

***Elías Santiago García Reyes***

***SISTEMATIZACIÓN DE LA FORMACION EN  
EDUCACIÓN NO FORMAL, CON ÉNFASIS  
EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS***

**-MODELO CURRICULAR DEL FORMADOR-**

**Asesora Licenciada. María Iliana Cardona de Chavac**



**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Salamá, Baja Verapaz Septiembre de 2002.**

***Elías Santiago García Reyes***

## ***MÓDULO***

# ***METÓDICA ADECUADA***

**Asesora Licenciada. María Iliana Cardona de Chavac**



**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Salamá, Baja Verapaz Septiembre de 2002.**

*Elías Santiago García Reyes*

***HACIA UN “MODELO CURRICULAR  
DEL FORMADOR” DE EDUCACIÓN  
NO FORMAL, CON ÉNFASIS EN LA  
EDUCACIÓN DE ADULTOS***

**Asesora Licenciada. María Iliana Cardona de Chavac**



**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Salamá, Baja Verapaz Septiembre de 2002.**

*Elías Santiago García Reyes*

# MÓDULO

## PSICOLOGIA DEL ADULTO

**Asesora Licenciada. María Iliana Cardona de Chavac**



**Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Salamá, Baja Verapaz Septiembre de 2002.**

**Este estudio fue presentado, por el autor, como trabajo de tesis, previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación.**

**Guatemala, Septiembre de 2002.**

# INDICE

Introducción	i
--------------	---

## CAPITULO I

<b>Diagnóstico</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes del problema	3
1.2. Descripción del problema	5
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Indicadores del problema	7

## CAPITULO II

<b>Fundamentación teórica</b>	<b>9</b>
2.1. Educación	9
2.1.1 Definición y clasificación de los elementos de la educación	13
2.1.1.1.. Educando	14
2.1.1.2. Alumno	14
2.1.1.3. Educador	14
2.1.1.4. Maestro	15
2.1.1.5. Contenido cultural	15
2.1.1.6. Contenido educativo	15
2.1.2. Educación no formal	16
2.1.2.1. Historia	16
2.1.2.2 Conceptos	17
2.1.2.3. Características del concepto de educación no formal	19
2.1.2.4. Educación Popular o de Adultos	20
2.1.2.2.1. Alfabetización	20
2.1.2.2.2. Educación técnica	20
2.1.3. Currículo	22
2.1.3.1 Fuentes del currículo	25

2.1.3.2.Sentido de un currículo abierto	27
2.1.3.3.Fundamento filosófico del currículo	29
2.1.3.4.El marco filosófico del currículo	30
2.1.3.5 Componentes del currículo	31
2.1.3.6.Función del currículo	34
2.1.3.7.Los criterios para la elaboración del currículo	36
2.1.3.8.Modelos de enfoques curriculares	37
2.1.3.8.1.Modelo de Deming	37
2.1.3.8.2.Modelo lineal de Tyler	40
2.1.3.8.3.Modelo de Saylor y Alexander	41
2.1.3.8.4.Modelo para diseño de currículo Hilda Taba	42
2.1.3.8.5.Modelo de Lavonne A. Hanna	43

### **CAPITULO III**

<b>Diseño de la investigación</b>	44
3.1. Hipótesis-Acción	44
3.1.1 Objetivo general	44
3.1.1.1.Objetivos específicos	44
3.1.2 .Planteamiento general de la propuesta a experimentar, explicando su producto final	45
3.1.3. Parámetros para verificar el logro de objetivos de la investigación	46
3.1.4. Cronograma para la elaboración de la tesis	53

### **CAPITULO IV**

<b>Evidencias de transformación</b>	54
<b>4.1. Modelo curricular del formador</b>	54
4.1.1 Presentación	55
4.1.2 Justificación	56
4.1.3 Objetivo	56
4.1.4.Herramientas metodológicas	57
4.1.5.Herramientas técnicas	60
4.1.6.Herramientas conceptuales	63

4.1.7. Contenidos de formación general y específica	66
4.1.8. Apoyos básicos	75
4.1.9. Operacionalización	76
4.1.10. Cronograma	78
4.1.11 Evaluación de resultados en relación a los objetivos, según parámetros	79
4.1.12 Evidencias del desarrollo sostenible	85
4.1.13. En que forma la propuesta tendrá seguimiento, quienes lo harán, cómo en que tiempo	86
4.1.14 Reflexiones sobre todo el proceso	86
<b>4.2. Módulo de Psicología del adulto</b>	89
4.2.1. Guía de trabajo No.1	93
4.2.2. Guía de trabajo No.2	94
4.2.3. Guía de trabajo No.3	96
4.2.4. Algunas características del adulto en el proceso de aprendizaje	97
4.2.4.1. Guía de trabajo No.4	97
4.2.4.2. Guía de trabajo No.5	99
4.2.5. ¿Cómo aprende el adulto?	102
4.2.5.1. Guía de trabajo No.6	102
4.2.6. El adulto y su capacidad de aprender	103
4.2.7. Fundamentos para la educación de adultos	106
4.2.7.1. Quien es el adulto	106
4.2.7.2. Antropología	106
4.2.7.3. Psicológicos	107
4.2.7.4. Pedagógicos	107
4.2.7.5. Didáctica	107
4.2.7.6. Biológico	108
4.2.7.7. Social y económico	108
4.2.7.8. Jurídico	108
4.2.8. El esquema de aprendizaje en el adulto	109
4.2.9. El aprendizaje del adulto	110
4.2.10. Leyes del aprendizaje	110
4.2.11. Bloqueos del aprendizaje	112



4.2.12. El cono de la experiencia	114
4.2.13. Características diferenciadoras entre adolescentes y adultos	115
4.2.14. Puntos clave de cómo aprendemos	116
4.2.15. Conclusiones	117
<b>4.3. Metodica adecuada</b>	120
4.3.1. Objetivos de la metódica	122
4.3.2. Etapas de una metódica adecuada	123
4.3.3. Preguntas sugeridas para su aplicación	130

## **CAPITULO V.**

<b>Sistematización para generalizar</b>	136
5.1. Tesis	136
Conclusión	137
Recomendación	138
Bibliografía	139
Apéndice	141
Anexo	147

## Introducción.

La educación es y será siempre un tema de permanente actualidad. Múltiples estudios y propuestas, son el escenario de demanda en el nuevo milenio, estas se hacen presentes en diferentes aspectos y fenómenos que atañen al que hacer educativo.

Este estudio lo motivó el sistema de educación no formal, que por muchos décadas se ha venido desarrollando dentro o fuera de la escuela y que no ha logrado el impacto de su demanda y oferta en la sociedad moderna. Es en esta publicación donde el autor ha tomado un elemento, como sujeto de estudio “el formador de formadores” y propone la sistematización de una guía curricular que contenga herramientas conceptuales, didácticas y pedagógicas. Pretendiendo constituir un modelo de profesionalización de los recursos humanos, el modelo contiene herramientas que permiten contribuir al mejoramiento y calificación del formador de formadores, sin embargo, este estudio no debe dejar de lado los aportes realizados por otros orientadores, educadores, pedagogos e investigadores sobre este campo, realizados en tiempos pasados.

Se presenta “Un Modelo Curricular del Formador”, validada a través del método de “investigación-acción-”, sobre el sistema de educación no formal, escrita por .GARCIA, Elías pedagogo , con experiencia en el ámbito de la Educación de Adultos como orientador. Según su autor: *“el origen de esta propuesta se fundamenta en el programa de Alfabetización fecundado hace más de diez años en la Región de las Verapaces ”* En el fondo se trata de aportar al sistema de educación no formal *“Un Modelo Curricular del Formador de formadores de educación de adultos”*, el mismo debe ser operacional izado mediante un esquema modular y desarrollado a través de diplomados y talleres de formación permanentes de corto, mediano y largo plazo.

En la actualidad, dentro del proceso de cambio en la educación, se puede desafiar los nuevos paradigmas, para ello se necesita de instrucción en forma

permanente y sistemática, y poder lograr una mejor conducción del desarrollo sostenible del país. Este modelo curricular aporta elementos esenciales que pueden ayudarnos a la calificación del formador de formadores, sobre una visión diferente de la calidad profesional que permita la adopción de los cambios, para la entrega de los conocimientos a los diferentes actores de la sociedad.

Además de referirse a un enfoque científico y sistémico, se pueden analizar los elementos que interviene en la calidad profesional , se debe poner especial énfasis en la instrucción de los recursos humanos. Y es que, comprobado está, que uno de los recursos fundamentales del desarrollo, es el profesionalismo con que se debe encarar los procesos de educación , mediante el cual se puede lograr mejorar la calidad del trabajo colectivo e individual y el éxito en el desarrollo integral y sostenible

El contenido de esta publicación se presenta en cinco capítulos, organizados por ejes propios de la propuesta, tales como: CAPITULO I Diagnóstico, conteniendo antecedentes, descripción e indicadores del problema; CAPITULO II Fundamentación teórica, conteniendo definiciones de educación, educación no formal, educación de adultos, alfabetización, educación técnica y currículo; CAPITULO III Diseño de la investigación: conteniendo la hipótesis-acción-, objetivo genera y específicos, planteamiento de la propuesta y parámetro de medición; CAPITULO IV Evidencias de transformación: conteniendo la propuesta de guía curricular, el Módulo de Psicología del adulto, el Módulo de Metodica, resultados, evidencias y reflexiones sobre el proceso, y CAPITULO V Sistematización para generalizar, conteniendo la tesis, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, apéndice y anexos.

Por razones mencionadas anteriormente y muchas más, que no caben en una sucinta introducción, se considera que el diseño y sistematización de *“Un Modelo Curricular del Formador”*, constituye un valioso apoyo a la Andragogía de hoy y recomendamos su utilización a orientadores , a profesores de institutos superiores de pedagogía y a los mediadores en general.





# CAPITULO I

## Diagnóstico

### 1.1. Antecedentes del problema

Como parte del desarrollo, los Gobiernos de la República de Guatemala, a través del Ministerio de Educación han venido promoviendo e impulsando programas de educación en sus diferentes niveles y modalidades, con diversos actores, en este ámbito la educación formal ha tenido mayor atención, mientras la educación no formal se ha descuidado. En el Departamento de Baja Verapaz, afortunadamente se ha contado con dependencias de gobierno estatales y privadas que han contribuido con el desarrollo, específicamente en el campo de la educación no formal, sabiendo que la formación técnica y profesional constituyen el pilar fundamental, mediante el cual se puede contribuir al logro de los objetivos y metas de los programas y proyectos de desarrollo sostenible con eficiencia y calidad

La carencia de un modelo curricular del formador de educación de adultos, no es un problema nuevo en el ámbito de la educación, pero para la presente “investigación – acción-“, interesa abordar el problema sobre el componente del formador de formadores de educación de adultos, en procesos de alfabetización que se desarrollan en el Departamento de Baja Verapaz. Los programas de capacitación en la actualidad se enmarcan dentro de un enfoque tradicional y de cobertura limitada.

Además los diferentes cuadros técnicos, presentan niveles académicos bajos, así como profesiones diversas (sexto primaria, tercero básico y diferentes carreras) evidencian poca capacidad para la adopción de las metodologías , en su mayoría son formados bajo perfiles escolarizados con enfoque pedagógico tradicionales, sin ninguna orientación sobre enfoques Andragógicos. Dado a los procesos de educación que realizan en la Educación No Formal , es fundamental darles una buena formación,

capacitación e instrucción y buscar con ello desarrollar las capacidades del personal técnico con calidad y eficientar el desarrollo integral y sostenible que demanda la sociedad.

Esta acción, ha marcado un serio problema en la forma propia en que cada técnico presta sus servicios profesionales en el campo educativo, como consecuencia los procesos de educación adolecen de calidad e impacto social. En su mayoría, las organizaciones sirven eventos de capacitación sobre filosofías y políticas particulares de los programas, sin percatarse que la mayor parte del personal que presta sus servicios técnicos, son producto de la escuela formal y desconocen enfoques de la educación no formal “principios Andragógicos constructivistas”, lo paradójico y complejo de la educación no formal, es que en la mayoría de casos su personal es transitorio y esto aunado a la deficiente calificación, desmerecen el impacto de los programas y proyectos de desarrollo comunitario. Amparado en el marco que plantea el Ministerio de Educación –MINEDUC-sobre las políticas y estrategias de la educación y fundamentado en el enfoque que plantea la reforma educativa, situación que amerita (hacer una revisión crítica del problema, análisis de su necesidad contextual y preparar una propuesta pedagógica que responda a la demanda social) buscarle una solución de corto, mediano y largo plazo de forma permanente y sistemática

Por otro lado en el medio, no se cuenta con escuelas que brinden formación permanente sobre andragogía , además los procesos de educación entre adultos que se desarrollan son implementados bajo estereotipos de la educación formal, por otro lado no se cuenta con un modelo de currículo básico del formador de educación no formal, que responda a las demandas de progresos y desarrollo de la sociedad. Las instituciones ofrecen capacitaciones sobre las políticas y filosofías de sus propios programas, dejando de lado la formación profesional sistemática y permanente sobre principios Andragógicos. Como resultado, los programas se tornan de poco impacto y las comunidades no los apropian como suyos y lograr el éxito de un verdadero desarrollo sostenible.

La deficiencia observada en la capacidad del personal técnico, obedece posiblemente a la carencia de un currículo básico del formador que sistematice proceso

de: formación, capacitación e instrucción de los recursos humanos. Al concluir la investigación-acción se cuenta con un modelo curricular del formador de educación entre adultos, que fundamente la formación y calificación de los diferentes cuadros técnicos con calidad, sobre principios y fundamentos andragógicos, como resultado se espera, que esta guía curricular del formador, se pueda implementar a través de módulos y fascículos educativos.

## **1.2. Descripción del problema**

La formación profesional constituye el pilar fundamental, que permite el logro de los procesos en los programas y proyectos de desarrollo sostenible con eficiencia y calidad

Los programas de capacitación en la actualidad se enmarcan dentro de un enfoque tradicional y cobertura limitada, lo cual no permite a los profesionales tener acceso a empleos más calificados y mejor remunerados, lo que incide negativamente en la calidad educacional de los diferentes programas en el sistema de educación no formal

Las dependencias del ramo de educación no formal, no cuentan con un currículo básico del formador, que le permita poder preparar en forma profesional al personal técnico. Las capacitaciones que se realizan, son desarrolladas con base a los contenidos del programa en particular, en su mayoría sobre enfoques de (planeación, evaluación, supervisión y aplicación de los diferentes paquetes metodológicos), las mismas realizadas mediante eventos aislados que se repiten al inicio de cada ciclo o en efecto cuando contratan personal nuevo. Para mejorar la capacidad del personal técnico se debe implementar un programa permanente y sistemático sobre la base de un modelo curricular del formador en el campo de la educación entre adultos.

Como resultado de la micro y macro-reflexión, la problemática se enmarca en:

- ❖ Carencia de un programa permanente y sistemático de actualización y nivelación (formación, capacitación e instrucción) de los Recursos Humanos especializados en Educación entre Adultos.
- ❖ Carencia de un modelo curricular del formador de educación entre adultos.



- ❖ Falta de centros educativos a nivel local que preparen a los diferentes cuadros técnicos, en forma profesional.
- ❖ Poca voluntad política de parte de las autoridades educativas, para fortalecer el programa de desarrollo profesional, en el campo de la educación no formal.
- ❖ Se evidencia limitada asistencia técnica y financiero de las agencias nacionales e internacionales para la formación y calificación de los diferentes cuadros técnicos.

Al concluir la investigación-acción, se cuenta con el diseño de “Un Modelo Curricular del Formador”, que oriente y fortalezca la capacidad de los recursos humanos en la formación y calificación de los diferentes cuadros técnicos, que desarrollan procesos de educación entre adultos, fundamentados sobre principios Andragógicos.

### 1.3. Justificación de la investigación

Amparado en el marco de las políticas y estrategias de educación y fundamentado en el enfoque que plantea la reforma educativa, situación que amerita (hacer una revisión crítica del problema, análisis de su necesidad contextual y preparar una propuesta pedagógica de currículo del formador de formadores ) y buscarle una solución de corto, mediano y largo plazo de forma permanente y sistemática

Los programas de capacitación en la actualidad se enmarcan dentro de un enfoque tradicional, lo cual incide negativamente en la calidad educacional e impacto de los diferentes programas de educación no formal.

A continuación se describen las razones por las que hay que realizar la **investigación –acción** y plantear la propuesta de “*Sistematización de un modelo curricular del formador de educación entre adultos*”, enmarcado en el campo de la educación no formal:

- ❖ La educación no formal, en la actualidad, no cuenta con un currículo del formador que le permita preparar y calificar al personal técnico.

- ❖ Los programas de capacitación , en la mayoría de sectores se les presta poca importancia , su entrega esta contenida sobre enfoques tradicionales de poca consistencia y no permiten la garantía y la calidad de los procesos educativos.
- ❖ En el medio no se cuenta con suficientes andragogos, lo cual limita la eficiencia y eficacia de la gestión y administración de procesos de desarrollo de modelos innovadores que respondan a las demandas y requerimientos de la sociedad.
- ❖ Los contenidos de procesos de capacitación giran en torno al uso y manejo de metodologías tradicionales de enseñanza aprendizaje con esquemas muy particulares y poco activos.
- ❖ Los programas de educación entre adultos puestos en marcha, carecen de un programa permanente y sistemático de actualización y calificación del personal.
- ❖ Falta de centros educativos a nivel local que preparen a los diferentes cuadros técnicos
- ❖ Poca voluntad política de parte de las autoridades educativas, para fortalecer el programa de educación no formal

Por las razones descritas con anterioridad, se determina que la “Investigación-acción”, se propone estudiar y construir “Un Modelo Curricular del Formador” que oriente y fortalezca los procesos de formación y calificación del personal técnico y lograr contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación entre adultos.

#### **1.4. Indicadores del problema**

Desde la creación de los programas dentro del sistema de educación no formal, se ha observado la limitada capacidad de los diferentes actores en el campo de la educación entre adultos y poder lograr la calidad y el éxito deseado en los programas y proyectos de desarrollo integral y sostenible, esto posiblemente se deba a los factores y causas siguiente:

- ❖ Carencia de un programa permanente y sistemático de actualización y nivelación (formación, capacitación e instrucción) de los Recursos Humanos especializados en Educación de Adultos.

- ❖ Carencia de un modelo curricular del formador de formadores de educación entre adultos.
- ❖ Falta de centros educativos a nivel local que preparen a los diferentes cuadros técnicos.
- ❖ Poca voluntad política de parte de las autoridades educativas , para fortalecer el programa de educación no formal a nivel del Departamento de Baja Verapaz.
- ❖ Limitada asistencia técnica y financiero de las agencias nacionales e internacionales para la formación y calificación de los diferentes cuadros técnicos.
- ❖ Poco impacto de los programas de desarrollo integral y sostenible que ofertan la mayoría de instituciones.

## CAPITULO II

### Fundamentación teórica.

#### 2.1. Educación

- La educación es una actividad que tiene como fin formar, dirigir o desarrollar la vida humana, para que esta llegue a su plenitud.
- La educación es darle al cuerpo y al alma toda la belleza y perfección de que son susceptibles.

La educación es una función real y necesaria de la sociedad humana, mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle en el mundo social y cultural, apelando a su propia actividad y a su manera de interactuar, con el fin de lograr la superación y el progreso en su desarrollo integral como ser en evolución.

La perfección se fundamenta en tres funciones principales tales como: a.) la formación del hombre virtuoso, b.) la formación del hombre ciudadano y c.) la preparación para una profesión.

La educación es una actividad humana que se ha realizado por si misma desde los tiempos más primitivo Constituye una realidad esencial de la vida individual, social y humana que ha existido en todas las épocas y pueblos:

- Únicamente por la educación el hombre llega a ser hombre , no es, sino lo que la educación le hace.
- Lo que la nutrición y la reproducción es para la vida fisiológica, y la educación para la vida social.
- Pienso y puede afirmarse que todos los hombres con que tropezamos, son buenos o malos, útiles o inútiles, su base es la educación que han recibido. Esta es la causa de la gran diferencia entre los hombre.

- La educación es la recopilación, conservación y transmisión del acervo cultural de una generación a otra.
- En su concepción epistemológica, el termino educación viene del latín “ Educare que significa criar, alimentar, nutrir y que a su vez “e” significa afuera y “Exducere” significa conducir, guiar, llevar, sacar fuera”.(-tomado del documento Universidad Panamericana, capacitación a técnicos del MINEDUC).

Continua G. Dalilla diciendo (8:,25-26) Montaban , habla de un proceso creador y receptor. “ El hombre necesita una razón propia... y depende de si mismo en el sentido de construir su plan de conducta”... “El hombre es la única criatura capaz de ser educada”... se cultiva una planta; se cría, domestica y adiestra un animal. Pero el hombre lo “educamos”... el hombre alcanza la humanidad solamente a través de la educación” Según lo expresa Kant, “de adentro hacia fuera”... provocar la transformación del hombre en ser humano. Según Gottler, ve en la educación una función de “asistencia” , de “colaboración”... protege el desarrollo armonioso y deseable de las potencias espirituales y corporales del niño...”.

De lo anterior surgen dos fuerzas que operan en el campo de la educación:

1. La heteroeducación, o fuerza externa
2. La auto educación o fuerza interna

Si la presión exterior es demasiado fuerte, no permite el propio desenvolvimiento del sujeto, si esta es por el contrario débil y en cambio se estimulan demasiado las propias facultades del educando, sin la debida dirección y guía, el proceso de la conducta puede desquiciarse y malograrse.

Cita a NASSIF, Ricardo: de quien menciona tres tendencias en el campo de la educación:

- a.) “La educación es una influencia externa que configura al individuo.
- b.) La educación es un desarrollo interior que hace que el individuo se configure a si mismo.

- c.) La educación es un proceso que proporciona al individuo los medios para su propia configuración”.

El fin de la educación es formar hombre libre, concientes y responsables de sí mismos, capaces de su propia determinación.

La educación tiene un sujeto que es el educando y tiene un objeto que es la formación y la conservación del hombre como individuo y como sociedad.

Cada época histórica, cada pueblo con conciencia de serlo y cada acontecimiento social con fuerza suficiente para introducir modificaciones va dando lugar a concepciones distintas del mundo, de la vida y del hombre, con determinado destino en la vida y en el mundo, así será la educación encargada de realizarlo.

Emmanuel Kant (11:, 284 ) el genio filósofo, considera que la educación debe ser tal, que el individuo en sus postreros días pueda decir “mi vida tubo valor”.

El educador máximo, que cimentó la pedagogía moderna, Juan pestalozzi (17:, 40,246) considera que el ideal de la educación es un individuo tal, “que todas aquellas personas que tengan contacto con él (y en especial los pobres) puedan decir: “este es un hombre responsable y sabe confiar en su corazón, en su mente y en sus manos”... “También dice que es el desarrollo de las capacidades del niño. El derecho al desarrollo individual debe preceder a cualquier otro derecho, sea cual fuere. Sin el desarrollo de las capacidades de una criatura, todos los otros derechos son inútiles y ridículos”.

Akiba Ernesto Simón (18:, 178 ) dice, “ que la educación es un proceso orientado, cuyo propósito es preparar al individuo para su vida futura, sin coartar su presente, sino en la medida mínima indispensable”.

Simón, cita en texto, al señor Jacques Maritain (1882-1973; 373 ), y dice que, “mediante la educación nos proponemos orientar al individuo en los azares de la vida, para que se transforme a sí mismo, llegando a ser una creación humana: dotado de conocimientos, del don de juzgar y de cualidades morales, como así también de la herencia espiritual del pueblo en cuyo seno vive, mientras custodia los logros de las

generaciones pasadas”. Tomado y adaptado de edición G. Speer, Dalilla. El currículo. 1973, Argentina. Redden y Ryan, (1973-22,23) dicen “ La educación es la influencia deliberada y sistemática ejercida por individuos adultos sobre inmaduros, a través de la instrucción, la disciplina y el desarrollo armonioso de todas las potencialidades del ser humano: físicas, sociales, intelectuales, estéticas y espirituales de acuerdo a su jerarquía esencial. ...dirigidos en el sentido de la unión del educando, con su creador como fin último”. Continúa diciendo, la educación es un acto que hace que las generaciones adultas revivan, en forma actualizada, en las generaciones nuevas.

En su libro cita a Nérice (1985: 27-28) quien presenta un enfoque más amplio de los fines de la educación con una triple visión al futuro... un verdadero educador que claramente define los para qué y por qué de la educación; de la manera siguiente:

1. “En sentido social:

- Preparar las nuevas generaciones para recibir, conservar y enriquecer la herencia cultural del grupo.
- Preparar los procesos de subsistencia y organización de los grupos humanos, teniendo en vista nuevas exigencias sociales, derivadas del crecimiento demográfico y de los nuevos conocimientos.
- Promover el desenvolvimiento económico y social, disminuyendo los privilegios y proporcionando los beneficios de la civilización al mayor número posible de individuos.

2. En sentido individual:

- Proporcionar una adecuada atención a cada individuo, según sus posibilidades, de modo que se favorezca el pleno desenvolvimiento de su personalidad
- Inculcar al individuo sentimientos de grupo, a fin de inducirlo a cooperar con sus semejantes en empresas de bien común, sustituyendo la competición por la colaboración, el vencer a los otros por el vencerse a sí mismo, en un esfuerzo de auto perfección.

### 3. En sentido trascendental:

- Orientar al individuo hacia la aprehensión del sentido estético y poético de las cosas, de los fenómenos y de los hombres , con el objeto de posibilitar vivencias más profundas y desinteresadas.
- Llevado, además, a tomar conciencia y a reflexionar sobre los grandes problemas y misterios de las cosas, de la vida y del cosmos, a fin de proporcionarle vivencias más hondas”.

#### **2.1.1. Definición y clasificación de los elementos de la educación.**

Dalilla G. Sperb, sigue diciendo, que por elementos “se entienden las distintas partes que componen un todo y en el caso de la educación, las partes que integran el hecho educativo”, es decir, “personas, instituciones, cosas, actividades, contenidos, etc. Muchos son o pueden ser los elementos educativos, pero para su estudio se clasifican en tres principales que integran el TRIÁNGULO DE LA DINÁMICA PEDAGÓGICA, estos son el educando, el educador y el contenido educativo. De acuerdo con las ciencias de la comunicación , estos elementos se clasifican como receptor, transmisor y de relación. Todos los otros elementos dados o imaginables caen dentro de una de estas categorías. Por educando se entiende el sujeto que es objeto de la educación, por educador se entiende la persona, la cosa o el hecho que ejerce la acción educativa, y por contenido educativo los conocimientos o experiencias que sirven de relación entre educando y educador”.

Se considera entonces que estos tres elementos son de vital importancia y de imprescindible relación, a tal extremo que no puede existir el uno sin el otro, sin que se destruya la integridad del hecho educativo. El educando es inconcebible sin la existencia del educador, llámese éste , ambiente, persona, cosa, institución fenómeno, actividad o accidente natural o social. El educador, por consiguiente, sólo puede darse cuando se pone la existencia de alguien que pueda ser modificado por su acción educativa, conciente o espontánea, organizada o asistemática. Por último, no puede existir el educando ni el educador sin un medio de comunicación , sin un contenido de relación entre ambos. Así también, el contenido educativo no tiene consistencia ni



significación si no se le dan previamente los elementos susceptibles de comunicación y entendimiento, den vigencia y sentido a la materia que es objeto de la educación.

Continua diciendo Dalilla, la primera especificación que conviene hacer al respecto de estos elementos, es que existe **definición entre educando y alumno. entre educador y maestro y entre contenido educativo y contenido cultural, veamos lo que dice:**

**2.1.1.1. Educando:**

Es la persona susceptible de ser educada, de adquirir un conocimiento o una experiencia, de ser modificada en su conducta por la influencia de un educador, que puede ser el mismo, de manera consciente o inconsciente, directa o indirecta.

**2.1.1.2. Alumno:**

Es la persona que se somete a la acción de la educación intencional deliberada y sistemática, de manera más específica, el alumno es quien asiste a una institución pedagógica denominada centro educativo, o el que se coloca bajo la acción directa de un maestro. Toda persona es educando mientras vive, pero sólo el alumno es el sujeto de la educación intencional y sistemática.

**2.1.1.3. Educador:**

Es todo lo que ejerce influencia educadora, sea esto una persona, cosa o actividad, un fenómeno natural, espiritual o social, un libro, una acción, en fin, el medio ambiente en general constituye el principal educador.

**2.1.1.4. Maestro:**

Es la persona que teniendo la preparación, la autorización y la competencia para ello, se dedica a la formación intencional y voluntaria de los educandos, constituyendo específicamente el profesional pedagógico de la educación sistemática.

**2.1.1.5. Contenido cultural:**

Es toda experiencia acumulada por la humanidad a través de la historia y que se concreta en tradiciones, costumbres, religión, lenguaje, instrumento de conocimiento, inventos, ciencia, etc., que constituyen la civilización de una comunidad, de una nación o del mundo.

**2.1.1.6. Contenido educativo:**

Es el que se selecciona y ordena del contenido cultura ser objeto de estudio, de enseñanza y de aprendizaje. Se reservan pues, los términos alumno, maestro y contenido educativo para el acto pedagógico preciso, es decir, para la educación sistemática, y los términos de educando, educador y contenido cultural, para la acción espontánea general.

La educabilidad es, por consiguiente, el punto inicial de la acción pedagógica. Negar su existencia es negar la posibilidad y eficacia de la misma actividad educativa.

## 2.1.2. Educación no Formal.

### 2.1.2.1. Historia:

Tomado y adaptado del documento (10: **IDEAS PARA GUATEMALA- 2002**). Taller de Formadores, en su contenido se dice que “en 1,944 y 1,954 corresponde al proceso democrático revolucionario, y se caracteriza por la ampliación de los servicios educativos en todos los niveles, la creación de la educación rural y popular . por primera vez se pone atención a la educación del pueblo particularmente en el medio campesino y obrero, se crea el departamento de Alfabetización Nacional y las misiones de cultura inicial”.

Se continua diciendo que se “Reabre la Universidad popular y se empiezan a preparar los primeros Maestro Rurales . Aunque su formación no incluye el estudio sistemático del sector no formal ni inculca técnicas para la utilización dentro de este grupo. Se identifican los factores culturales que se encuentran paralelos a la escuela y reconocen lo positivo y negativo que conlleva, algunos reconocen que constituye un buen refuerzo a la docencia, pero que la mayoría de educadores no lo aprovechan. Se visualiza una contradicción entre lo que proclama la educación formal, y la cultura que promueve la educación no formal, ya que ésta se ve influenciada por los mensajes de consumismo que transmiten los sectores productivos muy poderosos”. En investigaciones realizadas los actores manifiestan que los educadores que identifican plenamente el problema de la educación no formal; aunque reconocen que no están preparados para enfrentarlo.

Sigue diciendo el autor que “A finales de 1976 se denomina a la Educación Extraescolar “Educación No Formal”: En 1963, para la atención de la educación no formal se reorganizan los programas de la época de la Revolución y se reunieron en una Dirección de Desarrollo Socioeducativo Rural. A raíz del terremoto de 1976 la Educación No Formal sufre un cambio y se dirige a estar coordinada por organismos Internacionales, como la Comisión Nacional de Educación; presidida por el Ministerio de Educación con el apoyo de otras ramas del sector de Educación, Ciencia y Cultura, y la

Junta Nacional de Educación Extraescolar que es presidida por el Vice-Ministro de Educación, contando con la colaboración del Gerente del Instituto de Capacitación y Productividad-INTECAP-, y representante de otros programas de Educación No Formal.”

En el plan de Ciencia y Cultura de 1975, se encuentra que “A la Dirección General de Educación Extraescolar correspondía la División de Alfabetización y Educación Modular; registro y control de programas. Aquí se hace equivalencia de estudios con los de la Educación Escolar Formal, y se abre el Bachillerato por Madurez.

Esta organización lleva como finalidad , lograr una programación conjunta y una ejecución coordinada para evitar duplicidad de esfuerzos y recursos, sobre una misma área geográfica y poblacional y permitir la optimización de los recursos financieros en general.

Se inició atendiendo a los departamentos, considerados con los índices más elevados de pobreza, siendo estos: Baja Verapaz, Quetzaltenango, San Marcos, Sololá, Totonicapán, Huehuetenango, El Quiché, Sacatepequez, Chimaltenango, El Progreso, Zacapa, Chiquimula y algunos municipios del Departamento de Guatemala”.

#### 2.1.2.2. **Conceptos:**

Tomado y adaptado **-ASIES-**(3: 38,40,46) Dice el autor que “la educación es una sola, lo que hace concebirla de una manera distinta es su axiología y la forma de ofrecerla a la demanda educativa. De allí entonces, que la educación, sea formal o no formal, se proporcione dentro o fuera de una escuela; en la mañana, en la tarde o en la noche, sea para niños(as), jóvenes o adultos, es su autenticidad la que la hace distinta a un mero proceso de transferencia de cultura letrada (instrucción).”

Continúa diciendo “la educación extraescolar tiene el propósito de ofrecer oportunidades a personas que no hayan sido atendidas por la educación escolar formal, en cualquiera de sus ciclos o módulos. No tiene límites de edad ni orden rígido de

grado. Se orienta hacia la formación de recursos Humanos para el trabajo productivo proveyendo de todo tipo de actividades educativas fuera del Sub-sistema Escolar. O aquellas que requieran servicios educativos específicos.”

El autor continua diciendo que la “organización se establece en cuatro módulos: a) trabajadores no calificados, b) trabajadores semicalificados, c) formación de trabajadores calificados y técnicos de nivel medio y d) formación de trabajadores altamente calificados en lo técnico y lo científico. Su finalidad es “la planificación, organización y sistematización de todas las acciones educativas que se desarrollan fuera del subsistema escolar, para suministrar determinados tipos de aprendizaje a grupos concretos de la población”. La educación extraescolar puede ser formal y no formal, y está influenciada, de alguna manera, para la educación informal; es decir, por aquella educación que se desarrolla fuera del sistema escolar.

Tomado y adaptado del documento (10:–**IDEAS PARA GUALTEMALA-2002**) El autor dice en su documento “se manifiesta como una fuerza inminente, que existe en el seno de la comunidad y se mantiene a través de los medios de comunicación de los grupos organizados y demás formas divulgativas con que cuenta la sociedad.

Desde otro punto de vista se considera como el conjunto de factores educativos y culturales de carácter Extraescolar, que influye en los niños, jóvenes y adultos de la comunidad.

La Educación No Formal debe proyectarse a las áreas de interés de la comunidad, para que las personas participen en la solución de sus propios problemas, lo que implica el uso de su pensamiento crítico.

Entendiéndose la capacitación en este sector como la preparación del educando basado en principios científicos, técnicos y culturales, y que lo preparen para el trabajo productivo y le den acceso a otros niveles de vida social en el plano Nacional.

Otro fin se refiere a la necesidad de capacitar al educando para convivir y promover el progreso de la comunidad, impulsarlo hacia la investigación científica y

tecnológica, y desarrollarle su capacidad para elevar sus propios niveles de alimentación y salud.

Es necesario tener referencias sobre las condiciones económicas y socioculturales de las poblaciones a quienes se dirige la acción educativa; que por lo general son poblaciones rurales, que se caracterizan por ser:

- Económica y socialmente disminuida; por carecer de medios de producción, empleo estable, educación adecuada, servicios de salud, etc.
- Predominantemente agrícola y artesanales, aun con formas rudimentarias de producción que no les ha permitido establecer una economía estable y por consiguiente, mejorar su calidad de vida humana.”

### 2.1.2.3. **Características del concepto de Educación No Formal.**

- 1) Ecológico: Se ejerce en un ambiente específico de comunidades que muestran características carenciales en su desarrollo normal.
- 2) Polivalente: Cuando se identifican las necesidades se aplican simultáneamente diferentes proyectos con objetivos predeterminados para perfeccionar diversos grupos humanos.
- 3) Sistemático: Su organización depende del diagnóstico previo en el grupo a que lo utilice.
- 4) Universal: Analiza toda una población, la estratifica y ve las tendencias socio culturales para establecer su planteamiento estratégico con o sin los recursos de los sistemas formales.
- 5) Flexible: El espacio abarca toda una población o una parte. Su duración puede ser varios años o de una semana. Cada proyecto es único.
- 6) Emergente: Los proyectos tienen las modificaciones que aparezcan en su desarrollo, aunque no estén planeados previamente.
- 7) Comunicador: Siempre hay un mensaje intencionado de emisoras identificando a receptores específicos

#### **2.1.2.4 Educación Popular o entre Adultos**

Francisco José Lacayo Parajón y Antonio Medina Rivilla (12:,33-34). Definen la EPA como “el sujeto en procesos de educación y por el proyecto de vida de este sujeto, donde su potencialidad ya ha alcanzado un cierto grado de realización y madurez, continua diciendo que “sujeto educando y su proyecto de vida, son el punto de partida para definir los contenidos programáticos, la metodología, las didácticas, los ritmos y las modalidades, formales o no de un proyecto educativo”.

Este es un sector donde cronológicamente, coexisten tanto adultos como niños que abandonaron temprano la pirámide del sistema educativo formal. La educación de adultos, podemos decir entonces que es una ciencia que conlleva teorías de los sectores populares, entendidos estos como sujetos excluidos, pobres y en vías de pauperización y en búsqueda frecuente de observancia. La exigencia de este tipo de educación es estudiar y comprender cuales son los sectores populares, cómo son y por qué son.

##### **2.1.2.4.1. Alfabetización.**

Es la fase inicial del proceso sistemático de la educación básica integral y que implica, además el desarrollo de habilidades y conocimientos en respuesta a las necesidades socioculturales y económico-productivo de la población.( 4: **Tomado sección 4° Ley de educación nacional y Alfabetización decreto, N° 43-89**)

##### **2.1.2.4.2. Educación Técnica.**

David Hurovitz (9:, 24,30) Dice que esta “se imparte en academias de cursos libres, sin seguir un programa regular de formación vocacional. Sin pretensiones de resolver todos los defectos de la educación media académica, la educación técnica pretende ser integral y concuerda con las características psicológicas del adolescente...uno de los objetivos de la educación técnica, es enseñarle al adolescente las bases de algún oficio o profesión (sin pretender una completa especialización), par

lo cual la práctica de las labores manuales es indispensable. De lo dicho puede, tal vez, sacarse en conclusión que la educación técnica es apta solamente para jóvenes de coeficiente intelectual bajo, lo cual es inexacto ya que la educación técnica se brinda a diversos niveles según las profesiones elegidas por los estudiantes.”

La escuela técnica, además de enseñar algún oficio, brinda también instrucción general, lo cual emana de la propia filosofía de la educación técnica: la base ideológica que sustenta dicho tipo de educación tiene la visión integral de la personalidad del alumno que en el futuro deberá actuar no solo como obrero o profesional, sino también como buen ciudadano miembro de una sociedad culta.

Sigue diciendo en su libro “se tiene conocimiento que en 1788, el duque de Roschefoucauld-Liancourt, creó en París una escuela profesional para los hijos de los soldados reclutados en su régimen. Luego las escuelas técnicas fueron impulsadas en Francia después de la Revolución Francesa (1789), éstas progresaron sirviéndose del modelo creado por duque de París en 1788”

Hurovitz, menciona en su libro que el señor “Charles Bennet, en su libro “The ancestry of Vocational Educación” (1938), cuenta que se dio un paso importante hacia la cristalización de los modelos clásicos de la escuela técnica, en Rusia, en el año 1868. El ingeniero Víctor Dalla Vos, creó en Moscú en 1868, una escuela vocacional que contaba con talleres-escuelas, equipados ex profeso con el objeto de enseñar el oficio en forma didáctica, a diferencias de fabricas o talleres productivos;...dicho método fue coronado con el mayor éxito, por la calidad profesional de los egresados. A principios del siglo XX , el educador alemán Jorge Kerschensteiner (1912) , propuso su tesis, diciendo que “el trabajo manual no es solo un medio excelente para educar al adolescente, siendo su importancia tan significativa como cualquier asignatura”...en 1900, fue criticado severamente por su sistema...fue así que publicó sus ideas en forma oral y por escrito, luego sus ideas fueron aplaudidas y así ascendió al cargo de inspector y se le apoyó para poner en práctica su propuesta educativa”.



### 2.1.3. Currículo.

Es importante partir de una definición del término currículo, especialmente porque la misma, de alguna forma define los alcances del mismo, a continuación se mencionan algunas definiciones:

- a) “Currículo es el esfuerzo total de la escuela para lograr los resultados deseados en las situaciones escolares y extraescolares”. Saylor and Alexander.
- b) “Currículo es una secuencia de experiencias posibles instituidas en las escuelas con el propósito de disciplinar la niñez y la juventud enseñándoles pensar y actuar en grupos”. B.O. Smit, Latanley y Lhores.
- c) “Currículo es preparar a la juventud para participar como miembro útil en nuestra cultura” Taba , Hilda.
- d) “Currículo es un plan para el aprendizaje”. Taba, Hilda.
- e) “Currículo es un camino que recorrer”. Definición etimológica, dice Taba.
- f) “El currículo es entendido ( menciona a la Dra. Baena MEC, 1989:7) como el conjunto de elementos o factores de un proceso organizado sistemáticamente que se le ofrecen al alumno como posibilidad para lograr los aprendizajes deseado:”

Taba menciona “No sólo conceptos, sino también principios, procedimientos y actitudes, y que abarca tanto los medios a través de los cuales la escuela proporciona esas oportunidades, cuando aquellos por los que evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje.”

Continua diciendo Taba, que “el currículo tiene dos funciones diferentes: La de hacer explícita las intenciones del sistema educativo, y, la de servir como guía para orientar la práctica pedagógica. Esta doble función se refleja en la información que recoge el currículo, en los elementos que lo componen, que pueden agruparse” como vemos a continuación:

- 1.-“**¿Qué enseñar?** La respuesta a esta pregunta proporciona información sobre los objetivos y contenidos de la enseñanza”. (se refiere a los aspectos del currículo)

2.-“**¿Cuándo enseñar?** Es necesario decidir también la manera de ordenar y secuenciar estos objetivos y contenidos.” (se refiere al plan de acción)

3.-“**¿Cómo enseñar?** Se refiere a la necesidad de llevar a cabo una planificación de las actividades de enseñanza y aprendizaje que nos permita alcanzar los objetivos marcados.” (se refiere al plan de acción)

4.-“**¿Qué, cómo y cuándo evaluar?** Por último, es imposible realizar una evaluación que permita juzgar si se ha alcanzado los objetivos deseados si previamente no se señalan los criterios, los procedimientos de análisis de los datos, y los momentos en que se llevará a cabo.” (se refiere al plan de acción)

El currículo, tal como existe es usado en término militar como una estrategia. Este término, en su sentido original y literario significa ELARTE DE LO GENERAL hoy le damos el sentido de un cálculo y coordinación entre los fines y los medios “currículo significa el cálculo sano de los medios de los fines de la educación” menciona Taba.

G. Sperry Dalilla, (8:,100-105), dice: “El currículo debe ofrecer al alumno situaciones en las que se vea estimulado su esfuerzo con un propósito claro”.

Sigue diciendo, los currículos se pueden clasificar en dos grupos principales:

- A:  
Currículos desarrollados por unidad programáticas, centradas en la materia.
- Materias articuladas
  - Materias correlacionadas
  - Áreas de enseñanza
- B:  
Currículos desarrollos por unidades de actividades y desarrollo. ( centrados en el alumno)
- Currículo de núcleo
  - Core curriculums
  - Currículo de experiencias

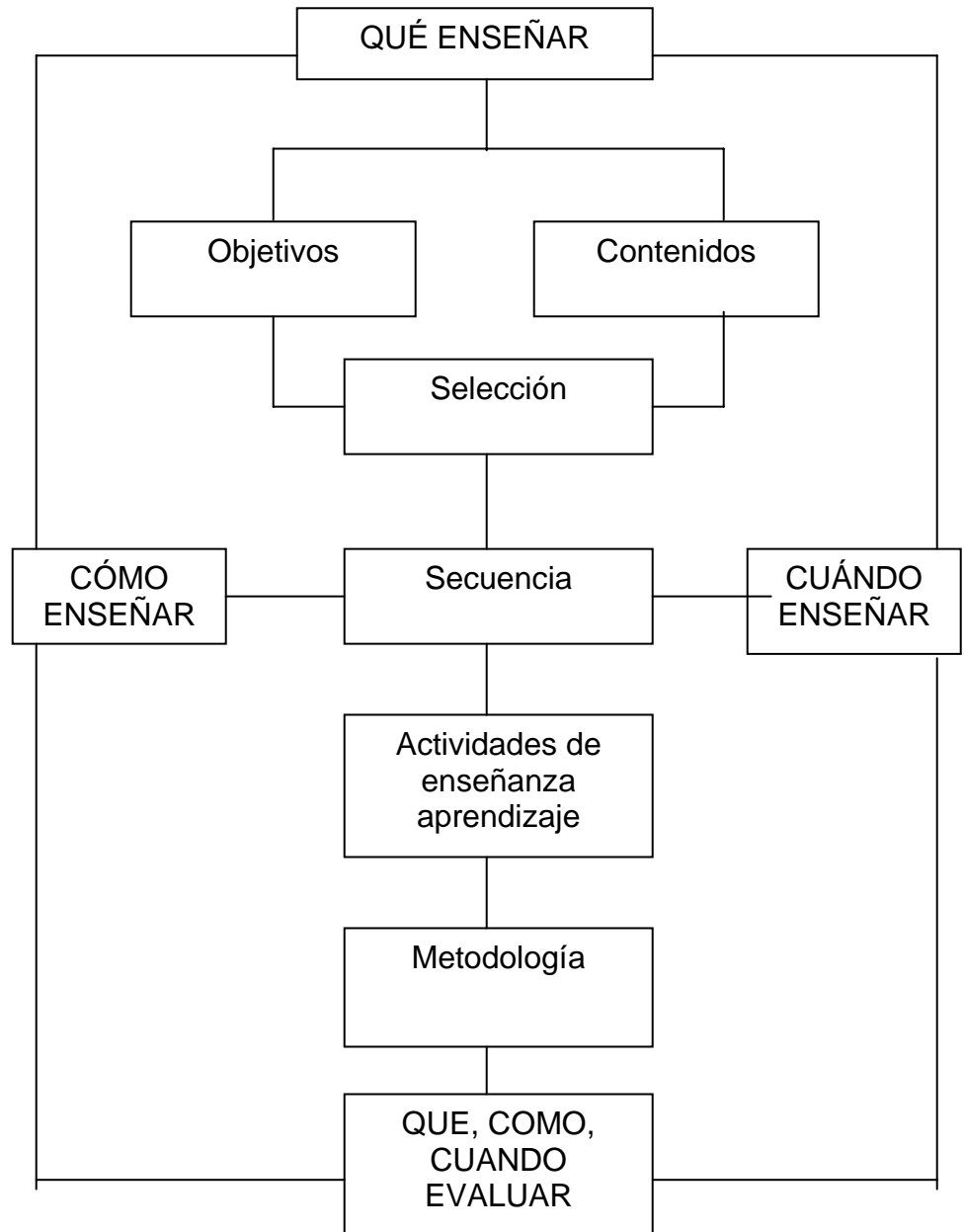
Dalilla, cita a (L.Caswell –67) dice que currículo es todo lo que acontece en la vida de un niño, en la de sus padres y en sus maestros.

Todo lo que rodea al niño, en todas las horas del día constituyen material para el currículo.

En verdad, el currículo tiene que definirse como el “ambiente en acción”. En su libro cita a (Sowards y Scobey, pag.67), dicen que “currículo...” “consiste en las experiencias que la escuela, concientemente y con un propósito, prevé al niño , sobre la base de los fines aceptados por ella, usando esas experiencias también como fuente principal de datos para la elaboración para el progreso individual y de los grupos, en su tentativa de alcanzar tales propósitos”

Dalilla, concluye que por currículo se entienden “todas las actividades, experiencias, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el maestro o considerados por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación” (documento UNESCO, pag.:66)

## ELEMENTOS BÁSICOS DEL CURRÍCULO

**2.1.3.1. Fuentes del currículo**

Las fuentes del currículo son diversas y aportan, cada una, información específica

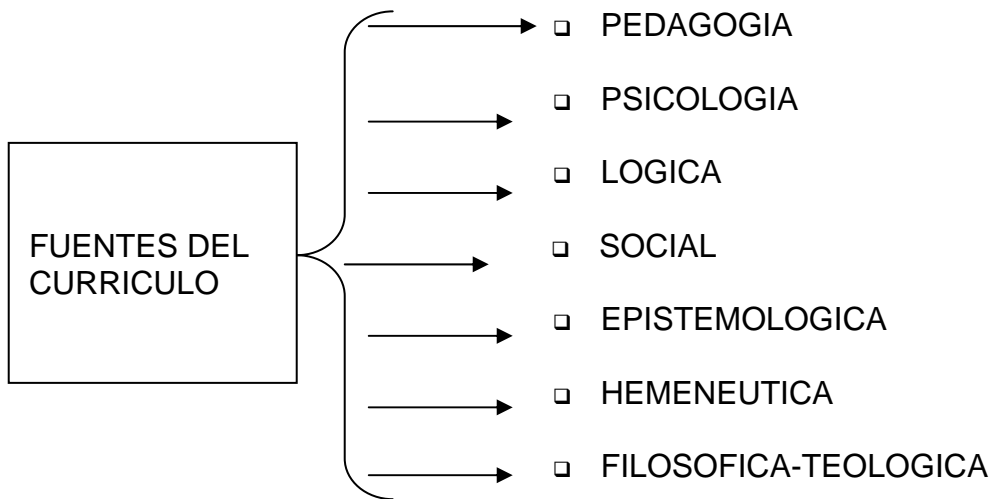


El criterio o fuente filosófico-teológico que establecen las últimas razones que apoyan su idoneidad, su congruencia con el ser de la educación.

El criterio o fuente lógica señala al currículo que los objetivos favorecen la transmisión de cultura de forma dinámica, relacionando un nuevo aprendizaje con lo conocido con anterioridad y sus significados para la vida del alumno.

Finalmente dice Baena, “ la fuente hermenéutica, nos indica la importancia del lenguaje, de la intencionalidad y el significado de los fenómenos humanos y sociales” .

### FUENTES DE UN CURRÍCULO MODIFICADAS SEGÚN EL AUTOR



#### 2.1.3.2. Sentido del currículo abierto

Baena (13: 165,166) dice “el currículo prescriptivo puede y debe la práctica educativa...considerando necesario que exista una propuesta curricular común a todos...donde básicamente sea similar, relevante, vinculada a la experiencia propia y valiosa para la vida del ser...sin embargo, su contextualización debe ser adecuada a la vida socio-económica y cultural...la flexibilidad permitirá respetar el pluralismo cultural y dar una respuesta educativa que tenga en cuenta la diversidad de capacidades, intereses y motivaciones de los educandos”

En el desarrollo del currículo se involucran todas las situaciones de enseñanza y aprendizaje (docencia, investigación, acción social) en las que participan los estudiantes, los profesores, el personal administrativo , técnico y los padres de familia.

Para desarrollar una teoría sobre la elaboración del currículo y un método de concepto sobre el mismo, es indispensable investigar cuales son las demandas y los requerimientos de la cultura y de la sociedad, tanto para lo presente como para lo futuro.

La información sobre el proceso del aprendizaje y la naturaleza del estudiantado aporta una serie de criterio a la elaboración del currículo; por consiguiente, todo lo que se conozca del proceso de aprendizaje y el desarrollo del individuo tiene aplicación al elaborarlo. Tal conocimiento determina cuales objetivos son alcanzados, bajo qué condiciones y qué tipos de variantes y de flexibilidad en el contenido y su organización son necesarios para lograr la eficiencia óptima del aprendizaje. El conocimiento sobre el proceso del aprendizaje fija también criterios y límites a la reforma del currículo no podrá tener una estructura fragmentaria. Al contrario, si el aprendizaje es un proceso evolutivo, el currículo incluirá también una secuencia evolutiva.

Existen diferencias apreciables entre un currículo cuya meta principal es el desarrollo intelectual y otro cuyo objetivo es la formación de un ciudadano democrático. La selección del contenido y de las experiencias del aprendizaje varían de acuerdo a si el programa incluye o no entre sus objetivos el desarrollo del pensamiento. Las decisiones sobre la naturaleza y la secuencia tanto del contenido como de las experiencias del aprendizaje varían de acuerdo con las teorías del aprendizaje que se apliquen. Y los problemas de las relaciones entre los diversos tipos de contenido están determinados por ideas que contemplan las funciones básicas del conocimiento en la evolución de un individuo.

Sigue diciendo Baena., “ más aún, si deseamos que la elaboración del currículo no sea un procedimiento arbitrario, sino científico y racional, las decisiones sobre estos elementos deberán adoptarse sobre la base de algunos criterios validados que puedan

provenir de distintas fuentes: la tradición, las presiones sociales, los hábitos establecidos”.

### **2.1.3.3. Fundamento filosófico del currículo**

Baena (13: 176,178) dice, “ el fundamento filosófico en el currículo, puede ser visto desde tres enfoques:

- 1) Las corrientes filosóficas que influyen en el educador;
- 2) El marco que se constituye en base a los principios, valores y fines que se persiguen estructurar en el educando;
- 3) La aplicación filosófica en el desarrollo de los contenidos curriculares. Se hará una descripción y práctica de cada uno de estos enfoques.”

Continua diciendo, “ las corrientes que influyen en el educador dependen de la aplicación que hagan de las corrientes filosóficas, un educador, varía de acuerdo con la idea y la reflexión que haga del universo, el mundo y el ser humano. En la educación ha influido principalmente las corrientes: a) racionalista, b) empiristas, c) marxistas, d) humanistas existenciales y e) posmodernistas. También existen corrientes teológicas que influyen en la educación y en el diseño curricular, pero hay que distinguir la filosofía de la teología.”

Baena dice, “que se puede entonces expresar la definición de filosofía de J. Hessen: “filosofía es un esfuerzo del pensamiento humano por ofrecer una visión del universo sobre la base de la autorreflexión de sus funciones valorativas, teóricas y prácticas”

Sigue describiendo que “ la filosofía está ligada al estudio de los valores y de los fines (axiología y teleología) y es por ello que da fundamentos para la realización de una educación orientada a los logros cognoscitivos, también a los metafísicos como lo son los expuestos en el artículo 72 de la constitución: “La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la



instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos”.

#### **2.1.3.4. El marco filosófico del currículo.**

Baena (13: 179,182) dice que “ las corrientes filosóficas, han influido también en el desarrollo de enfoques sociológicos, económicos y políticos.”

Continúa diciendo que “ con frecuencia el marco filosófico se inicia con la consideración antropológica o sea se centra en el ser humano y sus cualidades continúan con la familia, la sociedad y finalmente el mundo. Otra forma de captar la realidad es iniciando con la visión del Universo al que pertenece el ser humano y las clases de relaciones que se establecen hacia él.”

Encontramos entonces que todo currículo educativo requiere una serie de principios que fundamenten la acción educativa. Baena (13: 184) dice que “generalmente, en el campo de la educación se habla de imitar un modelo antropológico, es decir, un modelo que sintetice o aglutine las características fundamentales de la persona que se quiere formar. El marco filosófico tiene, como función, ayudar a definir ese modelo antropológico, de tal forma que todos los esfuerzos educativos puedan dirigirse aceleradamente a la realización de ese modelo en la práctica.”

Su construcción entonces puede dimensionarse a:

“Grupo.

Cosmovisión.

Modelo.

Étnico

Antropológico.

Cada cultura, cada grupo étnico y cultural, tienen su propia concepción del modelo antropológico que sintetiza los valores más genuinos de su visión del mundo.”

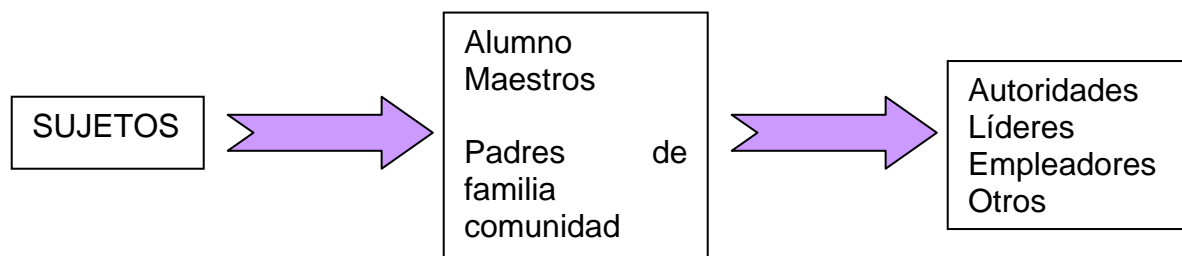
### 2.1.3.5. Componentes del currículo

Hilda Taba ( 21: Módulo 28,32) Universidad Panamericana de Guatemala  
Facultad de Educación **(Tomado y adaptado del marco conceptual para la readecuación curricular de Carmen Maria Galo de Lara)**

Quien a su juicio, estable los componentes que interactúan de manera interrelacionada, en los aprendizajes y los organiza de tal forma que:

#### 1.- Sujetos.

En el currículo actúan principalmente los SUJETOS siguientes:



Los sujetos participan en los diversos procesos y en la configuración de los elementos. Tienen la posibilidad de conocerlo y modificarlo para adecuarlo a sus expectativas y circunstancias.

#### 2.- Procesos

Los SUJETOS ejecutan los PROCESOS de acuerdo a las características de su rol y a su ámbito de acción. El marco conceptual nos señala la orientación que seguirán los procesos en congruencia con la Fundamentación filosófica del currículo.

Entre los procesos se incluye:

a.) Planteamientos básicos:

Definen, al hombre, la sociedad, la escuela, la educación y en general los aspectos que fundamenta la filosofía del currículo.

b.) Investigación:

Su función dentro del currículo es detectar las características, necesidades, intenciones, y otros factores que perfilan la comunidad para la cual va dirigido el currículo.

c.) programación:

Es la descripción de actividades, fechas, responsables, en general de todos los aspectos que deben incluirse en las descripciones del desarrollo de actividades propias de la implementación, ejecución y control del currículo.

d.) Implementación:

Es el proceso que se refiere a integrar los elementos y propiciar las condiciones necesarias para poner en funcionamiento el proyecto curricular.

e.) Ejecución:

Es la puesta en marcha del currículo. Es el desarrollo de la práctica pedagógica directamente.

f.) Evaluación:

Es el proceso longitudinal y transversal que valora todas las etapas del currículo. Su función es permitir la toma de decisiones y adecuaciones pertinentes para el logro de:

Congruencia interna

Congruencia externa

Eficiencia

Eficacia

Al utilizar la evaluación en función formativa su proceso se convierte en continuo y dinámico, ya que permite el cambio fundamentado de los componentes curriculares con el consiguiente perfeccionamiento permanente.

Responde además a las características de integración ya que se utiliza para evaluar el conjunto total del currículo.

La evaluación es una función permanente dentro del currículo, permite determinar el logro de los objetivos propuestos con el propósito de readecuarlo.

La evaluación permite obtener información con el propósito de tomar decisiones. La información debe ser objetiva, práctica y útil.

### 3.- Elementos:

En este componente se incluyen objetivos, contenidos, métodos, materiales, infraestructura y tiempo.

#### a.) Objetivos:

Son formulaciones concretas y unívocas de los aprendizajes que se espera lograr en función de los fines de la educación. Se manifiestan en perfiles y mapas de objetivos, utilizando la taxonomía.

#### b.) Áreas de Conocimiento:

Se seleccionan y dosifican en función de los objetivos de aprendizaje y los fines de la educación. Se organizan alrededor de grandes temas o áreas en forma integrada, tomando en cuenta la expresión y recepción verbal, matemática, plástica, dinámica y compleja.

c.) Experiencias de Aprendizaje:

Constituyen el medio que permite la interacción entre el alumno (a) y las condiciones externas del medio ante las que puede reaccionar.

Son experiencias educativas que se propician, situaciones ante las cuales el alumno (a) debe hacer algo, en las que debe participar de alguna manera.

d.) Evaluación del Aprendizaje:

Constituye el elemento del currículo que permite determinar el nivel del logro de los objetivos propuestos, su función es permanente, dinámica y formativa dentro del proceso de aprendizaje.

4.- Planeamiento del currículo:

El currículo es uno de los aspectos del Sistema Educativo, en el que se expresan los valores y la concepción del hombre y de la sociedad, y por su intermedio se trata de satisfacer las exigencias individuales y sociales en materia de educación.

Proceso por el cual se establecen los objetivos que los alumnos deben lograr dentro de cada nivel y modalidad del Sistema Educativo.

**2.1.3.6. Función del currículo:**

El marco dentro del cual se desarrolla un currículo determina de alguna forma los conceptos y los criterios propios del fundamento pedagógico, filosófico, sociológico y psicológico que lo define.

Dentro de estos aspectos es importante considerar otros criterios que apoyan un proyecto.

Torreblanca, José; en su revista (20: 63,64) dice que “ de acuerdo a Bourdier y Passeran se distinguen dos tipos de funciones en el sistema de enseñanza que de una u otra forma determinan las innovaciones y adecuaciones curriculares.”

Funciones:

- Internas
- Externas

Funciones Internas:

“Son las influencias por medio de las cuales un proyecto educativo asegura su propio funcionamiento y perpetuación.”

“Comprende la función conservadora del currículo, transmite la cultura del pasado que sirve como base para otros conocimientos y para la formación de valores que permiten la socialización y la participación cívica.”

Función Externa:

“Es al proyección del currículo que abre los espacios para responder a las demandas de los sectores sociales, preparando al estudiante para obtener un empleo dentro de la división técnica del trabajo y dotándole del conocimiento y las destrezas específicas para su incorporación al sistema de producción y consumo.”

“ Un proyecto curricular a nivel medio debe satisfacer las funciones externas e internas del currículo, de alguna forma debe satisfacer las demandas del medio socio-económico-político-cultural, así como asegurar los programas de estudio para garantizar la preparación del estudiante que le permita continuar estudiando en otros niveles. Se toman del medio los recursos y elementos operativos, responde a ellos y automáticamente la interacción de apoyo y nueva demanda se establece, los contenidos y valores de la cultura son transformados en contenidos y valores del proceso educativo.”

### **2.1.3.7. Los criterios para la elaboración del currículo.**

Dr .Álvarez, José Vicente ( 1: 18,49) dice que “ los criterios son guías normativas para organizar las acciones educativas de tal manera que su evaluación logre ciertos grados de posibilidad” y los criterios los define así:.

#### **“ El criterio de efectividad:**

Orienta a producir un determinado efecto en un porcentaje suficiente de receptores y co-actores de los mensajes didácticos. Las actividades programadas con este criterio se deberán experimentar previamente.

#### **El criterio de eficiencia:**

Permitirá comprobar si los instrumentos o formatos en medios utilizados están contruidos evidentemente con las técnicas más adecuadas.

#### **El criterio de eficacia:**

Hará que los medios utilizados y los contenidos preparados cumplan las metas en tiempo previsto. La secuencia de acciones de aprendizaje en la educación de adultos, no es producto de la improvisación, ni de la satisfacción de las necesidades institucionales que están previstas en sus planes de desarrollo. Para ser eficaces serán más auténticas, propias de la misma organización, en horizontes temporales definidos.

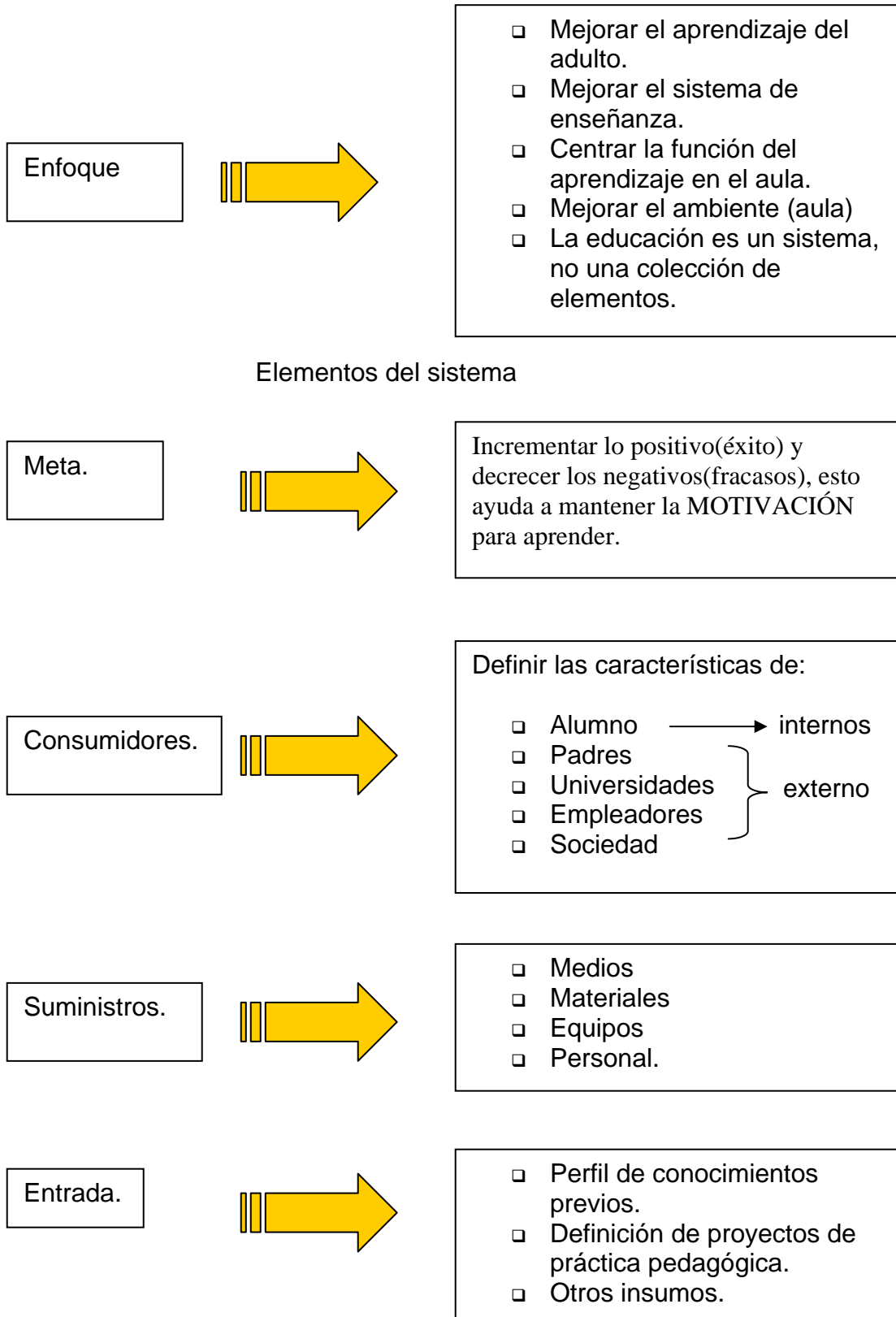
#### **El criterio de individualización:**

Define el hecho biológico y psíquico de que el aprendizaje es propio de cada actor. En este diseño se llevará diversidad de conceptos para la aceptación del individuo, con oferta de medios propios o de las instituciones afines. “

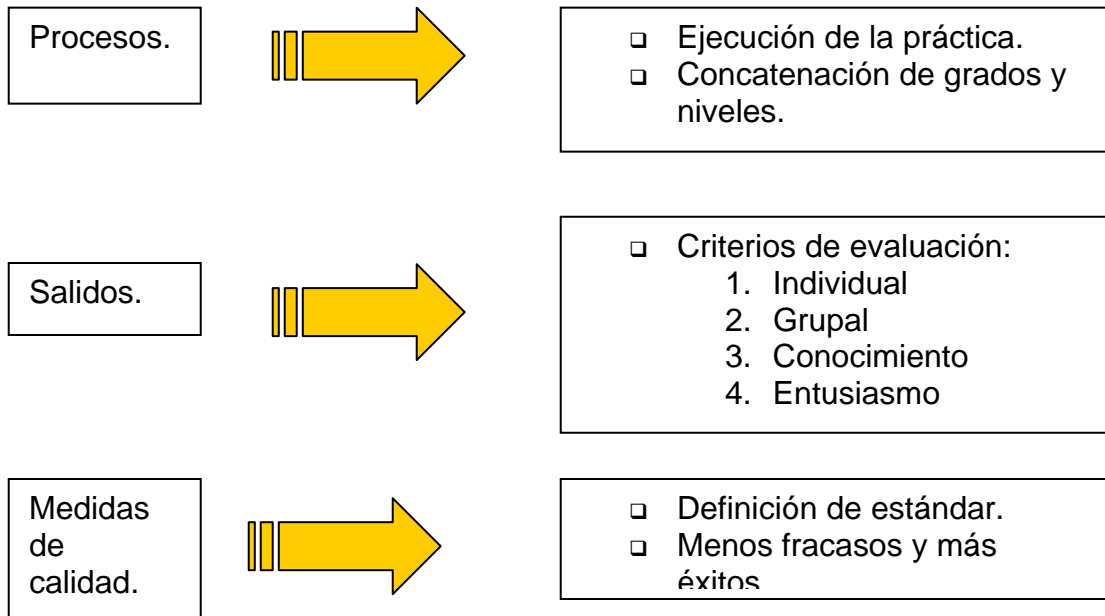
Los criterios de contextualización nos obliga a preparar los medios didácticos y pedagógicos , para el lugar donde se concentran los equipos adecuados, para su difusión, conservación y evaluación.

## 2.1.3.8. Modelos de enfoques curriculares

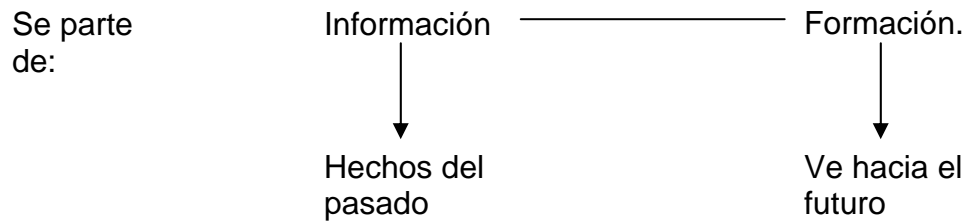
### 2.1.3.8.1. Modelo de Deming







### Fundamentos epistemológicos.



Ejemplo:

Área del conocimiento	Información	Formación.
Matemática.	Conceptos.	Resolución de problema
Música.	Identificar signos.	Producir música.

Los elementos claves en el pensamiento epistemológico de Deming son:

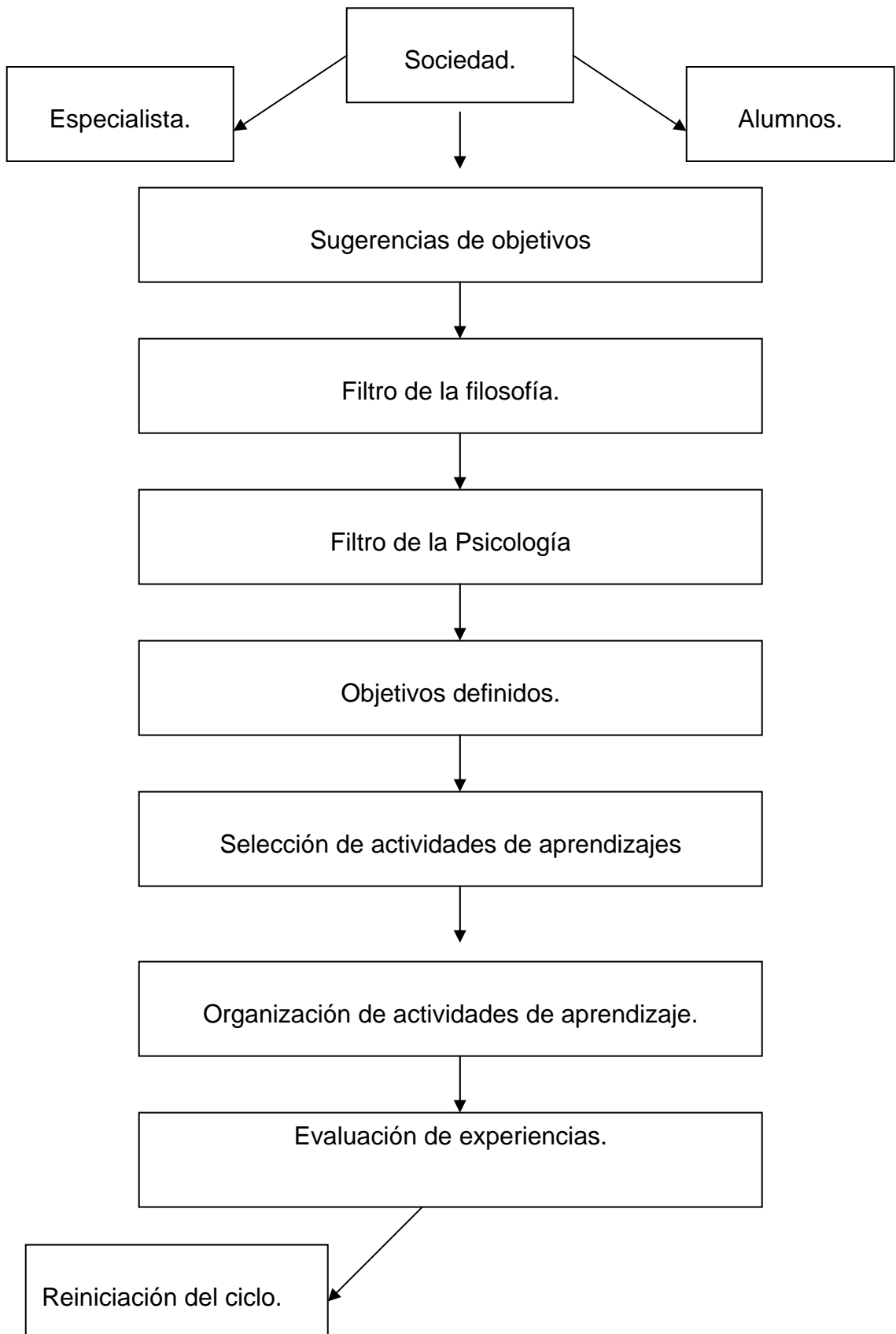
- 1.- Información es acerca del pasado; formación es necesaria para crear un mejor futuro.
- 2.- Aprenda de los grandes maestros; hay muy pocos.

- 3.- Un solo ejemplo contrario a una teoría es necesario para revisar la teoría.
- 4.- Aprendizaje proviene de probar teorías. Sin teoría no hay aprendizaje y por lo tanto no hay mejora sólo movimiento.
- 5.- La responsabilidad de los líderes es crear más líderes.
- 6.- Experiencia solamente nos da conocimiento.

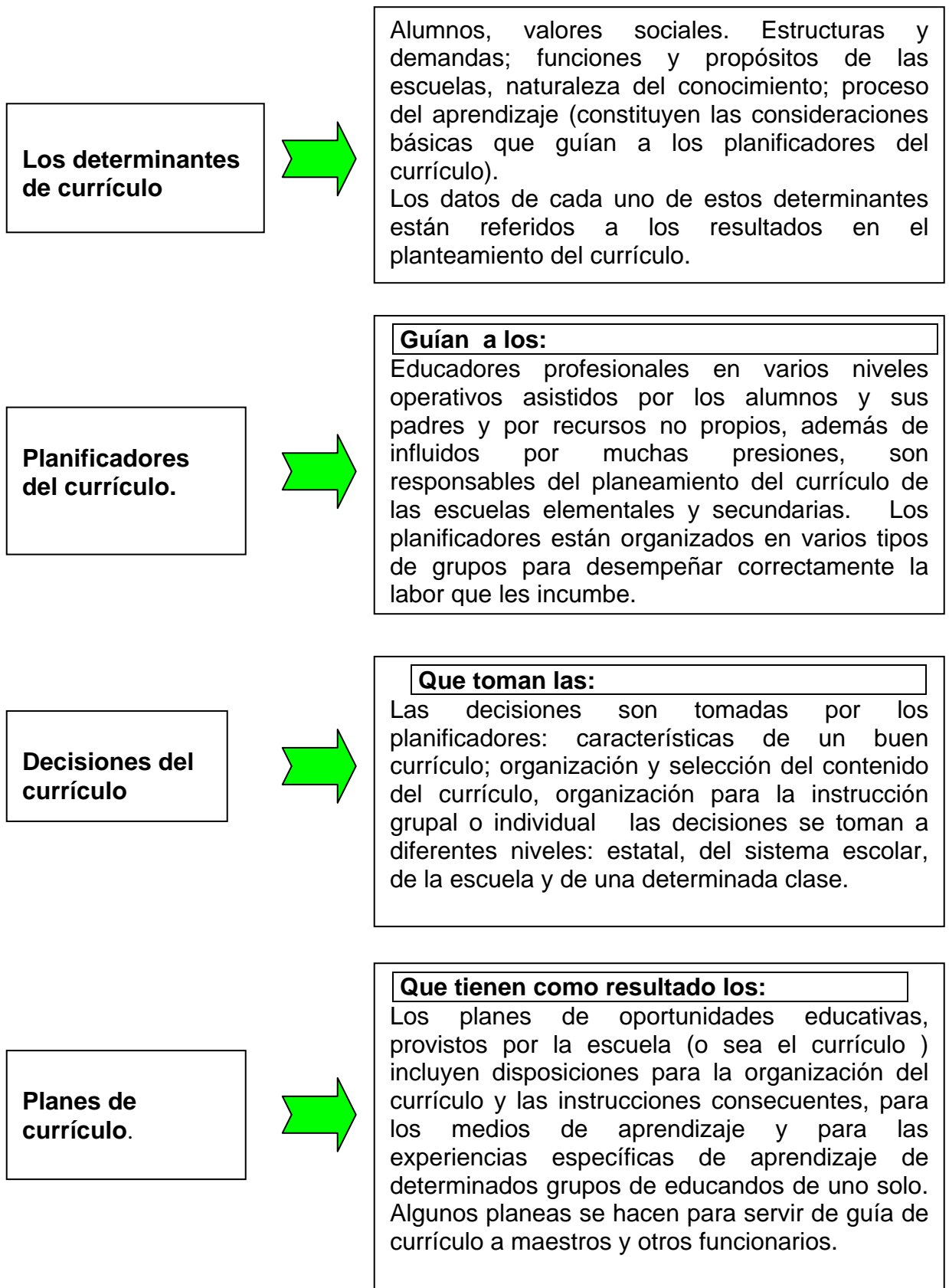
La responsabilidad de los educadores está en el éxito de los estudiantes en ambas, información y formación.

Los educadores pocas veces tienen la oportunidad de aprender de los maestros. En su lugar su capacitación se limita a escuchar a un conferencista que expone un texto nuevo. Cuando un estudiante está escribiendo un ensayo el profesor puede ayudarlo en todo momento y no solo al final. **(Tomado y adaptado de: [www.sugementano.edu.gt](http://www.sugementano.edu.gt) )**

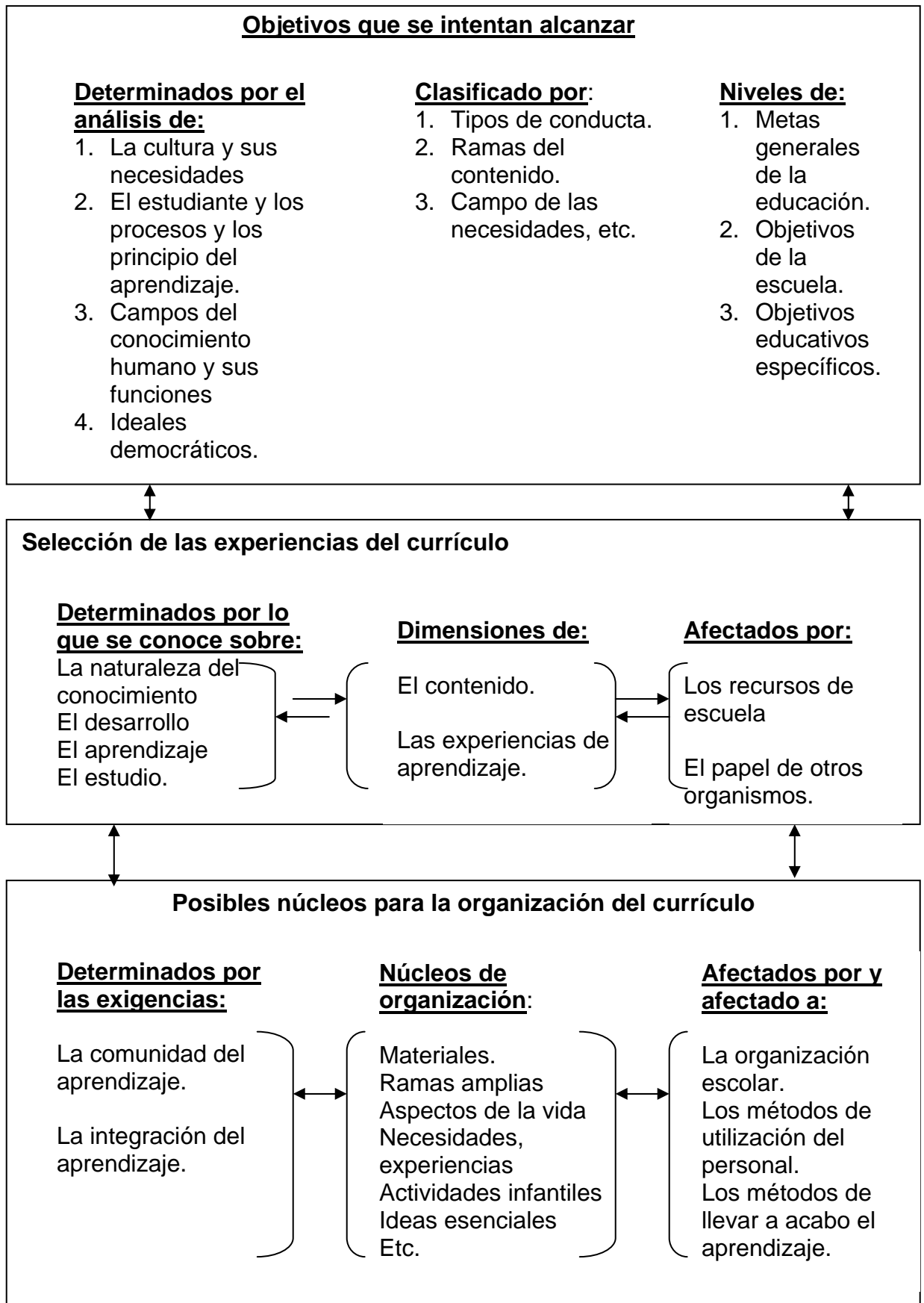
### 2.1.3.8.2. Modelo lineal de Tyler

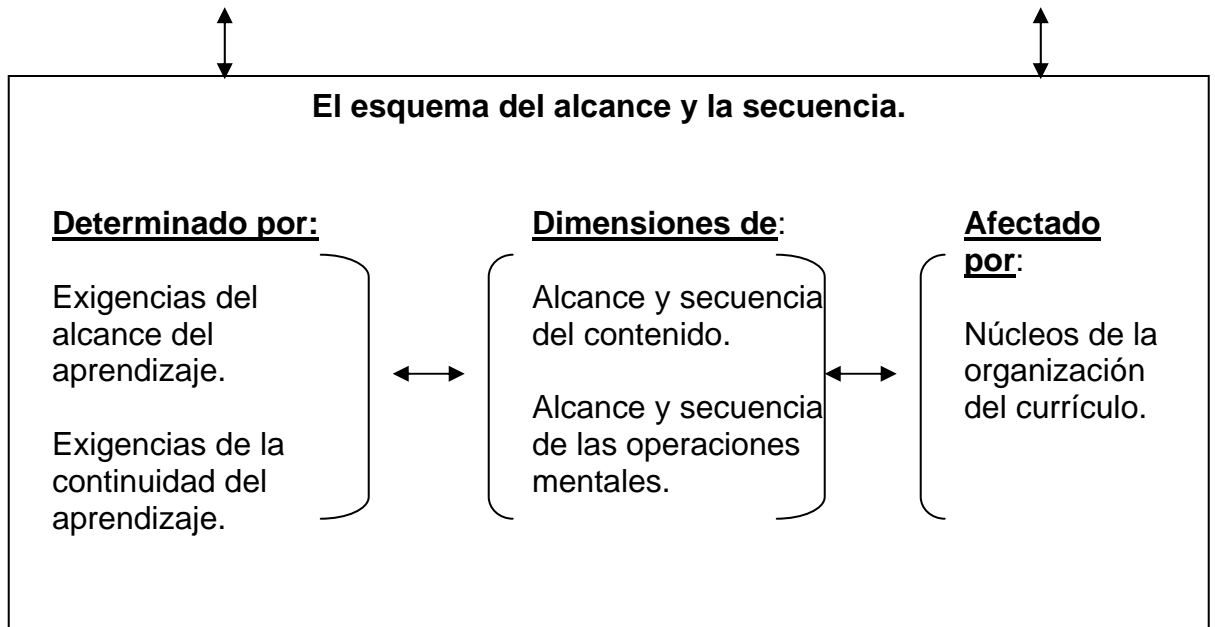


### 2.1.3.8.3. Modelo de Saylor y Alexander

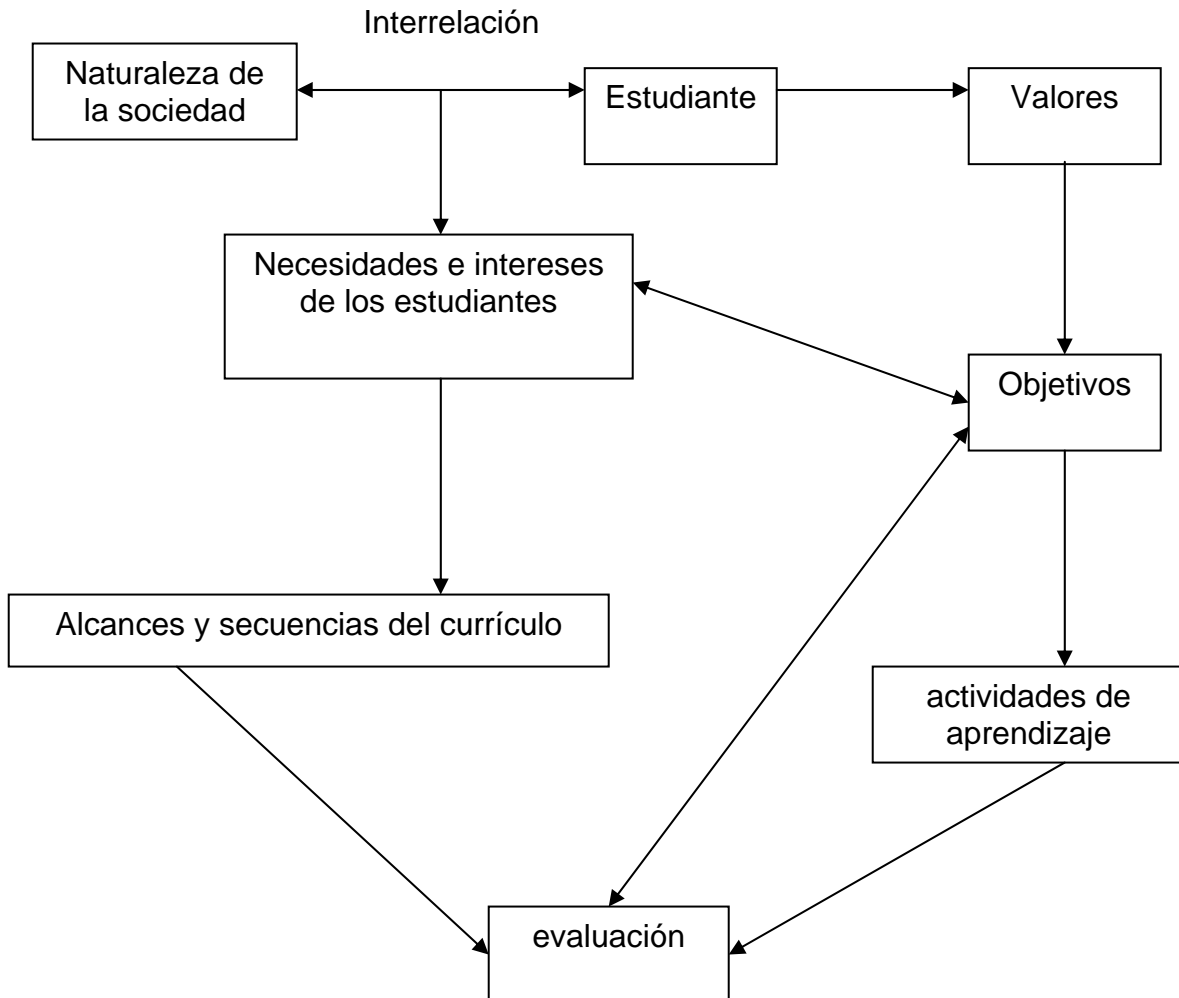


## 2.1.3.8.4. Modelo para diseño de currículo de Hilda Taba





2.1.3.8.5 Modelo de Lavonne A. Hanna



## CAPITULO III

### Diseño de la investigación

#### 3.1. Hipótesis acción

La trascendencia de la educación entre adultos, posiblemente sea deficiente, por la carencia de un modelo curricular del formador que disponga de herramientas pedagógicas y metodológicas que orienten y mejoren la calidad en la formación y desarrollo de los Recursos Humanos, en forma sistemática, en el campo de la Educación No Formal, con énfasis en procesos de Alfabetización, a nivel de la Región de las Verapaces.

##### 3.1.1. Objetivo general.

Lograr que la calidad de la Educación entre Adultos sea mejorada, a través de la sistematización de un modelo curricular del formador, a nivel regional, del sistema de formación y capacitación de los formadores de procesos de Alfabetización y garantice la eficiencia y la eficacia de los procesos educativos en las Verapaces. Lo anterior con énfasis en el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de los Recursos Humanos, en el campo de Educación No Formal.

##### 3.1.1.1. Objetivos específicos.

I.) Sistematizar un modelo curricular del formador de Educación entre Adultos, con la participación de los diferentes cuadros técnicos que desarrollan procesos de Alfabetización en el Departamento de Baja Verapaz.

**II.)** Validar el modelo curricular del formador, mediante la ejecución de mesas de trabajo y talleres de capacitación, con la participación del personal técnico de Alfabetización, a nivel departamental y regional.

**III.)** Apoyar al mejoramiento de la calidad profesional del formador de Educación entre Adultos con la constitución e implementación de un programa permanente de formación y calificación del formador y operacional izado mediante un esquema modular innovador.

### **3.1.2. Planteamiento general de la propuesta a experimentar, explicando su producto final**

Con la sistematización del “Modelo Curricular del Formador” de Educación No Formal, con énfasis en procesos de Educación entre Adultos, se cuenta con herramientas técnico-pedagógicas y metodológicas, de tal forma que orienten y fortalezcan el desarrollo de los Recursos Humanos. La misma se debe alcanzar mediante:

- ❑ El diseño de un modelo curricular alternativo del formador, de educación no formal, con énfasis en educación entre adultos
- ❑ La validación del modelo curricular alternativo del formador y poder contar con una herramienta que permita la calificación de los recursos humanos.
- ❑ La constitución e implementación de un programa permanente de formación y calificación de los recursos humanos, desarrollado a través de módulos educativos, en forma presencial y a distancia.
- ❑ El desarrollo de eventos de capacitación, actualización y nivelación del personal técnico.
- ❑ El modelo curricular alternativo del formador de Educación entre Adultos, se elabora con la participación del personal técnico de alfabetización, mediante la aplicación del método de “Investigación-Acción-“.
- ❑ El pilotaje, la socialización y experimentación del modelo, se realiza con el personal técnico pedagógico y operativo de alfabetización, a nivel regional.



### **3.1.3. Parámetros para verificar el logro de objetivos de la investigación, evaluación.**

Para poder valorar la sistematización del modelo curricular alternativo del formador, en el campo de la educación no formal, con énfasis en procesos de educación entre adultos, se plantean las herramientas siguientes:

- A.) Cuadro de valoración, para ser aplicada mediante una escala de ponderación de 1 a 4 (1.aceptable, 2.bueno, 3 muy bueno y 4 excelente)
  
- B.) Cuadro para la socialización de la construcción de contenidos del modelo curricular alternativo del formador.
  
- C.) Ficha de S & E al proceso del proyecto de tesis

# ADE-PROASE

## A.) CUADRO DE VALORACIÓN

### FICHA DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AI PROCESOS DE OPERACIONALIZACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.

REUNIÓN NUMERO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Responda los cuestionamientos siguientes, marcando con una "X" la valoración que según su criterio corresponde. Para ello utilice la escala que se presenta a continuación

Su información permitirá valorar la corresponsabilidad gerencial de los procesos educacionales hasta el día de hoy.

NUMERO DE ORDEN	CUESTIONAMIENTOS	ESCALA			
		ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4
1	La presentación del material es.				
2	La metodología empleada en el modelo es.				
3	El interés de los participantes por adoptar el modelo es.				
4	El impacto del modelo es.				
5	La congruencia del contenido con los objetivos es				
6	La direccionalidad y la conducción se valoran como				
7	Las herramientas que contiene el modelo son.				
8	Como valoro lo aprendido.				
9	Como califica el planeamiento del programa				
10	La implementación del programa es				
11	Como valora los avances del programa				
12	Como siente su participación				
13	Como valora la pertinencia de las metodología al contexto local				

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS Y APORTACIONES: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ADE-PROASE.

### B.) CUADRO PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS DEL MODELO CURRICULAR ALTERNATIVO DEL FORMADOR.

#### INSTRUCCIONES:

Se le pide analizar cada uno de los ejes que se le presentan , si los considera o no pertinentes para el perfil del formador de formadores de procesos de educación de adultos. Debe marcar la casilla de SI o No, según su opinión y escribir otros aportes o sugerencias que usted considere validos. Esta información servirá para organizar una guía currículo.

EJES	SI	NO	otros aportes que usted sugiere deben tenerse en cuenta.
Estructura del proceso de capacitación			
Como armar un taller			
Tipos de taller			
Construcción de conceptos de formación			
Análisis de enfoque de formación			
Análisis de la participación			
Planeación de proyectos y programas			
Reflexión sobre formación y desarrollo			
Que es la planeación con enfoque de formación y desarrollo			
Autonomía y participación Formación de desarrollo			
principios humanos Relaciones de			
Fundamentación científica			
Comunicación género y desarrollo sostenible			
Planeamiento estratégico y situacional			
Diseño de multimedios			
Facilitación pedagógica			
Calidad total			



# ADE-PROASE

## C.) FICHA DE S & E AL PROCESOS DEL PROYECTO DE TESIS.

**Instrucción:** Esta ficha debe ser llenada, con presencia del monitor del proyecto.

NOBRE DEL PROYECTO:
UBICACIÓN:
EJECUTORES:
BENEFICIARIOS:
FECHA DE INICIO:

### NIVELES DE PARTICIPACIÓN:

COMPROMISOS DEL PROGRAMA	COMPROMISOS DEL EJECUTOR	COMPROMISOS DEL BENEFICIARIO

### PLANIACIÓN:

PARA QUE....	QUE....	COMO....	PRODUCTOS (LOGROS)

### IMPLEMENTACIÓN EJECUCIÓN:

CAPACITACIONES	MATEIAL DIDACTICO	EQUIPAMIENTO	INFRAESTRUCTURA	OTROS.



## NIVEL DE IMPACTO

PROYECCIÓN Y DESARROLLO	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES	CONCLUSIONES
Involucramiento de sectores			
Reacciones al proyecto			
Dificultades, obstáculos y amenazas			
Fortalezas y oportunidades			
Metodología de participación			
Opiniones sobre el proyecto			
Aplicación de enfoques de género			
Estado de direccionalidad y conducción			
Situación de indicadores			
Situación de verificadores			
Productos alcanzados			
Recomendaciones y/o sugerencias			
Principales conclusiones			
Productos pendientes			
Actividades focales para dar S & E.			

ENCARGADO DE S &amp; E : \_\_\_\_\_

LUGAR Y FECHA: \_\_\_\_\_





## CAPITULO IV

### 4. Evidencia de transformación y mejora.

#### 4.1. MODELO CURRICULAR DEL FORMADOR.

Índice	página.
4.1.1.Presentación	1
4.1.2.Justificación	3
4.1.3.Objetivos	3
4.1.4. Herramientas metodológicas	4
4.1.5. Herramientas técnicas	7
4.1.6. Herramientas conceptuales	10
4.1.7. Contenidos de formación general y específica	13
4.1.8. Apoyos básicos	22
4.1.9. Operacionalización	23
4.1.10.Cronograma	25
4.1.11. Evaluación de resultados en relación a los objetivos, según parámetros	26
4.1.12. Evidencias del desarrollo sostenible	32
4.1.13. En qué forma la propuesta tendrá seguimiento, quiénes lo harán, cómo, en qué tiempo	33
4.1.14. Reflexiones sobre todo el proceso	33

## 4.1.1.

**PRESENTACIÓN.**

El autor pone a disposición del personal técnico, “Un Modelo Curricular del Formador” como instrumento que orienta y busca contribuir al mejoramiento de la calidad del personal que operacionaliza programas de educación de adultos. La propuesta busca impulsar y apoyar los procesos de desarrollo comunitario sostenible, basado en las nuevas políticas del MINEDUC, el marco de la reforma educativa y los acuerdos de paz.

La guía es producto del proyecto de Elaboración y Aprobación de Tesis, promovido por -ADE- de la -USAC- y -PROASE-, documento desarrollado por GARCIA, Elías, con dicho instrumento pedagógico, se tiene la opción de tomar y adaptar el eje que más se ajuste a su propósito y articular las acciones de formación del formador que en consecuencia se deben enfocar en los principios antropológicos, sociolingüístico, psicológicos, pedagógicos, didáctico y organizativo-administrativo, en el campo de la andragogía y la pedagogía.

Con el diseño del curricular del formador, se pretende sistematizar un modelo innovador, mediante la organización de módulos educativos, sobre áreas de formación general y formación específica, con la estructura de: **1.) PARA QUE** (que se quiere); **2.) QUE**, conteniendo ejes (que se debe conocer), puntos críticos (contenidos de utilidad y aplicables) y mínimos curriculares. (estructuras conceptuales y prácticas que se deben desarrollar.); **3.) COMO**, (metodologías de aplicación).

La guía se estructura e integra por paquetes de: herramientas metodológicas, herramientas técnicas, herramientas conceptuales, herramientas de contenidos generales y específicos y apoyos básicos.

La guía está propuesta para desarrollarse por módulos o fascículos con bloques de contenidos mediados pedagógicamente, de manera que le permitan al formador contar con las herramientas básicas y puntuales para desarrollar procesos de formación y calificación de los diferentes actores con calidad profesional.

La efectividad y el éxito del modelo curricular del formador, depende del mediador, quien debe poner entusiasmo, creatividad, buena voluntad y el deseo de superación, buscando con ello que los protagonistas pongan de manifiesto en cada espacio del proceso su calidad y capacidad profesional.

## 4.1.2. **JUSTIFICACIÓN.**

Con fundamento en el marco de la Reforma Educativa y los Acuerdos de Paz, el proceso de transformación de la educación es urgente y exige la preparación de los diferentes actores. A fin de poder enfrentar los avances de la tecnología de punta y en consecuencia la implementación de un programa permanente de formación de formadores, que responda a las necesidades sentidas en las diferentes estructuras técnicas.

Las acciones de formación realizadas en el pasado, no han respondido satisfactoriamente a las demandas presentadas por la sociedad. Para poder responder a las mismas, se plantea la organización y sistematización de “Un Modelo Curricular del Formador”, como alternativa que permita orientar y mejorar la capacidad y la calidad de los diferentes actores que operacionalizan procesos educativos, en el campo de la educación de adultos sobre estrategias de alfabetización, impulsados en el país.

## 4.1.3. **OBJETIVOS**

- 4.1.3.1. Sistematizar “Un Modelo Curricular del Formador” de educación no formal, desarrollado mediante ejes, puntos críticos y mínimos curriculares con bloques de herramientas y contenidos mediados pedagógicamente y vinculados a procesos de educación de adultos
- 4.1.3.2. Propiciar el mejoramiento de la calidad profesional de los diferentes actores, con planteamientos didácticos, contenidos y metodologías actualizadas consecuentes al desarrollo sostenible y el progreso de la sociedad.
- 4.1.3.3. Desarrollar un modelo innovador del formador enmarcado en el contexto de la educación de adultos y los acuerdos de paz.

Lograr la introducción de un modelo horizontal de formación, construido conceptualmente y en forma colectiva mediante talleres pedagógicos significativos, pretendiendo con ello una transformación de enfoques fundamentados en los dominios, cognoscitivos, psicomotores y afectivos, que intervienen en el hecho educativo.

<b>4.1.4.HERRAMIENTAS METODOLOGICAS</b>		
<b>PARA QUÉ.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollo del espíritu de mística y la capacidad de formar formadores.</li> <li>○ Actualización y sistematización de conocimientos del formador de formadores.</li> <li>○ Aplicación de conocimientos sobre metodologías y herramientas teórico-prácticas.</li> <li>○ Orientación a los procesos de formación del formador, con eficiencia y eficacia.</li> <li>○ Garantiza la calidad y el éxito de los programas</li> </ul>		
<b>QUÉ.</b>		
<b>EJES</b>	<b>PUNTOS CRITICOS</b>	<b>MINIMOS CURRICULARES</b>
Estructura del proceso de capacitación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura pedagógica de procesos que deben generarse</li> <li>2. -Estructura técnica- ¿Qué contenidos deben integrar la capacitación?</li> <li>3. Estructura didáctica- ¿Cómo desarrollar la capacitación?</li> </ol>	<b>A.)Tratamiento temático desde el tema: conteniendo estrategias de entrada, de desarrollo y de cierre</b> (el autor parte de recursos pedagógicos destinados a hacer la información accesible, clara, bien organizada en función del aprendizaje).

<p>Como armar un taller</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qué es un taller</li> <li>2. Decisiones claves</li> <li>3. Sugerencias metodológicas</li> </ol>	<p><b>B.) Tratamiento pedagógico desde el aprendizaje</b> (desarrollo de los procedimientos más adecuados para que el aprendizaje se convierta en un acto educativo; se trata de los ejercicios que enriquecen el texto con referencias a la experiencia y el contexto del educando)</p>
<p>Tipos de taller</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel 1-Sensibilización</li> <li>2. Nivel 2-Conocimientos de conceptos y herramientas básicas de capacitación</li> <li>3. Nivel 3-Aplicación de herramientas en procesos de capacitación</li> <li>4. Nivel 4-Capacitación de capacitadores</li> </ol>	<p><b>C.) Tratamiento formal desde la forma</b> (se refiere a los recursos expresivos puestos en juego en el material: diagramación, tipos de letras, ilustraciones, entre otros).</p> <p><b>D.) Otros aspectos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ubicación temática</li> <li>2. Tratamiento del contenido</li> <li>3. Estrategia del lenguaje</li> <li>4. Conceptos básicos</li> <li>5. Recomendaciones generales</li> <li>6. Sugerencias de trabajo</li> </ol>

**COMO.**

- Planifica los eventos de capacitación.
- Selecciona herramientas de trabajo.
- Maneja herramientas de capacitación.
- Organiza grupos de trabajo.
- Orienta los procesos de trabajo.
- Administra de manera correcta los recursos
- Desarrolla laboratorios en los grupos.
- Monitoreo del trabajo de los grupos
- Ejecuta ejercicios claros.
- Hace demostraciones.

<b>4.1.5.HERRAMIENTAS TÉCNICAS</b>		
<b>PARA QUE.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fortalece la capacidad del formador de formadores.</li> <li>○ Actualiza al formador de formadores.</li> <li>○ Aplica conocimientos sobre metodologías y herramientas teórico-prácticas.</li> <li>○ Orienta los procesos de formación del formador, con eficiencia y eficacia.</li> <li>○ Garantiza la calidad y el éxito de los programas.</li> <li>○ Mejorar la capacidad profesional de los diferentes cuadros técnicos</li> <li>○ Valora el dominio de conceptos teóricos-prácticos.</li> <li>○ Desarrolla habilidades en el manejo y aplicación de herramientas técnicas.</li> </ul>		
<b>QUE.</b>		
<b>EJES</b>	<b>PUNTOS CRITICOS</b>	<b>MINIMOS CURRICULARES</b>
Construcción de conceptos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El árbol</li> <li>2. Por qué actúo así?</li> </ol>	<b>A.)Tratamiento temático desde el tema: conteniendo estrategias de</b>

de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Quién soy? Qué hago?</li> <li>4. Diferenciación entre formación y desarrollo</li> <li>5. Actitudes frente a las relaciones de formación</li> <li>6. Los orígenes de formación</li> </ol>	<p><b>entrada, de desarrollo y de cierre</b> (el autor parte de recursos pedagógicos destinados a hacer la información accesible, clara, bien organizada en función del aprendizaje).</p>
Análisis de enfoque de formación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descripción de actividades</li> <li>2. Ámbitos de interacción</li> <li>3. Perfil de acceso y</li> <li>4. Necesidades prácticas e interés estratégicos</li> <li>5. Factores influyentes en las relaciones de formación.</li> </ol>	<p><b>B.) Tratamiento pedagógico desde el aprendizaje</b> (desarrollo de los procedimientos más adecuados para que el aprendizaje se convierta en un acto educativo; se trata de los ejercicios que enriquecen el texto con referencias a la experiencia y el contexto del educando)</p>
Análisis de la participación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imagen de participación</li> <li>2. Concertación de intereses</li> <li>3. Actores de un proyecto</li> <li>4. Análisis de poderes</li> <li>5. Participación por actitudes</li> <li>6. Niveles de participación</li> </ol>	<p><b>C.) Tratamiento formal desde la forma</b> (se refiere a los recursos expresivos puestos en juego en el material: diagramación, tipos de letras, ilustraciones, entre otros).</p>
Planeación de proyectos y programas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un marco para operacionalizar la formación</li> <li>2. Preguntas claves para las diferentes fases de la planeación de proyectos y programas</li> </ol>	<p><b>D.) Otros aspectos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ubicación temática</li> <li>2. Tratamiento del contenido</li> <li>3. Estrategia del lenguaje</li> <li>4. Conceptos básicos</li> <li>5. Recomendaciones generales</li> </ol>



Reflexión sobre formación y desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qué es formación y desarrollo</li> <li>2. Trabajando con agentes de cambio</li> <li>3. Imágenes sobre el desarrollo</li> <li>4. Desarrollo de escala humana</li> </ol>	6. Sugerencias de trabajo
<b>COMO.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planifica los eventos de capacitación.</li> <li>○ Selecciona herramientas de trabajo.</li> <li>○ Maneja herramientas.</li> <li>○ Organiza grupos.</li> <li>○ Orienta los procesos.</li> <li>○ Administra los recursos.</li> <li>○ Desarrolla laboratorios.</li> <li>○ Monitoreo del trabajo de los grupos.</li> <li>○ Ejecuta ejercicios.</li> <li>○ Hace demostraciones.</li> </ul>		

### 4.1.6.HERRAMIENTAS CONCEPTUALES

#### PARA QUE.

- Fortalece la capacidad de los conocimientos del formador de formadores.
- Actualización y sistematización del formador de formadores.
- Aplicación de conocimientos sobre metodologías y herramientas teórico-prácticas.
- Orientación de los procesos de formación del formador, con eficiencia y eficacia.
- Garantiza la calidad y el éxito de los programas.
- Mejoramiento de la capacidad profesional del personal técnico
- Valora el dominio de conceptos técnico-prácticos.
- Desarrolla habilidades en el manejo y aplicación de herramientas técnicas

#### QUE.

EJES	PUNTOS CRITICOS	MINIMOS CURRICULARES
Que es la	1. . Características de la	A.)Tratamiento temático desde el

<p>planeación con enfoque de formación y desarrollo</p>	<p>planeación con perspectiva de planeación de formación y desarrollo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Qué son ámbitos de interacción?</li> <li>3. Qué son roles de desarrollo?</li> <li>4. Desarrollo y ámbitos de interacción</li> <li>5. Qué es desarrollo</li> <li>6. Condiciones y posiciones</li> <li>7. Necesidades prácticas e intereses estratégicos</li> <li>8. Accesos y controles de recursos y beneficiarios.</li> </ol>	<p><b>tema: conteniendo estrategias de entrada, de desarrollo y de cierre</b> (el autor parte de recursos pedagógicos destinados a hacer la información accesible, clara, bien organizada en función del aprendizaje).</p> <p><b>B.) Tratamiento pedagógico desde el aprendizaje</b> (desarrollo de los procedimientos más adecuados para que el aprendizaje se convierta en un acto educativo; se trata de los ejercicios que enriquecen el texto con referencias a la experiencia y el contexto del educando)</p>
<p>Autonomía y participación Formación de desarrollo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía</li> <li>2. Participación</li> <li>3. Como se ha entendido la formación y desarrollo</li> <li>4. Como ha sido considerada la formación en desarrollo</li> <li>5. Qué es el enfoque de formación y desarrollo.</li> <li>6. Una propuesta de formación y desarrollo.</li> </ol>	<p><b>C.) Tratamiento formal desde la forma</b> (se refiere a los recurso expresivos puestos en juego en el material: diagramación, tipos de letras, ilustraciones, entre otros).</p> <p><b>D.) Otros aspectos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ubicación temática</li> <li>2. Tratamiento del contenido</li> <li>3. Estrategia del lenguaje</li> <li>4. Conceptos básicos</li> <li>5. Recomendaciones generales</li> <li>6. Sugerencias de trabajo</li> </ol>

**COMO.**

- Planifica los eventos de capacitación.
- Selecciona herramientas de trabajo.
- Maneja herramientas.
- Organiza grupos.
- Orienta los procesos.
- Administra los recursos.
- Desarrolla laboratorios.
- Monitoreo del trabajo de los grupos.
- Ejecuta ejercicios.
- Hace demostraciones.

### 4.1.7. CONTENIDOS DE FORMACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICA

#### PARA QUE.

- Fortalece la capacidad del formador de formadores.
- Nivelada y actualiza al formador de formadores.
- Aplica conocimientos sobre metodologías y herramientas teórico-prácticas.
- Orienta los procesos de formación de formadores, con eficiencia y eficacia.
- Garantiza la calidad y el éxito de los programas.
- Mejora la capacidad profesional del personal técnico
- Valora el dominio de conceptos teóricos.
- Desarrolla habilidades en el manejo de herramientas técnicas

#### QUE.

EJES	PUNTOS CRITICOS	MINIMOS CURRICULARES
Relaciones de	1. Relaciones interpersonales	A.) Tratamiento temático desde el

<p>principios humanos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Comunicación</li> <li>3. Cooperación</li> <li>4. Liderazgo</li> <li>5. Organización</li> <li>6. Motivación humana</li> </ol>	<p><b>tema: conteniendo estrategias de entrada, de desarrollo y de cierre</b> (el autor parte de recursos pedagógicos destinados a hacer la información accesible, clara, bien organizada en función del aprendizaje).</p>
<p>Fundamentación científica</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principios antropológicos</li> <li>2. Principios psicológicos</li> <li>3. Principios pedagógicos</li> <li>4. Principios Andragógicos</li> <li>5. Principios didácticos.</li> </ol>	<p><b>B.) Tratamiento pedagógico desde el aprendizaje</b> (desarrollo de los procedimientos más adecuados para que el aprendizaje se convierta en un acto educativo; se trata de los ejercicios que enriquecen el texto con referencias a la experiencia y el contexto del educando)</p>
<p>Comunicación género y desarrollo sostenible</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación y cultura cotidiana</li> <li>2. Conceptualización de género y desarrollo sostenible</li> <li>3. Análisis de enfoques integrados</li> <li>4. Análisis de mensajes</li> <li>5. Propuesta de cambio personal.</li> </ol>	<p><b>C.) Tratamiento formal desde la forma</b> (se refiere a los recurso expresivos puestos en juego en el material: diagramación, tipos de letras, ilustraciones, entre otros).</p>
<p>Planeamiento estratégico y situacional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tradicional</li> <li>❖ Estratégica</li> </ul> </li> <li>2. Dimensiones socio-culturales</li> </ol>	<p><b>D.) Otros aspectos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Ubicación temática</li> <li>8. Tratamiento del contenido</li> <li>9. Estrategia del lenguaje</li> <li>10. Conceptos básicos</li> <li>11. Recomendaciones generales</li> </ol>

<p>Diseño de multimedios</p> <p>Facilitación pedagógica</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Adelantos tecnológicos</li> <li>4. Organización</li> <li>5. Visión</li> <li>6. Misión</li> <li>7. Objetivos</li> <li>8. Políticas</li> <li>9. Estrategias</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Producción de textos e imágenes</li> <li>2. Debates y encuentros</li> <li>3. Ver con otros ojos la producción de imágenes</li> <li>4. Evitar discursos obvios y de relleno</li> <li>5. Asumir los enfoques de género y desarrollo sostenible</li> <li>6. La ficción, humor, alegría en la vida cotidiana</li> <li>7. Cómo crear textos</li> <li>8. Las imágenes</li> <li>9. Diseño y diagramación</li> <li>10. Validación</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los modelos educativos comunicacionales <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Modelo tradicional memorístico</li> </ul> </li> </ol>	<p>12. Sugerencias de trabajo</p>
---	--	-----------------------------------

<p>Calidad total</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Modelo conductivista</li> <li>❖ Modelo didáctico problematizador</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Principios básicos de facilitación pedagógica <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En relación con la participación</li> <li>❖ En relación con el aprendizaje</li> <li>❖ En relación con la enseñanza</li> </ul> </li> <li>3. Algo más para tener en cuenta ¿Cómo aprenden los adultos?</li> <li>4. La facilitación pedagógica y el enfoque integrado</li> <li>5. Algunas advertencias para enseñar</li> <li>6. Recomendaciones para la utilización de técnicas</li> <li>7. Técnicas de presentación y animación.</li> <li>8. Técnicas para el desarrollo de habilidades</li> <li>9. Técnicas para ejecutar y consolidar conocimientos.</li> </ol>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elementos</li> <li>2. Características</li> <li>3. Principios</li> </ol>	



<p>Uso y aplicación de métodos activos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Círculos de calidad</li> <li>5. Objetivos generales</li> <li>6. Objetivos específicos</li> <li>7. Herramientas</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qué es la metódica –CAP- ERCA- CAV-</li> <li>2. Su Fundamentación</li> <li>3. Sus elementos</li> <li>4. Su aplicación.</li> </ol>	
<p>Producción de materiales impresos</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipos de materiales</li> <li>2. Diagramación técnica</li> <li>3. Características de los contenidos</li> <li>4. Forma de organizar los contenidos</li> <li>5. Forma de presentar los contenidos</li> <li>6. Naturaleza del lenguaje</li> <li>7. Formato</li> <li>8. Material</li> <li>9. Impresión y reproducción</li> <li>10. Que entendemos por comunicación</li> <li>11. Modelo de comunicación imperante</li> <li><b>12. Propuesta de comunicación.</b></li> </ol>	

Planificación de procesos de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El punto de partida</li> <li>2. El proceso de su conjunto</li> <li>3. Cada medio</li> <li>4. El uso de materiales educativos.</li> </ol>	
Formulación y elaboración de proyectos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bases filosóficas y criterios para la selección de proyectos</li> <li>2. Pasos preliminares en la elaboración de un proyecto</li> <li>3. Elementos de medición, verificación y control de un proyecto</li> <li>4. Sistema de control y evaluación.</li> </ol>	
Técnicas para la enseñanza participativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Técnicas recomendables</li> <li>2. Técnicas no recomendables</li> <li>3. Algunas diferencias entre la enseñanza tradicional y el aprendizaje participativo.</li> </ol>	
Constructivismo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condiciones generales</li> <li>2. El constructivismo <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Que es el constructivismo</li> </ul> </li> </ol>	

<p>Psicología del adulto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Concepción constructivista de enseñanza y del aprendizaje</li> <li>❖ Constructivismo y educación intercultural, importancia del contexto en el proceso educativo</li> </ul> <p>3. Estrategia didáctica para la construcción del conocimiento</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Definamos al adulto?</li> <li>2. Algunas características del adulto en el proceso de aprendizaje.</li> <li>3. ¿Cuáles son las etapas en la vida del adulto?</li> <li>4. El adulto y sus capacidades de aprender.</li> <li>5. Fundamentos para la educación de adultos.</li> <li>6. Como aprenden los adultos.</li> <li>7. El aprendizaje del adulto</li> <li>8. Leyes del aprendizaje</li> <li>9. Bloqueos del aprendizaje</li> <li>10. El cono de la experiencia.</li> <li>11. Características</li> </ol>	
------------------------------	---	--

	<p>diferenciadoras entre adolescentes y personas adultas.</p> <p>12. Puntos clave de cómo aprenden los adultos.</p> <p>13. conclusiones.</p>	
Evaluación del desempeño	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. .Cultura organizacional</li> <li>2. La gerencia y la cultura organizacional</li> <li>3. Motivación y desempeño en el trabajo</li> <li>4. Liderazgo para el cambio</li> <li>5. Los siete hábitos de gente eficaz</li> <li>6. Evaluación del desempeño</li> <li>7. Objetivos de la evaluación</li> <li>8. Propósitos de la evaluación</li> <li>9. Técnicas de evaluación</li> <li>10. Modelo de evaluación estructurado</li> </ol>	
Interculturalidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Educación y cultura</li> <li>2. Educación y comunicación intercultural</li> <li>3. Las relaciones</li> </ol>	

	interculturales en la sociedad.	
<b>COMO.</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Planifica los eventos de capacitación.</li><li>○ Selecciona herramientas de trabajo.</li><li>○ Maneja herramientas.</li><li>○ Organiza grupos.</li><li>○ Orienta los procesos.</li><li>○ Administra los recursos.</li><li>○ Desarrolla laboratorios.</li><li>○ Monitoreo del trabajo de los grupos.</li><li>○ Ejecuta ejercicios.</li><li>○ Hace demostraciones</li></ul>		

<b>4.1.8. APOYOS BÁSICOS</b>		
<b>PARA QUE.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Determina las demandas para la formulación de proyectos</li> <li>○ Orienta el planeamiento hacia criterios de éxito</li> <li>○ Fundamenta la toma de decisiones para la ejecución de un proyecto</li> <li>○ Define de manera precisa el enfoque del proyecto</li> </ul>		
<b>QUE.</b>		
<b>EJES</b>	<b>PUNTOS CRITICOS</b>	<b>MINIMOS CURRICULARES</b>
Estadísticas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Borrador técnico en cifras</li> <li>2. Relaciones de formación y desarrollo-estudio de opiniones.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recopilación de fuentes básicas de apoyo, sustentadas por otros estudios.</li> </ul>
Cuadros síntesis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principales conceptos de formación y desarrollo</li> <li>2. Evolución de enfoque de formación y desarrollo</li> <li>3. De formación en desarrollo a desarrollo humano</li> <li>4. Relaciones en formación y desarrollo humano.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Creación de nuevas fuentes de datos estadísticos que fundamenten la construcción de un proyecto.</li> </ul>

Bibliográficos	Bibliografías de consulta	
<b>COMO.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planifica las acciones a emprender</li> <li>○ Selecciona cuidadosamente la información</li> <li>○ Analiza la información</li> </ul>		

<b>4.1.9. OPERACIONALIZACIÓN</b>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Socialización el modelo curricular del formador de formadores.	Personal técnico Documento modelo curricular Hojas de trabajo.	Reuniones de trabajo Laboratorio. Mesa de trabajo	Aportes y mejoras de cambio, incorporadas a la propuesta..
Incorporación de los cambios y ajustes al currículo.	Insumos, papel, tinta, equipo de computación, otros		Análisis de los cambios efectuados.
Validación del modelo curricular del formador.	Documento modelo curricular.	Mesa de trabajo Laboratorio	Análisis del modelo curricular
Elaboración del módulos educativo sobre Psicología del adulto, mediado pedagógicamente.	Papel bond Equipo de computación Tinta Documentos de	Diseño de módulos.	Contar con el módulo, elaborado.

	apoyo.		
Socialización del contenido del módulo educativo de Psicología del adulto, con el equipo de pedagógicos	Módulo de Psicología del adulto	Mesa de trabajo Laboratorio	Contar con los módulos validados
Incorporación de los cambios y ajustes al módulo educativo	Insumos, papel, tinta, equipo de computación, otro.		Análisis de los cambios realizados.
Validación del contenido de los módulos sobre Psicología del adulto, mediante talleres de capacitación con personal técnico	Personal técnico Módulos educativos Materiales y equipos de apoyo.	Talleres de capacitación.	Análisis de las herramientas de trabajo.
Incorporar los cambios y ajustes producto de la socialización	Insumos, papel, tinta, equipo de computación, otro.		Análisis de los cambios realizados
Preparar el documento final del módulo.	Papel bond, papel, Equipo de computación Insumo de los talleres.	Elaboración final del módulo educativo.	Contar con módulo final.
Diagramación e impresión del modulo educativo,	Papel, tinta, equipo de computación, otro.		Texto final
Elaboración del informe final de tesis.	Papel, tinta, equipo de computación, encuadernación.	Presentación del resultado del trabajo de tesis.	Aprobación de la tesis.



#### 4.1.10. Cronograma:

Actividades	CUÁNDO																			
	Enero					Febrero				Marzo				Abril				Mayo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Socialización del modelo curricular del formador de formadores.	←				→															
Incorporación de los cambios y ajustes al currículo.		←				→														
Validación del modelo curricular del formador.	←								→											
Elaboración de los módulos educativo sobre Psicología del adulto, mediado pedagógicamente		←									→									
Socialización del contenido del módulo educativo de Psicología del adulto, con el equipo de pedagógicos		←										→								
Incorporación de los cambios y ajustes al módulo educativo						←									→					
Validación del contenido del módulo sobre Psicología del adulto, mediante talleres de capacitación con personal técnico												←							→	
Incorporar los cambios y ajustes producto de la socialización												←								→
Preparar el documento final del módulo.			←																	→
Diagramación e impresión del modulo educativo,																←				→



<p>cuestionamientos y un espacio de observaciones, sugerencias y aportes.</p> <p>- Para los cuestionamientos se plantearon cuatro escalas: <b>1= aceptable, .2= bueno, 3= muy bueno y 4= excelente</b>, de las respuestas de los 67 técnicos (100%) se tiene que:</p> <p><b>1. La presentación del material es.</b> su calificación es: 4% excelente, 22% muy bueno, 60% bueno, el 13% aceptable.</p> <p><b>2. La metodología empleada en el modelo es:</b> su calificación es: 4% excelente, 27% muy bueno, 54% bueno y el 15% aceptable.</p>	<p>trípode, cámara fotográfica, otro.)</p>	<p>calificación del formador.</p> <p>- Preparar el área modular de soporte del modelo curricular en un 80% y dotar a cada coordinación municipal de educación para adultos.</p>	<p>- Para el desarrollo del módulo, se debe dar mayor tiempo y profundizar en las guías de trabajo.</p>
--	--	---	---

<p>3. <b>El interés de los participantes por adoptar el método es:</b> su calificación es: 4% excelente, 4% muy bueno, 60% bueno y el 31% aceptable.</p> <p>4. <b>El impacto del modelo es:</b> su calificación es: 4% excelente, 6% muy bueno, 54% bueno y el 36% aceptable.</p> <p>5. <b>La congruencia del contenido con los objetivos es:</b> su calificación es: 4% excelente, 73% muy bueno, 22% bueno.</p> <p>6. <b>La direccionalidad y la dirección se valoran como:</b> su calificación es:</p>			
---	--	--	--

<p>15% excelente, 54% muy bueno, 31% bueno.</p> <p>7. <b>Las herramientas que contiene el modelo son:</b> su calificación es: 73% excelente, 27% muy bueno.</p> <p>8. <b>Como valoro lo aprendido:</b> su calificación es, el 54% excelente, el 31% muy bueno y el 15% bueno.</p> <p>9. <b>Como califica el planteamiento del modelo:</b> el 73% excelente y el 27% muy bueno.</p> <p>10. <b>La implementación del programa es:</b> el 60% excelente, el 35% muy bueno y el 5%</p>			
--	--	--	--

<p>bueno.</p> <p><b>11. Como valora los avances del programa:</b> el 67% excelente, el 23% muy bueno y el 10 % bueno.</p> <p><b>12. Como siente su participación:</b> el 68% excelente, el 22% muy bueno y el 9% bueno.</p> <p><b>13. Como valora la pertinencia de la metodología con el contexto local:</b> el 57% excelente, el 23% muy buena y 15% buena y el 5% aceptable.</p> <p><b>OBSERVACIONES, SUGERENCIAS Y APORTACIONES:</b></p> <p>a) Dar más tiempo a los laboratorios, b) Se vio mayor participación, c)</p>			
---	--	--	--

<p>El enfoque de los talleres debe ser pertinente al rol del técnico, d) se debe encuadernar el documento, e) proporcionar material de apoyo a cada coordinación municipal, f) Dar seguimiento al taller, g) Desarrollar otros temas de interés que se relacionen con el proceso de alfabetización.</p> <p>h) Se sugiere se proporcione material de apoyo en cada evento, ya que nunca nos dan.</p> <p>i) La sistematización del modelo curricular, es una herramienta de mucha importancia, para orientar mejor el rol del formador.</p>			
---	--	--	--

#### **4.1.12. Evidencias del desarrollo sostenible**

La sostenibilidad crea en el usuario, la capacidad de cumplir eficiente y eficazmente con los objetivos. Se considera la sostenibilidad desde varios puntos: Institucional-política, social-económico y tecnológico-productivo. El mismo se concibe como un proceso multidimensional que se sustenta en los principios éticos y culturales. La cooperación y la autogestión son los vehículos más importantes para el éxito del proyecto. Su dinámica dependerá de los factores políticos del país.

La operatividad del proyecto está sustentada en el POG y POA's del programa de PROASE, donde se ha planeado el fortalecimiento del formador, mediante un programa permanente de capacitación e implementación de un diplomado de corto y mediano plazo.

Por otro lado, el -CONALFA-tiene sistematizado dentro de su programa el componente de capacitación del formador, establecido en dos o tres eventos al año, para la implementación es necesario hacer lo siguiente:

- ❖ Negociar la implementación de un programa modular de entrenamiento, en las carreras de formación de profesionales, como una didáctica de Andragogía.
- ❖ Negociación y gestión de apoyo ante las autoridades de PROASE y CONALFA, para la implementación del programa modular , como una modalidad innovadora permanente del formador de formadores.
- ❖ Gestión e implementación de un centro de recursos, para fortalecer el programa de formación de formadores.
- ❖ Conformación de una red de facilitadores del programa, a nivel de la región de las Verapaces .
- ❖ Implementar el programa en la región II del país.
- ❖ Negociar pasantías (becas) para técnicos destacados, a nivel nacional e internacional.



**4.1.13. En qué forma la propuesta tendrá seguimiento, quiénes lo harán, cómo, en qué tiempo.**

El Modelo Curricular del Formador, es generado con base al marco teórico y objetivos del programa del CONALFA. Son la filosofía implícita en cada una de las acciones que aparecen en las disposiciones legales y la orientación de los procesos de Alfabetización en el país. Desde la definición del usuario, se perfila en los fundamentos: políticos, históricos, filosóficos, psicológicos, educativos, sociales y económicos. Y partiendo de lo anterior, bajo situaciones coyunturales de las políticas del MINEDUC, es el CONALFA, como rector de la alfabetización en coordinación con otros sectores, el responsable de su implementación, en el ámbito de su competencia. En consecuencia el Programa de Apoyo al Sector Educativo en Guatemala-PROASE-, con base a las estrategias planteadas en su POG y los POA's respectivamente. Y en el componente de Educación para el Trabajo y Alfabetización, define un "diplomado" para el formador de educación de adultos, así como un programa del formador de formadores, avalado por una Universidad del Medio Nacional y otros programas afines (los mismos están planeados para iniciarse en el 2002).

Se implementará e incorporará a los planes de formación y capacitación del formador de formadores de educación no formal, dentro del proceso oficial del programa de educación de adultos (alfabetización). El proyecto será operado por la red de técnicos del -CONALFA-, DIGEEX-MINEDUC-y en forma temporal por los delegados del movimiento nacional para la alfabetización-MONALF-, así como el Programa de Apoyo al Sector Educativo en Guatemala -PROASE-, mediante el desarrollo de eventos de capacitación programados en sus POA's durante la duración del proyecto y según su demanda .

**4.1.14. Reflexiones sobre todo el procesos**

Para poder llevar a cabo el estudio de Investigación -acción, se define la institución a ser objetos del estudio-CONALFA-, luego de oficializar el mismo se

analizan algunos ensayos informales, así como informes de eventos de capacitación desarrollados en años anteriores. Observadas las posibles deficiencias, se concreta el inicio del estudio en forma oficial.

Se procede a la formulación y prescripción de registros y parámetros para poder hacer el análisis de las coherencias e incidencias del caso “**los formadores**”, mismos a ser objeto del estudio.

Se definen los criterios de evaluación del proceso mediante la asistencia y asesoría del programa –ADE-PROASE-, formulando el cronograma para hacer operativo el proyecto.

Se hace la previsión de los recursos y medios de administración, que se tomarán en cuenta durante el proceso del proyecto, hasta su aprobación.

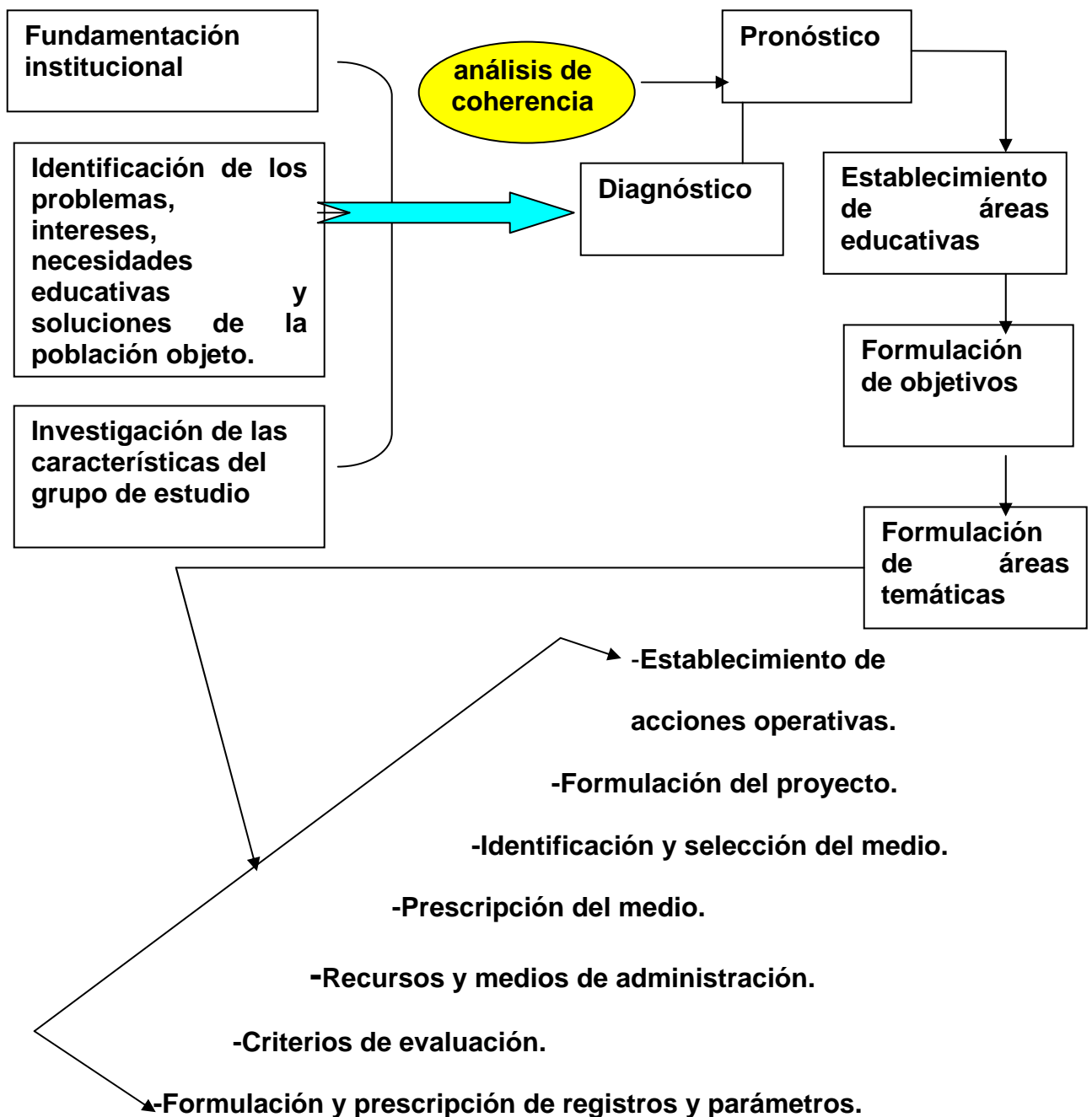
Se hace objetiva la prescripción del medio, así como la identificación y selección de los escenarios de trabajo.

Al contar con el estudio mínimo del medio físico y social, se inicia la formulación del proyecto, estableciendo las acciones operativas, que fundamentaran el análisis del pronóstico, el diagnóstico y el caso directo. Con el proyecto se espera:

- ❖ Constituir un modelo de currículo básico del formador de educación no formal, con énfasis en procesos de educación de adultos (alfabetización) a nivel del departamento de Baja Verapaz, mediante mesas de trabajo, talleres y seminarios con participación de los diferentes actores involucrados en el mismo.
- ❖ Hacer un análisis de los hallazgos del caso objeto de estudio y el resultado de la investigación-acción.
- ❖ Socializar y validar el modelo curricular del formador de procesos de educación de adultos, así como la metodología y los paquetes de acción y operacionalización del mismo
- ❖ Observar y criticar el trabajo de campo del técnico involucrado en el proceso.

Las características del grupo de estudio, se analizan con mayor profundidad, mediante las herramientas de la Micro-y Macro-reflexión, desde dos puntos principales: 1.) el modelo de currículo del formador y 2.) la metodología de operacionalización del desarrollo profesional de los diferentes actores, dentro del campo de educación de adultos en particular y el sistema de educación no formal.

### ETAPAS:



## 4.2. MODULO DE PSICOLOGÍA DEL ADULTO

### INDICE

CONTENIDO	página.
Presentación	i
Objetivo del módulo	ii
4.2.Definición de adulto	1
4.2.1 Guía de trabajo No.1	1
4.2.2 Guía de trabajo No.2	2
4.2.3.Guía de trabajo No.3	4
4.2.4.Algunas características del adulto en el proceso de aprendizaje	5
4.2.4.1 Guía de trabajo No.4	5
4.2.4.2.Guía de trabajo No.5	7
4.2.5 ¿Cómo aprende el adulto?	10
4.2.5.1.Guía de trabajo No.6	10
4.2.6 El adulto y su capacidad de aprender	11
4.2.7.Fundamentos para la educación de adultos	14
4.2.7.1.¿Quién es el adulto?	14
4.2.7.2.Antropología	14
4.2.7.3.Psicología	15
4.2.7.4.Pedagogía	15
4.2.7.5.Didáctica	15
4.2.7.6.Biología	16
4.2.7.7.Social y económico	16
4.2.7.8 Jurídico	16
4.2.8.Esquema de aprendizaje en los adultos	17
4.2.9.El aprendizaje del adulto	18

<b>4.2.10.Leyes del aprendizaje</b>	<b>18</b>
<b>4.2.10.1.Resistencia</b>	<b>18</b>
<b>4.2.10.2.Responsabilidad</b>	<b>19</b>
<b>4.2.10.3.Motivación</b>	<b>19</b>
<b>4.2.10.4.Impaciencia</b>	<b>19</b>
<b>4.2.10.5.Emotividad</b>	<b>19</b>
<b>4.2.10.6.Curiosidad limitada</b>	<b>19</b>
<b>4.2.10.7.Verificación</b>	<b>20</b>
<b>4.2.10.8.Interés</b>	<b>20</b>
<b>4.2.11.Bloqueos del aprendizaje</b>	<b>20</b>
<b>4.2.12.El cono de la experiencia</b>	<b>22</b>
<b>4.2.13.Características diferenciadoras entre adolescentes y adultos</b>	<b>23</b>
<b>4.2.14.Puntos clave de cómo aprendemos</b>	<b>24</b>
<b>4.2.15.Conclusiones</b>	<b>25</b>
<b>4.2.16.Bibliografía</b>	<b>27</b>

## PRESENTACIÓN.

En este módulo vamos a tratar el tema de la **Psicología del adulto**, definiendo algunos puntos básicos que sustentan la vida educativa del adulto, para ello nos situamos desde la definición de quien es el adulto, trataremos dicho tema desde la realidad de la vida “**desconocida**” del adulto en la actualidad, además trataremos el tema de cómo aprende un adulto.

El módulo está diseñado, para poder abordarlo mediante la acción interactiva, con la aplicación del método (**ERCA-CAP**), desde la base fundamentalista del constructivismo, basado en la metodología participativa, se busca con ello proporcionar una herramienta al formador de formadores que le permita fortalecer, actualizar y mejorar la capacidad profesional del mediador de procesos de educación de adultos.

El módulo tiene una duración de 8 horas , su desarrollo esta mediado a través de guías de trabajo, enfocadas a la metodología participativa “constructivita”.

**OBJETIVO:**

Proporcionar herramientas al formador de educación de adultos, que le permitan apoyar el tratamiento de contenidos de manera ordenada y sistemática en el desarrollo de eventos de formación y capacitación del personal ejecutor de procesos de Alfabetización.

## **4.2. Definición de adulto:**

Para conocer al Adulto, es necesario que cada uno forme su propio concepto de él. Con base en la convivencia comunitaria y relación laboral debemos de conceptualizar al adulto, objeto de nuestra atención, es conveniente tener claro quién es para poder aplicar convenientemente los procesos de enseñanza aprendizaje adecuados a su perfil.

Para el logro de este ejercicio debemos conocer con claridad la identidad y características de niños y niñas comparándola con la de los adultos, debiendo tener cuidado de que estas características sean adecuadas a la realidad socio-económica y cultural de nuestra Región.

Para llevar a la práctica y conceptualizar al adulto, le sugerimos la siguiente actividad.

### **4.2.1. Guía de trabajo N° 1**

Instrucciones:

- » Forme grupos de 5 y 10 personas.
- » Distribúyales papelógrafos y marcadores.
- » Que dividan el papelógrafo en dos columnas.
- » Que escriban en cada columna, un mínimo de 5 características que le permitan identificar a un niño y niña, adolescente y a un adulto.
- » Cada grupo expondrá su trabajo, al final se deberá establecer conclusiones.
- » El trabajo se debe desarrollar en 10 minutos.



Tarea a resolver:

¿cuáles son las características principales que diferencian al niño y niña con los adultos?

Laboratorio:

Características del niño y niña	Característica del adulto

**IMPORTANTE. Esta actividad le servirá de base para la siguiente.**

Al revisar el concepto de adulto y su estudio, se encontrará que sigue siendo un **“GRAN DESCONOCIDO”**. Y esto se debe a que la atención se ha enfocado y empeñado en conocer al niño y niña en particular.

Para seguir descubriendo al adulto es conveniente que desarrollemos la siguiente actividad sugerida:

#### 4.2.2. Guía de trabajo N° 2

Instrucciones

- » Aproveche los mismos grupos y proporciónese otro papelógrafo.
- » Con las características del adulto, deben construir una definición de lo que se entiende por adulto.
- » El tiempo de trabajo será de 10 minutos.
- » Un representante del grupo expondrá el trabajo.
- » Los papelógrafos pueden ser colocados en lugares visibles, estos representan el pensamiento de los participantes.
- » Luego de las exposiciones y a manera de conclusión del tema, se dará algunas apreciaciones sobre la definición del adulto.

- » Posteriormente continúe con las definiciones que usted debe presentar y analizar con los participantes.

Tarea a resolver.

**Definamos que entendemos por adulto.**

Laboratorio:

Definamos que entendemos por adulto:

Luego de haber creado nuestro propio concepto del adulto, se le presentan algunas definiciones, vertidas por algunos pedagogos, andragogos y psicólogos, sobre lo que para ellos y de acuerdo a su experiencia es el adulto.

1. **C. OVALLE**, dice que es alguien que ha adquirido un equilibrio emocional a través del cumplimiento de sus deberes y obligaciones ante una sociedad.
2. **GOELIN**, dice que el adulto es como un ser maduro, cuyo desarrollo afectivo, mental, sensorial, motor y sexual se ha completado, aunque a veces no muy bien.
3. **J. C. CALLEJAS**, dice que adulto es la persona que tiene más de 23 años, que tiene una personalidad formada y gusta de cosas concretas, claras y prácticas.(no aplicable a la cultura americana)
4. **KROLER**, sitúa al adulto, como salido de la adolescencia y en camino hacia la vejez; ser en desarrollo histórico con quien continúa, o deberá continuar, la individualización de su ser y de su personalidad.

5. **R GARCIA**, define como adulto a la persona que puede valerse por si mismo y quien desarrolla una función social y económica en su comunidad.
6. **ROQUE LUDOJOSKI**, define adulto al individuo considerado como un ser en desarrollo histórico, y el cual ha heredado una infancia, ha salido de la adolescencia y está en el camino hacia la vejez.
7. **G. BRICEÑO**, Adulto es el individuo que ha alcanzado un grado de desarrollo psicosocial que le permita producir socialmente su existencia mediante el trabajo.

Es importante señalar que la UNESCO, define al adulto para fines de alfabetización como la persona que ha alcanzado los 14 años en adelante.

**ES IMPORTANTE: Que las definiciones sean presentadas en paleógrafos o bien en acetatos.**

Es conveniente que analicemos cada una de las definiciones anteriores ya que a partir de ellas, más los conceptos que cada grupo ha formulado deberán de conformarse el concepto de adulto de acuerdo al contexto Socio Cultural de la región.

Para ello les sugerimos desarrollar la siguiente actividad:

#### **4.2.3. Guías de trabajo N° 3**

Instrucciones:

- » Tomando en cuenta las definiciones de los grupos y las que usted ha presentado, en plenaria construyan algunas definiciones de quien es el adulto.
- » Las mismas deben ser copiadas, en sus cuadernos y manejarlas como sus herramientas de trabajo.

Tarea a resolver.

### ¿Qué entendemos ahora por adulto?

Laboratorio:

¿QUE ENTENDEMOS AHORA POR ADULTO:

**ES IMPORTANTE:** Que de aquí en adelante, tengamos en cuenta, estas definiciones, para poder desarrollar cualquier trabajo con adultos.

#### **4.2.4. Algunas características del adulto en el proceso de aprendizaje.**

Las características en el adulto son de doble naturaleza. Algunas inherentes al individuo, a su personalidad, otras derivan directamente de las presiones y condiciones socio-económicas del medio (bajos ingresos, desempleo, subempleo, sub-alimentación, desnutrición, carencia de recursos, insalubridad, migración y emigración , otros).

##### **4.2.4.1. Guía de trabajo N° 4**

Instrucciones:

- » Forme ahora diferentes grupos de trabajo.
- » Cada grupo deberá presentar 5 características que consideren tiene los adultos en la etapa de aprendizaje.

- » Distribúyales un papelógrafo para que desarrollen la tarea.
- » Un expositor de cada grupo pasará al frente para realizar la presentación de las características.
- » Tiempo de trabajo 10 minutos.

Tarea a resolver

CUALES SON LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL ADULTO EN SU PROCESO DE APRENDIZAJE.	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

Algunas de las características propuestas podrán parecer incompatibles o contradictorias. La educación de adultos debe ir hacia la consecución de las características positivas y la superación de las negativas.

### ¿Cuáles son las etapas en la vida del adulto.?

Para poder estudiar y profundizar sobre este tema, realice el siguiente trabajo de grupo, desarrollando la siguiente guía.

#### 4.2.4.2 Guía de trabajo N° 5

Instrucciones:

- » En plenaria, utilice la técnica lluvia de ideas sin tarjeta.
- » Utilice el pizarrón o papelógrafo para hacer las anotaciones.
- » Tiempo para su desarrollo, 10 minutos.

Tarea a resolver

¿Cuáles son las etapas de la edad adulta?, ¿cuándo comienzan? , ¿cuándo finalizan? y ¿cuáles son los rasgos de cada una?

Laboratorio:

Etapa de comienzo	Etapas intermedias	Etapa final

**ES IMPORTANTE: Fundamentarlas según algunas teorías y autores.**

El desarrollo de las distintas etapas en la vida del adulto, están menos estudiadas que las del niño(a).

La madurez desde el punto de vista biológico viene dada por la capacidad de reproducción , en este sentido, el ser humano sería maduro antes de los veinte años. Sin embargo, la dimensión biológica no es suficiente como característica de madurez en la especie humana. El hombre se hace hombre adulto cuando está en contacto con una sociedad y cultura determinada.

**BROMLEY**, apunta que existen distintas características de la edad adulta, cada una con sus rasgos propios.

Etapa de comienzo	Etapas intermedias	Etapa de finalización
<p>1° Etapa: Edad adulta (18-25 años)</p> <p>RASGOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Se caracteriza por el acceso a la edad legal de la madurez y la responsabilidad económica.</li> <li>» Es frecuente en esta etapa la elección de la pareja y la responsabilidad familiar, social y laboral.</li> <li>» Se adquiere un sentido de la intimidad y la solidaridad, evitando la soledad y aislamiento.</li> <li>» Es el momento de la plena participación en la comunidad, de gozar en la vida con libertad y responsabilidad.</li> <li>» En este período se conservan las</li> </ul>	<p>2° Etapa: Adulta media (25-40 años)</p> <p>RASGOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Se consolidan los roles sociales y profesionales.</li> <li>» Se observa una relativa estabilización a nivel material y en el campo de las relaciones sociales.</li> <li>» En este período el adulto suele consolidar su situación y se siente esperanzado ante el futuro.</li> <li>» Según Erikson el adulto en esta etapa se enfrenta a la crisis de la procreación frente al estancamiento y la absorción de sí mismo.</li> <li>» La procreación hace referencia a la ayuda y dedicación a los demás, se refiere al que hacer responsable para la sociedad, su progreso sus conquistas y esperanzas.</li> </ul>	<p>4° Etapa. Decadencia (55-65 años)</p> <p>RASGOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Se aprecia una cierta declinación de las capacidades físicas y mentales, también disminuye la actividad sexual y los interés personales se vuelven menos intensos.</li> <li>» Como aspectos significativos pueden destacarse la menopausia en la mujer y la disminución progresiva en la actividad sexual del hombre.</li> </ul>

<p>características juveniles: la vitalidad, afianzamiento de la propia individualidad, necesidad de expansión, éxito y reconocimiento social.</p>	<p>3° Etapa: Madurez (40-55 años)</p> <p>RASGOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Se caracteriza por la madurez propiamente dicha, equilibrio y plenitud. Se mantienen los roles sociales y profesionales, los hijos van siendo más autónomos y la mujer, en muchas ocasiones, reanuda su actividad laboral al disminuir sus obligaciones familiares.</li> <li>» El pasado se alarga en sus experiencias, a costa de un futuro abierto.</li> <li>» La familia y la profesión son las realidades centrales en la vida.</li> </ul>	
---	--	--

**ES IMPORTANTE:** Recordar como se desprende de la descripción de las etapas anteriores, la adultez se relaciona principalmente con la dimensión social de la persona, considerando maduro al individuo cuando es capaz de vivir de forma autónoma e independiente.

La edad adulta se extiende a lo largo de un amplio período de la vida. Además, la madurez no es estática sino que es una situación dinámica que evoluciona y que se va perfeccionando a lo largo de la vida.



## 4.2.5. ¿Cómo aprende el adulto?

### 4.2.5.1. Guía de trabajo N° 6

#### “TÉCNICA LA TAZA”

##### Instrucciones:

- » Distribuya una hoja de papel bond tamaño carta a cada participante.
- » Deben prestar atención a las instrucciones
- » Primero pedirles que pongan atención y escuchen, luego que hagan el ejercicio.
- » Segundo pedirles nuevamente que pongan atención, que escuchen y observen, luego que hagan el ejercicio.
- » Tercero pedirles nuevamente que pongan atención, que escuchen, observen y hagan el ejercicio a la vez.
- » En cada doblez que realicen al papel, deben planchar bien los quiebres con los dedos.
- » Verificar el control de calidad de cada ejercicio
- » Hacer una tabla para registrar los aciertos y desacierto cada vez que se haga el ejercicio.

##### Pasos para hacer el ejercicio de la “Técnica la Taza”.

1. Tome la hoja de la esquina opuesta de arriba y de abajo y dóblela de manera que le quede un triángulo.
2. Doble las pestañas que le sobran al triángulo, teniendo el cuidado que vallan hacia afuera.
3. Tome la punta derecha del triángulo y dóblela hacia la base del mismo, calculando que le quede al centro.
4. Ahora tome la punta izquierda del triángulo y dóblela de manera que coincida con el doblez anterior.

5. Doble las pestañas que le quedan hacia afuera, tratando que le quede una a cada lado de la figura.
6. Ahora introduzca dos dedos dentro de la figura y dele forma de taza.

Tarea a realizar

Tabla de control de aciertos y desaciertos.

ALTERNATIVAS N° DE VECES	SI	NO	TOTAL	%
1°				
2°				
3°				

**ES IMPORTANTE:** Tener en cuenta en la aplicación de la “Técnica la Taza” el número de veces: 1° vez sólo escuchan, y luego hacen el ejercicio; 2° vez sólo escuchan y observan, luego vuelven a hacer el ejercicio y la 3° vez escuchan, observan y hacen el ejercicio al mismo tiempo.

#### 4.2.6 . El adulto y su capacidad de aprender

El aprender forma parte de la naturaleza del hombre. Sin el aprendizaje, ni la vida humana, ni la supervivencia sería posible. Todos sabemos que cuando un ser humano cesa de aprender, pone seriamente en peligro su capacidad de vivir.

El aprendizaje lo entendemos en sentido amplio, como la capacidad de cambiar cualquier actividad que relaciona el sujeto con el objeto de estudio en un proceso dinámico de transformación mutua, donde las situaciones nuevas en el adulto se

insertan en las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad de las personas, tanto en los aspectos cognitivos y motores como en los afectivos y sociales. Lo más importante es la acción del sujeto y, en modo alguno, la recepción pasiva. La persona aprende cuándo participa implicándose activamente en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello plantea dudas, formula hipótesis, retrocede ante los obstáculos, manipula objetos, etc. Todas estas acciones, objetivas y subjetivas, comprenden modificaciones y reestructuraciones en su conducta de relativa persistencia y bajo formas varias, tanto cualitativas como cuantitativas.

La Psicología hoy ha avanzado de forma considerable, aunque podemos indicar que aún se sabe poco del aprendizaje adulto y todavía menos de cuáles son las condiciones mínimas necesarias y suficientes, para efectuar cambios en el comportamiento.

El aprendizaje continuo del adulto no se adecúa de hecho, al cuadro clásico del aprendizaje humano, dentro del contexto de transformación y conflicto generacional. El adulto de hoy lo desea y también lo necesita, continuar aprendiendo durante toda la vida.

Sin embargo, conviene indicar que en el aprendizaje intervienen muchos otros factores distintos de la inteligencia en sentido estricto. No se puede decir que con la edad el individuo no puede aprender como antes. Más bien habría que subrayar que requiere determinadas habilidades para el aprendizaje acudiendo a la experiencia adquirida.

DAVIES, Indica las dificultades que encuentra el adulto para el aprendizaje en los siguientes aspectos:

### **A.) Problemas de motivación**

Muchos tipos de comportamiento de los adultos en procesos de aprendizaje son el resultado del cumplimiento de expectativas sociales sobre ellos, en el sentido que suponen, como menos dotados para conseguirlo.

**B.) Problemas asociados con el olvido.**

Aunque disminuye la capacidad de memorizar a largo plazo y en contenidos complejos, en condiciones ideales no hay diferencia apreciable en relación con la edad y la memoria a corto plazo. Hay sin embargo, interferencias que dificultan la memoria inmediata en la gente mayor.

**C.) Problemas de cambio de conocimiento.**

Esto se traduciría en una necesidad de “desaprender” contenidos fuera de su interés para sustituirlos por otros más apropiados. La dificultad para conseguirlo aumenta con la edad y la experiencia.

**D.) Problemas relacionados con la resistencia al cambio.**

Proviene esta resistencia del sentimiento de inseguridad y de las dificultades de adaptación a situaciones cambiantes o de relación con personas más jóvenes dentro de la misma tarea.

**E.) Problemas de ajuste al nuevo trabajo o actividad.**

Esto puede tener una raíz cognoscitiva, pero influye mucho más la actitud de base del propio individuo.

**F.) Dificultades:**

- ❑ Es muy susceptible, por eso debe traérsele con mucha consideración y respeto.
- ❑ Cree que es demasiado tarde para aprender.
- ❑ Tiene problemas económicos y familiares.
- ❑ Le da poca importancia al mejoramiento de su educación.

- ❑ En la mayoría de los casos tiene conocimientos de su realidad y capacidad, pero a veces desconfía de ellas.
- ❑ Teme al fracaso.
- ❑ Es impaciente a sus logros y propósitos.
- ❑ Posee prejuicios.

OSLON, (Dalilla Sperb 8:-53) dice “Que el aprendizaje es el proceso por el cual las experiencias vividas modifican nuestro comportamiento presente y futuro. El aprendizaje se manifiesta en hábitos, actitudes, habilidades, comprensiones, saber y memoria. El aprendizaje es parte de nuestra vida diaria, a tal punto que, en general, lo adaptamos como algo natural y común que no precisa ser planeado. Algunas personas piensan que el aprendizaje se puede encomendar enteramente a las escuelas y a los maestros. En un sentido común, incluso, el aprender forma parte de la vida diaria tanto como la alimentación y el sueño y la respiración.

## **4.2.7 . Fundamentos para la educación de adultos**

### **4.2.7.1. ¿Quién es el adulto?**

El concepto de adulto debemos de construirlo desde diferentes puntos de vista, que fundamentan su naturaleza:

### **4.2.7.2. Antropológicos:**

Al enseñar a leer y escribir al adulto en su propio idioma, se respeta y fomenta un elemento fundamental de su cultura.

Aprender en su idioma materno, refuerza la identidad cultural de su pueblo

Facilitar el conocimiento de elementos de otras culturas, le permite fortalecer y conservar la propia, respetando y tomando de ella los elementos útiles.

Consolidar la identidad propia, asegura consecuentemente un mejor desenvolvimiento dentro de la sociedad.

#### **4.2.7.3. Psicológicos:**

Al tomar en cuenta las características culturales del sujeto, éste participa con mayor confianza y seguridad en el proceso de aprendizaje.

Al desarrollar un proceso de alfabetización de y en lengua materna, se establece mayor comunicación entre el educando y el educador.

Al enseñar en idioma materno, se evita el distanciamiento entre el hogar y el centro de alfabetización, rompiendo la barrera idiomática y cultural que tradicionalmente ha existido.

El adulto es aquel que ha llegado a madurar en su personalidad, después de haber adquirido a través de su existencia, la experiencia necesaria para ser responsable consigo mismo y con los demás.

#### **4.2.7.4. Pedagógicos:**

Al desarrollar procesos de alfabetización en lengua materna, el participante aprende mejor y más rápido.

El aprender a leer en el propio idioma, permite leer en otros idiomas.

El aprender en su propia lengua, no quiere decir renunciar a aprender, en un segundo idioma.

#### **4.2.7.5. Didácticos:**

Al utilizar el educando y el educador los mismos códigos, se facilita la comunicación y el aprendizaje.

Al utilizar un idioma comprensible, no solo se perciben y asimilan los mensajes, sino a la vez se pone claramente en práctica la espontaneidad. Entender el contenido de lectura en la lengua materna, facilita comprender lecturas en otro idioma.

Aprender la lectura y escritura en la lengua materna, facilita la adaptación de los signos comunes al segundo idioma y pueden diferenciarse fácilmente.

#### **4.2.7.6. Biológicos:**

El ser adulto implica haber alcanzado plenamente, “el desarrollo físico y las funciones fisiológicas”.

#### **4.2.7.7. Social y económico:**

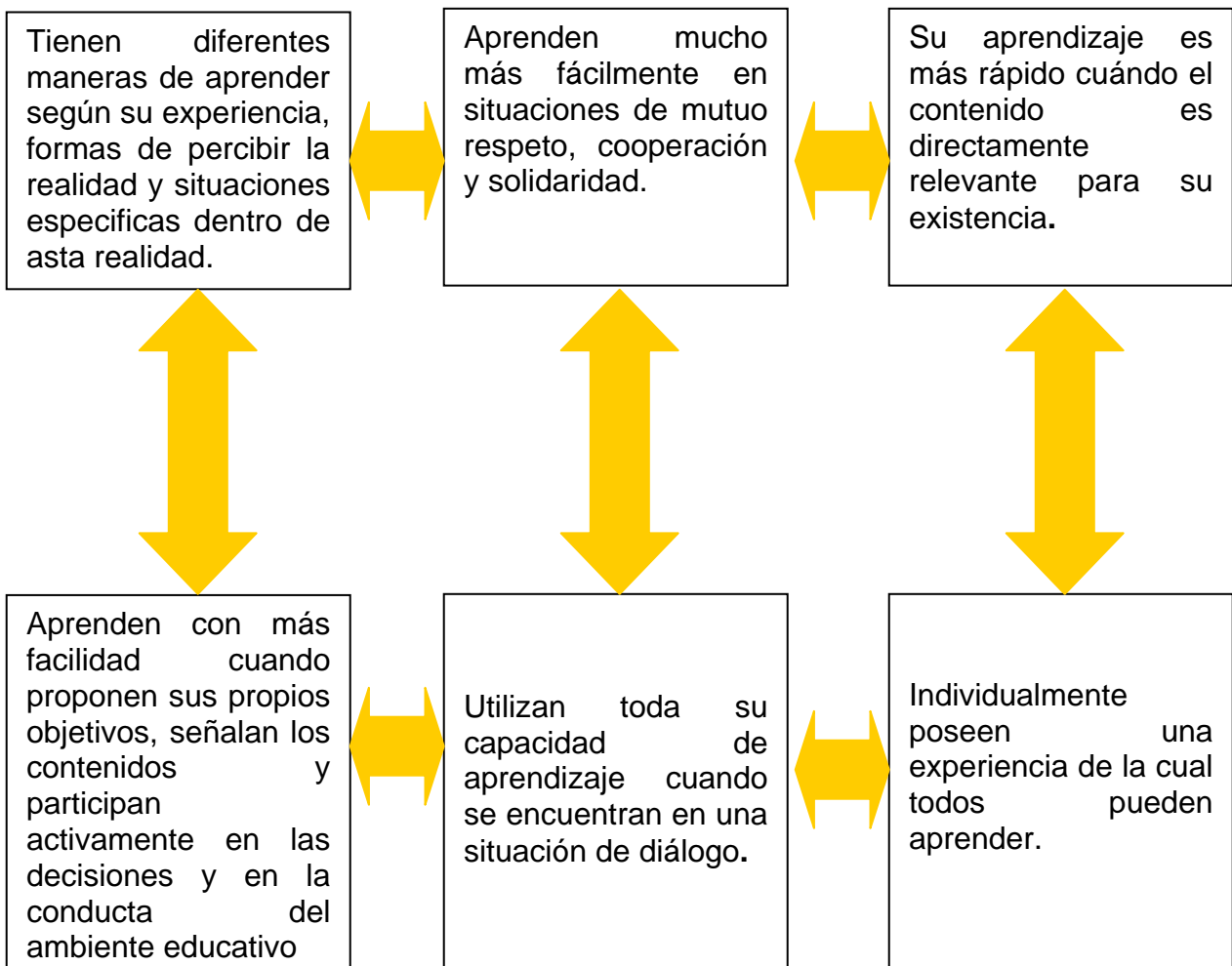
El adulto es un individuo que goza de auto-dependencia y es apto para la producción.

#### **4.2.7.8. Jurídico:**

Es la persona que ha llegado a la mayoría de edad dentro de una determinada sociedad. Con sus derechos y deberes que son exclusivos para los que han adquirido esa mayoría de edad.

## 4.2.8.

<b>EL ESQUEMA DE APRENDIZAJE EN EL ADULTO</b>
---





#### **4.2.9 . El aprendizaje del adulto:**

Enseñar a adultos es una tarea que requiere dedicación, responsabilidad y conocimiento de las características del adulto en el proceso de aprendizaje.

El adulto posee características especiales para el aprendizaje a saber:

##### **Ventajas:**

- ❑ Por su experiencia aprende mejor y más rápido.
- ❑ Posee responsabilidad y voluntad de trabajo.
- ❑ Le interesa lo práctico.
- ❑ Posee hábitos formados por el tiempo.
- ❑ Tiene mayor información social, cultural, cívica, económica, ocupacional, etc.
- ❑ Por sus decesos de superación tiene pensamientos definidos.
- ❑ Es receptivo, condición que debe aprovecharse.

#### **4.2.10. Leyes del aprendizaje:**

Las leyes de aprendizaje del adulto son:

##### **4.2.10.1. Resistencia:**

El aprendizaje lo toman como una amenaza o una intervención a sus hábitos, por lo que el orientador debe tener en cuenta y respetar las diferencias individuales para lograr una buena enseñanza.

**4.2 10.2. Responsabilidad:**

Asume y toma su responsabilidad en los diferentes ambientes de su vida, él debe conocer los objetivos de los procesos de alfabetización, en forma clara, valorando sus resultados.

**4.2 10.3. Motivación:**

Esta lleva al individuo a alcanzar sus metas y lograr satisfacer sus necesidades, conduciéndolo a interesarse por la superación y el progreso en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**4.2.10.4. Impaciencia:**

El adulto es más impaciente que el niño, esto es consecuencia de la economía del tiempo y esfuerzo. Se debe tener en cuenta el ritmo de aprendizaje y capacidad de asimilación de cada uno, por lo que hay que descubrir la forma de adaptar el proceso y lograr la flexibilidad para un mejor aprendizaje.

**4.2.10.5. Emotividad:**

La emotividad juega un papel importante, los ejercicios que se presentan, como el de repetición, en este momento se debe tener cuidado, ya que el adulto teme al fracaso o enfrentarse a situaciones escolarizantes, la educación de adultos debe ser diferenciada e interesante.

**4.2.10.6. Curiosidad limitada:**

Es necesario mostrar secuencia en lo que se le presenta y relacionar la actividad con su experiencia, esto lo motiva a una mejor enseñanza-aprendizaje. Debe recordarse que el adulto posee una capacidad limitada de adaptación.

**4.2.10.7. Verificación:**

Se deben estructurar los procesos en etapas limitadas, permitiéndole el desarrollo de la memoria y conexión con situaciones de la vida cotidiana.

**4.2.10.8. Interés:**

El adulto debe ser parte activa en los procesos de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta sus necesidades y respondiendo a sus metas de superación fijadas por él mismo, situación que debe aprovechar el orientador y motivar su permanencia y constancia en el programa.

**4.2.11. Bloqueos del aprendizaje:**

Existen en los educandos sentimientos, emociones y actitudes que pueden constituirse en bloques para su enseñanza-aprendizaje. A continuación se presentan algunos bloqueos:

- I. Fastidio y aburrimiento: El trabajo puede ser fácil, pero si el orientador no motiva bien al alumno, éste puede fracasar en el logro de su interés y la atención al grupo.
- II. Confusión: El orientador puede crear confusión al presentar demasiadas ideas, o ideas complejas. También puede confundirse a los participantes al desarrollar clases magistrales contradictorias y al no coordinar o relacionar debidamente las explicaciones.
- III. Irritación: Las costumbres y malos hábitos del orientador y la falta de relaciones humanas, así como las frecuentes interrupciones y tardanzas, las ausencias y falta de metas definidas en su labor, son situaciones que provocan irritación. Esto puede ser un obstáculo para la enseñanza-aprendizaje.

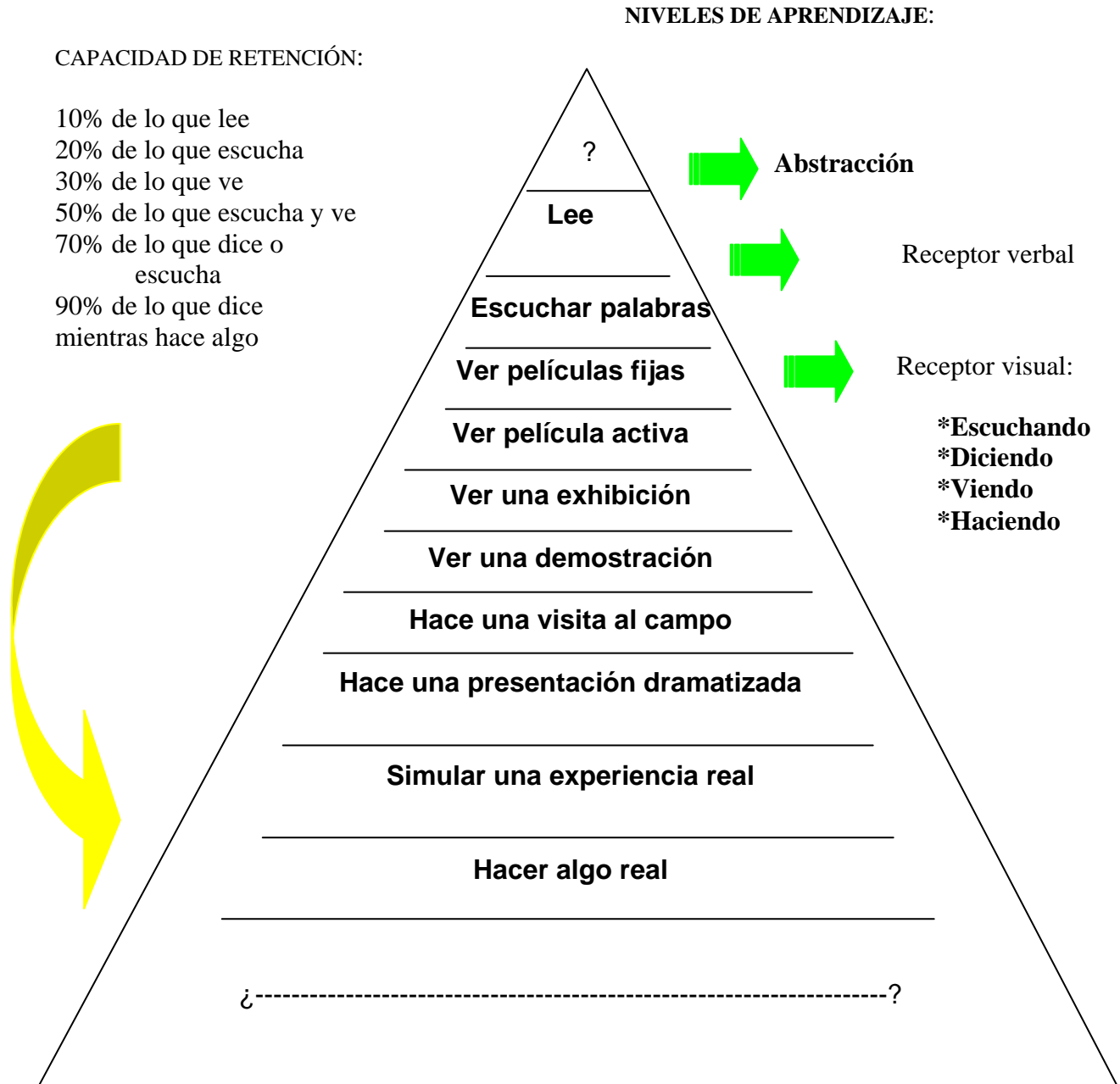
- IV. Miedo: El adulto por lo general tiene miedo al fracaso y al ridículo de ser herido en sus sentimientos. Estos son bloqueos comunes para el aprendizaje, el orientador debe procurar que el educando tenga en cada sesión de clases una nueva experiencia, teniendo cuidado del éxito de su esfuerzo .
- V. Huída o Fuga: El educando, en la mayor parte de los casos se escapa por una situación que le causa frustración. Esto le provoca servirse de excusa y dejar de estudiar.

Muchos de estos obstáculos se pueden vencer si se consigue la práctica de relaciones humanas siguientes:

- a) Ayudar al educando a establecer metas razonables y alcanzables.
- b) Mantener al educando informado sobre lo que se va hacer, estimulado con la orientación del educador y la aplicación de métodos de enseñanza-aprendizaje útiles.
- c) Finalmente en la educación de adultos, las reglas de oro siguen siendo “Tratar al otro como le gusta a uno que lo traten”.

### 4.2.12- El cono de la experiencia

Es una ayuda visual que nos explica las interrelaciones existentes entre los diversos tipos de materiales audiovisuales, así como de sus “posiciones” en el proceso del aprendizaje.



#### 4.2.13. Características diferenciadoras entre adolescentes y personas adultas.

En la tabla se puede notar las diferencias significativas, entre los múltiples factores que condicionan el aprendizaje.

QUIEN ES EL ADOLESCENTES	QUIEN ES EL ADULTOS
» Factores físicos en su plenitud.	» Progresivo desgaste físico
» Mayor capacidad de esfuerzo intelectual prolongado	» Menor capacidad de esfuerzo intelectual prolongado
» Poca experiencia de la vida, pocos conocimientos	» Mucha experiencia de la vida, conocimientos previos.
» Pensamientos específicos y concretos	» Pensamiento generalizado y abstracto.
» Mayor capacidad de memorización	» Menor capacidad de memorización.
» Débil motivación para aprender	» Fuerte motivación para aprender, motivación intrínseca.
» Poca exigencia para el estudio por parte del medio social.	» Aprenden exigidos por el medio social y laboral.
» Aprenden para la vida futura	» Aprenden para la vida presente.
» Los contenidos del aprendizaje tiene poca implicación en su vida cotidiana	» Los contenidos de aprendizaje más relacionados con la vida cotidiana.
» Personalidad en formación	» Personalidad desarrollada, resistente al cambio.

<ul style="list-style-type: none"> <li>» El estudio es una obligación</li> <li>» Aprendizaje centrado en la formación</li> <li>» Educación centrada en el desarrollo de funciones..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» El estudio es una necesidad.</li> <li>» Aprendizaje basado en la transformación.</li> <li>» Educación centrada en la satisfacción de necesidades.</li> </ul>
--	---

#### 4.2.14. Puntos claves de cómo aprendemos

1. Las personas aprenden a distinto ritmo, en distintas formas y distintas cosas de la misma experiencia. Tratamos de proveerle una variedad de experiencias y actividades en donde pueda aprender de acuerdo a su estilo.
2. Las personas tienen experiencia y conocimientos importantes y relevantes al aprendizaje. Debemos de proveerle de oportunidades para compartir y el que unos aprendan de otra forma, incluyendo los facilitadores.
3. La responsabilidad por el aprendizaje es compartida entre el educando y educador. El facilitador es responsable de estructurar un ambiente que maximice las oportunidades de aprender
4. El aprendizaje toma la totalidad de la persona (mente, emociones, cuerpo). Debemos de proveerle de experiencias que lo envuelvan en todos estos aspectos, cognoscitivos, afectivos y psicomor.
5. El aprendizaje ocurre cuando el participante entiende que él mismo, es relevante a sus necesidades y aplicable a su realidad. Tratamos de identificar las necesidades de aprendizaje del participante, basando las acciones en actividades reales.

6. El aprendizaje ocurre en la persona cuando toma participación activa. Debemos de proveerle experiencias que requieren la participación del aprendiz, tales como: practicar, experimentar, analizar, etc. De manera que los aprendizajes sean bien identificados e integrados.
7. El aprendizaje es mas fácil, en una atmósfera evaluativa, que promueva el tomar riesgos, experimentar con nuevas conductas, recibir, FEEDBACK, y apoyo. Debemos facilitar un clima que promueva estas condiciones y fomente el proceso de **"aprender a aprender."**
8. Hay mucho que aprender más solos, que lo que puede aprender en un solo adiestramiento. Se debe proveer oportunidades de aprendizaje como podamos, pero esperando que el participante tome lo que le es funcional y posible aprender.

#### **4.2.15. Conclusiones:**

- » En las personas adultas la capacidad para aprender se mantiene vigente, aunque lo hace de manera distinta a los niños y adolescentes.
- » Existen algunas condiciones específicas del aprendizaje en el adulto.
- » La capacidad de aprender depende en gran medida de las motivaciones e intereses de las experiencias vividas.

Partiendo de que la persona adulta necesita y pueden seguir aprendiendo, aunque de manera diferente, lo importante será adoptar estrategias de aprendizaje que tengan en cuenta estas diferencias, y aprovechar las ventajas de su forma de aprender y ayudarles a superar las dificultades específicas de la adultez.



**ES IMPORTANTE:** No podemos tomar a un adulto como un niño o adolescente. Tener en cuenta que la mente del adulto ya está desarrollada, él tiene la capacidad de razonar, juzgar y tomar decisiones.

El adulto tiene un vocabulario más amplio, él es independiente; normalmente asume su responsabilidad por sí mismo. Tiene más experiencia y vivencias. Generalmente ha desarrollado su auto-estima y ha creado su lugar dentro de la familia y la comunidad. Él siempre está ocupado con su trabajo y otras responsabilidades, generalmente dispone de poco tiempo libre. Es probable que tenga varios problemas en su vida. Normalmente asume responsabilidades no solamente por él mismo sino también por otros familiares, etc. Puede ser que los sentidos de la vista y el oído no sean tan agudos como los del niño y el adolescente. Los éxitos y fracasos experimentados por el adulto en el pasado determinan su actitud frente a nuevos intentos. El adulto tiene una responsabilidad con su comunidad y con su país.

## 4.2 16. Bibliografía .

- Cutz, Germán. 1997. Taller sobre Metodología Participativa. Dirigido a Formadores de Educación de Adultos. Guatemala.
- García Hoz, Víctor. 3ªEdi-1974. Diccionario de Pedagogía...Tomo I y II Editorial Labor. Barcelona, España.
- Ministerio de Educación -INEDUC-/CONALFA. 2000. Compendio de materiales de formación para en el capacitadores movimiento para la alfabetización en Guatemala
- Simón Akiva, Ernesto. 1961. "Educación" en la Enciclopedia Educacional. Jerusalén. (tomado del texto de Hurovitz, David, Centro de Estudios Cooperativos y Labores Israel 1982)
- Thybergín, Antón. 2000. Educación de Adultos. (Folletos) Guatemala.
- Capítulos, secciones de documentos de apoyo de eventos de capacitación, sobre metodología participativa, realizados en diferentes épocas, sobre educación no formal y educación de adultos. En Guatemala, C. A

## **4.3. METODICA ADECUADA**

### **INDICE**

<b>CONTENIDO</b>	<b>página.</b>
<b>Presentación</b>	<b>1</b>
<b>4.3.1.Objetivos de la metódica</b>	<b>2</b>
<b>4.3.2.Etapas de una metódica adecuada</b>	<b>3</b>
<b>4.3 3 La metodología –CAP-ERCA-y sus elementos</b>	<b>5</b>
<b>4.3.4 Preguntas sugeridas para su aplicación</b>	<b>10</b>
<b>4.3.5.Algunos medios para aplicar la metódica</b>	<b>12</b>
<b>4.3.6.Bibliografía</b>	<b>15</b>

## PRESENTACIÓN

Este documento ha sido elaborado , con el propósito de ofrecerle al formador de procesos de Educación de Adultos, la metódica apropiada del constructivismo (–CAP-ERCA-) como una herramienta sencilla de comunicación y discusión de situaciones en forma participativa y activa. La herramienta se fundamenta particularmente en las corrientes de (Pedagogía y Psicología), constituyéndose en un método Psicopedagógico que interrelaciona principios de las escuelas del: Empirismo, el Conductismo, la Escolástica y el Empirismo puro.

Para desarrollar cada uno de los elementos (Ciclo de Aprendizaje Participativo-CAP-y Experiencia, Reflexión, Conceptualización o Generalización y Aplicación o Acción -ERCA-), se necesita de la aplicación de (un disparador) técnicas , dinámicas y juegos; como medios que permiten la generación y construcción de Inter-aprendizajes, guiados y conducidos a través de preguntas generadoras de cambios de actitudes y conductas.

Hasta ahora es considerada como una herramienta del método del constructivista, en donde para aprender tenemos que: descubrir, explorar, preguntar e inventar; en consecuencia se debe tener en la mira lo significativo y la interacción de las cosas con las personas, frente a lo nuevo y de sentido común....Contenido en el “aprender a repetir, aprender a aprender, aprender a pensar”...Desde esto es sumamente importante saber. ¿Cuáles son los organizadores previos? ¿ Y cuál es la zona de desarrollo próximo?, en donde el alumno pueda apropiarse y adoptar cambios de actitud y conductuales.

Cada una de las herramientas se enmarcan en un CICLO, con tres, cuatro y cinco pasos fundamentales : I Paso, lo constituye la VIVENCIA Y EXPERIENCIA ; el II Paso, lo tenemos en la REFLEXIÓN Y EL COMPARTIR el III paso, lo referimos a la CONCEPTUALIZACIÓN y GENERALIZACIÓN y el IV paso lo constituye la ACCIÓN O APLICACIÓN.

#### 4.3.1. OBJETIVOS DE LA METODICA:

1. Implementar al formador de una herramienta, que le guíe y oriente sobre los proceso de constitución de Inter-aprendizajes en forma participativa con eficiencia y eficacia.
2. Apoyar en la organización y realización de preguntas que generen la enseñanza y el aprendizaje participativo en el proceso de la educación de adultos.
3. Orientar los procesos para la sistematización de la experiencia, la reflexión, la Conceptualización y la aplicación, para poder conseguir los cambios de actitud y conducta en las personas.
4. Proporcionar una herramienta, que puede ser incorporada y adaptada a cualquier situación de la vida del individuo.

### 4.3.2-Etapas de una metódica adecuada

#### A) **Información**

Esta etapa se realiza antes de empezar el evento de capacitación, en donde el facilitador debe informarse sobre características del grupo con el cual se trabajará, como: Origen, nivel académico, ocupación, número de participantes, sexo, etc. , determinando si el grupo va a ser homogéneo o heterogéneo.

Dentro de lo posible conocer el salón donde se ejecutará el evento, para tener presente las bondades y deficiencias que nos presenta el ambiente, verificar que se contará con todo el equipo y mobiliario necesario. Con esta información se procede a replantear el evento.

#### B) **Sensibilización** (prestación, deshielo, expectativas y compromisos, redacción del objetivo)

Esta etapa representa la primera actividad en la iniciación del taller de capacitación y únicamente se realiza al inicio del evento.

- **Presentación**, para esta actividad se realizan técnicas participativas, en donde cada individuo se dará a conocer ante el grupo; sirviendo para empezar a asociar a cada uno de los participantes con su nombre, fisonomía, origen y ocupación.
- **Deshielo**, Se realiza con ejercicios de animación, para logra que los participantes entren en confianza y logren romper el temor de estar con personas desconocidas formando un nuevo grupo. Se trata de infundir confianza y seguridad, y logra su participación activa en el desarrollo del taller.
- **Expectativa**, sirve para conocer las ideas que llevan los participantes sobre lo que esperan de la actividad y formarse un panorama sobre las necesidades latentes que presenta el grupo. Se realiza con una técnica, la información debe ser visualizada durante el transcurso del evento, la información sirve para armar el objetivo a alcanzar.

- ❑ **Compromisos**, Sirven para amarrar las normas que regirán el desarrollo del evento, se realiza de la misma forma que las expectativas, también deben ser visualizadas durante el desarrollo del taller. Para su mejor cumplimiento deben ser firmadas por todos los participante, a lo que se le llama el contrato Psicológico.
- ❑ **Redacción del objetivo**, Se redacta en forma general con la participación activa del grupo, para involucrarlo en la meta que se quiere conseguir al finalizar la actividad. Se realiza de una manera propositiva logrando el consenso del grupo, debe escribirse en un pliego de papel y visualizarlo durante el desarrollo del evento.

### **C) Ejecución**

Es la etapa donde la metódica se desarrolla en su plenitud. Considerando que la misma utiliza el principio andragógico de “**Aprender Haciendo**”, por lo que puede ser una forma adecuada de trabajar.

Se fundamenta en que para la educación de adultos, es muy importante aprovechar la experiencia de vida de cada uno de los participantes estimulándolo como un potencial dentro del grupo

La capacitación se realiza con base a un aprovechamiento estructurado de sus experiencias y enriquecimiento de su conocimiento.

#### **Por ello es indispensable:**

- ❑ Utilizar y aprovechar estas experiencias y conocimientos.
- ❑ Establecer un grupo de aprendizaje con las mismas inquietudes , para lograr un intercambio entre ellos;
- ❑ Procesar y analizar las experiencias y conocimientos de tal forma que permitan las futuras actuaciones y decisiones de las actividades que desarrollan.

#### **Bondades de la Metódica.**

- ❑ Permite al participante sacar mayor provecho de lo aprendido y le sirve para su futura aplicación. La propia experiencia y el aprendizaje a través de la experiencia (individual o grupal) amplían las opciones de acción de vista de futuras situaciones nuevas, pero similares.
- ❑ El principio Aprender-Haciendo exige una máxima participación de todos, lo cual genera su involucramiento en el proceso de aprendizaje.

- El aprendizaje en grupo es más rápido y eficaz que el individual.
- Ejercicios de experiencias de aprendizaje estructuradas, juegos de rol y ejercicios de auto introspección permiten el aprendizaje activo y vivencial.

**En síntesis Aprender-Haciendo y aprender por experiencia:**

- Asegurar el compromiso e involucramiento personal.
- Se inicia en la persona misma.
- Penetra el ser humano en su totalidad,
- Está evaluado por la persona misma,
- Es útil para la persona en su desempeño diario y a largo plazo.
- Ciclo de aprendizaje es el centro de la metódica, donde se basa la ejecución , sirve para una mejor comprensión, el mismo se traba por pasos o etapas.(10: Tomado y adaptado Ideas Para Guatemala 2002)

**4.3.3. La metodología-CAP-ERCA-y sus elementos**

Es una herramienta que permite conducir paso a paso el proceso del pensamiento para poder analizar una experiencia determina, hasta lograr extraer de ella conclusiones que puedan considerarse conocimientos aplicables a situaciones futuras análogas.

Se analiza cada uno de los pasos o etapas de la metódica–**CAP-ERCA-**, de la manera siguiente:

**I-PASO:**

**E SU SIGNIFICADO ES: Experiencia o vivencia**

La sabiduría deviene de la experiencia y ésta puede ser de dos clases:

1. **INTERNAS:** Son las que nosotros hemos vivido dentro de nuestro ámbito familiar, social y laboral.



2. **EXTERNAS:** Son las que suceden en otros lugares y son traídas al grupo con el propósito de enriquecer sus conocimientos.

La experiencia es un principio fundamental que genera conocimientos, para que la experiencia toque nuestro yo tiene que ser bastante fuerte, es decir, que impacte al grupo y se pueda mantener atento e interesado sobre la situación objeto de análisis y discusión.

La experiencia puede o no ser estimulada por un medio de apoyo. El medio de apoyo es un recurso o material de tipo natural y artificial que genera conocimiento. El medio es un elemento que da vida a la acción, que despierta el interés por la construcción del Inter-aprendizaje en el individuo. El material didáctico es un recurso que permite fijar y construir el conocimiento y el medio de apoyo busca generar conocimiento (que luego fija el conocimiento.).

**Dentro el material didáctico podemos citar:**

- ❑ Mapas
- ❑ Láminas
- ❑ Textos
- ❑ otros.

**Dentro el material de apoyo podemos mencionar:**

Teatro de títeres, dramatizaciones (representaciones de hechos reales de la vida), socio dramas, la canción popular (se usa música de una canción popular, compuesta por el grupo, la misma debe tener un mensaje), chistes, refranes, historias, cuentos, lecturas, dinámicas, juegos, láminas secuenciales, afiches, carteles, fotos, dibujos, objetos, otros.

Por lo general la experiencia se vale de un medio de apoyo para generar conocimiento.

La experiencia tiene su fundamento en la pedagogía y la Psicología (psicopedagogía) y en algunas otras corrientes del conocimiento, por ejemplo: El **empirismo** que viene del conocimiento -la experiencia–la vivencia.

## **II-PASO:**

**R SU SIGNIFICADO ES: Reflexión o sea análisis, estímulo-respuesta cambio de conducta, aprendizaje.**

En esta fase se conoce lo que piensa cada una de las personas o grupo, lo que opinan, las actitudes, los sentimientos, las alegrías, las tristezas, los rechazos, las aceptaciones, los disgustos, las costumbres, las tradiciones, los hábitos, otros.

**Las personas empiezan a encontrar ventajas y desventajas de lo que se está tratando o discutiendo en el grupo.**

Esto nos permite comprender a los demás y conocer sus opiniones y actitudes, sobre determinada cosa o problema.

La reflexión tiene su fundamento en las corriente Psicopedagógica llamada **conductismo**, la cual se basa en la conducta humana a través del estímulo-respuesta, el cual debe provocar y lograr un cambio de conducta y aprendizaje en la persona.

## **III-PASO:**

**C SU SIGNIFICADO ES: Conceptualización o Generalización**

Con la Conceptualización o generalización se pretende que la persona, por lo general logre:

1. Encontrar la razón de ser de las cosas.
2. Ver la importancia que ésta tiene.
3. Formular su propio concepto del sujeto o cosa.
4. Hacer generalizaciones del sujeto de estudio.
5. Formular sus propias conclusiones.

6. Construir sus conceptos y definiciones propias.
7. Tomar ideas claras del significado de las cosas.

Tiene su fundamentación en la corriente psicopedagógica de la escuela, de la **escolástica**, que dice que el enciclopedista para que se dé el conocimiento debe teorizarse, ya que el que no formula sus propios conceptos y definiciones, es considerado un individuo de poco talento.

#### **IV-PASO:**

##### **A SU SIGNIFICADO ES: Acción o Aplicación.**

Mediante esta etapa se logra que las personas puedan:

1. Tomar sus propias decisiones.
2. Llegar a acuerdos grupales.
3. Hacer compromisos reales y morales.
4. Programar y organizar sus actividades
5. Manifestar la aceptación o rechazo final de algo.

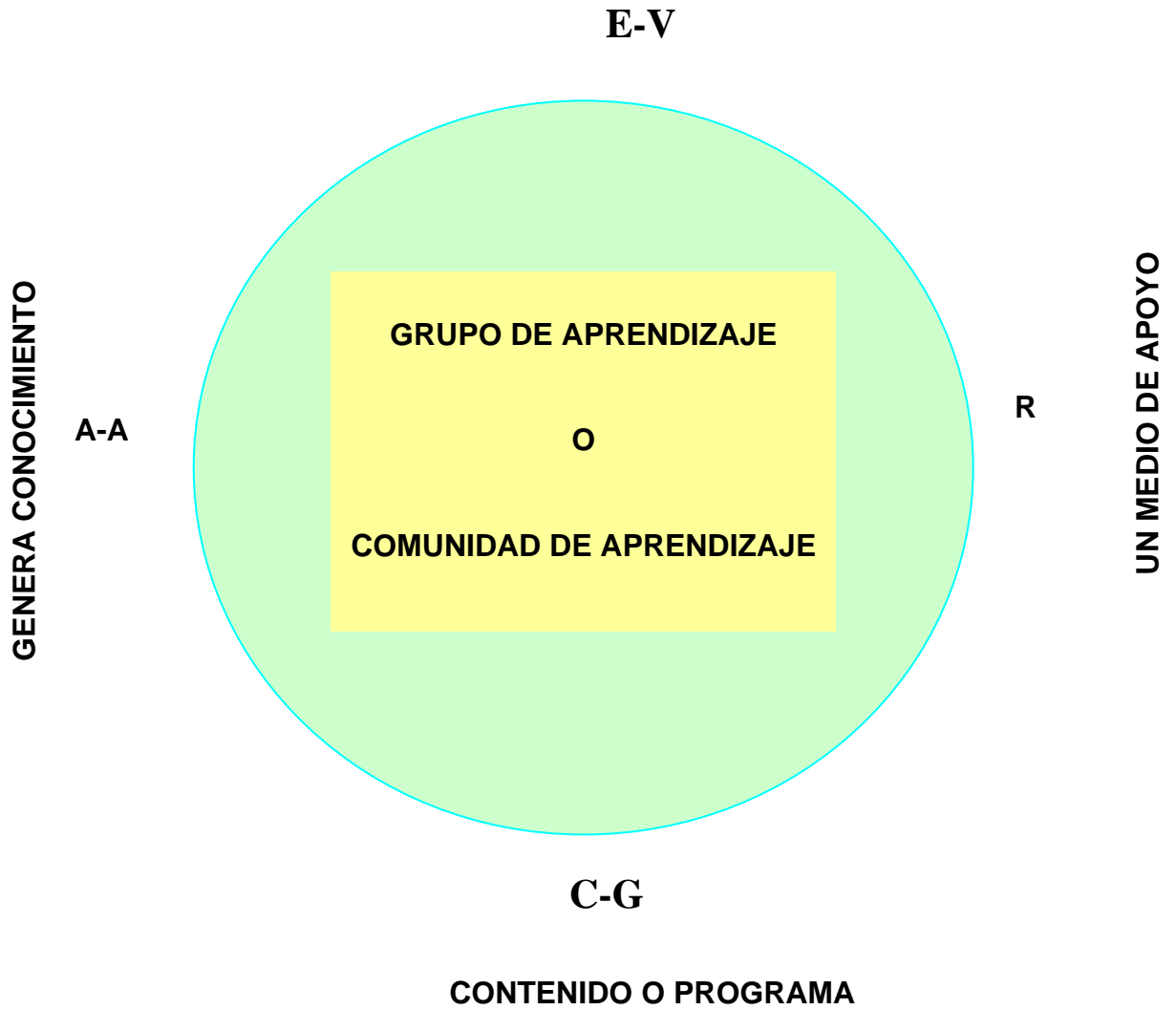
Esta etapa del método tiene su fundamento en la corriente Psicopedagógica, del **activismo puro**, que dice que el conocimiento se da en el hacer, “se aprende haciendo”.

No es bueno educar únicamente con la experiencia, porque caemos en el empirismo puro. Para que se dé una práctica o praxis debemos usar lo teórico y lo científico.

No debemos educar únicamente con base a la conceptualización porque se vuelven memoristas.

No debemos educar sólo con la reflexión porque se vuelven románticos y tampoco sólo con la acción, porque no es bueno el “hacer por hacer”, sin saber para que sirve o vive.

**EL CAMBIO DE ACTITUD O APRENDIZAJE,  
ES UN CICLO COSTANTE**



#### 4.3.4. PREGUNTAS SUGERIDAS PARA SU APLICACIÓN

Las preguntas, deben ser abiertas y dirigidas a la general; podemos hacer la preguntas siguientes para cada elemento del -CAP-ERCA-

##### I-PASO: EXPERIENCIA

1. ¿Qué es eso que ven en...?
2. ¿Qué observan...?
3. ¿Qué escuchan...?
4. ¿Qué entendieron...?
5. ¿Qué hicimos...?
6. ¿Qué sucedió...?

##### II-PASO: REFLEXIÓN:

1. ¿Cómo se sienten después de...?
2. ¿Qué piensan...?
3. ¿Cómo lo han hecho...?
4. Comparar hechos...?

##### IV-PASO: ACCION / APLICACIÓN:

1. Qué recomiendan hacer...?
2. ¿Qué harían para resolver el problema...?
3. ¿Cómo...?
4. ¿Cuándo...?
5. ¿Con qué...?
6. ¿Con quiénes...?
7. ¿Dónde se hará...?

##### III-PASO: CONCEPTUALIZACIÓN:

1. ¿Qué importancia le encuentran...?
2. ¿Qué mensaje deja la actividad...?
3. ¿Qué idea le queda al grupo...?
4. ¿Qué ventajas y desventajas tiene...?
5. ¿Cuál es la conclusión...?
6. ¿Para qué...?
7. ¿Por qué...?
8. ¿Qué opinión tiene de...?

**OBSERVACIÓN:**

Puede cambiar la redacción y la estructura de las preguntas que se hagan, pero no el sentido; ya que debe ser acorde con el contenido y los objetivos trazados.

Material tomado y adaptado por el autor del componente de capacitación de la Dirección General de Educación Extraescolar-DIGEEEX- 1996. Guatemala, C. A.

#### 4.3.6. Ejemplo de medios para aplicar la metódica.

### Carpintería



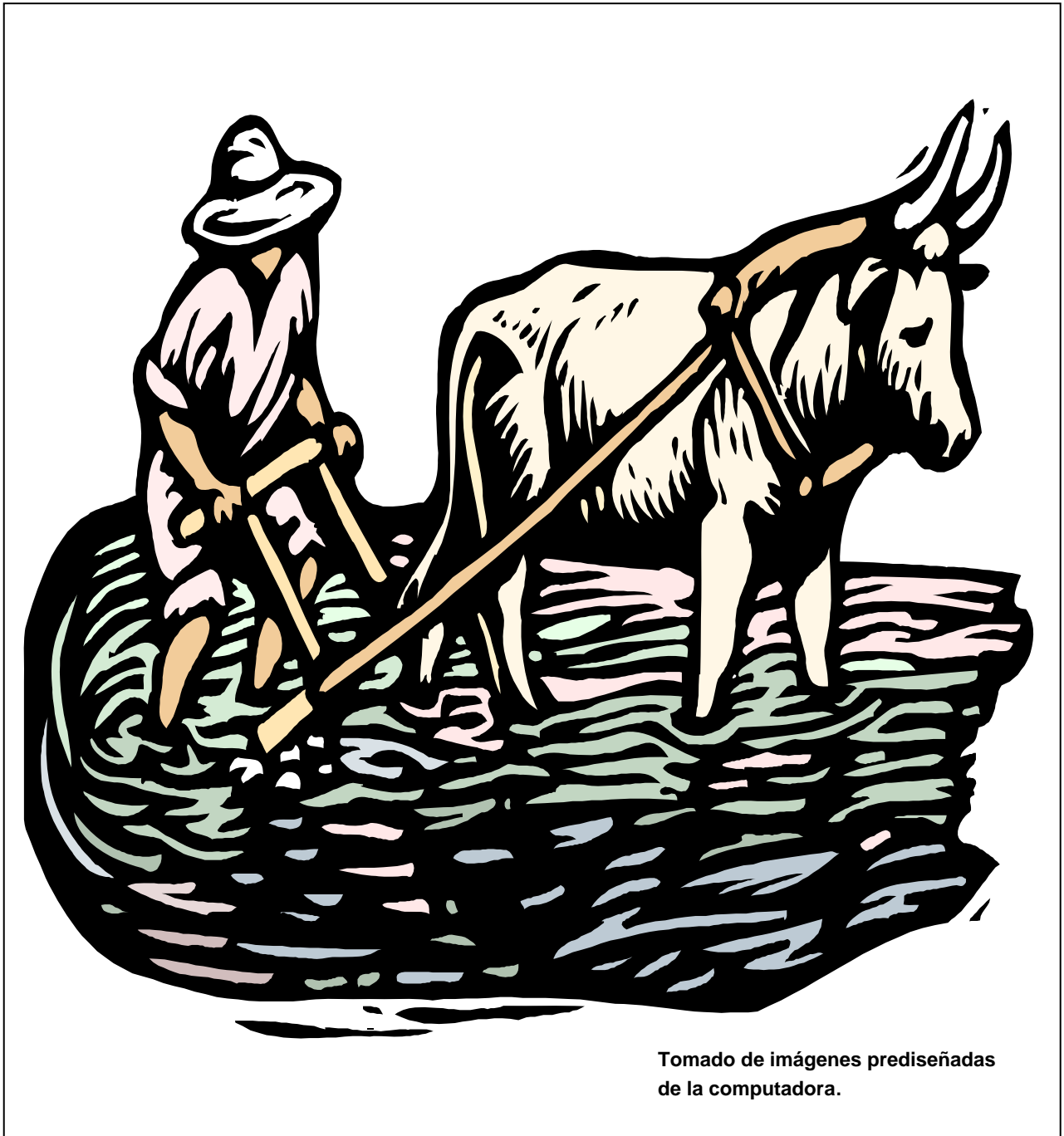
Tomado de imágenes prediseñadas de la computadora.

## Reparación



Tomado de imágenes prediseñadas de la computadora.



**Cultivo de la tierra.**

Tomado de imágenes prediseñadas  
de la computadora.

## Bibliografía

- Cutz, Germán. 1997. Taller sobre Metodología Participativa. Dirigido a Formadores de Educación de Adultos. Guatemala.
  
- Ideas para Guatemala. 2002. Programa de Formación de Formadores. Taller de capacitación con personal técnico de CONALFA. Marzo 2002.
  
- DIGEEX, Documento de apoyo para eventos de Capacitación a personal técnico. 1998.

## CAPITULO V

### Sistematización para generalizar

#### 5.1. Tesis

El “Modelo Curricular del Formador de Educación No Formal, con énfasis en procesos de Educación entre Adultos” (Alfabetización), pretende contribuir a poder resolver **la carencia de un currículo del formador**, el mismo es sistematizado mediante foros, mesas de trabajo y talleres de capacitación dirigidos a los diferentes cuadros técnicos del –CONALFA-, teniendo en cuenta para su constitución e implementación del modelo **los elementos básicos y los principios y teorías del método de “Investigación-acción ” ( Reflexión, Planificación, Acción y Observación.)** y fundamentado con otras teorías sobre modelos de currículo.

El modelo es una guía que busca poder implementar una alternativa de carácter sistémico y estructural que logre aportar soluciones progresivas en la calidad del desarrollo profesional del formador, lo anterior debe proporcionar definiciones de ejes, puntos críticos y mínimos curriculares, basado sobre herramientas: Metodológicas, técnicas, conceptuales y contenidos de formación general y específica, que orienten y fortalezcan los programas de entrenamiento de los Recursos Humanos; el modelo curricular es un instrumento que facilita la organización de programas de desarrollo profesional, en espacios de formación del formador, operado mediante un esquema modular, el mismo es aplicado y apoyado a través de una metódica psico-pedagógico adecuada.

El modelo tiene como fin contribuir a lograr el mejoramiento en la calidad del formador y poder eficientar los servicios técnicos que ofrecen. El propósito del modelo es garantizar la eficiencia y eficacia de los procesos educacionales, así como la sostenibilidad e impacto del proyecto y el protagonismo de desarrollo profesional del formador de Educación entre Adultos.

#### **-MODELO CURRICULAR DEL FORMADOR**

## Conclusiones

- El Modelo Currículo del Formador, tiene el doble propósito de desafiar la calidad profesional: primero porque consolida la capacidad del formador y simultáneamente readecua el modelo curricular buscando que responda a las demandas de la realidad social moderna.
- Para construir una verdadera educación se ha roto con estereotipos escolarizantez que obstaculizan el desarrollo profesional. La Reforma Educativa y los Acuerdos de Paz son el punto de partida hacia la profesionalización de los diferentes actores del desarrollo, sin embargo, precisa ir más allá de lo establecido, para transformar la sociedad demandante de los servicios educacionales.
- Para alcanzar en el corto y mediano plazo un mejor desarrollo profesional, se ha rediseñado procesos educacionales, en todos los niveles, tomando en cuenta el tratamiento de la mediación pedagógica en los diferentes paquetes educativos, así como la implementación de un área paralela y alternativa en la formación de los diferentes cuadros profesionales.
- Se ha sistematizado un modelo curricular del formador, que orienta la reestructuración de los procesos de formación, capacitación e instrucción de los Recursos Humanos.
- Se cuenta con un ensayo de modelo de currículo del formador, validado mediante talleres de capacitación y mesas de trabajo, desarrolladas en forma participativa con personal técnico de Alfabetización.
- Con la constitución e implementación del modelo curricular del formador, se contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos educativos y a una mejor calificación de los Recursos Humanos.

## Recomendaciones

- Que el MINEDUC Y CONALFA desarrollen procesos de Educación No Formal, con énfasis en Educación entre Adultos, implementen el modelo curricular del formador, a través de talleres de formación de los Recursos humanos en servicio.
- Que el CONALFA, hagan uso del contenido del modelo curricular, con la finalidad de orientar y brindar una mejor asistencia y asesoría técnica al procesos de calificación y desarrollo profesional en el campo de la educación de adultos.
- Que el CONALFA Y MINEDUC de seguimiento y acompañamiento en forma sistemática y permanente al “Modelo Curricular del Formador” y lograr el impacto en los programas educacionales, según los avances didácticos y pedagógicos desarrollados en el campo de la educación entre adultos.
- Que PROASE conforme una red de formadores a nivel regional y departamental, que desarrollan procesos de Educación No Formal y Educación entre Adultos y se encarguen de constituir un esquema modular que sustenta y apoya la operacionalización del modelo curricular del formador.
- Que el MINEDUC analice la posibilidad de incorporar el modelo curricular del formador, como un eje de formación del profesional que egresa de la carrera de pedagogía, con el propósito de preparar, orientar mejor al docente y puedan incorporarse a procesos de Educación Popular (Extraescolar y Educación entre Adultos) y responder de manera eficiente y eficaz a las demandas sociales.
- Que el MINEDUC Y CONALFA-adopten y se apropien de la fundamentación teórica propuesta por el autor, en la construcción del modelo curricular alternativo del formador de educación no formal, con énfasis en educación entre adultos

## Bibliografía

- 1.Álvarez, José Vicente. 1987. Diseño de currículo extraescolar. Junta Nacional de Educación Extra Escolar, -AID-, primera edición, Guatemala.
- 2.Aragón De Viau, Mariana. 2000. Planeamiento y programación didáctica. Universidad Rafael Landívar -URL-PROFASER- 1° edición, Guatemala, C. A.
- 3.Asociación de Estudios Sociales –ASIES- 1991. Propuesta de sistema nacional de educación para el trabajo. Guatemala.
- 4.Bases legales. Constitución Política de Guatemala ...Ley de Educación Nacional y Alfabetización, decreto No.43-89.
- 5.Coromidad, Fernando. 1989. Educar Hoy Ed. De Revista S.A., México.
- 6.Cutz, Germán. 1997. Taller sobre Metodología Participativa. Dirigido a Formadores de Educación de Adultos. Guatemala.
- 7.García Hoz, Víctor. 3°Edi-1974. Diccionario de Pedagogía...Tomo I y II Editorial Labor. Barcelona, España.
- 8.G. Sperb, Dalilla . 1973. El currículo . Ed. Kapelusz, S.A. ,Buenos Aires.
- 9.Hurovitz,.David 1982...Manual de Educación Técnica y Formación profesional en Israel. Centro de Estudios Cooperativos y Laborales.-C.E.C.L- Primera edición , Israel.
- 10.Ideas para Guatemala. 2002. Programa de Formación de Formadores. Taller de capacitación con personal técnico de CONALFA. Marzo 2002.
- 11.Kant , Emmanuel. 1724. Crítica de la razón pura. Ed. Kapelusz, S. A , Argentina.

- 12.Lacayo, Francisco José; Antonio Medina Rivilla. 1995. La Educación Popular . México DF.
- 13.Librera Baena, Ma. Paz. 1993. Especialización del profesorado de educación infantil (0-5 años). Módulo 2-1. UNED-MEC, España.
- 14.Lemus , Luis Arturo. 1998. Pedagogía Temas Fundamentales. Ed. Piedra Santa, Guatemala.
- 15.Luokota, Ernesto 1998. Hacia una filosofía de la educación, Universidad Rafael Landívar –URL-, Guatemala.
- 16.Ministerio de Educación -INEDUC-/-CONALFA. 2000. Compendio de materiales de formación para capacitadores del movimiento para la alfabetización en Guatemala
- 17.Pestalozzi, Juan. 1746-1827. How Gestrude teaches her children.
- 18.Simón Akiva, Ernesto. 1961. “Educación” en la Enciclopedia Educacional. Jerusalén. (tomado del texto de Hurovitz, David, Centro de Estudios Cooperativos y Labores Israel 1982)
- 19.Thybergín, Antón. 2000. Educación de Adultos. (Folletos) Guatemala.
- 20.Torreblanca, José 1998. Análisis de los currículos de filosofía, en el nivel medio en Ibero América, llevado a cabo por la OEI (organización de estados ibero americanos) para la educación, la ciencia y la cultura. Ibero América.
- 21.Universidad Panamericana de Guatemala Facultad de Educación (Taba, Hilda). Capacitación a Técnicos del Ministerio de Educación –MINEDUC- Desarrollo curricular. Diciembre 1999.

## Apéndice

### **La fundamentación teórica que se propone para la operacionalización del modelo curricular del formador es:**

#### **Introducción**

***GARCIA REYES, Elías Santiago.***

De manera general determina y propone su fundamentación teórica, que sustenta la publicación del “Modelo Curricular Alternativo del Formador”. El ensayo del modelo de tesis que plantea, es trabajado con el método de “Investigación-acción Participativo”, con la visión prepositiva, crítica y constructivista.

María Cristina Salazar, en su edición Universidad Nacional de Colombia, manifiesta que según los autores (Kurt Lewin, Sol Tax, Rodolfo Stavenhagen,..y otros) dicen que “la -IAP-Investigación Acción Participativa, se ha establecido en el mundo como un concepto, como una filosofía y como una metodología de transformación y aprendizaje.” siguen diciendo que “la -IAP-forma parte de una nueva visión del mundo” en esta publicación, el autor ha comprobado que trabajando en forma colectiva se logra una mejor construcción de determinadas situación práctica, rompiendo con ello los paradigmas de esquemas tradicionales lineales.

La finalidad de la investigación-acción participativa, es incorporar a los actores en forma activa a construir su propio modelo de desarrollo integral, que permita orientar la transformación de la educación en sus diferentes campos.



Según el autor, la teoría que fundamenta el “Modelo Curricular Alternativo del Formador es ( **tomada y adaptada al modelo**); los ejes que sustentan el modelo son:

1. Educación
2. Investigación-acción participativa
3. Constructivismo
4. La metódica -CAP-ERCA-, con sus elementos de:
  - Experiencia-Vivenciar.
  - Reflexión-Compartir.
  - Conceptualización-Generalizar-Procesar.
  - Aplicar-Acción.
5. El esquema especial-RPAO-, en sus elementos de:
  - Reflexión en los niveles 1 y 2
  - Planificación
  - Acción
  - Observación
6. La planificación con enfoque de:
  - Diagnóstico-reflexión
  - El diseño de la investigación-planificación.
  - Evidencias de transformación-acción / productos.
7. El currículo y sus etapas de:
  - Diagnóstico de necesidades
  - Priorización de necesidades
  - Planteamiento del problema
  - Redacción de Objetivos
  - Selección de técnicas
  - Selección de medios

- Planificación de las sesiones
- Elaboración de materiales de apoyo
- Ensayo del proyecto
- Ejecución de procesos de capacitación
- Evaluación de impacto
- Seguimiento y acompañamiento
- Reconstrucción del modelo.

8. La ruta de consecución del PRODUCTO, consistente en:

- Identificación de la situación
- Evaluación y calificación de la situación objeto
- Conciliación y establecimiento de compromisos entre oferta y demanda
- Formalización y sistematización
- Ejecución, seguimiento y evaluación

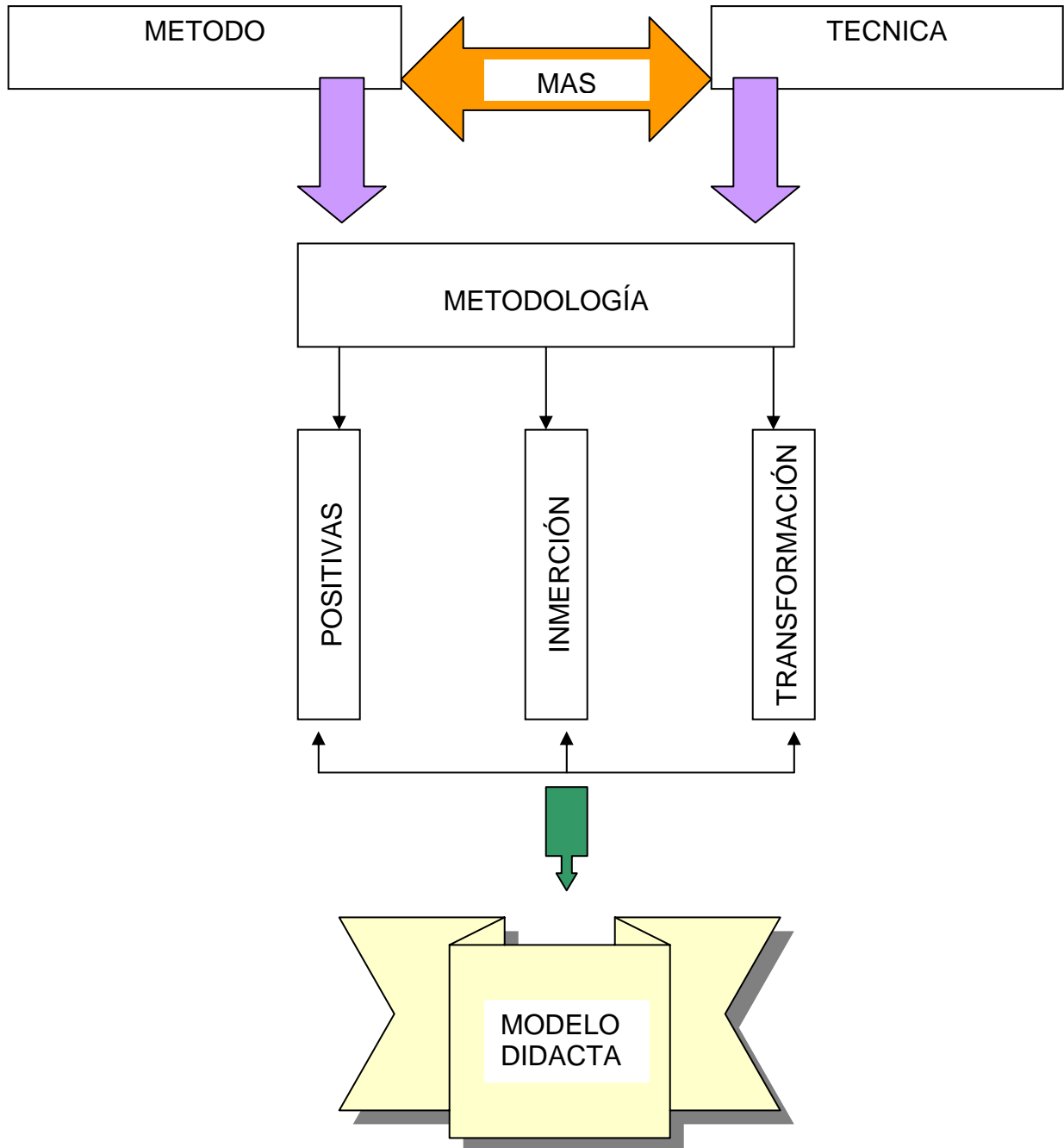
9. La conciliación entre la demanda y la oferta, según niveles del programa:

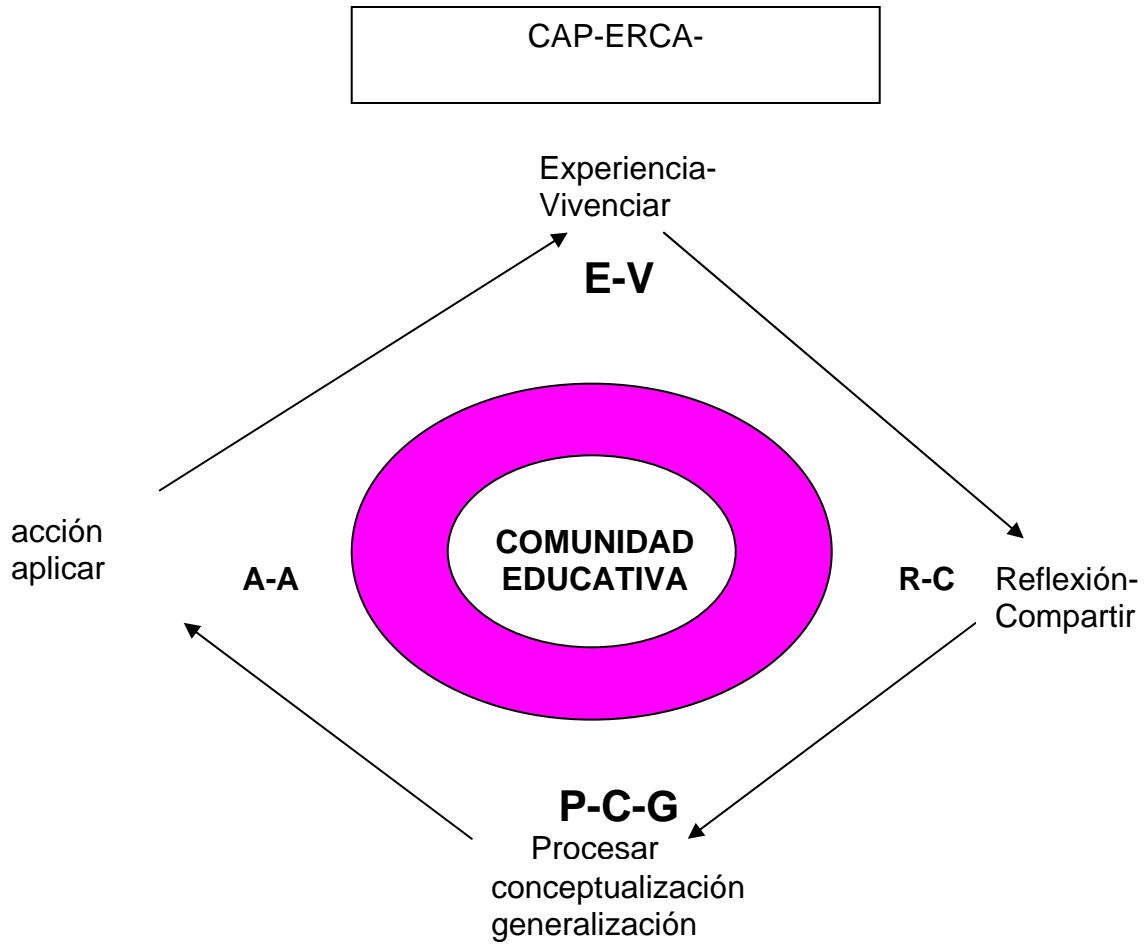
- Políticos
- Administrativos
- Gerenciales
- Técnicos
- Operativos
- Seguimiento
- Evaluación

10. Técnicas tales como:

- Meta plan
- FODA
- Marco Lógico

## 11. Esquemas de acciones desarrolladas en el "Modelo Curricular del Formador"

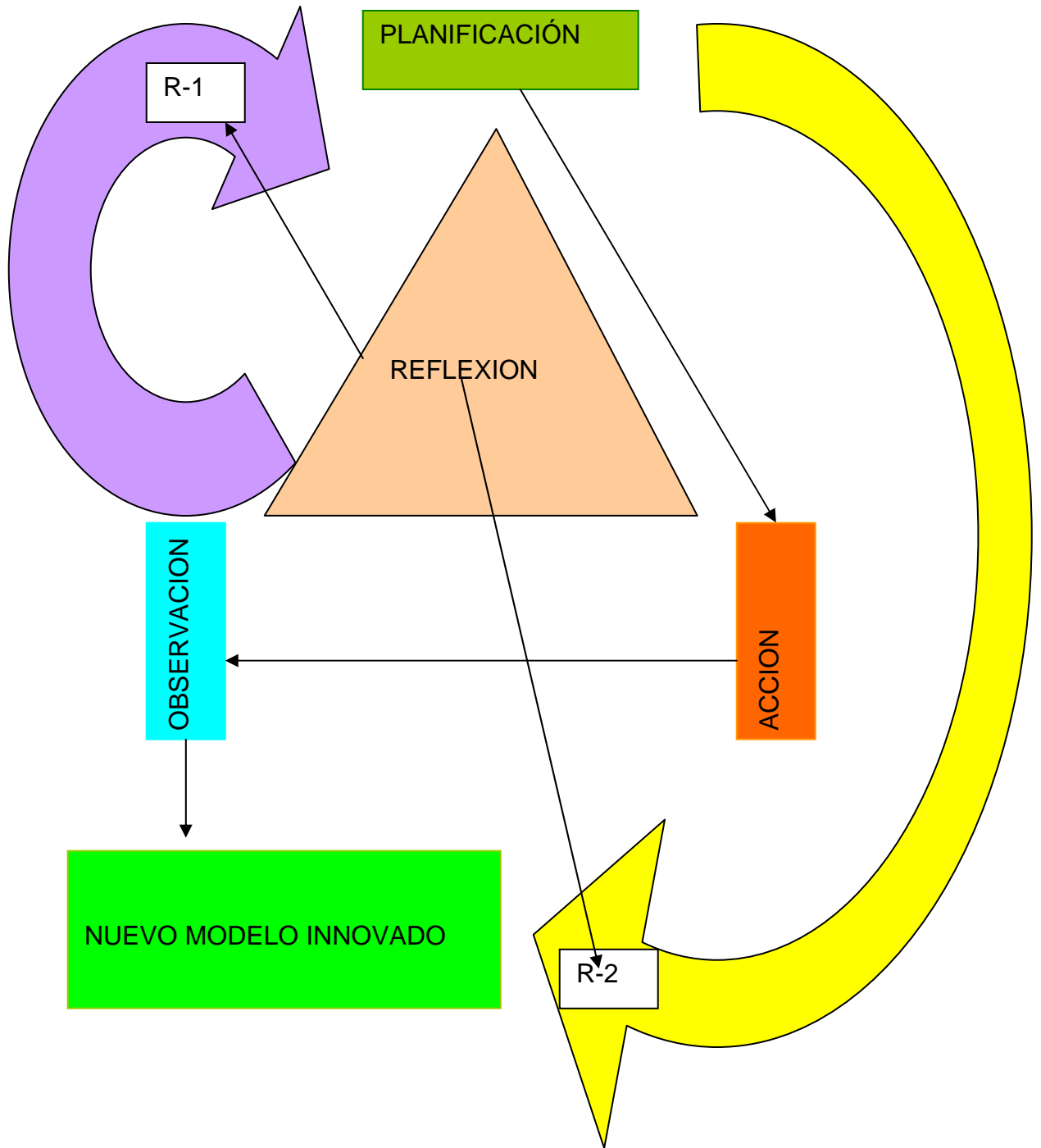




EL PLANIAMIENTO SITUACIONAL

DIAGNOSTICO	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	EVIDENCIA DE TRANSFORMACIÓN
¿Qué pasa? ¿Por qué pasa?	¿Qué haré? ¿Para qué lo haré?	¿Cómo saber que lo haré?
<b>Reflexión</b>	<b>Planificación</b>	<b>Acción / Producto</b>
<b>COMO?, CUANDO?, DONDE?, CON QUE?, QUIEN?, CON QUIEN?, CUANTO?, PARA QUIENES?</b>		

LA ESPIRAL DE LA INVESTIGACIÓN-ACCION.



	Fase de reconstrucción	Fase de construcción
Nivel de discusión	Reflexión	Planificación
Nivel de práctica	Observación	Acción

# Anexo

FACULTAD DE HUMANIDADES

HOJA DE TRABAJO

ADE-PROASE

FECHA

INSTITUCIÓN DE LA OBSERVACIÓN PARA TESIS:

--

ESTUDIANTES A TRABAJAR :

TEMA A ESTUDIAR:

--

MICROREFLEXIÓN

No	Qué pasa?	Por qué pasa?	Hipótesis Qué haré? haré?	Objetivo Para qué lo haré?	Cómo sabré que lo logré? Evaluación

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**HOJA DE TRABAJO**

**FECHA**

**ADE-PROASE**

**INSTITUCIÓN DE LA OBSERVACIÓN PARA TESIS:**

--

**ESTUDIANTES A TRABAJAR**

**TEMA A ESTUDIAR:**

--

**MICROREFLEXIÓN**

No	Qué pasa?	Por qué pasa?	Hipótesis Objetivo Qué haré? Para qué lo haré?	Cómo sabré que lo logré? Evaluación
			Cuándo? Dónde? Cómo? Quién? Con quién?	Contraste Hipótesis-Verificación

**FACULTA DE HUMANIDADES**

**HOJA DE TRABAJO**

**ADE-PROASE**

FECHA

**INSTITUCIÓN DE OBSERVACIÓN PARA LA TESIS.**

.
---

**ESTUDIANTES A TRABAJAR.**

--

**SITUACIÓN A RESOLVER**

--

**MICRO REFLEXION**

<b>ORDEN</b>	<b>NIVELES</b>	<b>COMPONENTES</b>
01	<b>DISCURSO</b>	<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué haré para comprometerme en la investigación?</li> <li>2. Preparar un plan de trabajo y someterlo a consideración de la coordinación de la institución.</li> <li>3. ¿Qué acciones de mejora experimentaré?</li> <li>4. La eficiencia y eficacia en la calidad del personal de los diferentes cuadros técnicos, programas de calidad de demandas sociales satisfechas</li> <li>5. ¿Qué técnicas cuantitativas puedo emplear?</li> <li>6. Observatorios, entrevista, encuestas reuniones mini-talleres, otros.</li> <li>7. Diagnósticos, FODAS, otros.</li> </ol>
02	<b>ACCION</b>	<p align="center"><b>ACCIONES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implicación conjunta, acompañamiento y seguimiento a las observaciones.</li> <li>2. Aplicación de acciones de mejora.</li> <li>3. Investigar Fundamentación teórica, en que se basan las acciones de mejora.</li> </ol>



## FACULTA DE HUMANIDADES

## HOJA DE TRABAJO

## ADE-PROASE

FECHA

INSTITUCIÓN DE OBSERVACIÓN PARA LA TESIS.

ESTUDIANTES A TRABAJAR.

SITUACIÓN A RESOLVER

## MACRO REFLEXION

NIVELES	COMPONENTES	COMPONETES
DISCUSIÓN	REFLEXION	PLANIFICACIÓN
ACCION	OBSERVACIONES	ACCIONES

# PRE-INFORME

## PREDIAGNOSTICO Y PROPUESTA

### ADE-PROASE

FECHA DE ENTREGA :

ORDEN	PLANTIAMIENTOS	DESCRIPCIÓN.
01	¿Qué pasa?	
02	Argumentación validada con observación y acciones en relación a situaciones educativas de la institución en estudio.	
03	¿Por qué pasa? Razones, causas, factores, que se determinan, por lo cual se da la situación de mejora en la institución.	
04	Hipótesis-Acción	
05	¿Cuál es la propuesta de poner en acción para mejorar la situación encontrada?	
06	¿Por qué experimentarán su propuesta?	
07	¿Cómo verificará que logró su propósito?	
08	Definir claramente que esperan como producto al final de la investigación.	
09	Cuál es la teoría en que se basará para aplicar su propuesta de acción.	
10	Referencia Bibliográfica	

## FACULTAD DE HUMANIDADES

### ADE-PROASE

#### HOJA DE TRABAJO

#### Teoría de conciencia desde la práctica.

#### I.-Experiencias inducidas de mejora.

1. Recordar la metodología Investigación-acción
  - 1.1 Implicación del investigador, dispuesto a adquirir compromisos de cambio.
  - 1.2 La metodología es participativa, por lo cual debe involucrar a los sujetos de la investigación y no sólo acciones de opinión.
  - 1.3 Sus acciones deben ser de reflexión, involucrando en los procesos metas en el proyecto de Tesis, es decir actuando para cambiar y no frente a las metas, porque esto es tradicionalismo.

#### II.-Orientación para planificar estrategias de acción de Tesis.

2. Qué haré? Y cómo lo haré?
  - 2.1. Acciones a realizar para los cambios (propuestas a experimentar)
  - 2.2. Socializaciones planificadas (análisis y criterios, dimensión valorativa transformativa)
  - 2.3. Sistematización de experiencias
  - 2.4. Establecer diálogo
  - 2.5. Relación de la Fundamentación teórica y sus experiencias en observación y aplicación de su propuesta de cambio.
  - 2.6. Evaluación de los cambios ( planificar 5 situaciones a evaluar)

#### III- Desarrollo de las estrategias de observación y acción

3. Cómo lo aplico? Y que resultados obtengo?
  - 3.1-. Ejecución de lo planificado
  - 3.2-Registro y control de resultados y cambios obtenidos.

# Facultad de Humanidades

## ADE-PROASE

Guía del Contenido Mínimo del Informe Final de Tesis

Proyecto de profesionalización de Docentes de la Escuela Normal y otros docentes a través de la Actualización Pedagógica Básica, Elaboración y Aprobación de tesis.

Índice

Introducción

### **CAPITULO I          Diagnóstico**

- 1.1 .Antecedentes del problema
  - 1.1.1. Qué actividades se hicieron para detectar el problema a solucionar, pero en forma descriptiva. Concreta resultados de dichas actividades.
- 1.2. Descripción del problema.
  - 1.2.1. Evidenciar claramente ¿Cuál es el problema que se resuelve?.
- 1.3. Justificación de la investigación.
  - 1.3.1. Resaltar la importancia de realizar el estudio
- 1.3. Indicadores del problema; factores, causas que originan el problema, establecer en forma clara, use creatividad, puede hacer cuadros.

### **CAPITULO II          Fundamentación teórica.**

- 2.1. Temas que sirvieron de base para la propuesta a experimentar.

### **CAPITULO III          Diseño de la investigación**

- 3.1. Hipótesis acción
  - 3.1.1. Objetivo de la investigación
  - 3.1.2. Planteamiento general del problema a experimentar, explicando su producto final (acciones, actividades ó estrategias a realizar)
  - 3.1.3. Parámetros para verificar el logro de objetivos de lo investigación, evolución. puede crear sus cuadros, para determinar cumplimiento de procesos, tiempos, impacto de la propuesta experimentada.

## **CAPITULO IV Evidencia de transformación y mejora.**

4.1.Producto final (guía, módulo, manual metodológico, etc.) debe llevar la estructura sugerida como mínimo.

Índice  
 Introducción  
 Justificación  
 Objetivos  
 Contenidos  
 Metodología  
 Recursos  
 Actividades  
 Evaluación  
 Otros

4.2.Evaluación de resultados en relación a los objetivos, según parámetros (resultados finales puede crear cuadro ó a su creatividad)

4.3. Evidencias de desarrollo sostenible.

4.3.1. En que forma la propuesta tendrá seguimiento, quienes lo harán, cómo, en que tiempo.

4.4. Reflexiones sobre todo el proceso.

4.4.1. Experiencias sobresalientes para resaltar.

## **CAPITULO V Sistematización para generalizar.**

5.1. Tesis

5.1.1. Resultados de socialización (según diario)

51.2. Concretizar que teoría propone para realizar cambios o mejora en instituciones educativas.

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Apéndice (cuadros, observaciones, socialización, cronogramas que sirvieron)

Anexos, otros documentos importantes consultados.

# ADE-PROASE

## CUADRO DE VALORACIÓN

### FICHA DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AI PROCESOS DE OPERACIONALIZACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.

REUNIÓN NUMERO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Responda los cuestionamientos siguientes, marcando con una "X" la valoración que según su criterio corresponde. Para ello utilice la escala que se presenta a continuación

Su información permitirá valorar la corresponsabilidad gerencial de los procesos educacionales hasta el día de hoy.

NUMERO DE ORDEN	CUESTIONAMIENTOS	ESCALA			
		ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXELENTE
		1	2	3	4
1	La presentación del material es.				
2	La metodología empleada en el modelo es.				
3	El interés de los participantes por adoptar el modelo es.				
4	El impacto del modelo es.				
5	La congruencia del contenido con los objetivos es				
6	La direccionalidad y la conducción se valoran como				
7	Las herramientas que contiene el modelo son.				
8	Como valoro lo aprendido.				
9	Como califica el planeamiento del programa				
10	La implementación del programa es				
11	Como valora los avances del programa				
12	Como siente su participación				
13	Como valora la pertinencia de las metodología al contexto local				

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS Y APORTACIONES:

---



---



---



---



---



---

## ADE-PROASE.

### CUADRO PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS DEL MODELO CURRICULAR ALTERNATIVO DEL FORMADOR.

#### INSTRUCCIONES:

Se le pide analizar cada uno de los ejes que se le presentan , si los considera o no pertinentes para el perfil del formador de formadores de procesos de educación de adultos. Debe marcar la casilla de SI o No, según su opinión y escribir otros aportes o sugerencias que usted considere validos. Esta información servirá para organizar una guía currículo.

<b>EJES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>otros aportes que usted sugiere deben tenerse en cuenta.</b>
Estructura del proceso de capacitación			
Como armar un taller			
Tipos de taller			
Construcción de conceptos de formación			
Análisis de enfoque de formación			
Análisis de la participación			
Planeación de proyectos y programas			
Reflexión sobre formación y desarrollo			
Que es la planeación con enfoque de formación y desarrollo			
Autonomía y participación Formación de desarrollo			
principios humanos Relaciones de			
Fundamentación científica			
Comunicación género y desarrollo sostenible			
Planeamiento estratégico y situacional			
Diseño de multimedios			





## ADE-PROASE

### FICHA DE S & E AL PROCESOS DEL PROYECTO DE TESIS.

**Instrucción:** Esta ficha debe ser llenada , con presencia del monitor del proyecto.

NOBRE DEL PROYECTO:
UBICACIÓN:
EJECUTORES:
BENEFICIARIOS:
FECHA DE INICIO:

#### NIVELES DE PARTICIPACIÓN:

COMPROMISOS DEL PROGRAMA	COMPROMISOS DEL EJECUTOR	COMPROMISOS DEL BENEFICIARIO

#### PLANIACIÓN:

PARA QUE....	QUE....	COMO....	PRODUCTOS (LOGROS)

#### IMPLEMENTACIÓN EJECUCIÓN:

CAPACITACIONES	MATEIAL DIDACTICO	EQUIPAMIENTO	INFRAESTRUCCTURA	OTROS.



## NIVEL DE IMPACTO

PROYECCIÓN Y DESARROLLO	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES	CONCLUSIONES
Involucramiento de sectores			
Reacciones al proyecto			
Dificultades, obstáculos y amenazas			
Fortalezas y oportunidades			
Metodología de participación			
Opiniones sobre el proyecto			
Aplicación de enfoques de género			
Estado de direccionalidad y conducción			
Situación de indicadores			
Situación de verificadores			
Productos alcanzados			
Recomendaciones y/o sugerencias			
Principales conclusiones			
Productos pendientes			
Actividades focales para dar S & E.			

ENCARGADO DE S &amp; E : \_\_\_\_\_

LUGAR Y FECHA: \_\_\_\_\_