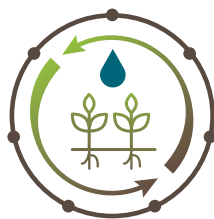


Contribución de la **Unión Europea**
complementaria al **Proyecto de Irrigación**
Tecnificada para pequeños y medianos
productores y productoras



ESCUELA NACIONAL
DE IRRIGACIÓN
PARCELARIA

PROGRAMA DE FORMACIÓN A FORMADORES



MÓDULO 2

Educación entre adultos y **planificación** de la enseñanza

Susana Ruggiero

Contribución de la Unión Europea
complementaria al **Proyecto de Irrigación**
Tecnificada para pequeños y medianos
productores y productoras



ESCUELA NACIONAL
DE **IRRIGACIÓN**
PARCELARIA

PROGRAMA DE FORMACIÓN A FORMADORES

MÓDULO 2

Educación entre adultos y **planificación** de la enseñanza

Susana Ruggiero



Financiado por
la Unión Europea

MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA



EL
GOBIERNO
DE TODOS

Contribución de la Unión Europea
complementaria al **Proyecto de Irrigación**
Tecnificada para pequeños y medianos
productores y productoras



Financiado por
la Unión Europea

Ministerio de Agricultura y Ganadería
Subsecretaría de Irrigación Parcelaria Tecnificada
Escuela Nacional de Irrigación Parcelaria (ENIP)

© MAG, Subsecretaría de Irrigación Parcelaria Tecnificada, ENIP

Módulo 2. Educación entre adultos y planificación de la enseñanza

Autora:

Susana Ruggiero

Mediación pedagógica:

Dennis García

Revisión:

Soledad Leiva y Yiseña Tiaguaró

Fotografía:

MAG, Dennis García y Soledad Leiva

Diseño y Diagramación:

Krushenka Bayas

Impresión:

Gráficas Felipe

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Las opiniones expresadas en el mismo no representan necesariamente la opinión oficial de la Unión Europea ni de la AECID.

Quito - Ecuador, febrero de 2019

MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA



EL
GOBIERNO
DE TODOS

Contenido

Una metodología dialógica para transformar nuestra práctica	7
CAPÍTULO 1: TIEMPOS DE APRENDER Y ENSEÑAR	10
La educación permanente	16
Rasgos distintivos de la educación entre personas adultas	18
Los procesos de enseñar y de aprender... ..	19
¿Por qué no aprenden?	19
¿Qué es aprender?	20
CAPÍTULO 2: EDUCACIÓN ENTRE ADULTOS	32
¿Cómo aprenden las personas adultas?	36
¿Cómo se enseña a las personas adultas?	38
Principios y estrategias didácticas fundamentales de la educación entre personas adultas	40
CAPÍTULO 3: LA OPCIÓN METODOLÓGICA	46
La opción metodológica: acción-reflexión-acción	50
La mediación pedagógica	52
Estrategias de entrada, desarrollo y cierre	54
CAPÍTULO 4: LA PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN	58
Qué es la planificación de la capacitación?	62
El diseño curricular	65
CAPÍTULO 5: LA PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN A GESTORES Y ADMINISTRADORES	70
Contenidos de los programas de gestores y administradores	72
Modalidad de ejecución	74
Sistema de evaluación	74
Bibliografía	83



Este libro tiene **5** CAPÍTULOS

1

Tiempos de aprender
y enseñar

2

Educación entre adultos

3

La opción metodológica

4

La planificación de los
procesos de capacitación

5

La planificación
del programa de
formación a gestores y
administradores

Una metodología dialógica para transformar nuestra práctica

«La educación verdadera es praxis, reflexión y acción de las personas, sobre el mundo, para transformarlo»

Paulo Freire

Los contenidos de este módulo

Toda persona que pretende enseñar o capacitar debe entender cómo aprenden sus alumnos o capacitados. El educador que no llegue a entender las formas de aprender de sus educandos, fracasará sin remedio. ¿Por qué? Porque solo si comprendemos cómo aprenden nuestros educandos, podremos asumir conscientemente una forma de enseñar. Es decir, una metodología que se adapte a su forma de aprender.

Hemos visto en el módulo 1 los pilares conceptuales sobre los que se sustenta la propuesta de la Escuela Nacional de Irrigación Parcelaria (ENIP). En este módulo 2 vamos a estudiar cuál es la metodología que proponemos para capacitar, tanto a técnicos como a campesinos.

Una característica preponderante de los educandos de la ENIP es que son personas adultas. Muchas de ellas de más de cincuenta años. Esas son las particularidades de gran parte de los campesinos que actualmente viven en las zonas rurales.

Entonces, en este módulo vamos a formular algunas preguntas que son claves en los procesos educativos: ¿qué es aprender?, ¿qué significa enseñar?, ¿cómo aprenden las personas adultas?, ¿cómo se enseña a personas adultas? Una vez que respondamos a estas preguntas, veremos algunos principios y estrategias didácticas para educar a personas adultas. Y, de acuerdo con estos principios, veremos cuál es la metodología por la que opta la ENIP.

Ustedes encontrarán a lo largo de los textos producidos para los distintos programas muchas citas del pedagogo brasileiro Paulo Freire (1921–1997). Es él quien, a partir de su práctica alfabetizadora con adultos, propuso una metodología educativa que parte de la práctica de los educandos, reflexiona sobre ella y propone acciones para transformarla. Este es el énfasis fundamental de la propuesta de Freire: transformar la práctica, transformar el mundo. La ENIP está adaptando esa propuesta a nuestra realidad.

Ahora bien, un proceso de este tipo implica una minuciosa planificación. Por ello, en este módulo dedicaremos algunas horas a aprender cómo se planifica un evento de capacitación. Y, por supuesto, cómo se evalúa.



La importancia de los capacitadores

El corazón de cualquier proceso de capacitación está en la calidad de su propuesta y en el compromiso de sus capacitadores.

La propuesta de la ENIP es el resultado de un trabajo colectivo del MAG, junto con varias universidades, la cooperación internacional, algunas ONG y muchos técnicos. Todos convencidos de que el país necesita una escuela nacional de irrigación parcelaria dirigida a pequeños y medianos productores. La propuesta ya está construida y se cristaliza en materiales como el que usted tiene en sus manos, en el que se ha puesto pasión y compromiso.

Pero la propuesta caería al mar o se la llevaría el viento si no contara con capacitadores comprometidos que le pongan pasión a este empeño. ¿Qué emprendimiento, qué tarea, qué sueño, puede llegar a buen puerto sin pasión y compromiso?

La pasión y el compromiso exigen responsabilidad. Responsabilidad que emana de la conciencia que todo capacitador debe tener de su importantísimo rol en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. «Yo siempre afirmo –dice Freire–: el educador no es igual al educando. Cuando uno, como educador, dice que es igual al educando, o es mentiroso y demagógico, o es incompetente» (Torres, 1986, p. 82). Entonces, el educador, el capacitador, no puede improvisarse, no puede llegar a un evento sin prepararse, sin saber cómo va a desarrollar los procesos de enseñanza.

Esos procesos de enseñanza deben partir de la práctica de los educandos, de su experiencia, de lo concreto, de lo conocido. Pero...

«... partir del saber que tengan los educandos no significa quedarse girando en torno a ese saber. Partir significa ponerse en camino, irse, desplazarse de un punto a otro y no quedarse, permanecer. Jamás dije, como a veces insinúan o dicen que dije, que debemos girar fascinados en torno al saber de los educandos, como la mariposa alrededor de la luz» (Freire, 1996, p. 67).

El educador, entonces, es como un piloto, que debe estar preparado para conducir ese caminar, desde el saber práctico y sencillo de los educandos a un conocimiento más profundo, que explique y reflexione sobre el por qué y la razón de las cosas.

«Si la educación es dialógica, es obvio que el papel del profesor, en cualquier situación, es importante [...] El papel del educador no es "llenar" al educando



Paulo Freire (1921-1997)

© Wikipedia

de “conocimiento” de orden técnico o no, sino, proporcionar, a través de la relación dialógica educador – educando, educando – educador, la organización de un pensamiento correcto en ambos.

El mejor alumno de física o de matemáticas, tanto en el colegio como en la universidad, no es el que mejor memorizó las formulas, sino el que percibió su razón» (Freire, 1987, p. 59)

No hay que perder de vista que los hombres y mujeres adultos que llegarán a los procesos de capacitación de la ENIP, traen en su equipaje una práctica de largos años y, por tanto, un saber hacer las cosas que cotidianamente realizan en el campo. ¿Quién puede dudar que los campesinos saben sembrar, criar sus animales, regar, construir las infraestructuras que requieren? Ahora bien, ¿ese saber es perfecto? ¡Claro que no! ¿Se puede mejorar? ¡Por supuesto que sí!

Ese es el desafío de los capacitadores, pero reconociendo respetuosamente que los campesinos adultos tienen un saber acumulado. No existe «ignorancia absoluta ni sabiduría absoluta», dice Freire. Y continúa:

«Nadie ignora todo, nadie sabe todo. La absolutización de la ignorancia, además de ser manifestación de una conciencia ingenua de la ignorancia y del saber, es instrumento del que se sirve de la conciencia dominadora para arrastrar a los llamados “incultos”, los “absolutamente ignorantes” que, “incapaces de dirigirse”, necesitan de la “orientación” de la “dirección”, de la “conducción” de los que se consideran a sí mismos “cultos y superiores”» (Freire, 1985, p. 101).

Por estas consideraciones, se debe resaltar que la metodología por la que opta la ENIP está basada en valores éticos, humanistas, de profundo respeto a la dignidad y al conocimiento de las personas adultas que participen como educandos. Basada también en el convencimiento de que es necesaria una capacitación de calidad en riego tecnificado para los pequeños y medianos productores, que son el sustento de la seguridad y la soberanía alimentaria del Ecuador.

Una metodología de este tipo exige al capacitador, entre otras cosas: rigor metodológico, investigación, respeto a los saberes de los educandos, rechazo de cualquier forma de discriminación, reflexión crítica sobre la práctica, respeto a la autonomía del educando, humildad y tolerancia, curiosidad, generosidad, saber escuchar, disponibilidad para el diálogo (Freire, 2002).

No es poco lo que se exige ¿verdad? Por ello insistimos: necesitamos poner en este sueño pasión y compromiso.

Buen viento y buena mar en este segundo viaje.



CAPÍTULO 1



© MAG

¿Qué nos proponemos en este capítulo?

- Explicar cómo se llegó a la concepción actual de educación entre personas adultas.
- Analizar las características de la educación permanente y su influencia en los procesos de educación de las personas adultas.
- Enunciar algunos rasgos distintivos de la educación entre personas adultas.
- Conocer sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, y explicar la relación entre ambos.



TIEMPOS DE APRENDER Y ENSEÑAR

¿Qué temas vamos a tratar?

- La educación permanente.
- Rasgos distintivos de la educación entre personas adultas.
- Los procesos de aprender y enseñar.



CAPÍTULO 1

CARTAS DE MARÍA ROSA I

Los tiempos de aprender

Me han pedido que escriba algo sobre los tiempos de aprender, pero –como es mi primera carta– quiero empezar haciéndoles una confesión: siempre quise ser maestra. Fui a la normal y me gradué de maestra. Pasé a estudiar pedagogía, cuando en la universidad había poquísimas mujeres. Hace más de cincuenta años, los hombres decían que las mujeres íbamos a la universidad a buscar marido.

A mí ni se me ocurrió. Yo era muy seria y –la verdad– bastante tímida. Aunque aún recuerdo a un chico sencillo, amable, inteligente, con unas lindas manos y una bella sonrisa. Siempre fuimos compañeros de clase. Nada más. Mi sueño era tener un título para poder construir una escuela en mi pueblo. Tenía que viajar dos horas para ir y dos para regresar. Y aunque la universidad era gratuita, mis padres –en su pobreza– hacían un gran sacrificio para que yo estudiara.

Me jubilé hace más de 15 años, pero sigo yendo a la escuela de visita. Es que esa escuela es como mi hija. Hice todas las gestiones para fundarla: conseguí el terreno, recursos para construirla, gestioné las partidas para las profesoras, para los muebles, los materiales... Para todo. Por eso no puedo dejarla. Cada vez que puedo voy a ayudar a las profesoras más jóvenes, a conversar con ellas sobre sus inquietudes, sus dudas, sus problemas. También converso con los niños. ¡De esa manera nunca he dejado de aprender... y de enseñar!

Hoy, por ejemplo –por causa de un encuentro– recordé justamente una historia relacionada con este tema de aprender.

Recuerdo que era el tiempo en que yo me estaba jubilando. Un día, se quedó en el aula Paula, una niña de 13 años y unos preciosos ojos negros. Vivía con su madre, su abuelo y su hermano Juan, de 22 años.

Tenían un pequeño terreno de menos de una hectárea y una casa de adobe, que ellos mismo construyeron.





Paula me contó que Juan apenas terminó la escuela primaria, aunque fue un muy buen alumno. Pero las cosas se complicaron. Su madre enfermó y tuvo que ayudar al abuelo a cultivar la pequeña chacra, mantener la casa, atender la enfermedad de su madre y ayudar a Paula a terminar la escuela.

—Mi hermano siempre quiso estudiar —me dijo Paula. Él quería terminar el colegio y luego estudiar agronomía. Pero tenía que ayudar a mi abuelito y, además, salir a vender pequeñas cosas o a lustrar zapatos.

Habían pasado dos años, la mamá se recuperó y las cosas estaban mejor. La comunidad se organizó y lograron instalar un sistema de riego. Empezaron a sembrar más productos. Los sábados Paula y su madre los llevan a vender a la feria. Con la venta de la producción lograron montar un pequeño criadero de cuyes y comprar dos vacas que les daban 20 litros de leche diarios.

—Pero Paula se daba cuenta que pronto terminaría la escuela, pasaría al colegio y se sentía responsable por su hermano. Escuchó en la radio que el gobierno estaba impulsando un programa para que los jóvenes terminen el bachillerato en tres años, en colegios nocturnos, y creía que Juan podría aprovechar esta oportunidad.

—Él se ha sacrificado por nosotros —me dijo—. Ahora que estamos un poco mejor, él también debería estudiar.

Me contó que había hablado con Juan varias veces, pero que él le dijo que su tiempo de estudiar había pasado.

Paula me pidió que la ayudara. Que hable con su hermano porque estaba segura de que tal vez a mí me escucharía.

Recuerdo que fui a hablar con él, el siguiente sábado en la feria. Le conté que su hermanita estaba preocupada por él, convencida de que debería seguir estudiando y le pedí que me explicara eso de que «su tiempo de estudiar ya había pasado». No pudo darme una explicación convincente.

Ayer encontré a Juan después de tanto tiempo. Apenas me vio se lanzó a abrazarme con inmenso cariño.

—Señora María Rosa, le debo tanto a usted y a mi hermana —me dijo—. Ella estudió en la universidad enfermería y yo, hace siete años, terminé agronomía.*

*Elaboración: Dennis García y Susana Ruggiero, 2019



¿Se da cuenta? Juan, con 22 años, pensaba que «se le había pasado el tiempo de estudiar». Y no era el único. Mucha gente pensaba como él. ¡Por suerte, eran otras épocas! En esos tiempos no se hablaba de educación para personas adultas.

Hay que pensar procesos educativos para las personas adultas y plantearlos, atendiendo a sus necesidades específicas.

El tiempo para aprender era la edad escolar: la escuela primaria y el colegio secundario, cuando mucho. Durante esos años –niñez y adolescencia–, había que aprender todo lo necesario para la vida. Los adultos se consideraban «seres acabados», que sabían todo lo que había que saber y podían enfrentar con eso, su vida familiar, laboral, comunitaria o social.

Pero el tiempo fue pasando y las cosas fueron cambiando. Las sociedades se hicieron más complejas y aparecieron nuevos problemas que requerían nuevas soluciones.

Entonces se empezó a entender que la educación que se ofrecía a los niños y a los jóvenes, no era suficiente ni adecuada para encarar la vida adulta. Se necesitaban otros conocimientos, nuevos, diferentes, que se tenían que ir incorporando durante todo el tiempo, a medida que surgieran nuevas situaciones.

Poco a poco, se empezó a tomar conciencia: había que pensar procesos educativos para las personas adultas y plantearlos, atendiendo a sus necesidades específicas.



© MAG

La Playa – Cañar. Los usuarios de este proyecto son campesinos y, sobre todo, indígenas. Además, muchos de ellos mayores de 60 años. Ellos son el testimonio vivo de que se puede aprender toda la vida.

Al principio, aparecieron escuelas para adultos, generalmente nocturnas. Pero, no fueron lo que se esperaba, ni lo que se necesitaba, porque, entre otras cosas, se usaban los mismos temas y metodologías que en la escuela primaria o en la secundaria. En realidad, se trataba de una oferta remedial, sólo para completar alguna que otra carencia que los adultos pudieran tener y que no habían sido cubiertas por el sistema escolar.

Más adelante, empezaron a surgir esas necesidades específicas que requería una educación para personas adultas: responder a necesidades e intereses, reconocer la experiencia y los conocimientos previos fruto del trabajo y de la vida, respetar la cultura, etc.

Estudiosos como John Dewey venían advirtiéndolo, desde mucho tiempo atrás, que la educación debía replantearse:

...atendiendo a la necesidad de las personas de alcanzar un crecimiento constante de la mente, y no sólo como una preparación para la madurez...De ahí lo absurdo de interrumpir los procesos después de la adolescencia.

Y agregaba, en clara alusión a la educación de las personas adultas:

...En cierto sentido la escuela puede ofrecernos únicamente los factores instrumentales del crecimiento mental. El resto depende de la absorción e interpretación de la experiencia. La verdadera educación se obtiene al abandonar el colegio y no hay motivo que obligue a interrumpirla antes de la muerte. (Dewey, 1978)

Entender que la educación es permanente sirvió para los avances de la educación entre personas adultas e impulsó la construcción de un cuerpo teórico, de metodologías y estrategias propias de enseñanza y de aprendizaje.

Ahora está claro que se puede aprender durante toda la vida. Se trata de ritmos de centros de interés, de espacios, de tiempos, de metodologías.

Es más, ahora resulta prácticamente imprescindible aprender durante toda la vida, porque el vertiginoso avance de la ciencia y de la tecnología, provoca una constante explosión de conocimientos, que envejecen rápidamente y deben ser reemplazados por otros nuevos. Cambio y rapidez es la tónica del momento.

Por tanto, no solo hay que aprender, sino que hay que desaprender y reaprender. Es más complicado de lo que se pensaba, porque se trata de enfrentarse a conocimientos –de toda la vida– difíciles de desechar.

Entender que la educación es permanente sirvió para los avances de la educación entre personas adultas e impulsó la construcción de un cuerpo teórico, de metodologías y estrategias propias de enseñanza y de aprendizaje, con características específicas para el aprendizaje adulto.



**Peribuela –
Imbabura.**
Usuarios del sistema de riego parcelario tecnificado registran su asistencia a una asamblea.



La educación permanente

...el concepto de educación permanente es quizás el suceso más importante ocurrido en la historia de la educación en la segunda mitad del siglo XX. (Tünnerman, 2010)

A partir de los años 50 del siglo pasado, comienza a tomar forma una nueva concepción educativa, realmente revolucionaria, que cambiaría las perspectivas en la vida de las personas y de las sociedades: *la educación permanente*.

Se comienza a difundir –entre muchas otras cosas– que:

- Los procesos de enseñar y aprender duran toda la vida, desde antes de nacer hasta la muerte.
- No sólo se aprende en las instituciones educativas. También la vida enseña.
- Todos tenemos algo que aprender y bastante que enseñar y, de hecho, lo hacemos todos los días.
- Las personas adultas somos capaces de «aprender enseñando» y de «enseñar aprendiendo».
- La educación es un derecho de todas las personas y un verdadero desafío para la humanidad.

Esto significa que ya no hay tiempos limitados para acceder a la educación. Las personas pueden incluirse en procesos educativos a cualquier edad, y en cualquiera de las modalidades formales o no formales que estén a su alcance.

Eso, además de continuar desarrollando la capacidad natural de realizar aprendizajes de vida, en múltiples oportunidades y en diferentes tiempos y escenarios.

Desde ese momento, la «educación de adultos» cobra nuevas dimensiones y se convierte en un tema de excepcional importancia. Surgen estudiosos e investigadores que trabajan para hacer aportes sustanciales; se superan prácticas, analizándolas en función de la realidad y con perspectivas de futuro; se habla de andragogía,¹ de aprender a aprender²; de metodologías participativas³; de autodidaxia o autoaprendizaje⁴.

En nuestro caso, desde una opción teórico – metodológica, usamos la expresión «entre personas adultas», para señalar el desempeño de adultos que participan con otros adultos, enseñando o aprendiendo; compartiendo procesos, a través de una relación horizontal, que propicia el diálogo de saberes, el intercambio de experiencias y los propósitos de construcción conjunta de conocimientos.

Usamos la expresión «entre personas adultas», para señalar el desempeño de adultos que participan con otros adultos, enseñando o aprendiendo; compartiendo procesos, a través de una relación horizontal

ACTIVIDAD 1

Conteste las siguientes preguntas:

1. Según usted: ¿en qué campos específicos diría que es necesario continuar la educación de las personas adultas y por qué?

.....

.....

.....

2. Según su opinión ¿cuáles son los principales problemas que enfrentan las personas adultas en las zonas rurales para volver a la educación permanente?

.....

.....

.....

3. ¿Por qué la educación permanente favoreció el desarrollo de la educación entre personas adultas?

.....

.....

.....

¹ Estudio de las Ciencias Agógicas, que trata entre otros, del aprendizaje de las personas adultas.

² Enfoque pedagógico que estimula el autoaprendizaje.

³ Metodologías que propician relaciones horizontales entre quienes enseñan y quienes aprenden, y reconocen los aportes y las propuestas de los interlocutores, en todas las etapas de un proceso educativo.

⁴ Capacidad de aprender por sí mismo.



Rasgos distintivos de la educación entre personas adultas

Hay mucho que hablar sobre la educación entre personas adultas, pero como un primer aporte, que promueva la reflexión, podemos mencionar ahora algunos de sus aspectos distintivos, como estos:

- No es una extensión del sistema educativo formal.
- Es una etapa importante para la formación de las personas adultas, con enfoques, temas, métodos, procedimientos propios, específicos, para responder a las necesidades de la adultez.
- Las metodologías, se centran, siempre, en el protagonismo de las personas adultas, en sus vivencias, expectativas, saberes, aportes e intereses.
- El interés es el gran motivador de los aprendizajes adultos.
- Multiplica los espacios de aprendizaje, sin desvalorizar la acción del sistema escolar.
- Reconoce y aprovecha la experiencia y lo que la gente ya sabe.
- Se apoya en la experiencia social.
- Utiliza múltiples fuentes de aprendizaje y no solo el libro o el maestro.
- Requiere y estimula una participación activa entre los interlocutores.



© MAG

Verde Pacayunga - El Oro. Como en todos los proyectos de irrigación parcelaria, el protagonismo en el proceso de diseño e implementación del proyecto lo tuvieron los usuarios, que son personas adultas.

Los procesos de enseñar y de aprender...

CARTAS DE MARÍA ROSA II ¿Por qué no aprenden?

Quiero contarles en esta carta lo que me ocurrió con Julia, una joven profesora recién llegada a la escuela que debía dar una clase de geografía.

Recuerdo perfectamente. Era a fines de un mes de octubre, cuando llovía intensamente y las calles del pueblo se llenaban de lodo. Julia era una jovencita de 19 o 20 años, inteligente, entusiasta, responsable, comprometida y, además, tenía una amorosa relación con los niños y niñas de sexto grado. Había terminado la normal en ese año y era su primera experiencia docente.

—Señora María Rosa —me dijo— no tiene idea de cómo preparé esa clase. Leí todo lo que encontré sobre el tema y busqué en internet algunos datos más actualizados. Seleccioné el mapa y organicé la proyección. Todo estaba en orden.

— Este lunes llegué muy segura y hasta entusiasmada ¡Es que cuando uno prepara lo que va a hacer, se siente mucho más tranquila! Mi exposición fue clara. Los alumnos parecían interesados. No hubo preguntas. Creí que habían entendido. Ahora me parece que fue exceso de confianza, porque en la prueba escrita la mayoría falló.

— Me sentí responsable y durante días me pregunté: ¿qué pasó? Si yo enseñé, ¿por qué no aprendieron?

*Elaboración: Dennis García y Susana Ruggiero, 2019

Julia, sin proponérselo, nos enfrentó con uno de los dilemas de la pedagogía y de las didácticas modernas: ¿el aprendizaje es el resultado de la enseñanza? La respuesta es: no siempre. Y puede sorprender a más de uno, porque por lo general, se suele sostener que el aprendizaje es el resultado directo de la enseñanza. Lo cierto es que, a veces, aunque haya enseñanza, puede no haber aprendizaje.

Los estudiosos del tema explican que:

...pensar que la enseñanza puede convertirse obligatoriamente en aprendizajes es no reconocer —sobre todo en las personas adultas— su capacidad de creación, de construcción, de interpretación (Camiloni, A.).



Por eso, aunque a veces se enseñe, no hay aprendizaje. O de pronto los aprendizajes que se logran, no son los que se esperaban. O se quiere enseñar algo, pero los interlocutores aprenden otra cosa.

Los procesos de aprender y de enseñar se entienden como una desafiante cadena de resignificaciones, lo cual los hace más complejos y diversos.

Es que lo que se aprende, responde a los propios intereses, a los conocimientos previos, a la experiencia de cada uno, lo que puede hacer que cada uno interprete de distinta manera lo que se enseña. Y le dé un nuevo significado. O sea, lo *resignifique*.

Y como quien enseña resignifica a su vez lo que enseña, los procesos de aprender y de enseñar se entienden como una desafiante cadena de *resignificaciones*, lo cual los hace más complejos y diversos.

Eso se fue advirtiendo con el tiempo. En un momento se hablaba del proceso de enseñanza – aprendizaje (EA) como si fuera uno solo, con características muy similares. En la actualidad, se reconoce que son dos procesos independientes, con rasgos propios, pero estrechamente relacionados entre sí.

Por eso resulta interesante conocer algo más sobre aprender y enseñar.

Le proponemos empezar a reflexionar sobre el aprendizaje, porque, si sabemos cómo se aprende, nos parece más fácil entender cómo hay que enseñar. Veamos si es cierto.

¿Qué es aprender?

Primero, usted tiene la palabra, ya que ha pasado gran parte de su vida aprendiendo.

ACTIVIDAD 2

¿Qué es para usted aprender?

.....

.....

.....

Estamos seguros de haber coincidido en lo central: el aprendizaje como proceso de adquisición de conocimientos.

Pero le contamos que la cuestión no es tan sencilla, porque hay muchas maneras de aprender y muchas maneras de enseñar y cada una concibe e interpreta el aprender y el enseñar de distinta manera.



© MAG

Comunidad Cañas – El Oro. Los procesos de diseño y ejecución de los proyectos de riego parcelario son también momentos de aprendizaje y enseñanza y, por tanto, desafíos para los técnicos. Aprender y enseñar

¿Qué es la capacitación?

Una de las acciones educativas más importantes para el logro de los objetivos de la ENIP es generar o fortalecer las capacidades de las personas, comunidades y organizaciones, para que puedan asumir la autogestión de los sistemas de riego parcelario tecnificado, de manera apropiada y sostenible. Para eso es necesario implementar procesos de capacitación, en diferentes ejes temáticos, teniendo en cuenta que la participación social y comunitaria, es un factor imprescindible para lograr éxito en el trabajo con poblaciones campesinas.

En términos generales, se entiende por «capacitar» a dar la oportunidad a las personas para que, aportando sus propios conocimientos y experiencias, reflexionen sobre su práctica, se preparen y puedan mejorarla. Las temáticas pueden ser variadas: el desempeño de una función, la apropiación de técnicas y procedimientos, la adquisición de habilidades y destrezas para realizar una determinada tarea, el uso adecuado de los recursos, etc.; respondiendo a necesidades explícitas de su vida y, en especial, de su trabajo.

Sin embargo, es bueno aclarar que en nuestra concepción significa también enseñar, compartir, intercambiar, proponer, organizar y reflexionar. Se aprende enseñando y se enseña aprendiendo, como dice Paulo Freire, el reconocido educador latinoamericano.

Muchas veces se dispone de poco tiempo para la capacitación: con suerte, dos o tres días. En esos casos –si se quieren aplicar metodologías participativas en el marco de las actuales concepciones de la educación entre personas adultas– hay que tener mucho cuidado con la cantidad de contenidos que se proponen tratar. Hay que relacionarlos con el tiempo disponible.

Se entiende por «capacitar» a dar la oportunidad a las personas para que, aportando sus propios conocimientos y experiencias, reflexionen sobre su práctica, se preparen y puedan mejorarla.



Por eso, para abordar el problema de la capacitación en cualquiera de sus etapas: capacitación inicial, actualización y/o perfeccionamiento, es necesario diseñar una estrategia creativa de enseñanza y de aprendizaje que responda a la realidad, necesidades y expectativas de los participantes. Estas implicaciones suponen, en todos los participantes del proceso –tanto de los que enseñan como los que aprenden– la suficiente apertura hacia innovaciones que promuevan una **capacitación integral, permanente, sistemática, flexible, equitativa y contextualizada**, para facilitar una práctica participativa, crítica y creativa.

Enseñar y aprender

Como la capacitación es un proceso educativo, entre sus componentes principales están, el aprendizaje y la enseñanza, que son entendidos según los modelos educativos que subyacen en cualquier práctica docente, y que aún sin que el docente –o cualquier profesional en función docente– lo advierta, revela sus verdaderas concepciones, visiones, paradigmas sobre la sociedad, el conocimiento, la educación, la relación entre enseñantes y enseñados, etc.

¿En qué consiste un modelo educativo? Principalmente en la definición de las relaciones que predominan en un acto educativo. Esto se puede advertir con mayor claridad, en un breve análisis de los principales modelos educativos que influenciaron nuestra situación educativa.

Los modelos más importantes son:

- El modelo tradicional.
- El modelo conductista.
- La perspectiva constructivista.
- El modelo dialógico.

San Vicente de Pusir – Carchi. Reunión con usuarios para discutir el diseño del sistema de riego parcelario. Estas reuniones son una oportunidad para el diálogo y el aprendizaje, tanto de los usuarios como también de los técnicos.



© MAG

El modelo tradicional

El modelo tradicional tuvo influencia europea a través de un pensamiento filosófico: el positivismo del siglo XIX. En este modelo, el profesor, el capacitador –o sea el que «sabe»– es el protagonista principal. El buen ejemplo al que hay que imitar. Su palabra es la verdad absoluta. Lo que él dice es lo que hay que aprender. Una clara relación entre saber y poder. El que tiene el poder, tiene el saber. Desde esta concepción educativa, se promueven la memoria y la disciplina. Se pone énfasis en los contenidos, que por lo general son muchos; y a veces, desvinculados de los intereses de quienes aprenden. La relación comunicacional entre profesores/as y estudiantes, es vertical y autoritaria.

La metodología principal es la exposición. La famosa *clase magistral*. El profesor suele hablar todo el tiempo. Los estudiantes escuchan y toman algunas notas, para poder repetir con la mayor exactitud posible lo que dice el profesor. El texto es muy importante y desarrolla los temas a la manera de una clase magistral. Allí está escrito todo lo que hay que saber. Es el apoyo imprescindible para aprender aquello que se enseña y se debe reproducir.

La evaluación se hace al finalizar el tratamiento del tema. Se trata de una evaluación reproductora de conocimientos y por lo tanto se aplica exclusivamente a los alumnos. El profesor no es evaluado por los estudiantes, ni se evalúan los textos ni los contextos.

En el modelo tradicional, se promueven la memoria y la disciplina. Se pone énfasis en los contenidos, que por lo general son muchos; y a veces, desvinculados de los intereses de quienes aprenden.

El modelo conductista

Se desarrolló plenamente en Estados Unidos, en la fase superior del capitalismo, con la intención de moldear las conductas productivas de las personas. En nuestro continente, alcanza su auge en los años 60, cuando se disemina rápidamente para contribuir en la «lucha tecnológica contra el subdesarrollo».

Concibe el conocimiento como algo terminado y el aprendizaje como una adquisición pasiva. Los conocimientos, competencias y/o destrezas, deberán manifestarse a través de *conductas observables y medibles*. Por eso, los profesores tienen que expresar *qué esperan que el estudiante haga*, en objetivos instruccionales muy precisos. Y, además, ocuparse de controlar que se cumplan.

El profesor puede ser fácilmente reemplazado por materiales de instrucción programados, que se utilizan, generalmente, en muchos cursos a distancia y en la actualidad, en muchos procesos educativos virtuales. La propuesta conductista es transmitir saberes –generalmente técnicos– simplificados, atomizados, seccionados, mediante un adiestramiento experimental que utiliza la tecnología educativa y la «instrucción programada», a través de las cuales se obtienen resultados seguros y desempeños esperados por quienes programaron la instrucción, coincidan o no con los intereses de los estudiantes.



Como el modelo tradicional, el conductista es un modelo trasmisor y autoritario, que intenta volver más eficiente y objetiva, la enseñanza tradicional. En un principio despertó ciertas esperanzas al requerir la actividad del estudiante, pero ciertamente, esa actividad sólo consistía en recorrer caminos que fueron pensados para él, sin que tuviera la oportunidad de hacer aportes o llegar a la meta por una vía diferente. O sea, se trata de una actividad dirigida y controlada.

En este modelo, todo está previa y minuciosamente programado, antes de empezar la relación con el estudiante y, por supuesto, sin ninguna

La propuesta conductista es transmitir saberes –generalmente técnicos– simplificados, atomizados, seccionados, mediante un adiestramiento experimental que utiliza la tecnología educativa y la «instrucción programada».

participación sustancial por parte suya. De ahí que se interprete un proceso de enseñanza y de aprendizaje conductista, como un proceso de evaluación y control permanentes. Un refuerzo –elemento muy importante para los conductistas– es el paso que asegura y garantiza el aprendizaje. Por ejemplo: dado un estímulo (problema) y presentada una respuesta adecuada, el estudiante debe recibir *un refuerzo* por parte del profesor (aceptación o premio) que le inducirá a reproducir la solución correcta o la respuesta acertada, para resolver problemas similares.

El modelo conductista ha sido duramente criticado por las implicancias que pueden tener sus efectos en la formación creativa y ética de las personas, en el propósito de afirmar su sentido de independencia respecto de instrucciones impuestas desde afuera («el obedecer instrucciones ajenas»), que puede llegar a constituir una actitud que el sujeto traslade a su desempeño en el tejido social, con las consiguientes consecuencias.

La perspectiva pedagógica cognitiva constructivista

Hablamos de perspectiva, porque son varias las corrientes cognitivistas, entre las cuales está la visión constructivista de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Pero todas coinciden en señalar que: el aprendizaje es el resultado de la actividad (mental) del sujeto que aprende. Desde este enfoque, la experiencia y los conocimientos previos del estudiante son vitales. Los conocimientos nuevos se construyen sobre los conocimientos anteriores, con la participación activa de quien aprende.

Los objetivos o propósitos –a los que se les reconoce solo función orientadora– reflejan propósitos globales, que se aspira alcanzar a través del desarrollo de la propuesta curricular.

La enseñanza es considerada en relación con el aprendizaje de los estudiantes, que aprenden utilizando diferentes estrategias personales y colectivas. Para los constructivistas, los aprendizajes deben ser significativos. Esto es, deben tener sentido para la actividad y/o para la vida de quien aprende. Y deben conectarse con otros conocimientos anteriores en la estructura cognitiva de cada uno. En ese proceso, el que aprende, va anulando la pasividad y se va convirtiendo en un activo constructor de sus propios conocimientos.





© MAG

Los Sauces – Guayas. Las reuniones con los usuarios de los proyectos de riego parcelario son oportunidades únicas donde se construye conocimientos nuevos a partir de los ya existentes.

Los alumnos ya no son pasivos receptores de información. La información que reciben, la reinterpretan, la resignifican desde su mundo interior, desde lo que saben o sienten; la «leen» con sus propias maneras de aprender (esquemas cognitivos) para producir nuevos sentidos, nuevos significados.

La evaluación, en los modelos de influencia constructivista, es un proceso que acompaña a los de enseñar y aprender, con el propósito de convertir los errores o deficiencias detectadas, en nuevas oportunidades de aprendizaje. Su acento no está solamente en los productos o resultados, sino en los procesos de elaboración y construcción que les dan origen, o sea en los procesos que llevan a obtener esos resultados. Se evalúan todos los integrantes y componentes del proceso (evaluación múltiple) y no solo al estudiante.

Para los constructivistas, los aprendizajes deben ser significativos. Esto es, deben tener sentido para la actividad y/o para la vida de quien aprende.

El modelo dialógico

Este enfoque se construyó a partir de la pedagogía liberadora de Paulo Freire. Algunas de sus características son:

- La relación capacitador – participante no es autoritaria. Es dialógica, es decir, lo contrario de ser autoritario.
- La realidad y la práctica son la fuente principal para el aprendizaje.



- Los capacitadores y los participantes, aprenden unos de otros y enseñan unos a otros. Todos enseñan y todos aprenden. Se enseña aprendiendo y se aprende enseñando.

Los capacitadores son facilitadores de aprendizajes. Hablan y escuchan, hacen y dejan hacer, consultan, aportan su experiencia, orientan la búsqueda, el análisis y la discusión

- Hay pocas «clases expositivas» donde sólo habla el capacitador. Nada más que las necesarias para explicar, aclarar, reorientar. Y siempre con intención dialógica.
- Los conocimientos se construyen entre todos, sobre los conocimientos anteriores. No se trata de transmitir datos. Ni de dar cosas hechas. Mucho menos de aprender «de memoria». La consigna es pensar, razonar.
- Impulsa el tránsito del pensamiento ingenuo al pensamiento crítico. Desde ver y considerar solo «lo propio» a generar compromisos y asumir responsabilidades con el mundo que está más allá del propio círculo, en busca del bien común para todos.
- Promueve el descubrir los verdaderos problemas que a veces no se ven a primera vista (lectura crítica).
- Los capacitadores son facilitadores de aprendizajes. Hablan y escuchan, hacen y dejan hacer, consultan, aportan su experiencia, orientan la búsqueda, el análisis y la discusión, reconocen que no lo saben todo y se muestran siempre dispuestos a aprender más.
- Busca que los temas que se tratan, tengan relación directa con la vida y los problemas de los interlocutores, de su vida personal, familiar, comunitaria, laboral, regional, nacional.
- Impulsa a aprender todo lo que sea necesario para mejorar la práctica o transformar la realidad.



El Cardón – Manabí. Reunión con usuarios del sistema de riego parcelario. El técnico no es solo la persona que conoce aspectos hidráulicos. Es un capacitador. Por tanto, alguien que escucha, que aprende y que enseña.

- Propone trabajar en grupos porque «dos o más cabezas piensan mejor que una» y la acción compartida facilita y enriquece los aprendizajes.
- Inserta los procesos educativos en un marco político. «No hay práctica educativa que no sea política», dice el pedagogo Paulo Freire.

En este modelo, la evaluación acompaña los procesos de enseñar y de aprender, con el propósito de convertir los errores o deficiencias detectadas, en nuevas oportunidades de aprendizaje. De ninguna manera es un procedimiento a través del cual se castiga o se excluye. No se evalúan solo los productos o resultados, sino los procesos que llevan a obtener esos resultados. La evaluación es múltiple. Todos se evalúan entre sí. Ya no es solo el capacitador que evalúa al participante, el participante también evalúa al capacitador, a la organización, al proceso y a sus compañeros. Todos, con la intención de mejorar los procesos y los resultados del trabajo en común.

¿Qué significa aprender?

Según nuestra concepción y desde un enfoque participativo que equilibra lo técnico con lo social, se entiende que el aprendizaje es un proceso dinámico y complejo en varias dimensiones, de las cuales, ahora, interesan principalmente éstas:

- La integración teoría-práctica en la búsqueda del conocimiento, que parte de la propia práctica o de la realidad, reflexiona sobre ella en función de adquisiciones teóricas y de nuevos conocimientos, para elaborar estrategias de acción que permitan mejorar la práctica o transformar la realidad.
- Un proceso global, con significado para el que aprende.

A lo que podemos agregar que el aprendizaje es un proceso:

- **Personal:** ocurre dentro de cada persona según su interés y su decisión de aprender. Nadie puede aprender por otro. Nadie puede obligar a otro a aprender.
- **Subjetivo:** porque existe una reacomodación interna cuando el nuevo conocimiento se inserta en la estructura cognitiva, formada por los conocimientos anteriores.
- **Social y cooperativo:** porque se produce en interacción con otros.

¿Qué significa enseñar?

Para unos, enseñar es transmitir conocimientos, para otros es moldear conductas y muchos afirman que enseñar es facilitar aprendizajes y dialogar. Esta es nuestra opción. Nuestra respuesta es concreta: enseñar es dialogar con los interlocutores y facilitar sus aprendizajes. Por lo tanto, el

La integración teoría-práctica en la búsqueda del conocimiento, que parte de la propia práctica o de la realidad, reflexiona sobre ella en función de adquisiciones teóricas y de nuevos conocimientos, para elaborar estrategias de acción que permitan mejorar la práctica o transformar la realidad.



proceso de enseñar consiste principalmente en hacer pensar, en construir conjuntamente conocimientos nuevos sobre los conocimientos que ya tiene cada uno, en promover la adquisición de una conciencia crítica.

Si es así, corresponde al profesor o al capacitador –facilitadores de aprendizajes– preparar las situaciones que le permitan al educando, aprender e internalizar los aprendizajes, o sea, apropiarse, hacerlos suyos. Para lo cual el profesor o el capacitador deberán planificar, orientar, evaluar, motivar, acompañar los procesos.

Para enseñar, desde el primer momento, se necesita establecer una buena relación comunicativa con los interlocutores. Educación y comunicación son inseparables. La comunicación abre la puerta para que entre el aprendizaje. Después y teniendo en cuenta que el enseñante es el mediador entre

El proceso de enseñar consiste principalmente en hacer pensar, en construir conjuntamente conocimientos nuevos sobre los conocimientos que ya tiene cada uno, en promover la adquisición de una conciencia crítica

el conocimiento y el aprendizaje, tendrá que seleccionar y procesar los contenidos, «mediarlos pedagógicamente». O sea, intervenir para facilitar los aprendizajes: adecuar el lenguaje al nivel de interlocución, buscar ejemplos, preparar actividades y experiencias, evaluaciones, etc. para que el tema tratado, pueda estar al alcance de los participantes, desde sus saberes anteriores y desde la propia realidad de cada uno.

¿Para qué enseñar?

Enseñar –además de facilitar la construcción de nuevos conocimientos– es una manera de acompañar y promover el crecimiento del saber, del hacer y del sentir, tanto del otro, como propio, apuntando al desarrollo de las aptitudes y posibilidades personales. Enseñar es acompañar la búsqueda de nuevas respuestas para viejos interrogantes. Y descubrir la posibilidad de que se hagan nuevas preguntas. Las preguntas son un punto clave en los procesos de aprendizaje. El conocimiento empieza con una pregunta.

Relación entre aprender y enseñar

Son dos procesos diferentes, pero estrechamente relacionados entre sí. Las actuales concepciones sobre el tema, desde los modelos no autoritarios, entienden que el proceso educativo debe centrarse en el aprendizaje. Aprender es un camino que emprendemos antes de nacer y que sólo termina con la muerte. Todo el tiempo estamos aprendiendo. Por el aprendizaje incorporamos el mundo que nos rodea, nos preparamos para hacer aportes a ese mundo y nos desarrollarnos como personas, integrantes de un grupo cultural y social. La enseñanza, por su parte, es la actividad que busca facilitar los aprendizajes y los promueve. La vida enseña, los libros enseñan, los medios de comunicación enseñan, la relación familiar o comunitaria enseña y las instituciones educativas –tratando de recoger todo el saber acumulado– enseñan, en forma más sistemática.

Cuando se aprende, cada uno le da un significado a lo que se le enseña, de acuerdo a sus conocimientos previos, con sus intereses particulares e inmediatos, con las pautas de la propia cultura, con las necesidades más

urgentes. Es decir, lo resignifica. O sea que, aquello que se enseña puede ser interpretado de distinta manera por cada uno de los estudiantes. Lo que nos lleva a concluir que de un mismo proceso de enseñanza pueden obtenerse diferentes aprendizajes. Y no precisamente los que se habían planeado, puesto que dependen fundamentalmente del interés de quienes aprenden.

Por su parte, el capacitador hace su propia interpretación del tema que enseña. Y lo que enseña es esa interpretación personal resignificada. Como se ve, existe una cadena de resignificaciones, lo cual torna el proceso complejo y desafiante.

Entonces, enseñar no es lo mismo que aprender. Aunque cuando uno enseña, aprende y cuando aprende, también tiene algo que enseñar. El aprendizaje es un proceso personal, que se apoya tanto en los conocimientos previos como en los intereses inmediatos. La enseñanza trata de facilitar los aprendizajes.

Para la ENIP, el aprendizaje es un proceso interno, dinámico y complejo que se produce en un marco social, como resultado de la actividad mental de quien aprende, de su interacción con otros, del contacto con su realidad, movilizado por el interés y a partir de sus conocimientos previos.

Enseñar es acompañar la búsqueda de nuevas respuestas para viejos interrogantes. Y descubrir la posibilidad de que se hagan nuevas preguntas. Las preguntas son un punto clave en los procesos de aprendizaje.

© MAG



Peribuela – Imbabura.

Usaria del sistema de riego parcelario tecnificado toma apuntes en un curso de capacitación.



En pocas palabras

En algún momento la educación entre personas adultas, como la conocemos en la actualidad, no existía. Lo poco que se hacía en el tema se concebía como una acción remedial, para cubrir las carencias de los adultos que no había solucionado el sistema escolar.

El facilitador, además de compartir contenidos y experiencias, deberá tratar que las personas adultas, aprendan a ser, aprendan a aprender y vayan logrando cada vez mayor autonomía para llevar a cabo sus aprendizajes.

En la segunda mitad del siglo XX surge una concepción considerada revolucionaria por su trascendencia: la educación permanente, que cambia las perspectivas en el destino de personas y sociedades. Y entre otras cosas, cambia también el tiempo de aprender. Se puede aprender durante toda la vida. Las personas podemos aprender a cualquier edad. Y no sólo en la estructura escolar formal, sino fuera de ella, en los ámbitos de vida y de trabajo.

A partir de la educación permanente, se estimulan los avances de la educación entre adultos. Y se va conformando un cuerpo teórico, con prácticas y metodologías, específicamente destinadas a enfrentar la problemática personal, familiar, comunal o social de las personas adultas.



© Soledad Leiva

San Gabriel – Carchi. Asistentes a un curso de capacitación en riego realizando un trabajo grupal.

La característica fundamental de la educación entre personas adultas es que genera y utiliza sus vivencias, expectativas, saberes, aportes e intereses. Y aborda principalmente las problemáticas de su vida, reconociendo y valorando su experiencia y su práctica cotidiana.

Enseñar es facilitar aprendizajes. Ello requiere que el enseñante adopte el rol de facilitador y que impulse una comunicación múltiple y fluida que permita conformar un ambiente adecuado para promover aprendizajes. Muchas veces, la enseñanza no garantiza aprendizajes, porque los aprendizajes dependen siempre del interés de las personas y de sus conocimientos previos.

El facilitador, además de compartir contenidos y experiencias, deberá tratar que las personas adultas, aprendan a ser, aprendan a aprender y vayan logrando cada vez mayor autonomía para llevar a cabo sus aprendizajes.

Uno de los métodos más utilizados para la educación de personas adultas es el que responde a una concepción de aprendizaje social y participativo, que lo considera como un proceso de integración teoría – práctica: acción – reflexión – acción (práctica – teoría – práctica).

En su propuesta pueden identificarse las siguientes etapas previstas en la concepción de aprendizaje:

- Partir de la realidad o de la práctica.
- Reflexionar críticamente sobre ella.
- Durante esa reflexión teorizar e incorporar otros conocimientos.
- Generar nuevas estrategias para la acción.
- Regresar a la práctica para mejorarla o a la realidad para transformarla.
- Evaluar el proceso y sobre esa base, hacer una reconstrucción superadora conjunta.

Vale la pena recordar que los contenidos informan, pero los métodos forman.



CAPÍTULO 2



© MAG

¿Qué nos proponemos en este capítulo?

- Identificar situaciones que favorecen el aprendizaje de las personas adultas.
- Conocer los principios y estrategias didácticas para facilitar los procesos de su aprendizaje.



EDUCACIÓN ENTRE ADULTOS

¿Qué temas vamos a tratar?

- ¿Cómo aprenden las personas adultas?
- ¿Cómo se enseña a las personas adultas?
- Principios y estrategias didácticas fundamentales de la educación entre personas adultas.



CAPÍTULO 2

CARTAS DE MARÍA ROSA III

La bordadora de jardines

Saber cómo se aprende ha sido para mí una obsesión. Recuerdo que leímos mucho a Jean Piaget, el epistemólogo suizo. Los epistemólogos son justamente quienes estudian la teoría del conocimiento. Así aprendí que en los niños es fundamental el juego, la imitación y el lenguaje. Me quedó grabado que el conocimiento no es un estado, sino un proceso que se construye. Por eso, muchos sostienen que Piaget es el padre del constructivismo.

Pero, cómo aprenden los adultos se convirtió también para mí en una gran preocupación. Es de sentido común que enseñar a niños no es lo mismo que enseñar a adultos. Y en esta zona había una tasa muy alta de analfabetismo. Imagínense que, en mi tiempo, más del 85% de las mujeres indígenas eran analfabetas y, además, hasta 1979, quien no sabía leer y escribir no podía votar. O sea, el monopolio de la palabra escrita fue siempre un mecanismo para ejercer el poder.

En los años 80, después de la muerte del presidente Roldós, se inició el Programa Nacional de Alfabetización Jaime Roldós Aguilera. Los coordinadores del programa hablaban del «enfoque psicossocial de Paulo Freire». Era la primera vez que escuché nombrar a Freire y empezamos a estudiar sus propuestas. A fines de los 80, se lanzó otra campaña de alfabetización: Monseñor Leonidas Proaño. Y otra vez escuchamos a Freire detrás de estas propuestas.



En ese marco, una compañera del Azuay me hizo llegar un relato que describe el proceso de aprendizaje de una mujer campesina. Ese relato nos sirvió para discutir en varias reuniones que tuvimos en Carchi, en Imbabura y en Pichincha. Creo que vale la pena compartirlo y conversar sobre él:

«Dolores Guaraca nació hace cincuenta y cuatro años en Nallig, Gualaceo, provincia del Azuay. Desde hace un año es dirigente de la junta de agua de su comunidad y, por este hecho, ha asistido a varios cursos de capacitación. Ella, como todas las mujeres de su comunidad, sabe cocinar y soñar, lavar y discutir, planchar y aportar, sembrar y proponer, regar y participar, cosechar y amar. ¡Sabe tantas cosas! Pero lo que más sabe y más le gusta es bordar. Dice que, cuando borda, siente que de sus manos brotan jardines en las telas.

Cuando era niña, luego de que terminaban las labores de la casa y la chacra, junto a su madre, se sentaba a bordar camisas y a conversar, al calor de la tibia resolana de la tarde. Hacer camisas era una forma de completar los ingresos familiares. Dolores observaba lo que hacía su madre, sus vecinas, sus parientes, comparaba y trataba de hacer lo que, a su juicio, era mejor. Esas personas eran después sus juezas y consejeras. Muchas veces desbarató un bordado, para volver a empezar.

Pero Dolores quería aprender más. Cuando cumplió diecisiete años, supo que en otro pueblo, Carmen sabía más que ella de bordado. Le pidió que le enseñara. Desde entonces, dos días a la semana, recorrió un empinado sendero que la llevaba a un taller de camisas. Sentada junto a Carmen, bordaba, veía, conversaban. Carmen corregía y explicaba. Le sugería cerrar o abrir la puntada, combinar colores de diversas maneras, o cambiar los diseños para –a su criterio– volverlos más bonitos.

Cuando Dolores creyó que había aprendido lo que necesitaba empezó a hacer sus propias camisas, a diseñar y a bordar a su gusto. Desde que era niña soñó con bordar flores. Ahora enseña lo que sabe y se deleita cuando en las telas se posan margaritas, violetas, geranios, buganvillas, achiras, amapolas, crisantemos o rosas amarillas».*

Elaboración: Dennis García, 2019



ACTIVIDAD 3

Piense en algo que le guste y que sepa hacer bien. Luego describa a sus compañeros cómo aprendió a hacerlo.

En plenario, la persona que facilita el curso hará una comparación y una síntesis de cómo aprenden las personas adultas.

¿Cómo aprenden las personas adultas?

Las personas adultas en situación de capacitación aprenden, entre otras cosas, cuando:

- Necesitan resolver «urgencias del presente», cuestiones prácticas, «aquí y ahora».
- Se da valor a su «saber acumulado», a su experiencia, a sus conocimientos previos y sobre ellos, se construyen los nuevos conocimientos.
- Los aprendizajes tienen significado para su vida y resultan útiles para transformar situaciones concretas (aprendizajes significativos).
 - Pueden integrar lo que se dice con lo que se hace (teoría – práctica).
 - Participan y la participación es real; es decir, tienen voz y voto en la toma de decisiones.
 - Se les habla con palabras que pueden entender.
- Se tiene en cuenta el ritmo personal de aprendizaje.
- Se valoran sus aportes.
- Se respeta su cultura.
- Se los respeta como personas.
- Pueden compartir con otros y pueden trabajar en grupo.

Los adultos aprenden porque quieren, no por obligación. Por lo general rechazan cualquier situación autoritaria.



© MAG

Cutahua – Bolívar. Esta comunidad indígena demostró mucha fortaleza organizativa en la construcción de su sistema de riego parcelario. Tres razones –entre otras– para ello: el riego parcelario era una necesidad sentida, la participación de la comunidad y cuentan con dirigentes que escuchan a sus bases y aportan.

Además, se deberán tener en cuenta algunas situaciones como éstas:

- Es posible que haya pasado mucho tiempo desde su última experiencia de formación, por lo tanto, puede carecer de hábitos o destrezas para estudiar.
- El problema de su formación no es el fundamental de su vida. Hasta que no se demuestre su utilidad práctica, sus intereses estarán más dirigidos a los múltiples problemas de su vida familiar y laboral.
- Puede ser que realice el proceso de aprendizaje en condiciones difíciles, preocupado o cansado.
- Los adultos aprenden porque quieren, no por obligación. Por lo general rechazan cualquier situación autoritaria.
- Temen ser ridiculizados porque no saben algo o porque no hacen algo bien.
- Se incomodan con la excesiva formalidad. El humor y la emoción ayudan a distender los ánimos, cobrar confianza y hacer agradables las sesiones de trabajo.

Bien. Como pensamos que ahora tiene más claro aspectos importantes del cómo aprenden las personas adultas, nos corresponde pensar en...



¿Cómo se enseña a las personas adultas?

El profesor tradicional es un hombre feliz.
No tiene el problema de elegir
entre las diversas estrategias posibles,
para enseñar un tema.
Como para él la única válida es la exposición magistral,
no pierde tiempo buscando alternativas.
Bordenabe, 1986

Sin embargo, para un educador participativo, dialógico, esas «alternativas» o estrategias didácticas⁵ son justamente las que favorecen que los educandos aprendan. Así que vamos a ocuparnos del tema.

Educación y comunicación son como las dos caras de una misma moneda, inseparables e interdependientes.

Si empezamos a responder la pregunta formulada diremos que se enseña a personas adultas con mucho respeto. Con paciencia. Teniendo presente que tanto quien enseña como quien aprende, protagonizan un proceso común, al cual ambos hacen importantes aportes. Unos saben algunas cosas, otros saben otras. Eso es todo. Ambos pueden enseñar y aprender mientras trabajan juntos, aun conservando sus roles como educador o educando.

Se trata de un intercambio de conocimientos y de la construcción conjunta de nuevos conocimientos, que en gran parte surgen del análisis de la realidad, de la observación del propio entorno, de la reflexión sobre la propia práctica.



© MAG

Chilco y Cochabamba – Imbabura. Técnicos dialogan con las mujeres de la comunidad sobre la instalación y uso de un micro-reservorio. No hay que olvidar que las mujeres son un sujeto prioritario de la capacitación. Ellas son quienes asumen la mayor parte de las labores agrícolas.

⁵ Conjunto de acciones que realiza el educador con el claro y explícito propósito de enseñar un tema.

El tipo de comunicación que se establezca es muy importante. Es que los procesos de educación y comunicación son procesos *edukomunikacionales*. Lo cual significa que educación y comunicación son como las dos caras de una misma moneda, inseparables e interdependientes. Se influyen mutuamente y comparten las mismas características en sus modelos subyacentes. Hay una comunicación autoritaria, una comunicación aparentemente compartida y una comunicación dialógica.

Por otro lado, es claro que las personas adultas no son páginas en blanco. Traen consigo una gran cantidad de experiencias y de saberes que son valiosos y aprovechables. Puede que con el tiempo y, por diversas circunstancias de la vida, algunos hayan perdido el hábito de estudiar, de leer y hasta de escribir. Pero manejan con propiedad los números y las operaciones fundamentales, que les han ayudado a sobrevivir.

Han llenado sus años de experiencias y conocimientos. Conservan intacto su interés por vivir, por trabajar y por orientar a los más jóvenes. Están siempre dispuestos a seguir adelante, sobre todo, si se logra motivarlos en forma adecuada.

La motivación es muy importante, porque por lo general, los adultos son personas muy ocupadas y poco acostumbradas a participar en procesos educativos

La motivación es muy importante, porque por lo general, los adultos son personas muy ocupadas y poco acostumbradas a participar en procesos educativos (capacitaciones). A veces, llegan a desconfiar, temiendo no poder rendir lo que se espera de ellos. O perder su tiempo escuchando cosas que ya saben, o no entendiendo el «lenguaje técnico» con el que se les habla. Todo lo cual hace que muchas ocasiones, no se decidan, o no le dediquen a la capacitación el tiempo ni las energías necesarias.

En el caso de adultos mayores puede ser que tengan dificultades con la vista o con la memoria y que los ritmos sean más lentos. Esto no significa ningún obstáculo insalvable para el aprendizaje, si se lo sabe tratar, si hay buena comunicación y si se utilizan procedimientos adecuados en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Por ejemplo, hay que:

- Explicar en vez de decir.
- Reiterar la información cuantas veces sea necesario.
- Demostrar con la práctica.
- Valorar los aportes.
- Tener siempre palabras de reconocimiento y estímulo.

Desde el punto de vista metodológico y como fruto del trabajo que se viene realizando en el campo de la educación entre personas adultas, es posible plantear algunos principios metodológicos fundamentales.



Principios y estrategias didácticas fundamentales de la educación entre personas adultas

Vamos a analizar algunos principios fundamentales y algunas de las estrategias didácticas, que ayudan a facilitar y fijar el aprendizaje de las personas adultas, en situación de capacitación:

En ese momento de la reflexión podemos integrar conocimientos nuevos. Y con todo lo que tenemos, podemos elaborar estrategias para volver a la práctica y mejorarla.

- Relación teoría - práctica.
- Presentación de contenidos como problemas.
- Enfoque interdisciplinario.
- Trabajos grupales.
- Manejo crítico de la información.
- Diálogo de saberes.

Lo explicamos un poco más⁶:

Relación teoría - práctica

La gente adulta aprende desde la experiencia y desde la práctica. Principalmente reflexionando sobre la propia práctica. Por eso es necesario mantener el equilibrio teoría – práctica en todo acto educativo entre personas adultas.

Recordemos que la práctica –en términos muy generales– es lo que se hace. Y la teoría es lo que se piensa sobre lo que se hace o sobre lo que pasa.

La relación es más o menos así: siempre partiendo de la práctica, se reflexiona sobre esa práctica. Durante esa reflexión, se está teorizando, pensando, sacando conclusiones. Nos damos cuenta de cómo son las cosas y de por qué son así. Construimos teoría.

En ese momento de la reflexión podemos integrar conocimientos nuevos. Y con todo lo que tenemos, podemos elaborar estrategias para volver a la práctica y mejorarla.

Siempre es importante recurrir a las prácticas. Todas las que se pueda. Observar, hacer, pero no pensando mecánicamente. Y dejar tiempo para la teoría. O sea, el momento de pensar, de reflexionar sobre lo que se hizo o sobre lo que se vio, los por qué, los cómo...

**Práctica – Teoría – Práctica.
Acción – Reflexión – Acción.**

Una sin la otra no tiene mucho sentido.

⁶ Tomado de Ruggiero, 2016.



© MAG

Piñas – El Oro. Reunión con usuarios de microreservorios. El punto de partida de cada reunión o evento es una pregunta: «¿Qué conocen de los microreservorios?», por ejemplo. A partir del conocimiento de la gente será más fácil desarrollar el evento.

Presentación de los contenidos como problemas

Resulta mucho más útil (y más importante) comprender una situación problemática que interpretar un título que a veces no dice mucho.

Problematizar⁷ el tema, desde su planteo inicial puede favorecer su relación con la vida, con la realidad e incentivar el interés de los interlocutores por conocer, analizar y actuar en busca de soluciones. Problematizar impulsa sobre todo a investigar. Todo proceso de investigación comienza con la problematización de la realidad.

A ver si este ejemplo aclara las cosas:

En vez del título: *Riego Parcelario Tecnificado* presentar el tema como una situación problemática:

- ¿Por qué es necesario el riego parcelario tecnificado?
- ¿Cómo ayuda el riego parcelario tecnificado a la producción?
- ¿Cuál es la relación del riego parcelario con la producción y la comercialización?

⁷ Problematizar: Poner en cuestión un determinado hecho, asunto, concepto, etc., analizar y discutir sus aspectos más complicados o que plantean más dificultades. Identificar dudas y preguntas sobre algo; implica no aceptar que las cosas son como son y no pueden o no deben ser de otra manera.



Para responder a estas preguntas es necesario un tratamiento del tema con más profundidad y amplitud. Al tiempo que se evita comenzar con una definición, que puede limitar un desarrollo más cercano a la realidad y más útil.

Enfoque interdisciplinario

Consiste principalmente en compartir ideas y conocimientos con otras personas de otra profesión o de otra actividad, que saben otras cosas sobre el mismo tema. Algo así como mirar el tema desde otro lugar o ponerse en los pies de otra persona para entender algo.

Significa no limitarse a la visión exclusiva del «especialista». Consultar y aceptar otras opiniones, visiones desde otras disciplinas, experiencias o saberes que aporten nuevos enfoques, que hagan pensar, que provoquen la discusión, de tal modo que se enriquezca el tratamiento del tema o se creen oportunidades para investigarlo, por ejemplo.

Trabajos grupales

Es indudable que el grupo es un gran generador de conocimientos y un evidente facilitador de los aprendizajes. Trabajar cooperativamente en grupo significa lograr aprendizajes, que implican mucho más que la sola adquisición de datos o de información.

Trabajar en grupo permite:

Aplicar un enfoque interdisciplinario significa consultar y aceptar otras opiniones, visiones desde otras disciplinas, experiencias o saberes que aporten nuevos enfoques, que hagan pensar, que provoquen la discusión.

- Intercambiar conocimientos y experiencias.
- Discutir, defender los propios puntos de vista.
- Argumentar con solidez.
- Establecer lazos afectivos y solidarios.
- Saber renunciar al propio criterio, en favor del criterio mayoritario.
- Compartir, colaborar, respetar la opinión de los otros, etc.

En muchas oportunidades, un grupo distribuye tareas entre sus integrantes. Cada uno las hace por su cuenta y luego se reúnen y juntan los resultados de los trabajos individuales, sin haber compartido el proceso en común. ¿Es esto un trabajo grupal?

Es cierto que a veces es necesario distribuirse tareas, pero siempre debe haber instancias para compartir los «qué», los «cómo», los «por qué así», los que «sí vale y por qué», «lo que debe ser desechado y por qué», para llegar a un acuerdo representativo del trabajo de todos, del grupo y no solo una suma de individualidades.



Chamanal – Carchi. Reunión de usuarios en la que puede apreciarse una distribución en semicírculo. Esta forma de colocar las sillas o bancas para un evento ayuda a establecer una relación más horizontal entre el capacitador y los capacitados.

Manejo crítico de la información

Uno de los principales aspectos que deben tener en cuenta las personas adultas es el manejo autónomo y crítico de la información. Eso es no creer todo lo que se les dice, desde los medios de comunicación o desde publicaciones, instituciones o personas.

Hay que escuchar e investigar, antes de aceptar. Sobre todo, en nuestro tiempo, prácticamente saturado de información.

Se ha llegado a afirmar que el que tiene la información tiene el poder. Sin embargo, no toda la información es creíble o útil. Por eso es necesario posibilitar a los participantes, el acceso a fuentes variadas de información y propiciar la adquisición de habilidades y destrezas que le permitan analizar la información con sentido crítico.

Como dijo el pensador uruguayo Eduardo Galeano: «El exceso de información...es desinformación».

Como dijo el pensador uruguayo Eduardo Galeano: «El exceso de información...es desinformación».

Diálogo de saberes

Un diálogo de saberes rescata y revaloriza los aportes de todos los integrantes de un proceso educativo, en el que todos «tienen voz».

Se produce como punto de encuentro e intercambio entre:

- El saber acumulado a través de la historia y de la ciencia.
- Los aportes desde la práctica de instituciones y técnicos,



- La sabiduría milenaria del conocimiento ancestral,
- La cultura y el hacer diario del campesino, o del pueblo afro, o de las mujeres que participan en el proceso.

Es una construcción conjunta desde la experiencia de vida de cada uno de los interlocutores.

En pocas palabras:

Entendemos que para poder decidir cómo enseñar a las personas adultas es bueno saber cómo aprenden estas personas adultas en situación de capacitación, a las cuales queremos referirnos específicamente.

Hay ciertas circunstancias que favorecen el aprendizaje adulto, por ejemplo:

- La necesidad urgente de resolver un problema.
- El respeto por sus conocimientos y saberes, por la experiencia, por sus aportes, por su cultura y sus manifestaciones.
- El poder ejercer una participación real que le permita participar en las decisiones.
- La integración de la teoría con la práctica.
- Los aprendizajes significativos, útiles para transformar situaciones concretas.
- La articulación de la información en conjuntos armónicos y totalizadores, para poder comprender fenómenos y procesos.
- El respeto por los ritmos personales y por la cultura y sus manifestaciones.
- El trabajo grupal.
- El vocabulario adecuado a su nivel y la intención dialogal.
- El ambiente cordial y no autoritario.

Eso, además de considerar que es posible que, por esas cosas de la vida, haya dejado de estudiar hace mucho tiempo y no domine estrategias de aprendizaje, empezando por la lectura comprensiva. Que los adultos rechazan que se los trate como a niños en situación de aprendizaje. Que temen hacer el ridículo y aprecian la actitud dialogal, en un clima de comunicación participativa, donde caben el humor y la emoción.

Conociendo eso podemos avanzar hacia las características de los procesos de enseñanza para personas adultas. En ese aspecto, algunos principios fundamentales generan estrategias didácticas que logran promover los aprendizajes, enriquecerlos y fijarlos.

Entre las más importantes están:

- La relación teoría-práctica.
- La presentación de contenidos como problemas.
- El enfoque interdisciplinario.
- Los trabajos grupales.
- El manejo crítico de la información.
- El diálogo de saberes

ACTIVIDAD 4

Dentro de su experiencia como facilitador de procesos de capacitación en las zonas rurales del Ecuador, recuerde algunas de las experiencias, de enseñar o de aprender. Analícelas críticamente y señale los aciertos y las dificultades que ahora puede reconocer.

Aciertos:

Dificultades:



CAPÍTULO 3



© MAG

¿Qué nos proponemos en este capítulo?

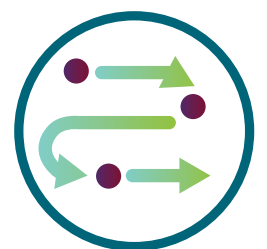
- Analizar la metodología que orienta el proceso educativo.
- Señalar las características de la mediación pedagógica y analizar sus fundamentos.
- Destacar las actividades iniciales de un proceso de mediación pedagógica.
- Ejemplificar las estrategias de entrada, desarrollo y cierre.



LA OPCIÓN METODOLÓGICA

¿Qué temas vamos a tratar?

- La opción metodológica.
- La mediación pedagógica.
- Actividades de entrada, desarrollo y cierre.



CAPÍTULO 3

CARTAS DE MARÍA ROSA IV

Metodología y lenguaje: esas hermanas del alma

A veces, cuando pienso en la práctica de maestros o capacitadores, me pregunto cuánto estamos marcados por la única forma de enseñar que hemos conocido.

Hace algunos años fui a visitar a una compañera maestra en una comunidad indígena de páramo. Los campesinos habían solicitado ayuda a una institución, porque tenían una plaga en sus cultivos de papa.

Cuando llegó un entusiasta joven, ingeniero agrónomo, salieron más de cuarenta campesinos con mucha curiosidad a recibirlo. Lo invitaron a visitar sus parcelas, pero él solicitó que primero se reúnan en el salón de la escuela. Sacó de su mochila una computadora y un proyector, los conectó, agradeció la invitación y dijo que venía a ayudarles a solucionar sus problemas. Luego pasó a leer textualmente un power point (con sus respectivas fotos), que yo alcancé a copiar en partes (ya van a ver por qué), con las siguientes palabras:

«A partir de investigaciones efectuadas en toda esta micro-cuenca hidrográfica, hemos detectado la presencia agresiva de *Phytophthora infestans* (PI). El PI es un protozoo fungoide de la clase Oomicetes, parásito que produce esta enfermedad. Este organismo no solo infecta a los tubérculos, sino a otras solanáceas causando importantes pérdidas. El PI fue el causante de la gran hambruna irlandesa de 1845 a 1849 y de la gran hambruna escocesa de 1846 a 1857.

Las esporas de este Oomicete hibernan en los tubérculos infectados, en particular los que se quedan en



suelos franco arcillosos, después de la cosecha del período agroproductivo anterior y se propagan velozmente en condiciones climáticas cálidas y húmedas. Las esporas se desarrollan en el follaje, extendiéndose por los cultivos cuando las temperaturas están por encima de 10 °C y la humedad es superior al 75% durante dos días o más. Esto puede tener efectos devastadores en cosechas enteras.

Los síntomas incluyen la aparición de manchas oscuras en las hojas y tallos de las plantas. En condiciones de humedad aparecerá un polvo blanco debajo del follaje y toda la planta puede colapsarse rápidamente».

Y continuó más de media hora hablando con ese tipo de lenguaje. Dijo que era una plaga difícil de controlar y que para hacerlo es necesario usar semillas de buena calidad y fumigar con fungicidas, en especial uno llamado metalaxyl. Pero advirtió que, si se usa solo, puede causar problemas de resistencia. Para terminar, preguntó:

—¿Tienen alguna inquietud? —se hizo un silencio que me pareció eterno...

Después de un largo rato, don Pedro, el presidente de la comunidad dijo:

—Ingeniero, eso que usted nos enseñó en las fotos no es lo que tienen nuestras papas. Lo que tienen es una especie de pulguitas negras que hacen huequitos en las hojas. Entonces la planta se seca y no produce.

—Ahh —respondió el ingeniero— debe ser epitrix. ¿Hay alguna parcela cerca? Vamos a ver.

La verdad es que me dio una mezcla de pena y rabia. Pena, porque el joven ingeniero —sin duda bien intencionado—, de entrada, perdió la posibilidad de apoyar a los campesinos. Solo dos o tres fueron con él a ver la parcela, los demás se retiraron. Rabia, porque perdemos posibilidades de enseñar.

Tengo la impresión de que reproducimos los métodos deductivos con los que aprendimos en la universidad. Recuerdo como a los agrónomos, por ejemplo, les daban la teoría y luego les pedían ir a aplicarla a la práctica. Igual sucedía en pedagogía: primero la teoría, luego a aplicarla en la práctica.

¿No será que estamos haciendo las cosas al revés? ¿Podrán los campesinos aprender con esas metodologías y con ese lenguaje? ¿Serán suficientes para enseñar las buenas intenciones sin una metodología adecuada?

No olviden lo que dice el adagio popular: «El camino al infierno está empedrado de buenas intenciones».*

*Elaboración: Dennis García, 2019



ACTIVIDAD 5

1. Desde su punto de vista ¿qué errores cometió el joven agrónomo para enfrentar el problema planteado por los campesinos?

.....

.....

.....

2. ¿Qué le hubiera recomendado usted para desarrollar la visita a esa comunidad?

.....

.....

.....

La opción metodológica: acción – reflexión – acción

Esto es: práctica – teoría – práctica. Esta metodología propicia la construcción conjunta de conocimientos entre personas adultas, con un propósito común y es coherente con la situación y capacidades iniciales de los interlocutores.

El proceso de aprendizaje que la sustenta parte de la propia práctica, de la realidad; reflexiona críticamente sobre ella, en función de adquisiciones teóricas y de nuevos conocimientos con los que se elaboran estrategias de acción; para mejorar la práctica o transformar la realidad.

Desde esta concepción de aprendizaje podemos identificar, por lo menos, cuatro pasos metodológicos:

1. Comenzar el proceso desde el contacto con la realidad o desde el análisis crítico de la propia práctica.
2. Reflexionar sobre esa realidad observada o sobre la práctica problematizada e ir incorporando elementos teóricos, nuevos aprendizajes y conclusiones, que permitan elaborar nuevas estrategias para la acción.
3. Regresar a la práctica y mejorarla aplicando las nuevas estrategias, o bien, regresar a la realidad para iniciar procesos de transformación.

Práctica – teoría – práctica
Acción – reflexión – acción

4. Evaluar el proceso y sobre esa base, hacer una **reconstrucción superadora**.



© MAG

El Marco – Pichincha. El primer paso que un capacitador debe dar es partir de la realidad, de la práctica. Esto significa ir al campo, a la parcela, a ver el sistema de riego y constatar los aciertos y dificultades de su manejo... No solo se hace capacitación en el aula. La parcela puede ser un espacio mucho más apropiado para capacitar.

Conviene recordar que el método⁸ es de fundamental importancia en la educación entre adultos. Por criterios equivocados en ese aspecto, fracasaron las primeras y lejanas experiencias en el tema.

Explica Díaz Bordenabe (1986):

«Mientras los contenidos de la enseñanza informan, los métodos forman. En efecto, de los contenidos se aprende: fechas, fórmulas, estructuras, clasificaciones, nomenclaturas, colores, pesos, causas, afectos, etc.

Pero de los métodos, se aprende a ser libre o sometido, seguro o inseguro, disciplinado u organizado, responsable o irresponsable, competitivo o cooperativo.

Según sea la metodología, se puede contribuir a generar:

- Una conciencia crítica o una memoria fiel.
- Una visión ecuménica o una visión estrecha y unilateral.
- Una mente abierta y flexible o cerrada y dogmática.
- Una sed de aprender por el placer de conocer y resolver problemas.
- Una angustia de aprender para recibir un premio o evitar un castigo.»

⁸ Método: del griego *methodos* (*meta*=a lo largo y *odos*=camino) Camino pensado y experimentado que se recorre para llegar a algún lugar determinado. Actuar con método, es lo contrario del hacer casual y desordenado.



San Pedro – Cañar. Los trabajos de grupo en los eventos de capacitación son muy importantes para los procesos de aprendizaje. En ellos se comparten experiencias, se discuten puntos de vista, se construyen conocimientos nuevos.



© MAG

La mediación pedagógica

Lo que no se deja sentir, no se entiende
Lo que no se entiende, no interesa.
Simón Rodríguez

Podríamos agregar a las sabias palabras de Simón Rodríguez –el maestro de Bolívar– que lo que no interesa, no se aprende. Esto es un hecho. Sobre todo, en los procesos de educación entre personas adultas, en los cuales el interés es el gran movilizador de los aprendizajes.

Por lo tanto, parece que la función principal del enseñante es lograr que, cuando se enseñe, se entienda lo que se está enseñando. Porque si no se entiende, no interesa. Y si no interesa no se aprende.

Lo que no interesa, no se aprende. Esto es un hecho. Sobre todo, en los procesos de educación entre personas adultas

Para eso se recurre a la *mediación pedagógica* que, entonces, se podría interpretar como la intervención del docente (o de quien cumpla ese rol) para facilitar los aprendizajes, a través de mejorar los procesos de enseñanza.

En realidad, eso es lo que hicieron siempre los maestros, profesores o capacitadores. Solo que, en la actualidad, al profundizarse el conocimiento sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje, se han logrado identificar nuevos recursos para mejorarlos cada vez más.

Al *mediar pedagógicamente*, el docente se pone «en medio entre», por ejemplo, un tema y un determinado grupo de aprendizaje, para hacer la adaptación que corresponde a las características del grupo, en cuanto a intereses, lenguaje, ejemplos, ejercicios, lecturas, prácticas etc.

¿Un ejemplo? A ver: el agua. El agua es un tema que se trata en la escuela primaria, en la secundaria y en la universidad, pero no de la misma manera. Cada profesor, en cada caso, debe *mediar pedagógicamente* el tema, para responder a las necesidades, intereses, conocimientos previos de sus alumnos. Y para lograr hacerlo interesante y lo más fácil posible, de modo que se logren aprendizajes provechosos y ojalá, placenteros.

Si está pensando cómo hacer la mediación pedagógica, le podemos dar algunas ideas que lo van ayudar.

Al comenzar la mediación tenga en cuenta estos aspectos:

- **Identificar y caracterizar lo mejor posible a los participantes**, para saber quiénes son, cómo son y poder establecer el diálogo adecuado.
- **Considerar el tiempo disponible**, de manera que no se incluyan gran cantidad de contenidos que, después, no se puedan desarrollar con tranquilidad, utilizando las estrategias didácticas necesarias para construir y fijar los conocimientos. Hay que recordar que es el grupo de interlocutores el que determina el ritmo de avance.
- **Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje** de modo de contar con todo lo necesario durante la ejecución del acto educativo. Tener presentes las secuencias metodológicas, pensar actividades de reemplazo por si algo fallara, prever los desplazamientos si fueran necesarios, determinar los tiempos de evaluación, etc. Un diseño curricular ayuda mucho.
- **Preparar los materiales didácticos necesarios**. Es decir, los materiales que se utilizarán durante las sesiones de trabajo conjunto, que suelen dinamizar, amenizar, enriquecer y facilitar los aprendizajes. En todos los casos deben lucir prolijos, claros y lo más atractivos posible, para que puedan estimular la percepción y ayuden a aclarar dudas, fijar conceptos, registrar datos, etc. Es importante considerar que los interlocutores puedan hacer materiales didácticos, en forma personal o grupal.

La mediación pedagógica se podría interpretar como la intervención del docente (o de quien cumpla ese rol) para facilitar los aprendizajes a través de mejorar los procesos de enseñanza.

Haga el siguiente ejercicio:

ACTIVIDAD 6

Usted debe mediar el tema de la importancia del ahorro del agua, para campesinos de un sistema de riego parcelario. ¿Cómo lo haría?

.....

.....

.....

.....



Actividades de entrada, desarrollo y cierre

Para realizar la mediación pedagógica, los profesores o capacitadores nos valemos de diferentes recursos. Algunos de ellos muy personales, fruto de las habilidades e ingenio de cada uno. Otros, son el resultado de la experiencia acumulada en el tiempo. En todos los casos, se trata de estimular la creatividad y ponerla al servicio de los principios pedagógicos.

Francisco Gutiérrez y Daniel Prieto, pedagogos especializados en la mediación pedagógica, proponen usar, tanto en los encuentros presenciales como en la elaboración de materiales escritos, lo que ellos llaman: **actividades de entrada, de desarrollo y de cierre**

Algunos ejemplos:

Actividades de entrada: son las encargadas de despertar el interés sobre el tema que se va a tratar. Se conocen también como *motivaciones*. Las *Cartas de María Rosa*, pequeñas historias que encabezan los capítulos de este módulo, son estrategias de entrada. Las palabras de Simón Rodríguez, al principio de este tema, también son una estrategia de entrada. Las historias con que se iniciaban los capítulos del módulo 1 también son estrategias de entrada.

Algunos otros ejemplos son:

- Relatos de experiencias exitosas o frustradas.
- Anécdotas y pequeñas historias.
- Testimonios.
- Artículos de periódicos.
- Fragmentos literarios.
- Opiniones de especialistas.
- Fotografías.
- Poemas y adivinanzas.
- Giras de observación.
- Dramatizaciones.
- Un video.

Actividades de entrada: son las encargadas de despertar el interés sobre el tema que se va a tratar. Se conocen también como *motivaciones*.

Lo importante es que la estrategia de entrada sea una motivación, un gancho, para empezar a desarrollar el tema.



© MAG

La Playa – Cañar. Campesinas elaborando un plano de su comunidad para definir el trazado del sistema de riego tecnificado. Este tipo de actividades son excelentes para evidenciar la realidad y definir conjuntamente formas de intervención.

Actividades de desarrollo: se usan, como su nombre lo indica, mientras se desarrolla el contenido y para evitar que resulte absolutamente lineal o aburrido.

Algunas de las más interesantes y útiles son:

- Ejemplos (muy, muy importantes y necesarios).
- Presentación de diferentes puntos de vista.
- Ilustraciones (fotografías, gráficos, mapas, cuadros, dibujos).
- Actividades
- Prácticas.
- Experimentos.
- Mapas mentales.
- Sopa de letras.
- Crucigramas.
- Rompecabezas.

Actividades de desarrollo: se usan, como su nombre lo indica, mientras se desarrolla el contenido y para evitar que resulte absolutamente lineal o aburrido.

Actividades de cierre: para finalizar el tratamiento de un tema. Por ejemplo, ustedes han visto que, en estos materiales, al final de cada capítulo se incluye un acápite llamado «En pocas palabras», que es una síntesis del tema tratado.



Pueden ser:

- Resúmenes parciales y finales.
- Cuadros síntesis.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.
- Opiniones de personas o instituciones que se refieran al tema.
- Glosarios.
- Evaluaciones.

Ahora, queremos decirle que con un buen dominio del tema y un poco de ingenio, la mayor parte de los recursos mencionados pueden usarse como estrategias de entrada, desarrollo o cierre. Todo tiene que ver con la creatividad y la dedicación.



Estero Bucay – Guayas. Participantes en una reunión de planificación del sistema de riego parcelario.

© MAG

En pocas palabras

El interés es el móvil principal de los aprendizajes adultos. O sea que ellos aprenden aquello que les interesa saber. Ya mismo. De inmediato.

El desafío de la enseñanza es responder al interés de las personas adultas, de modo tal, que se produzcan los aprendizajes. Y la función principal del enseñante es lograr que, cuando enseñe, se entienda con claridad lo que se está enseñando. Porque si no se entiende, no interesa –decía Simón Rodríguez, el maestro de Bolívar–. Y si no interesa no se aprende, agregamos nosotros pensando en los aprendizajes adultos.

Para eso los profesores o capacitadores recurren a la *mediación pedagógica*, que se podría interpretar como la intervención del docente (o de quien cumpla ese rol) para facilitar los aprendizajes, a través de mejorar los procesos de enseñanza.

Para iniciar los procesos de mediación conviene tener en cuenta:

- Identificar y caracterizar a los interlocutores para poder dialogar con ellos
- Considerar el tiempo disponible para evitar tratar los temas «al apuro» y en forma insuficiente.
- Planificar los procesos de enseñar y de aprender.
- Preparar los materiales didácticos.

Los pedagogos latinoamericanos Gutiérrez y Prieto, especialistas en mediación pedagógica, proponen usar actividades de entrada, desarrollo y cierre.

Estas variadas actividades dinamizan los procesos de enseñanza aprendizaje, los aclaran, los amenizan y colaboran mucho en enriquecer la enseñanza y facilitar los aprendizajes.

El interés es el móvil principal de los aprendizajes adultos. O sea que ellos aprenden aquello que les interesa saber.



CAPÍTULO 4



© MAG

¿Qué nos proponemos en este capítulo?

- Reflexionar sobre la importancia de planificar los procesos de capacitación.
- Aprender qué documentos son imprescindibles para planificar la capacitación.
- Conocer cómo planificar de manera organizada un taller de capacitación.

LA PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN

¿Qué temas vamos a tratar?

- ¿Qué es la planificación de la capacitación?
- El diseño curricular.



CAPÍTULO 4

CARTAS DE MARÍA ROSA V

La fábula del gorrión

Entre los maestros y capacitadores hay de todo. Hay personas muy responsables que preparan sus clases y talleres con anticipación, pero también hay de las otras: las que improvisan.

Desde luego, yo me quedo con las primeras porque, en más de cuarenta años como maestra, constaté que –por lo general– quienes preparan sus clases, sus eventos o actividades salen bien librados. No conozco ningún improvisador al que le haya ido bien enseñando. Dar una clase o impartir un taller, no es lo mismo que improvisar un discurso. Aunque debo reconocer que para los discursos hay improvisadores muy buenos.

Pero la educación y la capacitación son otra cosa. Aquí la improvisación es igual a fracaso, mientras que la planificación –salvo las mal hechas– es garantía de éxito. Hacer una planificación es contar con una guía segura, que puede cambiar mientras se desarrolla un evento. Pero al tener todo previsto, solo cambiamos las piezas. Es como tener un plano de una casa. Empezamos a construir y, si vemos que no nos gusta la ventana en determinado lugar, la movemos, la agrandamos, la achicamos. Pero no podemos empezar a construir si no tenemos el plano. Tenemos que saber por dónde empezamos la construcción, cómo continuamos y cómo concluimos.

Nosotras (porque éramos solo mujeres) en la escuela, aprendimos lo importante que era empezar bien. En algún curso nos contaron que en algunas universidades de Estados Unidos desarrollaban sus clases a partir de casos. Los casos eran historias verdaderas o inventadas que tenían los principales elementos para empezar a discutir un tema. Después de leer el caso, se abría el diálogo y el debate. Esto daba excelentes resultados –según nos dijeron–.



© Dennis García





Empezamos a poner más atención a lo que nos contaban las niñas y niños, a grabar algunos relatos y a escribirlos. Pero también recogimos relatos y cuentos de los mayores de las comunidades cercanas al pueblo. Además, un profesor uruguayo, que vino a dar un curso en la Universidad Católica, me regaló un libro de los clásicos griegos llamado *Fábulas de Esopo*. «Che, tomá este librito. Te va a servir con tus pibes» –me dijo–. El libro contenía pequeños relatos con una moraleja al final. Todo eso se convirtió en un auténtico arsenal para empezar nuestras clases. Los niños disfrutaban mucho esas historias y, sobre todo, aprendían con ellas.

Por ejemplo, recuerdo que, en una ocasión, por algunas conductas detectadas entre los niños, vimos la necesidad de tratar principios como la honestidad y la sinceridad. Encontré en el libro de Esopo una pequeña fábula llamada *El Pícaro* que, de manera resumida, cuenta lo siguiente:

En la ciudad de Delfos había un anciano muy respetado al que todos consultaban por su gran sabiduría y porque nunca mentía. Había también un pícaro que apostó con otro que él podría hacer mentir al anciano.

Capturó un pequeño gorrión y lo escondió bajo su manto. Se paró frente al viejo y le dijo:

—Dime anciano: ¿lo que tengo en mi mano está vivo o muerto? Y pensó: si responde: “Está vivo”, le tuerzo el cuello al gorrión y lo enseño muerto. Si responde: “Está muerto”, lo enseño vivo.

El anciano cayó en cuenta de la jugarreta y respondió:

—¡Insensato, detente!, porque de ti depende que lo que tienes en la mano esté vivo o muerto.

Esta pequeña fábula generó diálogos y debates los martes y los jueves de cada semana durante un mes entero. Junto a los niños y niñas preparamos trabajos en grupos, dibujos, mesas redondas, exposiciones y finalmente prepararon un socio-drama representando la fábula, que terminaba con un juicio al pícaro.

Lo cierto es que, en nuestra escuela, «pícaro» se convirtió en «mala palabra» y ser honesto y decir la verdad se convirtieron en valores en el quehacer de nuestros niños.

Esa actividad fue fruto de una planificación y de nuestra capacidad para adaptarnos a lo que ella generó, que a su vez exigió una nueva planificación.

Elaboración: Dennis García, 2019



¿Qué es la planificación de la capacitación?

Se puede llegar a organizar o conducir un taller, o una práctica de campo, sin haber planificado. Es decir, sin sentarse a pensar y a escribir qué se va a hacer y cómo se va a hacer. Muchos suelen hacer una organización mental, recurriendo simplemente a los propios conocimientos y experiencias. Y en la práctica, se van solucionando problemas a medida que se presentan, sin haberlos previsto.

Un taller no necesariamente se puede dar en un recinto cerrado, sino en cualquier escenario donde un grupo de trabajo acuerde realizar sus actividades.

Puede ser que el taller o la práctica salgan muy bien. Pero también puede pasar que el tiempo no haya alcanzado para desarrollar todas las actividades previstas, o de pronto falta algún material o alguna herramienta. O se advierte que los participantes no entienden lo que se le está diciendo, porque no tienen los conocimientos previos que son necesarios. O muchas otras cosas que no fueron pensadas y que dificultan el tratamiento del tema.

Por eso es bueno pensar en la conveniencia de planificar.

Planificar –usted o sabe o se lo imagina– quiere decir preparar, organizar un plan de trabajo. O sea, pensar antes en todo lo que necesitamos para que la capacitación resulte bien y no nos encontremos con sorpresas desagradables, que nos pueden complicar la actividad.

En pocas palabras, planificar es *pensar antes de actuar*; es direccionar, guiar la acción.

Chugá – Imbabura.
Reunión de miembros de la organización de regantes para discutir una propuesta de diseño del sistema de riego parcelario tecnificado. Un evento de este tipo exige preparación.



© MAG



Los procesos de capacitación pueden adoptar distintas modalidades de ejecución: presenciales, semipresenciales u on-line, que requieren oportunas acciones de planificación. En las dos primeras modalidades, al menos, la ejecución se efectúa a través de talleres o eventos de capacitación. Estos eventos, en términos educativos, se convierten en estrategias de trabajo conjunto y solidario, en los cuales se realizan tareas personales y grupales de aprendizaje, de creación, en un clima de libertad y cooperación.

Un taller no necesariamente se puede dar en un recinto cerrado, sino en cualquier escenario donde un grupo de trabajo acuerde realizar sus actividades.

Una serie de talleres (sesiones de trabajo) en los que se tratan distintos temas relacionados entre sí, y donde se realizan actividades específicas de enseñanza y de aprendizaje, relativos a una problemática, conforman lo que se conoce como un *curso*. Sus resultados habilitan a realizar determinadas tareas o a participar en la resolución de determinados problemas.

La planificación del evento de capacitación

Le damos algunas ideas por si quiere mejorar su planificación. Podemos hacerlo de una manera muy simple, teniendo en cuenta datos como estos, que son necesarios para una buena planificación:

- ¿De qué actividad se trata?
- ¿A quiénes vamos a capacitar?
- ¿Cuáles son los propósitos de la capacitación?
- ¿Cuánto tiempo va a durar la capacitación?
- ¿En qué fecha se va a realizar el evento?
- ¿En qué lugar?
- ¿Qué grandes temas van a desarrollarse?
- ¿Qué materiales y/o equipos vamos a necesitar?
- ¿Quiénes van a ser los capacitadores?
- ¿Qué otras cosas se necesitan?

Planificar quiere decir preparar, organizar un plan de trabajo. O sea, pensar antes en todo lo que necesitamos para que la capacitación resulte bien.

Para planificar, podemos usar un formato como el siguiente u otro que a usted se le ocurra y le resulte más útil. Siempre tratando de incluir todos los datos necesarios. Aquí tiene un modelo para planificar eventos:

Una planificación bien pensada le permitirá tomar las previsiones del caso, para que todo salga bien. Como, por ejemplo:



Planificación general del evento

- Actividad:** Taller sobre experiencias en gestión de sistemas de riego parcelario tecnificado e identificación de necesidades de capacitación.
- Fecha:** jueves 21 y viernes 22 de enero del 2016
- Lugar:** Finca «Huerto Limpio» de Hugo Tustón, Barrio Corazón de Jesús, vía a Yanahurco, cantón Cevallos, provincia de Tungurahua.
- Hora:** Primer día: 9:00 – 18:30 / Segundo día: 7:00 – 14:30
- Responsables:** Equipo técnico
- Participantes:** Máximo 20 agricultores, miembros de las juntas de riego de Pillaro y Mocha Huachi que manejen sistemas de riego parcelario tecnificado.
- Objetivo General:**
- Identificar necesidades de capacitación en sistemas de riego parcelario tecnificado y validar ejes
- Objetivos específicos:**
- Identificar necesidades de capacitación, a partir de un trabajo de campo.
 - Validar la propuesta de ejes temáticos sobre las necesidades de capacitación de los agricultores.
 - Identificar posibilidades de asistencia y frecuencia de los participantes a los cursos de capacitación.
 - Identificar aspectos metodológicos aceptados y/o rechazados por los campesinos adultos en los procesos de capacitación.
- Metodología:**
- Participativa: Acción – reflexión – acción.
- Recursos Humanos:**
- 5 Facilitadores:
 - 1 Sistematizadora:
 - 1 Técnica audiovisual:
- Recursos técnicos:**
- Filmadora
 - Cámara fotográfica
 - Grabadora
 - Computador
 - Proyector
- Recursos Físicos:**
- 4 fincas o parcelas con riego por aspersión o goteo.
 - Sala con capacidad para 29 personas. 6 mesas de trabajo. 29 Sillas o bancos.
- Recursos didácticos:**
- Papelógrafos, tarjetas, cinta adhesiva, marcadores permanentes y de tiza líquida de 4 colores, libretas de campo, esferos, ejes temáticos impresos, fotocopias de los instrumentos de evaluación (una por participante), guías de preguntas.
- Recursos financieros:** costo/persona USD 15, costo total: USD 600





© MAG

Huachi Grande – Tungurahua. Taller de capacitación en fertirriego por parte del GAD de Tungurahua a los usuarios de sistemas del riego tecnificado.

- Hacer los contactos necesarios, empezando por el lugar adecuado para realizar la actividad,
- Localizar a los y las participantes con tiempo, para informarles sobre las características de la actividad e invitarlos a participar,
- Preparar el diseño curricular y otros documentos,
- Preparar los materiales didácticos que va a necesitar,
- Introducir los cambios necesarios si se presentan inconvenientes,
- Prever el transporte, las comidas y refrigerios, etc.,

Esto, como se ve, es muy sencillo y esperamos que no ofrezca dificultades.

El diseño curricular

Esto es otra cosa. Ahora llegamos al punto clave para obtener los mejores resultados en los cursos de capacitación: planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en los que se va a participar. Pensarlos y –a pesar del dominio del tema que se pueda tener– evitar improvisaciones que pueden dificultar los procesos de aprendizaje de las y los participantes.



Este tipo de planificación es un poquito más complicado, pero con un buen razonamiento, atención y dedicación, usted logrará hacer su diseño curricular y se dará cuenta lo útil y beneficioso que le va a resultar.

Se supone que antes de hacer el diseño, el capacitador tiene idea de lo que tiene que hacer. Por eso lo más importante es pensar en **cómo** lo va a hacer; en qué actividades necesita desarrollar para lograr lo que se ha propuesto.

En el diseño curricular, se relacionan las **actividades** (situaciones de aprendizaje) con:

- El tiempo necesario para desarrollar cada actividad.
- El tema al que corresponden.

Se supone que antes de hacer el diseño, el capacitador tiene idea de lo que tiene que hacer. Por eso lo más importante es pensar en cómo lo va a hacer

- Los objetivos que direccionan y orientan el tratamiento del tema reflejado en las actividades.
- Las técnicas a emplearse y su procedimiento.
- Los materiales que se necesitan.
- Los responsables de su ejecución.

Estos son los aspectos más importantes y los que decidimos utilizar en los diseños curriculares de la ENIP. Pero no son los únicos. En algunos casos se agregan, por ejemplo, las ideas fuerza y las evaluaciones para cada caso, porque se consideran necesarios.

Pero, tenga presente que se puede planificar el proceso de enseñanza y de aprendizaje que se quiere proponer, con un diseño curricular que tenga la cantidad de columnas que se consideren necesarias y en el orden que resulte más conveniente, para tener seguridad sobre lo que tiene que hacer.

Representamos gráficamente nuestra propuesta:

Veamos la relación entre los elementos de un diseño curricular:

Tiempo ¿Cuándo?	Tema ¿Qué?	Objetivo/s ¿Para qué?	Técnica ¿Con qué?	Procedimiento ¿Cómo?	Materiales ¿Con qué?	Responsables ¿Quiénes?
¿Cuánto tiempo se necesita para realizar la actividad? ¿De qué hora a qué hora?	¿Qué tema/s se van a tratar?	¿Qué se quiere lograr en cada caso?	¿Qué técnica se propone para alcanzar los objetivos propuestos?	¿Cómo se desarrolla la técnica paso a paso?	¿Qué materiales y/o equipos se necesitan?	¿Quiénes deben realizar cada una de las actividades planteadas?





© MAG

Peribuela – Imbabura. Usuarios del sistema de riego parcelario tecnificado participan en un encuentro de capacitación

- Las actividades –las situaciones de aprendizaje– son las que darán lugar a los aprendizajes que permitirán alcanzar los objetivos orientadores que se planteen.
- Estas actividades pertenecen al tratamiento de un tema o contenido.
- Pero, como ese tema o contenido puede ser muy extenso es necesario establecer objetivos, que nos permitan conocer qué aspectos del contenido van a ser tratados en la oportunidad.
- Para orientar el desarrollo de las actividades hay que calcular el tiempo estimado para su realización, lo cual tiene que ver directamente con el tiempo disponible para la realización de todo el taller.
- Además, es necesario conocer qué materiales se necesitan para realizar cada una de las actividades y quiénes serán los responsables de su ejecución.

Un diseño curricular tiene una lectura horizontal. Y debe estar ordenado para facilitar esa lectura horizontal, sin confusiones, tal como se puede observar en el ejemplo de la página anterior. Pero también tiene una lectura vertical, que debe presentar coherencia y secuencia (relación entre partir de la práctica, reflexionar sobre esa práctica y regresar a la práctica para transformarla).



Como el capacitador o la capacitadora tienen más o menos claro lo que desea planificar, se comienza desde la izquierda, estimando (generosamente) el tiempo, especificando el tema o contenido y los objetivos que se proponen, para plantear luego las técnicas, los procedimientos, los materiales, los responsables y si es necesario lo que pueda corresponder en observaciones.

Un dato importante: se deben hacer diseños curriculares para cada uno de los días del evento. Y, además, la estructura planteada facilitará el proceso de *adaptación* a otro lugar y a otros grupos. En ese caso, será cuestión de cambiar actividades, acomodándolas a las realidades de la zona y, por supuesto, a las características, necesidades y expectativas de los capacitados locales.

Un dato importante: se deben hacer diseños curriculares para cada uno de los días del evento.

Del diseño curricular se desprenden otros documentos necesarios para la capacitación, como diversas guías para la realización de las actividades planteadas en el diseño: giras de observación, sistematización de las giras, actividades de evaluación, trabajos intermodulares, etc., todos los cuales deben ser planteados con las respectivas explicaciones y criterios y deben ser dados a conocer con anticipación.

ACTIVIDAD 7

En equipos de 4 o 5 personas realizar un diseño curricular para un evento de dos horas. Se debe tomar en cuenta las recomendaciones dadas en este capítulo.



© MAG

La Paquita – Guayas. Para la elaboración del proyecto de riego parcelario tecnificado, los miembros de la comunidad realizan un trabajo de grupo que apoya la construcción del diagnóstico.

En pocas palabras

Planificar quiere decir preparar, hacer un plan de trabajo. O sea, pensar antes, en todo lo que necesitamos para que la capacitación resulte bien y no nos encontremos con sorpresas desagradables, que nos pueden complicar la actividad.

Una planificación bien pensada permite tomar las previsiones del caso, para que todo salga bien.

Se debe planificar el proceso de enseñanza y de aprendizaje que se quiere proponer con un diseño curricular. Un diseño curricular es un cuadro, que debe tener la cantidad de columnas que se consideren necesarias y en el orden que resulte más conveniente. Este diseño se convierte en una guía fundamental sobre todo lo que tiene que hacer el capacitador.

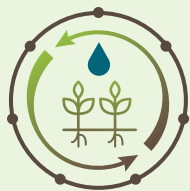
Un diseño curricular tiene una lectura horizontal. Y debe estar ordenado para facilitar esa lectura horizontal, sin confusiones. Pero también tiene una lectura vertical, que debe presentar coherencia y secuencia (relación antecedente-consecuente) por ejemplo, entre los contenidos o temas a tratar y con la forma de aprender de los educandos.

Un diseño curricular es un cuadro, que debe tener la cantidad de columnas que se consideren necesarias y en el orden que resulte más conveniente.



Agenda general

Tiempo	Día 1	Día 2	Día 3
Mañana	Capítulo 1: Tiempos de aprender y enseñar La educación permanente. Rasgos distintivos de la educación entre personas adultas. Los procesos de enseñar y aprender.	Capítulo 3: La opción metodológica La construcción de conocimientos, desde el proceso de aprendizaje. La mediación pedagógica. Estrategias de entrada, desarrollo y cierre.	Capítulo 4: El diseño curricular Otros documentos
Tarde	Capítulo 2: Educación entre adultos ¿Cómo aprenden las personas adultas? ¿Cómo se enseña a las personas adultas? Principios y estrategias didácticas fundamentales de la educación entre personas adultas.	Capítulo 4: La planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje ¿Qué es la planificación de la enseñanza y aprendizaje?	Revisión de la guía metodológica Evaluación de aprendizaje Evaluación de proceso



ESCUELA NACIONAL
DE **IRRIGACIÓN**
PARCELARIA

PROGRAMA DE FORMACIÓN A FORMADORES

El Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) cree urgente y estratégico impulsar una política pública de formación de profesionales y productores en riego parcelario tecnificado. Por eso, decidió crear una Escuela Nacional de Irrigación Parcelaria (ENIP) que forme técnicos y campesinos. Para ello, ha establecido una estrecha alianza, por un lado, con universidades públicas y privadas y, por otro, con las propias organizaciones de regantes. Esta alianza debe beneficiar a los principales actores: entidades públicas con competencias en riego, juntas de regantes y asociaciones de productores, y a las propias universidades.

Lo primero que se debe destacar es que los destinatarios principales de los programas de formación de la ENIP son los pequeños y medianos productores. Por otro lado, es fundamental entender que los aspectos técnicos son una parte –muy importante, por cierto– de la formación, pero no la única, ni la más importante. Por ello, el programa de formadores asume otros enfoques que le dan integralidad: aspectos económicos, sociales, ambientales, culturales y de género.

De esta manera rescatamos lo que el gran pedagogo brasileiro Paulo Freire propone: «los educadores no solo deben preocuparse por enseñar los contenidos, sino sobre todo de enseñar a pensar correctamente». Aprender a pensar supone mirar críticamente la realidad, como una totalidad interrelacionada.

