aun de el aprendizaje se da a lo largo de toda

la vida, el adulto aprende de sus propias experiencias y desea ser tratado con respeto, dado que tiene la capacidad de dirigir su propia vida porque posee un potencial de personalidad, el cual es producto de la herencia biogénica y las vivencias del entorno socio-cultural, personalidad que se refleja en las conductas que asume ante el medio ambiente, conforme a las motivaciones e intereses que tiene, ya que el adulto le busca utilidad a las cosas.

Sin embargo, las responsabilidades y problemas que afectan al adulto, son razones que obstaculizan el interés y disposición para el estudio, así como la idea de que la educación sólo se recibe en escuelas y hasta cierta edad y grado. Comparando la idea que sobre el aprendizaje se tiene, Piaget opina al respecto que "cualquiera que sea la edad, la acción supone un interés que la desencadena; la inteligencia trata siempre de comprender de explicar. Es el tipo de intereses y explicaciones lo que cambia con la evolución psicológica". (1)

Así pues, la educación de adultos o formación de adultos como también es llamada, está basada en el principio pedagógico de aprender a aprender mediante la utilización metodológica de los instrumentos del conocimiento con el fin de que la educación sea integral, para que de

desarrolle las potencialidades físicas, morales e intelectuales del sujeto y coadyuve a la capacitación y desarrollo armónico de las capacidades humanas, que preparen y ayuden a efectuar las actividades que requiere el cambio social.

Se ha tomado a la capacitación como un proceso pasivo de enseñanza-aprendizaje en un lugar determinado, donde se reúnen las personas cuyo interés es aprender y las otras que van a enseñar. Empero, la capacitación es un proceso o acto permanente, ya que es producto de las experiencias tanto personales como colectivas, porque se intercambian las experiencias y los conocimientos entre los individuos.

O sea, la capacitación no puede considerarse como una acción aislada, sino que está inmersa en la vida social y material del hombre, puesto que la utilidad y beneficios que brinda la capacitación, es ayudar a modificar o transformar las cosas que nos rodean, y de esa manera no caer en los mismos errores, siendo cada vez mejores.

La capacitación propicia que se transmitan, creen y perfeccionen las habilidades, los conocimientos y actitudes que conlleven a la transformación de la realidad, pues en la medida que la capacitación contribuye a racional

nalizar y operativizar las acciones que realizan los hom  
bres de manera consciente e inconsciente, se transmiten  
las experiencias, necesidades e intereses de los que par  
ticipan en el proceso capacitador.

En la educación de adultos, los asesores o facilita  
dores del aprendizaje son las figuras que estimularán al  
adulto a seguirse preparando a través de actividades ex-  
traescolares de aprendizaje, que les proporcionen conoci  
mientos, habilidades y destrezas que satisfagan sus ne--  
cesidades.

La función capacitación, en cualquier actividad es  
visualizada como un medio para lograr mayor efectividad  
en la organización, mejorar la calidad humana y la pro--  
ducción, así como la reducción de riesgos profesionales.  
Por otro lado, la capacitación es efectiva cuando existe  
una responsabilidad compartida entre todas las personas  
que participan en esa actividad u organización.

La función de la capacitación dentro de la educa- -  
ción de adultos, debe responder a las necesidades de los  
adultos, y desde ése punto de vista, habilitar y desarro  
llar a los recursos humanos que están en posibilidades -  
de colaborar y promover la educación de adultos, para de  
esa forma lograr que ellos alcancen mejoras niveles de -

vida y formación en el área donde se desenvuelven.

La capacitación representa una vía de unión de los asesores hacia la labor educativa con el adulto, en la medida que los impulsa a conocer y comprender los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y los cuales infieren en la acción cotidiana. Porque la educación es una manifestación y función básica de la sociedad y considerada un fenómeno de cambio, desde la perspectiva del desarrollo tecnológico y social, ya que implica innovaciones en la vida humana.

Dichos cambios tan acelerados que experimenta el país, requieren que la educación permanente esté presente a través de la educación de adultos, para mantenerlos actualizados y poder desempeñar nuevas actividades que incidan en el desarrollo y logro de objetivos del individuo, pues se considera que la educación de adultos es "el conjunto de todos aquellos programas destinados a la población mayor de quince años, la cual durante sus primeros años no tuvo acceso al sistema escolarizado o desertó del mismo...", y generalmente, se ha entendido a la educación de adultos como una acción sistemática, viabilizada por canales tradicionales (esto es, no formal, extraescolar) y con una orientación claramente remedial o compensatoria atendiendo a los sectores de la población que por distintos motivos -económicos, políticos, sociales o psicológi-



cos- quedaron al margen de la escolarización constituyendo lo que se considera el rezago educativo". (2)

La educación de adultos es entendida también, como las actividades que tienen por objeto capacitar a los individuos, para que se integren en la sociedad en que se hallan inmersos, por ello, la educación no formal ha sido definida como "cualquier actividad educativa y organizada y sistemática, llevada a cabo fuera del marco de trabajo del sistema formal, que tenga por objeto proveer tipos selectos de aprendizaje para subgrupos particulares de la población, tanto para niños como para adultos!" (3)

Además, la educación de adultos implica un aprendizaje para dominar e incrementar las habilidades, conocimientos y destrezas manuales e intelectuales, en relación a la actividad cotidiana del adulto, y partir de procedimientos andragógicos como; participación de los adultos involucrados en el proceso, para que sean parte latente en el diagnóstico, planeación, desarrollo y evaluación del aprendizaje, contemplando que el conocimiento, parte de las condiciones reales y retoma éstas experiencias para que el resultado del aprendizaje sea benéfico, de utilidad y aplicación inmediata a situaciones concretas.

Porque los adultos participan en una experiencia educativa, cuando ésta es una respuesta a lo que necesitan, quieren o aspiran. "La educación de adultos es un sistema, porque tiene una serie de elementos o procesos que se interrelacionan y son interdependientes y orientan sus acciones al objetivo común de conocer mejor al a adulto social e individual, para servirlo mejor y hacer posible así el constante perfeccionamiento del hombre y de la sociedad nacional. Esta interrelación e interdependencia de procesos, que se da en un sentido dinámico, configura la organicidad del sistema de educación de a adultos". (4)

No hay que perder de vista que la educación de adultos, pretende crear en el adulto una actitud de aprendizaje permanente, con el fin de que ello le ayude a resolver y afrontar los problemas cotidianos que se plantean, por ello, "la educación de adultos se fundamenta en los principios individuales y sociales que expresa la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se appoya en las capacidades del propio individuo, en la actividad educativa, como responsabilidad de toda la comunidad, en la igualdad de oportunidades para adquirir y --transmitir la cultura, en la educación como un hecho inherente al ser humano a lo largo de toda su existencia y en la promoción de condiciones sociales que favorezcan --los cambios que requiere el desenvolvimiento de la comu-

nidad nacional". (5)

## 1.2 LOS SISTEMAS ABIERTOS DE ENSEÑANZA

"La educación abierta pone de relieve la independencia, pero algunos son incapaces de valerse de ella con responsabilidad. Independencia es la capacidad de crear uno su 'organización' en una situación no estructurada del aprendizaje, o sea, el problema que nos interesa y trazar un plan para resolverlo". (6)

En relación al marco conceptual de los sistemas abiertos, se mencionará que conforme al aspecto jurídico, el artículo tercero Constitucional fundamenta la implantación de los mismos, cuando expresa que la educación debe desarrollar todas las facultades del individuo, ser democrática y aprovechar los recursos disponibles en el país.

Por otra parte, la Ley Federal de Educación de 1973 fundamenta los sistemas abiertos en el artículo 66, cuando otorga el derecho a los mexicanos de que los conocimientos adquiridos independientemente al sistema escolar formal, sean reconocidos y acreditados de manera oficial, es decir, que sean certificados los conocimientos.

En diciembre de 1975, Luis Echeverría pone en marcha el Plan Nacional de Educación para Adultos, destinado a personas mayores de quince años y que por diversas razones no pudieron ingresar al sistema escolar, argumentando que la educación abierta estimula y demanda la participación social y solidaria, con la finalidad de promover a la misma. Entonces, el sistema abierto se contextualizó así: "Se sustenta en el desarrollo de las capacidades del individuo, en la igualdad de oportunidades para adquirir y transmitir la cultura, en la educación como un hecho inherente al ser humano a lo largo de toda su existencia y en la promoción de condiciones sociales que favorezcan los cambios que requiere el desenvolvimiento de la comunidad nacional". (7)

El concepto educación abierta, también conocida como educación a distancia o sistema abierto de enseñanza, entraña la firme idea de facilitar el aprendizaje de los adultos a través de una relación no presencial. El término sistema abierto pretende ser una modalidad educativa que contraste con la que se realiza en el sistema escolarizado, y es aquí precisamente donde resalta el contraste abierto con el sistema escolarizado, ya que éste sí precisa horarios y lugares para el estudio, con una relación presencial del maestro que conduce el aprendizaje.

La educación abierta tiene como finalidad ofrecer -

el servicio educativo a la población que por razones de edad, ocupación, distancia, tiempo, salud y situación económica, no han tenido la oportunidad de iniciar, proseguir o terminar sus estudios.

Los sistemas abiertos de enseñanza reconocen la capacidad que tiene el individuo para aprender fuera de un aula, promoviendo sus potencialidades autodidactas para continuar aprendiendo, precisamente dentro del contexto de la educación permanente, porque su actitud hacia el estudio y conocimiento debe ser constante, en el sentido de que a la educación se le ha ligado a los procesos de desarrollo social, por ser un elemento que contribuye a la transformación socio-económica de la sociedad.

Además, el sistema abierto se basa en la capacidad de los adultos para aprender por ellos mismo, ya que ello implica disciplina y esfuerzo personal del adulto, que será reforzado con una asesoría que se efectúa por medio de círculos de estudio, cuyo lugar es la casa, el trabajo, etc., y a los cuales se les considera zona funcional, debido a que el uso del espacio va en función de la modalidad didáctica que más se apega al adulto (estudiar de manera individual o grupal), pudiéndose impartir el servicio educativo en lugares convencionales o abiertos, y desde éste punto de vista, la asesoría es el elemento de contacto personal que se ofrece como servicio a

el adulto.

La asesoría se apoya en la orientación de los adultos sobre el manejo de los libros de texto y otros recursos de aprendizaje, que conlleven al adulto hacia el autodidactismo, ya que la modalidad abierta se adecúa a los niveles educativos y actividades de educación no formal. El sistema abierto de enseñanza, ofrece a cada adulto, la posibilidad de adquirir los conocimientos, de acuerdo a su propio ritmo y tiempo disponible, con la opción de estudiar en cualquier lugar sin desatender el trabajo u ocupación habitual.

Con el sistema abierto se elimina la necesidad de asistir diariamente a un plantel educativo, permitiendo estudiar en el hogar o cualquier otro sitio sin presiones de horario, ya que el tiempo empleado para el estudio es el que convenga a cada adulto, sin que se tenga que desestimar otras actividades. En éste sistema, generalmente intervienen los siguientes elementos; facilitadores o guías, adultos, programa de estudios, material didáctico, asesoría e instalaciones o zonas funcionales.

La tendencia de los programas propuestos por el sistema abierto de enseñanza, es la de generar la capacidad de aprender a aprender, con el estudio personal, autodirigido y autoevaluado que motiva a todo aquel que real--

mente le interesa aprender, pues alienta a estudiar juntos a los adultos acerca de sus problemas y los de interés común.

Los textos y el material impreso son elementos de apoyo en el sistema abierto de enseñanza, ya que los textos son elaborados de tal manera, que su diseño y estructura faciliten el autodidactismo, pues señalan objetivos educacionales, proponen y recomiendan actividades adicionales que refuercen el aprendizaje, incluyendo resúmenes y guías de autoevaluación, para que el adulto conozca su avance previo a la presentación de exámenes.

Por otra parte, se han señalado diferentes causas - por las que se generó el sistema abierto de enseñanza y entre ellas se encuentran; escasez de recursos humanos y financieros destinados a la atención de la demanda educativa, ya que resultan insuficientes en el aspecto cualitativo y deficitario en la calidad, pues pretenden dar mayor cobertura a la demanda, con los pocos recursos con que se cuenta y generalmente, sin una fuerte alteración de gastos (incluso se implementan estrategias que permitan mayor adecuación del servicio educativo a la realidad social).

El financiamiento se avoca a la necesidad de "opti-

mitar los recursos materiales y humanos sin abatir el ni vel académico, más bien, con la tendencia a encontrar al ternativas que permitan mejorar el sistema educativo e-  
xistente, aplicando los avances de la ciencia y la técni ca, en especial de la tecnología educativa, mediante su  
utilización racional en base a nuestra realidad". (8)

Porque cuando el presupuesto destinado a la educa--  
ción rebasa el límite, ocasiona un déficit entre el cos-  
to-beneficio de la educación en la medida que, la inver-  
sión proporciona escasos individuos productivos y es en-  
tonces cuando se requiere buscar nuevos mecanismos de so-  
lución, que conduzcan a la optimización de recursos, me-  
diante innovaciones estructurales en el nivel académico,  
que incidan en la superación y apoyo del adulto. La -  
cuestión del financiamiento de la educación es complejo,  
pero sólo se menciona como una de las causas relevantes  
del sistema abierto de enseñanza.

El sistema educativo, visto desde el punto de vista  
académico, se inclina hacia el cambio, pues rechaza la -  
concepción tradicional del esquema maestro-alumno, en -  
virtud de que el adulto requiere una interacción con el  
asesor, aunque en la práctica, el modelo tradicional si-  
gue reproduciéndose. La educación de adultos, desea fa-  
vorecer o propiciar la formación de personas con sentido  
crítico de la realidad, para que con su conciencia y -



creatividad ayuden a transformar el medio social.

Sin embargo, es importante remarcar que la educación de adultos en el sistema abierto de enseñanza, ha cobrado gran importancia en el país, pues se le ha catalogado como una alternativa para el cambio social, científico y tecnológico, puesto que el adulto es capaz de interpretar y transformar su realidad con una visión amplia y creativa, que le ayude además, a integrarse a la masa productiva del país, porque en la educación de adultos se incluyen programas de capacitación laboral, que también elevan el desarrollo de la personalidad del adulto y el desarrollo social.

### 1.3 AUTODIDACTISMO

Entre los principios que sustentan a la educación de adultos, se encuentra el autodidactismo que implica; "la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y aptitudes de manera personal, con o sin el auxilio de los recursos de los planteles educativos". (9)

A partir de la promulgación de la Ley Nacional de Educación para Adultos, el 15 de diciembre de 1975, se define a la educación para adultos como una forma de educa-

ción extraescolar basada en el autodidactismo y en la solidadaridad social, medios que se consideran adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, quedando de ése modo estructurada bajo un marco jurídico, la atención a personas mayores de quince años en el servicio educativo del sistema abierto.

"La educación de adultos dentro del sistema abierto debe favorecer la educación de estudios de todo tipo así como especialidades, actividades de capacitación y actualización en y para el trabajo con la formación permanente de autodidactas". (10)

Como fundamento filosófico y pedagógico de la educación para adultos, el concepto de autodidactismo es esencial porque está basado en la participación social y se considera un autodidactismo solidario, pues parte del conocimiento de que todo individuo tiene la tendencia innata de desarrollarse por sí mismo, si encuentra condiciones necesarias, las cuales se pretende sean generadas en un sistema de educación abierto, que son de ésta forma , una opción para fomentarlo y que difiere de la enseñanza programada, la cual se apega al individualismo, donde se forman hombres que se adaptan a la sociedad y no hacen - el intento por transformarla.

La palabra autodidactismo, implica aprender por sí

mismo, pero el autodidactismo solidario implica al grupo para que todos aprendan en conjunto, sin la necesidad de un maestro incluyendo aspectos como; la autoinvestigación, la autoprogramación, el autofinanciamiento y la comunicación horizontal.

Autoinvestigación; se refiere a que el adulto se autocuestiona y de ahí, se remite a fuentes de información pertinentes (libros, revistas, diccionarios), para que - su curiosidad que es el eje central del aprendizaje del adulto, no sea guiada por una estructura escolarizada - sino por su propio interés, lo que le dará mayor libertad para investigar y el aprendizaje sea mejor asimilado.

Autoprogramación; el adulto define su propio nivel de aprendizaje, marcando su propio ritmo, estableciendo sus objetivos para decidir el momento oportuno de asimilar los contenidos, en función de su estado físico, emocional e intelectual y poder así, optimizar el aprendi--zaje.

Autofinanciamiento; el adulto es capaz de proporcionarse los medios y recursos materiales para su aprendizaje, sin un margen de tiempo establecido, pues busca dentro de sus posibilidades, el material de apoyo que a largo plazo le proporcionará la satisfacción de haber lograra

do el aprendizaje por sí mismo.

Comunicación horizontal; el adulto intercala o expone en forma abierta sus opiniones, vivencias y conocimientos de lo aprendido. Pues en el proceso formal de comunicación, sólo se da el esquema emisor-receptor, en cambio, en el proceso informal de la comunicación, el receptor también actúa como emisor. Es decir, la comunicación horizontal en la educación de adultos funciona cuando el asesor y los adultos, participan de manera ambivalente en los temas problema a tratar.

Hay que recalcar que el autodidactismo, desligado de la solidaridad social cae en un sistema de autoenseñanza individual, perdiendo la riqueza que un grupo puede generar. Por lo tanto, en la educación de adultos, se pretende fomentar un autodidactismo solidario, participativo y enriquecido con las experiencias o vivencias, que los demás adultos poseen.

Esto propiciará que el adulto aprenda a adquirir conocimientos por sus propios medios, a partir del intercambio de experiencias que generen nuevos aprendizajes, haciendo que no dependa de un maestro para seguir adelante, como se establece en el sistema escolarizado, por otro lado, su convivencia origina motivación para un a--

prendizaje posterior.

#### 1.4 RELACION DEL ASESOR CON EL ADULTO

El asesor es un coordinador de grupo, que realiza - varias actividades para propiciar el aprendizaje en el a dulto. Para llevar a cabo esta tarea, debe establecerse una relación estrecha con el adulto, donde se discu-- tan las ideas, puntos de vista y haya apoyo mutuo para - que se favorezca el intercambio de experiencias y el respe to y confianza entre sí.

Por esa razón, es necesario que se observe todo lo que acontece al adulto, para tener una visión de su manera de ser y los problemas que de ello derivan, para que aprendan sin perder de vista que una de las características más importantes del adulto que decide estudiar, es - la automotivación, pues es el adulto quien decide educarse voluntariamente, si se convence de la necesidad de estudiar para poder transferir esos conocimientos a su vida, esta razón es necesario que se mantenga permanente-- mente en el adulto.

Porque los motivos que impiden al adulto a que inicie, continúe o concluya su proceso educativo son el traca

bajo, la edad, la marginación social, el contexto geográfico y la idea de que la educación solamente se recibe - en un plantel educativo y a una cierta edad.

Establecer una relación adecuada con el adulto, es una labor que requiere de tiempo, paciencia y esfuerzo - tanto del asesor como del adulto. Sin embargo, es conveniente que el facilitador tome la iniciativa en acciones que ayuden a romper la tensión con el adulto, por ejemplo:

-Establecer una relación de empatía.

-Platicar siempre con el adulto antes o al final de la asesoría, sobre aspectos relacionados con el trabajo, la familia, su interés por estudiar, algún tema de interés general o de actualidad, así como también sobre el ritmo y avance de aprendizaje que el adulto lleva.

-Apoyar al máximo a los adultos para que presenten exámenes, así como cuando hay bajos resultados animarlos para que continúen en el proceso educativo.

-Visitar a los adultos en sus domicilios para convivir mostrándoles interés por lo que les sucede.

-Organizar diferentes eventos recreativos y culturales donde participen todos.

-Determinar grupalmente los avances del trabajo.

-Rectificar las actividades en forma grupal.

-Evaluar permanentemente lo que se realiza, así co-

mo los errores para corregirlos.

Asimismo, existen algunos problemas que inciden en el aprendizaje y la relación del asesor con el adulto, como la falta de confianza en sí mismos, debido a que generalmente el adulto se siente en una situación nueva, donde aún no experimenta sus habilidades, y si bien es cierto que ése problema desaparece conforme se familiariza en el proceso de enseñanza-aprendizaje, hay que apoyarlo constantemente haciéndole ver sus progresos, procurar relacionarlo con los demás compañeros que muestren afinidad con él, para que participe y comparta sus experiencias de aprendizaje, pero si no lo desea no hay que forzarlo a participar, ya que ello puede ser causa de cansancio por la jornada laboral, la mala alimentación o alguna enfermedad o padecimiento visual, auditivo o de otro tipo.

La falta de atrevimiento para expresar sus ideas, a causa de que no ha entendido algún contenido y no se anima a decirlo, sobre todo si nota que los demás no están en la misma situación, es otro de los problemas que frenan el aprendizaje.

El apoyo que el asesor puede brindar es preguntando sobre el tema a todos los adultos y repitiendo la información con otras palabras, en forma clara y sencilla, utilizando el vocabulario del adulto, hasta que éste haya com-

prendido, mostrando siempre interés y paciencia, respetando el ritmo de aprendizaje de cada persona.

Los adultos muestran fácil olvido hacia lo que aprenden por la falta de práctica en el estudio y también a que pasados los treinta años de edad, disminuye la habilidad de retener conocimientos, por los problemas y responsabilidades que se tienen, o porque lo aprendido no fué reforzado adecuadamente en su momento. Por eso, será necesario orientar al adulto sobre hábitos de estudio, que se relacionen con su vida diaria, para hacer más eficiente la actividad; ejercitando la memoria haciendo resúmenes, cuadros sinópticos, etc.

El asesor debe participar externando sus ideas, experiencias, conocimientos y dudas de manera hábil, para que sea el propio adulto quien despeje las dudas con la ayuda de los demás adultos, textos, diccionarios, etc., y de esa forma encontrar las respuestas correctas, fomentando la comunicación y participación solidaria del conocimiento y así mejorar la expresión de las ideas del adulto.

De continuar la duda e inquietud del adulto, el asesor tendrá que emitir las respuestas adecuadas, pues funge al igual que los textos u otras fuentes, como informador. "En la Educación de Adultos del Sistema Abierto, -



un asesor es toda aquella persona dispuesta a proporcionar al adulto la orientación y el estímulo necesarios para realizar un aprendizaje provechoso". (11)

El asesor debe motivar permanentemente en el estudio tanto grupal y autodidacta de los textos, hacer que reflexionen y participen, sugiriéndoles nuevos procedimientos de estudio para estimular su permanencia en el sistema abierto de enseñanza para adultos. Así como también, orientar a los adultos sobre la acreditación y certificación de estudios.

Las características recomendables para el "Perfil del educador de adultos" (12) son:

1. Educador; capacidad de análisis crítico de la realidad socio-económica de su país y de la ubicación de éste dentro de un contexto geográfico más amplio y de los factores que lo condicionan.

2. Formación teórico-práctica; necesaria para el diseño, ejecución y evaluación de programas y acciones educativas, adaptadas a las condiciones existentes y a la posibilidad de aplicación de éstos.

3. Amplio espíritu para proponer y desarrollar estrategias de solución educativas formales y no formales, de

acuerdo con las necesidades existentes.

4. Adecuada preparación, técnica y metodológica que le permita participar activamente en trabajos de investigación y experimentación educativa. La investigación debe estar dirigida a lograr diseños de programas de formación realistas y ajustados.

5. Utilizar técnicas de extensión y servicio, para mantener una estrecha relación con la comunidad donde actúa y con instituciones que de alguna manera se identifican con el proceso educativo.

6. Capaz de diseñar y evaluar y ejecutar programas de formación de personal de Educación de Adultos y de elaboración de material especializado.

7. Conocimientos suficientes para diferenciar e integrar los elementos que participan en el proceso educativo y que afectan el aprendizaje. Para ello se requiere de una adecuada interpretación de la psicología del adulto y de sus características como uno de esos elementos.

8. Un buen manejo de métodos y técnicas andragógicas que permitan una fácil comunicación dentro del proceso y la obtención de respuestas coherentes y adaptadas.

9. Capacidad para interpretar las funciones de la educación como proceso motivador, socializador y de transformación social.

10. Capaz de transmitir un impulso coherente y permanente para que los sujetos de aprendizaje puedan interpretar su realidad y sus relaciones externas e internas y en consecuencia, actuar en la solución de su problemática.

11. Debe ser un educador de sí mismo y de sus congéneres, es decir, un tipo que valiéndose de los medios e instrumentos que existen en su realidad y que le son accesibles, permita a los sujetos apropiarse de su propia formación.

12. Poseer confianza en sí mismo y un profundo conocimiento de sus características, limitaciones y posibilidades, de tal manera que ello garantice los resultados de participación en el proceso.

El asesor debe promover también, la evaluación y autoevaluación entre los adultos, para que se conozcan los avances y deficiencias durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

## C A P I T U L O 2

### 2. PROCESO DE ENSEÑANZA--APRENDIZAJE

El hombre posee diferentes maneras de aprender a través de los órganos de los sentidos y cuando se habla precisamente de aprender, se habla también del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Enseñanza y aprendizaje son actividades paralelas, -- pues la enseñanza orienta y encausa a aprender algo, es una guía y dirección; y el aprendizaje es la forma como el educando responde a lo que asimila por propio esfuerzo. -- Pues en la enseñanza el facilitador encausa a los adultos a la actividad educativa para que aprendan algo, y se considera a la enseñanza, como tarea del facilitador debido a que implica; guiar, dirigir y enfocar el esfuerzo y empeño del adulto hacia la asimilación cultural del entorno.

Dado que el aprendizaje proviene de las experiencias las cuales son un contacto con la realidad, mediante una serie de intuiciones. Es decir, son el contacto con la realidad a través de los sentidos, cuya precisión sensorial ofrece un camino distinto al aprendizaje, en la medi

da que por ésta vía se llevan los elementos del conocimiento a la inteligencia para aprenderlos.

El aprendizaje es una acumulación de experiencias -- conceptualizadas, una actividad de creación y esfuerzo individual, que representa una tarea de orientación hacia el conocimiento de cada persona. Porque la disposición de aprender implica la posibilidad de una acción reflexiva, asociativa, imaginativa, retentiva, además es la manera como responde el adulto a una acción educativa, ya que es la asimilación de un esfuerzo hacia la cultura, una actividad que se avoca a lograr conocimientos por medio de la participación y esfuerzo reflexivo y conservación de lo aprendido.

El aprendizaje se concibe de dos formas:

Aprendizaje pasivo, es el que se considera simple recepción que el adulto recibe en su mente que es maleable. Esta forma de aprendizaje ha creado en el adulto los vicios didácticos de pasividad y memorización, y en el facilitador o asesor, el verbalismo. Pues la pasividad representa el medio para mantener la atención y conducto para emitir a la mente lo enseñado, y el memorismo representa una actitud para conservar lo aprendido.

El aprendizaje activo, es contrario al anterior, se

basa en la interacción adulto-asesor en un proceso dinámico, ya que el adulto es sujeto del aprendizaje, y actúa - motivado por estímulos propios a su naturaleza psíquica , porque su esfuerzo es el medio para lograr sus objetivos.

El proceso educativo utiliza una metodología que encierra dos aspectos importantes; las actividades de enseñanza y las de aprendizaje.

Por un lado, las actividades de enseñanza son aquellas acciones que desarrolla el asesor para orientar y facilitar experiencias de aprendizaje al adulto. Las actividades de aprendizaje, son aquellas tareas que realiza el adulto, programadas dentro de una actividad y que le permiten tener experiencias de aprendizaje. Estas experiencias son producto de la interacción entre educandos y educadores y llegan a darse de manera abierta (estructurada) o cerrada para orientar el trabajo individual y colectivo. Pues una asesoría implica el estudio individual para luego despejar las dudas con el grupo y así enriquecer el aprendizaje.

Pues se procura tomar al grupo como fuente o instrumento de aprendizaje y aplicar actividades de enseñanza o técnicas dirigidas a la integración, discusión y trabajo. También conviene desarrollar experiencias individuales, -

como forma complementaria para favorecer el aprendizaje - en ciertos temas de especialidad y poder disponer de elementos variados para la evaluación del aprovechamiento de los sujetos de aprendizaje.

## 2.1 CAMBIO DE CONDUCTA

El hombre desde que nace, tiene una serie de necesidades básicas (ropa, alimento, etc.) por las que luchará en el transcurso de su vida para su satisfacción, pero en la medida que crece y se desarrolla, siente la necesidad de sentirse importante y de relacionarse con otros. Es decir, tiene necesidades psicológicas, las cuales deben ser consideradas para cualquier actividad que se desee efectuar, ya que lo que se satisface con las necesidades psicológicas es la forma o trato que recibe el individuo (por parte de los demás) y el medio ambiente que predomina, para que pueda asumir nuevas formas de comportamiento y vivir.

Entre las necesidades psicológicas están:

La seguridad, sensación de que gusta y se le entiende.

El reconocimiento, ser apreciado, sentirse importan-

te por lo que se realizó, y obtener crédito por el buen - desempeño de ésa actividad que se realizó.

La sensación de pertenencia, ser necesario e involucrarse y participar en el logro de las metas.

Ser tratado con respeto y dignidad, el hombre desea sentir que es respetado.

Oportunidad, posibilidad de mejorar y desarrollarse, en el empeño de una actividad.

Satisfacción con la realización, ser capaz de realizar un trabajo o actividad, y que la buena realización de la misma produzca satisfacción, un trabajo que representa capacidad y un desafío para él.

Propósito, sensación de que contribuye a una causa - que vale la pena.

Competencia, desafío y oportunidad para una competencia sana con otras personas dentro de un grupo u organización, para que haya más interés hacia la actividad.

Cuando se menciona que se va a aprender, es cuando se habla del proceso enseñanza-aprendizaje de manera formal, es decir, cuando por una parte hay una persona que quiere aprender y por la otra, una que quiere enseñar.

Sin embargo, el término enseñanza-aprendizaje no puede separarse, ya que sólo podemos decir que se ha enseñado, cuando la persona demuestra que ha aprendido. Es decir, se considera que el individuo aprende cuando desarro



lla cambios de conducta, que se reflejan en nuevas formas de comportamiento (transferencia del aprendizaje).

Las formas de conducta se dan primordialmente en las áreas de conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes. "Los tipos de aprendizaje, son formas diferenciales de recepción y asimilación de la experiencia adquirida, que sin denotar deficiencia o abundancia sensorial sí constituyen medios propicios para asegurar la claridad, - la comprensión, la asimilación y la aplicación de lo que se aprende". (13)

Para que los cambios de conducta sucedan, hay que tomar en consideración las LEYES DEL APRENDIZAJE:

a) Ley de la preparación, donde el adulto debe estar preparado para recibir la enseñanza que se le transmitirá, pues para aprender algo, son necesarios conocimientos y - habilidades previos.

b) Ley de la finalidad, como todo ser humano posee - una finalidad en los actos, se requiere un conocimiento - claro del proceso a seguir por parte del adulto, conforme a los objetivos planteados.

c) Ley del ejercicio activo, habrá un aprendizaje - más eficaz, en la medida que se reconstruya el proceso de aprendizaje o la actividad manual de manera activa, es de cir, si se compaginan los conocimientos teóricos con las experiencias adquiridas durante la vida, habrá un conocimiento eficiente.

d) Ley del efecto, lo que se aprende, si es satisfactorio tiende a repetirse y a ser aprendido más rápido.

e) Ley del ritmo ó periodicidad, el aprendizaje es una actividad práctica y pausada, de acuerdo a la edad del adulto y a la dificultad del contenido.

## 2.2 EL APRENDIZAJE DEL ADULTO

Dado que el aprendizaje es un proceso psicológico individual de asimilación de conocimientos, destrezas y habilidades, que posee una influencia social bien acentuada como el conocimiento sistematizado de las diferentes ramas de la cultura, y las destrezas y habilidades logradas por nuestros ancestros o precursores. Así como también la ideología, actitudes e intereses que originan el medio social y su influencia que ejercen sobre el individuo. - Todos éstos elementos inciden en el proceso de aprendiza-

je y lo hacen más dinámico y estimulante cuando se ejerce en grupo, contribuyendo a mejores resultados.

Dichos elementos son importantes, porque las distintas ideas, críticas, sugerencias, desacuerdos, etc., con la intervención de varias personas son más ricos y provechosos, dado que con una sola persona se omitirían aspectos importantes para el aprendizaje.

Sin embargo, ambos aspectos (individual y común) son esenciales en la medida que se complementan para alcanzar un aprendizaje integral. "La propia dinámica del grupo que se halla en acción genera una corriente que condiciona y estimula fuertemente la actividad de los individuos, que participan en él". (14)

Se considera que el aprendizaje del adulto se ha logrado cuando éste asume la experiencia de aprendizaje y decide participar en ella. Además, que el adulto realice las actividades propuestas, conforme a los objetivos y ejercicios adecuados a su proceso de enseñanza-aprendizaje, porque los temas de aprendizaje para el adulto, son una respuesta a las deficiencias de conocimientos, habilidades o actitudes y se sugieren en base a las necesidades reales, presentes o futuras de los adultos.

El adulto es una persona inteligente, con capacidad,

intereses y necesidades que deben ser tomados en cuenta , a fin de que su aprendizaje sea un intercambio de experiencias y no una simple transmisión de conocimientos.

Todas las características mencionadas, están determinadas por el contexto social, económico y político en que se encuentra el individuo. Así pues, entre las condiciones socio-económicas que influyen de forma tajante en el adulto están; la desnutrición, que frena el desarrollo biológico; la falta de higiene, que origina enfermedades; el desgaste de los órganos de los sentidos, que disminuye el aprendizaje; la falta de oportunidades, que impide el acceso al sistema educativo; la ubicación geográfica, que también limita el aprendizaje.

Otras características desfavorables son, la timidez, la apatía, la agresividad, que son resultado del medio ambiente en que vive el adulto. Empero, el adulto posee un pasado que le ha dado un cúmulo de experiencias vivenciales, que le han enriquecido a lo largo de su vida.

Generalmente, los adultos siempre tienen razones de carácter práctico para aprender, ya sean de tipo económico, laboral, familiar o social, por lo que es conveniente tratar de relacionar el proceso educativo con las necesidades que el adulto trata de satisfacer en su vida diaria concreta.

Asimismo, es importante destacar que el adulto aprende de manera diferente que un niño, puesto que el adulto, tiene experiencias acumuladas que le permiten asimilar contenidos a partir de la relación de los mismos con sus experiencias, y con eso, empieza a valorar su propio conocimiento y a utilizarlo como base para obtener otros nuevos.

En cuanto a la actitud que asume un adulto ante el aprendizaje están los siguientes aspectos; se apoya ante todo en su propia experiencia, ya que la utiliza en el proceso educativo, y los nuevos conocimientos enriquecen la experiencia. Adquiere conocimientos y explora nuevos campos que despiertan su interés, para resolver problemas específicos y personales. Aprende lo que se pone en práctica y lo está relacionando con la realidad. Tiene disposición en el aprendizaje, ya que busca un mejor desarrollo y crecimiento en el ámbito del trabajo o en lo personal. La perspectiva en cuanto a los nuevos conocimientos es inmediata con vistas a una aplicación práctica para resolver problemas.

En el aprendizaje, el individuo interviene como totalidad (como organismo biológico y entidad psíquica) que está en una situación; ambiente en que vive, familia a la que pertenece, grupos sociales con que se vincula, clase social e historia pasada, que ubica al sujeto en una di-

mención geográfica, social y cultural.

Todas las características que presenta el adulto son interrelaciones de las áreas biológicas, psíquica y social, que durante el aprendizaje se vuelven bien visibles, cuando una de ellas presenta algún problema que interfiera en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el aspecto biológico, se sabe que el hambre, la fatiga y el sueño perturban el aprendizaje, así como también lo alteran los problemas psíquicos que originan los conflictos familiares, las presiones laborales o el muy conocido stress.

En el aspecto socio-cultural, intervienen aparte de los que se han mencionado (falta de oportunidad para ingresar en su momento oportuno al sistema escolarizado, falta de recursos económicos para asistir a las asesorías y aunque la educación de adultos es casi gratuita, es más prioritario comer), la escuela y los contenidos formales de aprendizaje, que son producidos por el asesor de adultos, pues cuando el asesor trata de transmitirlos tal cual en adultos que tienen normas y valores distintos, les genera un conflicto en su contexto socio-cultural.

Entre los principios del aprendizaje para adultos, -

destacan; a) aplicar constantemente las leyes del aprendizaje. b) La experiencia de aprendizaje debe orientarse a determinadas metas. c) La experiencia de aprendizaje, es compartida, pues el que aprende participa en el proceso. d) Los hechos que se aprenden deben ser funcionales y significativos. e) Se deben considerar las diferencias individuales en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Muchos adultos tienen motivación personal de lograr una habilidad, actualizarse, superarse a sí mismos, afrontar problemas familiares, etc. Las exigencias de la vida cotidiana imponen al adulto la necesidad de aprendizaje, el cual se afecta con la edad, porque el adulto tiende a ser más conservador y a generalizar pautas de conducta. Además, los temores y angustias frente al aprendizaje, como la tensión y las presiones bajo las cuales deben aprender los adultos (las mujeres son más propensas a perturbarse por la tensión y ansiedad), son otros obstáculos que bloquean la actividad educativa.

Dado que el aprendizaje está condicionado a la declinación de la capacidad de aprender, éste debe ser motivante al adulto para que adquiera importancia y valor, pues en la medida que existen desventajas que deben superarse, como los cambios psicológicos y desventajas psicológicas provenientes de prejuicios, normas y hábitos establecidos

o el cansancio por el trabajo, el adulto necesita más tiempo para aprender y ver en lo que aprende, un beneficio práctico para su vida.

El adulto está dispuesto a aprender si lo que se le presenta se relaciona con sus necesidades, o trata sobre problemas concretos de su entorno, pues las experiencias de aprendizaje son en la mayoría de los casos, suplementarias o complementarias para otras actividades u ocupaciones.

El aprendizaje, entendido como un proceso dinámico y de interacción entre el adulto y el facilitador a una situación social, representa la interacción que los transforma y orienta hacia respuestas y estrategias a sus expectativas presentes o futuras.

Por ello, la transferencia del aprendizaje es un aspecto de suma importancia, dado que el objetivo fundamental de la enseñanza-aprendizaje es producir cambios deseables en el comportamiento, para que sean diferidos a otras situaciones, porque lo que se enseña y aprende debe ajustarse a las exigencias sociales, para que sean funcionales y operativas.

Entonces, la dinamicidad del aprendizaje queda rea---



firmada en el sentido de que lo que se aprende, se puede aplicar o referir a situaciones análogas. Es decir, se da la transferencia del aprendizaje, cuando el adulto es capaz de resumir o expresar con sus propias palabras lo comprendido, y además, lo aplica a otras circunstancias.

El aprendizaje no es rígido ni específico, sino que es asimilación y por su propia naturaleza permite a la vez, muchas variedades y aplicaciones. Pues lo que asi mila el adulto lo puede poner en práctica según lo requi eran las distintas situaciones que se le presenten. Es decir, manifiesta su capacidad de actuar conforme a lo a prendido o adquirido, como una forma de conducta que res ponde a la naturaleza del aprendizaje logrado, siempre - que su vida así lo demande.

Con frecuencia se conceptualiza a la transferencia del aprendizaje como "el efecto del ejercicio o dominio de una determinada habilidad o función en otras de semejante o diversa naturaleza". (15)

La transferencia del aprendizaje en la educación de adultos, debe traducirse al dominio de habilidades y su capacidad proyectiva del adulto, pues es un proceso de - transformación de los conocimientos y habilidades adquiridos y cómo se van aplicando a las distintas situacio---

nes.

Durante el estudio y asimilación de nuevos conocimientos, debe procurarse la transferencia del aprendizaje -- para que el adulto reflexione sobre la importancia del aprendizaje y su aplicabilidad hacia las condiciones concretas que se presentan cotidianamente, y de ésa forma se mantenga su interés por la educación permanente, que lo forma y actualiza.

### 2.3 CONDICIONES DEL PROCESO ENSEÑANZA--APRENDIZAJE

Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen ciertos factores que influyen en el logro de los objetivos, y los cuales es necesario conocer para poder manejarlos correctamente.

La influencia de la experiencia social y escolar, es ambivalente al papel de la edad, e incluye aspectos favorables como la asimilación de métodos transferibles a situaciones nuevas. Pues el poseer ésas condiciones favorables determinan el desarrollo satisfactorio del proceso o bien, retarda o interrumpe el propio proceso cuando éstas condiciones no se satisfacen.

Entre los elementos que frenan o favorecen el proceso se encuentran los de:

a) Causalidad externa, como la organización del medio pedagógico y entorno social.

b) Causalidad interna, el pasado del individuo, sus capacidades, motivaciones, edad y experiencia.

Asimismo, disminuye el nivel de logros debido a la acentuación de la lentitud, rigidez, resistencia al cambio y falta de confianza en sí mismo, lo cual origina la renuncia de emprender aprendizajes intelectuales o psicomotores luego de cierta edad.

Sin embargo, la lentitud responde a necesidades de - integrar los nuevos conocimientos al marco de los anteriores y por el deseo de vincular conocimientos teóricos a - la aplicación práctica.

El ambiente que se forma en un grupo de estudiantes, llega a ser decisivo para el logro de objetivos (el planteamiento de objetivos es factor importante, ya que cuando el objetivo es fácil de alcanzar puede producir aburrimiento, y cuando es difícil, desalienta), pues hay educandos con gran sentido de colaboración, de cordialidad y de comprensión que facilitan el aprendizaje, también existen

otros casos donde hay hostilidad y desconfianza, lo que perjudica los resultados.

Las características personales de los participantes, son determinantes para el buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje (edad, experiencia, confianza). También hay que tener en cuenta la actitud real del adulto - (disposición y participación), así como los elementos que intervienen en la actividad de aprender; atención, imaginación, reflexión, asociación, memoria y acción.

Atención; enfoca la actividad psíquica hacia el contenido, además, determina el interés.

Imaginación o fantasía; creación personal basada en algo real o irreal, y puede ser reproductora o creadora.

Reflexión o pensamiento reflexivo; esfuerzo mental - realizado por el adulto, para alcanzar y precisar la concepción fantástica que previamente tenía.

Asociación; evocación de unos estados psicológicos - por otros, ya sea por proximidad, semejanza o diferencia. La asociación hace mucha referencia a la realidad y por eso enriquece las experiencias.

Memoria; retención de algo aprendido en la mente, o

sea, conservación de lo aprendido y comprendido.

Acción; impulso para ejecutar conscientemente una ac  
titud, modelada por lo aprendido.

Por otro lado, para que el proceso enseñanza-aprendiz  
aje tenga óptimos resultados, deben cubrir ciertas condici  
ciones por parte de asesores y adultos.

#### ADULTO:

Motivación personal que lo impulse a aprender, para  
que lo conduzca a lograr los objetivos planteados; estar-  
informado sobre las actividades a realizar para el logro  
de los objetivos; adquirir informaciones y tener ejemplos  
suficientes, para llegar al objetivo deseado; resumir lo  
aprendido para organizar lo aprendido; evaluar constante-  
mente lo realizado para corregir y retroalimentar lo que  
sea necesario.

#### ASESOR:

Estimular al adulto a aprender; dar a conocer los ob  
jetivos que se pretenden alcanzar y las actividades co- -  
rrespondientes para lograrlo; proporcionar la información  
clara y precisa, que sea necesaria al proceso enseñanza-a  
prendizaje; retroalimentar lo aprendido con resúmenes; e-

valuar permanentemente el proceso para detectar fallas de el adulto en el aprendizaje y promover la autoevaluación.

#### 2.4 SENSIBILIZACION Y MOTIVACION EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Se ha hablado sobre la sensibilización en el proceso enseñanza-aprendizaje, como un factor esencial para que los adultos se incorporen y permanezcan en el servicio educativo. Sensibilizar significa aumentar la sensibilidad con respecto a un problema, hecho o situación, es decir, efectuar un proceso de adquisición preasociativa que constituya una primera instancia de aprendizaje positivo en el cual, el organismo incremente su capacidad de responder adaptativamente.

La sensibilización lleva a la incentivación, ya que orienta a lograr una actitud de interés por parte del adulto hacia el aprendizaje intelectual, en función de sus necesidades y objetivos. En el proceso enseñanza-aprendizaje la motivación es condición esencial y permanente, porque es un elemento primordial para el logro de los objetivos propuestos, que además se complementa con la sensibilización, pues la motivación representa a los impulsos y objetivos que llevan a satisfacer una necesidad.

Toda actividad de la vida del hombre se genera por un motivo, que obedece a intereses y deseos personales, propiciados por las circunstancias en que se encuentra el individuo, pues lo mueve a actuar por medio de los impulsos y las necesidades.

Las diferentes necesidades, ambiciones, emociones, etc., que al interactuar entre sí toman diferentes fuerzas, son los motivos, que pueden definirse como el conjunto de factores que tienden a iniciar o sostener una actividad orientada hacia una meta o fin, por eso, motivar es dar motivos.

Entonces, la motivación está constituida por todos aquellos factores que son capaces de provocar, mantener, y dirigir la conducta de una persona hacia un objetivo satisfactor. La motivación se da en dos tipos; a) negativa, donde se busca que la persona efectúe alguna acción venciendo la resistencia de su voluntad y b) positiva, está facilitada por motivos o satisfactores donde la persona pone su esfuerzo para lograrlo.

Es importante comprender los intereses que motivan al adulto dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, así como las desiciones que lo llevan a emprender actividades educativas (resolver sus problemas personales, fami-

liares y sociales).

Por lo tanto, el facilitador debe estar consciente de ello para guiar y facilitar el aprendizaje, de esta forma, la relación entre adulto-asesor determinará el desarrollo del adulto en el proceso educativo, lo cual implica; entender al adulto, reivindicarlo en una situación de aprendizaje en la que intervengan sus experiencias y propiciar la realimentación de conocimientos entre ambos, pues cuando alguien enseña también aprende.

Aquellos que niegan esta dialéctica adulto-asesor, se paran el acto de enseñar y aprender, "quien sabe es necesario que sepa que nadie lo sabe todo y nadie lo ignora todo". (16)

Por lo tanto, no se trata como asesores o facilitadores, de poseer una información acabada, sino de adquirir y compartir junto con el adulto, conocimientos para resolver los problemas que se presentan, reconocer que el conocimiento no es sólo un dato inmovilizado, acabado, sino una constante acción y reflexión sobre la realidad.



## C A P I T U L O     3

### 3. CONDUCCION DE GRUPOS

Cuando se reúnen las personas, pretenden satisfacer necesidades como; adquirir nuevas experiencias, sentirse útiles, lograr que los méritos propios sean reconocidos - por los demás, sentir el apoyo y protección de los demás, aprender y actualizarse para la vida.

En la medida en que las actividades realizadas en un grupo contribuyan a la satisfacción de esas necesidades, los miembros del grupo se sentirán integrados al mismo, y se esforzarán por el logro de los objetivos comunes.

Desde los inicios de la humanidad, el individuo se desarrolla en grupos que educan y enseñan, ya que le ayudan a resolver y superar problemas, inhibiciones, tensiones, desconfianza en sí mismo, responsabilidad, creatividad, desarrollar capacidad de cooperación, etc. Porque la misma estructura interna de un grupo, crea interacción entre sus miembros, dicha interacción debe aprovecharla - el asesor, como apoyo para lograr el aprendizaje de los a dultos, ya que éstos aprenderán en cuanto intervengan a ctivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

De la posibilidad de participación y disponibilidad con el grupo, el individuo se va desarrollando, influyendo además, el status social que determina la personalidad y conducta, pues lo educa, estimula, desanima o denigra . "El individuo es un factor que altera en alguna forma, el conjunto del grupo. No es una unidad más que se suma o se resta: ...sino que cada miembro del grupo da un matiz especial al mismo; interactúa en forma real e inmediata". (17)

Es necesario conocer las características de cada uno de los adultos, con el objeto de adaptar los procedimientos a esas características y poder obtener mejores resultados en la labor educativa, dado que en los grupos existe una gran variedad de participantes que pueden ayudar a mejorar o empeorar la conducción de actividades.

A continuación, se mencionan algunas cualidades distintivas de los posibles miembros de un grupo:

"Hablador, participa.

Exhibicionista, se llena de trabajo.

Líder autócrata, soluciona problemas.

Indiferente, no molesta al grupo.

Solidario, presta ayuda y colabora.

Conciliador, todo lo arregla.

Liberado de tensiones, hombre de acción, alegre.

El que da opiniones, ofrece sugerencias.  
El que muestra desacuerdo, valoriza, analiza.  
El que muestra antagonismo, se pone en contra.  
Introvertido, piensa que no tiene nada que decir.  
Extrovertido, habla de todo en forma incontenible.  
Preguntón, es indiscreto.  
Agresivo, le gusta herir a los otros.  
Discutidor, discute por el solo placer de hacerlo.  
Obstinado, rechaza soluciones.  
Sabelotodo, presume de sus conocimientos.  
Apático, no le importa nada.  
Disponibile, siempre está dispuesto a ayudar.  
Charlatán, habla mucho y sin necesidad de hacerlo.  
Tímido, tiene ideas pero no se atreve a formularlas.  
Bondadoso, es blando y apacible de genio.  
Ecuánime, es igual y constante de ánimo.  
Tipo de ideas fijas, sólo quiere su punto de vista.  
Altivo, trata a los demás con orgullo.  
Adulador, siempre trata de agradar al otro.  
Egocéntrico, todo gira alrededor de su yo.  
Simpático, es risueño, bromeador, está satisfecho.  
Hombre de apartes, da su opinión al de a lado, sin atreverse a dar su comentario en público". (18)

Quando nos dirigimos a un grupo de adultos, debemos tener presente éstas características, ya que ellos por su propia condición han tenido un sinúmero de experiencias y

por lo tanto, tienen sus propias costumbres, opiniones, preferencias y actitudes. Además, los adultos generalmente son conservadores, ya que han encontrado una forma personal de actuar y por eso se resisten al cambio (solamente se les convence de que aprendan ciertas cosas, cuando sienten que éso les va a beneficiar y permitir resolver problemas de trabajo y familiares).

Los adultos piensan que su época de aprendizaje ya pasó, por lo que es necesario hacerles ver que el conocimiento es inacabado, permanente y que sólo les cuesta dificultad porque a mayor edad, disminuye la agudeza de los sentidos, rapidez y precisión de sus movimientos, pero ~~que éso es compensado con las experiencias acumuladas durante toda la vida.~~

Lo que se recomienda antes de comenzar el estudio con los adultos, es hacer una presentación inicial y comentar cuáles son sus expectativas y razones que los impulsaron a estudiar. Se observarán las actitudes del adulto con la intención de que se rompa el hielo (rapport) y el asesor motive y estimule al adulto a ejercitar sus habilidades y hacer aportaciones basadas en las experiencias, pues el éxito de la actividad educativa con adultos depende básicamente de la forma como se desarrolle y de la conducción de los adultos hacia los objetivos propuestos.



### 3.1 CONOCIMIENTO DE GRUPOS

Dado que el hombre no puede vivir aislado, para poder satisfacer sus necesidades materiales y espirituales se agrupa con otros. "Todo grupo se compone de dos o más individuos, ligados por intereses comunes e interactuando para la obtención de un objetivo". (19)

El grupo no es una reunión accidental, porque todos - los miembros están conscientes de la existencia de todos - los demás miembros, y están ligados por lazos emocionales. Pues actúan siempre dentro de un espacio social en un sistema de acciones, reacciones e interacciones, así pues, - "grupo, es la reunión de individuos en la que existe interacción de fuerzas y energías". (20)

O sea, que los miembros tengan conciencia de relación común, dado que "todo grupo es educador por la influencia que ejerce en el individuo al que moldea". (21)

La forma particular en que se interrelacionan y actúan los miembros del grupo, es manifestando diversas conductas, lo cual da pauta a la dinámica interna del grupo. La dinámica externa está constituida por el conjunto de fuerzas provenientes de factores ajenos al mismo, tales como

las normas sociales o las expectativas de la comunidad, - que al actuar sobre él contribuyen a determinar su comportamiento.

El grupo es una estructura que emerge de la interacción de los individuos, pues los seres humanos se congregan fácil y naturalmente, aunque se considera indispensable para la integración del grupo un clima favorable, eliminación de tensiones, dirección compartida, claridad de objetivos y adaptabilidad a nuevas situaciones.

Los grupos asumen cierta dirección a partir de una serie de fuerzas complejas (errores, aciertos, cambios, - actividades, retrocesos), las cuales dan como resultado - la dinámica de grupo, que representa un elemento para el cambio cualitativo del adulto, puesto que las diferencias individuales son las que enriquecen al grupo.

"La vida del grupo es el resultado de la existencia de una asociación voluntaria de las personas alrededor de un interés común". (22)

El desarrollo del grupo es un proceso socioeducativo cuyo trabajo es el resultado del enriquecimiento de la -- personalidad de sus miembros. El hombre que vive en sociedad, tiene la capacidad de hacerlo cuando participa en

está el ambiente físico, que debe ser favorable, cómodo , propicio para el tipo de actividad a desarrollarse, procurando que los miembros puedan verse cómodamente para intercambiar las ideas cara a cara.

La reducción de la intimidación, significa que el actuar en un grupo puede producir sentimientos de temor, inhibición, hostilidad, timidez (que se engloban al concepto de intimidación). La reducción de las tensiones, favorece el trabajo grupal y los miembros deben conocerse - lo mejor posible, ser tolerantes y comprensibles.

En el liderazgo distribuido, el grupo necesita de una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de sus objetivos, pero tal conducción debe ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las capacidades correspondientes.

La formulación del objetivo, se refiere a definir y establecer con claridad los objetivos del grupo, con la participación de todos, pues de esa manera se incrementa la conciencia que es indispensable para el buen funcionamiento del grupo.

Hay que tener en cuenta que éstos principios no pue-

den aplicarse desde el primer día de reunión, sino que se irán alcanzando progresivamente con la maduración.

En la enseñanza, el grupo se adiestra y aprende en la medida que opera, pues tiene propósitos, recursos y conflictos que analizan y solucionan conforme se van presentando, de acuerdo a la tarea y función de los objetivos propuestos, ya que el hombre entra en relación con los otros a través de la actividad, de la operación.

Así pues, en la educación los grupos operativos se adiestran para operar como equipo para realizar tareas propuestas. "El más alto grado de eficiencia en una tarea se logra cuando se incorpora sistemáticamente a la misma al ser humano total". (24)

Los grupos operativos, son grupos de enseñanza-aprendizaje por la interacción en que se dan, dado que no se puede enseñar si no se aprende durante la misma tarea. Es decir, en los grupos operativos, los conductores y adultos forman parte del proceso dinámico, pues relativizan los roles para facilitar un proceso enseñanza-aprendizaje mutuo.

Porque no sólo se trata de transmitir información, sino también de lograr que los adultos se incorporen y ma



nejen los instrumentos de indagación, para que cuestionen los conocimientos y actúen sobre la realidad, participando y operando activamente sobre los problemas que surgen en el presente.

En los grupos operativos se tiende a indagar sobre lo desconocido o aquello que aún no queda claro, porque aprender se toma como una operación intelectual de acumulación de información, y que representa una "modificación más o menos estable de pautas de conducta, entendiendo por conducta, todas las modificaciones del ser humano, sea cual fuere el área en que aparezcan". (25)

Pues el aprendizaje y la enseñanza están relacionados tanto, que se le ha dado un neologismo en donde se integran ambos términos; enseñanza.

El trabajo en los grupos operativos es tomado como una abstracción que no cura ni enferma, sino que lo que cura, ayuda a enriquecer la personalidad, y lo que enferma, son aquellas condiciones humanas e infrahumanas en que se realiza. Entonces, en el grupo operativo, se enriquece la tarea y la personalidad, a través de las experiencias, que posibilitan el aprender a actuar y pensar, para que el grupo tienda a admitir la relación juego-pensamiento-tarea, como una fuente de placer. "La situación más fe-

liz es la de hacer coincidir el trabajo con el hobby".(26)

Blejer opina que se presenta con frecuencia un problema en los grupos operativos; el sentimiento de culpa por pensar, el cual se logra aceptar cuando se compagina el placer con el trabajo conjunto, que requiere de un análisis sistemático, para que la comunicación verbal procure ser en la medida de lo posible, cuestión de malentendidos y en el proceso de enseñanza-aprendizaje el grupo cree sus expectativas conforme a los intereses de cada miembro (experiencias y el simple hecho de vivir y convivir), que aprendan a observar, escuchar y emitir opiniones e hipótesis sobre tareas en equipo e incluso, aprendan a leer y a estudiar.

El grupo operativo induce a pensar mientras se lee, a partir de un esquema referencial, que se constituye por el conjunto de experiencias, conocimientos y afectos con los que se piensa y actúa en la realidad. Además, el esquema es maleable y posibilita la actuación en equipo con unidad y coherencia.

La información o esquema referencial, aunque se aparte de manera intelectual, debe ser procesada o reconstruida para que se enriquezca y supere. Al respecto, Pichón

Riviére señala un principio básico para los grupos operativos que consiste en respetar el emergente del grupo, es decir, operar sobre la información que el grupo actualiza en cada momento, además, cada integrante actúa de manera o estilo muy personal. Sin embargo, todas éstas modalidades personales se fusionan para dinamizar y ubicar el proceso enseñanza-aprendizaje en un contexto total, donde el trabajo aportado por cada miembro es valorado.

### 3.2 PREPARACION DE ACTIVIDADES

Cuando se inicia el estudio con un grupo, surge un clima de incomodidad y expectativa, debido a las diferencias y características de cada adulto. Sin embargo, al asesor corresponde procurar un ambiente cordial y tranquilo, que propicie la apertura hacia la manifestación de inquietudes y de ésa forma, comprender y canalizar los intereses de cada adulto y del grupo.

Para lograr mejores resultados en un grupo, es necesario planear o preparar las actividades a realizar, pues aunque se tenga experiencia, con la improvisación se corre el riesgo de fallar o tener problemas, sobre todo si no se domina el tema a tratar.

Es importante allegarse de toda la información posi-

ble, consultando diferentes fuentes y actualizándose sobre aspectos que ayuden a responder las dudas que resulten.

También es importante que el asesor domine y maneje, las técnicas de instrucción que va a emplear, porque respetando el desarrollo de éstas se logrará el mayor aprovechamiento de los adultos. Además, la preparación que se haga de las actividades darán confianza al facilitador, lo cual se verá reflejado en sus actitudes para con el grupo.

Dentro de la educación de adultos, hay que tener presente que en ocasiones el número de adultos rebasa la posibilidad de integrar un solo grupo, pero a pesar de ello se agrupan por el objetivo común de aprender y por eso, se unifica su capacidad de esfuerzo para lograr rendimiento y aprovechamiento de la actividad educativa.

O sea, "se trata pues, de una unificación dentro de la diversidad; unificación de las capacidades para aprender, diversidad en las individualidades que la poseen".

(27)

Aunque existen diferencias individuales en cada uno de los adultos, hay también algunas semejanzas o proximi-

dad tipológica de rasgos, que originan que las actividades que va a realizar el asesor sean preparadas para grupos homogéneos, dado que éstos grupos reúnen a un número de personas que más o menos ofrecen la misma capacidad de responder al proceso enseñanza-aprendizaje, pues todos los integrantes tienen la posibilidad de obtener a través del mismo proceso, un rendimiento semejante.

### 3.3 REALIZACION DE ACTIVIDADES

La manera de actuar de cada persona es distinta debido a sus individualidades, pero conforme al papel de líder que juega el asesor frente al grupo, hay algunos aspectos que son determinantes para la conducción o dirección del grupo.

El asesor debe aprender a dominar sus impulsos, actuar con naturalidad, franqueza y cordialidad, pues sus actitudes influyen en los adultos desde el primer momento que se relaciona con ellos.

Debe interesarse por convivir con los adultos, procurar iniciar puntualmente la asesoría, compartir las experiencias, establecer un ambiente cordial, respetando los puntos de vista de los demás, usar un tono de voz natural que le permita ser escuchado por todos con claridad, diri

gir la atención y mirada hacia todos y no a una sola persona, colocarse en un lugar visible, no alterarse cuando surja alguna situación irritable que incomode a los demás miembros.

Retomar las experiencias de los adultos para consolidar los conocimientos que contienen los textos, utilizando oportunamente los materiales y ejemplos necesarios complementarios, intentando que la participación sea por parte de todos.

Entre los objetivos para llevar a cabo la enseñanza-aprendizaje están; el desarrollo de la colaboración, la solidaridad y la lealtad al grupo, formar el hábito para el trabajo en común, desarrollar el sentido de responsabilidad, el respeto mutuo. Asimismo, el asesor debe contribuir a definir con el adulto los objetivos y metas, estimulando y supervisando el trabajo del adulto, incluso, procurar que exista armonía entre el trabajo individual y el grupal.

Para realizar las actividades en un grupo es recomendable que se contemple establecer un buen ambiente, solicitando a los adultos se presenten uno a uno y comenten sus expectativas, donde den a conocer su nombre, el motivo por el cual están ahí.

Debe propiciarse la participación activa, estimulando a las personas tímidas, distraídas o apáticas, para que no se aislen y puedan permanecer en el proceso educativo. El asesor también debe evitar actitudes agresivas hacia los adultos como la ironía, las respuestas descorteses, las palabras obscenas, etc., verificar constantemente el trabajo, ya que surgen muchas inquietudes que pueden ser aprovechadas para el aprendizaje de todo el grupo, elogiar los aciertos, mantener al adulto al tanto de sus progresos, ayudar oportunamente en los errores y confusiones, evitar la rivalidad en el grupo, no hacer distinciones ni comparaciones, captar y respetar lo que cada adulto dice y siente, saber escuchar los silencios.

---

### 3.4 EVALUACION DEL APRENDIZAJE

El hecho de que la educación sea una actividad humana que implica con su práctica generar una serie de valores o atributos del adulto, a dado énfasis a los valores educativos que ayudan a cambiar las condiciones del proceso.

Para que dichos valores se manifiesten en el adulto, es necesario que éste pase por un proceso formativo, donde intervienen elementos como el asesor, el local, los re

cursos.

Reconocer el avance y resultado de la educación, así como los medios para lograr los resultados, requiere de la tarea de asignar valores, por ello la evaluación significa el reconocimiento del efecto del trabajo educativo, rendimiento y esfuerzo del adulto.

En el proceso educativo, participa el asesor y los adultos, la familia, la sociedad, los medios y métodos que incluye el proceso educativo. Evaluar tiene por objetivo ver hasta qué punto las experiencias de aprendizaje son acertadas o erróneas, según los objetivos propuestos.

Así pues, la evaluación "supone reunir elementos que certifiquen los cambios de conducta de los estudiantes".

(28)

La evaluación representa un juicio sobre los resultados del aprendizaje de los adultos, y así conocer el grado de aprovechamiento y las posibles fallas que surgen en el proceso. Además, la evaluación es un proceso permanente, integral y sistemático, que retroalimenta y mejora el servicio educativo.

La evaluación es permanente porque se realiza en ca-



da una de las etapas del proceso enseñanza-aprendizaje. - Integral, porque toma en cuenta todos los elementos del sistema y, sistemática porque permite retroalimentar el proceso educativo, la metodología y ante todo, a las personas que participan en él (facilitador-adulto).

El término evaluar significa más que una cuantificación del trabajo de los adultos, por eso es importante diferenciar los términos; medir, evaluar y calificar.

La medición, es una representación cuantitativa que permite determinar el grado o la amplitud del aprendizaje de los contenidos manifestados en los objetivos.

La evaluación, es un proceso continuo a través del cual se emite un juicio según los objetivos predeterminados sobre el aprendizaje del adulto.

La calificación, es un rótulo (letra o número) que representa una evaluación y pretende informar qué tan significativo fué el aprendizaje logrado.

La función específica de la evaluación es verificar, si los objetivos se están logrando y en caso contrario de terminar los ajustes para lograrlos. La evaluación debe realizarse desde el inicio hasta el final de cada proceso

lograr una continuidad del aprendizaje para detectar a tiempo los aciertos y deficiencias, ser flexible atendiendo los objetivos principales, que participe tanto el asesor como los adultos, la evaluación debe servir de base para la planeación mediata e inmediata de la actividad educativa.

La evaluación, de acuerdo con los propósitos y momentos en que se realiza, puede ser inicial o diagnóstica, continua o formativa y final o sumativa o sumaria. Estos tipos de evaluación surgen durante todo el proceso educativo.

La evaluación diagnóstica, es la que se efectúa antes de iniciar las actividades propias del proceso enseñanza-aprendizaje, evalúa el nivel de información previa del adulto, estableciendo su nivel real en relación con los objetivos propuestos. Esta evaluación busca detectar deficiencias en el aprendizaje, aspectos confusos, re diseñar objetivos y plantear actividades complementarias. A ésta evaluación no debe asignársele una calificación, ya que permite al asesor ubicar a los adultos según su nivel de preparación.

La evaluación formativa, se realiza durante el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, donde se anali-

za el aprovechamiento del adulto a lo largo del curso y - en cada una de las unidades de aprendizaje. Debe realizarse periódicamente para que el adulto se de cuenta de - sus errores y así pueda superarlos, su finalidad es retroalimentar de inmediato al adulto y al asesor sobre el curso, pues detecta carencias y muestra la situación prevaleciente y el grado de avance.

La evaluación sumativa, debe realizarse al término - del proceso educativo, tomando en cuenta la evaluación - continua o formativa realizada durante el proceso, para - detectar el nivel de eficiencia y eficacia alcanzada por los adultos en relación a los objetivos planteados. Es una evaluación que sí se califica, expresada con un juicio de valor (letra o número) sobre los resultados finales, y verificar que el adulto domine una habilidad o conocimiento.

Hay que considerar que la evaluación en general, debe abarcar al adulto, al grupo, al programa y al asesor . Lo que se pretende comprobar en el adulto es su nivel de aprendizaje (comprensión, análisis y síntesis).

La evaluación del grupo, pretende comprobar la integración, desenvolvimiento y cooperación de los adultos. - La evaluación del programa, evalúa si los objetivos plan-

teados fueron alcanzados o presentan dificultad para los adultos, si el contenido es adecuado, si se maneja un lenguaje claro y comprensible para el adulto, si las actividades fueron adecuadas y motivaron la participación del grupo.

Por lo que se refiere al asesor, éste debe autoevaluarse y recibir la evaluación del adulto periódicamente, para detectar fallas que tienen que ver con el aprendizaje de los adultos.

La evaluación en la educación de adultos, además de ser un proceso de trabajo que nos pone en contacto con la realidad, debe ser una práctica que se maneje fluida y cotidianamente por el adulto y el asesor; para que ambos conozcan el avance y errores en el proceso educativo, debe ponerse en marcha la autoevaluación.

La autoevaluación en el adulto, es un aspecto relevante para lograr los objetivos trazados, pues se le hace partícipe de su propio avance y aprovechamiento, y de esa forma se puede retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje, porque en la autoevaluación, se manifiestan los cambios experimentados en el proceso educativo.

Se pueden implementar diferentes actividades para -

que el adulto se autoevalúe, como ejercicios orales y escritos, comentarios acerca del aprovechamiento sobre puntualidad, asistencia, participación.

El asesor también debe autoevaluarse, para corregir las fallas que entorpezcan el proceso, analizando su conducta y proceder con los adultos. Para ésta autoevaluación sería conveniente tomar en cuenta; la forma de coordinar las sesiones (hablar sólo cuando le corresponda para no acaparar la palabra), sus participaciones, la asistencia, el tono de voz que utiliza, así como el vocabulario con el cual se dirige a los adultos.

---

## C A P I T U L O 4



### 4. RECURSOS DIDACTICOS

Para complementar la enseñanza-aprendizaje, el asesor se vale de los recursos didácticos, que son un auxilio y opción para dar mayor significado a la información. Además, representan un medio efectivo para lograr que el adulto active otros canales sensoriales aparte del auditivo y visual.

~~Por recursos debe entenderse tanto el equipo (pizarra, rotafolios) como el material didáctico (libros, cuadros), pues los recursos o medios materiales es en lo que se apoya el asesor para generar y proveer experiencias de aprendizaje a los adultos.~~

Los recursos son los instrumentos u objetos materiales que se utilizan y las técnicas, son las situaciones que se crean para proveer esas experiencias significativas e importantes para la enseñanza-aprendizaje.

Durante el proceso educativo, intervienen una serie de factores que lo dificultan y para ayudar a esto, se u-

tilizan como apoyo los materiales didácticos, que son recursos concretos, observables y manejables que facilitan la comunicación entre el orientador y el adulto.

Para que un material sea considerado didáctico, debe cumplir con algunas características como:

Proporcionar información por aprender.

Que se puedan utilizar durante la enseñanza.

Que sean utilizados por los adultos, para ellos o frente a ellos.

Los materiales didácticos son de gran ayuda para el asesor. Sin embargo, si no hay un conocimiento o manejo de ellos adecuado y oportuno será contraproducente su utilización. Pues es conocido de antemano, que cuando se tiene conocimiento de las características de los materiales, manejo, ventajas y limitaciones, se pueden usar con mayor provecho.

Asimismo, los materiales didácticos son objetos que adquieren sentido y utilidad dependiendo de la técnica con la que se use. Los materiales pueden desempeñar varias funciones; durante la introducción, puede servir para interesar a los adultos, presentando poca información, de manera sugestiva y atrayente. Durante el desarrollo,

para enriquecer la información básica acerca de un tema , presentando mayor cantidad de información y de forma explicativa.

Durante la organización, se emplean para mostrar las relaciones entre las diferentes unidades de información , la cual se presenta esquemáticamente. Durante el resumen, se usan para sintetizar y se presenta solo la información esencial.

Toda elaboración de material didáctico requiere que se contemplen ciertos principios generales; a) detección de necesidades, b) nivel socio-económico del asesor y del adulto, c) establecer un tema a trabajar, d) investigación del tema, e) escolaridad, f) organización del contenido, g) selección del medio o auxiliar didáctico, h) elaboración del material aprovechando los recursos naturales e i) probar su validación antes de usarlo.

El material didáctico, también es considerado un recurso auxiliar del proceso enseñanza-aprendizaje, porque representa de manera concreta, situaciones de la realidad para aprender a través de la experiencia sensorial que permite al adulto:

Tener interés sobre el tema de la sesión, motivándo-



lo a investigar, descubrir y construir su propio conocimiento. Lograr mejor fijación del aprendizaje. Economizar tiempo en las explicaciones y aprovecharlo después en otras actividades.

El material lo pueden elaborar los adultos y el asesor, cuidando de que sea adecuado al tema, de fácil manejo, que esté en buenas condiciones de funcionamiento e illustre lo que se exprese verbalmente.

Para el óptimo aprovechamiento del material se recomienda; preparar y seleccionar previamente el material - que corresponda al tema, que sea ágil y variado, que favorezca la actividad y desarrolle la capacidad creadora del adulto. El material debe usarse en el momento oportuno y sólo el tiempo necesario para evitar distracciones o in-diferencia hacia éste.

En la educación de adultos, el material didáctico se debe emplear conforme a la experiencia sensorial, puede ser permanente, informativo e ilustrativo.

Para apoyar la labor realizada por el facilitador de aprendizaje, se encuentra la Carta descriptiva, que representa un recurso didáctico en la organización de las actividades a desarrollar a lo largo del proceso enseñanza-a-

prendizaje con los adultos, pues "presenta la estructuración de las actividades de los adultos, las situaciones - dentro de las cuales el adulto vivirá experiencias determinadas que lo llevarán a alcanzar los objetivos, abordando los contenidos y/o prácticas necesarias". (29)

La carta descriptiva se elabora como una matriz, o sea, datos generales que preceden al formato y ayudan a su identificación. Ejemplo de los datos generales:

TIEMPO TOTAL:		
AREA...	UNIDAD...	TEMA...
LECCION...	FECHA...	PARTE...

La matriz debe contener diferentes columnas:

Objetivo general  
Objetivo particular  
Contenidos de aprendizaje  
Actividades de aprendizaje  
Recursos  
Tiempo  
Evaluación  
Observaciones

Cada uno de éstos encabezados que se anotan en columna

nas, sirven para determinar y preveer las experiencias de aprendizaje. Así pues, los objetivos permitirán seleccionar las actividades de aprendizaje y se formularán teniendo en cuenta los cambios de conducta que se desean obtener a partir del desarrollo de ciertas actividades.

En contenidos de aprendizaje, se señala los conceptos centrales derivados del tema o contenido a tratar, para cubrir los objetivos.

Las actividades de aprendizaje, son las que ayudan a que el objetivo se operativice, dado que estructura las situaciones de aprendizaje que permitan la acción del adulto. Para ello, el asesor debe tomar en cuenta las características de los objetivos.

Los recursos, se refieren a la variedad de medios y materiales didácticos que se pueden utilizar para reforzar la enseñanza-aprendizaje, e incluye pizarrón, rotafolios, libros, diccionarios, técnicas, etc.

La evaluación, comprende el criterio a seguir para ubicar el nivel y avance del adulto, y puede ser la observación, la participación, diagnóstica, formativa o final.

Es necesario precisar el tiempo que se va a invertir

para las actividades planeadas, a fin de manejar de forma ordenada y racional la sesión.

Observaciones, en ésta parte se anotan los comentarios relevantes de aspectos como; aclarar el por qué de la selección de una técnica, actividad o práctica.

La elaboración y uso de la carta descriptiva, ayuda al asesor a planear las actividades encaminadas al proceso enseñanza-aprendizaje que se adecúen a las expectativas tanto de él como de los adultos, para que los aprendizajes puedan transferirse a situaciones reales y desconocidas y tienda a configurar a ésta última como situación ya conocida, repetitiva.

#### 4.1 RECURSOS PERMANENTES

Dentro del material didáctico más acorde a las necesidades y posibilidades en la educación para adultos del sistema abierto de enseñanza, se encuentra:

EL PIZARRON, es uno de los recursos didácticos más antiguos y utilizado con mayor frecuencia, pero que es necesario conocer algunas de sus características a fin de

obtener mejor aprovechamiento.

Los pizarrones son elaborados de diferentes materiales como madera, triplay, pizarra, cartón y periódico, te la. Pero lo importante es que el gis se adhiera fácilmente a la superficie, el color del pizarrón debe ser preferentemente verde, ya que éste es un color que descansa la vista. Se anexa un ejemplo de la elaboración de pizarrones al alcance de las posibilidades de adultos y facilitadores (cartón y tela).

También, se recomienda que el tipo de letra a usar, sea scrip o de molde, ya que es la más usual para la comu nicación escrita. El pizarrón debe estar siempre limpio antes de utilizarlo (hay que darle una pasada con paño húmedo) para que no haya confusión con la nueva información y además, tratar que lo que se escriba en él, permanezca sólo el tiempo necesario a la información que se transmite, y una vez que ésta ya no haga falta debe borrarse.

En los casos en que lo escrito vaya a formar parte de otra unidad o aspecto, o se necesite presentar la secuencia del contenido, la información básica deberá pasar a otra parte de menor importancia.

El pizarrón, como auxiliar de la enseñanza-aprendiza

je requiere de ciertas reglas:

- No tapar con el cuerpo lo que se escribe o dibuja.
- Hablar al grupo y no al pizarrón.
- Usar de preferencia la mitad del pizarrón (para que del lado izquierdo se anote de manera ordenada y del otro lado, se esquematice o dibuje).
- Preparar los dibujos complejos con anticipación, sin que se vean hasta que toque usarlos.
- Apuntar paso a paso los procesos completos.
- Usar gis de color para diferenciar datos.
- Mantener limpio el pizarrón.

EL ROTAFOLIO, consiste en una serie de láminas unidas, que pueden rotarse y están colocadas en una especie de caballete metálico o de madera, que en la parte superior sostiene las láminas u hojas que pueden contener dibujos, gráficas, esquemas, frases y tienen la ventaja de que el contenido puede volver a utilizarse cuantas veces se requiera, ahorrando tiempo porque ya está hecho el material.

Se usa para el desarrollo sintético de un tema o para ilustrar un proceso. Es conveniente que los textos sean sencillos y breves, las ilustraciones claras y sugerentes, usando colores para destacar aspectos importantes y que las hojas tengan un tamaño adecuado para que sean

apreciadas por todos los integrantes y contener una sola información.

Entre las reglas para la utilización del rotafolio - están:

- Que presente ideas de secuencia.
- Que sea de fácil almacenamiento.
- Puede ser elaborado por asesor y adultos.
- Que el papel sea flexible pero resistente.
- Para los dibujos, usar plumones, crayones o gises - de colores.
- Que lo que se anote sea sencillo y breve para una me -  
- jo r captación.
- En un extremo o al reverso de la hoja, pueden hacerse anotaciones con lápiz y letra pequeña (especie de apuntador), para que ayude o facilite la explicación y descripción de lo anotado.
- No abusar del texto, sobrecargando las láminas de in -  
- formación, y dejar a cada lámina un margen en la par -  
- te superior para el soporte.

En la educación, los medios y recursos didácticos - son variados, ya que van desde los más sencillos hasta - los más sofisticados, pero todos ayudan a activar la enseñ -  
- anza-aprendizaje. En éste apartado se mencionará otro recurso, que por su uso generalizado en diversas activida -  
- da

des cobra vital importancia.

El retroproyector, es un instrumento de gran versatilidad y auxilio en cualquier campo educativo, dado que se le utiliza en distintos tipos de eventos como; cursos, capacitación, conferencias, exposiciones, etc.

El retroproyector es conocido también como pizarrón-eléctrico, proyector por elevación o proyector diascópico que permite la proyección de escritos, dibujos o esquemas sin dar la espalda a los demás. Pues la aparición de signos gráficos sobre una pantalla, una pared, una manta, una cartulina o pizarrón, llama y mantiene la atención de los demás (donde hay luz y movimiento, el interés se mantiene constantemente).

Es un aparato de fácil manejo, ya que solo se conecta el aparato, se enciende, se enfoca la cabeza del proyector hacia la pantalla y se centra la imagen. Su uso es muy útil, pues se pueden tomar notas, llenar esquemas, dibujar, etc., ya que no es necesario oscurecer el lugar.

Además, se puede escribir continuamente sobre el plano de trabajo, pues las láminas del retroproyector pueden versar sobre cualquier área temática y nivel, también ahorra tiempo porque las láminas pueden archivarse.



La elaboración de transparencias puede hacerla el adulto y el asesor, ya que pueden ser sencillas, económicas y de fácil obtención, pues las láminas del retroproyector pueden ser de material plástico transparente, protectores para páginas, hojas sueltas de acetato, rollos de película de acetato. Lo escrito o dibujado se hace con tinta china, tintas especiales impermeables de colores, acetógrafo o pluma para grabar, plumones con punta de fieltro, lápices grasos o crayones. Estos materiales se borran fácilmente con un trapo humedecido con alcohol, e incluso con agua, y los lápices grasos se eliminan solo con trapo seco o pañuelos desechables.

#### ~~4.2 MATERIAL ILUSTRATIVO~~

Entre otros materiales accesibles a la economía de los adultos y asesores, se encuentra el material ilustrativo como el cuadro sinóptico, las ilustraciones y los mapas.

EL CUADRO SINOPTICO, representa información de manera visual y ordenada (se puede decir que complementa la información verbal). Es útil especialmente para revisar y condensar datos en un formato o representación más clara y fácil de recordar.

El cuadro sinóptico contribuye a la fijación del aprendizaje, pues contempla en líneas generales el asunto tratado, no siendo extenso ni minusioso. Puede ser elaborado en la sesión a medida que se va desarrollando el tema, o si se desea, al final de la misma, funcionando como instrumento de revisión, y lo puede realizar el asesor conjuntamente con los adultos. Se anexa un ejemplo de su elaboración.

LAS ILUSTRACIONES, se usan para interesar al adulto por el tema de estudio, y proporcionar la observación, interpretación y comentario del tema que contienen. Además facilita la comprensión de un hecho, pero conviene que se seleccione y ordene previamente conforme a lo que se va a tratar.

Es importante que se oriente al adulto hacia la observación en detalle, para que pueda posteriormente discutir y dar sus puntos de vista sobre el tema.

LOS MAPAS, se usan para representar gráficamente la realidad física, y ubicar de esa forma al adulto en un espacio determinado, facilitando la comprensión de los hechos o fenómenos (por ejemplo, un mapa sobre río o montañas).

## 4.3 MATERIAL INFORMATIVO

U. N. A. M. ENEP-ACATLAN

Este tipo de material sirve para que el adulto medite, verifique, amplíe y adquiera una visión más completa de lo que se aprende, e investigue y dote de elementos para la discusión.

LOS PERIODICOS, son también un instrumento de aprendizaje y algunas de sus características son:

La mayoría de los periódicos aparecen diariamente (por eso se les conoce como diarios) y otros semanalmente (semanarios). Su contenido se agrupa según el tema, en secciones como; editorial, política, cultural, economía, deportes, espectáculos, pasatiempos, policiaca.

Para utilizarlo como apoyo, hay que tener en cuenta:

- Localizar la sección relativa al tema de interés.
- Revisar los encabezados y leer aquello que se quiere dar a conocer.
- Recortar la información más importante que pueda utilizarse.
- Anotar en el recorte, el nombre y fecha del periódico (para usarlo después, como material de consulta).

ta).

El uso del periódico como fuente de información, tiene la ventaja de que proporciona datos actuales.

LAS REVISTAS, también proporcionan información de actualidad, pues se pueden adquirir en puestos de revistas, bibliotecas, etc.

Para su uso se sugiere:

- Seleccionar la que sea útil y acorde al tema (pues hay revistas variadas que tienen sus propios objetivos; de entretenimiento, de información, científicas de gastronomía, de información general, etc.).
- Es recomendable revisar el índice y hojear la revista seleccionada, para cerciorarse de que incluya lo que se está buscando.
- Leer el artículo que interesa y tomar notas.
- Si se recorta un artículo, anotar el nombre y la fecha de la publicación.

Este recurso de aprendizaje complementa aspectos o temas de interés para el adulto. Aunque se pueden mencionar otros recursos de aprendizaje, más sofisticados como; la televisión, las computadoras, etc., sólo se mencionaron los más sencillos y económicos para adultos y asesores.

## C A P I T U L O 5

### 5. TECNICAS DIDACTICAS

El desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje, requiere determinar los métodos a utilizar, los cuales comprenden un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a lograr los objetivos de aprendizaje propuestos.

Las técnicas son dinámicas y representan los medios para llegar al conocimiento, pues proporcionan instrumentos para alcanzar un fin, a través de organizar y desarrollar las actividades. Pues las técnicas didácticas tienen sus propias características y ofrecen distintas opciones para facilitar el aprendizaje, dado que se aplican conforme a cada caso o contenido a trabajar.

Las técnicas de enseñanza propician la reflexión, la crítica y participación de los adultos, pues el asesor es el guía que orienta, estimula la permanencia, planifica y decide las actividades conjuntamente con el grupo.

Las técnicas varían conforme a objetivos, contenidos

y circunstancias. De ahí que existan una gran variedad de éstas, pero en el caso de la educación de adultos, sólo se recomiendan algunas que son fáciles de asimilar y manejar por el asesor y que resultan atractivas para el a dulto.

En las técnicas didácticas, interviene el asesor a -- manera de orientador e integrado con y para el grupo. Pa ra la conducción de técnicas didácticas, es necesario que el asesor:

- Aprenda los fundamentos teóricos en que se basa la dinámica de grupos.
- Las técnicas no son recetas de cocina.
- Aplicar las técnicas con un conocimiento y manejo - previo de éstas.
- Conocer al grupo, el proceso de comunicación y las técnicas.
- Compaginar lo que se aprende con las experiencias - para que el resultado del aprendizaje sea más efi-- ciente.

Las técnicas buscan la integración del aprendizaje - en la realidad social (porque el aprendizaje real es el - que transforma la vida), enseñando a convivir y propiciando la adquisición de habilidades y aptitudes favoreciendo la comunicación.

Además, su uso ayuda y facilita la labor del asesor, para conducir al adulto a participar, investigar, descubrir, experimentar, razonar, expresar, escuchar, comunicar. Su uso oportuno prevee el éxito del trabajo, aunque la mayoría de las veces es el asesor quien la elige, también es conveniente que cuando el grupo es lo suficientemente maduro, designe la técnica a seguir tomando en cuenta:

- Los objetivos que se persiguen.
- La madurez y entrenamiento del grupo, si es un grupo nuevo hay que elegir técnicas sencillas.
- Tamaño del grupo.
- Ambiente físico.
- Medio externo.
- Características de los adultos.

Las técnicas didácticas se avocan a ciertos principios fundamentales:

a) El aprendizaje es susceptible de ser cuantificado en tres niveles; aprehensión de una habilidad concreta, aprehensión de un conocimiento concreto y, la consecución de un cambio de actitud. Dependiendo de la medición de éstos aspectos, podemos o no hablar de que hay un aprendizaje.

b) La forma más rápida de conseguir tal aprendizaje, es la de aprender haciéndolo, basado a su vez, en los principios del método de la pedagogía activa, es decir, - absorber el aspecto lúdico del aprendizaje infantil, 'Aprender jugando'. Dado que el juego es una necesidad permanente en la vida del hombre, tenga la edad que tenga porque la estructura del juego es una de las pocas acciones humanas, donde la acción persigue como finalidad a la acción misma.

Las técnicas didácticas son elementos que forman parte de las estrategias de aprendizaje, junto con las actividades y recursos didácticos, siempre y cuando haya buen manejo por parte del facilitador.

## 5.1 EXPOSITIVAS

Son técnicas donde la actividad central es la verbalización o exposición de un tema por parte del asesor. Son técnicas que permiten mayor avance y profundidad en un mínimo de tiempo. Sin embargo, pueden intercalarse otras técnicas que se adecúen a los contenidos que se revisan.

A continuación, se mencionarán las técnicas que más



se apegan al proceso enseñanza-aprendizaje con los adultos.

a) EXPOSICION, ésta técnica es muy utilizada para la presentación oral de un tema, la situación clásica es una conferencia donde el asesor se dirige verbalmente al grupo, pregunta, ilustra, muestra y habla.

Los adultos aparentemente están inactivos, pero su participación consiste básicamente en reflexionar sobre lo que escuchan, contestan las preguntas o bien, preguntan sobre lo que no comprenden.

~~La técnica expositiva "consiste en la exposición oral por parte del profesor, del asunto de la clase, representa una economía de tiempo y de esfuerzos en la presentación de un asunto". (30)~~

La técnica expositiva se desarrolla fundamentalmente en tres fases; introducción, información y síntesis.

Durante la introducción, se mencionan los puntos que serán tratados, motivándolos por medio de la explicación, a los adultos sobre los objetivos a alcanzar, haciendo una relación entre los objetivos y las necesidades y experiencias de los adultos. Se sugiere realizar un resumen

recordatorio de lo visto en la sesión anterior.

En la fase correspondiente a la información, se debe mencionar todo lo relacionado con el tema conforme a sus actividades planeadas, procurando explicar ordenadamente el contenido previsto, utilizar ejemplos que ayuden a la comprensión del tema, hacer resúmenes parciales sobre las ideas más importantes, hacer preguntas para conocer el aprovechamiento, motivar a los adultos para que planteen sus dudas y hagan comentarios sobre lo expuesto, utilizar materiales didácticos que apoyen la exposición.

La síntesis es el complemento de la información, ya que por medio de ella se enfatizan los aspectos importantes de la exposición, lo cual contribuirá a retener la información. Realizar una buena síntesis implica hacer una recapitulación de los puntos relevantes, de preferencia por medio de un cuadro sinóptico, discutiendo con el grupo el contenido, para orientarse sobre el logro de los objetivos.

La técnica se enriquece con el uso de materiales didácticos.

Las ventajas esenciales de la exposición son:

- Permite abarcar contenidos amplios en un tiempo relativamente corto.
- Facilita la comunicación de una información con grupos numerosos.
- Es posible utilizar diversos materiales didácticos, y en ocasiones el pizarrón es suficiente.
- Se adapta a cualquier contenido.

La técnica expositiva tiene sus limitaciones, pues no es recomendable para el aprendizaje de destrezas y actitudes, es una técnica cargada de comunicación oral que desatiende las diferencias individuales de los adultos.

Para seleccionar la técnica, el criterio debe basarse en que los objetivos se refieran a la adquisición de conocimientos, informaciones o formación de ciertas habilidades intelectuales, procurando recabar suficiente información para explicar adecuadamente los contenidos y retroalimentar la información con las experiencias de los adultos, para lograr mantener el interés en el grupo, reforzando o modificando los aspectos necesarios de la exposición.

b) DEMOSTRACION, es una técnica aplicable ampliamente cuando se trata de mostrar prácticamente el manejo de un instrumento, la realización de un experimento. El asesor demuestra la tarea u operación para que los adultos

observen y atiendan las explicaciones que simultáneamente hace el asesor con la ejecución.

Después de la demostración, cada adulto realiza la operación bajo la vigilancia del asesor para ejercitar y obtener cierta eficiencia. La demostración, "es el procedimiento más deductivo y puede asociarse a cualquier otra técnica de enseñanza cuando sea necesario comprobar afirmaciones no muy evidentes o ver cómo funciona en la práctica, lo que fué estudiado teóricamente". (31)

Esta técnica comprende cuatro fases; preparación, demostración, ejercitación y evaluación.

---

La preparación, fase en la que se llevan a cabo las explicaciones de lo que se va a demostrar y de ahí crear el interés y generar el mejor aprovechamiento. Es importante, saber los conocimientos que poseen en relación al contenido para retomar sus experiencias e interesarlos en la actividad, y darles confianza para que se sientan cómodos.

La demostración, para que sea completa y clara hay que efectuar la operación e ir explicando simultáneamente a un ritmo normal, de tal manera que todos puedan observar y escuchar lo que se realiza.

Repetir la demostración paso a paso, haciendo observaciones acerca de los puntos importantes, retroalimentando con preguntas el aprendizaje.

Durante la ejercitación, cada participante debe realizar la operación paso a paso, indicando todos los detalles. Llevando la secuencia planteada, y corrigiendo los errores cometidos y elogiando los aciertos, la operación se ejercitará hasta que se domine.

La evaluación, es la última fase que tiene el propósito de comprobar que los adultos aprendieron, invitándolos a manipular nuevamente la operación.

---

Para el apoyo de ésta técnica, se recomienda usar algunos materiales didácticos como; el pizarrón, diapositivas, películas, los propios materiales, documentos o herramientas propias de la operación.

Las ventajas de la técnica demostrativa son:

- Permite enseñar inmediatamente y sobre el propio ritmo de trabajo.
- Propicia un aprendizaje completo, porque el asesor verifica paso a paso el desarrollo de la práctica.
- Por lo general no se requieren instalaciones espe-

ciales.

La demostración tiene sus limitantes, pues no es aplicable para el aprendizaje de conceptos teóricos, y presenta dificultades al aplicarse en grupos numerosos.

## 5.2 ESTUDIO DIRIGIDO

Se concibe al estudio dirigido como un proceso regular de enseñanza, que abarca una serie de pasos lógicos y que busca concretarse en conocimientos o comprensiones, -- en la adquisición de habilidades y en la resolución de problemas, orienta hacia la independencia por el estudio, y la formación intelectual del adulto.

Ahora bien, el estudio dirigido presenta mayor dificultad, pues requiere cierta formación individual de conocimientos y metodología, porque implica que el adulto se responsabilice en el desarrollo de un tema o investigación, con la coordinación del asesor, pero la gran parte del trabajo, implica autoestudio y autoaprendizaje.

a) LECTURA COMENTADA, consiste en una discusión o exposición centrada sobre la lectura de un texto escogido ,

para aclarar o complementar aspectos importantes. Su procedimiento es leer el texto o párrafo por párrafo y en cada uno aclarar las posibles dudas, conceptos centrales, definiciones, y la relación del texto con experiencias.

La lectura comentada se usa cuando se desea facilitar la comprensión de material con cierto grado de dificultad y textos de difícil localización, así como también reforzar los conocimientos ya adquiridos.

Entre las ventajas se encuentran:

- Puede demostrar la necesidad de recurrir a leer las fuentes.
- Puede desarrollar en el adulto la capacidad de análisis crítico.
- Ayuda a enriquecer una discusión, exposición o discurso.

Se recomienda utilizar material adecuado a los contenidos y objetivos deseados, que se conozca y domine el tema a tratar, para evitar repeticiones inútiles y propiciar la participación de todos los adultos. Además, se pueden utilizar documentos de todo tipo (históricos, políticos, etc.) y no debe usarse con frecuencia, porque puede aburrir a los adultos.

b) ESTUDIO DE CASOS, es el estudio de problemas o situaciones concretas de índole social, que se usa cuando se quiere vincular la experiencia escolar con la realidad vivida, establecer comparaciones entre algunas situaciones pasadas y presentes e ilustrar una problemática estudiada en clase.

"El grupo estudia analítica y exhaustivamente un 'caso' dado con todos los detalles, para extraer conclusiones ilustrativas". (32)

Se presenta y define bien el caso, para que se manifiesten las opiniones al respecto. Después para analizar el caso, se reconsideran las opiniones y hechos para determinar lo significativo y hacer una síntesis del proceso, para formular conceptos operacionales o principios de acción concreta.

Las ventajas del estudio de casos son:

- Puede fomentar la conciencia social y el gusto por el manejo de fuentes reales directas.
- Estimula el interés del adulto, haciéndole ver la utilidad inmediata de lo que aprenden.
- Estimula la capacidad de trabajar en colaboración con otros.

M-0097738



-Ayuda a combinar la teoría y la práctica.

Se recomienda utilizar todos los recursos que se tengan a la mano como fotos, grabaciones, etc. Debe hacerse hincapié en la utilidad de formar grupos de estudio e investigación.

### 5.3 GRUPALES

Las diversas técnicas de grupo se usan de manera complementaria, dado que se integran recíprocamente en el desarrollo de una sesión o actividad grupal. Cada técnica grupal posee sus propias reglas y características, pero - todas requieren de la participación de cada uno de los - miembros, en función de un tema y objetivo determinado.

Las técnicas grupales, son normas útiles y funcionales, para el manejo de grupos en la medida que se les considera instrumentos o medios que dan la estructura necesaria para el logro de objetivos, ahora bien, las técnicas educan para la convivencia y por ello, favorecen las relaciones humanas propiciando habilidades, sentido de cooperación y el pensar activamente, pues son " procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo". (33)

a) CORRILLOS, "se basa en la división de un grupo grande para facilitar la discusión. Se seleccionan varios temas que se distribuyen a los distintos equipos".

(34)

Dentro de las técnicas grupales, los corrillos es la de más fácil manejo para asesores con un mínimo de experiencia, pues la técnica asegura la participación activa del grupo. Corrillos significa grupos, y consiste en la división de un grupo en subgrupos (tres personas mínimo por subgrupo), con el propósito de analizar y discutir cierta información, para obtener conclusiones, que serán el producto de las aportaciones de todos los miembros del grupo.

Para conseguir mejores resultados, hay que seguir las fases que comprende el corrillos; introducción, estudio, interacción y síntesis.

La introducción, consiste en explicar el procedimiento para el desarrollo de las actividades; objetivos, participación de cada uno, tiempo y organización de los equipos para el trabajo. En cada equipo se nombrará un moderador y un secretario y se entregará la tarjeta de corrillos.

El moderador, conducirá el análisis y discusión de -

la información propuesta, cediendo la palabra a cada integrante y formulando las conclusiones a que todos lleguen para exponerlas ante todo el grupo. El secretario, registrará las opiniones de cada participante y dará a conocer las conclusiones del corrillo a todo el grupo.

La tarjeta de corrillos, es el documento elaborado por el asesor, para plantear y conducir el trabajo con mayor rapidez y eficacia, dado que contiene los datos o información sobre los propósitos perseguidos, el orden de las actividades y materiales a utilizar.

La fase del estudio, es la que se dedica a las actividades señaladas en la tarjeta de corrillos, explicando el asesor que la tarjeta constituye la guía para el análisis y discusión, porque el documento informativo contiene los elementos básicos a considerar.

Se llevará un registro del tiempo concedido, y faltando cinco minutos para que concluyan, se avisará a los corrillos a fin de que terminen de elaborar las conclusiones que presentarán. Durante el corrillo, el moderador otorga la palabra y limita el tiempo y las intervenciones de tal forma, que todos participen para la formulación de las conclusiones, que el secretario va anotando. La interacción consiste en la lectura de las conclusiones por

parte de cada secretario, y la intervención de los participantes para hacer comentarios o aclarar dudas, discusión y solución de las diferencias o contradicciones que surjan.

La síntesis, última fase para elaborar un resumen general de los aspectos tratados si así lo consideran conveniente tanto el asesor como el grupo.

En términos generales, puede considerarse al pizarrón, el rotafolios y la tarjeta de corrillos como los materiales básicos para el buen funcionamiento de ésta técnica, puesto que ayudan a estimular la motivación, proporcionar o complementar la información básica, sintetizar o resumir para una mejor comprensión.

Las ventajas de la técnica de corrillos son:

- Propicia la división del trabajo y la participación activa de todos, en el análisis y discusión del tema.
- Facilita y estimula la comunicación en dos sentidos; del asesor hacia los adultos y viceversa.
- Propicia el desarrollo de ciertas capacidades como la síntesis y la reflexión, y de algunas actitudes como el sentido de responsabilidad, la confianza, -

el respeto hacia los demás, y la colaboración social.

-Permite centrar la atención en aspectos específicos y casi siempre de interés común.

-Favorece la obtención de opiniones en corto tiempo.

Se recomienda no aplicarse para el logro de objetivos que impliquen destrezas manuales, que los moderadores tengan habilidad para la conducción y que el nivel de lectura y escritura sea similar.

b) LLUVIA DE IDEAS, es un procedimiento en el cual, los adultos expresan lo primero que se les viene a la mente, sea razonable o extravagante a partir de una pregunta un problema o tema concreto, planteado por el asesor. Se usa cuando se necesitan ideas, estimular la imaginación o buscar soluciones.

La lluvia de ideas, "es un tipo de interacción en un grupo pequeño, concebido para alentar la libre presentación de ideas sin restricciones ni limitaciones en cuanto a su factibilidad". (35)

El asesor explica el procedimiento y normas a seguir e informa con anticipación al grupo, sobre el tema o asunto a tratar con el fin de pensar sobre él. Aclarando -

que la crítica debe ser dejada de lado y sólo se acepta - la libre asociación de ideas, sin perder de vista el objetivo de la técnica (solucionar el problema, desglosar el tema, sacar una definición).

Se indica también, que puede responder quien desee , siempre y cuando hable uno por uno, para que el asesor va ya anotando en el pizarrón o en una hoja las respuestas o ideas, en forma de columnas. Una vez agotada la lluvia, se enumeran las respuestas y se explica que se van a seleccionar las ideas más adecuadas y aceptables, eliminando las ideas desechadas e irrelevantes. Con las ideas restantes se debe formar el concepto, alternativas o respuestas esperadas.

Las ventajas que ofrece la lluvia de ideas son:

- El grupo participa sin restricciones exponiendo sus puntos de vista.
- Centra la atención en un problema.
- Despierta el interés.
- Ayuda a conocer la experiencia, conocimientos y capacidades del grupo.
- Puede servir para hacer repasos, conexiones entre temas, etc.
- Impulsa a actuar con autonomía, y originalidad.

Se recomienda que se de en una situación que la gente sea capaz de expresar lo que piensa, definiendo claramente el problema o la pregunta y sobre todo, que el asesor conozca bien de lo que se trata.

c) SEMINARIO, es una técnica que tiene por objeto la investigación o estudio intensivo de un tema o problema, a lo largo de varias sesiones, y representa un instrumento educativo para la investigación de temas específicos.

"Un equipo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información". (36)

La tarea específica del seminario es indagar, buscar información, consultar fuentes bibliográficas y documentales, recurrir a expertos, discutir en colaboración, analizar a fondo datos e informaciones, confrontar puntos de vista, hasta llegar a formular las conclusiones del grupo sobre el tema (el plan de trabajo debe ser aprobado por el grupo en general).

Los niveles que trabaja el seminario pueden ser de análisis, síntesis, evaluación. Se adapta a cualquier contenido y perfectamente se usa cuando se pretende que:

El adulto se responsabilice de su propio aprendizaje, adquieran mayor visión sobre la consulta, investigación y discusión, aprendan a buscar soluciones a sus inquietudes por sí mismos.

Si el plan de trabajo no es elaborado por el grupo, es importante que al menos conozca los objetivos del seminario, los tópicos de estudio, el calendario, el horario, los recursos didácticos, las técnicas y evaluación.

Las ventajas del seminario son:

- Ayuda a desarrollar la capacidad de investigación.
- ~~-Ayuda a desarrollar las aptitudes para el trabajo~~  
en colaboración.

Se recomienda, que las sesiones sean de dos horas, con ocho a doce integrantes y que los temas se precisen y presten a la investigación. El asesor debe integrarse como un miembro más del grupo, se debe tomar nota de lo tratado y en cada sesión, evaluar el desarrollo de la misma.

d) LOS GRUPOS OPERATIVOS, como técnica en la enseñanza es considerada una didáctica interdisciplinaria de carácter acumulativo, que utiliza métodos de indagación de



la acción o indagación operativa, pues problematiza a la enseñanza misma y cuestiona las dificultades y conflictos que la atañen.

Su procedimiento es; elegir los temas establecidos - previamente, para después ser elaborados por los adultos, se forman grupos heterogéneos, elegidos al azar, conducidos por un coordinador y uno o dos observadores (el coordinador debe orientar y favorecer la comunicación intragrupal), que realizaran un resumen de la actividad del grupo, y en una reunión posterior, se crea una situación en espejo, en la que los miembros se reconocen como individuos separados y como integrantes de los grupos, a través de los diferentes temas emergentes.

Esta didáctica interdisciplinaria se basa en la preexistencia de un esquema referencial (experiencias, conocimientos y afectos con los que el sujeto piensa y hace) el cual adquiere unidad a través del trabajo en grupo, promoviendo a la vez en éste grupo, un esquema referencial operativo, sustentado en el común denominador de los esquemas previos. O sea, desenvuelve aptitudes y comunica conocimientos, pues la dinámica interdisciplinaria cumple - la función de educar, despertar interés, instruir y transmitir conocimientos por medio de la técnica de los grupos operativos, de comunicación, discusión y tarea, que tienden a indagar lo desconocido o aquello que aún no está lo

suficientemente claro.

Además, la información debe ser incorporada o asimilada como un instrumento de aprendizaje y creación para resolver los problemas que surgen. El método en la indagación operativa consiste en observar los elementos comunes a cierto tipo de problemas, y analizar las posibles soluciones, la función del coordinador o copensor consiste en crear, mantener y fomentar la comunicación, para llegar a través de un desarrollo progresivo a la cohesión (didáctica, aprendizaje, comunicación y operatividad).

La finalidad y propósito del grupo operativo, estriba en centrar la actividad en la movilización de estructuras estereotipadas, dificultades de aprendizaje y comunicación, debidas al monto de ansiedad que despierta todo cambio, partiendo de lo actual y presente, sin ocultar las dudas ni subsanarlas con improvisaciones. "el grupo operativo, es el conjunto de personas con un objetivo común". (37)

## C A P I T U L O 6

### 6. CONSIDERACIONES EN TORNO AL ROL QUE JUEGA EL PEDAGOGO COMO PROMOTOR DE LA EDUCACION DE ADULTOS

La Pedagogía como disciplina que estudia el proceso de enseñanza-aprendizaje, se cuestiona la necesidad de ubicar el perfil del Pedagogo, que realiza actividades pedagógicas con adultos.

Si bien es cierto que el campo de acción de la Pedagogía es la educación y que, cuando se habla sobre educación de adultos, se debería hacer referencia a la andragogía, ésto hace pensar que ambos conceptos están divorciados de su fin, que es ayudar a desarrollar las capacidades físicas, morales e intelectuales del individuo, para facilitar el aprendizaje.

La educación de adultos es un área de gran relevancia para el desarrollo y transformación nacional, donde la presencia del Pedagogo tiene mucho qué aportar a este campo educativo que poco se ha explorado y que requiere de mayor impulso en la investigación, la docencia, la educación especial y la planeación educativa, para que se va ya conformando un cuadro intelectual bien definido para -

el Pedagogo. Pues la Pedagogía se ha nutrido de los aportes de psicólogos, sociólogos, médicos y otros investigadores, dando pauta a no establecer un perfil sobre el rol del Pedagogo en la actualidad.

Sin embargo, la práctica pedagógica ha demostrado -- que en el ámbito laboral, el Pedagogo puede además de participar en la docencia e investigación con niños y adultos, moverse tanto en el sector privado como en el público, ocupándose de áreas de la administración, la capacitación, la docencia, la programación y la investigación.

## 6.1 EL PEDAGOGO COMO ORIENTADOR Y PROMOTOR DE EDUCACION

El rol que juega el Pedagogo como agente promocional de la educación, lo constituye en una figura importante -- en el proceso formativo del individuo. Pues la educación de adultos dentro del contexto de la educación permanente, apunta hacia el desarrollo integral del hombre, ya que éste se educa desde que nace hasta que muere, porque todas las experiencias y actividades que suceden a lo largo de la vida, van capacitando al sujeto para que reflexione, se cuestione, participe y transforme a la sociedad en que se encuentra inmerso.

El Pedagogo, a través de su práctica pedagógica con

adultos contribuye a animarlos para que se integren a programas educativos donde puedan aprender, reforzar o actualizar sus conocimientos (que a su vez, pueden certificar mediante la educación no formal y la validez oficial o certificado de estudios) y sobre todo, puedan transferirlos a su contexto cotidiano, compartiendo las experiencias de aprendizaje para la solución de problemas individuales y colectivos.

Lo más notorio del papel del Pedagogo, es que funge como un orientador y guía hacia la práctica pedagógica autodidacta, pues aporta y estructura pedagógicamente los programas didácticos necesarios que permitan llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje de manera permanente.

Como promotor de educación, el compromiso es propiciar en el adulto el hábito por aprender permanentemente, para que ello lo conduzca a favorecer el desarrollo y capacidad para investigar, descubrir, analizar y comunicarse y de ese modo, convertirse en sujeto de su propio aprendizaje, capaz de participar en los problemas de interés personal y común.

El Pedagogo, como conector del acto educativo para promocionar y orientar la educación de adultos, debe preparar diferentes acciones como planear cursos, pláticas,

materiales didácticos, etc., encaminados a apoyar el proceso educativo y formativo, dentro del marco de la educación permanente, porque el adulto se desarrolla continuamente en todos los aspectos de la vida.

## 6.2 EL PEDAGOGO COMO ADMINISTRADOR

En la actualidad surge la necesidad de planificar -- los recursos humanos al igual que los naturales, para --- plantear alternativas de solución coherentes con la situación socio-política y económica del país y precisamente , la educación es un factor que puede contribuir a la coordinación de recursos para alcanzar los objetivos plantea- dos por el desarrollo social.

La administración es una técnica que busca obtener -- resultados de máxima eficiencia en la coordinación de cosas y personas, ya que surge y se auxilia de la interrelación con otras ciencias (psicología, derecho, sociología, estadística y matemáticas), porque retoma y fusiona conocimientos de ellas para aplicarlos a la administración en sus diferentes aspectos; planeación, organización, realización, evaluación y retroalimentación.

El Pedagogo se perfila también como administrador, --

desde el punto de vista que planea, organiza, dirige y controla planes y programas educativos encaminados al desarrollo de las potencialidades humanas. Porque el Pedagogo se capacita y relaciona con otras disciplinas que le ayudan a su preparación profesional a fin de poder estructurar proyectos y verificar que se lleven a cabo. Pues "los diversos tipos de educación y capacitación formal y no formal constituyen el tema principal tanto para el desarrollo de los recursos humanos como para el planeamiento educacional". (38)

### 6.3 EL PEDAGOGO COMO CAPACITADOR

El marco jurídico del adiestramiento y la capacitación en México, está determinado primeramente por la Constitución Política y por la Ley Federal del Trabajo, para mejorar las aptitudes del trabajador.

La realización de cualquier actividad requiere una - previa instrucción y formación de los recursos humanos, - para que una vez capacitados desempeñen con eficacia y eficiencia una actividad. Porque la capacitación y adiestramiento se avocan a; actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología, prevenir riesgos de traba

jo e incrementar la productividad.

Así mismo, entre las estrategias para la capacitación están; los centros de capacitación, adiestramiento en planta y la enseñanza abierta (tres paquetes de solución), esta última se lleva a cabo como educación de adultos en el trabajo, y responde al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

En el campo de la Capacitación, el Pedagogo comienza a ubicarse, porque el manejo y conocimiento del proceso administrativo y los elementos didácticos, le ayudaran a abrirse paso en esta área tan importante en la educación de adultos, que se había reservado únicamente a psicólogos, licenciados en relaciones internacionales y administradores, por considerarse que ellos de acuerdo al currículum profesional, dominan el funcionamiento organizacional de los organismos para su operación (en cuanto a la descripción genérica del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir y controlar).

Sin embargo, el Pedagogo que también posee éstos conocimientos puede ocupar el cargo de Coordinador de Capacitación, donde realizará funciones de; detección de necesidades de capacitación (aplicando diferentes técnicas antidragógicas como la entrevista o el cuestionario), elaboración de planes y programas de capacitación (conforme a -



las características y necesidades de los participantes) , implementación de acciones de capacitación, supervisión - de la ejecución y desarrollo de las acciones de capacitación y evaluación permanente del proceso capacitador.

Todas éstas actividades apuntan a la formación de re cursos humanos, para desempeñar eficaz y eficientemente las tareas asignadas, que son una exigencia del desarrollo y necesidades del país.

#### 6.4 EL PEDAGOGO COMO DOCENTE

---

El desarrollo horizontal y vertical de la educación a lo largo de la vida humana, involucra la articulación flexible entre el docente y otros profesionistas.

El propósito de la educación, es la facilitación del aprendizaje que además, se orienta a la formación del hombre que aprende a vivir y a transformarse, "la enseñanza , es esencialmente un medio de guiar a los estudiantes, asegurándoles la cantidad y calidad de experiencias que promoverá el óptimo desarrollo de su potencial como seres humanos". (39)

El campo de la docencia, es el más conocido por y pa

ra el Pedagogo, dado que generalmente es un maestro. Ahora bien, como docente representa un organizador y mediador de la experiencia educativa y por lo tanto, es la influencia para la formación y desarrollo del hombre.

La eficiencia en la docencia dependerá de la preparación constante para no caer en la rutina, tener disposición para escuchar a los demás y contemplar los logros de la propia actividad educativa, así como también, de los atributos innatos o adquiridos y conocimientos de la profesión, que le ayuden a desarrollar un estilo de trabajo y vida personal, porque el estilo capacita al docente para trabajar de un modo y ritmo específico, conforme a los requerimientos de la actividad.

"No es que alguien tenga la capacidad óptima en el sutil arte de la enseñanza, sino que tiene un estilo y está firmemente mejorándolo sin cesar". (40)

Sin embargo, el Pedagogo como docente debe propiciar una relación del aprendizaje, donde se comparten las experiencias a través del respeto mutuo y la confianza. También, es importante que cree un clima de autenticidad, aprecio y empatía para obtener mejores resultados en el proceso educativo.

Es decir, auténtico en el sentido de que tenga conciencia de sus experiencias y sea capaz de comunicarlas. Aprecio, hacia los demás en sus sentimientos, opiniones, para que logre la aceptación y confianza. Empatía o percepción sensible, para comprender en los demás la situación por la que están pasando, sin que ello implique que tenga que experimentar las mismas emociones de los otros.

El docente guía; conforme orienta la experiencia y conocimientos acumulados, fija metas y caminos a seguir, animando y evaluando constantemente.

El docente como explicador; aclara lo confuso ilustrando, definiendo, analizando, preguntando, respondiendo, escuchando, proporcionando métodos y materiales.

La propia naturaleza de la tarea educativa, implica aparecer al guía como un modelo a seguir, aunque sólo se desempeñe como trabajador hábil, ya que sólo es un mediador de las distintas experiencias que constituyen los medios de enseñanza-aprendizaje, pues el rol de maestro, ha sido estereotipado por la sociedad, para fungir como perpetuador y transmisor de los 'valores sociales'.

## 6.5 EL PEDAGOGO COMO ANALISTA DE DATOS

Hoy en día, el gran auge en la tecnología educativa, amplia las perspectivas de progreso en la Pedagogía, pues la inserción de los medios en la educación, hace necesario conocer la gran variedad que de ellos existe, para emplearlos eficaz y eficientemente en la educación permanente.

Existe una gran complejidad de éstos medios, que día con día se desarrollan para avanzar en las áreas del conocimiento. Así tenemos que, el Pedagogo para introducirse en nuevas formas que conlleven a la evolución de la educación, necesita actualizarse y manipular desde máquinas manuales hasta complejas computadoras digitales.

---

El uso de éstas últimas, ha ocasionado que en el ámbito laboral, el Pedagogo se pueda desempeñar actualmente como analista de datos para desarrollar la actividad educativa.

El análisis e interpretación de resultados, nos permite conocer en forma clara y precisa la información que estamos utilizando, para desarrollar programas educativos o conseguir información de interés y utilidad de manera ágil y certera. El Pedagogo ha incursionado en el área de la computación, ya que ésta le ayuda en la concentración, organización, cruzamiento y aceleración de datos, con la utilización de varios lenguajes (basic, cobol, etc)

que le permiten descifrar los datos que desea.

Pues la computación es un acontecimiento de nuestro siglo veinte, que va marcando una nueva situación social para educar, informar, adiestrar, instruir, capacitar, - entretener, etc.

## 6.6 EL PEDAGOGO COMO INVESTIGADOR

De la curiosidad e interés por aprender y descubrir surge la investigación, para entender el campo y búsqueda del conocimiento. En la Pedagogía, la investigación ayuda a detectar áreas nuevas o no cubiertas aún, pero - que están relacionadas con el fenómeno educativo.

Por medio de la investigación se guía y apoya la -- creatividad, dado que se estimulan las facultades creado ras del hombre, y por ello, el Pedagogo debe participar activamente en trabajos de investigación y experimenta-- ción educativa, conforme a las necesidades del país.

Por su complejidad, la investigación pedagógica ne- cesita distintos enfoques interdisciplinarios, porque la función de la educación se orienta hacia la investigaci-

ón, dado que el saber incide en el mejor conocimiento de las cosas y los hechos, para poder transformar y avanzar en la ciencia y la técnica.

En el campo de la investigación, se requiere que el Pedagogo posea una formación empírica (aparte de la investigación, ejercer la docencia, ya que ésta es un complemento de la tarea de investigar) para diseñar, ejecutar y evaluar acciones educativas acordes a las condiciones y posibilidades de aplicación en la sociedad, pues no hay que olvidar que la educación es un proceso motivador, socializador y de transformación social.

Además, el perfil del investigador necesita del conocimiento de métodos, técnicas, actitudes de tipo investigativo y esclarecimiento acerca del saber sobre algo, ya que la educación nunca es algo acabado, sino un continuo-rehacer y descubrir permanente.

La investigación, es una fase de la metodología científica y debe apegarse a una serie de características; estar planificada, contar con instrumentos de recolección de datos (para darle validez, confiabilidad y discriminación), ser original, objetiva y verificable.

"La investigación es el proceso por el que se lleva

a cabo el método científico de análisis, utilizando como técnica fundamental la observación". (41)

El esfuerzo por vincular la investigación a la educación y dar respuesta a la problemática nacional, implica utilizar formas interdisciplinarias que permitan obtener alternativas y solución a problemas existentes como; alimentación, energéticos, salud, tecnología espacial, porque la investigación es una tarea dimensional y de comprensión de los factores políticos, económicos y socioculturales que se ligan a los sistemas educativos.

Aunque se hayan mencionado diferentes roles que pueden efectuar el Pedagogo contemporáneo, es importante señalar que de alguna forma, todas las actividades se interrelacionan entre sí porque todas convergen en lograr un perfil profesional para cualquier actividad que comprende el acto educativo, pero también se necesita que el Pedagogo esté involucrado y comprometido con la Pedagogía.

## CONCLUSIONES

La educación de adultos en la actualidad, responde a una política educativa de tipo compensatorio y supletorio para las personas marginadas del sistema formal de educación, que por diversas razones no pudieron ingresar a él en su momento oportuno (edad, marginación social y contexto geográfico entre otros motivos).

Ahora, se pretende compensarlas, tratando de reparar el daño, incorporándolas a los sistemas abiertos de educación para adultos o capacitándolas en habilidades y destrezas básicas que incidan en el desempeño de una actividad económicamente productiva.

Tradicionalmente a la educación se le ha impulsado , para que colabore al cumplimiento de las funciones de; integración nacional y movilidad social y económica. Desde éste punto de vista, resulta que la educación es un mecanismo de filtro, para conformar mano de obra calificada que se incorpore a las nuevas técnicas y políticas económicas.

La educación, surge como una alternativa para contribuir al desarrollo social y por ello, ocupa un plano rele



vante en la sociedad, para que el hombre sea agente activo de la transformación y avance científico y tecnológico cuando se dé un proceso de vinculación entre los planes de desarrollo y la educación.

De acuerdo al discurso oficial, la educación de adultos persigue el objetivo de brindar los medios de enseñanza-aprendizaje a los adultos que lo requieran, para que transformen sus condiciones de vida y el interés por la educación, se convierta en un hábito permanente, ya que la educación permanente constituye un proceso constante, formativo y dinámico durante toda la vida, que pretende el desarrollo integral del hombre y la sociedad.

---

Como la educación de adultos se encamina a generar en el adulto, la capacidad de interpretar objetivamente su entorno, dando solución a los problemas concretos que se presentan cotidianamente. La facilitación del aprendizaje ayuda al individuo a aprender a vivir y desarrollarse en la sociedad.

En la educación de adultos, para que las personas que participan en ella mantengan el hábito permanente de educarse, debe fomentarse el autodidactismo, como una forma didáctica para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y aptitudes de manera personal, que ayuden a el individuo a desarrollarse por sí mismo, a través de la au

toinvestigación, la autoprogramación, el autofinanciamiento y la comunicación horizontal.

Sin embargo, la educación de adultos padece los defectos y deficiencias de la educación formal, y lo que a fin de cuentas ofrece, es un nivel de enseñanza-aprendizaje de ínfima calidad (en relación al sistema escolar formal), porque lo que se requiere para el estudio es constancia, hábito, disposición y conciencia para iniciar una actividad nueva, tanto de los facilitadores como de los adultos.

Las actividades promocionales que se le han asignado a la educación de adultos contemplan; transmisión de conocimientos básicos y habilidades indispensables para la comunicación e integración de la cultura nacional. Capacitación y entrenamiento, para ampliar las oportunidades de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida. Preparar a los grupos marginados para que participen en los problemas personales y comunitarios, para que sean agentes activos en el desarrollo.

Por otro lado, para atender las necesidades inmediatas de la sociedad, la capacitación surge como proceso intensivo que se desarrolla para atender éstas necesidades; empleo, alimentación, educación y vivienda.

La capacitación, es una actividad primordial en cualquier campo, ya que ayuda a orientar las acciones que conllevan a la mejor calidad y eficiencia de la tarea asignada. La capacitación, como producto de las experiencias, y de los conocimientos que los demás transmiten, por medio de la interacción y relación cotidiana de los hombres en una acción determinada, contribuye a modificar las cosas y sus relaciones, dado que los cambios en la naturaleza repercuten en la vida material del sujeto.

Con la capacitación se preparan recursos humanos capaces de efectuar determinadas cosas para integrarse al sistema social y productivo. Es decir, contribuir al crecimiento económico, sin tomar en cuenta el bienestar social en general.

Por lo tanto, se debe brindar capacitación a todas las personas que participan como asesores en los programas de educación de adultos, para que se les proporcione, los elementos teóricos y metodológicos necesarios y/o indispensables a la labor educativa, donde se aborden aspectos reales, experiencias y recomendaciones o sugerencias metodológicas, mediante un enfoque didáctico y vocabulario accesible.

O sea, la capacitación para asesores puede ayudar a

contrarrestar las desventajas de preparación que posee el asesor, y de ésta forma, contribuir a una mayor eficiencia y calidad en el servicio educativo, así como a la permanencia de adultos y asesores en los sistemas abiertos de educación para adultos.

Así pues, debe fomentarse la capacidad de educarse , como un enfoque pedagógico que guíe al individuo a participar activamente en los procesos sociales, puesto que lo que se va aprendiendo se puede y debe transferir a las diferentes situaciones reales y concretas que suceden cotidianamente.

La educación debe ser permanente y respaldarse más , por los principios pedagógicos que la sustentan y los medios de los que se vale, dado que el proceso técnico-metodológico es participativo cuando se sigue la relación horizontal entre facilitadores y adultos.

Por ello, las técnicas y recursos presentados en éste trabajo, son algunos instrumentos que ayudan a facilitar el interaprendizaje al asesor, conjuntamente con su altruismo, ya que responden a las posibilidades, necesidades e intereses de los adultos y conductores y por ende , son elementos que no deben ser omitidos en la acción capacitadora para asesores de educación abierta para adultos, ya que pretenden ayudar a desarrollar permanentemente las

aptitudes prácticas y creadoras que orienten al mejor aprovechamiento del proceso educativo.

Existen otros recursos didácticos derivados de la tecnología educativa, que fungen como medios de comunicación en la enseñanza, pues el Pedagogo es quien debe estructurar pedagógicamente el contenido que los medios proyectan al hombre, y que por su sofisticación y alcance, son muy importantes en la educación, ya que se pueden usar indistintamente para cualquier programa educativo.

Por otro lado, la tecnología educativa ha cooperado a renovar a la Pedagogía, en el sentido de que por medio de máquinas que se manipulan a voluntad como las computadoras, la televisión, los videos y otros audiovisuales se permite difundir experiencias de aprendizaje y avanzar en la ciencia, la tecnología y las áreas del conocimiento, para experimentar un desarrollo más rápido que trascienda hasta los lugares y población más alejados y atrasados.

Para los avances científicos, éstos medios tecnológicos forman parte de la acción pedagógica, porque el aprendizaje constante incide en el desarrollo de aptitudes prácticas y creadoras del ser humano, para la participación y transformación en los procesos sociales. Sin embargo, no han sido aprovechados íntegramente en el proceso educativo.

Así mismo, es necesario reiterar el importante papel que juega el Pedagogo como elemento impulsor de la educación de adultos, capacitador, investigador, administrador y orientador, y persona comprometida con todo acto educativo, ya que la educación es tarea esencial y permanente en la vida y avance de la sociedad.

El Pedagogo, debe ampliar su esfuerzo en la docencia, la investigación y la capacitación, para abrir nuevos horizontes a una educación formativa e integral, que se relacione con todos los aspectos de la vida, porque la educación prepara para la vida y es una forma de orientar y guiar las acciones cotidianas que el momento histórico- y condiciones sociales requieren.

## N O T A S

1. LEON, Antoine. Psicopedagogía de los adultos, Siglo XXI Editores S.A., México 1977, p. 17
2. TORRES, Carlos Alberto. La educación de adultos en México: 1976-1981, FLACSO, Serie A, Ideología y Cultura #5, p. 7
3. Ibídem.
4. PICON, Espinoza César. Educación de adultos en América Latina, CREFAL, Pátzcuaro, Michoacán, p. 80
5. SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, Sistema Nacional de Educación para Adultos, SEP-México, Febrero de 1976, p. 8
6. TANNER, Laurel. La disciplina en la enseñanza y el aprendizaje, Editorial Interamericana S.A. de C.V., México 1980, p. 82
7. BRAVO, Ahuja Víctor. La historia nos enseña que la anarquía social abre el camino a las dictaduras, Revista Audiovisual #12, Julio-Agosto de 1976, SEP-México, p. 315
8. ESPERON, Villavicencio Arturo. Los sistemas abiertos

- de educación y la educación de adultos, Cuadernos del CREFAL #3, Pátzcuaro, Michoacán 1980, p. 14
9. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Op. cit., p. 11
  10. LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS, Artículo II y III
  11. CENTRO PARA EL ESTUDIO, MEDIOS Y PROCEDIMIENTOS AVANZADOS DE LA EDUCACIÓN. Auxiliar didáctico, SEP-CENAPRO México 1980, p. 18
  12. CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE MEXICO A.C. Algunos temas de Educación para Adultos, Serie: Educación de Adultos #18, CENAPRO-México 1978, p. 20
  13. VILLALPANDO, José Manuel. Manual de psicotécnica pedagógica, Editorial Porrúa, México 1981, p. 269
  14. MATOS, Luiz de. Compendio de didáctica general, Editorial Kapelusz, México 1974, p. 217
  15. OLMOS, Castor Esther et. al. Dinámica de grupos, Editorial Oasis, Colección Nueva Biblioteca Pedagógica #22, 5a. ed., México 1978, p. 195
  16. ESCOBAR, Miguel. Paulo Freire y la educación liberadora, Ediciones El Caballito, SEP-México 1985, p. 41



17. CONTRERAS, Yolanda. Trabajo social de grupos, Editorial PAX-MEXICO, México 1984, 6a. ed., p. 33
18. ANDUEZA, María. Dinámica de grupos en educación, Editorial Trillas, Colección Temas Básicos #10, 3a. ed., México 1983, p. 24
19. CONTRERAS, Yolanda. Op. cit., p. 23
20. ANDUEZA, María. Op. cit., p. 19
21. Ibíd., p. 21
22. CONTRERAS. Op. cit., p.p. 41-42

---

23. GIBB, Jack. Manual de dinámica de grupos, Editorial Humanitas, B. Aires 1964, pp. 17-18
24. BLEJER, José. Temas de psicología (entrevista y grupos), Ediciones Nueva Visión, B. Aires 1977, p. 57
25. Ibidem., p. 63
26. Idem., p. 68
27. VILLALPANDO., Op. cit., 236
28. TYLER, Ralph. Principios básicos del currículo, Edi-

- torial Troquel, B. Aires 1974, p. 110
29. FURLAN, Alfredo et. al. Aportaciones a la didáctica de la educación superior, ENEP-Iztacala, México 1978, p. 143
  30. NERICCI, Imideo. Hacia una didáctica general dinámica, Editorial Kapelusz, B. Aires 1974, p. 282
  31. *Ibíd.*, p. 307
  32. *Idem.*, p. 289
  33. CONTRERAS., *Op. cit.*, p. 35
- 
34. CASTREJON, Jaime y ANGELES, Ofelia. Consideraciones sobre dinámica de grupos, Editorial Edicol, México 1979, p. 102
  35. BEAL, George. Conducción y acción dinámica del grupo, Editorial Kapelusz, B. Aires 1964, p. 222
  36. CIRGILIANO, Gustavo y VILLAVARDE, Aníbal. Dinámica de grupos y educación, Editorial Humanitas, B. Aires - 1966, 9a. ed., p. 170
  37. BLEJER., *Op. cit.*, p. 57

38. BEEBY, C. y CURLE, A. Planeamiento educacional; los roles del planificador y del administrador, Editorial Paidós 1965, p. 17
  39. PULLIAS, Earl y DOUGLAS, Young. El maestro ideal, Editorial PAX-MEXICO, México 1977, 2a. ed., p. 9
  40. *Ibíd.*, p. 46
  41. PEREZ, Alvarez Sergio. Las investigaciones exploratorias y descriptivas en las ciencias de la educación, Editorial Librería del Colegio, B. Aires 1978, p. 16
-

## B I B L I O G R A F I A

ANDUEZA, María.

Dinámica de grupos en educación.

Editorial Trillas, México 1983.

BRAVO, Ahuja Víctor.

La historia nos enseña que la anarquía social abre el camino a las dictaduras.

Revista Audiovisual #12, Julio-Agosto.

Secretaría de Educación Pública, México 1976.

BEAL, George.

Conducción y acción dinámica del grupo.

Editorial Kapelusz, Buenos Aires 1964.

BEEBY, C. E. y CURLE, A.

Planeamiento educacional; los roles del planificador y del administrador.

Editorial Paidós, Buenos Aires 1965.

BLEJER, José.

Temas de psicología (entrevista y grupos).

Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires 1977, 7a. ed.

CASTAÑEDA, Yánez Margarita.

Los medios de comunicación y la tecnología educativa.

Editorial Trillas, México 1978.

CENTRO PARA EL ESTUDIO, MEDIOS Y PROCEDIMIENTOS AVANZADOS  
PARA LA EDUCACION.

Auxiliar didáctico.

SEP-CEMPAE, México 1980.

CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE MEXICO A. C.

Algunos temas de educación para adultos.

CENAPRO, Serie: Educación de Adultos #18, México 1978.

CIRGILIANO, Gustavo y VILLAVERDE Aníbal.

Dinámica de grupos y educación.

Editorial Humanitas, Buenos Aires 1966, 9a. ed.

CONTRERAS, de Wilhelm Yolanda.

Trabajo social de grupos.

Editorial PAX-MEX. México 1984, 6a. ed.

ESCOBAR, Miguel.

Paulo Freire y la Educación liberadora.

Ediciones El Caballito, México 1985.

ESPERON, Villavicencio Arturo.

Los sistemas abiertos de educación y la educación de los  
adultos.

CREFAL, Pátzcuaro, Michoacán 1980.

FREIRE, Paulo.

La educación como práctica de la libertad.



Editorial Siglo XXI, México 1970.

FURLAN, Alfredo et. al.

Aportaciones a la didáctica de la educación superior.

ENEP-Iztacala, México 1978.

GARCIA, Angulo Salvador.

Autodidactismo solidario, una experiencia de educación de adultos.

CREFAL, Pátzcuaro, Michoacán 1976.

GIBB, Jack.

Manual de dinámica de grupos.

Editorial Humanitas, Buenos Aires 1964.

---

GUTIERREZ, Sáenz Raúl.

Metodología del trabajo intelectual.

Editorial Esfinge, México 1982.

GUZMAN, José Teódulo.

Alternativas para la educación en México.

Ediciones Gernika, México 1980, 2a. ed.

HERNANDEZ, Nieves Sergio y TENORIO, Bahena Jorge.

Técnicas de investigación documental.

Editorial Ma. Graw-Hill, México 1975.

LENGRAND, Paul.

Introducción a la educación permanente.

Editorial Teide, Barcelona 1973.

LEON, Antoine.

Psicopedagogía de los adultos.

Editorial Siglo XXI, México 1977.

LYNCH, James.

La educación permanente y la preparación del personal docente.

Instituto de la UNESCO para la Educación, Hamburgo 1977.

MAHEU, René.

La educación permanente.

Biblioteca Salvat de Grandes Temas, España 1975.

MATOS, Luiz E. de.

Compendio de didáctica general.

Editorial Kapelusz, Buenos Aires 1974.

MERCADO, Terán Rubén y FERNANDEZ, Ana María.

Guía para elaborar y aplicar contenidos de capacitación.

Central para el Desarrollo y la Participación Social A.C.  
(CEDEPAS), México 1980.

NERICCI, Imideo.

Hacia una didáctica general dinámica.

Editorial Kapelusz, Buenos Aires 1974.

PEREZ, Alvarez Sergio.

Las investigaciones exploratorias y descriptivas en las ciencias de la educación.

Editorial Librería del Colegio, Buenos Aires 1978.

PICON, Espinoza César.

Educación de adultos en América Latina.

CREFAL, Pátzcuaro, Michoacán 1983.

PULLIAS, Earl y DOUGLAS, Young.

El maestro ideal.

Editorial PAX-MEX., México 1977, 2a. ed.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Sistema Nacional de Educación para Adultos.

SEP-México, Febrero de 1976.

SERVICIOS EDUCATIVOS POPULARES A. C.

Principios pedagógicos para primaria intensiva.

SEPAC, Colección Técnicas de la Educación Popular, México 1978.

REYES, Rosales Jerónimo et. al.

Dinámica de grupos.

Editorial Oasis, México 1978.

SILICEO, Alfonso.

Capacitación y desarrollo de personal.



Editorial Limusa, México 1983, 2a. ed.

SOLANA, Fernando et. al.

Educación para adultos.

SEP-México 1979.

ROJAS, Soriano Raúl.

Guía para realizar investigaciones sociales.

UNAM, México 1981.

TANNER, Laurel.

La disciplina en la enseñanza y el aprendizaje.

Editorial Interamericana, México 1980.

TECLA, Jiménez Alfredo et. al.

Teoría, métodos y técnicas en la investigación social.

Editorial Taller Abierto, México 1985.

TORRES, Carlos Alberto.

La educación de adultos en México: 1976-1981.

FLACSO, Serie A, Ideología y Cultura #5, México 1981.

TYLER, Ralph.

Principios básicos del currículo.

Editorial Troquel, Buenos Aires 1974.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO.

Manual de didáctica General.

UAEM-Rectoría, Centro de didáctica, Toluca, Estado de México 1977.

VILLALPANDO, José Manuel.

Manual de psicotécnica pedagógica.

Editorial Porrúa, México 1981.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

CASTRO, Fidel.

Educación y Revolución.

Editorial Nuestro Tiempo, México 1979, 3a. ed.

FERRER, Pérez Raúl.

Educación de adultos en Cuba.

Ministerio de educación, Viceministerio de educación de adultos, Cuba 1976.

EUZURIAGA, Lorenzo.

Pedagogía.

Editorial Losada S. A., Buenos Aires 1975, 12a. ed.

MERANI, L. Alberto.

Psicología y pedagogía.

Editorial Grijalbo, México 1969, Colección pedagógica.

MOLINA, Alicia.

Diálogo e interacción en el proceso pedagógico.

Ediciones El Caballito, México 1985, Antología SEP.

PIAGET, Jean.

Psicología y pedagogía.

Editorial Ariel, Barcelona 1977, 4a. ed.

ROGER, Gilbert.

Las ideas actuales en pedagogía.

Editorial Grijalbo, México 1977, Colección pedagógica.

SOLANO, Flores Guillermo.

Principios de análisis estructural educativo.

Editorial Trillas, México 1983.

A N E X O S

---

CARTA DESCRIPTIVA

T. T:

PARTE: \_\_\_\_\_

LECCION: \_\_\_\_\_

AREA: \_\_\_\_\_

TEMA: \_\_\_\_\_

UNIDAD: \_\_\_\_\_

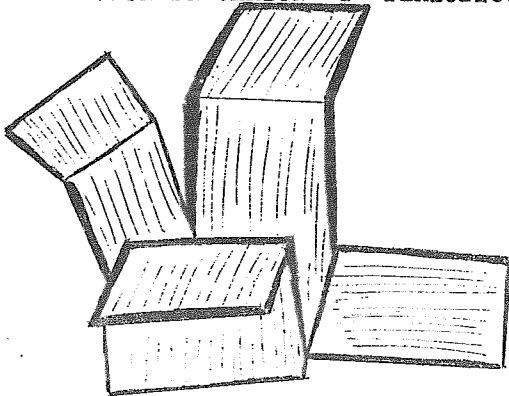
FECHA: \_\_\_\_\_

OBJETIVO GENERAL:

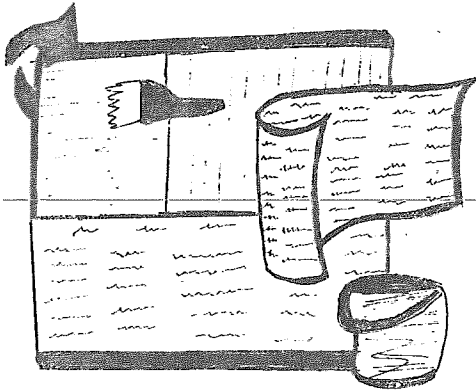
OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDOS DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO	EVAL.	OBSERVACIONES

148

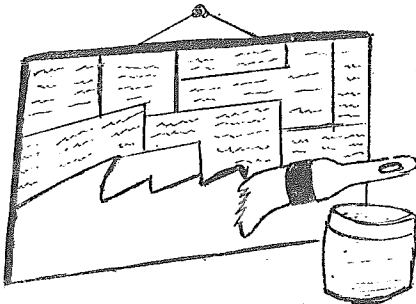
## PIZARRON DE CARTON Y PERIODICO



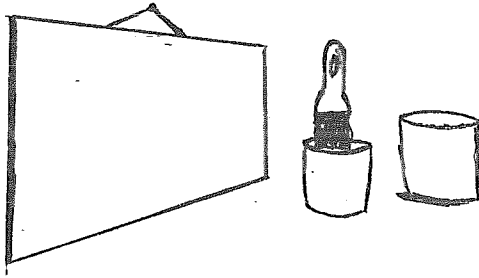
De una caja de cartón se cortan cuadros para formar una plancha.



Los cuadros se unen empapelándolos con periódico y engrudo por ambos lados, para endurecer la superficie.

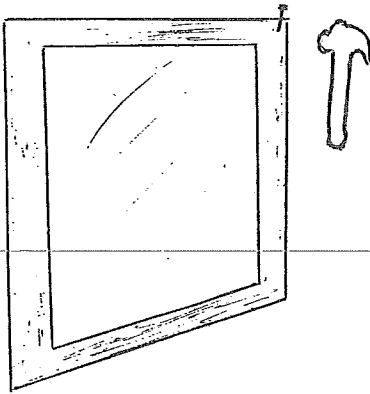


Una vez seca, la plancha se pinta con pintura para pizarron o con pintura anticorrosiva "premier".



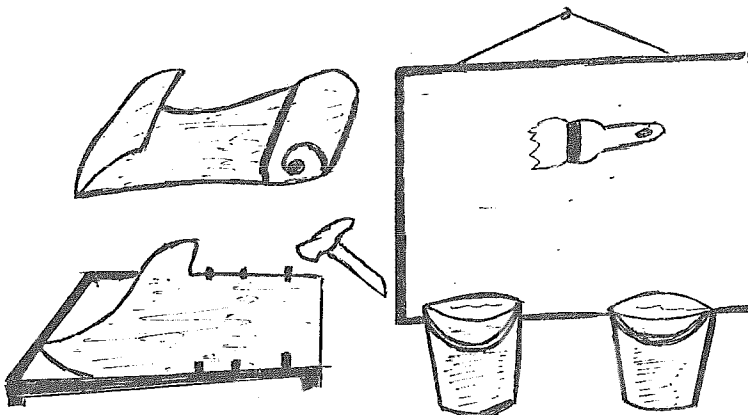
Un pizarrón también se puede hacer con un cuadro de triplay que se pinta con una pintura base y luego con una para pizarrón.

### PIZARRON DE TELA



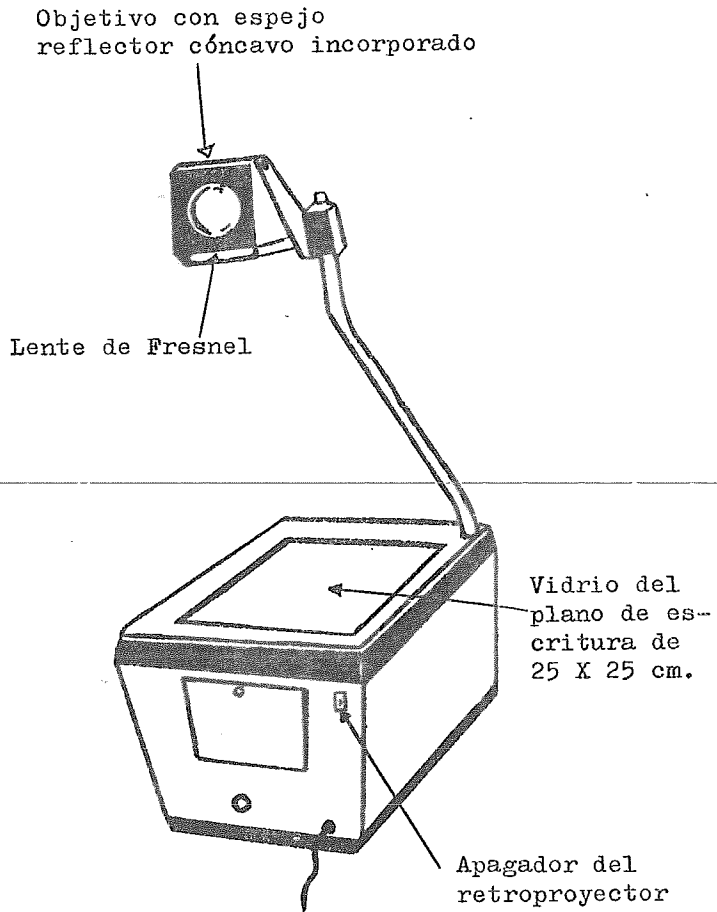
Con varas o tiras de madera se hace un marco.

Se corta un cuadro de tela o manta gruesa del tamaño del marco y se clava, cuidando que quede tensa y pareja.



Se pinta primero con pintura impermeable o "premier" y después con pintura para pizarrón.

# RETROPROYECTOR





EL CUADRO SINOPTICO  
ELABORACION

Titulo del tema

(procurando que la palabra (s) defina (n) - exactamente el asunto a esquematizar)

Subtema (o primer asunto que se enuncia)

Asuntos  
Coordinados

(conceptos coordinados a otros, que a pesar de su relación con él, sus diferencias o nivel de importancia, hace que se le separe para especificar sus aspectos particulares).

Asuntos  
Subordinados

(son los aspectos que dependen de otro, y sirven para caracterizarlo, especificarlo, desarrollarlo, ejemplificarlo o aclararlo. Llevan un ordenamiento a través de letras o números que señalan su relación).

52