

UNIDAD AJUSCO

“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”

TESIS:

**“IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN
PEDAGÓGICA EN LOS ASESORES DE
PREPARATORIA ABIERTA”**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA
PRESENTA:**

CIRA DÍAZ VILLAMIL

ASESORA: MTRA. MA. GUADALUPE CARRANZA PEÑA.

“El hombre en realidad comienza a ser viejo, cuando cesa de ser educable”.
Arthur Graf.

**EN LA CONCEPCIÓN, DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE ESTE TRABAJO
AGRADEZCO PROFUNDAMENTE:**

A MI DIOS:

POR BRINDARME LA PAZ
Y EL CONSUELO; POR
PERMITIRME
ENCONTRAR LA
FELICIDAD EN MI MISMA
Y EN LO QUE AHORA
TENGO. “LO DEMÁS SOLO
VIENE Y LUEGO SE VA”.

A MI ESPOSO:

POR SU APOYO
INCONDICIONAL; AMBOS
SABEMOS QUE: EL AMOR
NACE DEL RECUERDO,
VIVE DE LA
INTELIGENCIA Y MUERE
POR OLVIDO; PERO QUE
LO INDESTRUCTIBLE ES
LO RECORRIDO EN EL
SENDERO DE LA VIDA,
TOMADOS DE LA MANO.

A DAFNE, MI BEBITA:

POR DARLE SENTIDO A
MI EXISTENCIA; PORQUE
CON ELLA CRISTALICÉ EL
MARAVILLOSO SUEÑO
DE SER MADRE; AHORA,
SU EXISTENCIA ES UN
VÍNCULO
INQUEBRANTABLE QUE
LA UNE A LA CÁLIDA
FLAMA DENTRO DE MI
SER.

**A MI MAESTRA
LUPITA:**

POR LA LUZ VERTIDA
EN MI PENUMBRA,
ÁVIDA DE SABER; TENGA
LA CONFIANZA QUE
ENCONTRÓ TIERRA
FÉRTIL A SU AFANOSA
LABOR.

INDICE

INTRODUCCION.....	2
CAPITULO PRIMERO Fundamentación teórica de la capacitación pedagógica.	1.-Definición de conceptos..... 7
	1.1.-Conceptos de adiestramiento y capacitación..... 7
	1.1.1.-El concepto de educación..... 11
	1.1.2.- Conclusiones conceptuales..... 13
	1.2.- El enfoque constructivista..... 14
	1.2.1.-La noción de esquema..... 15
	1.2.2.-El desarrollo de la inteligencia y su construcción social..... 15
	1.2.3.-El aprendizaje significativo..... 16
	1.3.- Elementos y fases de la capacitación..... 18
	1.3.1.- Detección de necesidades de capacitación..... 19
	1.3.2.- Planeación..... 20
	1.4.- Elementos y fases del planeamiento didáctico..... 22
	1.4.1.-Los objetivos..... 22
	1.4.2.-El contenido..... 25
	1.4.3.-Las situaciones de aprendizaje..... 27
1.4.4.-La evaluación..... 29	
CAPÍTULO SEGUNDO ¿Qué es la educación abierta?	2.- La educación abierta..... 32
	2.1.-Marco jurídico de la educación en preparatoria abierta..... 33
	2.1.1.-Artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... 33
	2.1.2.- Ley Federal de Educación..... 33
	2.2.- Antecedentes de la educación abierta..... 35
	2.3.- Características de la educación abierta..... 39
	2.4.- El estudiante adulto..... 42
	2.5.- El papel del asesor..... 45
	2.5.1.- Perfil del asesor en el sistema abierto..... 46
CAPÍTULO TERCERO El Colegio Nacional de Matemáticas (CONAMAT).	3.- El caso del CONAMAT como institución de educación abierta..... 50
	3.1.-Origen, organización y recursos del CONAMAT..... 50
	3.1.1.- Creación del CONAMAT..... 50
	3.1.2.- Organización del instituto..... 52
	3.1.3.- Material didáctico..... 53
	3.2.- Detección de necesidades de capacitación en el CONAMAT..... 55
	3.2.1.-Consideraciones metodológicas..... 55
	3.2.2.- Elección de la muestra..... 55
	3.2.3.- Técnicas e instrumentos..... 56
	3.2.4.- Análisis e interpretación de los resultados..... 59
	3.2.5.- Conclusiones de la investigación..... 76
CAPÍTULO CUARTO Propuesta de una capacitación pedagógica para los asesores de preparatoria abierta.	4.- Propuesta de una capacitación pedagógica para los asesores de preparatoria abierta en el CONAMAT..... 79
	4.1.- Propósito y objetivo general..... 79
	4.2.- Distribución de tiempos..... 80
	4.3.- Mapa curricular..... 81
	4.4.- Manuales..... 81
	4.4.1.-Manual del instructor. (Distribución de las sesiones)..... 82
	4.4.2.-Manual del participante..... 93
5.- Conclusiones..... 128	
6.- Anexos..... 131	
6.1.- Instrumentos de investigación..... 131	
6.1.1.- Entrevista y cuestionario con los asesores..... 131	
6.1.2.- Entrevista con los directivos..... 134	
6.2.- Descripción de las técnicas didácticas empleadas en el manual del instructor..... 135	
7.- Bibliografía..... 138	

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN.

Internacionalmente México es considerado un país subdesarrollado, pues en él se denotan los rasgos característicos de los países calificados como tales.

En nuestro país existen numerosos tipos de problemas en los distintos sectores que lo conforman, estas dificultades se presentan y afectan a los diversos ámbitos que abarcan desde el político, social, económico y cultural, repercutiendo directamente en el sistema educativo nacional. Algunos factores que generan estos conflictos son: el desempleo, el crecimiento demográfico, la centralización de los servicios en las zonas urbanas, las crecientes migraciones tanto de la provincia a las grandes urbes en el interior de la república como a los Estados Unidos de América, las irregularidades y problemas en el sector agropecuario, las enfermedades y padecimientos que afectan a la salud de la población, entre otros más; en consecuencia, la educación también presenta su problemática intrínseca, que va desde lo político, fractura en su organización y hasta la demanda académica, que paradójicamente a estos fenómenos se remarca un alto índice de analfabetismo.

La situación económica actual en nuestro país es una de las causas que influye determinantemente para que la educación llegue muy limitada en cuanto a calidad y oportunidad en las zonas más desfavorecidas de la población. Desafortunadamente, una gran proporción de mexicanos que habitan en lugares geográficamente aislados, abandonan la escuela para incorporarse al sector productivo del país, debido a las pocas facilidades que se les presentan para continuar con su preparación académica. Por otra parte, aunque a la población que radica en las ciudades le es más accesible la educación, el mismo factor económico los obliga a truncarla en cualquiera de sus niveles, ya sea básica, intermedia, media superior o superior, para buscar un nivel de vida que les permita solventar sus necesidades elementales.

Pese a estas adversidades la sociedad no ha desistido en su noble empeño para mejorar la calidad de vida en el país, por lo que ha exigido a sus gobernantes la igualdad de oportunidades en la totalidad de la población; demandando entre otras cosas que la educación sea equitativa y que llegue con las mismas facilidades a todos los sectores del país. Como respuesta a esta y a otras demandas, los gobiernos protagonistas de nuestra historia, han tratado de remediar tales situaciones; como consecuencia, han surgido diversos proyectos que buscan multiplicar las posibilidades de educación, con el fin de llegar a los sectores que antes quedaban excluidos; como parte de los esfuerzos por conseguir la alfabetización en toda la república mexicana, se han puesto en marcha las siguientes

acciones: se creó el Instituto Nacional para la Educación de adultos (INEA), que brinda sus servicios con el objeto de materializar los programas de alfabetización, de educación básica y de educación comunitaria, así también se han implementado los cursos a distancia, los métodos de educación abierta para los niveles de educación media y superior que son parte o que están incorporados al sistema educativo oficial de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Los distintos programas educativos emergen con el propósito de cubrir las necesidades y demandas de la población, ya sea de manera pública o privada; la presente tesis se enfocará en el programa de educación abierta específicamente en el nivel medio superior, cuyos objetivos son brindar la posibilidad de iniciar, o en su caso que concluyan la preparatoria los individuos mayores de quince años de edad.

Atendiendo a las necesidades de la población antes citada, el Colegio Nacional de Matemáticas (CONAMAT) se creó en el año de 1991 con la finalidad de ofrecer la posibilidad de iniciar o terminar los estudios de primaria o secundaria e inclusive de nivel medio superior (preparatoria); así también proporcionar ayuda especializada para la regularización de materias como son: matemáticas, física y química. Otro servicio que ofrece este instituto es preparar a los aspirantes próximos a presentar exámenes de admisión a cualquier institución educativa de nivel medio superior o superior.

Como filosofía propia de este colegio, el personal que funge como asesor debe de reunir las características de ser profesional y cualificado para que ofrezcan las asesorías de forma que se adecuen a la problemática que presenta cada alumno; además de lo antes señalado, la institución ofrece optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, manteniendo un estrecho contacto con el alumno, generando un ambiente que busca ser lo mas agradable para el estudiante.

De esta manera, se hace evidente que las asesorías dejan de ser tradicionales para convertirse en una práctica educativa de relación asesor-alumno, mas sin embargo, no es totalmente ignorada la enseñanza grupal, pues, este método es empleado como recurso alterno en el desarrollo de las clases.

Por lo antes expuesto, la presente Tesis trata de discernir las siguientes interrogantes: ¿A qué o a quién se le denomina asesor del sistema abierto? y ¿Cuáles son las características que debe reunir?; por otra parte, en lo que respecta al personal que funge como asesor en el (CONAMAT): ¿Qué formación académica tiene? ¿Fue previamente capacitado para desempeñar sus funciones? de ser así, ¿De qué forma es llevada a cabo su capacitación?, y por ultimo ¿Esa capacitación cumple con las

expectativas deseadas para que el asesor desarrolle eficientemente su labor educativa dentro de esta institución?. Como consecuencia a estas preguntas, planteo la siguiente **hipótesis**: ¿Es necesario programar una capacitación pedagógica integral en los asesores de preparatoria abierta que laboran en el (CONAMAT)?, lo cual me lleva a definir el **objetivo general** del presente trabajo, que en síntesis es: saber si existe la capacitación pedagógica en los asesores, independientemente de su formación académica, para que posteriormente y de ser factible se elabore un programa de capacitación acorde a los requerimientos propios del plantel, lo cual, redundará en el logro cabal del objetivo primordial del Colegio Nacional de Matemáticas, que es en sí: la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Propósitos:

Siguiendo una misma línea, durante el desarrollo del presente trabajo se pretenden lograr los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características generales de los asesores de preparatoria abierta.
- Dar a conocer la importancia de las instituciones que manejan los sistemas abiertos.
- Analizar e identificar las funciones del asesor al transmitir el conocimiento.
- Conocer el tipo de capacitación que reciben los asesores de educación en el sistema abierto.
- Demostrar la importancia de la capacitación pedagógica en las asesorías de preparatoria abierta.
- Realizar una propuesta de capacitación pedagógica para sistemas de preparatoria abierta.

Metodología:

Las fuentes de consulta para el fundamento y desarrollo del presente trabajo, son realizados mediante una investigación documental y de campo.

Investigación documental. Buscando el fundamento teórico que sustentara a la presente investigación, se realizó la tarea consultando y recopilando documentos relativos al tema.

Investigación de campo. Se realizó con base en las observaciones del curso de preparatoria abierta que ofrece el Colegio Nacional de Matemáticas, en el plantel ubicado en la Av. Patriotismo No. 619 en la Col. San Antonio, de la Delegación Álvaro Obregón, en la ciudad de México, Distrito Federal, además de la aplicación de entrevistas y cuestionarios a los asesores de ese plantel.

Las observaciones se concretaron a analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en la institución, que involucra necesariamente la participación docente-alumno.

Los cuestionarios y entrevistas aplicados tanto a directivos como a asesores del citado plantel, son una guía para conocer si existe una capacitación pedagógica en sus asesores de preparatoria abierta, y al mismo tiempo estos sirven de base para detectar las necesidades de una adecuada capacitación.

CAPÍTULO PRIMERO



FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA.

En el presente trabajo se analiza la importancia de la capacitación pedagógica en los asesores que laboran en el Colegio Nacional de Matemáticas, plantel Mixcoac, en México, D.F. Lo anterior, con el propósito de plantear una propuesta de capacitación.

Persiguiendo ese mismo objetivo, este capítulo está dedicado a conceptualizar los términos relacionados con el tema, la finalidad es evitar confusiones semánticas, y al mismo tiempo plantear el marco teórico en el cual se fundamenta la capacitación, lo cual permitirá también definir la postura teórica que encauzará el objeto de estudio de la presente tesis.

1.- Definición de algunos conceptos.

Muchas veces los términos **adiestramiento y capacitación** se utilizan como sinónimos, sin embargo, no lo son. Lo que se pretende en este trabajo es ofrecer concepciones distintas de ambos y tratar de llegar a una definición propia.

1.1.- Conceptos de adiestramiento y capacitación.

Para el autor Barrie Long (1973), definir el término **adiestramiento** sugiere dificultades, ya que no tiene un significado universal aceptado.

“La mayoría de las actividades profesionales tienen su propio lenguaje especializado, que permite a los miembros de la profesión comunicarse por medio de un tipo específico de taquigrafía, acelerando así la comunicación sin perder nada por falta de comprensión. Desafortunadamente, el lenguaje especial del adiestramiento no se ha desarrollado hasta el punto de adquirir un significado universal aceptado...” (B.E.Long:1973:25).

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social UCECA nos plantea el siguiente concepto de **adiestramiento**: “Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo” (UCECA: 1979:50).

En un documento del Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO). se menciona que:

El **adiestramiento** es “...como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo” (ARMO: 1979:20).

Por su parte, el autor Fernando Arias, señala que: “**adiestramiento** es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz”. **Capacitación** es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo” (F. Arias G: 1994: 319-320).

Desde el punto de vista de Siliceo, el **adiestramiento** se imparte principalmente a los empleados para el manejo de máquinas y equipos.

“se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico” (A.Siliceo:1999:17).

El autor Alfonso Siliceo utiliza el término educación arbitrariamente para referirse a una educación en la empresa, definiéndola al mismo tiempo como adiestramiento, capacitación o entrenamiento (A.Siliceo:1999:20). Sin embargo, la autora Nilson Carolyn nos da su definición de **entrenamiento** y nos dice que: “El entrenamiento juega un papel importante en el desarrollo de una fuerza laboral productiva, y en el proceso de afinar las operaciones de tal modo que puedan contribuir más directamente con los beneficios... el entrenamiento, es una forma de organizar la información y la experiencia de tal modo que un empleado pueda lograr un comportamiento laboral que sea beneficioso para sí y para la empresa” (C. Nilson:1995:09).

Aunque para el autor Siliceo el entrenamiento, es un similar de adiestramiento o de capacitación también nos dice que la capacitación incluye al adiestramiento, pero que su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. “todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a aprender para aprender a Ser y así aprenda a Hacer” (A.Siliceo:1999:20). De esta manera, el concepto de **capacitación** que el autor ofrece es el siguiente: “consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de colaboración” (A. Siliceo:1999:25).

Por su parte, la UCECA nos ofrece un término distinto y nos dice que la **capacitación** es “acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal”. (UCECA:1979:50).

En un documento del Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO). se menciona que:

La capacitación es “...el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo” (ARMO:1979:20).

El autor Ricardo Hernández Pulido coincide con el concepto de adiestramiento que se ha estado manejando en párrafos anteriores, pero ofrece una definición muy ligada al concepto de capacitación por lo que nos dice que:

“Los términos empleados para designar la formación de los trabajadores en México son muy variados...Sin embargo, en el medio de las actividades industriales se encuentran generalmente dos términos: **capacitación y adiestramiento** para designar esa formación. Empero, el contenido dado a esos términos no es unívoco. Hay a pesar de todo una cierta tendencia a aceptar que la capacitación es la formación técnica ofrecida al trabajador antes de que inicie una actividad económica en el interior de la empresa, obteniendo con ello la calificación correspondiente al puesto que va a ocupar. Por el contrario, se hablará de adiestramiento cuando la formación es proporcionada una vez que el trabajador se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado lo cual le permitirá realizar de una manera más eficaz su trabajo” (Hernández P.J.R:1978:39-40).

Para la autora Matsumoto Jiraoka, la capacitación y el adiestramiento pueden aplicarse a una misma tarea que suponga tanto destrezas, manuales como determinados conocimientos, así nos dice que:

“Se entiende por adiestramiento el perfeccionamiento de las habilidades de un hombre, en su labor manual específica, mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implica una especialidad...**la capacitación es el adiestramiento** complementado por el qué, cómo por qué y para qué de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que interviene; es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc.” (Jiraoka Matsumoto:1973:56).

Con las distintas posturas en cuanto a definición de términos se refiere, se puede afirmar que se carece de una adecuada definición legal de adiestramiento y capacitación, aunque en la práctica, se hace innecesaria una distinción entre ambos conceptos. Así nos lo marca el autor Alejandro Mendoza Núñez y nos dice que: “La diferenciación más extendida actualmente está dada por el puesto que ocupa o que cubrirá el trabajador o empleado: se imparte capacitación a quienes desempeñarán un puesto diferente del que ocupan y adiestramiento a quienes continuarán en el mismo puesto de trabajo. Así, un mismo curso o evento será de capacitación o de adiestramiento, en función de la situación particular del personal” (Mendoza N.Alejandro:2002:35).

Como puede verse, ambas definiciones operan en el campo laboral, por una parte, se concibe al **adiestramiento** como un requisito elemental para mejorar el desempeño laboral,

*siendo su objetivo primordial el proporcionar destrezas en trabajos de carácter muscular o motriz. Y en cuanto hace a la **capacitación**, es un medio para mejorar el desempeño laboral proporcionando conocimientos principalmente de carácter técnico, administrativo y científico.*

La diferencia que se denota en este texto, con respecto a los dos conceptos analizados, es que mientras el adiestramiento únicamente es un requisito indispensable para el trabajador que le proporcionará destrezas en trabajos musculares o motrices, los cuales le ayudarán a mejorar su desempeño laboral; la capacitación preparará al trabajador de una manera integral, con conocimientos de carácter técnico, administrativo y científico que lo ayudará a desempeñarse mejor dentro y fuera de su área laboral.

Como ya se ha mencionado, está claro que la capacitación y el adiestramiento integran un solo objetivo, que es buscar un personal pleno, preparado para el futuro, con iniciativa y creatividad, que se esfuerce no sólo por el mejoramiento de la empresa, sino también por sí mismo.

Las definiciones conceptuales que personalmente ofrezco y a las que finalmente llegué, serán presentadas posteriormente en las conclusiones de este primer apartado.

Volviendo al tema que nos ocupa, actualmente existe una tendencia a humanizar cada vez más los objetivos de la capacitación e identificarlos más con los de carácter educativo, de esta manera se hace necesario también conceptualizar el término educación el cual veremos a continuación.

Para la autora Alma Margarita Taxiomara (1975), los términos **capacitación y adiestramiento** van muy ligados en cuanto a definición se refiere, pero para ella la capacitación incluye un nuevo elemento. Así nos dice que: “Se denomina adiestramiento al desarrollo de las habilidades particularmente de carácter manual y que se utilizan en los llamados trabajos físicos. En general, **la palabra adiestramiento es referida a la educación e instrucción de obreros. Por otra parte Se le llama capacitación a la educación e instrucción de adultos**” (Taxiomara A.M:1975:03).

1.1.1.-El Concepto de Educación.

Como se puede observar, la educación juega un papel importante en la capacitación. La autora Anne Anastasi (1970), establece con claridad la distinción entre educación y

capacitación, pero al mismo tiempo, menciona la tendencia humanística de la capacitación orientada a la educación.

“El objetivo principal de la capacitación es la adquisición de habilidades y conocimientos específicos, ya sea para conducir un camión, trabajar en un torno o llenar una ficha. *Y por otra parte*, la educación se ocupa del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes con aplicaciones más amplias, tales como la lectura, la solución de problemas aritméticos, la comprensión de la sociedad moderna o el gozar de la música. Sin embargo, la capacitación industrial se está dirigiendo paulatinamente hacia metas más amplias y de mayor alcance, está adquiriendo, de esta manera, muchas de las características que distinguen a la educación” (A.Anastasi:1970:135).

El buscar o proponerse metas que vayan más allá de una simple transmisión de conocimientos, técnicas o habilidades, es una de las razones por las cuales la capacitación va ligada indiscutiblemente al proceso educativo,

En cuanto al término **educación** que también es importante definir, el autor Alfonso Siliceo nos dice que se entiende al fenómeno educativo como un formador cualitativo de la cultura, basado en los valores humano-sociales y que regula la vida del hombre en sociedad por lo anterior, nos ofrece un concepto de educación como el siguiente: “Educación, se le define como el proceso humano social a través del cual se incorpora al ser humano (individuos, grupos y organizaciones). los valores y conocimientos de una sociedad dada. También se puede definir como el proceso social básico por el cual las personas adquieren la cultura de su sociedad” (A.Siliceo:1999:15).

Por su parte, Bowen y Hobson (2002). nos dicen que la educación “...designa el proceso general por el cual aceptamos las metas y valores de nuestra sociedad, y por esta razón podemos decir que la educación es un proceso que dura toda la vida” (Bowen y Hobson:2002:11).

La definición que ofrece el autor Bolzan J.E. es la siguiente: la **educación** es el hábito gracias al cual la persona es capaz de asumir, finalmente, su destino. Especificando dentro de este término el sentido de el hábito como una disposición buena o mala, hacia determinado modo de ser o de obrar (J.E.Bolzan:1984:45).

En el concepto que Freire maneja de la **educación** nos dice que la educación es un instrumento liberador, Es praxis, que implica acción y reflexión de los hombres sobre el

mundo para transformarlo. La intención de la educación liberadora niega los comunicados y da existencia a la comunicación. Se identifica con lo propio de la conciencia que es ser, siempre, conciencia de, no sólo cuando se intenciona hacia objetos, sino también cuando se vuelve sobre sí misma (P. Freire:1999:84-85).

Por otra parte, para el autor Reynaldo Suárez, lo más importante en **educación** es establecer fines y metas, en función del hombre social y dentro de un contexto -social, económico, político y cultural- concreto, teniendo como orientación un hombre y una sociedad deseables (R.Suárez:1987:13).

A raíz de las concepciones analizadas, el concepto de educación al que particularmente llegué es el siguiente: *la educación no sólo es la acción de transmitir conocimientos, normas y valores, sino es un proceso de interacción de enseñanza-aprendizaje, en el cual se tiene por objeto suscitar el desarrollo integral del ser humano.*

Por otra parte, y trasladando el concepto de capacitación al ámbito educativo, el autor Antonio Alanís opina que no existe únicamente capacitación en las empresas y para los trabajadores de las mismas, sino también está presente en el terreno educativo y nos dice que las necesidades de capacitación de los asesores en servicio se sitúan en la práctica docente y prácticamente se circunscriben a la planificación de los programas y cursos; a la operación o ejercicio docente; al manejo de contenidos y a la evaluación de los aprendizajes (Alanís H.A:2001:26). Para este autor, la práctica profesional de los asesores no debe circunscribirse únicamente a su experiencia, sino que es necesario hacer una autorreflexión sobre su propia práctica, así, él hace una diferencia entre capacitación y actualización.

“El profesional o el trabajador se capacita para la ejecución de tareas específicas; dicho en otros términos, mejora su saber hacer. Y por otra parte, ya capacitado, se actualiza en los campos del conocimiento que dan sustento a su profesión u oficio, es decir, incrementa su saber. El ejercicio profesional del docente es una actividad práctica que implica tanto el saber teórico como el saber aplicado en donde los contenidos curriculares implican que se diseñen actividades escolares para definir con claridad los objetivos que se pretendan alcanzar” (Alanís H.A:2001:22).

1.1.2.- Conclusiones Conceptuales.

Con respecto a los distintos planteamientos que se han ofrecido desde la perspectiva de los distintos autores mencionados, se resumen y conceptualizan los términos inherentes al tema que nos ocupa en el presente trabajo.

Primero: se concibe a la capacitación *como un proceso planeado y ordenado sistemáticamente, mediante el cual se pretende desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para desempeñar de manera eficiente y eficaz, las actividades en un puesto laboral diferente del que ocupa el trabajador.*

Segundo: De la misma manera, se concibe dentro de este proceso al adiestramiento, *que conlleva a desarrollar aptitudes y habilidades del trabajador para incrementar la eficiencia de su labor en su mismo puesto de trabajo.*

Tercero: La diferencia entre éstos dos conceptos estriba en que mientras el adiestramiento únicamente es un requisito para mejorar su desempeño laboral, que le proporcionará destrezas en trabajos musculares o motrices; la capacitación está orientada a preparar al trabajador de una manera integral, con conocimientos de carácter técnico, administrativo y científico que lo ayudará a desempeñarse mejor dentro y fuera de su área laboral.

Cuarto: La capacitación y el adiestramiento, establecen una relación educativa, por lo tanto, es importante puntualizar el concepto de educación, el cual se define como *un proceso social e interactivo, mediante el cual se suscitan valores, normas y conocimientos para el desarrollo integral de la persona*, que no sólo se limita a lo escolar, sino también a otros ámbitos sociales como la iglesia e inclusive el mismo trabajo.

Finalmente, y partiendo de estas concepciones, en el desarrollo del presente trabajo, se plantea que la capacitación es una actividad sistemática y por lo tanto educativa, siendo ésta vinculada con necesidades básicas de funcionamiento educacional que se relaciona necesariamente con un conjunto de alumnos, un asesor y un contenido que no es separable del método pedagógico que se utiliza.

A la luz de lo descrito anteriormente, se hace necesaria la capacitación no sólo laboral sino pedagógica en los asesores de preparatoria abierta, que es el eje principal de mi propuesta, ésta capacitación no debería ser independiente de su formación académica, ya que

todo ello redundará en el logro del objetivo primordial de la educación, que es la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje; para lograr lo anterior, he recurrido a una propuesta integral que ampliamente se ofrece en la corriente teórico práctica denominada constructivismo, la cual se presenta a continuación.

1. 2 .- El enfoque constructivista.

Actualmente en muchos países de América latina, una propuesta que ha cobrado mucha fuerza es la idea de una concepción constructivista en el aprendizaje escolar. Existen diversas publicaciones acerca del constructivismo y en muchas escuelas ya se plantea que su currículo está basado en un enfoque constructivista.

Al plantearlo de esta manera, parecería que el constructivismo está convertido hoy en día en una identificación de prestigio académico, pero ¿qué es el constructivismo en el aprendizaje escolar? Y ¿cómo interviene el asesor en este proceso?, estas preguntas serán analizadas en este capítulo, ya que esta concepción se aproxima a una vía para la capacitación pedagógica de los asesores, en la cual también le permitirá a él mismo comprender e identificar los problemas educativos a los que se enfrenta con los alumnos de preparatoria abierta, cómo le atañe y sus posibles soluciones.

En la misma línea, esta tendencia alternativa podrá resaltar la parte esencial de la actualización y capacitación docente, que permite el desarrollo integral del asesor con relación a conocer las nuevas tendencias e innovaciones educativas existentes. Esto último, para utilizarlas en sus contenidos, estrategias, técnicas de enseñanza, etc. que redundarán en el mejoramiento de su práctica educativa.

El constructivismo se puede explicar a partir de un conjunto de conceptos nucleares entre los cuales destacan la noción de esquema, el desarrollo de la inteligencia y su construcción social y finalmente el aprendizaje significativo, los cuales se muestran a continuación.

1.2.1.-La noción de esquema. Puede decirse que es la idea que mantiene el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento así como también en los

afectivos; es una construcción propia, que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. El conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano.

Jean Piaget sostuvo que nuestras ideas sobre la realidad resultan de una adaptación entre nuestros esquemas mentales previos y las nuevas experiencias. Un esquema muy simple es el que construye un niño cuando aprende a agarrar los objetos. Suele denominarse esquema de prensión y consiste en rodear un objeto total o parcialmente con la mano. El niño, cuando adquiere este esquema, pasa de una actividad motriz desordenada a una regularidad que le permite sostener los objetos y no sólo empujarlos o taparlos (M.Carretero:1993:21-31).

Al esquema se le define como: “el conjunto de acciones integradas, interiorizadas y reversibles que tienen significados desde el punto de vista del sujeto. Manejamos esquemas cuando, por ejemplo, realizamos nuestras actividades para el desenvolvimiento cotidiano de convivencia social, de higiene, de trabajo, de manejo de instrumentos de uso diario, de aplicación de reglas de tránsito, etc., a las cuales llamamos esquemas de acción, además de las formas organizadas que utilizamos para razonar y resolver problemas de naturaleza abstracta, llamados esquemas de pensamiento” (G. Carranza:2003:236-237).

1.2.2.-El desarrollo de la inteligencia y su construcción social. Afirma que el conocimiento es un producto de la interacción social y de la cultura.

Vigotsky concibe al sujeto como eminentemente social, nos dice que todos los procesos superiores (comunicación, lenguaje, razonamiento, etc.). se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan, esta internalización es un producto del uso de un determinado comportamiento cognitivo en un contexto social. Es decir, el aprendizaje no es considerado como una actividad individual, sino más bien social. Ejemplo: cuando un niño empieza a señalar objetos con el dedo para él ese gesto es simplemente el intento de coger el objeto, pero cuando la madre le presta atención e interpreta que ese movimiento pretende no sólo coger, sino señalar, entonces el niño empezará a interiorizar dicha acción como la representación de señalar (M.Carretero:1993:21-31).

1.2.3.- El aprendizaje significativo. El aprendizaje debe ser una actividad significativa para la persona que aprende y dicha significatividad está directamente

relacionada con la existencia de relaciones entre el conocimiento nuevo y el que ya posee el alumno.

Ausubel. En su visión, nos dice que el aprendizaje y la enseñanza escolar no deben basarse en la práctica secuenciada y en la repetición. Para él, aprender es sinónimo de comprender. Por ello, lo que se comprenda será lo que se aprenderá y recordará mejor porque quedará integrado en nuestra estructura de conocimientos (M.Carretero:1993:21-31).

El aprendizaje es significativo cuando se relaciona de una manera sustantiva y no arbitraria con los esquemas de conocimiento previos del alumno, pero para que exista un aprendizaje significativo debe haber cierto grado de disposición, por parte de quién aprende, esta disposición o interés puede ser suscitado intencionalmente por el asesor o aprovechada en la clase como resultado de las inquietudes espontáneas de los alumnos. (G. Carranza:2003:244-245).

Para Cesar Coll, "...la concepción constructivista del aprendizaje escolar sitúa la actividad mental constructiva del alumno en la base de los procesos de desarrollo personal que trata de promover la educación escolar. Mediante la realización de aprendizajes significativos, el alumno construye, modifica, diversifica y coordina sus esquemas, estableciendo de este modo redes de significados que enriquecen su conocimiento del mundo físico y social y potencian su crecimiento personal" (C.Coll:1997:179). Bajo este planteamiento, ofrezco un concepto personal con el que mantengo una identificación vinculada con el autor, por lo que planteo que el constructivismo *considera al individuo como un constructor de su propio conocimiento pero dentro de un ambiente social, por lo tanto, el aprendizaje escolar es visto como una actividad interactiva y social, en la cual la información que reciben los alumnos no es únicamente de acumulación, sino es un proceso activo de interpretación, de comprensión y de manipulación, dicha actividad es asociada con información ya existente para crear un aprendizaje significativo, esto eminentemente dentro de un contexto social.*

A partir de estos conceptos nucleares que han sido ofrecidos en el presente texto, sobre la concepción constructivista, se concluye que *el aprendizaje escolar es un desarrollo personal e individual así como también social*, por lo tanto, es importante resaltar que la intervención pedagógica posee elementos dignos de tomarse en cuenta. La concepción constructivista de la intervención pedagógica postula que "...la acción educativa debe tratar de

incidir sobre la actividad mental constructiva del alumno creando las condiciones favorables para que los esquemas del conocimiento- y, consecuentemente, los significados asociados a los mismos- que inevitablemente construye el alumno en el transcurso de sus experiencias sean lo más correctos y ricos posible y se orienten en la dirección marcada por las intenciones que presiden y guían la educación escolar” (C.Coll:1997:179). Por lo tanto, el asesor independientemente del nivel escolar al que se refiera, debe contribuir a potenciar el desarrollo cognoscitivo del alumno orientándolo y apoyándolo con actividades de aprendizaje que generen nuevas oportunidades de construcción de su propio conocimiento, enmarcándolas sustancialmente también, en un ambiente de interacción social.

Desde la perspectiva constructivista analizada, la propuesta de capacitación de los asesores está cobijada bajo la misma, ya que de acuerdo a los planteamientos anteriores, la acción del asesor debe estar orientada a apoyar el desarrollo cognoscitivo del alumno con el fin de que este último construya su propio conocimiento; así como también coordinar el proceso de enseñanza aprendizaje para que esta construcción emerja como resultado de la interacción entre los factores cognitivos, afectivos y sociales ya mencionados.

1.3.- Elementos de la capacitación.

Actualmente en México existe una demanda excesiva de personal cualificado tanto en las empresas como en distintas instituciones educativas, lo que ha exigido que éstas últimas ofrezcan programas de capacitación a sus asesores, pero desafortunadamente también ocurre lo contrario, ya que algunas no están en condiciones de ofrecer dicha oportunidad.

En el presente trabajo, se mostrarán los elementos básicos del proceso de capacitación, el cual está integrado por las siguientes etapas:

(Detección de necesidades) diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo;

(Planeación) diseño y formulación de programas y cursos;

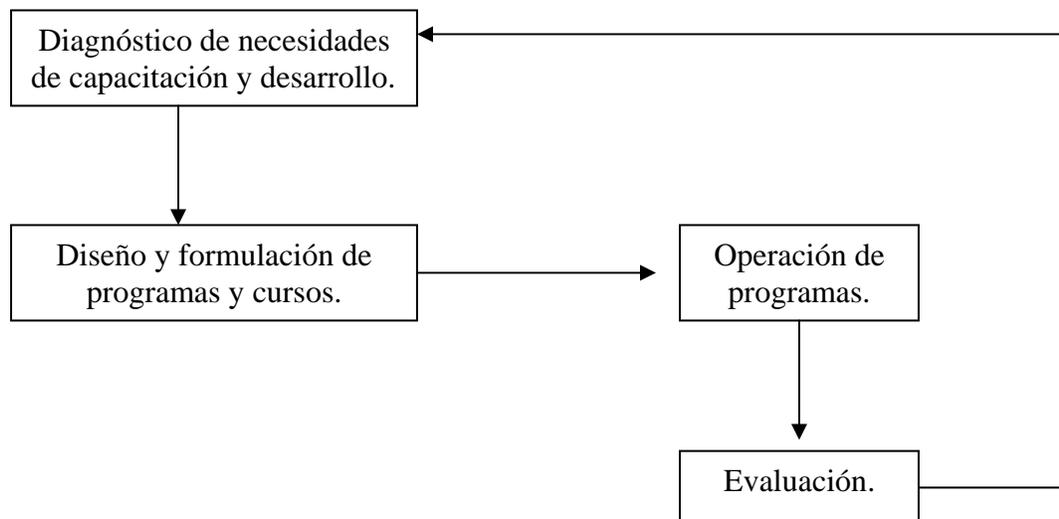
(Ejecución) operación de programas;

(Evaluación) y (Seguimiento) retroalimentación (J.C.Reza:2000:65).

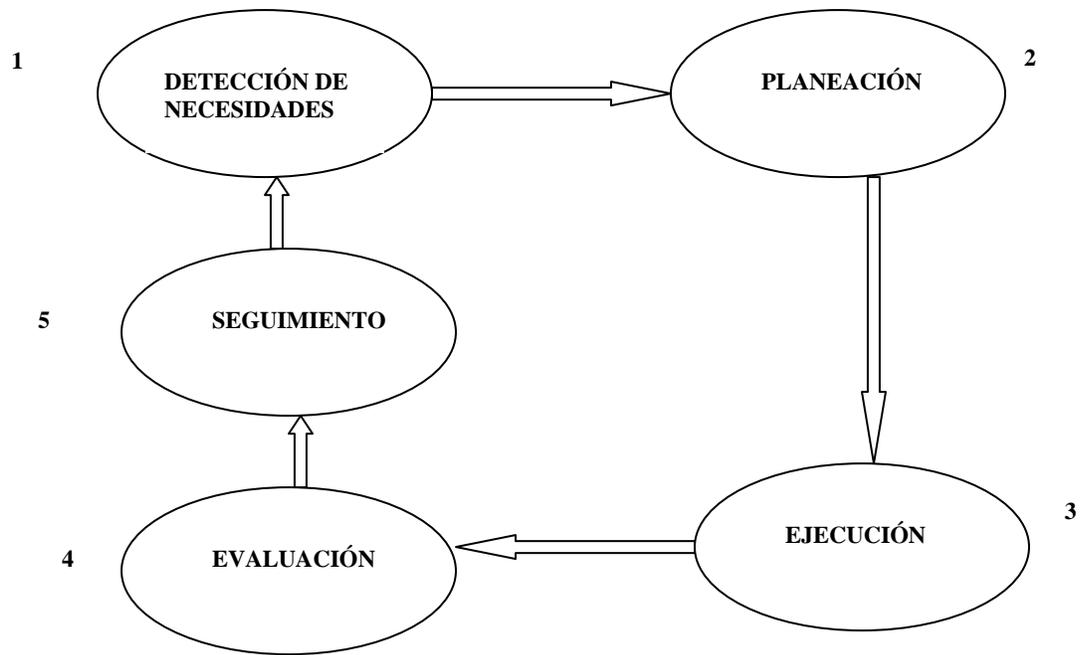
El objetivo será relacionar el proceso de capacitación con el planeamiento didáctico y analizar las similitudes que existen en ambos procesos.

El autor Reza (2000), ofrece un diagrama que muestra el proceso básico de la capacitación como el siguiente:

Proceso de la capacitación.



A partir del diagrama analizado, se concluye que la capacitación es un proceso sistemático el cual consta de cinco etapas que se muestran a continuación.



1.3.1.-Detección de necesidades de capacitación.

La etapa de detección de necesidades es básica y elemental, ya que es la que permite identificar la problemática existente en la institución y también proporciona la información mínima necesaria para tomar decisiones con respecto a la planeación. “El diagnóstico proporcionará la materia prima para hacer un plan y programas concretos de trabajo, facilitará la presupuestación, proporcionará los indicadores no sólo para la planeación sino para la evaluación” (J.C.Reza:2000:64).

Al hablar sobre una necesidad de capacitación se hace referencia a lo siguiente: “...es una carencia que un organismo o sistema tienen para desempeñarse correctamente, entonces una necesidad de capacitación será una carencia o falta de conocimientos, habilidades, aptitudes, y actitudes para que un individuo se desempeñe correctamente en su puesto de trabajo” (J.C.Reza:2000:64).

Para efectuar un diagnóstico de las necesidades de capacitación es necesario emplear una investigación sistemática y ordenada, con la cual se podrá obtener un análisis e interpretación de resultados, mismos que permitirán revisar exactamente cuáles son las

necesidades de capacitación del trabajador y cuáles son las de la empresa. Por lo tanto, se puede concluir que la etapa de detección de necesidades es el punto de partida para la formulación de los planes y/o programas de capacitación, es decir, la que da paso a la planeación, a la ejecución del programa y a la evaluación.

1.3.2.- Planeación.

Con la planeación se pretende prever con toda intención el futuro así como también identificar los cursos alternativos de acción, en este sentido, se constituye como la base fundamental del sistema integral de capacitación. El plan de capacitación debe considerar las siguientes características:

Formular y estructurar los planes y proyectos.

- Formular planes y estrategias de atención o servicio a las demandas o necesidades a las que dará respuesta el sistema.
- Estructurar los proyectos del sistema e instruir a los responsables sobre la forma de administrarlos.

Definir objetivos y actividades

- Cada proyecto deberá contener: sus objetivos, actividades calendarizadas, resultados o productos parciales y finales, estándares de calidad, mecanismos de evaluación, recursos necesarios para su implementación y los presupuestos o costos.
- Los responsables del proyecto deberán demostrar que son capaces de administrarlo antes de ponerlo en marcha.

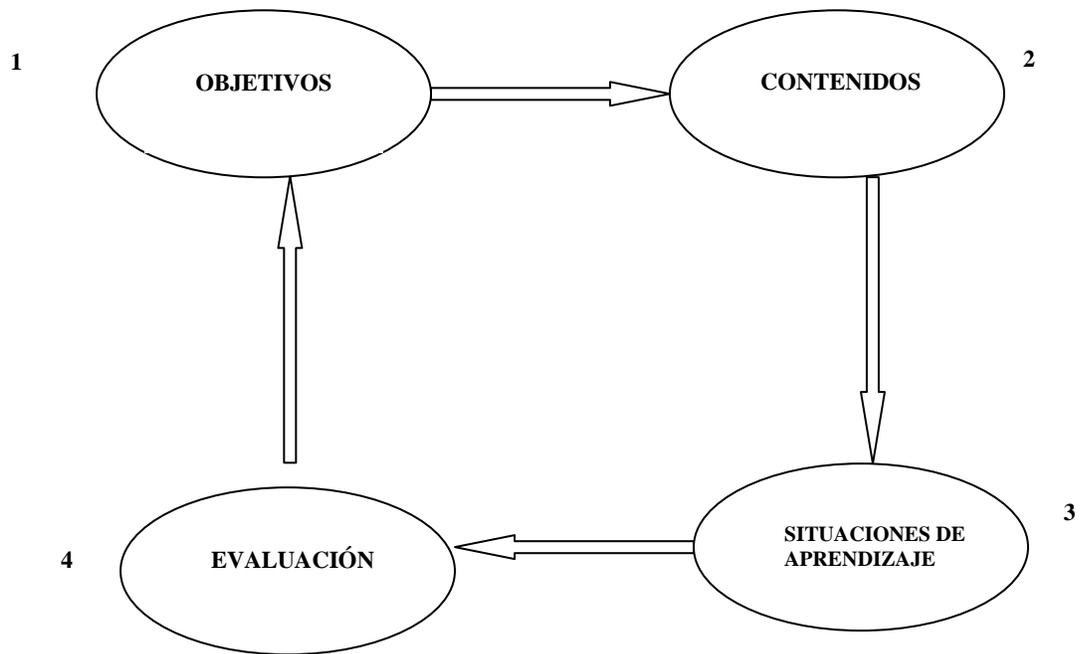
Evaluación

- Diseñar mecanismos de evaluación para cada proyecto, considerando las dimensiones macro y micro.
- La planeación, instrumentación y obtención de datos del proceso de evaluación de los proyectos deberá sustentarse en las investigaciones documental y de campo pertinentes y ser analizados y probados antes de ponerse en operación (J.C.Reza:2000:54-58).

Como puede observarse el planeamiento de capacitación contienen fases que son inherentes al planeamiento didáctico como son: formular los programas, definir los objetivos y actividades, y evaluar sistemática y continuamente para retroalimentar el proceso de capacitación.

En la misma línea, el planeamiento didáctico según la autora Molina, se compone de cuatro elementos esenciales que son: objetivos, contenidos, situaciones de aprendizaje y evaluación (Z.Molina:2002:61). Ejemplificando el planeamiento didáctico se presenta a continuación un diagrama con los elementos inherentes al mismo.

PLANEAMIENTO DIDACTICO:



1.4.-Elementos y fases del planeamiento didáctico.

El planeamiento didáctico es definido por la autora Molina (2002), como un proceso de construcción de propuestas de enseñanza aprendizaje contextualizado, histórica, institucional social, y culturalmente, así nos dice que: “En el planeamiento didáctico se toman las previsiones necesarias, en relación con la forma en que se van a enfocar y desenvolver los diversos elementos que entran en juego al desarrollar la práctica pedagógica en las instituciones educativas y en cada una de sus aulas” (Z.Molina:2002:61).

Los elementos básicos y esenciales del planeamiento didáctico son cuatro: **objetivos, contenidos, situaciones de aprendizaje y evaluación**, los cuales se describen a continuación.

1.4.1.- Los objetivos:

Los objetivos son el camino o conducto que nos lleva a concretar lo que se pretende en una actividad educativa.

La autora Molina nos dice que: “es mediante la elaboración de los objetivos que se concretan los propósitos o logros específicos que permitirían alcanzar los fines y objetivos generales que se propone el sistema educativo, como un medio para dar respuesta a las demandas educativas de determinada sociedad” (Z.Molina:2002:62).

Considerando los planteamientos de Cesar Coll, los niveles de objetivos y la forma en que éstos se van concretando en las diversas etapas de planificación (véase Z.Molina:2002:63), se muestran en el esquema de la página 23.

MACROPLANIFICACIÓN

FINES Y OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN.

Tomas de oposición: epistemológicas, psicopedagógicas y pedagógicas

OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.

Finalidades atribuidas a este nivel del sistema.

OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO.

Señalan las capacidades y competencias específicas que deben haber desarrollado los alumnos al finalizar el ciclo: cognitivas o intelectuales, motoras, afectivas y de interacción y actuación social.

Expresan la capacidad y podrían señalar el tipo de circunstancias en que se manifestarán.

Estos objetivos determinan las áreas curriculares que se incluyen en cada ciclo y los objetivos curriculares correspondientes a cada una de ellas.

OBJETIVOS GENERALES DEL ÁREA O ASIGNATURA.

Expresan las capacidades y competencias que el alumno debe haber desarrollado en cada área, al final del ciclo. Además de la capacidad, señalan un referente explícito, pero general, de los contenidos como conjunto de saberes que integran el área. Pueden señalar también la circunstancia en que se manifestarán esos saberes.

OBJETIVOS DE ÁREA O ASIGNATURA PARA UN AÑO, CURSO O GRADO.

Concretan los aprendizajes específicos que propiciarán el desarrollo de las capacidades propuestas en los objetivos generales de área o asignatura. En este sentido, se deben expresar explícitamente los contenidos, clarificando su profundización y el alcance en término del proceso que fortalecerá. Estos contenidos deben considerar las siguientes categorías: hechos, conceptos y principios; procedimientos, valores, normas y actitudes.

OBJETIVOS DE NIVEL DE AULA O DE APRENDIZAJE.

Constituyen estos objetos de nivel de concreción mayor, ellos orientan los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Esto significa que señalan con toda precisión las competencias que se propone alcancen los alumnos y los contenidos que serán motivo de aprendizaje en el aula. Estos objetivos se explicitan en los diversos tipos de plan que elabora el docente: planes trimestrales, mensuales, semanales o diarios.

MICROPLANIFICACIÓN.

Cuando se elabora el planeamiento didáctico, la pregunta común que se hace es cómo pasar de los objetivos amplios que son los que reflejan las intenciones educativas generales, a una serie de objetivos de nivel muy concreto que son los que orienten la práctica pedagógica. Según el análisis del cuadro anterior, en los objetivos de año, curso o grado de las asignaturas, es el lugar en donde se concretan los objetivos generales.

Lo esencial al plantear los objetivos es que éstos reflejen los aspectos propios del enfoque curricular que están operando, por ejemplo: en el enfoque constructivista, se pone más énfasis en el proceso que en el resultado. Es decir, se pretende que el alumno construya, reconstruya o adquiera los contenidos mediante determinadas habilidades de pensamiento y en este sentido, los objetivos no expresan conductas fijas idénticas y predeterminadas, sino que se definen en cuanto a contenidos en forma más general, de tal manera que propician y posibilitan las adecuaciones y especificaciones que se requieren en los diferentes niveles del planeamiento. Esta apertura de los objetivos conlleva la valoración de las diferencias individuales y de los contextos socioculturales.

En el enfoque constructivista, los objetivos tienden a propiciar el desarrollo integral de los alumnos, porque estimulan tanto su desarrollo individual como su desarrollo físico así como su desarrollo social (Z.Molina:2002:64-66).

A diferencia del planeamiento didáctico en el planeamiento de capacitación no existen niveles de objetivos, es decir, no hay una macroplanificación a nivel nacional y general que determine un curso de capacitación, ya que éstos cursos, se basan en proyectos que responden a necesidades o demandas de un sistema o institución en particular, por tanto, los objetivos se centran básicamente en aprendizajes específicos y éstos se diseñan en función de las necesidades de una empresa, institución, organización, etc.

Al realizar el planteamiento de los objetivos de un curso de capacitación, en este caso, de los Asesores de preparatoria abierta, es importante tomar en cuenta el enfoque constructivista ya que en este sentido, se busca propiciar el desarrollo integral del asesor, para estimular tanto su desarrollo individual y físico así como el social, que repercutirá en su labor educativa y consecuentemente en la institución a la que pertenece.

1.4.2.- El contenido:

El contenido es el segundo elemento esencial en el planeamiento didáctico, el cual debe visualizarse en estrecha relación con los objetivos.

Desde la posición constructivista, las propuestas curriculares ponen más énfasis a la creatividad, al descubrimiento y a la construcción, como elementos primordiales en el proceso de aprendizaje. Por tanto, se le otorga prioridad a la actividad del alumno en el proceso de construcción del conocimiento y se relativiza el valor de los contenidos por sí mismos.

En la misma línea, lo medular es plantear el problema del contenido en términos de qué se enseña, cómo se enseña y cómo se aprende.

Desde la perspectiva de César Coll, es importante destacar el hecho de que el desarrollo de los seres humanos se da siempre en un contexto social y culturalmente definido. Por lo que el crecimiento personal se plantea como un proceso mediante el cual las personas hacen suyos saberes y formas culturales del grupo social al que pertenecen.

A la luz de lo anterior, Coll define al contenido como "...el conjunto de saberes o formas culturales cuya asimilación y apropiación por los alumnos y las alumnas se considera esencial para su desarrollo y socialización" (véase Z.Molina:2002:86).

Dentro del contenido, no se incluyen únicamente datos, sino también hechos, conceptos, principios, además de una serie de habilidades, actitudes y destrezas.

Los contenidos propician un aprendizaje integral que desarrollan los alumnos, ya que estimulan su conocimiento tanto individual como social y por esto, en el marco de las intenciones educativas, son un medio y no un fin en sí mismos.

Sustentada en los planteamientos de Coll, en su obra *Psicología y Currículum*, la autora Molina ofrece un cuadro en el cual se concretan las categorías de conocimiento que se incluyen en esta concepción del contenido (véase Z.Molina:2002:88).

DETERMINACIÓN DEL CONTENIDO DE APRENDIZAJE.

Para garantizar la precisión del desglose del contenido que se explicita en los objetivos es esencial considerar las siguientes categorías: (1) Hechos, conceptos y principios. (2) Procedimientos y (3) Valores y actitudes.

CONTENIDO CURRICULAR.

Se define como:

El conjunto de formas culturales y de saberes seleccionados para formar parte de las distintas áreas o asignaturas curriculares, en función de los objetivos generales del área o la asignatura.

1. HECHOS, CONCEPTOS Y PRINCIPIOS

HECHOS: Se refiere a acontecimientos particulares o concretos (discretos): la deforestación, la independencia, la reproducción, etc.

CONCEPTOS: Conjunto de objetos, sucesos o símbolos que tienen ciertas características comunes.

Ejemplos: mamíferos, número primo, triángulo, etc.

PRINCIPIOS: Enunciado que describe como los cambios que se producen en uno o en un conjunto de sucesos, situaciones o símbolo (o conjunto de ellos). En tanto describen relaciones entre conceptos constituyen verdaderos sistemas conceptuales. Se usan a veces, como sinónimos: “reglas” o “leyes”. Ejemplos: ley de gravedad, el ciclo natural del agua, el funcionamiento del sistema respiratorio, la ley de la oferta y la demanda y el teorema de Pitágoras.

2. PROCEDIMIENTOS.

“Conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, orientadas a la consecución de una meta. A menudo se utilizan los términos destreza, técnica, método o estrategia como sinónimo de procedimientos.

Ejemplo: restar llevando, construir un plano, hacer un resumen, confeccionar un plan de observación, etc.

3. VALORES Y ACTITUDES.

“Los VALORES constituyen la expresión de aspiraciones que inspiran y orientan el comportamiento de la vida humana (individual y colectiva) consolidando la vida espiritual y moral, tales como: solidaridad, cooperación, respeto, perseverancia, autocontrol, etc. Esos se concretan en NORMAS que son reglas de conducta que deben respetar las personas en determinadas situaciones: compartir, ayudar, ordenar, respetar, etc.”

“Las ACTITUDES expresan una tendencia a comportarse de una forma consiente y persistente ante determinadas situaciones, objetos sucesos o personas. Las actitudes traducen, a nivel de comportamiento de mayor a menor respeto a unos determinados valores y normas: comportamiento de compartir, de respetar, de ordenar, de ayudar, de cooperar, etc.”

Como nos pudimos dar cuenta, el contenido puede propiciar un aprendizaje integral, ya que no incluye únicamente datos sino hechos, conceptos, principios, procedimientos así como también valores y actitudes.

En un curso de capacitación, el contenido responderá a las exigencias reales del cargo laboral del trabajador, por tanto, para establecer un contenido, es necesario conocer los objetivos que indican los aprendizajes específicos del curso de capacitación, esto sin dejar a un lado la visión de que el contenido debe propiciar que el aprendizaje sea desarrollado de una manera integral.

Para conocer las exigencias o necesidades de un curso de capacitación con las cuales se formularán los contenidos y objetivos, previamente se realizará un diagnóstico o detección de necesidades de la empresa o institución, una vez conociendo estos datos, se procede a seleccionar y a organizar los contenidos, esto puede hacerse tomando en cuenta el desglose y categorías que se mostraron en la tabla anterior, lo cual nos ayudará a determinar el desarrollo, las estrategias y los procedimientos a seguir.

1.4.3.- Las situaciones de aprendizaje.

César Coll afirma que “...lo propio y específico de la educación secolar es que está formada por un conjunto de actividades especialmente planificadas, con el fin de ayudar a que los alumnos y alumnas asimilen unas formas o saberes culturales que, al mismo tiempo que se consideran esenciales para su desarrollo y socialización, difícilmente serían asimilados sin el concurso de una ayuda específica” (véase Z.Molina:2002:101).

La autora Molina, conceptualiza el elemento curricular situaciones de aprendizaje “...como una serie de actividades concatenadas, que permiten al alumno internalizar o construir un determinado aprendizaje” (Z.Molina:2002:101).

Nos dice que con ese accionar concatenado, se permite que los alumnos realicen primero alguna actividad que les remita a sus conocimientos previos sobre el objeto de estudio y posteriormente con otras actividades, lo lleven a ampliar sus conocimientos, es decir,

transferir lo aprendido a nuevas situaciones, lo primordial es que las actividades sean organizadas, de manera que logren cada uno de los objetivos de aprendizaje.

Se deben tomar en cuenta, que algunos contenidos requieren que las actividades propicien, posean o enfatizen determinadas características.

Las actividades deben estimular la búsqueda de claves y códigos que permitan al alumno “retener y apresar” en la memoria, datos y hechos importantes que posteriormente servirán para procesar más fácilmente otras actividades y otras situaciones de aprendizaje, más complejas (Z.Molina:2002:102-103).

Como hemos visto, las situaciones de aprendizaje, no son otra cosa más que la planificación de las maneras en que los alumnos construirán un determinado aprendizaje.

En un curso de capacitación, en este caso, sobre capacitación pedagógica para Asesores de preparatoria abierta. Las actividades o situaciones de aprendizaje, deben planearse en torno al cómo enseñar, en este sentido, se propone no limitar al alumno con actividades tendientes a convertirlo en un receptor pasivo, sino por el contrario buscar otras alternativas que propicien en el alumno una construcción o reconstrucción de su pensamiento, en el cual ellos vayan descubriendo, analizando, criticando, explorando, etc. su propio conocimiento, para lograr esto, el Asesor recurrirá a su creatividad para poder ofrecer al alumno actividades que le resulten agradables y que además le permitan desarrollar su potencial intelectual.

Existe un gran número de métodos, técnicas y procesos que pueden ser utilizados para llevar a cabo las actividades de enseñanza, con el objetivo primordial de que en ellas se vea reflejado el enfoque constructivista de tal manera, que les permita a los alumnos crear, construir y reconstruir aprendizajes que le resulten significativos.

1.4.4.-La evaluación.

La evaluación es un elemento muy importante dentro del planeamiento didáctico ya que permite visualizar y obtener información de lo que ocurre durante el proceso y el resultado del aprendizaje. Con la información se pueden emitir juicios sustentados en determinados criterios, facilitando la toma de decisiones, la retroalimentación y el enriquecimiento del proceso.

La autora Molina, nos dice que la evaluación "...debe asumirse como un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica...la evaluación debe ser utilizada para retroalimentar esa práctica. Para ello, ese proceso evaluativo permite analizar características, condiciones y logros de los alumnos, constatar ritmos de aprendizaje; pero fundamentalmente, posee como objeto concreto de evaluación el aprendizaje adquirido o construido por los alumnos" (Z.Molina:2002:109).

La evaluación, es un aspecto fundamental, ya que tiene estrecha relación con los demás elementos. Ésta debe realizarse con sustento en los objetivos de aprendizaje, en los cuales se señalan los logros que los alumnos deben alcanzar al final de un curso lectivo o una lección ya que los objetivos son un marco fundamental que provee la información de lo que se espera en términos de los aprendizajes que los alumnos deben construir o adquirir.

En cuanto a su relación con los contenidos, debe tenerse en cuenta que no es igual evaluar un dato, hecho, concepto o principio, que un procedimiento, una actitud o un valor. Cada uno de estos tipos de contenidos condiciona el tipo de evaluación. Así por ejemplo; en el caso de datos, hechos, conceptos y principios se espera que mediante la evaluación los alumnos ofrezcan información adquirida. Pero con respecto a las actividades y valores son más difíciles de evaluar, porque aunque existen instrumentos estandarizados (escalas principalmente) para evaluar actitudes y valores no hay un acuerdo entre los estudiosos, sobre la validez de aplicar dichos instrumentos por considerar cada caso particular y cada contexto específico y distinto (Z.Molina:2002:110-111).

Sin embargo, lo importante en la evaluación es que se evalúen los logros alcanzados en cuanto a las actitudes y valores que han sido objeto de aprendizaje, esto podría hacerse mediante actividades evaluativas que permitan al alumno manifestar y al docente percibir el logro de determinadas actitudes o valores, siendo la observación permanente una estrategia fundamental para dicho propósito

En un curso de capacitación la evaluación es igualmente importante, y necesaria ya que los resultados de la misma, serán de utilidad tanto para saber si se han logrado los objetivos iniciales del curso y del mismo proceso, como para conocer los aspectos que son susceptibles de mejora.

Se debe evaluar al inicio del curso para contrastar los logros, es decir, verificar si los conocimientos construidos por los alumnos superaron a los que poseían antes de iniciar dicho curso; en el proceso para analizar los aspectos que nos proporcionarán información sobre lo que está ocurriendo en el curso y poder realizar modificaciones durante el desarrollo del mismo, y al final, ya que aunque en esta etapa puede concluirse si el resultado del curso fue satisfactorio o no con respecto a las habilidades y conocimientos construidos, estos resultados únicamente son aparentes, es aquí en donde comienza realmente la evaluación de la formación, es decir, la aplicación práctica dentro del campo laboral de esos conocimientos y habilidades, revelarán si se cubrieron las necesidades por las cuales se creó dicho curso. Como todo proceso, la evaluación aparentemente final es el inicio de un análisis de resultados, los cuales permitirán emitir juicios para prever el futuro con cursos alternativos de acción.

CAPÍTULO SEGUNDO.



¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN ABIERTA?

En este capítulo se pretende definir la educación abierta, así como el marco jurídico que la sustenta. De la misma manera, se mencionan sus antecedentes a nivel mundial pero se pone un mayor énfasis en lo que a México respecta.

En un apartado más de este capítulo se enumeran algunas de las características de la educación abierta.

Finalmente se describen algunas características del alumno adulto y se concluye con la descripción de un asesor del sistema abierto.

2.-LA EDUCACIÓN ABIERTA.

La educación abierta es una alternativa de la educación formal, se creó con la finalidad de cubrir demandas como es el ofrecer un servicio educativo a personas adultas, mayores de 15 años que por diversas razones no pudieron iniciar, continuar o terminar sus estudios. El concepto de enseñanza abierta nos dice el autor García Llamas, "...surge como una alternativa a los estudios postsecundarios de carácter formal y de jornada completa. Apuntan a reparar las desigualdades sociales o educativos a cubrir las necesidades de estudio en circunstancias adversas: dispersión del alumnado, grandes distancias, imposibilidad de asistir al aula"(J.L GARCIA:1986:36).

El concepto de educación abierta pretende eliminar restricciones, exclusiones, normas y obstáculos que generalmente se establecen en la educación escolarizada. El adjetivo "abierto" dentro del ámbito educativo, se utiliza comúnmente en el sentido de "...crear oportunidades de estudio para quienes se hallan apartados de ellas por diversas razones; no haber alcanzado el nivel exigido, falta de escuelas, pobreza, lejanía, necesidad de trabajar o bien obligaciones domésticas" (Mackenzie,Posgate,Scupham:1979:17).

A raíz de lo descrito anteriormente, se puede decir que el fin primordial de la educación abierta, es ofrecer a la población de estudiantes adultos una alternativa de educación más flexible, que se adapte a sus necesidades; que le permita fijarse y conocer sus propias metas así como buscar ellos mismos los caminos para alcanzarlas; contar con la libertad de organizar su tiempo y forma de estudio; y finalmente decidir cuándo, dónde y cómo estudiar.

2.1- Marco jurídico de la educación en preparatoria abierta.

En la legislación mexicana se plasma la política y los principios educativos, determinando el tipo de hombre que habrá de formarse de acuerdo con los requerimientos de la sociedad.

En el presente capítulo se plantean los lineamientos jurídicos de la educación en preparatoria abierta.

2.1.1 Artículo tercero de la constitución política de los estados unidos mexicano.

En este artículo se establece que:

“Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El estado impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria...La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia” (C.P.E.U.M:2003:07).

Por lo anterior, para cualquier mexicano que desee estudiar, el estado tiene el deber de proporcionarle las facilidades para recibir educación. Es obligación del estado proporcionar educación a los mexicanos de educación básica, sin embargo, para los niveles medio superior y superior, el estado únicamente promoverá y apoyará a estas modalidades sin considerarlas obligatorias.

2.1.2.- Ley Federal de Educación.

A pesar de que al nivel medio superior o preparatoria, no se le considera como obligatoria, la persona que desee superarse académica y profesionalmente debe ingresar al nivel medio superior que le procede a la secundaria. Sin embargo, muchas personas por diversos problemas incluyendo los económicos, deciden suspender la educación continua, ingresando posteriormente a las escuelas que imparten la preparatoria en su modalidad abierta, por lo que en el artículo 6º del capítulo I de la Ley Federal de Educación se establece que: “El sistema educativo tendrá una estructura que permita al educando, en cualquier tiempo, incorporarse a la vida económica y social y que el trabajador pueda estudiar” (L.F.E: 2000: 102).

Siendo el nivel medio superior, un requisito obligatorio para ingresar a la educación superior o bien para incorporarse al ámbito laboral, se hace necesaria la participación de distintas instituciones educativas que ofrezcan la posibilidad de cursar y concluir la preparatoria en un año o inclusive en ocho meses; esto con la finalidad de proporcionarle oportunidades educativas a las personas adultas económicamente activas, que por cuestiones de cualquier índole hayan truncado su preparación académica y el ambiente favorable para continuar con sus expectativas profesionales y laborales.

Estas instituciones al abrigo de las facultades y responsabilidades que la ley les confiere, pueden llevar a cabo una estructura académica propicia para el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, los asesores que les compele esta labor, requieren en consecuencia, una preparación adecuada a las finalidades que estas instituciones se han planteado, surgiendo la necesidad de una capacitación eminentemente pedagógica dentro de este rubro.

2.2.- Antecedentes de la educación abierta.

Para muchos autores el origen del sistema de educación abierta se encuentra en 1967 ya que es en este año cuando se crea la Open University en el Reino Unido, la cual se creó con la finalidad de satisfacer la demanda educativa de adultos que trabajan y no tienen acceso a la educación superior (Mackenzie, Posgate, Scupham: 1979:18).

Es importante reconocer sin embargo, que en nuestro país y en materia de educación de adultos, existen antecedentes desde la época de la colonia con los misioneros que castellanizaban a los indígenas mediante la enseñanza de la lectura y la escritura.

En el periodo posrevolucionario específicamente en 1920, se inicia la campaña contra el analfabetismo por parte de José Vasconcelos estando él como rector de la Universidad; en 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública y en 1923 se organizan las misiones culturales, las cuales tuvieron como objetivo primordial capacitar a los maestros rurales.

Con la obra educativa de Lázaro Cárdenas (1934-1940) ejecutada durante un breve período por el Lic. Ignacio García Téllez y más tarde por el Lic. Gonzalo Vázquez Vela, se populariza la enseñanza en todos los niveles, desde la elemental hasta la superior, aparecen también las escuelas nocturnas para adultos, destinadas a los trabajadores manuales analfabetas.

Con Ávila Camacho (1940-1946), siendo Torres Bodet secretario de educación, se promulga en 1944 la Ley de emergencia para la Campaña Nacional contra el Analfabetismo, la cual adquiere un carácter permanente a partir de 1947, al crearse la Dirección General de Alfabetización y educación Extraescolar, también en este sexenio, se funda el Instituto General de Capacitación de Magisterio.

Durante el sexenio de Miguel Alemán (1946-1952), siendo secretario de educación Manuel Gual Vidal, se continuó impulsando la Campaña Nacional de Alfabetización, se crearon las primeras salas de lectura fija y móvil, así como los Centros de Enseñanza Ocupacional, treinta Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y 69,745 centros y escuelas de alfabetización.

Con Adolfo López Mateos (1958-1964), se constituye el Plan Nacional de Once Años aprobado en 1959, caracterizado por un esfuerzo considerable por reducir la expresión

cuantitativa del déficit educacional del país, mejorar los métodos pedagógicos y adecuar la acción educativa a las necesidades de la actividad económica, bajo el supuesto de que lo que es bueno para el desarrollo económico es igualmente bueno para el bienestar de las grandes masas. En este sentido se da un gran impulso a la educación técnica en todos los niveles, desde el más elemental en los centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola, hasta el superior en los Institutos Politécnico Nacional y Tecnológicos Regionales (R. Encinas: 1985:31-42).

Hacia finales de los años 60`s, se da el primer intento de educación abierta en nuestro país al crearse en 1968 de forma experimental cuatro Centros de Educación Básica para Adultos, los cuales pretendían alfabetizar en forma semiescolarizada a gran parte de la población mayor de 15 años, en 1971 reciben el nombre de CEBAS.

En el año de 1970, se crea la Ley Federal de Educación, la cual originó una reforma educativa y una descentralización del aprendizaje, bajo el lema “aprender a aprender” y “aprender a hacer”, según lo planteado por la UNESCO. Esto trae consigo medidas que permitieron actualizar los métodos, técnicas e instrumentos para dinamizar el proceso de enseñanza aprendizaje (Revista universitaria:2000:6).

Dentro de esta Reforma Educativa, se contempló la educación de adultos, la cual se define como sigue:

La educación para adultos es aplicable a todos los tipos de enseñanza y con ella se beneficia la capacitación para el trabajo. Se apoya el propósito inicial de lograr el umbral de conocimientos y habilidades que corresponden a la secundaria para extenderlo a otros niveles y áreas de especialización.

Por lo anterior, se puso en marcha un Plan de Educación para Adultos, el cual se concreta al promulgarse la Ley Nacional de Educación para Adultos en diciembre de 1975, sus objetivos son:

- I. Dar bases para que toda persona pueda alcanzar como mínimo el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación general básica comprendiendo la primaria y la secundaria.
- II. Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades y de actividades de actualización, de capacitación en y para el trabajo, y de formación profesional permanente.
- III. Fomentar el autodidactismo.
- IV. Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica reflexión.
- V. Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados, para que participen en las responsabilidades y beneficios de su desarrollo compartido.
- VI. Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social.
- VII. Promover el mejoramiento de la vida familiar y social.

Para cumplir con lo anterior, se intensificó en esa década, la actividad del Centro de Estudios de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), el cual fue creado en 1971.

En 1978 se creó el programa “Educación para todos”, siendo su operatividad vigilada por la Coordinación Nacional de Grupos Marginados, a la que más tarde se le dio el nombre de Dirección General de Educación para Adultos (DGEA).

Ante la necesidad de constituir un organismo que se ocupara en forma integral de coordinar todas las instancias de la educación para adultos desde la alfabetización hasta la secundaria, el 31 de agosto de 1981 se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) (R. Encinas: 1985:45-46).

En lo que respecta a la educación superior, se crea en 1972 el Sistema de Universidad Abierta (SUA) de la Universidad Autónoma del Estado de México (UNAM), siendo la primera propuesta de educación media y superior en el sistema abierto en nuestro país, que tiene como objetivo atender a las personas que por diversas razones no tienen acceso a la

educación formal o escolarizada, así como también brinda atención a personal que requiere de capacitación y educación continua para el trabajo.

El modelo académico de la Preparatoria abierta se conforma en el periodo 1973-1976, el cual es piloteado en cinco entidades federativas, pero es en 1979 cuando se establece el Sistema de Preparatoria Abierta contando con reconocimiento de validez oficial e inicia formalmente su generalización hacia todo el país, en 1984 se logra la cobertura nacional y desde entonces el Subsistema a crecido en forma exponencial pasando de **6,000** estudiantes en un inicio, hasta la fecha, que según cifras del INEGI son **966,428** los alumnos de preparatoria abierta que se encuentran estudiando en toda la República Mexicana, de los cuales el 40% se ubican en el Distrito Federal. Con el objetivo de complementar estos datos, la Secretaria de Educación Pública informa que egresan en promedio, **1,215** estudiantes al mes y se atienden **235,000** solicitudes mensuales de exámenes para acreditar materias, de los cuales **51,900** corresponden al Distrito Federal (www.sep.gob.mx).

Con lo referido anteriormente, es así como el Gobierno Federal cubre la prestación de servicios en educación abierta en los niveles básicos y también en el nivel medio superior del país.

2.3.- Características de la enseñanza abierta.

La educación abierta, se distingue entre muchas de sus características por ser intermitente, es decir, debe ofrecer al estudiante la posibilidad de que se inscriba al sistema de educación abierta, permitiéndole retirarse temporalmente si el alumno así lo decide, para volver a reincorporarse más tarde. Esta es sólo una de sus características, pero el autor Gustavo Cirigliano nos dice que la educación abierta “implica que el estudiante dotado de su propio instrumental por la posesión de un método o diseño, organice su propia situación de aprendizaje recurriendo a múltiples fuentes del saber” (G. Cirigliano:1983:21).

Basándose en esta característica del sistema abierto, se puede concluir que la educación abierta se distingue también por utilizar un método autodidacta, en el cual el alumno estudia de una manera independiente, adaptando el aprendizaje a su propio tiempo y ritmo. Por lo tanto, otra cualidad más del sistema abierto es que éste debe ser flexible, contribuyendo con el estudiante, brindándole las posibilidades de estudiar y adecuándose a las propias necesidades del alumno.

Estas y otras características más se publicaron a principios de los años 70`s en un informe de la National Association of Educational Broadcasters (NAEB), asentando las bases del rumbo que debería tener la educación abierta, estos elementos o características se mencionan a continuación.

- ❖ El sistema debe orientar al estudiante a precisar, interpretar y analizar las metas tanto en el momento inicial como a lo largo de sus relaciones con el programa de instrucción.
- ❖ El sistema debe formular los objetivos de aprendizaje de modo tal que sirvan de base para la elección de los dispositivos pedagógicos, incluida la evaluación, de manera que puedan ser plenamente conocidos, aceptados o sujetos a modificación por los estudiantes.

- ❖ El sistema debe facilitar la participación de todos los que quieran aprender sin imponerles los requisitos tradicionales de ingreso y sin que la obtención de un título académico o cualquier otro certificado sea la única recompensa.
- ❖ Con objeto de lograr la flexibilidad que se requiere para satisfacer una amplia gama de necesidades individuales, el sistema debería permitir el empleo efectivo, a opción de los medios sonoros, televisivos, cinematográficos o impresos como vehículos de aprendizaje.
- ❖ El sistema debe recurrir a ensayos y a la evaluación principalmente para diagnosticar y analizar en qué medida se han logrado los objetivos de aprendizaje especificados. En otras palabras: el sistema debe basarse en la competencia del estudiante.
- ❖ El sistema debe estar en condiciones de superar la distancia entre el personal docente y los alumnos, utilizando esa distancia como elemento positivo para el desarrollo de la autonomía en el aprendizaje.
- ❖ En el texto principal el informe dice: “Nos estamos refiriendo a una concepción institucional fundamentalmente nueva de la educación. No se trata simplemente de una variante de las modalidades académicas tradicionales o de un aligeramiento de los requisitos de ingreso. La enseñanza abierta no es una variante de la educación tradicional, sino lo contrario” (Mackenzie, Posgate, Scupham: 1979:19).

Con base en estas características generales del sistema de enseñanza abierta, se puede concluir que la educación abierta no es una variante de la educación tradicional, sino una alternativa que facilita la reincorporación de las personas adultas al sistema de educación. Además de lo anterior, el sistema debe apoyar al alumno en su aprendizaje, formulando los objetivos, los materiales didácticos, diseñando la evaluación, etc., pero estos dispositivos pedagógicos deben estar sujetos a modificación por los estudiantes, es decir, la educación abierta debe programar la metodología de tal manera que convierta al alumno en el actor de su

propio aprendizaje, constituyéndolo en el sujeto activo y protagonista de su proceso educativo, ya que el éxito de ese proceso dependerá única y exclusivamente de su responsabilidad, esfuerzo, creatividad e iniciativa.

Aunque en el sistema abierto se busca superar la distancia entre el personal docente y el alumno, se desea que éste último desarrolle una autonomía en el aprendizaje, para lograr este propósito es necesario que el sistema cuente con personal que auxilie y apoye el proceso de aprendizaje del alumno, no de manera constante pero si de manera eventual y concreta. Para este propósito existen los asesores, los cuales cito en el apartado que prosigue, no sin antes hacer mención de algunos puntos fundamentales en las características propias del aprendizaje en un estudiante adulto.

2.4.- El estudiante adulto.

Las personas que estudian la preparatoria abierta son en su mayoría adultas, y por adulto entendemos que es un individuo que ha adquirido la mayoría de edad en nuestro país, es decir, ha cumplido los 18 años. Un adulto es por lo general una persona que tiene esta edad o más y ha madurado lo suficiente en todos los aspectos de su personalidad. El autor Enrique Palladino nos dice que: “En la vida corriente consideramos que una persona es adulta cuando manifiesta responsabilidad por sus propios actos, independencia de criterio y firmeza en sus convicciones, razonamiento lógico y objetivo, equilibrio emocional, definición vocacional en el trabajo, independencia económica, capacidad de tomar decisiones, etc.”(E.Palladino:1989:80). Los estudiantes de preparatoria abierta son de distintas edades que van desde los 15 años hasta los 50 años o más, por lo tanto podrían considerarse como estudiantes adultos, la mayoría de ellos son personas que actúan con un claro sentido de la responsabilidad, con una independencia de criterio y son poseedoras de un razonamiento más lógico y objetivo que un estudiante adolescente.

Al tener estas cualidades, el estudiante adulto necesita un método de aprendizaje que se adapte a sus necesidades, de tal manera que pueda asimilar los contenidos adecuados a su propia estructura de pensamiento y organización mental. El autor García Llamas subraya algunas características que pueden ayudar a comprender los procesos generales que sigue el adulto en cuanto a su aprendizaje, así nos enlista que:

- 1) Los adultos buscan experiencias de aprendizaje que sean útiles para manejar sucesos específicos de los cambios de vida. Por ejemplo, matrimonio, nuevo trabajo, despido, ascenso, jubilación, etc.
- 2) Cuantos más sucesos y modificaciones encuentre el adulto, más tenderá a buscar oportunidades de aprender. Al aumentar la tensión acumulada por cambios en la vida, aumenta también la motivación para afrontar los cambios mediante experiencias de aprendizaje. La gente que más frecuentemente busca oportunidades de aprendizaje suele tener algunos años de escolaridad; es razonable suponer que para muchos de nosotros el aprender sea una respuesta a un cambio significativo.

- 3) Las experiencias del aprendizaje que los adultos buscan por sí mismos se relacionan directamente, según su propia percepción, con los cambios que origina esa búsqueda.
- 4) Los adultos, generalmente, están dispuestos a unirse a experiencias de aprendizaje de antes, después e incluso durante el acontecimiento que cambia su forma de vivir. Una vez que se convencen de la certidumbre del cambio, iniciarán cualquier aprendizaje que prometa ayudarlos en esta transición.
- 5) Aunque la motivación del adulto obedece a razones múltiples (promoción en el empleo, placer, gusto de aprender, etc.), es bien cierto que para la mayoría de los adultos el aprendizaje por sí mismo no es gratificante. Aquellos que buscan la experiencia de aprendizaje lo hacen principalmente porque ya tienen la posibilidad de aplicar el conocimiento y habilidad perseguida. El aprendizaje es el medio hacia un fin, no un fin en sí mismo.
- 6) El aumento o conservación del sentido de la autoestima y del gusto por conocer algo nuevo son fuentes motivantes secundarias para aprender. El tener una nueva habilidad o el aplicar o enriquecer los conocimientos presentes, pueden ambos ser motivadores, dependiendo de la percepción personal del individuo (J.L García:1986:53-54).

A partir de las características mencionadas podría decirse que el aprendizaje de un adulto está encaminado hacia un fin que promete ser algo mejor de lo que actualmente posee por ejemplo, un ascenso en su empleo actual o simplemente un nuevo trabajo, por lo tanto, no es un aprendizaje con un objetivo erudito, sino es un medio para lograr un determinado fin.

Por otra parte, el aprendizaje de un estudiante adulto generalmente está más enriquecido por diversas situaciones previas que son el fruto de su aprendizaje, por ende, resulta un poco más sencillo y decisivo conformar sus nuevas situaciones de aprendizaje.

A partir de sus experiencias previas, el alumno adulto es en consecuencia más fuerte y acorde con su contexto personal, además de ser más firme y seguro en el aprendizaje que tiene que ver con su propio contexto de ideas y experiencias.

Este aprendizaje, al ser más sólido y preciso ofrece al estudiante adulto una enorme ventaja, aunque también al necesitar más tiempo para procesar e integrar la información le impone una disminución en su rendimiento, ya que al encontrarse en un sistema abierto y

con un tiempo más limitado se ve sometido a presiones temporales sobre todo cuando tiene que aprender demasiadas cosas nuevas en tan corto tiempo.

Aunque el aprendizaje adulto cuenta con algunas características y generalidades propias, también es cierto que se deben considerar algunas diferencias individuales que tienen que ver con la estructura de la motivación y habilidades propias de cada alumno, tomando en cuenta lo anterior, la enseñanza abierta ofrece un ámbito en donde el individuo puede aprender lo que personalmente le interesa y adecuado a sus propias necesidades, es aquí en donde interviene la figura del asesor, el cual debe reunir ciertas características para poder encauzar el aprendizaje de un alumno adulto de una manera efectiva.

2.5.- El papel del asesor.

Aunque no existe una formación especializada en ser asesor o educador de adultos del sistema abierto, esta actividad suele ser ocupada por personas que son extraídas de una carrera relacionada a la docencia en nivel básico o simplemente son ocupadas por personas que tienen cierta habilidad para transmitir sus conocimientos sin ser profesionales, aunque esto por consecuencia va en detrimento de la calidad educativa.

Ambos casos, representan un problema ya que por lo general las personas que tienen la facilidad para transmitir sus conocimientos no cuentan con las herramientas necesarias para motivar al alumno tanto en su aprendizaje, como en su desarrollo personal y tampoco cuentan con información relacionada al ámbito educativo siendo ésta relevante para desempeñar sus funciones dentro de una institución educativa.

Por otra parte, el autor E.Palladino (1989) dice que la actitud de un docente de educación básica está por lo general relacionada a la protección, justicia y omnisciencia de un asesor tradicional. Sin embargo, el aprendizaje del alumno adulto, como ya se mencionó en párrafos anteriores, tiene características diferentes al aprendizaje de un alumno niño o adolescente. El asesor o educador de adultos, debe ser capaz de superar el rol de asesor de niños para asumir el rol de asesor de adultos cumpliendo 3 puntos esenciales estos son:

- a) Ser consejero: ya que éste no ordena; solamente opina, sugiere, conversa de igual a igual, merece confianza, comprende y no juzga, comparte dificultades y frustraciones, y en lugar de reproches o amenazas, brinda su buena voluntad para ayudar al prójimo.
- b) Ser animador: ya que éste no se impone, no se erige de líder, no es la figura central del espectáculo; el animador es quien prende la chispa y se hace a un lado, es quien despierta el alma, el que pone vida, creatividad, entusiasmo y hasta un poco de alegría, cuando la gente viene cansada del trabajo con la esperanza de aprender y superarse.
- c) Finalmente, el asesor del sistema abierto, debe ser capaz de escuchar y comprender los problemas y presiones manifiestos de sus alumnos, debe conocer la mejor manera de comunicarse, ser consciente de advertir sus necesidades, obstáculos y trabas, así como sus temores tácitos (E.Palladino:1989:55-56).

Si el asesor de sistema abierto lograr adoptar estas cualidades en su profesión, mejorará en gran manera su desempeño laboral, es importante mencionar sin embargo, que el asesor es un coordinador de grupo, por tanto, debe observar cuidadosamente todo lo que ocurre dentro del mismo. Al ser sólo un coordinador debe permitir que sean los estudiantes quienes de hecho conduzcan su proceso de aprendizaje, aún cuando en una situación de aprendizaje los estudiantes presenten alguna duda o inquietud, el asesor no está obligado a responder sino a procurar que ellos mismos obtengan la respuesta recurriendo a los medios con que cuentan como son; sus experiencias, sus compañeros, la discusión y los libros. Por lo mismo, la tarea del asesor es la de fomentar permanentemente la comunicación, favoreciendo la expresión de las ideas y las dudas (*Manual para el asesor del círculo de estudio de incorporación directa*: 1984:11).

2.5.1.- Perfil del asesor en el sistema abierto.

Como se pudo notar en párrafos anteriores, el asesor es la persona encargada de guiar el aprendizaje de los alumnos adultos, a continuación se mencionaran otras cualidades y condiciones que según el autor E. Palladino (1989) debe reunir el asesor para cumplir eficientemente con su labor educativa.

PRINCIPIOS GENERALES.

- El asesor debe tener claridad. Sea lo que fuere y lo que se enseñe, el asesor debe aclararlo, debe asegurarse que los alumnos comprenden sus palabras; un nombre extraño o una frase entendida vagamente, oscurecerán y arruinarán una explicación.
- El asesor debe tener paciencia. Todo lo que vale la pena aprender, lleva tiempo para aprenderlo y enseñarlo, la enseñanza verdadera no es sólo entregar paquetes de información, la enseñanza culmina con una conversión, en un verdadero cambio en la mente del alumno. Al ser un sistema abierto, debe tomarse en consideración que no

todos aprenderán al mismo tiempo y ritmo, por lo que la paciencia en este sentido se hace muy necesaria.

- El asesor debe ser responsable. Es una cosa seria interferir con la vida de otro hombre; ya bastante difícil es guiar la propia. Los efectos de una mala enseñanza, de consejos volubles y superficiales son completamente incalculables.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

- Salud mental. Se requiere equilibrio emocional que le permita enfrentar y resolver las múltiples situaciones o problemas que se le presentan en la enseñanza.
- Capacidad empática para interesarse por sus alumnos, disfrutar de la compañía de los mismos, y comprenderlos, además de lo anterior, tener apertura de entendimiento y satisfacción por ello.
- Sentirse comprometido espiritualmente para trabajar con personas adultas y en ocasiones con poca instrucción.
- Ser paciente, comprensivo, benévolo.
- Tener actitudes de animador y consejero, más que de “maestro” o “conferenciante”.
- Tiene que tener sentido del humor, ya que al contar un hecho o una anécdota con sentido humorístico provocará distensión en el grupo, constituyendo al mismo tiempo un elemento de unión. Claro, esto no quiere decir que permanentemente se halle en una situación jocosa.

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES.

- Conocer la materia, puesto que no puede enseñar lo que desconoce, debe sentir gusto por el conocimiento y comprensión de los elementos de la cultura.
- Ser flexible, modificar las técnicas y los métodos al ritmo personal del alumno.
- Conocer del proceso de aprendizaje en el adulto.
- Conocimientos de la psicología del adulto.
- Habilidad en la adecuación de los procedimientos de enseñanza.
- Destreza para descubrir las necesidades del alumno adulto, en función del medio socio-cultural.

- Responsabilidad par asumir la tarea educativa con adultos.
- Habilidad para establecer un buen “clima” en el aula.

Por último, una condición o requisito muy especial e importante que debe tener el asesor, es la habilidad de trabajar simultáneamente con alumnos de distintas edades que van desde los 15 años hasta los 50 o más. (E.Palladino:1989:58-59).

Se ha presentado de manera general el perfil del asesor o educador de adultos del sistema abierto, sin embargo todas esas características anteriormente señaladas no surtirían efecto positivo en su labor educativa, si la persona que desempeña esa función no tiene la vocación y actitud de servicio así como el amor al prójimo y a su profesión.

CAPÍTULO TERCERO.



EL COLEGIO NACIONAL DE MATEMÁTICAS CONAMAT.

El Colegio Nacional de Matemáticas (CONAMAT) es una institución de educación abierta.

En este capítulo se abordarán los temas relacionados con el mismo.

En primer lugar se abordará el tema sobre su origen, organización y recursos.

En segundo lugar, y ya sentadas las bases sobre lo que es el CONAMAT, se realizará una investigación sobre la detección de necesidades de capacitación y, consecuentemente, se desprenderán tanto el análisis como interpretación de los resultados, con los cuales se realizará una propuesta de capacitación misma que se abordará en el cuarto capítulo.

3.- EL CASO DEL CONAMAT COMO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA.

El Colegio Nacional de Matemáticas (CONAMAT) plantel Mixcoac, es una institución al cual asisten alumnos mayores de 15 años, quienes por alguna razón abandonaron sus estudios tanto de nivel básico como de nivel medio superior y buscan reincorporarse al ámbito educativo o simplemente desean regularizarse en alguna de las materias de esos niveles. Esta institución ofrece a los alumnos adultos la oportunidad de estudiar a su propio ritmo y nivel por lo que es considerada una institución de educación abierta. En este capítulo se hará mención del origen, organización y recursos de dicha institución, que servirán de base para justificar la presente investigación y consecuentemente también se realizó una detección de necesidades de capacitación en ese mismo plantel.

3.1.- origen, organización y recursos del CONAMAT.

En este apartado se hará mención a la creación, organización y recursos del CONAMAT, tanto de su eje principal como de sus ramificaciones en distintos planteles, uno de ellos es el ubicado en la Colonia Mixcoac, en el cual se centró la presente investigación.

3.1.1.- Creación del Colegio Nacional de Matemáticas (CONAMAT).

Arturo Santana Pineda, siendo Licenciado en Matemáticas e Ingeniero civil egresado del Instituto Politécnico Nacional, inicia en enero de 1989 cursos de regularización para alumnos de secundaria.

Teniendo él la facilidad natural de transmitir sus conocimientos, utilizaba métodos de investigación como son prácticas de campo; organizaba excursiones a distintos lugares con la finalidad de tener contacto con el medio ambiente y de esta manera, ejemplificaba los comportamientos físicos y químicos de los recursos naturales.

El inconveniente al que el maestro se enfrentó fue que para poder entender las materias de física y química los alumnos tenían primero que manejar muy bien las matemáticas, así que decidió enseñarles matemáticas como materia elemental, obteniendo de esta manera éxito con casi todos sus alumnos y por supuesto con sus clases. Los alumnos se incrementaban mes con mes, así que el 30 de abril de 1989 se funda el primer plantel en Narvarte número 182, lugar en el que actualmente se encuentran las oficinas corporativas. Ahí se agrega el servicio de los cursos de organización a nivel bachillerato.

En ese mismo año, se crea un curso intensivo de matemáticas de nivel bachillerato, llamado curso *todólogo*, ya que se manejaban varias áreas de matemáticas que iban desde aritmética, hasta álgebra, cálculo, cálculo integral, etc.

Al inicio, el plantel giraba sólo en torno a las materias de física, química y fundamentalmente matemáticas. Actualmente existen clases de regularización de todas las materias y cursos de preparación para exámenes de admisión a bachillerato y a universidad.

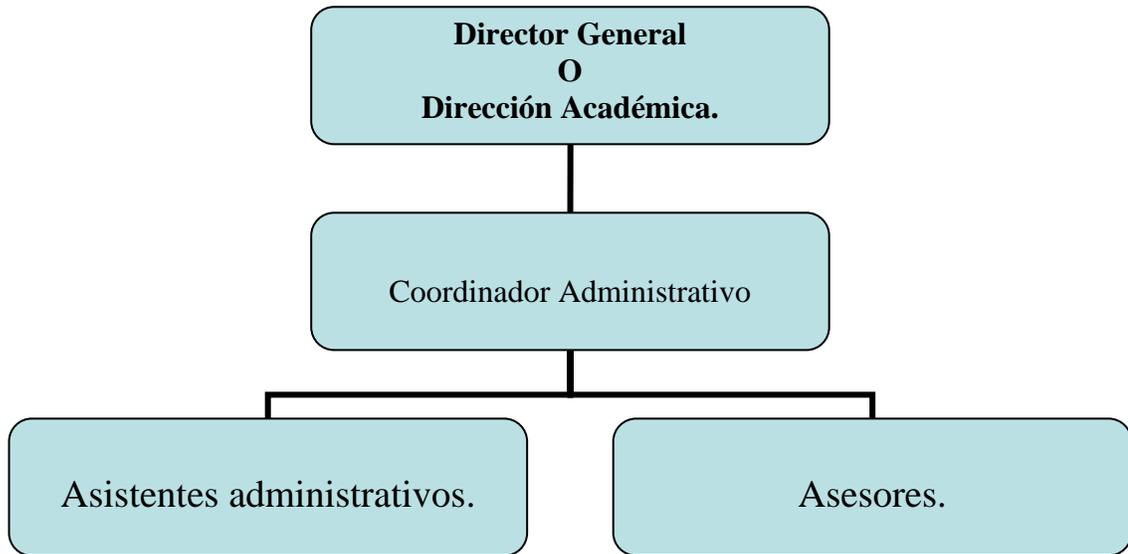
La preparatoria abierta se cursa en ocho meses, aunque el principal eje es el área de matemáticas, incluso a partir del 2004, ya se cuenta con un diplomado en matemáticas con reconocimiento de la SEP, éste se creó con la finalidad de eliminar problemas de matemáticas a nivel bachillerato y al mismo tiempo, para preparar a asesores jóvenes. Este curso está diseñado para jóvenes de entre 15 y 20 años ya que el objetivo es preparar a gente joven para gente joven que es lo más importante para el colegio, desde esta perspectiva el instituto asegura que la empatía crece al vincular la capacidad intelectual joven representando una mayor confianza entre los adolescentes.

Actualmente existen 36 planteles del CONAMAT, 21 ubicados en el D.F. y 15 en el interior de la república.

En agosto 19 de 1995, surge e inicia sus actividades el plantel Mixcoac, en la calle Murillo, pero en 1997 se cambia a la Av. Patriotismo número 619 en la colonia San Antonio, de la Delegación Álvaro Obregón, en México, D.F. lugar en el cual se realizó esta investigación.

3.1.2.- Organización al interior del CONAMAT.

Organigrama:



La organización al interior del CONAMAT es muy sencilla, la dirección está bajo la supervisión de un director académico o director general que vigila toda la organización interior.

El coordinador administrativo es el que se encarga de la contratación de asesores, de la disciplina y de la administración en general.

Existen 12 asistentes administrativos quienes se encargan de los trámites académicos bajo el convenio de la SEP, así como también se encargan de vigilar los historiales académicos, asistencias y tareas.

En esta institución, laboran en total 26 asesores. 7 de ellos de tiempo completo; 10 que laboran un turno por la mañana y 8 que laboran un turno por la tarde.

El pago de sus honorarios es de hora por clase y cubren turnos de 3 horas.

MATUTINO	De 8:00 a 11:00 hrs.	De 11:00 a 14:00 hrs.
VESPERTINO	De 14:00 a 17:00 hrs.	De 17:00 a 20:00 hrs.

Los planteles CONAMAT funcionan bajo franquicias con ciertos estatutos, los distintos dueños de los planteles realizan juntas mensuales para intercambiar experiencias y plantear acuerdos de costos generales.

3.1.3.- Material didáctico.

En 1998 se crea una editorial propia del CONAMAT para sacar sus propios materiales didácticos y libros de matemáticas simplificadas. Ahí mismo se elaboran los compendios utilizados para preparatoria abierta los cuales están basados en los libros de texto oficiales y en los programas bimestrales. Las materias se complementan con los compendios y por supuesto con los conocimientos del Asesor. La portada de estos compendios es del mismo color de los libros de la SEP e incluyen también ejercicios para que los alumnos amplíen, complementen o afirmen sus conocimientos de esos módulos.

A continuación se presenta una lista con los materiales impresos semestrales que corresponden a cada una de las materias.

LIBROS DE TEXTO DE LA SEP Y SU SIMILAR EN COMPENDIO CONAMAT:

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del primer módulo, son de color amarillo y contienen las materias de:

Inglés I.
Matemáticas I.
Taller de redacción I.
Metodología de la lectura.
Historia moderna de occidente.
Metodología del aprendizaje.

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del segundo módulo, son de color anaranjado y contienen las materias de:

Inglés II.
Matemáticas II.
Taller de redacción II.
Textos literarios I.
Historia Mundial Contemporánea.
Apreciación estética (pintura)..

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del tercer módulo, son de color rojo y contienen las materias de:

inglés III.
Matemáticas III.
Taller de redacción III.
Textos literarios II.
Lógica.

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del cuarto módulo, son de color morado y contienen las materias de:

inglés IV.
Matemáticas IV.
Textos filosóficos I.

Textos literarios III.
Principios de física.

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del quinto módulo, son de color azul y contienen las materias de:

inglés V.
Textos filosóficos II.
Textos políticos y sociales I.
Principios de química general.
Biología.

Los libros de la SEP y compendios CONAMAT del sexto módulo, son de color verde y contienen las materias de:

inglés VI.
Textos científicos.
Historia de México siglo XX.
Bioética.
Textos políticos y sociales II.
Apreciación estética (música)..

Es así como la organización y recursos del CONAMAT, son funcionales para lograr que los alumnos alcancen una de sus metas que es concluir la preparatoria abierta con reconocimiento y validez de la SEP, esto no sería posible sin el apoyo de un asesor que encauce el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para conocer si los asesores que laboran en el CONAMAT, cumplen con la preparación profesional adecuada para fungir como tales, se realizó una investigación al interior del plantel para detectar las posibles necesidades de capacitación, la cual se presenta a continuación.

3.2- Detección de necesidades de capacitación en el Colegio Nacional de Matemáticas.

Para realizar la detección de necesidades de capacitación de los Asesores de preparatoria abierta, es importante seleccionar y diseñar una metodología de investigación. Por lo mismo, realicé una investigación de campo con la finalidad de detectar las necesidades de capacitación y problemas referentes al tema. Para lograr lo anterior, analicé las distintas adecuaciones de las técnicas e instrumentos de investigación, así como también seleccioné una muestra válida y confiable que me permitiera obtener un conocimiento más objetivo y completo del tema que investigo.

3.2.1.- Consideraciones Metodológicas.

La investigación de campo se realizó en el Colegio Nacional de Matemáticas ubicado en la Av. Patriotismo No. 619 de la Col. Mixcoac, en la Delegación Álvaro Obregón, en México, D.F.

A continuación se especifica el proceso de dicha investigación, así como la metodología empleada.

3.2.2.- Elección de la muestra: Para la elección de la muestra, tomé en cuenta que existen treinta y dos planteles del CONAMAT en la República Mexicana de los cuales veintiuno están ubicados en el Distrito Federal.

Por ofrecer más ventajas tanto de tiempo como de recursos humanos, elegí como centro de investigación el plantel Mixcoac, ya que aunado a las especificaciones anteriores, en ese lugar me brindaron todas las facilidades para la investigación por haber sido alumna de ese instituto por ocho meses, sin que ello signifique que los resultados carezcan de validez.

Raúl Rojas Soriano (1985), indica que dentro del muestreo no probabilístico se encuentra el tipo de muestreo llamado *intencional o selectivo* y nos dice que: “se utiliza cuando se requiere tener casos que puedan ser representativos de la población estudiada. La selección se hace de acuerdo al esquema de trabajo del investigador. Por ejemplo, si tiene interés en aplicar entrevistas estructuradas a informantes clave, deberá escoger aquellos que ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran. Si bien este muestreo no es

probabilístico, permite en cambio, la obtención de datos relevantes para el estudio”(R.Rojas:1985:172).

Por su parte Carlos A. Sabino indica que la muestra no probabilística intencionada es la que “escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria, designando a cada unidad según características que para el investigador resulten de relevancia. Estas muestras son muy útiles y se emplean frecuentemente en los estudios de caso” (C. A. Sabino: 1986:106).

Para el fin de esta investigación empleé este tipo de muestreo *intencional o selectivo* y seleccioné a 18 de los 26 Asesores que laboran en el plantel Mixcoac, escogiendo únicamente a aquellos que impartieran clases a alumnos de preparatoria, ya que la finalidad de este trabajo es detectar las necesidades de capacitación en los asesores de preparatoria abierta.

3.2.3.- Técnicas e instrumentos: Con objeto de obtener la mayor información posible del tema tratado en el presente trabajo, recurrí a autores que me auxiliaran y me sirvieran para encauzar la investigación de una manera sistemática.

La técnica es el recurso metodológico que indica a través de qué se va a realizar la investigación y el instrumento de investigación es el medio con el que se va a obtener la información.

Después de analizar los distintos planteamientos sobre la recopilación de datos, opté por utilizar las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica. *Entrevista estructurada o dirigida* que según Raúl Rojas Soriano se aplica a informantes clave que permitan proporcionar información específica del tema a tratar. Para realizarla, es necesario contar con una guía de entrevista, que contendrá preguntas abiertas o temas a tratar. La información se recopila en libretas de campo o empleando una grabadora (R.Rojas:1985:135).

La entrevista estructurada nos dice Ezequiel Ander-Egg “toma la forma de un interrogatorio en el cual las preguntas se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos. Esta entrevista se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado”(E.Ander-Egg:1986:110).

Instrumento. Para este fin utilicé la *cédula de entrevista* la cual es parecida al cuestionario pero no lo es y sus características radican en que:

- ✓ Es el encuestador quien llena la *cédula de entrevista* de acuerdo a las respuestas dadas por el informante.
- ✓ Mediante la entrevista “cara a cara” se está en posibilidad de obtener mayor información sobre preguntas abiertas, que es la diferencia primordial con respecto a un cuestionario.
- ✓ Existe más posibilidad de aclarar dudas sobre las preguntas formuladas (R.Rojas:1985:149).

Al estructurar esta *cédula de entrevista* se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

- 1.- Datos generales. Los cuales me apoyaron para conocer el perfil laboral que requiere la institución
- 2.- Información escolar. Esta información permitió conocer los antecedentes profesionales de los asesores, así como sus expectativas profesionales futuras.
- 3.- Información del Asesor. Esta parte de la *cédula de entrevista* es el punto nuclear de la información, ya que es la que facilitó conocer el grado de trascendencia efectiva en las actividades laborales, así como también permitió establecer un diagnóstico de las deficiencias y problemas a los que se enfrenta el Asesor en su práctica laboral.

Técnica. *Observación directa Ordinaria* la cual consiste en lo siguiente: “...el investigador se encuentra fuera del grupo que observa, es decir, no participa en los sucesos de la vida del grupo estudiado” (R.Rojas:1985:127).

Por su parte, Ezequiel Ander-Egg, nos dice que la observación directa y ordinaria “consiste en reconocer y anotar los hechos sin recurrir a la ayuda de medios o técnicas especiales...se conoce en líneas generales que se quiere observar, por ejemplo; se observa un grupo, y más concretamente su dinámica interna, el observador puede tener esquemas personales más o menos elaboradas para analizar el grupo, pero no lleva una lista de lo que se ha de observar.” Es observación no participante ya que “...consiste en la toma de contacto del observador con la comunidad, el hecho o grupo a estudiar, pero permanece ajeno al mismo. El

carácter externo y no participante de este tipo de observación, no quita que ella sea consciente, dirigida y ordenada hacia la finalidad propuesta. De lo contrario la sola pasividad no permitiría recoger la información pertinente” (E.Ander-Egg:1986:96-98).

Estas observaciones las realicé durante las clases que imparten los asesores, aunque en un sistema abierto por lo general no hay clases, el CONAMAT trabaja con la modalidad semiescolarizada por tanto, en dichas clases se involucra necesariamente la participación Asesor-alumno, siendo el objetivo primordial conocer si existe o no una capacitación pedagógica previa a la práctica profesional del asesor y por otro lado, analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado en esa institución.

Instrumento. Guía de observación, fue utilizada llevando un diario de campo para registrar todo lo que se observaba así como tomar nota de lo que sucedía dentro del aula escolar, lo cual me permitió analizar y complementar informaciones obtenidas mediante otras técnicas e instrumentos.

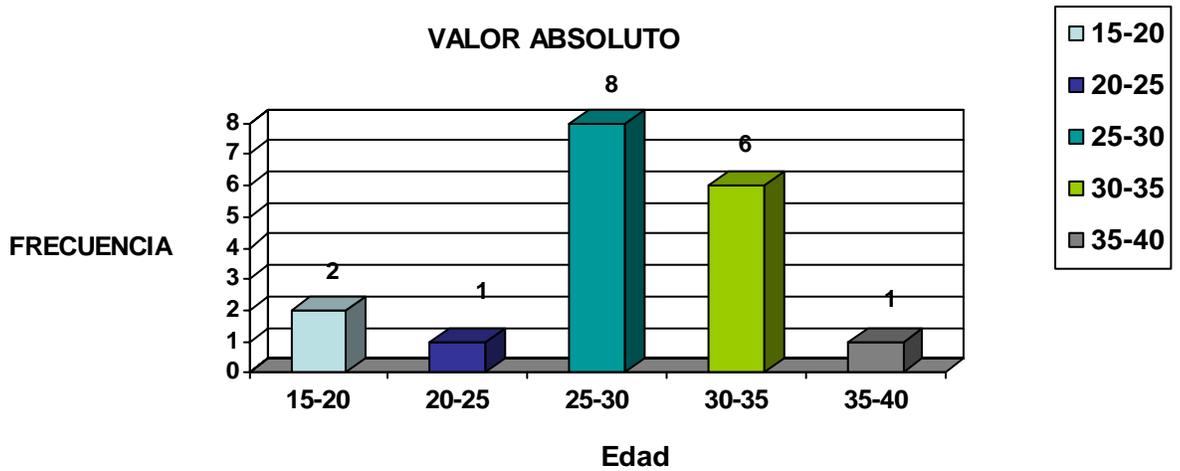
Las observaciones directas están orientadas a conocer cómo se desenvuelve la clase en su totalidad, se analizó por ejemplo:

- Los tipos de relación que se establecen entre el Asesor y el alumno.
- Las relaciones que se dan entre los alumnos.
- El desarrollo de la clase, tomando en cuenta la presentación, la planeación, el desenvolvimiento del Asesor en el aula.
- Las dinámicas grupales que utiliza.
- Los recursos materiales con los que cuenta y cómo los utiliza, el ambiente, el entorno, etc.
- La participación de los alumnos, su disponibilidad y su motivación, etc.

Estos procedimientos fueron empleados con la finalidad de establecer un diagnóstico de las deficiencias y problemas existentes en la institución del CONAMAT. Como vimos en el primer capítulo, la detección de necesidades es el primer paso o punto de partida para la formulación de los planes y/o programas de capacitación, por lo mismo, en el siguiente apartado se analizarán e interpretarán los resultados obtenidos de la investigación realizada.

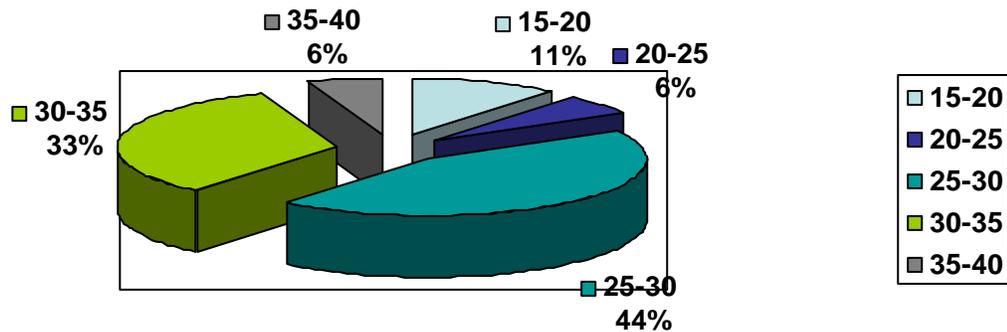
3.2.4 Análisis e interpretación de los resultados.

Pregunta 1. Edad de los entrevistados.



EDAD	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	TOTAL
NO. DE PERSONAS	2	1	8	6	1	18

Valor relativo

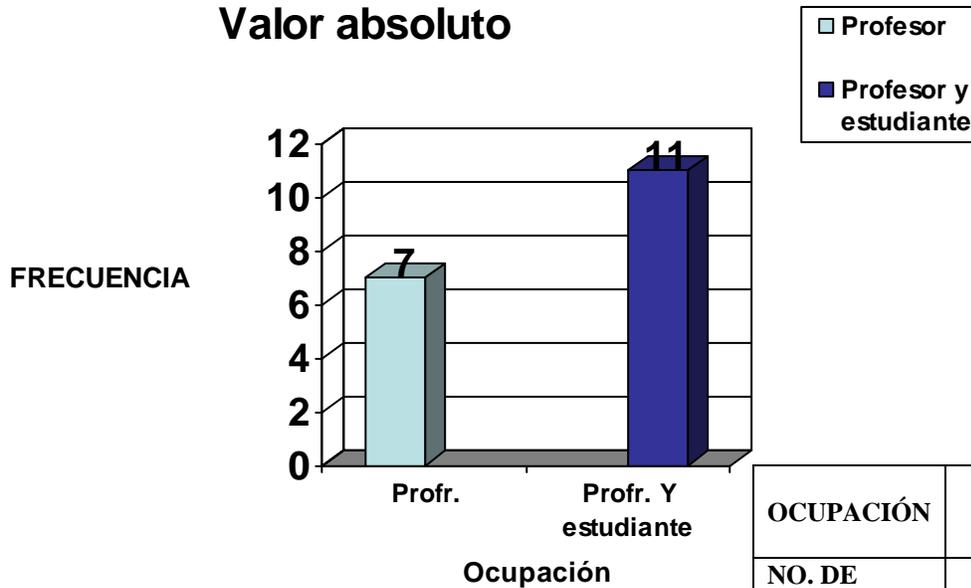


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La edad de los asesores que laboran en esa institución oscila entre los 19 y 36 años, apoyándome también en las observaciones realizadas en el mismo lugar, pude llegar a la conclusión de que los asesores son jóvenes y esto confirma uno de los propósitos de esa institución ya que eso mismo se plantea en los promocionales que se hacen del Colegio Nacional de Matemáticas tanto en Internet, como en folletos que se distribuyen en las calles del D.F.

Esto se hace con el fin de brindar un ambiente de confianza en los alumnos que ingresan al plantel, pero desafortunadamente también los asesores al ser muy jóvenes, no tienen experiencia previa para laborar como docentes por lo que se hace necesario, llevar a cabo un curso de capacitación pedagógica, el cual hasta este momento no existe.

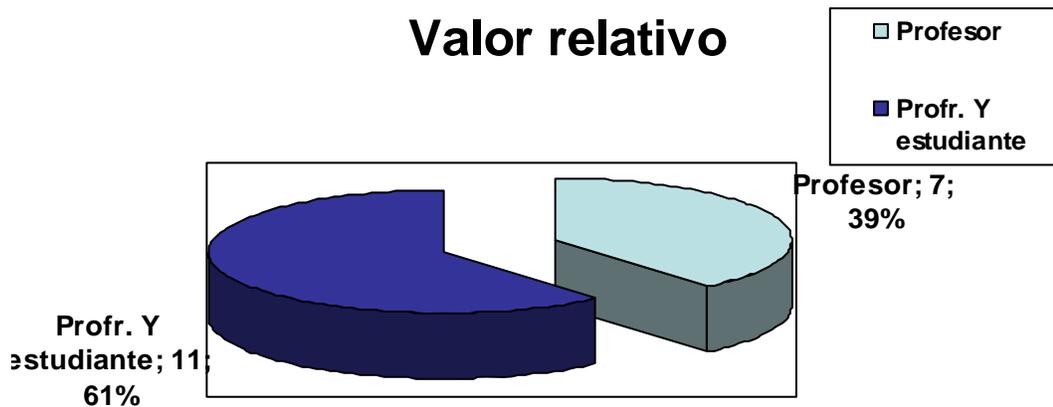
Pregunta 2. Ocupación de los entrevistados.

Valor absoluto



OCUPACIÓN	Asesor	Asesor y estudiante	TOTAL
NO. DE PERSONAS	7	11	18

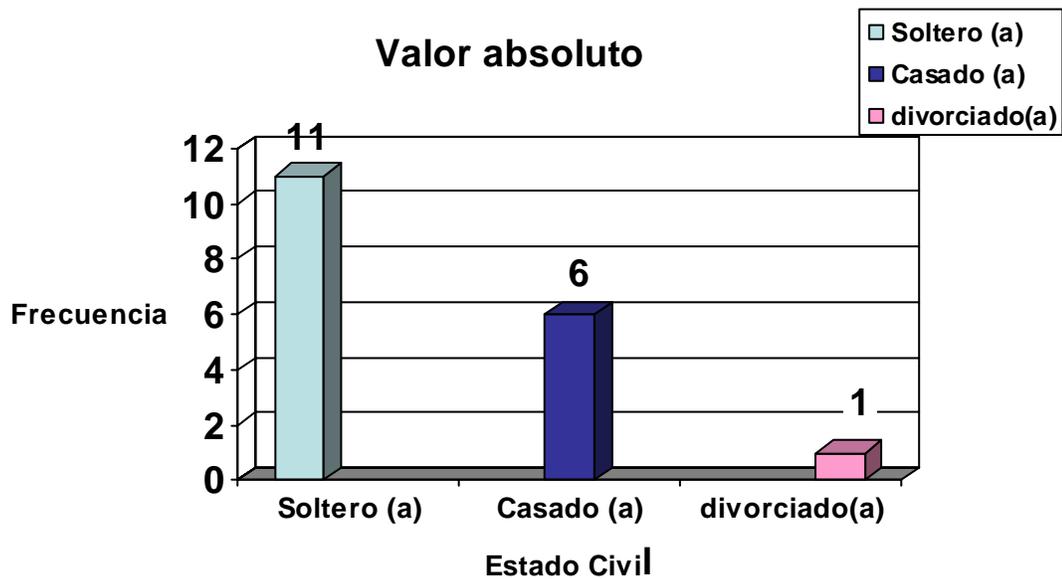
Valor relativo



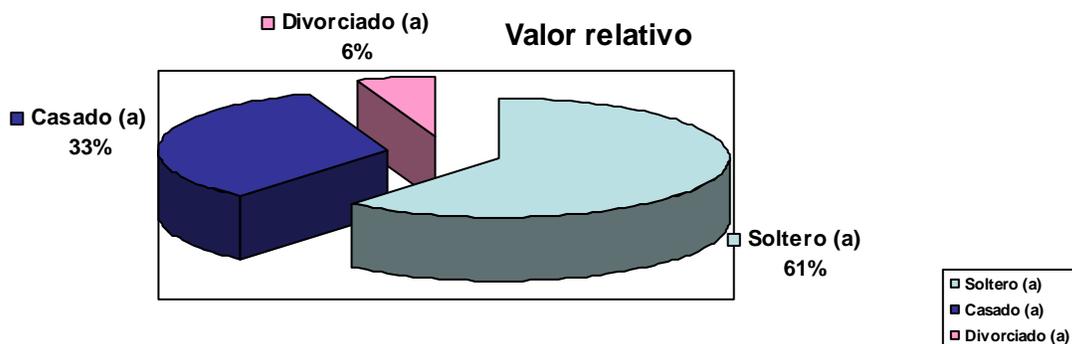
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Como puede observarse, el 39% de los asesores que laboran en esa institución, únicamente se dedican a impartir clase sin tener alguna otra ocupación, mientras que el 61% aparte de dar clase en ese lugar estudia.

Esto indica que al ser en su mayoría muy jóvenes, estos asesores se encuentran actualmente estudiando, esta pregunta se realizó con la finalidad de conocer la ocupación de los Asesores, en primer lugar, para conocer si existe una actividad extra relacionada a la docencia, que apoye su práctica educativa en el plantel, y en segundo lugar, para conocer la disponibilidad de tiempo que tienen los entrevistados para asistir a un curso de capacitación.

Pregunta 3. Estado Civil.

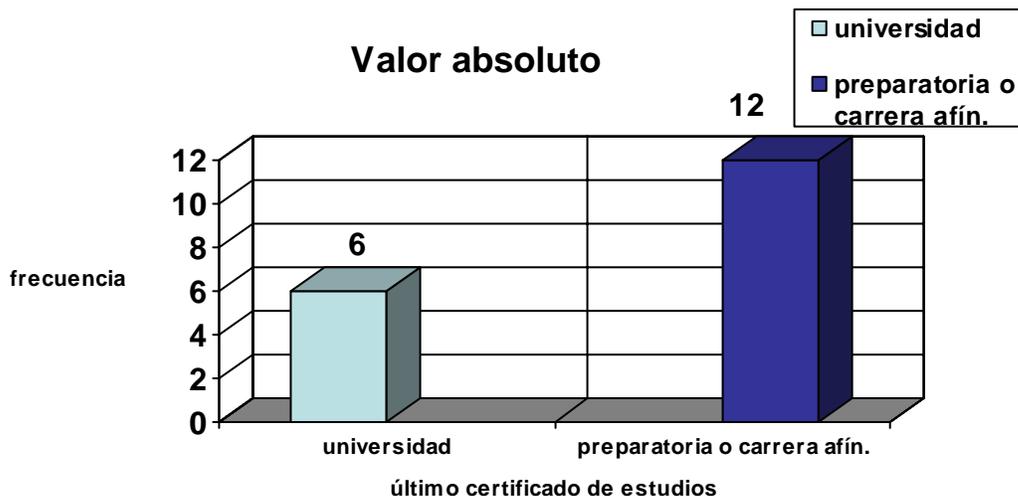


ESTADO CIVIL	CASADO (A)	SOLTERO (A)	DIVORCIA-DO(A)	TOTAL
NO. DE PERSONAS	11	6	1	18

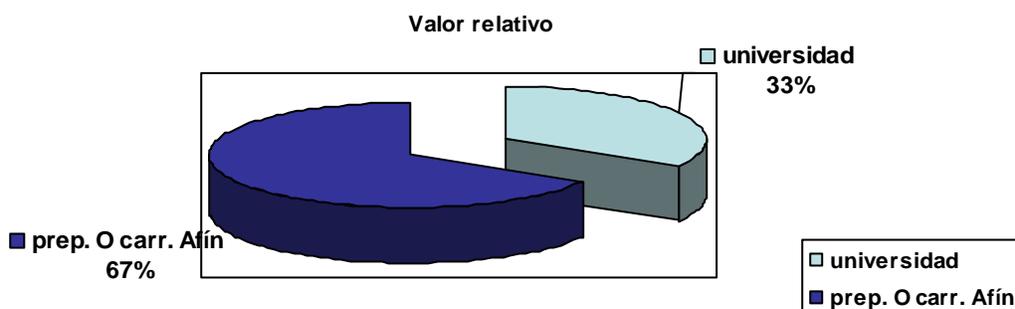


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Como puede observarse, la mayoría de los asesores que laboran en el CONAMAT además de ser jóvenes, también en su mayoría con un 61% son solteros, con respecto a un 33% de casados y con un 6% divorciados. La pregunta No. 2 con respecto a su ocupación y aunada a esta pregunta, fueron realizadas con el fin de conocer las responsabilidades extras a su labor docente, ya que esto me permitirá conocer la disponibilidad de tiempo que tienen los asesores para asistir a un curso de capacitación.

Pregunta 4. ¿Cuál es su último grado certificado de estudios?



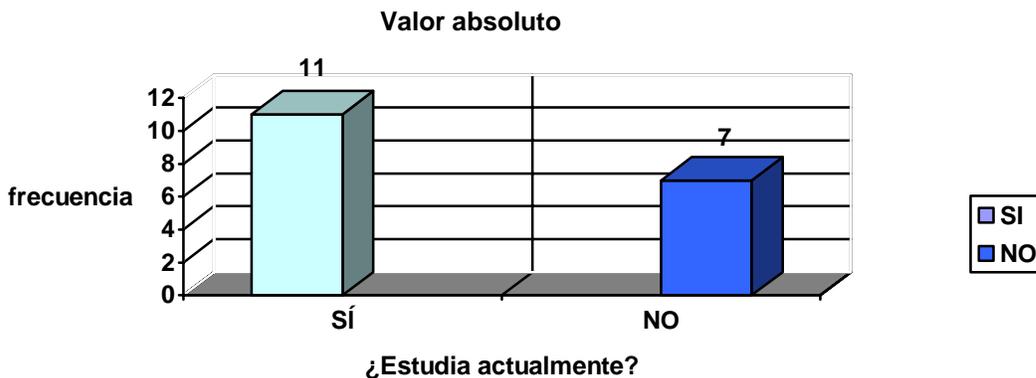
ÚLTIMO GRADO CERTIFICADO DE ESTUDIOS	UNIVERSIDAD	PREPARATORIA	TOTAL
NO. DE PERSONAS	6	12	18



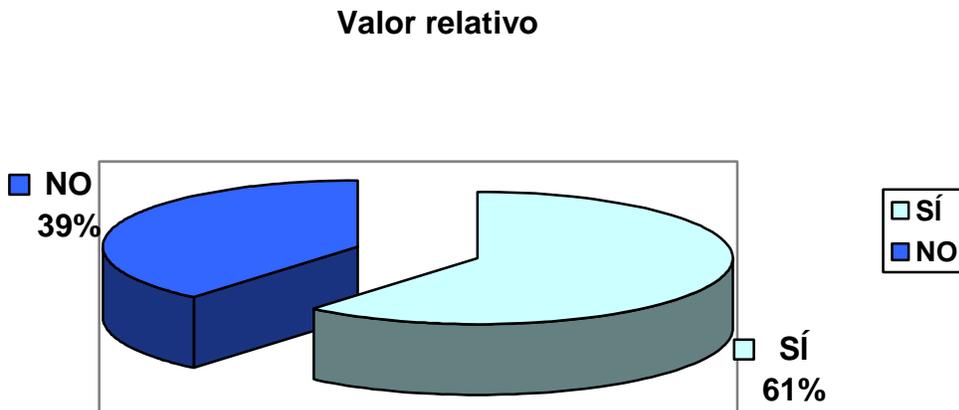
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La mayoría de los asesores que laboran en esta institución únicamente tienen como certificado de estudios la preparatoria o una carrera afín en un 67%, con respecto a un 33% de los que han terminado una carrera universitaria. Contrastando esta información con la obtenida en la pregunta No.2 sobre la ocupación de los mismos, se puede concluir que aunque los asesores sólo cuentan con un certificado de preparatoria esto se debe a que la mayoría actualmente está estudiando, y por otra parte, también se puede deducir que el instituto acepta asesores muy jóvenes, únicamente con un certificado de preparatoria.

Al aceptar a personal muy joven y sin experiencia previa para laborar como docente, la calidad de la práctica educativa se hace insuficiente, por lo que es necesario que la institución valore la necesidad de capacitar pedagógicamente a sus Asesores.

Pregunta 5. ¿Actualmente se encuentra estudiando alguna carrera?

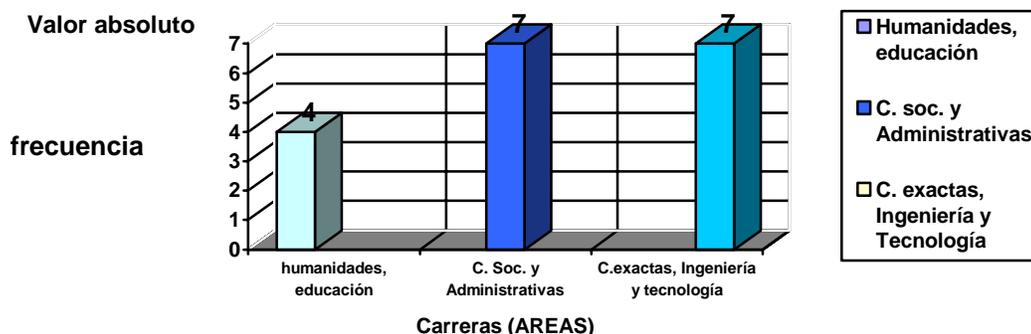


Estudia actualmente	SÍ	NO	TOTAL
No. De personas	11	7	18

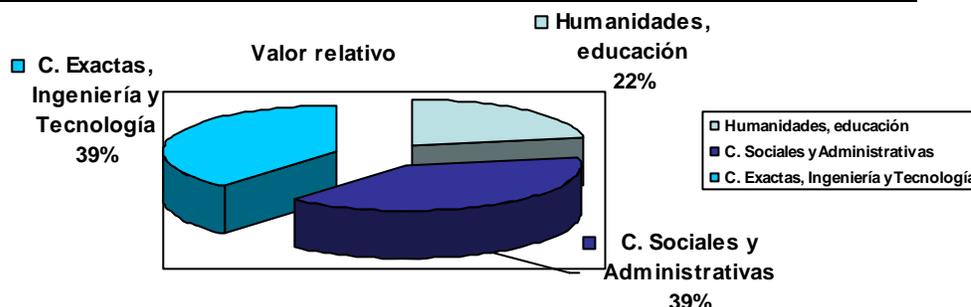


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Como puede observarse, la mayoría de los asesores con un 61% si estudia con respecto a un 39% de los que dijeron no estar estudiando, esta pregunta reafirma lo que anteriormente ya se planteaba en otras respuestas, con respecto a que los asesores al ser muy jóvenes todavía están en formación profesional, por lo que no cuentan con experiencia dentro de su labor educativa y por supuesto, esto redundará en una ineficiente práctica docente, la cual podría mejorarse con un curso de capacitación pedagógica.

Pregunta 6. En caso de que haya estudiado o estudie alguna carrera técnica o profesional, especifique cuál es.



Carreras (AREAS).	Humanidades, educación.	C. Sociales y Administrativas	C. Exactas, Ingeniería y Tecnología	TOTAL
No. De personas	4	7	7	18

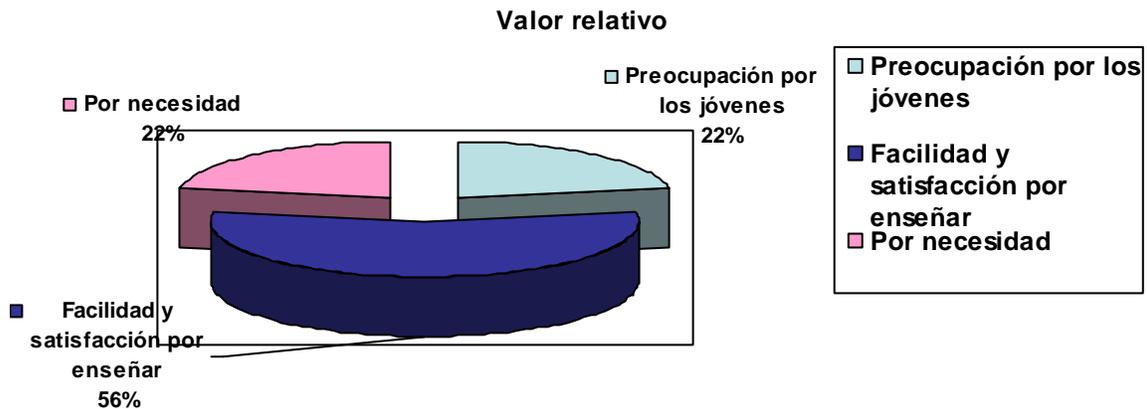


ANALISIS E INTERPRETACIÓN: Las carreras en las cuales los asesores están formados o en las que se están formando, son en su mayoría del área de Ciencias Sociales y Administrativas, así como también en el área de Ciencias Exactas, Ingeniería y Tecnología con un 39% respectivamente, y solamente un 22% de los asesores estudian en el área de Humanidades y de educación. El CONAMAT, ofrece a los estudiantes de nuevo ingreso garantizar la aprobación de los exámenes, sobre todo de matemáticas en un 90%, por lo que esta institución otorga más prioridad a las materias de matemáticas y ciencias exactas que son las asignaturas en las que existe mayor índice de reprobación, por esto, la institución contrata a asesores jóvenes que tengan aptitudes para desenvolverse muy bien en el área de matemáticas, física o química, otorgándole menos importancia al área de humanidades. Este desequilibrio impide que la calidad en la práctica docente se realice de manera integral, ya que aunado a que no existe un curso de capacitación previo a su labor profesional, el Asesor se vea limitado con información extra que lo apoye en su labor educativa.

Pregunta 7. ¿Cuál es o son la(s) razón (es) por la(s) que usted se encuentra laborando como asesor de preparatoria abierta?

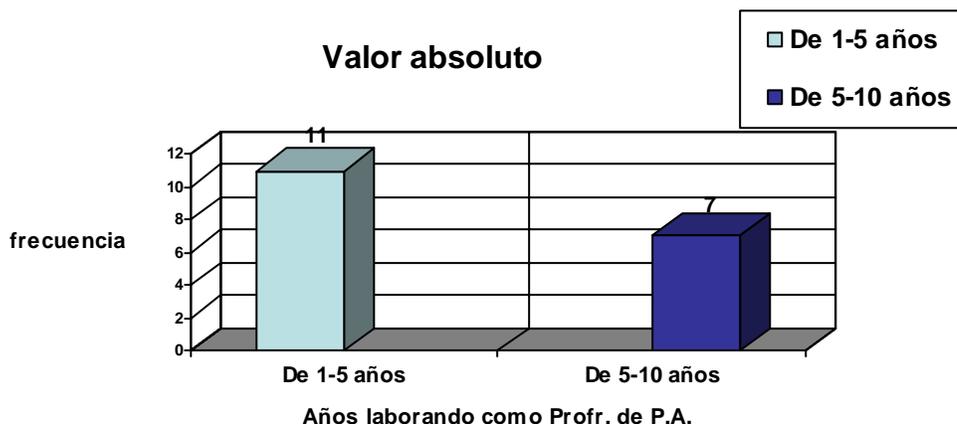


RAZONES POR LAS QUE LABORA COMO ASESOR	PREOCUPACIÓN POR LOS JÓVENES.	FACILIDAD Y SATISFACCIÓN POR ENSEÑAR.	POR NECESIDAD.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	4	10	4	18

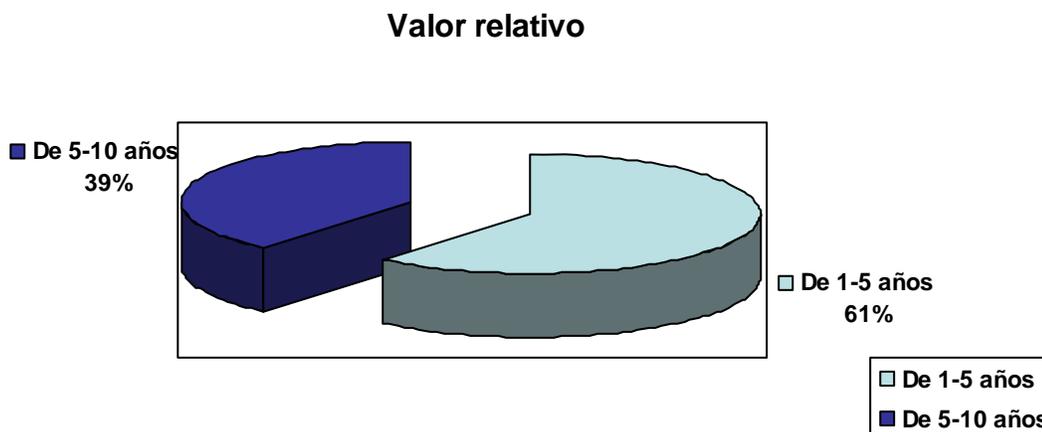


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Entre las razones por las que se encuentran laborando en esa institución, los asesores en un 56% coinciden en que esto se debe a que tienen la facilidad para transmitir sus conocimientos o simplemente les satisface enseñar, otra razón con un 22% indica que a los asesores les preocupa la formación de los jóvenes y con un 22% también señaló que labora ahí por necesidad. Esta facilidad para transmitir sus conocimientos de la que los Asesores hablan, se complementaría de una manera más integral si contaran con un curso de capacitación, el cual cuente con información necesaria sobre métodos pedagógicos, técnicas, estrategias y dinámicas de grupo, etc., que apoye no sólo a los Asesores sino a los mismos alumnos en su proceso educativo.

Pregunta 8. ¿Cuánto tiempo tiene laborando como asesor de preparatoria abierta?

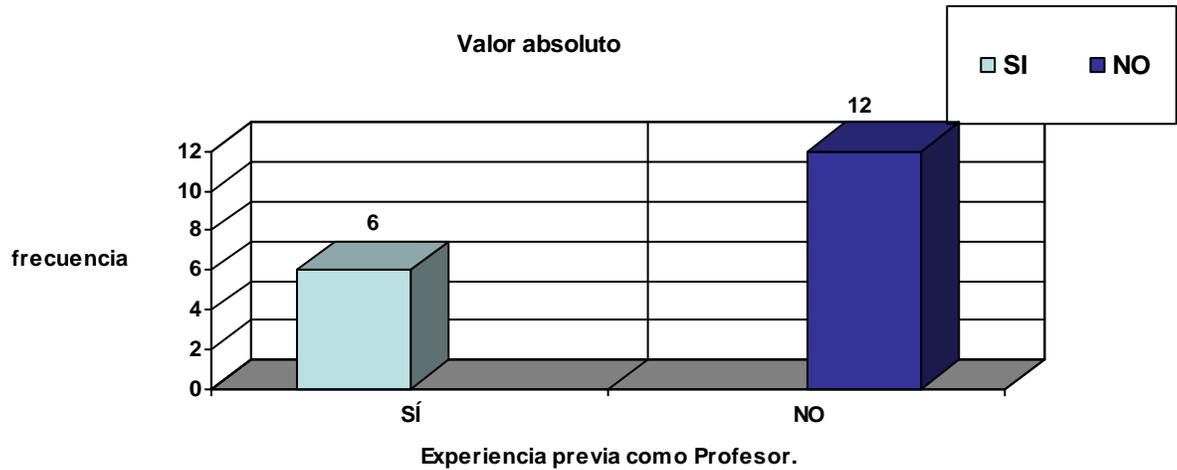


AÑOS LABORANDO COMO ASESOR DE P.A.	DE 1-5 AÑOS	DE 5-10 AÑOS	TOTAL
NO. DE PERSONAS	11	7	18

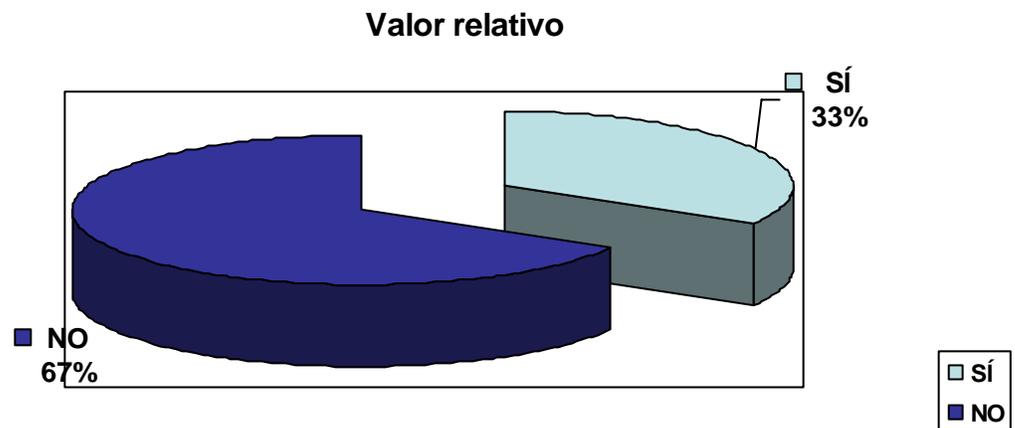


ANALISIS E INTERPRETACIÓN: Los Asesores de preparatoria abierta que laboran en el CONAMAT (plantel Mixcoac), en su mayoría con un 61%, tiene laborando de 1 a 5 años, mientras que sólo un 39% de esos Asesores ha estado laborando de 5 a 10 años en el mismo. Debido a que los Asesores son muy jóvenes, no tienen experiencia laborando como docentes, por lo que se puede afirmar que la calidad en la actividad docente no cubre muchos de los vacíos en el proceso educativo de ese plantel, ya que tal vez el Asesor tenga muchos conocimientos y la facilidad para transmitirlos, pero si no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar su labor educativa de una manera integral, el proceso didáctico se hace ineficiente.

Pregunta 9. Antes de iniciar su actividad como Asesor de preparatoria abierta, ¿Tenía experiencia como docente?



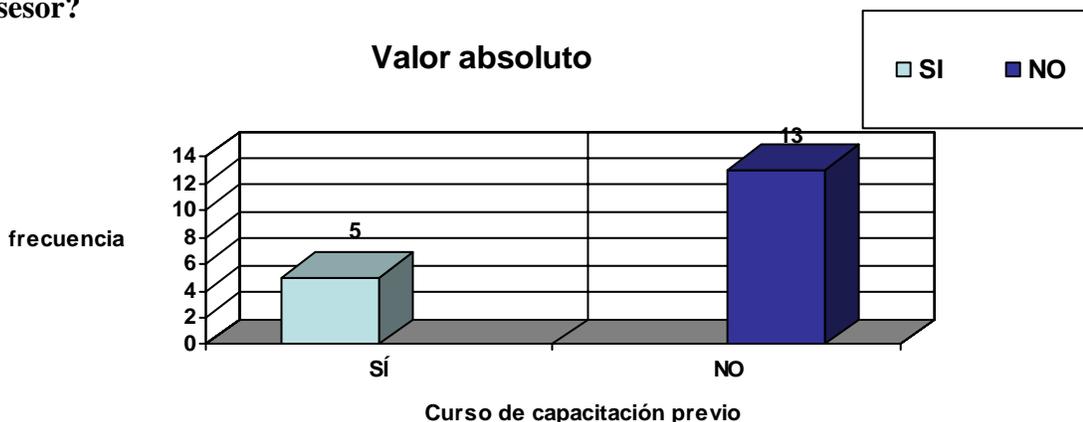
EXPERIENCIA PREVIA COMO ASESOR.	SÍ.	NO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	6	12	18



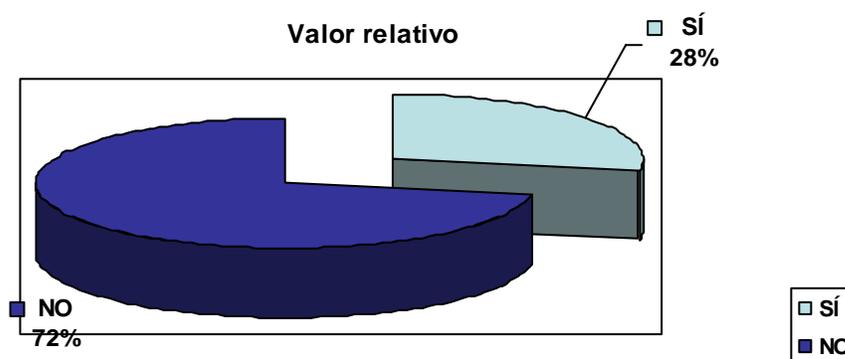
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Como puede observarse, la mayoría de los Asesores en un 67%, no tenían experiencia previa a su actividad laboral y únicamente un 33% de ellos sí tenía.

Esta pregunta reafirma una vez más la inexperiencia de los Asesores en la actividad docente, lo cual demerita, de alguna manera, su labor pedagógica dentro de esa institución.

Pregunta 10. ¿Asistió a algún curso de capacitación previo al inicio de su actividad como Asesor?

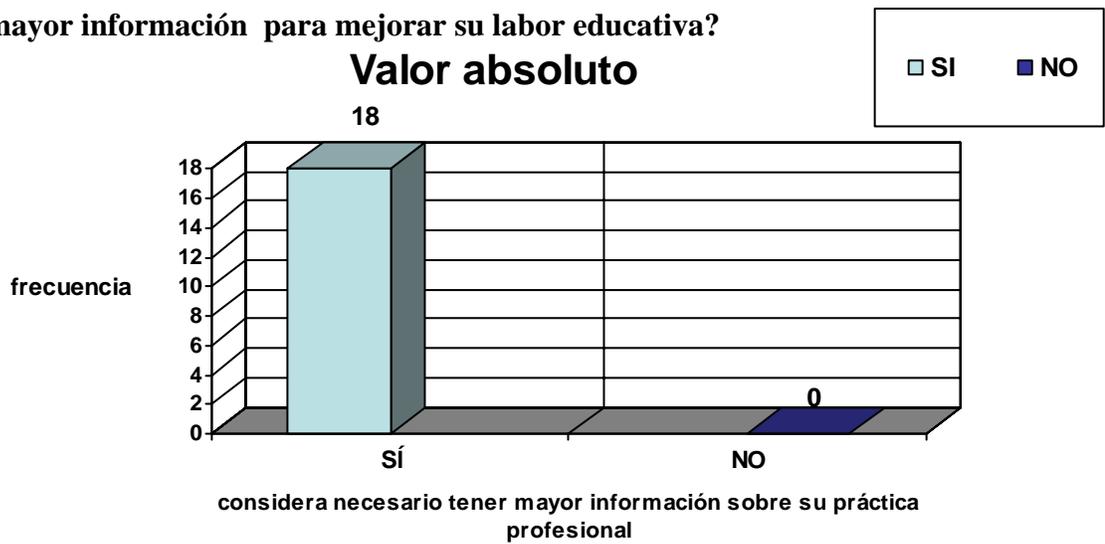


CURSO PREVIO DE CAPACITACIÓN.	SÍ.	NO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	5	13	18



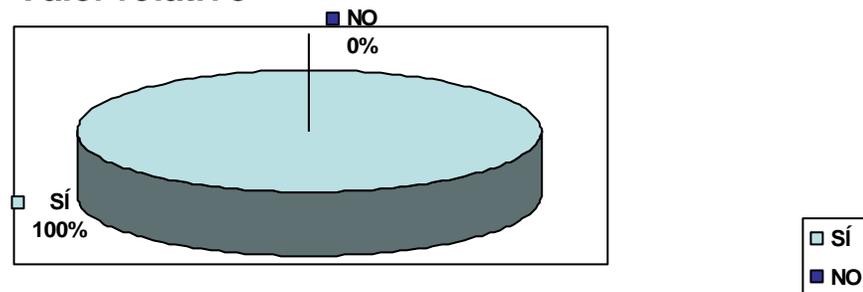
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Se puede observar que únicamente el 28% de los Asesores que laboran en el CONAMAT (Plantel Mixcoac), recibió algún curso de capacitación con respecto a un 72% de los que no. En las entrevistas realizadas a estos Asesores, pude darme cuenta por un lado, de que los pocos que recibieron el curso de capacitación, lo obtuvieron del curso de capacitación que imparte el INEA a los asesores del sistema abierto. Por otro lado, en la entrevista realizada al director académico del CONAMAT, pude darme cuenta de que ellos contrataban a los Asesores aun sin tener experiencia como docentes, ya que se basan en los conocimientos que éstos posean, así como en la facilidad que tengan para transmitirlos; en conclusión: no los capacitan previamente para que inicien su labor dentro de ese plantel, por lo cual podemos afirmar, con mucha seguridad, que es necesario instrumentar un programa de capacitación y actualización docente.

Pregunta 11. A pesar de su experiencia como asesor, ¿considera que es necesario tener mayor información para mejorar su labor educativa?



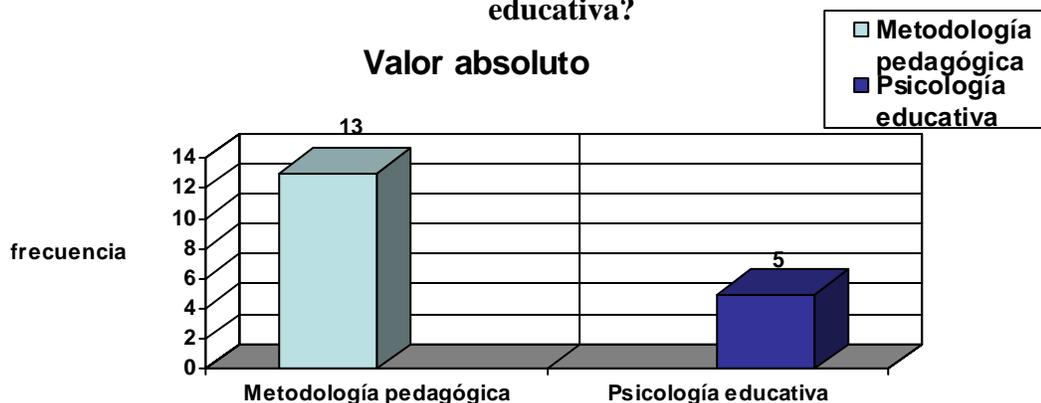
CONSIDERA NECESARIO TENER MAYOR INFORMACIÓN SOBRE SU PRÁCTICA PROFESIONAL.	SÍ.	NO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	18	0	18

Valor relativo



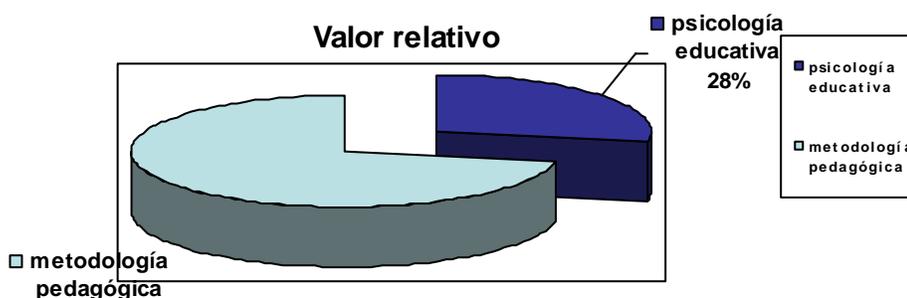
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: A pesar de que la mayoría de los Asesores no tiene experiencia previa a su labor como docente, el total de ellos considera que si es necesario tener mayor información para realizar y mejorar su práctica educativa. Esto indica favorablemente que los Asesores, están dispuestos a mejorar su práctica profesional, lo cual redundará un beneficio de ellos mismos, de los alumnos y por supuesto de la institución.

Pregunta 12. ¿Qué tipo de información adicional requeriría para mejorar su labor educativa?



Tipo de información adicional requerida

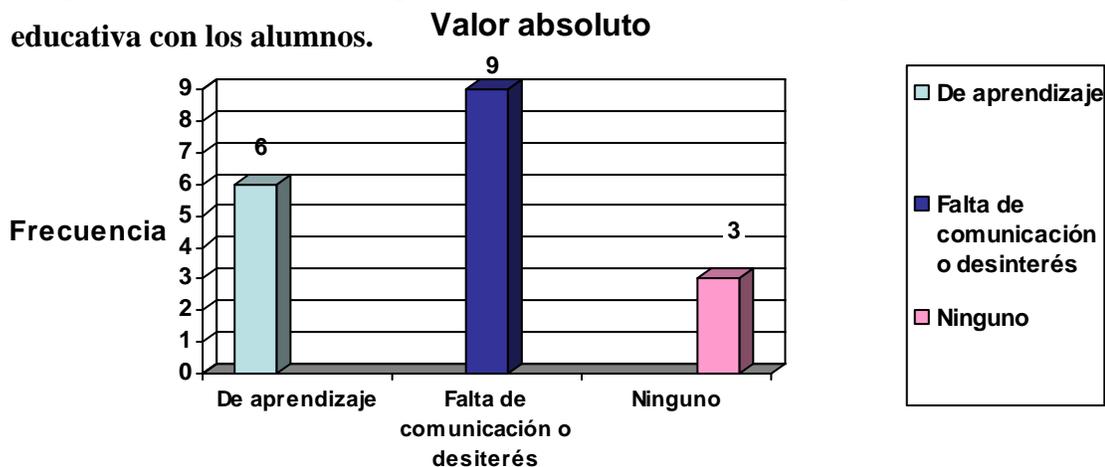
TIPO DE INFORMACIÓN REQUERIDA.	METODOLOGÍA PEDAGÓGICA (Estrategias, dinámicas, técnicas de enseñanza).	PSICOLOGÍA EDUCATIVA. (Motivación personal).	TOTAL
NO. DE PERSONAS	13	5	18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Al preguntarles a los Asesores del instituto CONAMAT (Plantel Mixcoac), qué información adicional requerirían para mejorar su labor educativa, la mayoría con un 72% contestó que necesita tener más conocimiento con respecto a metodología pedagógica como son: técnicas, estrategias, dinámicas de grupo, etc. y solamente un 28% indicó que la información que requiere es sobre Psicología educativa o de motivación personal, ya que mencionaron que en muchas ocasiones, los alumnos no se encuentran motivados por concluir la preparatoria abierta y a los asesores se les dificulta motivarlos en las clases o asesorías.

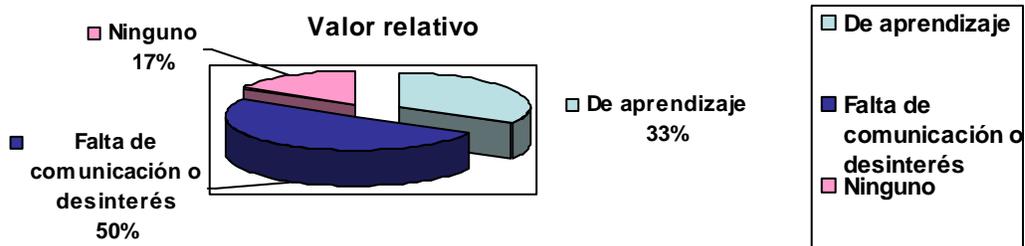
Esta pregunta se realizó con la finalidad de conocer las necesidades o carencias propias de los docentes, así como también establecer un perfil hacia el cual se orientará el programa de capacitación, que se propondrá en el presente trabajo.

Pregunta 13. Mencione los problemas más comunes, a los que se enfrenta en su labor educativa con los alumnos.



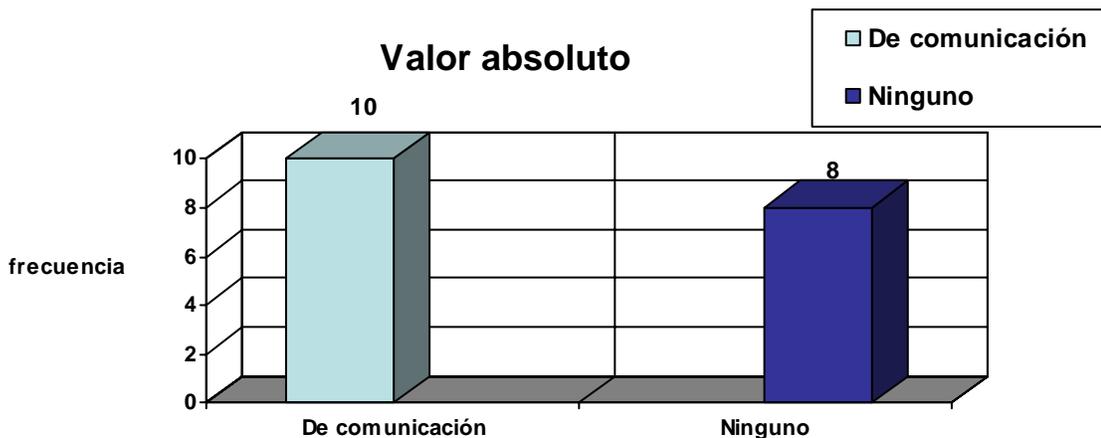
Problemas a los que se enfrenta con los alumnos

PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTA CON ALUMNOS.	DE APRENDIZAJE.	FALTA DE COMUNICACIÓN O DESINTERÉS.	NINGUNO	TOTAL
NO. DE PERSONAS	6	9	3	18



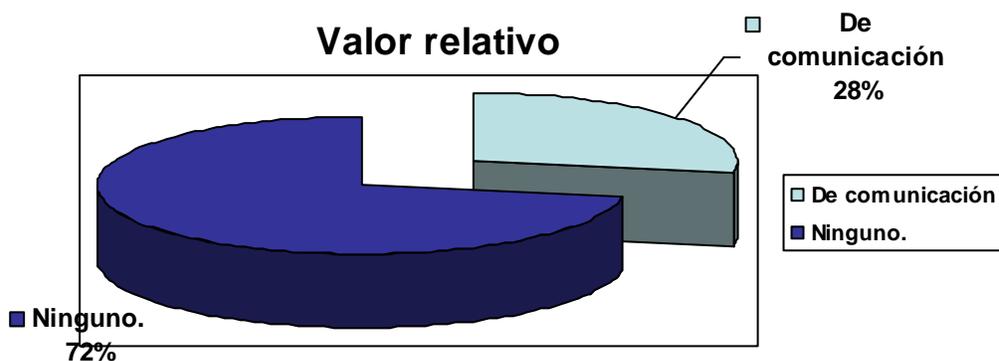
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los problemas más comunes a los que se enfrentan los Asesores con respecto a los alumnos son en un 50% por falta de comunicación o por desinterés de los alumnos en las clases. En un 33% por problemas de aprendizaje, ya que según refieren algunos Asesores, en el sistema abierto se enfrentan a alumnos con serios problemas de aprendizaje, los que son hiperactivos y no ponen atención a las asesorías o por el contrario se enfrentan a alumnos superdotados, pero muy tímidos, y al ser grupos heterogéneos no alcanzan todos el mismo ritmo o les cuesta trabajo. Una razón más que tienen los Asesores con respecto al problema de aprendizaje es que en el sistema abierto los cursos son muy rápidos y en ocasiones únicamente tienen quince días para preparar a un alumno que presentará examen. Aun con este problema, si los asesores contaran con un curso de capacitación, este poco tiempo podría ser muy bien empleado para que el alumno adquiriera un aprendizaje significativo y no únicamente memorístico, lo cual ayudaría a presentar sus exámenes con mayor éxito.

Pregunta 14. Mencione los problemas más comunes, a los que se enfrenta en su labor educativa con sus compañeros de trabajo.



Problemas a los que se enfrenta con sus compañeros.

PROBLEMAS CON SUS COMPAÑEROS.	DE COMUNICACIÓN.	NINGUNO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	10	8	18



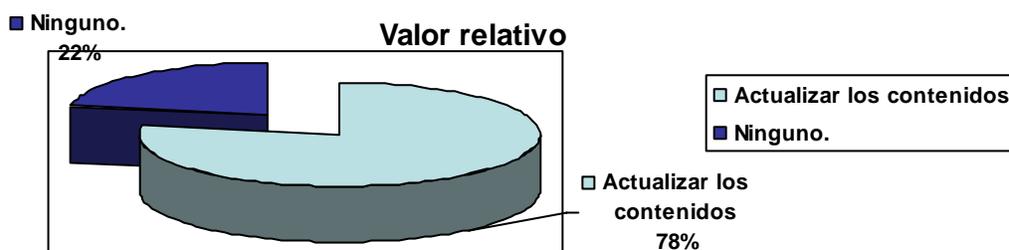
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Con respecto a los problemas a los que se enfrenta con sus compañeros de trabajo, los Asesores en un 28% contestó que es debido a la incompatibilidad en los tiempos, es decir, en sus horarios de trabajo, y esto imposibilita a veces la comunicación con los compañeros ya que únicamente asisten a impartir sus asesorías y se retiran a realizar sus demás actividades extra laborables. Por otro lado, el 72% indicó que no existen problemas entre ellos.

El problema de la comunicación también podía ser resuelto con un curso de capacitación, el cual les permitiría trabajar con mayor calidad mejorando las relaciones humanas, aportando ideas nuevas, mejorando la comunicación y optimizando el tiempo, que daría como resultado una mayor condición laboral dentro de la institución.

Pregunta 15. De ser necesaria una reestructuración académica del curso de preparatoria abierta, ¿qué modificaciones le haría usted?

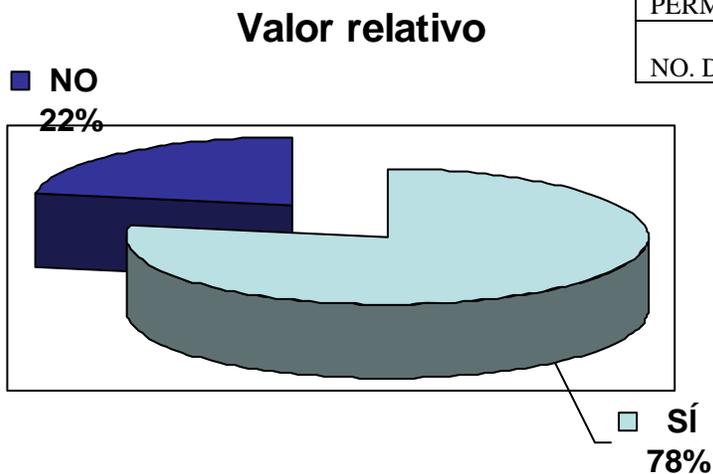
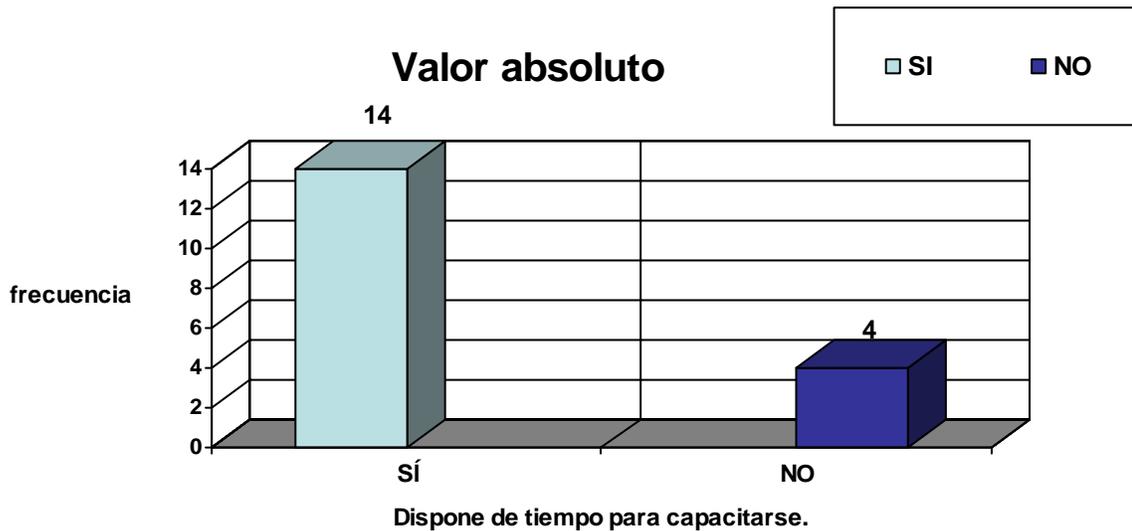


QUÉ RESTRUCTURACIÓN HARÍA.	ACTUALIZAR LOS CONTENIDOS, MATERIAL DIDÁCTICO, PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO.	NINGUNO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	14	4	18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Con respecto a la pregunta, qué modificaciones harían al curso de preparatoria abierta, la mayoría con un 78% contestó que al exterior modificarían los contenidos porque tienen más de 20 años sin modificación, la misma SEP, dijeron muchos, debería actualizar el material didáctico (libros, exámenes, guías, etc.) Al interior de la institución, modificarían los planes y programas, por ejemplo: en los primeros bimestres, impartirían las materias con alto índice de aprobación para motivar a los alumnos, ya que muchos de ellos pierden el interés de continuar con sus estudios, al ser reprobados en las primeras materias y no acreditar satisfactoriamente el primer bimestre. Únicamente el 22% contestó que no haría modificación alguna al curso. Esta pregunta se realizó con el objetivo de conocer la disposición que tienen los Asesores de mejorar la calidad en su labor educativa, así como su disponibilidad para aportar nuevas ideas sin resistirse a los cambios que sirvan para desempeñarse mejor.

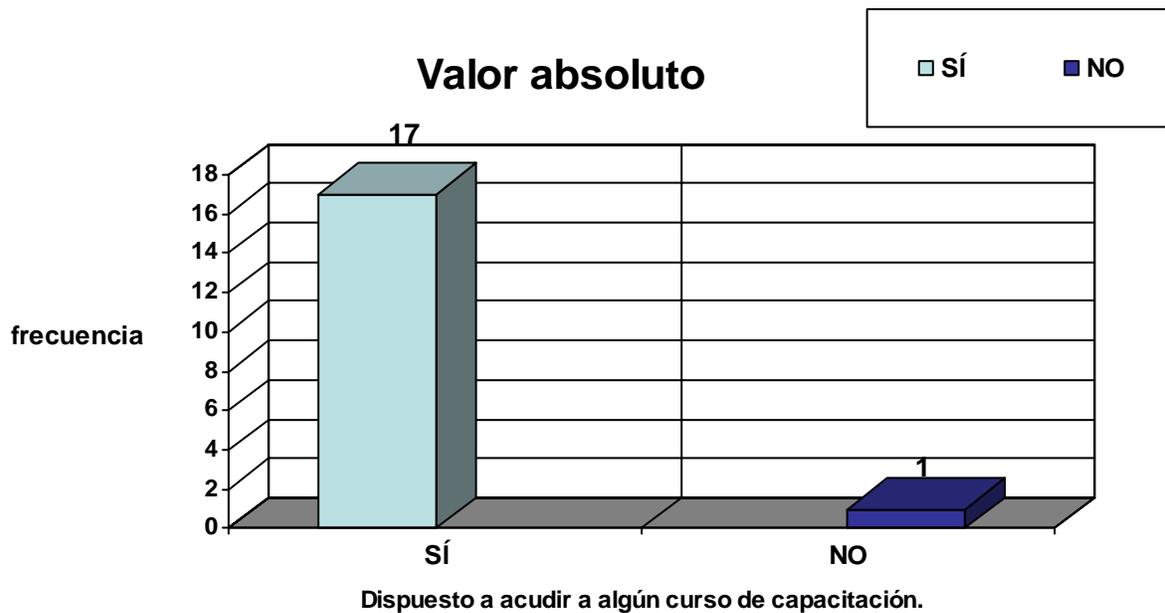
Pregunta 16. ¿Dispone de tiempo para participar en cursos o eventos tendientes a capacitarlo permanentemente?



DISPONE DE TIEMPO PARA CAPACITARSE PERMANENTEMENTE.	SÍ.	NO.	TOTAL
NO. DE PERSONAS	14	4	18

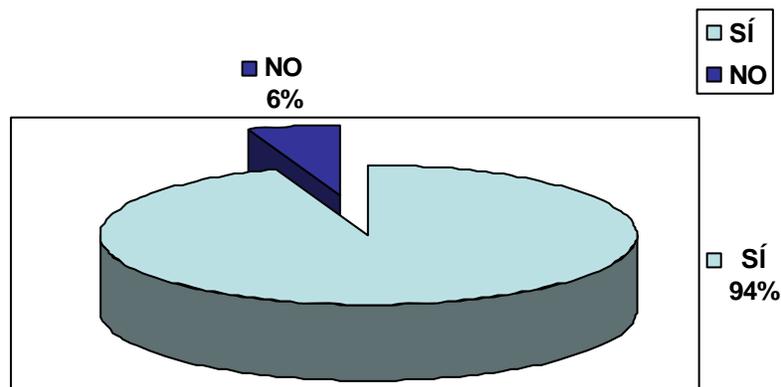
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La mayoría de los Asesores con un 78% coincidió en que sí dispone de tiempo para asistir a un curso de capacitación con la finalidad de mejorar su práctica educativa, y solamente un 22% de ellos, indicó que no tiene tiempo disponible. Se concluye que los Asesores tienen o están dispuestos a utilizar una parte de su tiempo para asistir a un curso de capacitación, lo cual habla muy bien de ellos, ya que buscan mejorar la calidad en su labor educativa.

Pregunta 17. Si existiera algún curso de capacitación o actualización pedagógica, ¿Usted estaría dispuesto a asistir?



DISPUESTO A ACUDIR A ALGÚN CURSO DE CAPACITACIÓN	SÍ.	NO	TOTAL
NO. DE PERSONAS	17	1	18

Valor relativo



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El 94% de los Asesores, indicaron que sí estarían dispuestos a asistir a algún curso de capacitación pedagógica si éste existiera, ya que ellos consideran que éste es necesario para mejorar su labor educativa en esa institución y también desean evolucionar como profesionales, porque consideraron necesario mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje dentro de las aulas.

3.2.5.-Conclusiones de la investigación.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se concluye lo siguiente:

- El personal que labora en esta institución es muy joven y sin experiencia previa para laborar como asesor.
- La mayoría del personal que labora en esa institución sólo cuenta con estudios terminados de preparatoria y se debe a que en la actualidad muchos de ellos están aún estudiando alguna carrera universitaria, lo cual lleva a la conclusión de que al no tener experiencia como docentes redundará en una ineficiente práctica educativa.
- Los Asesores, en su mayoría, están preparados o preparándose en carreras profesionales que tienen que ver con las áreas de ciencias sociales, administrativas y de ciencias exactas, lo cual me lleva a concluir que al ser un colegio especializado en el área de matemáticas se le otorga mayor prioridad a estas materias y, por tanto, se buscan Asesores que tengan relación con estas áreas, menospreciando al área de humanidades, este desequilibrio impide que la calidad en la práctica docente no se lleve a cabo de una manera integral.
- Los Asesores, en su mayoría, no reciben algún curso de capacitación previo a su práctica profesional, y sin menospreciar su labor en esa institución, es importante indicar que para llevar a cabo la función de asesor, es necesario contar con herramientas que le permitan motivar al alumno, tanto en su aprendizaje como en su desarrollo personal, así como también es primordial que el asesor cuente con información relacionada al ámbito educativo la cual no posee y que ésta es relevante para desempeñar sus funciones dentro de la institución.
- Los mismos Asesores señalan que es muy necesario contar con un curso de capacitación, el cual cuente con información sobre métodos pedagógicos, técnicas, estrategias, dinámicas de grupo, etc., así como con información sobre psicología

educativa y motivación personal. Lo anterior, con el fin de facilitarles la transmisión de conocimientos que sin duda alguna lo hacen bien, pero que con la capacitación mejorarán en gran medida.

- La limitación que los Asesores tienen en su labor educativa es con respecto a los tiempos, ya que como los cursos en el sistema abierto son muy rápidos, en ocasiones sólo tienen quince días para preparar a los alumnos en la presentación de sus exámenes, aún con esto, si ellos contaran con un curso de capacitación, este poco tiempo podría ser muy bien empleado para que el alumno adquiriera un aprendizaje significativo y no únicamente memorístico, lo cual ayudaría a presentar sus exámenes con mayor éxito.

- Se puede asegurar, y concluir finalmente, que a pesar de que los asesores cuentan con los conocimientos necesarios para impartir determinadas clases, la calidad en la práctica docente es ineficiente, por lo que la capacitación pedagógica se hace indispensable como un factor principal para el desarrollo y el éxito tanto de la práctica educativa del Asesor y de los alumnos, así como de la misma institución.

CAPÍTULO CUARTO.



**PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN
PEDAGÓGICA PARA LOS ASESORES DE
PREPARATORIA ABIERTA.**

4.- PROPUESTA DE UNA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA PARA LOS ASESORES DE PREPARATORIA ABIERTA EN EL CONAMAT.

Después de haber realizado la detección de necesidades de capacitación y concluir que en el CONAMAT se hace necesario implementar un curso de capacitación pedagógica, se presenta a continuación una propuesta de lo que podría ser un programa de capacitación, que reúna las características adecuadas para cubrir las necesidades básicas de una asesoría dentro de dicho plantel.

Cuando se realiza el planeamiento de un programa de capacitación, se recurre a las necesidades propias de la misma institución, ya que a través de éstas se plantearán los objetivos del proyecto.

En este caso, al realizar un programa de capacitación pedagógica para los asesores de preparatoria abierta, se tomó en cuenta en primer lugar, que los objetivos se sometían a las necesidades o demandas de la institución educativa.

El primer paso para la planeación del curso de capacitación es efectuar el diagnóstico o detección de necesidades el cual fue realizado con una investigación de campo en el Colegio Nacional de Matemáticas, plantel Mixcoac, estos resultados pueden verse en las conclusiones de dicha investigación que se presentó en párrafos anteriores.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se formula el planeamiento del programa, el cual se presenta a continuación.

4.1.- Propósito y objetivo general.

El propósito general del curso de capacitación para asesores de preparatoria abierta es formar conciencia de la importancia que reviste el habilitarse para manejar con eficiencia grupos de alumnos adultos en el proceso de enseñanza- aprendizaje, esto se conseguirá dentro del marco del enfoque constructivista.

Un asesor que no se propone ser constructivista y desarrollar su creatividad en las clases podría caer en la monotonía, por tanto, en la propia frustración y también le puede transmitir lo mismo a sus alumnos.

La educación constructivista persigue el objetivo de desarrollar el potencial creativo del docente al realizar la enseñanza, y por otro lado, apoyar el desarrollo cognoscitivo del alumno con el fin de que este último construya su propio conocimiento.

Para lograr lo anterior, se hace necesaria una interacción entre maestro-alumno más allá del método tradicional, es decir, en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe existir el diálogo constructivo y una retroalimentación de ambas partes, el asesor dejará a un lado su rol tradicional de control para convertirse en un facilitador del aprendizaje brindando libertad de pensamiento, esto es para que el alumno exprese sus propias ideas en la resolución de problemas que le permitirá desarrollar así, su capacidad crítica, reflexiva y por supuesto creativa.

OBJETIVO GENERAL.

El asesor, comprenderá y analizará la importancia que tienen los elementos pedagógicos dentro de su práctica educativa para poder potenciarlos y, al mismo tiempo, aplicarlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual redundará en la mejoría y éxito profesional, así como en su labor dentro de la institución.

4.2.-Distribución de tiempos.

El curso de capacitación pedagógica, tendrá una duración de dos semanas laborables, es decir, de lunes a viernes respectivamente, con 8 sesiones de 120 minutos (2 horas) cada una, las cuales se dividirán en seis módulos.

Las sesiones y los módulos se muestran en el siguiente mapa curricular.

4.3.- Mapa curricular.

MODULOS:	CONTENIDO TEMÁTICO.	SESIONES
MODULO 1: Introducción.	Presentación del curso, del instructor y de los participantes.	1/a. SESIÓN
MODULO 2: -Comunicación humana. -La educación abierta	-La capacidad del diálogo y la comunicación.	2/a. SESIÓN
	-La educación abierta y sus características.	
MODULO 3: El alumno adulto y el papel del asesor dentro del aula.	-El alumno adulto y el papel del asesor.	3/a. SESION
	-El aprendizaje en el alumno desde un enfoque constructivista.	4/a. SESION
MODULO 4: Las estrategias de aprendizaje.	- Las estrategias de aprendizaje y métodos para su enseñanza	5/a. SESION
	-Motivación y estrategias motivadoras.	6/a. SESION
MODULO 5: Herramientas didácticas para el asesor.	-La creatividad y las técnicas educativas.	7/a. SESION
	-Diseño y planeación de una clase “piloto”	8/a. SESION
MODULO 6: Clausura.	Cierre del curso.	

4.4.- Manual del instructor y manual del participante.

Estos manuales fueron elaborados como una guía tanto para el instructor como para el participante, en ellos se reflejan paso a paso las actividades de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las mismas, así también, en el manual del participante se ofrece un compendio de lecturas las cuales sirven de apoyo para facilitar al participante la comprensión de los temas expuestos en cada una de las sesiones.

MANUAL DEL INSTRUCTOR.



DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES.

PRIMERA SESIÓN

OBJETIVOS	TEMA.	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>1.- EL PARTICIPANTE CONOCERÁ LAS FINALIDADES DEL CURSO, ASÍ COMO SU INTEGRACIÓN AL GRUPO CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.</p> <p>2.- EL ASESOR APRENDERÁ TÉCNICAS DE DIÁLOGO PARA ESTIMULAR LA COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ASÍ COMO CON SUS ALUMNOS.</p>	<p>“PRESENTACIÓN DEL CURSO”</p> <p>“LA CAPACIDAD DEL DIÁLOGO Y LA COMUNICACIÓN”</p>	<p>1.- PRESENTACIÓN. (colocación del encuadre) Se hará la presentación del curso, de los asistentes y del instructor el cual dará un panorama general sobre las expectativas y los objetivos del mismo.</p> <p>2.- Se dará una explicación acerca de los beneficios del diálogo y la comunicación dentro del aula.</p> <p>3.- Al final de la proyección se invitará a los participantes a hacer relatos de sus experiencias personales que ilustren las ventajas de utilizar el diálogo y la comunicación con los alumnos o por el contrario, las posibles consecuencias de no dialogar con los alumnos.</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O</p> <p>5.- Se realizará una técnica que resalte la importancia del diálogo y la comunicación en las personas.</p> <p>4.- Retroalimentación de la técnica empleada resaltando la importancia del diálogo y la comunicación, la cual será muy importante en las sesiones siguientes.</p>	<p>Se realizará la técnica “fiesta de presentación” Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Proyección con acetatos o diapositivas. Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Exposición por parte de los participantes. 30 minutos. Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Técnica: ¡CHITÓN! Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Exposición por parte del instructor. Tiempo: 10 min.</p>	<p>-Lecturas: BURBULES Nicholas C. (1999). <i>El diálogo en la enseñanza. Teoría y práctica.</i> Buenos Aires, Argentina. Amorrortu editores. Págs. 45-78 y 169-174.</p> <p>-PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos.</i> Buenos Aires, Argentina, editorial hvmánitas. págs.75-77</p> <p>-Tarjetas blancas o de colores, calcomanías, lápices de color, pegamento, prendedores.</p> <p>-Acetatos, computadora, cañón, pantalla.</p> <p>- Rotafolios, plumones.</p>	<p>La evaluación consistirá en la observación del desarrollo de la sesión, contratiempos, limitaciones, etc. Por lo tanto, será diagnóstica y continua. Al final de la sesión se realizará una reflexión escrita, por parte de los participantes indicando sus impresiones de la sesión y el aprendizaje obtenido.</p>

SEGUNDA SESIÓN

OBJETIVO	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>EL ASESOR CONOCERÁ LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN ABIERTA PARA ANALIZARLAS E IDENTIFICAR LA MEJOR MANERA DE POTENCIAR SU QUEHACER EDUCATIVO.</p>	<p>“LA EDUCACIÓN ABIERTA Y SUS CARACTERÍSTICAS”</p>	<p>R E C E S O</p> <p>1.- Se reflexionará sobre lo que es la educación abierta.</p> <p>2.- Se proporcionará información sobre las características del sistema abierto.</p> <p>4.-Se enumerarán las características y la importancia de la educación abierta, los asesores deberán opinar y reflexionar en cada una de ellas.</p> <p>5.- Por equipos realizarán una reforma al sistema de educación abierta, considerando lo que ellos crean conveniente para mejorar la calidad educativa.</p> <p>6.- Retroalimentación por parte del instructor sobre los temas tratados.</p>	<p>Técnica. “Lluvia de ideas”.</p> <p>Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Presentación en Power Point</p> <p>Tiempo: 20 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos</p> <p>Exposición por parte de los asistentes</p> <p>Tiempo: 20 minutos.</p> <p>Representar en un papel las características y mostrárselas a los demás equipos.</p> <p>Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Exposición por parte del instructor</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p>	<p>-Pizarrón y gises.</p> <p>Lecturas:</p> <p>-GARCÍA Llamas J.L. (1986), <i>El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia</i>, España. NARCEA, S.A. pág. 36.</p> <p>- MACKENZIE Norman, POSGATE Richmond y SCUPHAM John. (1979) <i>Enseñanza Abierta. Sistemas de enseñanza postsecundaria a distancia</i>, Madrid, España. UNESCO. Pág.17-19</p> <p>-Computadora, cañón, pantalla.</p> <p>-Papel bond o cartulina, lápices de colores, plumones, cinta adhesiva.</p>	<p>Los asistentes demostrarán su interés y conocimiento acerca de los temas en el desarrollo de esta sesión, por lo tanto la evaluación es diagnóstica y continua.</p>

TERCERA SESIÓN.

OBJETIVOS	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>1.-EL ASESOR CONOCERÁ LAS CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNO ADULTO PARA ANALIZARLAS E IDENTIFICAR LA MEJOR MANERA DE POTENCIAR SU QUEHACER EDUCATIVO.</p> <p>2.-EL ASESOR RECONOCERÁ SU PAPEL DENTRO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA PARA AUTOEVALUARSE Y DESEMPEÑAR MEJOR SU FUNCIÓN.</p>	<p>“EL ALUMNO ADULTO Y EL PAPEL DEL ASESOR”</p>	<p>1.- El instructor dará una breve introducción al tema y pedirá que cada uno de los asistentes describa las características generales de sus alumnos.</p> <p>2.- El instructor realizará conclusiones de la lluvia de ideas, exponiendo las características generales del alumno adulto.</p> <p>3.- En equipos se comentarán las experiencias de los asesores con respecto a las características del alumno adulto.</p> <p>4.- El grupo en general realizará las conclusiones sobre el tema.</p> <p>5.- El instructor, hará un resumen sobre el tema tratado.</p>	<p>Técnica: “lluvia de ideas” Tiempo. 10 minutos.</p> <p>Exposición con acetatos o diapositivas. Tiempo: 15 minutos.</p> <p>Técnica: “cuchicheo” Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Técnica: “grupo de discusión.” Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Exposición por parte del instructor. Tiempo: 5 minutos.</p>	<p>Pizarrón y gises. Rotafolio y plumones.</p> <p>Lecturas: - PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos</i>. Buenos Aires, Argentina, editorial hvmánitas.págs.80-87 -GARCÍA Llamas J.L. (1986), <i>El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia</i>, España. NARCEA, S.A. pág. 353-54. -CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe (2003) “Los modelos de aprendizaje en el adulto: hacia un modelo constructivista” Tesis. UPN. Cap. III Pags. 107-145</p> <p>Computadora, cañon y pantalla. Pizarrón y gises o rotafolio y plumones.</p>	<p>Los asistentes demostrarán su interés y conocimiento acerca de los temas durante el desarrollo de esta sesión, por lo tanto la evaluación es diagnóstica y continua.</p>

CONTINUACIÓN DE LA TERCERA SESIÓN.

		R E C E S O.	Tiempo: 10 minutos.	-Fotografías o imágenes que demuestren determinadas características como son: sentimientos, comportamientos y actitudes, etc	
		5.- El instructor pedirá que cada uno de los participantes elija 2 o 3 fotografías que expresen algunos aspectos de su persona.	Inicio de la "Técnica autorretrato". Tiempo: 10 minutos.		
		6.- El instructor enumerará las características del asesor de adultos.	Técnica expositiva. Tiempo: 10 minutos.	Lecturas: - PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos</i> . Buenos Aires, Argentina, editorial hvmánitas. págs. 55-56	
		7.- Se dividirá el grupo en 2 equipos y se sacarán conclusiones acerca del papel del asesor.	Técnica: "debate" Tiempo: 15 minutos.	-(1984), <i>Manual para el asesor del círculo de estudio de incorporación directa</i> . págs. 58-59	
		8.- Continuación de la técnica autorretrato, los asistentes participarán relacionando su elección con algún aspecto de su persona.	"Técnica autorretrato". Tiempo: 15 minutos.	-Computadora, cañón, Pantalla, acetatos.	
		9.- Retroalimentación de la técnica empleada, propiciando la participación de los asistentes incluyendo al instructor.	Tiempo: 10 minutos.	-Hojas, papel, lápices.	

CUARTA SESIÓN

OBJETIVO	TEMA.	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>EL ASESOR ANALIZARÁ LAS CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE DESDE EL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA PARA APLICARLO EN SU LABOR EDUCATIVA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.</p>	<p>“EL APRENDIZAJE EN EL ALUMNO DESDE UN ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA ”</p>	<p>1.- Presentación de la lectura relacionada al tema del aprendizaje desde el enfoque constructivista por parte del instructor.</p> <p>2.- El instructor conducirá la lectura indicando a cada uno de los asistentes los pasos a seguir.</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O</p> <p>3.- El instructor explicará la importancia de la técnica empleada realizando una breve exposición acerca del método.</p> <p>4.- Retroalimentación acerca del tema de constructivismo</p> <p>5.- El instructor realizará un resumen acerca de los temas tratados.</p>	<p>Técnica: Expositiva. Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Técnica: Método de lectura “PIRRE” Tiempo: 40 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Técnica: Exposición. Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Técnica: “grupo de discusión” Tiempo: 40 minutos.</p> <p>Técnica: Exposición. Tiempo: 10 minutos.</p>	<p>- Lecturas: -CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe (2003), “Los modelos de aprendizaje en el adulto: hacia un modelo constructivista” Tesis. UPN. Cap. II Pags. 59-67</p> <p>-CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe (2003), “De la didáctica tradicional al constructivismo (De cómo los maestros pueden evolucionar pedagógicamente) en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. Coordinadores. <i>Formación y tendencias educativas</i>, México, Universidad Autónoma Metropolitana. Págs. 211-252.</p> <p>-Colores, lápices, bolígrafos, hojas, diccionarios.</p> <p>-Rotafolios, plumones, pizarrón, gises.</p>	<p>La evaluación se realizará por escrito, ya que los participantes mediante el método PIRRE de lectura, entregarán un resumen de lo aprendido. Por lo que la evaluación es diagnóstica y continua.</p>

QUINTA SESIÓN

OBJETIVO	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p style="text-align: center;">EL ASESOR CONOCERÁ, ANALIZARÁ Y APRENDERÁ LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y LOS MÉTODOS PARA SU ENSEÑANZA.</p>	<p style="text-align: center;">“LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MÉTODOS PARA SU ENSEÑANZA”.</p>	<p>1.- El instructor conducirá la técnica “lluvia de ideas” para que colectivamente se llegue a una conclusión sobre el concepto estrategias de aprendizaje y su importancia dentro del aula.</p> <p>2.-El instructor realizará una exposición del tema recuperando las aportaciones realizadas por el grupo.</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O</p> <p>3.- Organizar al grupo por equipos utilizando la técnica río revuelto.</p> <p>4.- Repartir hojas blancas a los equipos y se les solicita que respondan a las siguientes preguntas. ¿Qué son las estrategias de aprendizaje? ¿Cuáles son los métodos para su enseñanza y por qué es importante su utilización?</p> <p>5.- Retroalimentación colectiva realizada con las conclusiones de cada equipo.</p>	<p>“lluvia de ideas” Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Exposición por parte del instructor en power point. Tiempo: 20 minutos</p> <p>Tiempo: 10 minutos</p> <p>“río revuelto” Tiempo: 10 minutos.</p> <p>“los corrillos” Tiempo: 40 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p>	<p>-computadora, cañón y pantalla. - pizarrón y gises. -Lecturas: -FLORES Rosa, y García L. Benilde, (1999), “Autorregulación y estrategias de aprendizaje” en: <i>Antología para coordinadores de círculos de estudio</i> México, UNAM, págs. 27-52</p> <p>-DIAZ H. Karen, (2006), “la adquisición del conocimiento” en: <i>la construcción del conocimiento a partir del uso de estrategias de aprendizaje (esquemas y/o diagramas)</i>, Tesis UPN, págs. 52-72.</p> <p>- MONEREO Carles, POZO Juan Ignacio y CASTELLÓ Montserrat, (2004), “La enseñanza de estrategias de aprendizaje en el contexto escolar”.</p>	<p>Diagnóstica y continua.</p> <p>Al final de la sesión, se pedirá que los asistentes realicen por escrito reflexiones personales acerca de la sesión, resaltando la importancia de las estrategias de enseñanza y los métodos para enseñarlas.</p>

CONTINUACIÓN DE LA QUINTA SESIÓN.

		6.- Se solicitará la lectura de motivación y estrategias motivadoras para la próxima sesión.		En: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.) <i>Desarrollo psicológico y educación. (Tom II). Psicología de la educación escolar.</i> España, editorial Alianza. Págs. 235-257. -Hojas blancas o de colores, plumones, lápices, plumas.	
--	--	--	--	---	--

SEXTA SESIÓN

OBJETIVO	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p style="text-align: center;">EL ASESOR ANALIZARÁ SU PRACTICA EDUCATIVA COMO CONDUCTOR DEL APRENDIZAJE, EN TÉRMINOS DE EFECTOS MOTIVACIONALES PARA ORIENTAR SU LABOR EDUCATIVA.</p>	<p style="text-align: center;">“MOTIVACIÓN Y ESTRATEGIAS MOTIVADORAS”</p>	<p>1.- Se realizará una exposición sobre el tema y pedirá a los asistentes integrarse a una mesa de debate con el tema previamente leído.</p> <p>2.- el instructor realizará un mapa conceptual del tema con el apoyo y participación de los asistentes.</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O</p> <p>3.- Escenificar diálogos de parejas en las que uno haga el papel de asesor predispuesto a motivar el aprendizaje escolar y el otro haga el papel de un alumno, que puede ser: pasivo, confundido o desmotivado.</p> <p>4.-Retroalimentación de las técnicas utilizadas, resaltando la importancia de la motivación en el alumno así como las estrategias motivadoras.</p>	<p>Exposición por parte del instructor y mesa redonda. Tiempo: 40 minutos</p> <p>“Lluvia de ideas”. Tiempo: 20 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos</p> <p>“las escenificaciones” Tiempo: 40 minutos.</p> <p>Exposición por parte del instructor. Tiempo: 10 minutos</p>	<p>-Pizarrón y gises.</p> <p>-Lecturas: TAPIA, Jesús A. Y MONTERO G. IGNACIO, (2004), “Orientación motivacional y estrategias motivadoras en el aprendizaje escolar”. en: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.) <i>Desarrollo psicológico y educación. (TomoII). Psicología de la educación escolar.</i> España, editorial Alianza. Págs. 259-281.</p> <p>-FLORES Rosa, y GARCÍA L. Benilde, (1999), “Motivación y aprendizaje significativo” en: <i>Antología para coordinadores de círculos de estudio</i> México, UNAM, págs. 53-94.</p> <p>-Hojas blancas o de colores, plumones, lápices, plumas.</p> <p>-pelucas, vestuario, papel crepé, etc.</p>	<p>Los asistentes demostrarán su interés y participación en cada una de las actividades por lo que la evaluación será diagnóstica y continua.</p>

SÉPTIMA SESIÓN

OBJETIVO	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>EL PROFESOR ANALIZARÁ LAS TÉCNICAS EDUCATIVAS PARA IDENTIFICAR QUE ACTIVIDADES PODRÁ UTILIZAR EN DETERMINADAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE UTILIZANDO LA CREATIVIDAD.</p>	<p style="text-align: center;">“LA CREATIVIDAD Y LAS TÉCNICAS EDUCATIVAS”</p>	<p>1.- Para dividir al grupo por equipos, utilizar la técnica “locura en la jungla”.</p> <p>2.- Pasar una caja con útiles escolares y pedirle a cada integrante que tome sólo una cosa de esa caja. Al final, cuestionarles lo siguiente: si tuvieran que impartir una clase y únicamente tuvieran ese objeto ¿cómo le harían para dar su clase?, exponer sus ideas al resto del grupo y solicitar a los demás que den sugerencias a su compañero</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O.</p> <p>4.- Se proporcionará información por escrito, sobre distintas técnicas de aprendizaje utilizando la creatividad, y se solicitará a los asistentes que participen leyendo en que consisten cada una de ellas.</p> <p>5.- En equipos, se realizará una representación sobre el tema las técnicas educativas utilizando la creatividad. Para lo cual los participantes asumirán los siguientes roles que se asignarán al</p>	<p>Técnica: “locura en la jungla”. Tiempo: 10 minutos</p> <p>Exposición por parte de todos los asistentes. Tiempo: 20 minutos.</p> <p>Tiempo 10 minutos.</p> <p>-Exposición por parte de todos los asistentes incluyendo al instructor. Tiempo: 20 minutos.</p> <p>-técnica: “representaciones” (Organización) 10 minutos.</p> <p>Presentación de la</p>	<p>Lectura: -CARMONA F. Alma (2003), “Actitud creadora y su relación con la práctica docente” en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. Coordinadores. <i>Formación y tendencias educativas</i>, México, Universidad Autónoma Metropolitana. Págs. 333-360.</p> <p>-Figuras de animalitos, prendedores.</p> <p>-Todo tipo de útiles escolares.</p> <p>-Lectura: MEJIA Rojas Benito, (2001). <i>Sociodidáctica 2. Dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje</i>. México D.F. Editorial Progreso, S.A. de C.V. Págs. 32-45</p>	<p>Al final de la sesión pedir que elaboren una reflexión por escrito, acerca de la representación del Profesor, si se ajustó a un rol, cómo controló al grupo, si los alumnos se ajustaron a los roles asignados. Por último, escribir las limitaciones y ventajas de utilizar estas técnicas en su práctica real.</p>

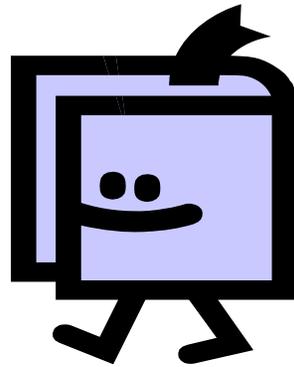
CONTINUACIÓN DE LA SÉPTIMA SESIÓN.

		<p>azar y en secreto: Asesor y alumnos.</p> <p>6.- las representaciones se realizarán hipotéticamente con asesores que no utilizan las técnicas educativas y con otros que si las utilizan.</p> <p>7.- Reunidos por equipos, solicitar que elaboren una lista de las ventajas y desventajas de aplicar las técnicas educativas.</p> <p>.8.- Indicar que tendrán una tarea para la siguiente sesión, la cual consistirá en que por equipos realizarán el diseño y la planeación de una “clase piloto” (con el tema de su preferencia) y tendrán cinco minutos para presentarla.</p>	<p>técnica. Tiempo: 30 minutos.</p> <p>Tiempo: 15 minutos.</p> <p>Tiempo: 5 minutos.</p>	<p>- pelucas, vestuario, papel crepé, hojas blancas o de colores, plumones, cartulinas, revistas, tijeras, pegamento.</p>	
--	--	--	--	---	--

OCTAVA SESIÓN.

OBJETIVO	TEMA	DESARROLLO DE LA SESIÓN	TÉCNICAS Y TIEMPOS.	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>EL PROFESOR APLICARÁ LAS TÉCNICAS ANALIZADAS EN LAS SESIONES ANTERIORES EN SU “CLASE PILOTO” ASÍ COMO EN SU PRÁCTICA DIARIA.</p>	<p>“CLASE PILOTO”</p>	<p>1.- Se realizará la revisión en equipos del diseño y planeación de su clase</p> <p>2.- Solicitar que todos por turno, pasen a actuar como Asesores, mientras el resto de los compañeros simulan ser los alumnos.</p> <p style="text-align: center;">R E C E S O</p> <p>3.-Al terminar las actuaciones de cada equipo, harán una breve sesión de retroalimentación sobre los siguientes aspectos: -¿Qué rol asumió cada uno de los participantes? -¿Fueron creativos en su presentación? -¿Utilizaron alguna técnica educativa innovadora? -¿Cómo se sintieron asumiendo el papel de Asesor y alumno, respectivamente?</p> <p>4.- Clausura del curso. El instructor agradecerá a los asistentes su participación, cerrando así el curso de capacitación pedagógica.</p>	<p>Intercambio y revisión de sus propuestas por equipos. Tiempo: 20 minutos. Distintas técnicas. Tiempo: 60 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p> <p>Tiempo: 20 minutos.</p> <p>Tiempo: 10 minutos.</p>	<p>-Hojas blancas y de color, pizarrón, gises, rota folio, (coordinarse con los compañeros para apoyarse mutuamente con respecto al material que necesiten para su presentación)</p>	<p>La evaluación de esta última sesión englobará a las anteriores: Por lo tanto se solicitará a los Asesores que realicen una autoevaluación por escrito, mencionando su desempeño dentro del curso, así como realizar una evaluación de los aspectos tanto positivos como negativos del mismo.</p>

MANUAL DEL PARTICIPANTE.



LECTURAS.

1ª. Sesión.

Objetivos generales.	1.- EL PARTICIPANTE CONOCERÁ LAS FINALIDADES DEL CURSO, ASÍ COMO SU INTEGRACIÓN AL GRUPO CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO. 2.- EL ASESOR APRENDERÁ TÉCNICAS DE DIÁLOGO PARA ESTIMULAR LA COMUNICACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ASÍ COMO CON SUS ALUMNOS.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Temas.	“PRESENTACIÓN DEL CURSO” “LA CAPACIDAD DEL DIÁLOGO Y LA COMUNICACIÓN”
Lectura.	BURBULES Nicholas C. (1999), <i>El diálogo en la enseñanza. Teoría y práctica</i> . Buenos Aires, Argentina. Amorrortu editores. Págs. 45-78 y 169-174. PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos</i> . Buenos Aires, Argentina, editorial hvmanitas.págs.75-77.
Indicaciones.	El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma esencia de la lectura original, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales del autor. Se recomienda al participante leer la obra completa del autor ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de la misma.

“El diálogo”

No es poco lo que de provecho se puede decir en general acerca del diálogo. Los patrones típicos a que se ajusta, las reglas y las pautas comunicativas que ayudan a orientarlo, y los diversos fines a los que puede servir. Pero más en el fondo que cualquiera de esas cosas está la naturaleza del **compromiso** que une a los interlocutores en una relación comunicativa. Ese es el elemento más característico, es el vínculo que une a dos o más personas en la búsqueda común de conocimiento, acuerdo o comprensión interpersonal.

En un diálogo una persona puede preferir determinada posición, pero no se aferra a ella de manera intransigente. Está dispuesta a escuchar a los otros con simpatía e interés suficientes para comprender en forma debida el significado de la posición del otro, y está también dispuesta a modificar su propio punto de vista si hay buenas razones para hacerlo.

El diálogo no es asunto de dos personas aisladas que sencillamente deciden empezar a hablar entre sí, el encuentro dialógico compromete a los participantes en un proceso a la vez **simbiótico y sinérgico**.

La relación dialógica no exige la identidad de los participantes ni busca crearla. El diálogo no supone que las personas sean iguales, hablen de la misma manera o se interesen en las mismas cuestiones. Supone solamente que las personas atiendan a un proceso de comunicación orientado hacia la comprensión interpersonal y que tengan, o estén dispuestas a cultivar, algún cuidado, interés y respeto para con el otro.

La relación dialógica contiene un elemento marcadamente pedagógico, en el que los participantes buscan enseñarse el uno al otro y aprender el uno del otro; y el aspecto voluntario de esa participación es decisivo, puesto que es improbable que un participante que se resista al diálogo obtenga o aporte algo.

FACTORES EMOCIONALES EN EL DIÁLOGO:

Interés. Estamos comprometidos con nuestros compañeros de diálogo, interesados en ellos y en lo que tienen para decir, en una medida que va más allá del casual nivel de compromiso que tenemos en la conversación en general.

En el diálogo nos empeñamos en estar plenamente con nuestro interlocutor, y en comprometerlo con nosotros, porque reconocemos que está en juego algo más que meramente el tema en cuestión. Nos vemos llevados a un vínculo social que tiene para nosotros una significación más amplia, a saber, la oportunidad de ligarnos a los otros por lazos de empatía y compromiso mutuo.

Confianza. Esta tiene un elemento de creencia (como muchas emociones) la creencia de que se puede confiar en alguien o en algo cuando existe un elemento de riesgo. Pero la confianza también incluye una simpatía, un compromiso que sustenta y refuerza la creencia de que uno puede contar con la buena voluntad del otro.

Cuando iniciamos una relación con alguien nuevo, para crear un contexto de simpatía y compromiso que ofrezca seguridad a los dos participantes para expresar sus creencias, y las experiencias y los sentimientos que acompañan a estas, aunque sepan que el otro puede disentir.

Otro aspecto del desarrollo de la confianza es tomar la iniciativa de revelar aspectos delicados o personales, con lo cual hacemos demostración de confianza antes de pedir a los otros que confíen en nosotros

Respeto. El respeto por el otro puede hacer que la relación se mantenga aun en caso de grandes diferencias en conocimientos, valores o creencias. Aunque haya enormes diferencias de logros en educación formal, por ejemplo, reconoceremos que podemos aprender del otro y con él. Respetar al interlocutor y, por lo tanto, respetarse a sí mismo, son condiciones iniciales para creer en el valor de llevar adelante el diálogo.

El respeto nos lleva también a conceder a nuestros interlocutores un inicial beneficio de la duda, considerando lo que dicen aunque no estemos de acuerdo con ellos. Si no lo hiciéramos, algunos puntos de vista nunca ingresarían en el ruedo conversacional. Con todo, no es simplemente el respeto por el otro lo que buscamos cultivar; es también su respeto hacia nosotros y nuestro respeto hacia nosotros mismos.

Afección. Un sentimiento que no recibe en la bibliografía educativa la atención que merece es la afección, la simpatía y afinidad con nuestros interlocutores. Los que son educadores tienen el compromiso fuertemente inculcado, de ofrecer a cada uno de los estudiantes el mismo grado de esfuerzo, al margen de nuestros sentimientos personales. Pero una honesta reflexión nos dice que en ciertos casos están dispuestos a ejercer el esfuerzo en un grado excepcional a causa de la afección que sentimos más hacia determinados estudiantes que hacia otros. En ninguna parte eso es más claro que en el diálogo. La relación dialógica supone el acercamiento de dos o más personas, y no hay razones para pretender que no incluya elementos de agrado recíproco o aun más.

Estos lazos emocionales de interés, confianza, respeto y afección contribuyen a que nos veamos llevados a entrar y mantenernos en una relación dialógica, y también plasman la manera particular en que optamos por actuar en ella. Sobre todo, una parte sustancial de los beneficios que obtenemos del diálogo, puesto que es grato experimentar esas emociones hacia los otros y que los otros las experimenten hacia nosotros (N. BURBULES:1999:45-78 Y 169-174).

“La comunicación”

La comunicación que establece el educador de adultos con sus alumnos determina el éxito o el fracaso de su labor docente. El modelo de comunicación, la relación maestro alumno y la dinámica de trabajo escolar determina lo que se denomina “clima escolar”. El buen “clima escolar” genera éxitos en el aprendizaje.

El logro de una efectiva comunicación debe partir del siguiente principio básico: respeto y valoración del alumno como ser humano, respeto a su dignidad de persona por encima y sin que tenga absolutamente nada que ver la cuestión accidental de su ignorancia, su incultura o su incapacidad.

El educador debe tratar de establecer una buena comunicación afectiva con el grupo de alumnos. Se debe partir de la aceptación emocional de los caracteres propios de estos educandos. Como regla fundamental se puede plantear la necesidad de no coartar al alumno. Ello significa no corregir de entrada todos los errores lingüísticos sean éstos de expresión, verbalización, construcción gramatical. Efectuar las correcciones de modo indirecto y con sutileza a través del tiempo.

El establecimiento de un diálogo fluido entre los alumnos y entre ellos y su maestro es conveniente para favorecer una buena comunicación. Un clima de confianza mutua es condición necesaria para el logro de un clima escolar positivo.

Una buena comunicación requiere que el educador sepa adaptarse a las características de los alumnos, sean éstos jóvenes o adultos maduros. No es conveniente adoptar actitudes infantiles (riesgo a que están expuestos los maestros por su formación profesional), ni gestos de superioridad. Las posturas irónicas, de menosprecio o desvalorización, además de ser poco éticas, provocan dificultades en la comunicación y por lo tanto en el aprendizaje.

Se debe favorecer una buena comunicación entre los alumnos, evitar el aislamiento de éstos y facilitar el diálogo en un clima de confianza. Los estudios acerca de la dinámica de los grupos escolares informan claramente sobre esos planteos, ya que el alumno aislado o rechazado por el grupo necesariamente se convierte en un sujeto con dificultades de aprendizaje y en el caso de un adolescente o adulto desertor.

El maestro debe ser facilitador de la comunicación e interacción grupales. El sentimiento de aceptación en el alumno, tanto por parte del docente como por parte de sus compañeros, constituye la clave del éxito en el aprendizaje (E. PALLADINO:1989:75-77).

2ª. Sesión.

Objetivo general.	EL ASESOR CONOCERÁ LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN ABIERTA PARA ANALIZARLAS, E IDENTIFICAR LA MEJOR MANERA DE POTENCIAR SU QUEHACER EDUCATIVO.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“LA EDUCACIÓN ABIERTA Y SUS CARACTERISTICAS”
Lecturas.	GARCÍA Llamas J.L. (1986), <i>El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia</i> , España. NARCEA, S.A. pág. 36. MACKENZIE Norman, POSGATE Richmond y SCUPHAM John. (1979) <i>Enseñanza Abierta. Sistemas de enseñanza postsecundaria a distancia</i> , Mdrid, España. UNESCO. Pág.17-19.
Indicaciones.	El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de las lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores. Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de las mismas.

“La educación abierta”

La educación abierta es una alternativa de la educación formal, se creó con la finalidad de cubrir demandas como es el ofrecer un servicio educativo a personas adultas, mayores de 15 años que por diversas razones no pudieron iniciar, continuar o terminar sus estudios. El concepto de enseñanza abierta nos dice el autor García Llamas, “...surge como una alternativa a los estudios postsecundarios de carácter formal y de jornada completa. Apuntan a reparar las desigualdades sociales o educativos a cubrir las necesidades de estudio en circunstancias adversas: dispersión del alumnado, grandes distancias, imposibilidad de asistir al aula” (J.L GARCIA:1986:36).

El concepto de educación abierta pretende eliminar restricciones, exclusiones, normas y obstáculos que generalmente se establecen en la educación escolarizada. El adjetivo “abierto” dentro del ámbito educativo, se utiliza comúnmente en el sentido de “...crear oportunidades de estudio para quienes se hallan apartados de ellas por diversas razones; no haber alcanzado el nivel exigido, falta de escuelas, pobreza, lejanía, necesidad de trabajar o bien obligaciones domésticas” (MACKENZIE,POSGATE,SCUPHAM:1979:17).

La educación abierta, se distingue entre muchas de sus características por ser intermitente, es decir, debe ofrecer al estudiante la posibilidad de que se inscriba al sistema de educación abierta, permitiéndole retirarse temporalmente si el alumno así lo decide, para volver a reincorporarse más tarde. Basándose en esta característica del sistema abierto, se puede concluir que la educación abierta se distingue también por utilizar un método autodidacta, en el cual el alumno estudia de una manera independiente, adaptando el aprendizaje a su propio tiempo y ritmo. Por lo tanto, otra cualidad más del sistema abierto es que éste debe ser flexible, contribuyendo con el estudiante, brindándole las posibilidades de estudiar y adecuándose a las propias necesidades del alumno.

Estas y otras características más se publicaron a principios de los años 70`s en un informe de la National Association of Educational Broadcasters (NAEB), asentando las bases del rumbo que debería tener la educación abierta, estos elementos o características se mencionan a continuación.

- ❖ El sistema debe orientar al estudiante a precisar, interpretar y analizar las metas tanto en el momento inicial como a lo largo de sus relaciones con el programa de instrucción.
- ❖ El sistema debe formular los objetivos de aprendizaje de modo tal que sirvan de base para la elección de los dispositivos pedagógicos, incluida la evaluación, de manera que puedan ser plenamente conocidos, aceptados o sujetos a modificación por los estudiantes.
- ❖ El sistema debe facilitar la participación de todos los que quieran aprender sin imponerles los requisitos tradicionales de ingreso y sin que la obtención de un título académico o cualquier otro certificado sea la única recompensa.
- ❖ Con objeto de lograr la flexibilidad que se requiere para satisfacer una amplia gama de necesidades individuales, el sistema debería permitir el empleo efectivo, a opción de los medios sonoros, televisivos, cinematográficos o impresos como vehículos de aprendizaje.
- ❖ El sistema debe recurrir a ensayos y a la evaluación principalmente para diagnosticar y analizar en qué medida se han logrado los objetivos de aprendizaje especificados. En otras palabras: el sistema debe basarse en la competencia del estudiante.
- ❖ El sistema debe estar en condiciones de superar la distancia entre el personal docente y los alumnos, utilizando esa distancia como elemento positivo para el desarrollo de la autonomía en el aprendizaje.

- ❖ En el texto principal el informe dice: “Nos estamos refiriendo a una concepción institucional fundamentalmente nueva de la educación. No se trata simplemente de una variante de las modalidades académicas tradicionales o de un aligeramiento de los requisitos de ingreso. La enseñanza abierta no es una variante de la educación tradicional, sino lo contrario” (MACKENZIE,POSGATE,SCUPHAM: 1979:19).

Con base en estas características generales del sistema de enseñanza abierta, se puede concluir que la educación abierta no es una variante de la educación tradicional, sino una alternativa que facilita la reincorporación de las personas adultas al sistema de educación. Además de lo anterior, el sistema debe apoyar al alumno en su aprendizaje, formulando los objetivos, los materiales didácticos, diseñando la evaluación, etc., pero estos dispositivos pedagógicos deben estar sujetos a modificación por los estudiantes, es decir, la educación abierta debe programar la metodología de tal manera que convierta al alumno en el actor de su propio aprendizaje, constituyéndolo en el sujeto activo y protagonista de su proceso educativo, ya que el éxito de ese proceso dependerá única y exclusivamente de su responsabilidad, esfuerzo, creatividad e iniciativa.

3ª. Sesión.

Objetivos generales.	-EL ASESOR CONOCERÁ LAS CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNO ADULTO PARA ANALIZARLAS, E IDENTIFICAR LA MEJOR MANERA DE POTENCIAR SU QUEHACER EDUCATIVO. -EL ASESOR RECONOCERÁ SU PAPEL DENTRO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA PARA AUTOEVALUARSE Y DESEMPEÑAR MEJOR SU FUNCIÓN.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“EL ALUMNO ADULTO Y EL PAPEL DEL ASESOR”
Lecturas.	PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos</i> . Buenos Aires, Argentina, editorial hvmanitas.págs.80-87. GARCÍA Llamas J.L. (1986), <i>El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia</i> , España. NARCEA, S.A. pág. 53-54. CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe (2003), “Los modelos de aprendizaje en el adulto: hacia un modelo constructivista” Tesis de maestría, UPN. Cap. III Pags. 107-145. - PALLADINO Enrique. (1989), <i>Educación de adultos</i> . Buenos Aires, Argentina, editorial hvmanitas.págs. 55-56. -(1984), <i>Manual para el asesor del círculo de estudio de incorporación directa</i> .págs.58-59.
Indicaciones.	El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de las lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores. Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de las mismas.

“El alumno adulto”

Las personas que estudian la preparatoria abierta son en su mayoría adultas y por adulto entendemos que es un individuo que ha adquirido la mayoría de edad en nuestro país, es decir, ha cumplido los 18 años. Un adulto es por lo general una persona que tiene esta edad o más y ha madurado lo suficiente en todos los aspectos de su personalidad. El autor Enrique Palladino nos dice que: “En la vida corriente consideramos que una persona es adulta cuando manifiesta responsabilidad por sus propios actos, independencia de criterio y firmeza en sus convicciones, razonamiento lógico y objetivo, equilibrio emocional, definición vocacional en el trabajo, independencia económica, capacidad de tomar decisiones, etc.”(E.PALLADINO:1989:80).

Los estudiantes de preparatoria abierta son de distintas edades que van desde los 15 años hasta los 50 años o más, por lo tanto podrían considerarse como estudiantes adultos, la mayoría de ellos son personas que actúan con un claro sentido de la responsabilidad, con una independencia de criterio y son poseedoras de un razonamiento más lógico y objetivo que un estudiante adolescente.

Al tener estas cualidades, el estudiante adulto necesita un método de aprendizaje que se adapte a sus necesidades, de tal manera que pueda asimilar los contenidos adecuados a su propia estructura de pensamiento y organización mental. El autor García Llamas subraya algunas características que pueden ayudar a comprender los procesos generales que sigue el adulto en cuanto a su aprendizaje, así nos enlista que:

- 1) Los adultos buscan experiencias de aprendizaje que sean útiles para manejar sucesos específicos de los cambios de vida. Por ejemplo, matrimonio, nuevo trabajo, despido, ascenso, jubilación, etc.
- 2) Cuantos más sucesos y modificaciones encuentre el adulto, más tenderá a buscar oportunidades de aprender. Al aumentar la tensión acumulada por cambios en la vida, aumenta también la motivación para afrontar los cambios mediante experiencias de aprendizaje. La gente que más frecuentemente busca oportunidades de aprendizaje suele tener algunos años de escolaridad; es razonable suponer que para muchos de nosotros el aprender sea una respuesta a un cambio significativo.
- 3) Las experiencias del aprendizaje que los adultos buscan por sí mismos se relacionan directamente, según su propia percepción, con los cambios que origina esa búsqueda.
- 4) Los adultos, generalmente, están dispuestos a unirse a experiencias de aprendizaje de antes, después e incluso durante el acontecimiento que cambia su forma de vivir. Una vez que se convencen de la certidumbre del cambio, iniciarán cualquier aprendizaje que prometa ayudarlos en esta transición.
- 5) Aunque la motivación del adulto obedece a razones múltiples (promoción en el empleo, placer, gusto de aprender, etc.), es bien cierto que para la mayoría de los adultos el aprendizaje por sí mismo no es gratificante. Aquellos que buscan la experiencia de aprendizaje lo hacen principalmente porque ya tienen la posibilidad de aplicar el conocimiento y habilidad perseguida. El aprendizaje es el medio hacia un fin, no un fin en sí mismo.

- 6) El aumento o conservación del sentido de la autoestima y del gusto por conocer algo nuevo son fuentes motivantes secundarias para aprender. El tener una nueva habilidad o el aplicar o enriquecer los conocimientos presentes, pueden ambos ser motivadores, dependiendo de la percepción personal del individuo (J.L GARCIA:1986:53-54).

A partir de las características mencionadas podría decirse que el aprendizaje de un adulto está encaminado hacia un fin que promete ser algo mejor de lo que actualmente posee por ejemplo, un ascenso en su empleo actual o simplemente un nuevo trabajo, por lo tanto, no es un aprendizaje con un objetivo erudito, sino es un medio para lograr un determinado fin.

Por otra parte, el aprendizaje de un estudiante adulto generalmente está más enriquecido por diversas situaciones previas que son el fruto de su aprendizaje, por ende, resulta un poco más sencillo y decisivo conformar sus nuevas situaciones de aprendizaje.

A partir de sus experiencias previas, el alumno adulto es en consecuencia más fuerte y acorde con su contexto personal, además de ser más firme y seguro en el aprendizaje que tiene que ver con su propio contexto de ideas y experiencias.

Este aprendizaje, al ser más sólido y preciso ofrece al estudiante adulto una enorme ventaja, aunque también al necesitar más tiempo para procesar e integrar la información le impone una disminución en su rendimiento, ya que al encontrarse en un sistema abierto y con un tiempo más limitado se ve sometido a presiones temporales sobre todo cuando tiene que aprender demasiadas cosas nuevas en tan corto tiempo.

Aunque el aprendizaje adulto cuenta con algunas características y generalidades propias, también es cierto que se deben considerar algunas diferencias individuales que tienen que ver con la estructura de la motivación y habilidades propias de cada alumno, tomando en cuenta lo anterior, la enseñanza abierta ofrece un ámbito en donde el individuo puede aprender lo que personalmente le interesa y adecuado a sus propias necesidades, es aquí en donde interviene la figura del asesor, el cual debe reunir ciertas características para poder encauzar el aprendizaje de un alumno adulto de una manera efectiva.

“El papel del asesor”

El asesor o educador de adultos, debe ser capaz de superar el rol de asesor de niños para asumir el rol de asesor de adultos cumpliendo 3 puntos esenciales estos son:

- a) Ser consejero: ya que éste no ordena; solamente opina, sugiere, conversa de igual a igual, merece confianza, comprende y no juzga, comparte dificultades y frustraciones, y en lugar de reproches o amenazas, brinda su buena voluntad para ayudar al prójimo.
- b) Ser animador: ya que éste no se impone, no se erige de líder, no es la figura central del espectáculo; el animador es quien prende la chispa y se hace a un lado, es quien despierta el alma, el que pone vida, creatividad, entusiasmo y hasta un poco de alegría, cuando la gente viene cansada del trabajo con la esperanza de aprender y superarse.

- c) Finalmente, el asesor del sistema abierto, debe ser capaz de escuchar y comprender los problemas y presiones manifiestos de sus alumnos, debe conocer la mejor manera de comunicarse, ser consciente de advertir sus necesidades, obstáculos y trabas, así como sus temores tácitos (E.PALLADINO:1989:55-56).

Si el asesor de sistema abierto lograr adoptar estas cualidades en su profesión, mejorará en gran manera su desempeño laboral, es importante mencionar sin embargo, que el asesor es un coordinador de grupo, por tanto, debe observar cuidadosamente todo lo que ocurre dentro del mismo. Al ser sólo un coordinador debe permitir que sean los estudiantes quienes de hecho conduzcan su proceso de aprendizaje, aún cuando en una situación de aprendizaje los estudiantes presenten alguna duda o inquietud, el asesor no está obligado a responder sino a procurar que ellos mismos obtengan la respuesta recurriendo a los medios con que cuentan como son; sus experiencias, sus compañeros, la discusión y los libros. Por lo mismo, la tarea del asesor es la de fomentar permanentemente la comunicación, favoreciendo la expresión de las ideas y las dudas (*Manual para el asesor del círculo de estudio de incorporación directa* 1984:11).

Perfil del asesor en el sistema abierto.

Como se pudo notar en párrafos anteriores, el asesor es la persona encargada de guiar el aprendizaje de los alumnos adultos, a continuación se mencionaran otras cualidades y condiciones que debe reunir el asesor para cumplir eficientemente con su labor educativa.

PRINCIPIOS GENERALES.

- El asesor debe tener claridad. Sea lo que fuere y lo que se enseñe el asesor debe aclararlo, debe asegurarse que los alumnos comprenden sus palabras; un nombre extraño, una frase entendida vagamente, oscurecerán y arruinarán una explicación.
- El asesor debe tener paciencia. Todo lo que vale la pena aprender, lleva tiempo para aprenderlo y enseñarlo, la enseñanza verdadera no es sólo entregar paquetes de información, la enseñanza culmina con una conversión, en un verdadero cambio en la mente del alumno. Al ser un sistema abierto, debe tomarse en consideración que no todos aprenderán al mismo tiempo y ritmo, por lo que la paciencia en este sentido se hace muy necesaria.
- El asesor debe ser responsable. Es una cosa seria interferir con la vida de otro hombre; ya bastante difícil es guiar la propia. Los efectos de una mala enseñanza, de consejos volubles y superficiales son completamente incalculables.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

- Salud mental. Se requiere equilibrio emocional que le permita enfrentar y resolver las múltiples situaciones o problemas que se le presentan en la enseñanza.
- Capacidad empática para interesarse por sus alumnos, disfrutar de la compañía de los mismos, y comprenderlos, además de lo anterior, tener apertura de entendimiento y satisfacción por ello.
- Sentirse comprometido espiritualmente para trabajar con personas adultas y en ocasiones con poca instrucción.

- Ser paciente, comprensivo, benévolo.
- Tener actitudes de animador y consejero, más que de “maestro” o “conferenciante”.
- Tiene que tener sentido del humor, ya que al contar un hecho o una anécdota con sentido humorístico provocará distensión en el grupo, constituyendo al mismo tiempo un elemento de unión. Claro, esto no quiere decir que permanentemente se halle en una situación jocosa.

CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES.

- Conocer la materia, puesto que no puede enseñar lo que desconoce, debe sentir gusto por el conocimiento y comprensión de los elementos de la cultura.
- Ser flexible, modificar las técnicas y los métodos al ritmo personal del alumno.
- Conocer del proceso de aprendizaje en el adulto.
- Conocimientos de la psicología del adulto.
- Habilidad en la adecuación de los procedimientos de enseñanza.
- Destreza para descubrir las necesidades del alumno adulto, en función del medio socio-cultural.
- Responsabilidad par asumir la tarea educativa con adultos.
- Habilidad para establecer un buen “clima” en el aula.

Por último, una condición o requisito muy especial e importante que debe tener el asesor, es la habilidad de trabajar simultáneamente con alumnos de distintas edades que van desde los 15 años hasta los 50 o más (E.PALLADINO:1989:58-59).

Se ha presentado de manera general el perfil del asesor o educador de adultos del sistema abierto, sin embargo todas esas características anteriormente señaladas no surtirían efecto positivo en su labor educativa, si la persona que desempeña esa función no tiene la vocación y actitud de servicio así como el amor al prójimo, a su profesión y por supuesto, si no cuenta con altos ideales de vida.

4ª. Sesión.

Objetivo general.	EL ASESOR ANALIZARÁ LAS CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE DESDE EL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA PARA APLICARLO EN SU LABOR EDUCATIVA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“EL APRENDIZAJE EN EL ALUMNO DESDE UN ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA ”
Lecturas	<p>CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe (2003), “Los modelos de aprendizaje en el adulto: hacia un modelo constructivista” Tesis. UPN. Cap. II Pags. 59-67</p> <p>CARRANZA PEÑA Ma. Guadalupe, (2003), “De la didáctica tradicional al constructivismo (De cómo los maestros pueden evolucionar pedagógicamente)” en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. Coordinadores. <i>Formación y tendencias educativas</i>, México, Universidad Autónoma Metropolitana. Págs. 211-252.</p>
Indicaciones.	<p>El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de las lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores.</p> <p>Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de las mismas.</p>

“El aprendizaje”

El aprendizaje es considerado como adquisición de conocimiento; pero tanto el proceso de conocimiento como el de aprendizaje no se conciben como una copia de la realidad ni como una impresión de estímulos del ambiente físico y social, sino que es el resultado de las interacciones entre el sujeto con el entorno que lo rodea.

El proceso de aprendizaje se realiza mediante las funciones de asimilación y acomodación que dan como resultado la adaptación. Durante el proceso de aprendizaje el alumno no recibe pasivamente la información sino que él aporta disposiciones, conocimiento previo, percepciones del entorno físico, expectativas, actitudes, etcétera; de tal forma que la organiza, la selecciona, la procesa, le atribuye sentido y le confiere significado.

Las construcciones que realiza el alumno son posibles gracias a los esquemas, que son los instrumentos básicos para el desarrollo del conocimiento, y se definen teóricamente como el conjunto de acciones integradas, interiorizadas y reversibles que tienen significado desde el punto de vista del sujeto. Manejamos esquemas cuando, por desenvolvimiento cotidiano de convivencia social, de higiene, de trabajo, de manejo de instrumentos de uso diario, de aplicación de reglas de tránsito, etcétera, a las cuales llamamos esquemas de acción, además de las formas organizadas que utilizamos para razonar y resolver problemas de naturaleza abstracta, llamados esquemas de conocimiento (G. CARRANZA:2003:211-252).

El proceso de conocimiento y por ende el de aprendizaje son el resultado de la interacción entre el sujeto y el objeto, por ello es esencialmente una construcción.

Por así decirlo el aprendizaje y el conocimiento no se originan absolutamente fuera o dentro del sujeto, sino que se tejen entre la relación de procesos subjetivos y condiciones objetivas, que suceden en el escenario del sujeto en su entorno.

Partiendo de este postulado se entiende que el aprendizaje, lógicamente estará condicionado por la variedad de esquemas que el sujeto posea. Ello es de suma importancia para los procesos de enseñanza aprendizaje con los adultos, ya que no sólo basta tener cierta edad cronológica para acceder a un pensamiento formal, característico de las personas adultas, sino poseer una variedad, multiplicidad y coordinación de esquemas y estructuras de pensamiento que le permitan al sujeto adaptarse y adaptar al mundo en el que vive, entendiendo por esto una constante transformación y resolución de sus condiciones tanto internas como externas (G. CARRANZA:2003:59-67).

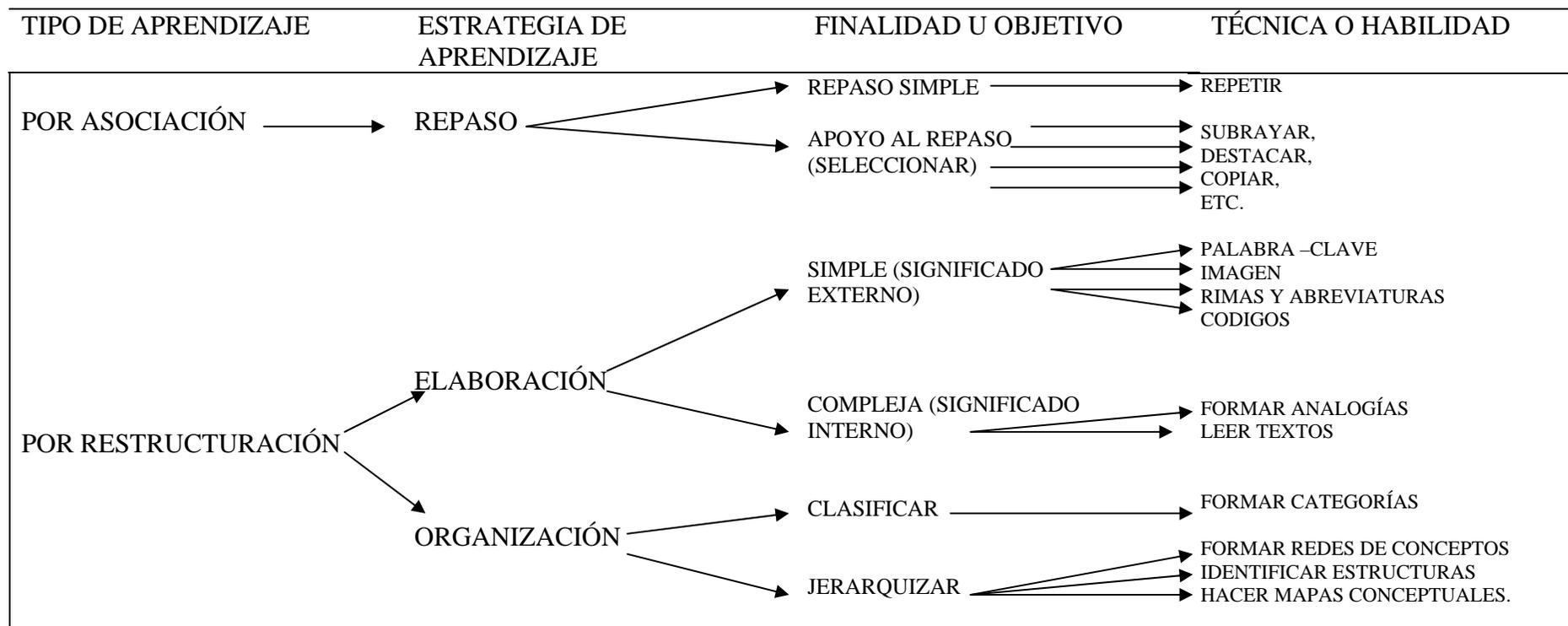
5ª. Sesión.

Objetivo general.	EL ASESOR CONOCERÁ, ANALIZARÁ Y APRENDERÁ LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y LOS MÉTODOS PARA SU ENSEÑANZA.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y MÉTODOS PARA ENSEÑARLAS”
Lecturas	<p>FLORES Rosa, y GARCÍA L. Benilde, (1999), “Autorregulación y estrategias de aprendizaje” en: <i>Antología para coordinadores de círculos de estudio</i>” México, UNAM, págs. 27-52.</p> <p>MONEREO Carles, POZO Juan Ignacio y CASTELLÓ Montserrat, (2004), “La enseñanza de estrategias de aprendizaje en el contexto escolar”. En: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.) <i>Desarrollo psicológico y educación, (TomoII). Psicología de la educación escolar.</i> España, editorial Alianza. Págs. 235-257.</p> <p>DIAZ H. Karen, (2006), “la adquisición del conocimiento” en: <i>la construcción del conocimiento a partir del uso de estrategias de aprendizaje (esquemas y/o diagramas)</i>, Tesis UPN, págs. 52-72.</p>
Indicaciones.	<p>El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de las lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores.</p> <p>Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de las mismas.</p>

“ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE”

Una gran cantidad de alumnos cuando se ven enfrentados a la tarea de estudiar para resolver un examen, buscar información y elaborar un trabajo escrito, se encuentran con que no tienen las herramientas para enfrentarse a estas tareas, las hacen deficientemente y obtienen pobres resultados. Lo que está sucediendo tiene que ver con el campo de las estrategias de aprendizaje, aquellas **secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y /o utilización de la información.** Las estrategias de aprendizaje se clasifican en tres grupos: por repaso, por elaboración y por organización.

Esquema que se presenta en la lectura de FLORES Rosa, y GARCÍA L. Benilde, (1999), sobre la clasificación de las estrategias de aprendizaje.



Esquema que se presenta en: DIAZ H. Karen (2006), definiendo cada una de las técnicas o habilidades, para lograr el objetivo de la tarea.

Tipo de aprendizaje	Estrategia de aprendizaje	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad	Consiste en:	
Por asociación ("vinculado con el enfoque de aprendizaje superficial")	Repaso	Repaso simple	Repetir		
		Apoyo al repaso (seleccionar)	Subrayar Destacar Copiar		
Por re-estructuración. ("vinculado con el enfoque de aprendizaje profundo")	Elaboración	Simple (significado externo)	Palabra clave	Consiste en establecer un eslabón verbal intermedio entre 2 palabras que deben asociarse, pero que no tienen una relación significativa entre si.	
			Imagen mental	Consiste en establecer la relación entre ambos elementos mediante una imagen en vez de una palabra que los una.	
			Rimas y abreviaturas, frases.	Estas técnicas se utilizan para aprender listas de ítems y consiste en formar siglas, rimas, palabras o frases con los elementos de la lista.	
			Códigos	Otra forma de elaborar una lista de A. no estructuradas es utilizar un código conocido al que asociar, uno a uno, los elementos que componen la lista. Se ha propuesto el uso de códigos verbales, numéricos y espaciales.	
			Compleja (significado interno)	Formar analogías	Consiste en la formación de un modelo y organización externa a una materia que sirve para estructurar a esta... la analogía transfiere su significado al área de A. con todas sus consecuencias.
	Organización	Clasificar	Jerarquizar	Leer o elaboración de un texto escrito	Se trataría del conjunto de actividades realizadas por los alumnos cuando aprenden a partir de un texto... los dos elementos fundamentales para la comprensión de un texto son la forma en que éste está construido y las actividades que realiza el sujeto durante la lectura* elaboración de resúmenes: estos deben captar la macroestructura del texto en lugar de su microestructura o sus detalles particulares. *toma de notas. *formación de preguntas. *la comparación *la comprobación de objetivos.
				Formar categorías	La manera más simple de organizar el A. clasificando los ítems de modo ordenado.
				Formar redes de conceptos	El material debe transformarse en redes o mapas de conexiones entre puntos opuestos. Durante la adquisición, se identifica los conceptos o ideas importantes y representa sus interrelaciones (conexiones) en forma de un mapa de redes
				Identificar estructuras	Hay 5 tipos de estructuras. Covariación: relación causal entre antecedente y consecuente. Comparación: semejanzas y diferencias entre dos o más objetos o ideas. Colección: varios objetos o ideas pertenecen al mismo grupo o pueden formar una secuencia en el tiempo o en el espacio. Descripción: afirmación general con el apoyo de detalles, atributos, explicaciones o contextos. Respuesta: pregunta y respuesta, problema y solución.
				Hacer mapas conceptuales.	Tiene por objeto desarrollar la capacidad de aprender a aprender. También son conocidos como diagramas que representan los conceptos de un determinado área y las relaciones entre ellos. Permiten al alumno o una más fácil toma de conciencia de sus propias ideas y de las inconsistencias de estas... fomenta el metacognoscimiento del alumno.

Métodos para la enseñanza de estrategias de aprendizaje.

Pensar en los métodos para enseñar estrategias de aprendizaje supone seleccionar y analizar las formas de enseñanza que tienen como principal finalidad conseguir que el alumno sea autónomo en su aprendizaje, que comprenda el contenido y la forma de seguir aprendiendo sobre ese contenido específico. Cabe recordar aquí que, desde una perspectiva constructivista, no existe una metodología ideal, ni tan siquiera un «buen método de enseñanza», al menos si planteamos la cuestión de forma descontextualizada y general. Existen, eso sí, modalidades didácticas que *a priori* se ajustan claramente a los principios que acabamos de describir. En este sentido, no es nuestra intención dar «recetas» genéricas para la enseñanza de estrategias, sino ofrecer una selección de propuestas metodológicas en las que se prime la reflexión sobre el mismo proceso de aprendizaje, el uso reflexivo de los procedimientos a aprender y la cesión gradual de la responsabilidad al alumno. Nos ocuparemos, primero, de revisar algunos métodos más centrados en explicitar la estrategia que se desea enseñar para, posteriormente, introducir otros más orientados a fomentar su control y regulación internas,

Métodos para presentar o explicitar las estrategias.

Cuando nos referimos a la presentación de una estrategia, estamos hablando, (recordémoslo) de enseñar, mostrar, *explicitar* a los alumnos las decisiones más relevantes que hay que tomar para resolver una tarea de aprendizaje. Así, por ejemplo, ante la lectura de un texto complejo, poner de manifiesto el conjunto de aspectos en los que hay que fijarse para decidir qué tipo de lectura va a ser la más adecuada; ante una tarea de escritura que suponga convencer o entretener, explicitar cómo el análisis de la situación de comunicación sirve para establecer el contenido a incluir, el registro más adecuado, la intención del texto, etc.; ante la dificultad de entender un problema de matemáticas, mostrar cuáles son los aspectos clave que permiten escoger diferentes procedimientos de solución y cómo se puede ir controlando su aplicación.

La presentación o explicitación de una estrategia se propondría favorecer la toma de conciencia por parte del alumno de que determinadas tareas conllevan una planificación previa, una regulación y una valoración del proceso; que realmente «vea» cómo algunos procedimientos sirven para realizar con éxito estas tareas cognitivas. En definitiva, este primer momento debería contribuir a desterrar la idea de suerte, casualidad o inspiración como principales responsables del éxito en tareas complejas, favoreciendo un acercamiento más reflexivo o «metacognitivo» en esas tareas. En este primer momento también hay que responder a la necesidad de indagar cuáles son los conocimientos previos de los alumnos respecto a las estrategias de aprendizaje que van a ser enseñadas. Es posible que algunos alumnos ya actúen de forma más o menos estratégica en situaciones similares y resulta como en cualquier situación instruccional muy pertinente recoger estas representaciones y las consiguientes formas de actuación diferencial ante tareas como las propuestas.

Cualquiera de los métodos que comentaremos a continuación (así como, evidentemente, una sencilla propuesta de preguntas generales o de entrevista individual), permiten obtener información acerca de la actuación más o menos estratégica que los estudiantes acostumbran a tener en tareas similares. Es básico que el profesor recoja esta información y la integre en sus comentarios para realmente conectar con las representaciones previas de los alumnos.

Modelado (Modelo de pensamiento)

Por modelo de pensamiento se entiende el esfuerzo que realiza el profesor o un experto en el tema en explicitar qué es lo que piensa y hace en el momento de resolver un determinado problema o aprender un determinado contenido. Es importante notar que no se trata sólo de mostrar los pasos que es preciso seguir, como ocurre con el modelado de inspiración conductista, sino también de razonar por qué es preferible efectuar esos pasos y no otros, explicitar a qué variables hay que prestar atención para proceder correctamente, cómo y por qué se escogen diferentes procedimientos de actuación, qué procedimientos alternativos podrían también emplearse, cómo se controla el proceso seguido, de qué forma y cómo uno es capaz de reconocer que ya ha resuelto la tarea, en base a qué decide valorarla, etc.

Análisis de casos de pensamiento.

La propuesta de analizar diferentes casos de pensamiento se basa en los mismos supuestos que la del modelado; sin embargo, en este caso se trata de «ver» cómo piensan otros compañeros, no necesariamente expertos, ante tareas similares. Si es el mismo profesor quien prepara los casos, puede plantear una situación en la que se ofrezca un ejemplo correcto (similar a lo que sucedía con el modelado) o puede optar por presentar diferentes situaciones (por ejemplo, a través de viñetas con personajes) en las que se observen variaciones a partir de las cuales se discuta cuál puede ser en cada caso el mejor proceso a seguir. Sea cual fuere la situación escogida, la característica principal de un caso consiste en la explicitación del proceso de pensamiento que subyace a la realización de la tarea de forma contingente a cómo se va resolviendo.

Métodos para facilitar la práctica independiente.

Se trata de metodologías que se centran en la interacción entre alumnos y que favorecen la regulación entre pares. Es importante recordar que especialmente en estas situaciones se debería garantizar al máximo la funcionalidad y complejidad de las tareas a resolver para que el esfuerzo que supone decidir cómo afrontarlas tenga sentido para el alumno.

Enseñanza recíproca

La investigación realizada sobre este método centra su atención en el área de la comprensión lectora, e inicialmente se propuso desglosar esta actividad compleja en cuatro actividades básicas para conseguir el objetivo final de comprender un texto: resumir, resolver dudas, plantear interrogantes y hacer predicciones respecto al siguiente párrafo. En la investigación original, en un primer momento, el profesor mediaba el uso flexible de cada una de ellas así como su contribución a la comprensión final. Después, en un segundo momento, cuando los alumnos habían entendido en qué consistía la actividad, adoptaban por turnos el papel de profesor y ponían en práctica las cuatro actividades como lo había hecho él.

Tutoría entre iguales.

Responde a la posibilidad de que alumnos más avanzados autoricen o “guíen” el proceso a seguir por otros que tengan más dificultades. En esta propuesta, el alumno tutor prepara, conjuntamente con el profesor, las actividades a realizar y las ayudas que ofrecerá a su compañero. Después, en sesiones de clase, los dos alumnos llevan a cabo estas actividades hasta que el alumno autorizado ha aprendido los conceptos y procedimientos necesarios para resolver las tareas y es capaz de regular por sí mismo las actividades a realizar (C. MONEREO, J.I. POZO, y M. CASTELLÓ:2004:246-252).

6ª. Sesión.

Objetivo general.	EL ASESOR ANALIZARÁ SU PRÁCTICA EDUCATIVA COMO CONDUCTOR DEL APRENDIZAJE, EN TÉRMINOS DE EFECTOS MOTIVACIONALES PARA ORIENTAR SU LABOR EDUCATIVA.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“MOTIVACIÓN Y ESTRATEGIAS MOTIVADORAS”
Lecturas	TAPIA, Jesús A. Y MONTERO G. IGNACIO, (2004), “Orientación motivacional y estrategias motivadoras en el aprendizaje escolar”. en: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.) <i>Desarrollo psicológico y educación. (TomoII). Psicología de la educación escolar</i> . España, editorial Alianza. Págs. 259-281. FLORES Rosa, y GARCÍA L. Benilde, (1999), “Motivación y aprendizaje significativo” en: <i>Antología para coordinadores de círculos de estudio</i> ” México, UNAM, págs. 53-94.
Indicaciones.	El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de las lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores. Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de las mismas.

El problema.

« ¿Qué puedo hacer para conseguir que mis alumnos se interesen y se esfuercen por aprender?». Esta es una pregunta que los profesores se hacen y hacen a menudo a los orientadores cuando se encuentran con alumnos que progresan escasamente en su aprendizaje. A todos los educadores nos gustaría que nuestros alumnos prestasen atención, dedicasen tiempo al trabajo escolar, fueran más allá de nuestras propuestas y trataran de encontrar respuesta a interrogantes personales y de llevar a cabo proyectos encaminados a la adquisición de conocimientos y al desarrollo de competencias personales. Sin embargo, comentarios como «La mayoría sólo estudia cuando tiene exámenes y, él veces, ni eso»,

«Son incapaces de trabajar si no les ponemos trabajos». «Siguen la ley del mínimo esfuerzo», se oyen a menudo y ponen de manifiesto que la realidad está muy lejos de lo deseable, hecho que lleva al profesorado a plantearse la pregunta con que comenzábamos.

Responder a la pregunta planteada requiere un análisis del contexto instruccional que los profesores crean cuando plantean la enseñanza, interactúan con sus alumnos respondiendo a sus demandas y a las dificultades que experimentan, les evalúan. etc. El problema es *desde qué criterios se puede valorar la adecuación de las estrategias de actuación docente para contribuir al desarrollo y activación de una motivación adecuada de los alumnos por aprender y, en caso de que no sean adecuadas, desde qué criterios desarrollar y valorar posibles estrategias alternativas de actuación.* De hecho, son muchos los aspectos de la actuación, del profesor que se hallan bajo su control y que pueden tener repercusiones motivacionales -plantear problemas o interrogantes, mostrar la relevancia de conseguir los objetivos, distintos modos de incitar a la participación" plantear las actividades de forma individual, cooperativa o competitiva, forma de evaluar, etc. Sin embargo, para poder determinar cuáles de los modos de actuación a que se hace referencia influyen positivamente en la motivación por aprender y bajo qué condiciones, es preciso contar con criterios.

Determinar los criterios buscados requiere conocer previamente qué características de tipo personal influyen en la forma en que los alumnos afrontan su trabajo escolar, definiendo formas de actuación propias de sujetos con distintos tipos de motivación. En la medida en que se conozcan, será posible valorar las pautas y estrategias de actuación docente en función de su capacidad para motivar adecuadamente a los alumnos.

El punto de partida: la motivación de los alumnos

La investigación sobre motivación ha puesto de manifiesto que los alumnos afrontan su trabajo con más o menos interés y esfuerzo debido a tres tipos de factores.

- El significado que para ellos tiene conseguir aprender lo que se les propone, significado que depende de los tipos de metas u objetivos a cuya consecución conceden más importancia.
- Las posibilidades que consideran que tienen de superar las dificultades que conlleva el lograr los aprendizajes propuestos por los profesores, consideración que depende en gran medida de la experiencia de saber o no cómo afrontar las dificultades específicas que se encuentran.
- El costo, en términos de tiempo y esfuerzo, que presienten que, aun considerándose capaces de superar las dificultades y lograr los aprendizajes, les va a llevar lograr los aprendizajes perseguidos.

Estrategias motivadoras en el aula

Las diferentes estrategias que los expertos recomiendan para el desarrollo de un ambiente motivador en el aula, se presentan ordenadas en torno a seis dimensiones del trabajo docente dentro de la misma. Esta agrupación no es más que un recurso casi mnemotécnico pero tiene la virtud de generar un bloque muy útil de pautas concretas de actuación para el profesorado.

El acrónimo TARGET --en inglés, diana o meta- identifica esta seis dimensiones recogidas por Epstein (1989) Y sistematizadas por Pintrich y Schullck (1996): Tarea, Autoridad, Reconocimiento, Grupos, Evaluación y Tiempo.

1.- Características y modos de presentación y seguimiento de la TAREA

Esta dimensión se refiere al modo de seleccionar y presentar las tareas que el profesor propone realizar a la clase, Pintrich y Shunck (1996) destacan tres elementos importantes. Por un lado, el modo de estructurar la clase: *uni* o *multidimensional*. Es decir, frente a la costumbre de proponer una única tarea para el aprendizaje de un tema concreto -estructura unidimensional-, la posibilidad de proponer diferentes tareas, todas encaminadas a los mismos objetivos -estructura multidimensional- facilita el desarrollo de la motivación por el aprendizaje. Esta posibilidad enfatiza la consecución de un cierto grado de autonomía por parte de los aprendices y sirve para paliar los sentimientos de *obligación* en los casos en que están muy extendidos. Por otro lado, son las tareas de dificultad intermedia las que implican un reto moderado, las que más favorecen la motivación por el aprendizaje. Por último, el tercer elemento hace referencia a la fragmentación de la tarea. Si el profesor o profesora se limita a proponer las tareas desde el punto de vista del resultado final sin hacer alusiones sistemáticas a los pasos a seguir para lograr el resultado, se potencia el desarrollo de actitudes de indefensión entre los alumnos menos preparados para hacerla y la realización de atribuciones del éxito a la inteligencia entre los alumnos que son capaces de llegar al final por sí solos. Cuando sistemáticamente se hace lo contrario se facilita la reflexión sobre el proceso, la motivación por el aprendizaje y, a largo plazo, se fomentan también las capacidades metacognitivas del alumno.

A estos elementos cabe añadir otros también relativos al modo de presentar y seguir el desarrollo de la tarea. En primer lugar, en lo que se refiere a la presentación de la tarea, se pueden agregar dos consejos: activar la curiosidad y enfatizar la utilidad de los contenidos que se abordan y se aprenden. En segundo lugar, en lo que se refiere al seguimiento del desarrollo de la tarea, nuestras recomendaciones van encaminadas a la construcción de los discursos adecuados en los diferentes momentos del proceso. Así, nuestra sugerencia es la de centrar los mensajes a dar antes, durante y después de la tarea en los siguientes puntos:

- a) *antes*, orientar la atención de los estudiantes hacia el proceso de solución más que hacia el resultado;
- b) *durante*, orientar la atención de los estudiantes hacia la búsqueda y comprobación de posibles medios de superar las dificultades;
- c) *después*, primero informar sobre lo correcto y lo incorrecto pero centrando la atención en el proceso seguido y en el valor de lo aprendido y segundo, facilitar la atribución de los resultados a causas que se perciban como internas, variables y controlables, especialmente si son *fallos*. Finalmente, una estrategia que es por todos reconocida es la de predicar con el ejemplo. Es decir, en los momentos en los que el profesor realiza ante sus estudiantes alguna de las tareas que les va a proponer, conviene que su actuación sea coherente con el discurso que trata de transmitir.

2.- las implicaciones de diferentes modos de manejar la AUTORIDAD.

Los expertos recogen tres perfiles típicos que caracterizan el modo que tienen los profesores de manejar la autoridad en el aula. Hay profesores *autoritarios* que se centran en la disciplina y el control sobre el comportamiento de sus alumnos. También hay profesores *permisivos* preocupados únicamente por generar un ambiente de *manga* ancha evitando =influir= sobre *sus* alumnos y alumnas. Por último, están los

profesores democráticos o *colaboradores*, que consiguen un grado razonable de control pero de un modo indirecto. Se presentan como facilitadores de la realización de las tareas a la vez que promueven la participación de sus alumnos en la toma de decisiones con respecto a las mismas.

Los profesores descritos en tercer lugar son los que mejor facilitan el desarrollo de la motivación por el aprendizaje dado que son los que trabajan a la vez la percepción de autonomía y responsabilidad sin abandonar al alumno a su suerte, es decir, modelando también el proceso de realización de la actividad escolar. El autoritarismo puede funcionar cuando los niveles de conflicto no son altos pero tiene la contrapartida de que la auto-regulación no se desarrolla: cuando desaparece el control, desaparece el rendimiento. En los ambientes permisivos es posible que no haya conflictos pero tampoco hay motivación. Tener la oportunidad de hacer cada cual lo que le da la gana no genera ningún proceso motivador ni hacia el aprendizaje ni hacia el rendimiento.

3.- El valor del RECONOCIMIENTO.

El valor del esfuerzo positivo como incentivador del aprendizaje humano es un hecho ampliamente probado. Dentro del contexto del aula, si se han establecido unas buenas relaciones entre el profesor y el grupo de aprendices, aquél se convierte en un punto de referencia, más o menos explícito, para la valoración de éstos. El mecanismo habitual mediante el cual se produce este hecho es el uso de *elogios* en la clase. La clave está en conocer las implicaciones motivacionales de *qué* y el *cómo* elogiar.

4.- Se puede motivar planteando actividades para realizar y evaluar en GRUPO.

El hecho de trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales importantes. No sólo facilita el desarrollo de determinados aprendizajes frente al trabajo clásico individual sino que tiene efectos que se podrían considerar terapéuticos para aquellos alumnos que ya han desarrollado un patrón motivacional de evitación de valoraciones negativas o de miedo al fracaso. Formar parte de un grupo que realiza una tarea con éxito aumenta las probabilidades de aprendizaje de estos sujetos y permite mejorar sus expectativas de cara al futuro. Además, en caso de fallar, la responsabilidad queda diluida y aumenta la probabilidad de que emerjan los mensajes instrumentales para mejorar en vez de realizarse una atribución interna y permanente.

5.- ¿Qué EVALUACIÓN produce qué motivación?

Los expertos señalan tres ejes relevantes de la evaluación del rendimiento de los estudiantes que suele hacer el profesorado de cara a estudiar sus consecuencias motivacionales: el eje *norma-criterio*, el eje *proceso-producto* y el eje *pública-privada*. El uso de las formas clásicas de evaluación -referidas a normas, centradas en el producto y de carácter público- potencia la orientación a las metas relativas a la búsqueda de buenas calificaciones en el caso de los alumnos con altas tasas de acierto. También facilita la orientación a metas relacionadas con la autoestima ya sea por buscar el lucimiento -cuando lo que se espera es el éxito-, ya sea por evitar valoraciones negativas -cuando lo que se produce es un bajo rendimiento-. Por el contrario, realizar la evaluación referida a criterios, centrada en el proceso y con carácter privado facilita el desarrollo de las metas referidas al aprender y disfrutar y, aunque en menor medida, a las metas que tienen que ver con la percepción de la autonomía.

6.- Hay que aprender que todo tiene su TIEMPO

Esta última dimensión es quizás la menos estudiada, Su conexión motivacional está en la relación que tiene con la aparición de procesos ansiógenos. Saber que hay un tiempo límite para realizar una tarea tiende a ponernos nerviosos, La capacidad de asimilar la tensión que se nos produce o de escapar de sus redes es algo que facilita un esquema de motivación positiva (búsqueda frente a evitación), El manejo de la ansiedad distingue claramente a los motivados por la búsqueda del éxito de los que evitan valoraciones negativas (Montero y Alonso, 1992). Para el primer tipo de alumnos se convierte en ansiedad facilitadora del rendimiento mientras que para los segundos deviene en ansiedad inhibidora del mismo (J.TAPIA, Y G.I. MONTERO: 2004:259-281).

7ª. Sesión.

Objetivo general.	EL PROFESOR ANALIZARÁ LAS TÉCNICAS EDUCATIVAS PARA IDENTIFICAR QUE ACTIVIDADES PODRÁ UTILIZAR EN DETERMINADAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE UTILIZANDO LA CREATIVIDAD.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE ANALIZARÁ Y COMPRENDERÁ LAS LECTURAS PROPORCIONADAS, PARA TRABAJAR CON ELLAS DENTRO DE UN PROCESO GRUPAL.
Tema.	“LA CREATIVIDAD Y LAS TÉCNICAS EDUCATIVAS”
Lectura.	<p>CARMONA F. Alma (2003), “Actitud creadora y su relación con la práctica docente” en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. Coordinadores. <i>Formación y tendencias educativas</i>, México, Universidad Autónoma Metropolitana. Págs. 333-360.</p> <p>MEJIA Rojas Benito, (2001), <i>Sociodidáctica 2. Dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje</i>. México D.F. Editorial Progreso, S.A. de C.V. Págs. 32-121.</p>
Indicaciones.	<p>El tema presentado se ha resumido en ideas centrales, de tal manera que facilite al participante su comprensión y lectura, esto se realizó siguiendo la misma línea de la lecturas originales, es decir, no se han modificado o alterado las ideas centrales de los autores.</p> <p>Se recomienda al participante leer las obras completas de los autores ya que para estas sesiones únicamente se retomaron las ideas generales de la misma.</p> <p>Las técnicas presentadas en estas lecturas, fueron seleccionadas de tal manera que puedan ser flexibles a cambios y adecuarse a distintos temas.</p> <p>Para efecto de esta sesión se presentan únicamente siete técnicas educativas, pero el participante podrá consultar otras más en la lectura sugerida o buscar bibliografía alterna de apoyo.</p>

“La creatividad”

Las actividades que desempeñan los formadores de la educación, todas de gran importancia y difíciles de llevar a cabo, hacen apremiante que el docente comprenda los principios éticos y las aptitudes que lo preparen para una participación creativa y constructivista en la sociedad moderna, tomando en cuenta el nivel cultural de nuestra civilización y la historia nacional, así como la propia personalidad del educando dentro del contexto social al que pertenece.

Si hay algo que los estudiantes tienen en común, es la pasividad, la pobre participación, la inmovilidad, etc., como consecuencia de dos razones: la primera es su propia historia al someterse a procesos de bloqueos condicionados en su niñez, adolescencia y juventud, como son: ¡cállate!, ¡no toques!, ¡tú no puedes opinar!, ¡repite sin cuestionar!, ¡qué te has creído!. ¡porque yo lo mando! Esta reacción inhibidora del mundo adulto, refleja desgraciadamente el contexto educativo de una gran parte de la juventud; dando lugar a rechazar lo desconocido, las ideas nuevas, teniendo como resultado rehusar a cambiar de esquemas o de estructura mental. La segunda es la esterilización de la creatividad de los estudiantes en la misma escuela con una práctica que favorece una mente estrecha. El estudiante con una actitud y una pobre habilidad utiliza un pensamiento lógico para encontrar, la única respuesta que busca la pregunta del maestro, con una actitud conservadora y poco participativa.

El alumno creativo por el contrario, tiene el espíritu abierto, una actitud ancha, es imaginativo, creativo y en la mayoría de las veces visto como un alumno inquieto, cuestionador, con problemas de conducta o como un estudiante que molesta. Así que la creatividad no es más que la capacidad y la posibilidad de desarrollar lo mejor posible las tres dimensiones de la personalidad: física, afectiva e intelectual, la capacidad de usar nuevos comportamientos, de encontrar nuevas soluciones a los problemas de la existencia y de producir otras nuevas.

La creatividad es una capacidad que la posee cualquier individuo; donde su proceso consiste en relacionar experiencias y manipular ideas y objetos para mejorar aquello que ya existe, reestructurar esquemas mentales o bien producir lo que aún no se ha creado.

El pensamiento creativo se caracteriza por buscar diversas soluciones o respuestas sin la existencia de patrones o medios convenientes o predeterminados para resolverlo, por lo que no existe una sola o única solución correcta, lo que implica que existen varios caminos para llegar a la o las soluciones.

El proceso de enseñanza-aprendizaje inscrito en el marco de la educación creativa no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos a un sujeto pasivo y a un receptor. Por el contrario, exige participación activa de ambas partes (maestros y alumnos).

Una educación creativa tiene como objetivo desarrollar el potencial creativo del estudiante, lo guía, motiva y prepara para que haga uso de su potencial y aprendizaje, desarrollando su capacidad y habilidad para solucionar problemas, crear algo y hacerle frente a la vida a través del aprendizaje y la expresión creativa (A. CARMONA F:2003:333-360).

“Las técnicas educativas”.

Las técnicas educativas son actividades que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son actividades que propician la cooperación, la creatividad, respeto y responsabilidad tanto de los alumnos como del profesor.

Estas técnicas se clasifican en dos vertientes

Técnicas instruccionales: Son los métodos y procedimientos de información que hacen factible la organización, la comunicación y comprensión del proceso enseñanza-aprendizaje y se dividen en:

- a) Expositiva: consiste en presentar información en forma oral, permitiendo que el alumno obtenga una visión general, clara y precisa de los contenidos a tratar.
- b) Interrogativa: se caracteriza por presentar información en forma oral, cuestionando y estimulando el razonamiento al incitar a la aplicación de los conocimientos obtenidos a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- c) Demostrativa: consiste en la ejecución de lo expuesto. Esta técnica se recomienda para el aprendizaje de habilidades motoras, ya que su estructura está basada en la ejecución, observación, ejercitación y comprobación.

Técnicas grupales: son actividades y/o instrumentos que propician la integración del grupo enriqueciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su objetivo es desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza.

Para efecto de este curso de capacitación, se han seleccionado algunas técnicas educativas que apoyarán al participante en la ejecución de dicho curso, las cuales se muestran a continuación:

GAFETE.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

* Integrarse con todos los asistentes, mediante la elaboración de listas de animales en el menor tiempo posible.

DESCRIPCIÓN:

* Los asistentes, al llegar al aula, reciben un gafete ilustrado, para que a partir de ello elaboren una lista de nombres.

DESARROLLO:

*Previo al curso elabore el número de gafetes suficiente para el número de asistentes, que consiste en pegar en una tarjeta de aproximadamente 8X5 con una ilustración de: animales, flores, inventos, etc.

*Al llegar cada asistente entregue a cada uno su gafete sin que se lo coloque, indicándole que no lo muestre a sus compañeros.

*Reunidos todos o casi todos los participantes que formen un círculo y de pie, que se coloquen el gafete cubriéndolo con la mano. Asegúrese de que todos tengan un hoja y un lápiz.

* A la voz de acción, se descubren los gafetes y cada participante ve la ilustración de sus compañeros para formar un listado de nombres. Cada asistente debe estar en movimiento y dificultando que su gafete sea visto con facilidad.

*El ganador será el que en determinado tiempo forme la lista más numerosa.

ESTRATEGIAS:

*Prepare los gafetes previamente a la sesión.

*Que no se muestren hasta dar por iniciada la técnica.

*Concluye la técnica cuando se tenga el 80% de los nombres.

EVALUACIÓN:

*Lo fundamental es crear la interacción, por lo tanto el número de nombres puede considerarse.

MATERIAL DE APOYO:

*Ilustraciones, estampas, gafetes, hojas, lápices.

ALTERNATIVAS:

*Es posible emplear ilustraciones de flores, animales, autos, frutas, semillas.

PLAYBACK.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

* Reconocer textos literarios dando un original y otros con cambios leves, sin equivocación alguna.

DESCRIPCIÓN:

* A partir de 3 carteles impresos o manuscritos, los alumnos identifican los cambios, omisiones o sustituciones hechos premeditadamente por el profesor.

DESARROLLO:

*Seleccione un texto literario o fragmento.

*Escríbalo en un pliego de papel cuidando que sea visible por todos los alumnos. *Elabore otros con el texto anterior, pero con leves modificaciones, procurando emplear el mismo tipo de letra.

*Organice al grupo en equipos.

* Presénteles la lámina, indicándoles que lean en silencio 2 ó 3 veces para visualizar el contenido.

*Pedir que den la espalda al material, en tanto usted sustituye la lámina. A una orden podrán verla en silencio.

*Dar tiempo a 3 minutos para que comenten los ajustes en el interno de su equipo.

*Concluido, cada equipo, a través de un representante, comentará abiertamente dichos cambios.

*Repítase el ejercicio empleando la otra lámina que contiene nuevos cambios.

ESTRATEGIAS:

- *Preparar de 2 a 4 láminas con el mismo texto pero con distintos cambios.
- *Utilice la misma estructura, color y tipo de letra de tal manera que no se noten fácilmente los ajustes.
- *Antes de dar informes que se comenten en su equipo.

EVALUACIÓN:

- *Número de elementos detectados.
- *Participación individual y en equipo.

MATERIAL DE APOYO:

- *Láminas.

ALTERNATIVAS:

- *Puede aplicarse como técnica motivacional o para afianzar conceptos e ideas.
- *Puede sustituir texto por imágenes.

RELOJ.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Participar activamente con el grupo mediante la interacción de la habilidad en el manejo de la información y la recreación.

DESCRIPCIÓN:

- * Los alumnos ponen en práctica su habilidad en el manejo de la información.

DESARROLLO:

- *Invite a los alumnos a que acomoden sus sillas, a formar un círculo de tal forma que queden todos cara a cara.

- *Seleccione un voluntario para pasar al centro del círculo mencionado en el punto anterior, el cual necesariamente permanece de pie.

*Dispuesto a lo anterior, explique que la técnica consiste en que el participante del centro, al mismo tiempo que dirige el objeto hacia uno de los que forman el círculo, dice en voz alta y rápidamente: tierra, viento, agua y fuego.

* El que recibe el objeto, debe mencionar un objeto, animal o cosa relacionada con la primer palabra mencionada, en este caso, TIERRA, de no hacerlo, pasará al centro y repite la acción y así sucesivamente.

- *El que está al centro, puede cambiar a discreción el orden de las palabras; VIENTO, AGUA, FUEGO, TIERRA.

- *Si la primer palabra es FUEGO, entonces, el del círculo que recibe el objeto debe quedarse callado, de lo contrario, pasa al centro.

ESTRATEGIAS:

- *Que sólo hable el que recibe el objeto.
- *Indique al del centro que queda a discreción lanzar el objeto, preferentemente dirigirlo a aquellos que puedan estar distraídos.
- *Si la primer palabra es FUEGO, debe haber silencio.

EVALUACIÓN:

- *Estime la disposición de los asistentes.

*Estimule la rapidez con la que contestan.

MATERIAL DE APOYO:

*Prácticamente ninguno, excepto el objeto que se utilice para asignar quién debe responder.

ALTERNATIVAS:

*Dadas las características, es posible aplicarla a contenidos de aprendizaje, sustituyendo las palabras tierra, viento, agua y fuego, por temas o contenidos.

MEMORÁNDUM.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

* Integrar fragmentos literarios a su base original, dados en material impreso indistintamente ubicándolos en orden original.

DESCRIPCIÓN:

* Empleando fragmentos de poesías, narraciones, leyendas, lecturas y otras que se le presentan en desorden, el alumno las organiza según corresponda.

DESARROLLO:

*Prepare el material impreso seleccionado, por ejemplo. Fragmentos de poesías de 5 u 8 autores, integrándolos de tal manera que pareciera una sola, un estilo, un autor, etc., cuidando de no mutilar exageradamente los fragmentos.

*Conviene por lo menos 10% del contenido de cada autor, con el objeto de darles los elementos para identificar los autores.

*Integre a los participantes por equipos.

* Distribuya el material.

*Indique el tiempo, guíese por 80% del grupo.

*Pueden usar la técnica para integrar los fragmentos tipo “libro recortable”, o bien en forma escrita.

*Concluido el tiempo, organizarlos para dar sus informes destacando en ellos: autor, estilo y otros.

ESTRATEGIAS:

*Arme su material sólo con fragmentos completos.

*Utilice la técnica para fijar el conocimiento.

*Esté cerca del trabajo de equipos para asesorarlos.

*Estimule todo esfuerzo.

EVALUACIÓN:

*De acuerdo con el orden de los fragmentos.

*De acuerdo con integración de ellos.

*A partir de la identificación del autor y el estilo literario.

MATERIAL DE APOYO:

*Material impreso, tijeras.

ALTERNATIVAS:

*Es posible aplicar la técnica a todas las áreas a nivel de conocimiento.

GALÁCTICA.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

* Contestar el mayor número de preguntas, propuestas por los propios alumnos en series de cinco, en el menor tiempo y con el máximo de veracidad.

DESCRIPCIÓN:

* Los alumnos, a partir de preguntas previamente formuladas, esperan ser rescatados por aquellos que posean la respuesta, siendo ganadores aquellas que respondan al mayor número de preguntas.

DESARROLLO:

*Invite a los alumnos a preparar el tema correspondiente al programa de su asignatura, apoyándose en fuentes de información o consulta previamente elegidas.

*Una vez preparados, pídeles que cada uno de ellos redacte 5 preguntas relacionadas con el tema, cuidando su claridad, enfoque y redacción, al respecto se sugiere que sean unívocas.

*Solicíteles que las escriban en tiras de cartulina de 40X10 cm. Con letra suficientemente visible. Cuide que el trabajo sea personal manteniendo en “secreto” la información.

* Se inicia la técnica al elegir a los primeros naufragos galácticos, que se colocarán enfrente de sus compañeros sin mostrar su pregunta.

*A una voz y al mismo tiempo, los naufragos presentan su pregunta, en tanto los alumnos, en forma silenciosa, preparan la respuesta, teniendo un minuto para ello.

*Concluido el tiempo levantarán la mano y en ese orden darán sus respuestas. De ser acertadas, sumarán puntos a su favor y así sucesivamente hasta agotar el tema o el interés grupal, resultando ganador quien más puntos acumule.

ESTRATEGIAS:

*Pase a 5 “naufragos” cada vez.

*Si una pregunta no se contesta el portador permanecerá ahí, hasta ser “rescatado” por los alumnos o por el profesor. Registre los puntajes obtenidos.

EVALUACIÓN:

*Estime la participación individual. Estimule a quien no participe.

*Habrá dos tipos de ganadores: el que acumule más puntos por contestar y aquel que no le sea contestada su pregunta.

MATERIAL DE APOYO:

*Material de información y consulta.

*Tiras de papel de 40X10 cm. Aproximadamente.

*Marcadores.

ALTERNATIVAS:

*Después de aplicar la técnica, seguramente estará de acuerdo en que es posible aplicarla a todos los contenidos temáticos.

SAFARI-SÍ**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

*Afirmar los contenidos temáticos mediante un juego organizado tipo “encantados”, durante un tiempo no mayor a los 25 minutos.

DESCRIPCIÓN:

*Técnica en que se combina perfectamente el juego con el aprendizaje, mediante preguntas, respuestas y desplazamientos.

DESARROLLO:

*Una vez leído, impartido, expuesto o desarrollado el tema motivo de estudio, solicite a sus alumnos que redacten 2 preguntas cada uno, entregándolas a usted sin hacer comentario. Indíqueles que se redacten totalmente falsas o verdaderas, ejemplo: “la fórmula del agua es CO₂”, “la ballena es un mamífero”, etc. Es importante adecuar el grado de dificultad al nivel del grupo. Marque dos cuadros de aproximadamente 3 metros por lado, separados uno de otro a 5 metros. Cuadro “A” y “B”.

*Los alumnos se colocarán en el “A”, usted al centro de los cuadros. Haga una pregunta: los alumnos sólo pueden contestar “sí” o “no”; los que contesten que “no” se cambiarán al cuadro “B”, en tanto usted los toca antes de que penetren al cuadro, quedando eliminados.

*Los que quedan nuevamente se integran en un mismo cuadro y así sucesivamente.

*Los ganadores pueden ser los últimos 5, 4, 3, 2, ó 1 que queden.

ESTRATEGIAS:

*Es importante que ajuste las preguntas para provocar el análisis y evitar ser contestadas al azar.

*Todas las preguntas deben ser afirmativas, pero preséntelas de manera que provoquen la duda.

*Una vez que se domina la técnica, maneje negativas, mixtas, etcétera.

EVALUACIÓN:

*Estime el análisis, reflexión, por parte del alumno.

*Los ganadores serán los últimos 5, 4, 3, 2, ó 1. Los que contesten mal y no son “tocados”, siguen participando.

MATERIAL DE APOYO:

*Gis o cinta para marcar cuadros en el piso.

ALTERNATIVAS:

*El cazador, es decir el que lanza preguntas y “toca”, puede ser un alumno.

*Las preguntas pueden redactarse como “falso” y “verdadero”.

*Es aplicable con más éxito en un espacio abierto.

CÓDIGO.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

*Ampliar información respecto a un tema propuesto por el profesor, mediante la participación espontánea del alumno.

DESCRIPCIÓN:

*Al escuchar el nombre de un estado o localidad de la República Mexicana, los alumnos ofrecen información oral al respecto.

DESARROLLO:

*Preparar una lista con los estados de la República Mexicana.

*Indique a sus alumnos que usted va a leer pausadamente y que cuando cierto estado les motive a dar información interrumpen y, oralmente, citen datos concretos al respecto sin importar el orden.

*Un ejemplo: si usted pronuncia: “Toluca”, el alumno puede citar, estado de México, desarrollo turístico, su gobernador es el C..., cuenta con 121 municipios, sus actividades económicas son: el turismo, la industria, la agricultura, etcétera.

*La participación es libre, cada alumno puede tomar la palabra varias veces, por lo que se le recomienda a usted llevar un registro de participación.

*Puede usted ir suprimiendo aquellos estados que ya hayan sido abordados suficientemente.

*Lea la lista por lo menos 4 veces.

ESTRATEGIAS:

*La lista debe leerse pausadamente, con el objeto de descubrir a quién desea participar.

*Lea el listado una vez tras otra.

*Suprima los estados que ya se dominen.

EVALUACIÓN:

*La participación de los alumnos.

*Calidad de la información.

*Interés grupal.

MATERIAL DE APOYO:

*Lista de los estados, aunque obviamente puede cambiar el tema de acuerdo con el contenido que se enfoque.

ALTERNATIVAS:

*Es aplicable a varias disciplinas.

*Puede adaptarla inclusive con fines recreativos.

(B. MEJIA:2001: 32-121).

8ª. Sesión.

Objetivo general.	EL PROFESOR APLICARÁ LAS TÉCNICAS ANALIZADAS EN LAS SESIONES ANTERIORES, EN EL DISEÑO, PLANEACIÓN Y PRÁCTICA DE SU “CLASE PILOTO” ASÍ COMO EN SU LABOR DIARIA.
Objetivo particular.	EL PARTICIPANTE SERÁ CAPAZ DE CONducIR EL PROCESO GRUPAL CON SU “CLASE PILOTO”, UTILIZANDO LAS HERRAMIENTAS PROPORCIONADAS DURANTE EL CURSO DE CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA.
Tema.	“CLASE PILOTO”
Lecturas.	Todas las proporcionadas en las sesiones anteriores.
Indicaciones.	Las técnicas presentadas en las lecturas anteriores, fueron seleccionadas de tal manera que puedan ser flexibles a cambios y adecuarse a distintos temas. Para efecto de esta sesión se presentaron únicamente siete técnicas educativas, pero el participante podrá consultar otras más en la lectura sugerida o buscar bibliografía alterna de apoyo. El participante realizará su “clase piloto” en un máximo de 10 minutos.

NOMBRE Y FIRMA DEL PARTICIPANTE:

CONCLUSIONES



5.- CONCLUSIONES.

Las conclusiones derivadas del presente trabajo son las siguientes:

📖 La capacitación y el adiestramiento integran un solo objetivo que es buscar un personal pleno, preparado para el futuro, con iniciativa y creatividad que se esfuerce no sólo por el mejoramiento de la empresa, sino también por sí mismo.

📖 Se concibe a la capacitación como un proceso planeado y ordenado sistemáticamente, mediante el cual se pretende desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para desempeñar de manera eficiente y eficaz las actividades en un puesto de trabajo.

📖 De la misma manera, se concibe dentro de este proceso de capacitación al adiestramiento, que es definido como la enseñanza que conlleva a desarrollar aptitudes y habilidades técnicas del trabajador para incrementar la eficiencia de su labor.

📖 La diferencia que estriba entre estos dos conceptos, es que mientras el adiestramiento únicamente es un requisito para mejorar su desempeño laboral, que le proporcionará destrezas en trabajos musculares o motrices; la capacitación está orientada a preparar al trabajador de una manera integral, con conocimientos de carácter técnico, administrativo y científico que lo ayudará a desempeñarse mejor dentro y fuera de su área laboral.

📖 Con respecto al término educación se hace referencia a que no sólo es la acción de transmitir conocimientos, normas y valores, sino es un proceso de interacción de enseñanza-aprendizaje, en el cual se tiene por objeto suscitar el desarrollo integral del ser humano.

📖 La capacitación es una actividad sistemática y por lo tanto educativa, siendo ésta vinculada con necesidades básicas de funcionamiento educacional que se relaciona necesariamente con un conjunto de alumnos, un asesor y un contenido que no es separable del método pedagógico que se utiliza.

📖 La propuesta teórico práctica denominada constructivismo, considera al individuo como un constructor de su propio conocimiento, el cual se desarrolla dentro de un ambiente social. Por lo tanto, el aprendizaje escolar es visto como una actividad interactiva, en la cual la información que reciben los alumnos no es únicamente de acumulación; sino es un proceso activo de interpretación, de comprensión y de manipulación, dicha actividad es asociada con información ya existente para crear un aprendizaje significativo, esto eminentemente dentro de un contexto social.

📖 La capacitación como proceso educativo, necesita analizarse y planearse en un nivel estructural y funcional por lo cual es indispensable recurrir al planeamiento didáctico que se compone de objetivos, contenidos, situaciones de aprendizaje y evaluación.

📖 En el sistema abierto, la autonomía en el aprendizaje es considerado primordial y también es factible la posibilidad de que el alumno recurra a alguna institución en la que existan los cursos semiescolarizados y por tanto cuenta con asesores que le auxilien en el logro de su objetivo.

📖 Estos asesores, son personas que por lo regular son extraídas de una carrera relacionada con la docencia en nivel básico o simplemente son ocupadas por personas que tienen cierta habilidad para transmitir sus conocimientos sin ser profesionales, aunque esto por consecuencia va en detrimento de la calidad educativa.

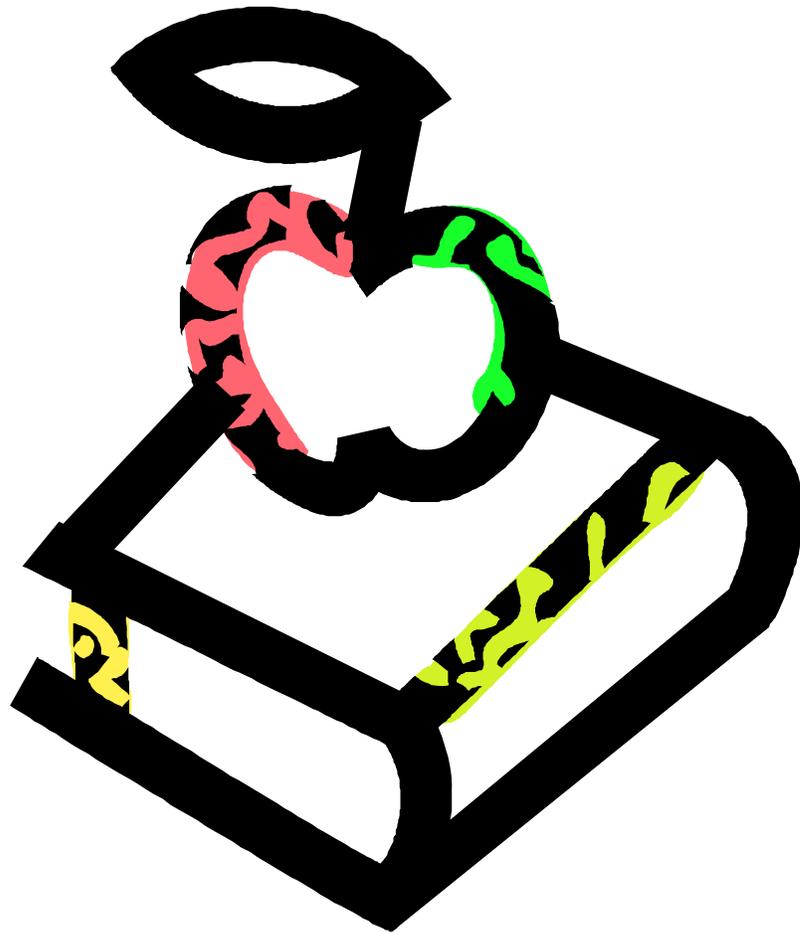
📖 Un curso integral de capacitación pedagógica para asesores, debe considerarse como una alternativa para las instituciones de preparatoria abierta y éste, debe contar con métodos y técnicas adecuadas a utilizar durante el desarrollo de las actividades de enseñanza programadas con el fin de que los asesores puedan adquirir los conocimientos y habilidades que orienten su práctica educativa y redunden en el mejoramiento de la misma.

📖 Dentro de un curso de capacitación pedagógica es de relevante importancia plantear los objetivos más apropiados a cada tema, ya que son la base para lograr que los asesores manejen y apliquen los conocimientos adquiridos en cada sesión del curso en su práctica diaria, al mismo tiempo, que faciliten la percepción y comprensión de los contenidos sean éstos; hechos, conceptos y principios, así como procedimientos, actitudes y valores.

📖 Finalmente, la formación académica de un asesor de preparatoria abierta, permite que éste pueda desenvolverse satisfactoriamente en su labor educativa, pero siempre es importante actualizarse o capacitarse para lograr un desempeño más favorable, logrando tener un desarrollo individual y social más integral, que le permita transmitir sus conocimientos de una manera eficiente y productiva.

📖 Por otra parte, las instituciones de educación abierta, deberían de realizar programas de capacitación pedagógica a su personal, ofreciéndole las posibilidades necesarias para desarrollarse y actualizarse, ya que en última instancia, esto redundaría en el mejoramiento del nivel académico y por consecuencia, en el prestigio, calidad y productividad de las mismas.

ANEXOS.



6.1.- Instrumentos de investigación:

6.1.1.- ENTREVISTA O CUESTIONARIO CON LOS ASESORES.

El presente cuestionario tiene como finalidad, conocer si existe o no una capacitación pedagógica para los asesores de preparatoria abierta y al mismo tiempo, detectar las necesidades de los mismos docentes en su labor educativa.

Los resultados de este instrumento, se utilizarán para elaborar una propuesta de capacitación pedagógica para el asesor, siendo esta parte fundamental para la elaboración de mi tesis.

En este sentido, se le pide amablemente conteste con claridad y seriedad.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente la pregunta y conteste sobre la línea, en el caso de preguntas de opción múltiple anote dentro del paréntesis la letra correspondiente a su respuesta.

I DATOS GENERALES.

- 1) Edad. _____
- 2) Ocupación. _____
- 3). Estado Civil. ().
 - a) Soltero.
 - b) Casado.
 - c) Divorciado.
 - d) Otro. _____

II INFORMACIÓN ESCOLAR.

4.- ¿Cuál es su último grado certificado de estudios?

5.- Actualmente se encuentra estudiando alguna carrera _____

6- En caso de que haya estudiado o estudie alguna carrera técnica o profesional. Especifique cual _____

III. INFORMACIÓN DEL ASESOR.

7- ¿Cuál es la (s) razón (es) por la (s) que usted, se encuentra laborando como profesor de preparatoria abierta?_____

8- ¿Cuánto tiempo tiene laborando como profesor de preparatoria abierta?_____

9- Antes de iniciar su actividad de profesor de preparatoria abierta, ¿tenía experiencia como docente? ().

- a) Si.
- b) No.

10- ¿Asistió a algún curso de capacitación previo al inicio de su actividad como profesor? ().

- a) Si.
- b) No.

Si su respuesta a la pregunta no. 11 fue afirmativa. Mencione el contenido del curso de capacitación._____

¿Considera suficiente la información proporcionada en el curso de capacitación para su desempeño laboral? ().

- a) Si.
- b) No.

¿Por qué?_____

11- A pesar de su experiencia como profesor, ¿considera que es necesario tener mayor información para mejorar su labor educativa? ().

- a) Si.
- b) No.

12- ¿Que tipo de información adicional requeriría para mejorar su labor educativa?

13.- Mencione los problemas más comunes a los que se enfrenta en su labor educativa con los alumnos.

14.-Mencione los problemas más comunes, a los que se enfrenta comúnmente en su labor educativa con sus compañeros de trabajo.

15- De ser necesaria una reestructuración académica del curso de preparatoria abierta. ¿Qué modificaciones le haría usted? Y ¿Por qué?

16- ¿Dispone de tiempo para participar en cursos o eventos tendientes a capacitarlo permanentemente? ().

- a) Si.
- b) No.

Si su respuesta es negativa. Especifique ¿por qué?

17- Si existiera algún curso de capacitación o actualización pedagógica, ¿Usted estaría dispuesto a asistir?

- a) Si.
- b) No.

¿Por qué?_____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fecha_____

6.1.2.- ENTREVISTA CON LOS DIRECTIVOS.

- ¿Cuántos años tiene?
- ¿Qué formación profesional tiene?
- ¿Dónde la adquirió?
- ¿Cuánto tiempo tiene laborando como directivo de esta institución?
- ¿En alguna ocasión, usted impartió clase a los alumnos que cursan la preparatoria abierta?
- Si su respuesta es sí, ¿Cuáles fueron los problemas más relevantes a los que se tuvo que enfrentar, con respecto a su práctica docente?
- ¿En general, cómo fue la experiencia de trabajar como docente?
- ¿Qué perfil profesional cubren los profesores que laboran aquí? ¿Considera que ese perfil cubre las necesidades requeridas de este instituto? ¿Cuál es la razón?
- ¿Existe algún curso de capacitación para los profesores de preparatoria abierta? Si su respuesta es sí, ¿En qué consiste dicho curso?
- En cuanto a la docencia en el CONAMAT, ¿qué problemas ha detectado usted? Ejemplos: (que no tengan la experiencia necesaria para impartir clase; que no tengan buena comunicación con los directivos, alumnos y demás personal; que se nieguen a cooperar en eventos tendientes a mejorar su práctica como cursos de capacitación etc.).
- ¿Cuáles son los planes y programas de estudio de preparatoria abierta? ¿Cambiaría Usted alguno de ellos? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las atribuciones autónomas de este instituto en cuanto a gestión? y ¿Qué opina Usted al respecto?
- ¿En qué consiste el programa de acreditación y evaluación? Y ¿cómo se lleva a cabo?
- ¿Considera importante la capacitación pedagógica dentro de esta institución?, ¿por qué?
- Si usted pudiera mejorar la calidad educativa de este instituto. ¿Qué cambiaría? Y ¿por qué?

¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

FECHA_____

6.2.- DESCRIPCIÓN DE LAS TÉCNICAS Y ACTIVIDADES DIDÁCTICAS EMPLEADAS EN LAS SESIONES DEL MANUAL DEL INSTRUCTOR.

1.-“fiesta de presentación”. El instructor reparte tarjetas en blanco; cada uno de los asistentes escribe su nombre en ella y en una esquina coloca un dibujo de lo que más le guste o con lo cual se sienta identificado (árboles, animales, juguetes, instrumentos musicales, etc.) Posteriormente, se prenden las tarjetas en la solapa o en la blusa, y recorren en silencio el aula, dejando leer y tratando de leer las tarjetas de los demás.

Después de unos cinco minutos de este deambular silencioso se pide que vuelvan a su lugar y expliquen sus respectivas tarjetas.

2.- “Río revuelto” Es utilizada para organizar por equipos a un grupo de personas. Se pide que los asistentes imaginen que son peces nadando en un río, por tanto, empiezan a deambular en círculo. A la orden del instructor, ¡pesca de tres! los asistentes al taller se abrazarán en la cantidad solicitada, (dependiendo del número de integrantes que se requiera en cada equipo) se aplicará continuamente hasta que no quede ningún asistente solo.

3.-“Locura en la jungla” Es utilizada para organizar por equipos, se solicita que los participantes tomen una figura de algún animal que más les agrade (pueden ser desde leones, jirafas, cebras, elefantes, etc.) y se la prenden en la solapa o blusa. Después se sientan en círculo con la finalidad de que todas las sillas estén ocupadas, al momento en que el instructor diga ¡estampida de elefantes! (o de cualquier otro animal), los asistentes que tengan esa figura, se levantarán de sus asientos para cambiar de lugar con otro compañero que tenga la misma figura, así sucesivamente se hará con las demás figuras, en el momento que el instructor diga ¡locura en la jungla! Todos los asistentes cambiarán de lugar, esta dinámica se hace con la finalidad de que los integrantes de un mismo equipo se identifiquen.

4.-¡Chitón! Por equipos, se elige a un representante de cada grupo, a este último, se le otorga una tarjeta con el nombre de una película o un género determinado, el representante tratará de dibujar en un rota folio la frase y los demás tratarán de adivinarla, todo esto se realizará sin mencionar palabra alguna o serán descalificados.

5.-“Los corrillos” Se señalan los temas y tiempos de discusión, se divide al grupo en equipos de 3 a 7 personas, se indica a cada equipo que nombre a un secretario, quién anotará lo fundamental de la discusión y posteriormente lo informará al grupo completo, se reúne a los equipos en el grupo, en el cual los secretarios informarán de lo tratado. Resumirán y comentarán las opiniones de todos los subgrupos, vinculando éstas con los objetivos propuestos, y, a la vez, analizarán la dinámica de los subgrupos.

6.-“las escenificaciones” Consiste en la interpretación teatral de una situación hipotética o real. Se selecciona la situación; para esto, el instructor describe la situación a representar, o bien, indica al grupo que la seleccione. Se selecciona a los actores, solicitando voluntarios para la representación, se asignan papeles, es conveniente que esta distribución la realicen los propios actores; sin embargo el instructor debe disuadir de que los papeles que representen los asuman personas que los tienen en la vida real.

Se otorga a los actores unos minutos para la preparación de la representación, y si es necesario, para un breve ensayo, sin que sea presenciado por el grupo.

Representar ante el grupo la situación planeada en un lapso de diez a quince minutos.
Para finalizar, todo el grupo, incluyendo los actores, comentarán la representación, considerando: aspectos emotivos, repercusiones de situaciones similares a la representada, y acciones para evitar o favorecer situaciones similares.

7.-“Autorretrato” Consiste en identificar las características propias de cada participante y realizar una autocrítica constructiva y positiva de su persona. Se colocan en una mesa distintas fotografías o imágenes de personas que demuestren determinadas características como son: sentimientos, comportamientos y actitudes, etc., acto seguido, se pide a cada asistente que tome y elija 2 o 3 fotografías que expresen algún aspecto de su persona. La elección se hace en silencio, es decir, sin comunicarse mutuamente.

Posteriormente, se pide a cualquiera que empiece a comentar su elección diciendo al grupo la relación que tienen esas fotografías con su persona, los demás escuchan y pueden hacer preguntas de aclaración para profundizar hasta donde la persona en cuestión lo permita.

8.-Método de lectura “Pirre” Este método toma su nombre de la primera letra de cada uno de los pasos a seguir que son los siguientes:

- P.-** Panorama general.
- I.-** Ideas principales.
- RR.-** Resumir y Recordar.
- E.-** Evaluar lo aprendido.

Panorama general.

- A).- Leer en voz baja toda la lección, para así obtener una visión general de lo que se trata; aunque haya palabras o temas que no se entiendan, deberá leerse de corrido hasta el final.
- B).- Leer nuevamente y subrayar durante la lectura, las palabras que no se conocen o no se entiendan.
- C).- Buscar en el diccionario o consultar con otras personas el significado de las palabras subrayadas.

Ideas principales.

- D).- Leer con atención el objetivo de la lección.
- E).- Subrayar las ideas más importantes del texto.
- F).- Consultar todas las dudas que se tengan con el asesor o los compañeros.

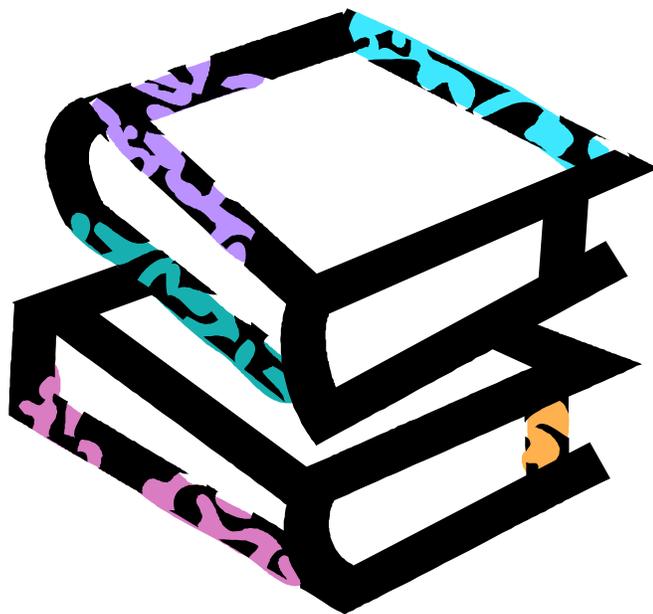
Resumir y Recordar.

- G).- Realizar el resumen o el apunte de la lectura.
- H).- Leerlo cuantas veces sea necesario, para poder explicar con sus propias las ideas principales sin consultar ni el texto ni el resumen.

Evaluar lo aprendido.

- I).- Comprobar revisando la lectura, si lo que ha logrado comprender es lo mismo que se indica en el contenido de la lección (B.R.MEJIA:2001:32-45).

BIBLIOGRAFIA



7.- BIBLIOGRAFÍA.

ANASTASI Anne (1970), *Psicología aplicada*, vol.1; *Psicología del personal*, Buenos Aires, Kapelusz.

ANDER-EGG Ezequiel (1986). *Introducción a las Técnicas de investigación social*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Hvmantas.

ALANÍS Huerta Antonio (2001), *El saber hacer en la profesión docente. Formación en la práctica docente*, México, D.F., Trillas.

ARIAS Galicia Fernando (1994), *Administración de recursos humanos*, México D.F., Trillas.

ARMO (1979), Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria. México, Metodología para determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación.

Asociación Española de directores de escuelas de mandos intermedios (1977), *Teoría y práctica de la formación de adultos*, España, Ediciones Deusto S.A.

BOWEN James, HOBSON Meter (2002), *Teorías de la educación, innovaciones importantes en el pensamiento educativo occidental*. México, D.F. Editorial Limusa, S.A. de C.V.

BURBULES Nicholas C. (1999), *El diálogo en la enseñanza. Teoría y práctica*. Buenos Aires, Argentina. Amorrortu editores.

CÁRABES P. Jesús, REID R. Martha, PARDO Z. Federico y FLORES G. José (2000), *Fundamentos Político-jurídicos de la Educación en México*, México. Progreso, S.A. de C.V.

CARMONA F. Alma (2003), “Actitud creadora y su relación con la práctica docente” en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. Coordinadores. *Formación y tendencias educativas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana. Págs. 333-360.

CARRANZA Peña Ma. Guadalupe (2003), “De la didáctica tradicional al constructivismo (De cómo los maestros pueden evolucionar pedagógicamente)” en: ANZALDÚA Raúl y RAMÍREZ Beatriz. (Coordinadores), *Formación y tendencias educativas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

CARRANZA Peña Ma. Guadalupe (2003), *Los modelos de aprendizaje en el adulto: hacia un modelo constructivista*, Tesis de maestría en educación de Adultos. UPN, México.

CARRETERO, Mario. (1993), “¿Qué es el constructivismo?” En: *Constructivismo y educación*. Argentina, AIQUE.

CIRIGLIANO, Gustavo F.J. (1983), *La educación abierta*. Buenos Aires, Argentina. El ateneo.

COLL S. César. (1992), citado en MOLINA Bogantes Zaida. (2002), *Planeamiento didáctico. Fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo*. Costa Rica, EUNED (Editorial Universidad Estatal a Distancia).

COLL Salvador César. (1997), *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*, Buenos Aires, Ediciones Paidós.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (2003), editorial Sista, México, D.F.

DIAZ H. Karen, (2006), “la adquisición del conocimiento” en: *la construcción del conocimiento a partir del uso de estrategias de aprendizaje (esquemas y/o diagramas)*, Tesis de licenciatura, UPN.

DURKHEIM, Émile. (2001), *Educación y Sociología*, México, DF. Ediciones Coyoacán. Educación Básica y Acreditación, (enero 1984). *Manual para el asesor del círculo de estudio de incorporación directa*. México. D.F.

ENCINAS Rosario, (1985), *marco teórico conceptual de la educación de adultos en México, desde la perspectiva del INEA*. México, D.F. Departamento de Investigación Educativa, INEA.

FLORES Rosa, y García L. Benilde, (1999), “Autorregulación y estrategias de aprendizaje” en: *Antología para coordinadores de círculos de estudio*” México, UNAM.

FLORES Rosa, y GARCÍA L. Benilde, (1999), “Motivación y aprendizaje significativo” en: *Antología para coordinadores de círculos de estudio*” México, UNAM.

FREIRE, Paulo, (1999), *Pedagogía del oprimido*, México. Siglo XXI, S.A. de C.V.

GARCÍA Llamas J.L. (1986), *El aprendizaje adulto en un sistema abierto y a distancia*, España. NARCEA, S.A.

HERNÁNDEZ Pulido J. Ricardo, (1978), *Relaciones industriales y formación profesional*, México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

JEREZ Jimenéz Cuauhtémoc, (1999), “La construcción del objeto de conocimiento en el proceso de titulación” en: *Revista Mexicana de Pedagogía* No. 35

JIRAOKA Matsumoto. (1973), “la enseñanza en talleres.” en: *Pedagogía para el adiestramiento*, vol. III, Núm. 12, julio-septiembre.

LITWIN Edith (2000), *La educación a distancia. Temas para el debate en una nueva agenda educativa*, Argentina, Amorrortu editores.

LONG, Barrie E. (1973), “El lenguaje del adiestramiento.” en: *Productividad y Desarrollo*, Núms. 6 y 7, mayo-agosto.

MACKENZIE Norman, POSGATE Richmond y SCUPHAM John. (1979), *Enseñanza Abierta. Sistemas de enseñanza postsecundaria a distancia*, Madrid, España. UNESCO.

MANUAL PARA EL ASESOR DEL CÍRCULO DE ESTUDIO DE INCORPORACIÓN DIRECTA, (Enero 1984), Materiales para el asesor. SEP.

MEJIA Rojas Benito, (2001), *Sociodidáctica 2. Dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje*. México D.F. Editorial Progreso, S.A. de C.V.

MENDOZA Núñez Alejandro, (2002), *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*, México, D.F. Editorial Trillas.

MOLINA Bogantes Zaida. (2002), *Planeamiento didáctico. Fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo*, Costa Rica, EUNED (Editorial Universidad Estatal a Distancia),

MONEREO Carles, POZO Juan Ignacio y CASTELLÓ Montserrat, (2004), “La enseñanza de estrategias de aprendizaje en el contexto escolar”. En: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.), *Desarrollo psicológico y educación. (TomoII). Psicología de la educación escolar*. España, editorial Alianza.

NILSON Carolyn, (1999), *Cómo formar a su personal*, Barcelona España. Ediciones Granica S.A.

NISBET J. D. y ENTWISTLE N. J. (1980), *Métodos de Investigación Educativa*. Barcelona, España, Ediciones Oikos-tau, S.A.

PALLADINO Enrique, (1989), *Educación de adultos*. Buenos Aires, Argentina, editorial Hvmánitas.

REZA Trosino Jesús Carlos, (2000), *Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones*, México, D.F. Panorama editorial.

Revista Universitaria electrónica. Editada por la Unidad de Asesoramiento Pedagógico de la UAEM. Nov/2000.

SABINO A. Carlos, (1986), *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Argentina, editorial Hvmánitas.

SÁNCHEZ Puentes Ricardo, (1993), “Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación.” en: *Revista Perfiles educativos* No. 61, México, CISE-UNAM.

SILICEO Aguilar Alfonso (1999), *Capacitación y desarrollo de personal*, México, D.F. editorial Limusa.

SUÁREZ Díaz Reynaldo (1987), *La educación. Su filosofía, su psicología, su método*, México, editorial Trillas.

TAPIA, Jesús A. Y MONTERO G. IGNACIO, (2004), “Orientación motivacional y estrategias motivadoras en el aprendizaje escolar” en: COLL, César; PALACIOS, Jesús; MARCHESI, Álvaro (comp.). *Desarrollo psicológico y educación (TomoII). Psicología de la educación escolar*. España, editorial Alianza.

TAXIOMARA C. Alma Margarita (1975), *Un estudio sobre programas de reforzamiento aplicado a un operario mexicano*, México, UNAM.

TECLA Alfredo, MORTERA Fernando, y EDWARDS Richard (1999), *Educación a distancia orden y caos: Aspectos de la posmodernidad*, México, Ediciones Taller Abierto.

UCECA (1979), *Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa*, serie técnica, núm. 1, México, Editorial popular de los trabajadores.

YURÉN Camarena Ma. Teresa (1999), *Formación, horizonte al quehacer académico*, México. UPN.