

Oye...

ya están grandecitos
para saber de la Andragogía

Por una Capacitación con impacto laboral

Jorge A. Olivo L.

EDITORIA DIGITAL **ES!**

Educación y sociedad

Oye, ya están grandecitos para saber de la Andragogía

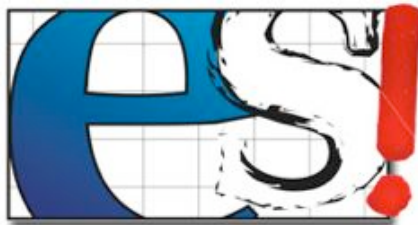
Autor: Jorge Aquiles Olivo Lillo

Santiago de Chile, 15 de Agosto año 2011

1º Edición digital

© EDITORA DIGITAL **ES!**

Educación y sociedad



www.educaciónysociedad.org

Se permite con toda libertad extraer o publicar

este material citando la fuente.

Hagamos libre el libro...



**Un aporte de Otic Alianza
a la capacitación y formación permanente
de los trabajadores y trabajadoras
de sus empresas afiliadas
y también para aquellas que no lo son ...**

**Creemos en el desarrollo
de las personas en el trabajo,
creemos en el impacto de la capacitación,
trabajamos por una formación continua.**

**Somos Otic – Alianza
y en Alianza crecemos...**

P R E S E N T A C I Ó N

El autor, en pocas y sencillas palabras (sabe que nos cuesta leer) aborda en un texto muy práctico tanto para la Escuela, como para la Empresa, lo que significa el aprendizaje para los "adultos".

Nada menos nos habla de la "andragogía" (¿no se le pudo ocurrir un concepto más simple?) parece un término antiguo, sin embargo está plenamente vigente, especialmente cuando se habla de que la Educación , la Capacitación y el Perfeccionamiento son temas permanentes en la vida humana.

La capacitación de los trabajadores, se puede poblar e intermediar con diversas tecnologías costosas y de punta... pero si no se consideran las expectativas , la experiencia y la búsqueda de mejora de los participantes, la capacitación será un buen intento de responder al hoy (hemisferio derecho) y no a la memoria de larga data... por tanto Oye, ya están grandecitos para saber de la Andragogía, es un texto de muchísima utilidad para la Empresa de hoy y sus proyecciones.

Otic Alianza agradece a Jorge y a EDITORA DIGITAL ES! este hermoso, práctico y profundo libro digital, gratuito para sus empresas afiliadas y también para las que no lo están... hagamos libre el libro...

Dirección Ejecutiva
Otic- Alianza

www.educaciónysociedad.org

www.otic-alianza.cl

S a n t i a g o d e C h i l e , a g o s t o a ñ o 2 0 1 1

Jorge Aquiles Olivo Lillo

Jorge es un educador chileno, ha trabajado en SENCE –Servicio Nacional de Capacitación y Empleo– a cargo del área de organismos capacitadores.

De larga experiencia y formación en el tema de capacitación laboral y del sistema de competencias laborales.

Actualmente trabaja en el CPEIP –Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas– en el área de acreditación institucional.



Mirando la prensa... ¿Se acuerda de esta noticia?

Ministra Matthei detalla crítico diagnóstico sobre sistema de capacitación

1.  Julio 26, 2011  Actualidad , Capacitación , General , Gobierno  Enviar a un amigo  Imprimir



Señaló que en Chile 668 mil jóvenes no trabaja ni estudia, y que los US\$ 300 millones que invierte el Estado en capacitación, no están rindiendo los frutos esperados.

A juicio de Evelyn Matthei, esto se debe a la mala utilización de los recursos para la capacitación. **“En el Sence se están gastando US\$ 300 millones al año que tienen cero impacto**, tanto en las remuneraciones, como en la empleabilidad en los trabajadores más pobres”, apuntó la ministra de Estado.

Señaló que su cartera está trabajando una Comisión de Reforma al Sistema de Capacitación liderada por el economista Osvaldo Larrañaga, que busca la reestructuración de los programas de capacitación y la cual ya “está dando sus frutos”, aseguró la autoridad.

“A esta altura, es tan evidente el diagnóstico, que llegó la hora de arremangarse la camisa y trabajar, no por caridad, sino por justicia”, agregó.

Matthei apuntó que según los resultados de la Comisión para la Reforma al Sistema de Capacitación ya ha arrojado como principales falencias el mal uso de las franquicias tributarias y problemas en los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) reconocidos por el Estado.

Director del Sence presentó su renuncia luego de críticas de ministra Matthei

27 de julio de 2011 - 12:12 | Por: Patricio Ojeda González | 0

La secretaria de Estado afirmó ayer que el organismo gasta US\$ 300 millones al año con "nulo impacto" y dijo que por la mala utilización de recursos más de 660 mil jóvenes no estudian ni trabajan.



"Hoy, las platas de la capacitación las están ocupando en empresa grandes, en trabajadores que ya cuentan con un nivel de educación, y no es a ellos a los que debemos apuntar", dijo la titular del Trabajo.

Para ello, dijo, es necesario consensos políticos que permitan que los US\$ 300 millones rindan frutos.

Los US\$ 300 millones anuales que invierte el Estado en capacitación tienen "cero impacto", dijo la ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, aludiendo a los primeros resultados de una evaluación al Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

La secretaria de Estado comentó que siempre tuvo la impresión de que la plata del Sence era "plata botada". De ahí que aseguró que una de las primeras cosas que hizo al llegar al ministerio fue pedirle al economista Osvaldo Larrañaga que formara una comisión para evaluar las platas del Sence.

"Estamos empezando a recibir los primeros resultados, y era tal cual yo pensaba, cero impacto, no 0,2 ni 0,4. Cero impacto en las remuneraciones y empleabilidad en los trabajadores más pobres", aseguró.

La ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, valoró el gran aporte profesional del ex director del Sence, José Miguel Berguño, a quien hoy el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, le aceptó su renuncia.

“Quiero señalar que tengo fuertes críticas a los resultados de la franquicia tributaria, porque no beneficia a los trabajadores, pero tengo la más alta estima por José Miguel Berguño.

¿Podemos asegurar tan taxativamente que la Capacitación Laboral en Chile ha sido un gran fraude?

¿Qué requiere la capacitación para ganar pertinencia e impacto en el trabajo y la productividad?

¿Qué rol ha tenido la norma chilena 2728 (NCH2728) en la calidad de la capacitación laboral?

¿Los cuatro procesos vitales para la capacitación: Diseño-Planificación-Ejecución y Evaluación han logrado formar parte de la matriz de la gestión de los OTEC?

¿Estos 4 procesos están correlacionados con los requerimientos de las empresas y adecuados contextos educativos que requiere la Educación de Adultos?

¿La Andra... qué?

La Andragogía, un enfoque pertinente para la Capacitación

La necesidad de tener una capacitación pertinente es un requerimiento relevante que tenemos como país. En este línea debemos valorar el cambio radical y significativo que han tenido en su gestión, las empresas de capacitación pues, han incorporado y certificado sus procesos bajo la norma chilena 2728 (NCH2728).

La importancia de esta, reside principalmente que sus 4 procesos: Diseño-Planificación-Ejecución y Evaluación forma parte de la matriz de su gestión. Es decir, los 4 procesos deben estar correlacionado con los requerimientos de las empresas. Y en el contexto educativo con los Planes de Mejoramientos Educativos.

Por otra parte, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias busca que la capacitación sea pertinente en la medida que ésta, busque desarrollar...” la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”.

En el contexto educativo el tema de las competencias deberían considerar la dimensión humana.

Empero, lo que faltaría, desde mi ventana, es la pertinente mirada desde los participantes de la capacitación.

Es decir, cómo aprenden los adultos? Cuales son los Principios que la rigen? Cuales son las características de los adultos? Los factores que inciden en el aprendizaje; los atributos de los métodos; el rol del facilitador etc.

Por ello, creo que es necesario conocer acerca de la Andragogía.

Hoy en día es habitual escuchar hablar de las organizaciones como sistemas vivos, o de organizaciones inteligentes, en donde el factor humano es estratégico y esto, se puede verificar, cuando estas tienen la capacidad de aprender de su propio quehacer. Por ello, que en los últimos 12 años las temáticas en capacitación tratan, en otras materias, acerca de: el liderazgo, el trabajo en equipo, el desarrollo organizacional, el compromiso en torno a una visión y una misión comunes, el mejoramiento continuo, la comunicación eficaz, dejando de ser eslóganes o declaraciones de principios.

Por ello, la capacitación se ha ido visualizando como una herramienta estratégica, sin la cual cualquier cambio en la organización sería impensable de realizar.

Y si a lo anterior, acompañamos la afirmación de que, la única característica estable de los escenarios actuales es, precisamente, el constante cambio. Entonces, la pertinencia en la capacitación se hace clave.

Quando la educación de los adultos comenzó a sistematizarse en el primer cuarto del siglo pasado, la pedagogía era el único modelo a seguir (9). Por eso se enseñaba a los adultos como si fueran niños, desconociendo que los adultos aportan a una situación de aprendizaje un cúmulo de experiencia, elemento que constituye un recurso valioso para sí mismo y para los demás.

(The Adult Learning. In: Craig RL. The ASTD Training and Development Handbook: A guide to Human Resources Development. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 1996).

Así, la supervivencia de una organización depende, en gran medida, de su capacidad para responder y adecuarse a las nuevas condiciones.

Y el aprendizaje organizacional propiamente tal resulta del efecto sinérgico de los cambios individuales que, al potenciarse unos a otros, producen un cambio estructural que supera con mucho la simple sumatoria de los cambios o aprendizajes de cada uno.

Que duda cabe afirmar que la incorporación de internet ha tenido un rol fundamental en la transformación organizacional de las empresas y en la construcción del conocimiento.

En la última década, Internet o la intranet ha “flexibilizado” las organizaciones, posibilitando en su interior comunicaciones transversales; horizontales o por último verticales, enfrentando en el momento oportuno cualquier situación adversa o inesperada .

Por tanto, la importancia estratégica del “ capital humano”, la necesidad de responder o adelantarse a los cambios constantes y acelerados, en el afán de ser más competitivos y la concepción de las organizaciones como sistemas abiertos al cambio, nos obligan a revisar y readecuar el modo de entender, valorar, planificar y ejecutar nuestras acciones relacionadas con: *La capacitación.*

UNESCO propone el concepto de Andragogía como un neologismo para designar la ciencia de la formación de los hombres, en sustitución del vocablo clásico Pedagogía, de manera que no se haga referencia a la formación del niño, sino a la educación permanente.

En este ámbito, hay un factor que ha sido históricamente descuidado y que dice relación con el enfoque; el diseño; la metodología y las técnicas que se emplean para, instruir, entrenar y capacitar a los trabajadores.

En otras palabras, la conceptualización que se tiene de la capacitación, acá en Chile, es de hace unos 40 años más o menos, en donde ésta , cubría lo que la educación no había hecho o donde los trabajadores no habían alcanzado ciertos niveles de escolarización o de calificación.

Se parte del supuesto en si, que los capacitadores o las entidades capacitadoras saben cómo capacitar o dicho, en otras palabras, “alguien de afuera a mi o a nosotros exclusivamente” sabe cómo se deben hacer las cosas.

De igual manera, el sentido común pareciera indicarnos que basta con un buen nivel de conocimiento o haber sistematizado la experiencia sobre un tema cualquiera, para ser un agente eficaz en la transmisión del mismo.

Hoy más que nunca, los participantes en la educación y en la capacitación tienen acceso, vía a múltiples plataformas ,a la información y conocimiento actualizado.

Sin embargo, al observar con detención el desempeño real de quienes realizan acciones de capacitación, constatamos un patrón o denominador común que a primera vista nos llama la atención.

En la inmensa mayoría de los casos, los diseñadores; los capacitadores, relatores o instructores, ponen en práctica un modelo tradicional, (conductista y basado en objetivos y en muchas oportunidades en la memorización).

Además aplican el modelo que conocen, y al que ellos mismos han sido sometidos desde niños: **enseñan utilizando un modelo pedagógico, concebido y diseñado para maximizar el aprendizaje de niños y adolescentes.**

En otros términos, se parte de un supuesto que al capacitar a los adultos, estos carecen de información, conocimientos , emocionalidad y de experiencias.



Utilizando estas estrategias se termina desconociendo el capital social, cultural y laboral ya instalado, en cada uno de los trabajadores.

El gran inconveniente es que muchas de estos enfoques curriculares, pueden ser contraproducentes en la capacitación, donde se trata con adultos cuya situación y relación con el entorno es radicalmente diferente a la de un niño.

Esta discordancia explica que muchos esfuerzos de capacitación tengan magros y hasta desalentadores resultados, en contraste con la gran inversión de tiempo, esfuerzo, y recursos económicos. Es evidente que requerimos de un enfoque distinto de la pedagogía, necesitamos un modelo que se centre en los objetivos estratégicos de la empresa y principalmente en las características de nuestro sujeto de acción, que en este caso es el trabajador, y ese enfoque es la andragogía.

Ahora si consideramos la capacitación a los docentes, desarrollo de la profesión docente, bajo el modelo antes descrito es más crítico, para este, poder vislumbrar el nuevo rol que debe cumplir en la sala de clases y la relación con las tecnologías de la educación.

Ciencias Agógicas :

La Paidagogía, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.

La Pedagogía estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.

La Hebegogía estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.

La Andragogía estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.

La Gerontogía estudia la educación de adultos en su tercera edad.

LA ANDRAGOGÍA

Es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del sujeto adulto. Múltiples autores han intentado conceptualizarla como una ciencia que, al igual que otras, ha tenido su historia y desarrollo.

Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto.

Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina **adultus**, que puede interpretarse como "**ha crecido**" luego de la etapa de la adolescencia.

El crecimiento biológico del ser humano llega en un momento determinado al alcanzar su máximo desarrollo en sus aspectos fisiológicos, morfológicos y orgánicos; sin embargo desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano, a diferencia de otras especies, se manifiesta de manera ininterrumpida y permanente.

El uso del concepto de andragogía se remonta al año 1883 cuando el maestro alemán Alexander Kapp lo utilizó por primera vez con el propósito de dar explicación a la teoría educativa de Platón; al no ser generalizado su uso, cae en el olvido.

Posteriormente, Eugen Rosenback, a principios del siglo XX retoma el término para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: profesores, métodos y filosofía.

No obstante estos intentos iniciales por conceptualizar y sistematizar la educación de adultos, la integración básica sobre educación de adultos se inició, en Europa y en Estados Unidos de (Norte) América, en forma bastante tardía en comparación con su equivalente en el ámbito de la pedagogía.

Es apenas a finales de los años 50 cuando se inician los esfuerzos de sistematización, articulación y difusión de teorías específicas acerca del aprendizaje del adulto; así como de estrategias y métodos capaces de expresarse en términos de una didáctica para un aprendizaje que no es niño ni adolescente: el adulto.

Knowles (1970) es considerado el padre de la educación de adultos por elaborar una teoría de la andragogía más acabada, la considera como:

“El arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender”

Adolfo Alcalá, venezolano, en su obra "La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada", se refiere a la Andragogía "como la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización".

Alcalá (1997) hace una propuesta más abarcadora y conceptualiza con mayor profundidad su concepción y explica que la praxis andragógica es

“Un conjunto de acciones, actividades y tareas que al ser administradas aplicando principios y estrategias andragógicas adecuadas, sea posible facilitar el proceso de aprendizaje en el adulto” .

Puede notarse que cada definición enriquece la idea de que la andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural.

Las definiciones antes expuestas nos deberían dar pistas de la necesidad imperiosa para conceptualizar la capacitación y el perfeccionamiento, desde la óptica de esta disciplina .

"Andragogía es la ciencia y el arte que,
siendo parte de la Antropología
y estando inmersa
en la educación permanente,
se desarrolla
a través de una praxis
fundamentada en los principios
de Participación y Horizontalidad;
cuyo proceso,
al ser orientado con características
sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje,
permite incrementar el pensamiento,
la autogestión,
la calidad de vida y la creatividad
del participante adulto,
con el propósito de proporcionarle
una oportunidad para que logre
su auto-realización".

(Adolfo Alcalá.

"La praxis andragógica
en los adultos de edad avanzada").

PRINCIPIOS DE LA ANDRAGOGÍA

Esta disciplina se basa en dos principios: La Participación y la Horizontalidad.

a) Principio de Participación

La Andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto decida qué aprender; participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas. Los adultos desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones. En el contexto antes descrito, se inscriben los Comité Bipartito de Capacitación, como también lo que en alguna medida, se puede, a través de internet y de sus plataformas electrónicas, las personas pueden conectarse a cursos determinados, desde su puesto de trabajo o desde sus casas, de manera asincrónica, de acuerdo a su libre disposición. Desde el rol que desempeñan los profesionales de la educación es fundamental que estos puedan intervenir en los Planes de Mejoramientos Educativos para que su emocionalidad sea dignamente considerada.

b) Principio de Horizontalidad

Las actividades se hacen en condiciones de igualdad entre los participantes y el facilitador. Lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica. Hoy en día , las teorías organizacionales apuntan a establecer las comunidades de aprendizaje, tanto de manera presencial(espacio abierto) como virtual (vía correo electrónico; el chat ; el foro ; video-conferencias u otras instancias) para el desarrollo multidisciplinario de los talentos.- En otras palabras, si no se establece esta relación de iguales o de tomar en cuenta a cada uno en la gestión de los conocimientos o de los aprendizajes, no existirá el compromiso de aprender para mejorar.

Objetivos Generales de la EDUCACIÓN DE ADULTOS

Ernesto Yturalde
expresa:
"Andragogía
es al adulto,
como
Pedagogía
al Niño".

El proceso de educación de adultos debe ser orientado por el Facilitador del aprendizaje, con el fin de incrementar el pensamiento, la auto gestión, el mejoramiento de sus prácticas laborales para una calidad de vida digna y de creatividad del participante adulto, lo que debería dar como resultado final *una oportunidad para que logre su autorrealización.*

En definitiva, en el contexto andragógico, el rol del instructor pasa a ser necesariamente Facilitador, creando o recreando las condiciones del aprendizaje, de tal manera que el participante ,individual o colectivamente, pueda sistematizar la experiencia, resolviendo algún problema o simplemente mejorando los procesos y los procedimientos.

En el contexto del perfeccionamiento docente es estratégicamente clave tomar en cuenta las expectativas de los docentes para que sienta que es tomado en cuenta, en sus conocimientos y principalmente en su experiencia, y así formular propuesta de mejoras de su práctica docente.

Algunos estudiosos en el campo del Desarrollo Humano, coinciden en afirmar que la edad adulta tiene sub-etapas, y estas son:

- Edad Adulta Temprana (entre los 20 y 40 años)
- Edad Adulta Intermedia (de los 40 a los 65 años) y
- Edad Adulta Tardía (después de los 65 años de edad)

CARACTERÍSTICAS DE LOS ADULTOS

Lo fundamental en la Andragogía es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos o de capacitación. Y desde la dimensión de los profesionales de la educación, en este siglo, es fundamental definir los atributos que tiene para que la acción de perfeccionamiento sea efectiva.

Entre sus particularidades de los adultos tenemos:

- Están conscientes, en general, de sus necesidades de capacitación o de actualizar sus conocimientos; habilidades o competencias.
- Tienen suficiente experiencia a través de la vida y el trabajo; lo cual les permite valorar y aplicar conocimientos particulares a distintos contextos.
- Si se le da la posibilidad son capaces de discriminar, cuándo y dónde estudiar y aprender, pudiendo medir los costos de dicho aprendizaje (costos, ya sea en términos de tiempo, dinero u oportunidades perdidas).
- Tienen conciencia del tiempo limitado que tienen para estudiar y de la necesidad de balancear las diversas demandas de la familia, el trabajo, el entretenimiento y la educación y capacitación.
- Igualmente se puede asumir que estos, ya han adquirido un conocimiento propio y del mundo, suficiente para sobrevivir; y que han asumido que estos no puedan controlar su entorno a su gusto.
- Por otra parte, se ha internalizado que la durabilidad del conocimiento adquirido se renovará en un corto plazo, a lo menos 2 años.

Cualidades que definen a una persona adulta

Quizás por el ensimismamiento que los habitantes y ciudadanos estamos viviendo, producto de las relaciones interpersonales, que se construyen, a la sombra de una sociedad civil atomizada, principalmente en este país, las cualidades que deberían estar “a flor de piel” están a veces ocultas.

- **El auto concepto**

Tienen una necesidad psicológica de ser autodirigidos. El aprendizaje de adultos tiene siempre una implicación personal que deriva en el desarrollo del autoconcepto, juicios personales y autoeficacia. El aprender para un adulto es significativo, pues le entrega un valor agregado a su existencia.

Si me lo dices, voy a escuchar
Si me lo muestras, voy a ver
Si me haces experimentar,
voy a aprender

Lao Tzu, siglo VI AC

- **La experiencia**

La experiencia acumulada sirve como recurso de aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos. Valiéndose de sus experiencias anteriores el participante puede explorar y/o descubrir su talento y capacidades.

La orientación adulta al aprendizaje se centra en la vida y su medio debería ser su emocionalidad y el final de esta: La Felicidad.

Por lo tanto, lo pertinente para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal de vida y las experiencias acumuladas.

En estas circunstancias la formación cobra gran importancia si concuerda con sus expectativas y necesidades personales.

Esta experiencia que en algunos momentos puede ser buena, en otros momentos, un problema para el logro de nuevos aprendizajes. En algunos casos, el adulto trata de conservar vivencias, conocimientos, creencias, paradigmas que les fueron útiles en un momento; pero que ya no lo son y, por lo tanto, se convierten en fuente de resistencia interna del individuo.

Dadas estas circunstancias, un requisito básico para el aprendizaje es el “desaprendizaje”.

Desaprender es sencillamente eliminar lo que hemos aprendido que ya no nos sirve y dejar espacio para que lo que necesitamos aprender puede entrar en nuestro cerebro con facilidad.

- **La prontitud en aprender**

Los adultos se disponen a aprender lo que necesitan saber o poder hacer para cumplir su papel en la sociedad, específicamente en su contexto laboral, y en su entorno. Ellos deben mirar la capacitación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y modificar positivamente el mundo que les rodea. De esta manera, pueden desarrollar modelos de conducta en situaciones dadas que le faciliten su adaptación a circunstancias particulares en las que puedan encontrarse en un momento determinado.

- **La inmediatez del aprendizaje**

La orientación de los adultos para el aprendizaje tiende a la búsqueda de la solución a los problemas que se le presentan en la vida real, en el día a día; con una perspectiva de buscar la inmediatez para la aplicación de los conocimientos adquiridos; cuyos objetivos responden a sus necesidades y expectativas de formar parte de las mejoras.

- **Motivación**

La motivación de los adultos para aprender generalmente es interna; lo que puede hacer el relator – facilitador es animarlos a aprender, orientar su aprendizaje y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.

El aprendizaje adulto se fomenta mediante conductas y actividades de capacitación, en las que se demuestre respeto, confianza y preocupación por el que aprende.

Se discute sobre Pedagogía y Andragogía como si fueran aspectos contrapuestos, cuando realmente lo que se contrapone son los métodos de enseñanza clásica frente a nuevos métodos participativos, considerando el entorno social en que el individuo se desarrolla.

Esto también es aplicable a la enseñanza en niños, por lo que se precisa encontrar un término medio donde las características positivas de la Pedagogía sean preservadas y las innovaciones de la Andragogía sean introducidas para mejorar los resultados de todo el Proceso Educativo en su conjunto, que indudablemente aporta experiencias realizables, sobre todo en nuestro contexto que aborda profundos cambios en la Educación, con la integración de modelos y nuevos métodos de universalización de la enseñanza.

(Lic. María Vidal Ledo y Lic. Bertha Fernández Oliva)

Malcolm S. Knowles, (1913-1997) es considerado como el padre de Educación de Adultos.

Introdujo la Teoría de Andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje.

Knowles expresaba que los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitar este aprendizaje.

Para Knowles, hay cinco factores que detallamos más abajo, que diferencian a los adultos de los niños.

En su obra *La Práctica Moderna de Educación de Adultos: "Andragogy Versus Pedagogy"* de 1970, presentó su Modelo Andragógico.



FACTORES CONDICIONANTES DEL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS ¿Cómo se potencia o debilita el buen aprendizaje del trabajador?

- Formando grupos heterogéneos en: edad, intereses, motivaciones, experiencia y aspiraciones.
- El interés general gira en torno al ascenso laboral, al bienestar, a ser reconocidos y a la autoestima.
- Los objetivos deben ser claros y concretos, elegidos y valorizados.
- Los logros y éxitos serán deseados intensamente o con ansiedad.
- Existe preocupación por el fracaso.
- Probables susceptibilidad e inseguridad ante las críticas.
- A menudo arrastra el peso de experiencias de aprendizaje frustrantes que le convencen de que no es capaz de adquirir conocimientos nuevos.
- Fuentes de conocimientos heterogéneas, a veces contradictorias.
- Mayor concentración en clases, lo cual favorece el aprovechamiento del tiempo en clases.
- Posee mecanismos de compensación para superar las deficiencias y los recursos de la experiencia.
- Necesita alternancia y variabilidad por su relativa capacidad de un esfuerzo intelectual prolongado.



CONTEXTOS DEL APRENDIZAJE

Las actividades de formación en los adultos pueden desarrollarse de manera relativamente autónoma y personal; pero también ocurre en un espacio compartido, es decir de manera grupal. Así, el aprendizaje adulto no debe entenderse como un fenómeno aislado, sino como una experiencia que se desarrolla en interacción con otros sujetos, de manera que el conocimiento no es solamente una cuestión del pensamiento y las personas, sino de relaciones que esas personas mantienen; aprender (llegar a conocer) implica mantener relaciones funcionales, en que cada participante puede convertirse en un recurso para el otro y este intercambio proporciona una transacción dinámica del conocimiento.

La UNESCO retomó el concepto en sustitución de la expresión de Pedagogía para adultos, bajo el interés por el proceso de la formación y de la educación permanente de hombres y mujeres adultas, de manera diferencial a la formación del niño y el adolescente. Yturralde afirma "En nuestra organización, a lo largo de estos veinticinco años, hemos capacitado a más de 60,000 discentes de los sectores productivos y organizaciones gubernamentales y desde nuestra fundación, ofrecemos conferencias a estudiantes de los últimos cursos de colegio para apoyarles en su proceso de transición hacia su inserción a la vida adulta, y sí que hay una diferencia en los comportamientos e intereses de los dos tipos de auditorios. Los Docentes dotados de una paciencia especial, tienen que aplicar metodologías diferentes a los trainers o facilitadores corporativos; dos enfoques, dos objetivos, dos mercados diferentes".



Se debe prestar gran atención al entorno de la formación , los adultos prefieren seleccionar el lugar para llevar a cabo las acciones de formación.

Fundamentalmente optan por lugares que se relacionen con sus necesidades, así una gran parte de la formación se realiza en los sitios de trabajo o en lugares donde puedan asociarse positivamente, ya sea en locales de reuniones, en aulas de postgrados.

Sin embargo, es necesario considerar, en otras oportunidades, espacio distintos a los cotidianos para poder mirar de manera diferentes los fenómenos.



METODOS DE TRABAJO

El diseño e implementación de cualquier método de capacitación debe partir de la propuesta de objetivos que den respuesta a las necesidades reales de aprender del sujeto participante en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

A la hora de diseñar un método de capacitación de adultos hay que tener en cuenta las Leyes de la Andragogía que enuncia Calderón (1998):

1° Ejercitación

Se recuerda con mayor claridad y por un espacio mayor de tiempo lo que se ha repetido y ejercitado, sobre todo vinculado con la solución de una actividad práctica, pues ello eleva el nivel de motivación de las personas. Por ello los métodos que se seleccionen para ejecutar los programas de estudio, deben asegurar la participación activa de los estudiantes.

Existen investigaciones que demuestran que se memoriza: 90 % de lo que se hace, 70 % de lo que se habla, 50 % de lo visto y oído, 30 % de lo visto, 20 % de lo oído y 10 % de lo leído.

2° Efecto

Las experiencias asociadas con resultados satisfactorios son mejor comprendidos y memorizados que los asociados a un fracaso. No se aprende mejor si constantemente se demuestra la incapacidad de los individuos.

Por eso los objetivos deben formularse acorde con las posibilidades de cumplirlos y que permitan a través de ellos manifestar potencialidades y desarrollar capacidades.

Los adultos se resisten a aprender en situaciones que creen que ponen en duda su competencia.

3° Primacía

La primera experiencia es una impresión más fuerte e imborrable que las sucesivas es importante enfocar los contenidos desde ese ángulo. En esta ley tiene su origen la máxima de que es más fácil enseñar que borrar lo aprendido.

4° Intensidad

Todo aprendizaje debe asociarse a vivencias que provoquen un impacto emocional puesto que enseñan más y mejor. Las experiencias rutinarias y monótonas hacen que decaiga el interés y con ello se entorpece el aprendizaje.

5° Utilidad

Los conocimientos aprendidos y las capacidades desarrolladas son mejor recordadas y consolidadas, si están asociadas a las actividades que posteriormente realizarán los adultos durante el ejercicio de su profesión.

6° Error :

Oportunidad de mejora (Aporte del autor de este texto)

Es reconocido que en nuestra prácticas laborales el error es motivo de condena. Mas, en los sistema de calidad , el error es oportunidad de mejora o mejor dicho, para las empresas o instituciones, y principalmente para las personas es fuente de aprendizaje. Por eso se debe ir incorporando el error como elemento constitutivo del método.

"Toda auténtica educación se efectúa mediante la experiencia". (John Dewey, 1938).Dewey considera que el Aprendizaje Experiencial es activo y genera cambios en las personas y en sus entornos, y que no sólo va al interior del cuerpo y del alma del que aprende, sino que utiliza y transforma los ambientes físicos y sociales.

CAPACITACIÓN EN BASE A COMPETENCIAS EN EL ADULTO

Todo proceso de capacitación se debe hacer en base a las competencias que necesitan las personas para desarrollar su trabajo, de manera más eficiente y eficaz, al tiempo que tenga buenas relaciones interpersonales, con el mundo circundante y consigo mismo. Las principales competencias que se deberían proponer a desarrollar en el adulto que se capacita son las siguientes:

- **Aprender a conocer**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir las *herramientas de la comprensión como medio para entender el mundo que lo rodea*, comunicarse con los demás y valorar la importancia del conocimiento y la investigación.

- **Aprender a aprender**

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar.

El aprender a aprender constituye *una herramienta que le permite al adulto seguir aprendiendo toda la vida*.

- **Aprender a hacer**

De esta manera puede desarrollar sus capacidades de innovar, crear estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, desarrollar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

- **Aprender a ser**

En este caso se habla de las habilidades para el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante, como ciudadano.

El Andragogo

El profesor, catedrático o docente desde una óptica convencional o tradicional se ubica como quien posee los conocimientos y es el responsable de impartirlos, mientras que en el modelo andragógico el Andragogo es un Facilitador competente en el proceso de transferencia de conocimientos y transferencia de experiencias, que el participante puede aportar.

El Andragogo dejó de ser el instructor, pues debe desempeñar varios roles:

- Facilitador,
- transmisor de informaciones,
- agente de sensibilización,
- agente del cambio,
- agente de relación,
- tutor, coach, mentor.

El Facilitador promueve la participación activa fundamentada en actitudes positivas de los participantes adultos.

El Andragogo planifica y organiza la actividad educativa, cuyo actor principal es el participante, facilita las interacciones interpersonales. "Se puede contar con el Andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje."

(ERNESTO YTURRALDE)

Según HOWARD GARDNER, en el libro que escribió “ FIVE MINDS FOR THE FUTURE” planteó que las personas deberán desplegar 5 capacidades fundamentales:



- Una mente disciplinada, en el doble sentido de la palabra: que trabaja ordenadamente haciendo posible la adquisición de nuevas comprensiones y destrezas por un lado, y por el otro, que se halla formada en un modo distintivo de cognición característico de una disciplina académica, un oficio o una profesión.
- Una mente sintetizadora, capaz de extraer información de múltiples y disímiles fuentes,, entenderla y evaluarla objetivamente, organizándola de una forma tal que haga sentido para el propio sujeto y para otros.

- Una mente creativa, en condiciones de proponer nuevas ideas, formular preguntas no triviales, desarrollar formas innovadoras de pensamiento y arribar a respuestas inusuales.
- Una mente respetuosa de las diferencias individuales, grupales y de culturas, abierta por tanto, a los otros,, capaz de apreciar diversidad y de trabajar con y en medio de ella.
- Una mente ética. Es decir, dispuesta a considerar las necesidades de la comunidad e integrarse a la polis y de asumir derechos, obligaciones y responsabilidades en diversos contextos de interacción.

(Resumen realizado J.J.Bruner).



DIFERENCIAS ENTRE PEDAGOGÍA Y ANDRAGOGÍA

Por último, es necesario distinguir entre Pedagogía y Andragogía.

Las diferencias de la andragogía con la pedagogía, van mucho más allá del ámbito de la semántica.

El acto pedagógico, es *esencialmente formativo*, pues el niño y el joven reciben los contenidos que el sistema educativo les impone y obliga a aprender siendo muy limitadas sus posibilidades de cuestionar.

Esto bajo un paradigma tradicional. Mas, en el contexto de las Tecnologías de la Educación, los niños pueden desarrollar la maravillosa aventura de aprender por sí mismo (SUGATA MITRA) y los docentes acompañar el proceso de aprendizaje.-

El niño requiere orientación, depende de los adultos. tiene escasa experiencia previa, por lo que prácticamente todo posee para él un carácter novedoso, su capacidad de asombro, si es bien canalizada, constituye una de las más poderosas motivaciones para aprender.



Lo anterior bajo una mirada tradicional. Hoy se vislumbra una nueva manera de desarrollar los aprendizajes, en donde de manera colaborativa y basado en su emocionalidad va creando sus aprendizajes.



El niño necesita y busca activamente certezas en todos los ámbitos, la variedad de sus intereses es mucho más amplia que la de la mayoría de los adultos. Además, en esta etapa del ciclo vital, el tiempo perdido siempre parece recuperable, por lo que no existe urgencia en relación a la aplicación de lo que se aprende. Sin embargo, en su construcción de hipertexto las incertezas son parte de vida cotidiana.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el educador es un agente responsable de disciplinar, guiar y orientar al niño, favoreciendo el desarrollo progresivo de su autonomía personal.

Hoy en día, empieza a emerger una grado de autonomía mayor de los niños, puesto que estos tienen diversas actividades en donde se conectan con múltiples plataformas de información.-

En cambio, el acto andragógico centra su acción sobre el sujeto adulto. Por tanto debería tener un carácter *propositivo*, ya que el adulto es consciente y responsable de sus actos y frente a los contenidos propuestos, tiende a deliberar y cuestionarlos contrastándolos con sus experiencias y conocimientos anteriores.



Este fenómeno, generalmente obviado o desconocido por quienes capacitan adultos, tiene una importancia capital puesto que cuando él se presenta, determinados contenidos o acciones son aceptados, bloqueados o rechazados por el adulto.

Al respecto, muchos relatores manifiestan su alto grado de satisfacción personal después de haber realizado una capacitación diciendo que todos los “viejos” entendieron todo lo que dijo y que les quedó “clarito” el tema, pues al final nadie quedó con dudas, ni formuló preguntas.

Sin embargo, lo que se quería lograr o cambiar no se obtuvo. La razón ya se expresó antes: lo propuesto chocó con las experiencias y conocimientos existentes y no fueron consideradas instancias de aperturas, por eso el acto andragógico será siempre voluntario, ya que el adulto, aún siendo obligado a asistir o participar de actividades de capacitación, tiene la facultad y libertad para decidir sobre su educación o capacitación.

En otras palabras, irá a las sesiones de capacitación pero, su mente estará en otra parte, si además no se considera su experiencia y no tiene oportunidad de participar. Todo lo que se haga será en vano.

No ocurre con el niño, el adulto tiene una visión de la vida clara y una percepción de la escasez temporal, por lo que tiende a buscar contenidos prácticos, específicos y de utilidad inmediata.

Es, por lo tanto, selectivo (de un modo no necesariamente consciente) centrándose en todo aquello que sí cree poder dominar, descartando posibilidades de acuerdo a sus capacidades, intereses y limitaciones. No quiere perder su tiempo.

En este enfoque el educador es el facilitador de un proceso liberador que se basa en el intercambio de experiencias entre adultos y que tiene como propósito central: “ofrecer al adulto oportunidades de elaborar soluciones, liberadas del elevado costo del error”.

Queda en claro, entonces que son dos procesos diferentes, que no debieran ser abordados del mismo modo, ni con los mismos métodos , ni con las mismas técnicas y cumpliendo iguales roles .

Sin embargo, más que precisar las diferencias de estos procesos, es fundamental explicitar que estos, forman parte de un gran proceso: la formación permanente

A modo de despedida...

Por último, mi interés por haber tijereteado; compilado y “redondeado” este texto es para iniciar un conversación que releve la construcción del aprendizaje desde la perspectiva del participante o mejor dicho, del adulto.

Jorge Olivo, Santiago , agosto 2011

ANEXO: Evaluación de actividades educativas

Cuando se evalúa una actividad educativa puede hacerse considerando cuatro niveles, de acuerdo a lo propuesto por Kirkpatrick .



Evaluación de actividades educativas

El **primer nivel** implica la menor calidad del aprender, siendo ésta de mayor complejidad a medida que se apunta a niveles superiores. El primer nivel de evaluación mide la reacción de los participantes respecto a la actividad: si el expositor es ameno y domina el tema, seguramente la actividad va a ser evaluada como satisfactoria.

La **evaluación que apunta al segundo nivel** mide los conocimientos adquiridos, siendo más probable que esto suceda si la actividad ha sido conceptual y amena.

En el tercer nivel se evalúa si el conocimiento adquirido se ha transformado en acción. Este nivel evalúa un elemento de mayor complejidad, pues indica que se incorporó el conocimiento y se lo aplica al cliente asistido.

Este nivel también puede evaluarse mediante un autocompromiso (compromiso de cambio). En éste, el participante define por escrito qué elementos de su práctica va a modificar en el futuro.

Por último, en el cuarto nivel la evaluación apunta al objetivo final de la pues tanto el adquirir los conocimientos como cambiar el comportamiento profesional son solamente objetivos intermedios.

Adaptado de: Kirkpatrick D. Evaluación de acciones formativas. Gestión 2000, Barcelona, 1999.

¿Desea conocer más del tema?

Le sugerimos algunos link que han elaborado Lic. María Vidal Ledo¹ y Lic. Bertha Fernández Oliva a quienes agradecemos la posibilidad de su compartir su excelente síntesis bibliográfica y de sitios web.

ANDRAGOGÍA. Pablo Cazau

Lic. Psicología y Prof. Enseñanza Media y Superior en Psicología
Buenos Aires.

El autor define qué es la Andragogía y sus métodos: aprender a conocer, aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser, así como sus características, basado en el conocimiento útil, la experiencia y el funcionamiento psicológico del adulto en el entorno en que éste se desenvuelve y sus relaciones sociales con el mundo circundante y sus intereses multidimensionales, con el fin de orientar el aprendizaje a la elaboración de productos, al trabajo interdisciplinario y a la posibilidad de generalizar.

SITIO: http://pcazau.galeon.com/artdid_andra.htm

ANDRAGOGÍA: EL APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

Roberto de Albuquerque Cavalcanti

Graduado de Medicina de la Fac. Medicina de la UFPB

Miembro de la Comisión de Reforma Curricular de la Coordinación del Curso

de Medicina CCS-UFP. Brasil

El autor comenta sus criterios sobre la andragogía como el arte y la ciencia de orientar a los adultos en su aprendizaje, basados en los conceptos de diferentes autores. Destaca las diferencias entre Pedagogía y Andragogía y caracteriza la necesidad de la utilización de estos métodos en las universidades y por los adultos en general, para buscar mayor eficiencia en las actividades educativas.

SITIO: <http://geocities.yahoo.com.br/adonlinebr/andragogia1.html>

¿ES LA ANDRAGOGÍA UNA CIENCIA?

Dr. Adolfo Alcalá

pegutierrez@hotmail.com

El documento expone el resultado de una investigación bibliográfica en la que a los escritos clasificados se les aplicó el método comparativo. En dicho estudio se llevó a cabo una revisión exhaustiva y específica en libros y revistas especializadas que contienen temas relacionados con ciencia y educación de adultos.

En los razonamientos sostenidos por investigadores, en el campo de la docencia como: Adam, Knowles, Savicevic, Bernard y Villarro el entre otros, se detectaron posiciones opuestas frente al problema: ¿es la Andragogía una ciencia?, las que se utilizaron como primer material de comparación, que posteriormente se confrontaron con las características fundamentales de la ciencia. En este trabajo, además de realizarse el análisis de los aspectos relevantes de la documentación pertinente en las áreas mencionadas, se consideró la información aportada por el autor en investigaciones previas y reflexiones a lo largo del proceso correspondiente, para darle el soporte teórico necesario y facilitar el logro del objetivo terminal que consistió en: determinar los argumentos que sustentan a la Andragogía como una ciencia.

La elaboración del marco teórico y la estrategia metodológica utilizada, conformaron las actividades determinantes para dar una respuesta a la interrogante que sirvió, además de título, como tema de la referida indagación.

SITIO: <http://www.monografias.com/trabajos6/anci/anci.shtml>

ANDRAGOGÍA VS. PEDAGOGÍA ...UN PUNTO DE VISTA COMPARATIVO

Víctor Aguilar Fernández

Educación y Ciencia

Revista No. 10, Vol. 3. Julio - Dic. 1994

El trabajo define la Andragogía, a la vez que hace una breve reminiscencia del surgimiento del término. También se compara la Andragogía con la Pedagogía desde la perspectiva de conocimientos, habilidades y actitudes atribuibles a cada sujeto de estudio de ambas disciplinas. Se proporcionan a los docentes algunas indicaciones de cómo manejar situaciones de aprendizaje en adultos.

SITIO:

<http://www.uady.mx/sitios/educacio/servicios/editorial/educycien/ar10/r10a1.htm>

ANDRAGOGÍA ¿DISCIPLINA NECESARIA PARA LA FORMACIÓN DE DIRECTIVOS?

Lic. Julio A. Cabrera Rodríguez

Prof. Asistente Grupo de Técnicas de Dirección

Universidad de La Habana "Fructuoso Rdguez. Pérez"

Julioa@isch.edu.cu

Julio 2003

En el artículo, el autor resume lo descrito por otros autores y expone un conjunto de percepciones sobre la enseñanza de adultos relacionadas con las características fundamentales de los adultos en el proceso de formación, las condicionantes de este aprendizaje y el entorno de formación, implicados en el proceso de acuerdo con el modelo andragógico: cómo aprenden los adultos y cuáles son las formas y métodos adecuados para enseñarles u orientarles.

SITIO:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/andragogia.htm>

Direcciones (URL) de los principales sitios donde puede encontrarse información disponible.

Ramona Aróstica Toledo: Profesora de Promoción Cultural. Graduada de Profesorado Superior de Español.

Concepciones teóricas sobre la Didáctica de la Andragogía. Diseño de programa sobre fundamentos de Didáctica. 1994 - 1996.

Ana María Portal Domingo: Profesora de Gestión Cultural y Educación a Distancia. Graduada de Licenciatura en Economía Política -7/1984 - Fac. Economía Universidad de La Habana.

Posgrado "Andragogía" y "Diseño de Programas"

SITIO: <http://www.csuper.cult.cu/htm/curriculum.htm>

III Taller de Farmacoepidemiología. Camagüey, 5 de junio del 2003. Juan Furones disertó sobre la Andragogía, una nueva filosofía de la enseñanza.

SITIO: http://www.jrebeldede.cubaweb.cu/2003/abril_junio/jun-5/camaguey.html

La Educación a Distancia. Características y Retos. Prof. M.Sc. Cándida Rosa Orizondo Crespo. Máster en Educación Avanzada. Profesora Auxiliar de Pedagogía. ISCM-VC.

"La Andragogía, como parte del sistema de Ciencias Pedagógicas, se ocupa de describir, orientar y facilitar el modo de aprendizaje y educación de los adultos, y establece que el contacto del adulto con la realidad configura o representa la "presencialidad" de la Educación a Distancia, por lo cual se puede prescindir en alguna medida de las relaciones directas o presenciales de forma sistemática, aunque se deben alternar sesiones presenciales con

períodos no presenciales, para obtener mejores beneficios de las relaciones interpersonales".

Cita: Singh Dewae O. Problemas pedagógicos de la enseñanza a distancia. Revista "Perspectiva".

SITIO: <http://capiro.vcl.sld.cu/medicentro/v6n402/educacion.htm>

Andragogía. ¿Disciplina necesaria para la formación de Directivos?

Prof. Lic. Julio A. Cabrera Rodríguez.

Profesor Asistente Grupo de Técnicas de Dirección. Universidad Agraria de La Habana " Fructuoso Rodríguez Pérez"

julioa@isch.edu.cu jacabro@yahoo.es

SITIOS:

<http://www.monografias.com/trabajos14/andragog/andragog.shtml>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/andragogia.htm>

www.mx.msnusers.com/e00r0ldn Andragogía. Educación de adultos

www.geminieuropa.com/n0502_3.htm La teoría de la enseñanza en adultos

www.uady.mx/sitios/educacio/servicios/editorial/educycien/ar10/r10a1.htm Andragogía vs Pedagogía

www.sinepe-sc.org.br/jornal/set98/geral.htm Diferencias entre Pedagogía y Andragogía

www.cffh.pt/public/elo6/elo6_13.htm Modelos andragógicos

www.constelar.com.br/zzzaldeia/ceuaberto/ensino.htm

Andragogía. Tratando a adultos

www.angrad.com/angrad/pdfs/xiv_enangrad/ Andragogía. Nuevas posibilidades de enseñanza en la administración

www.unesr.edu.ve/pregrado/andragogia Maestría en Andragogía

www.lsf.com.ar/libros/andragogiaelaprendizajedelosadultos_9706136010.asp

Bibliografía

Delors J. La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. Paris: Ediciones UNESCO; 1996.

Ministerio de Educación. Cuba. Pedagogía. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación; 1984.

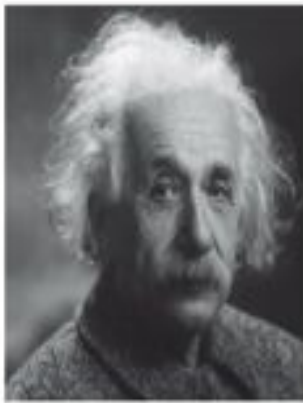
Álvarez Zayas MC. Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo de la Educación Superior Cubana. La Paz: Instituto Cultural y de Amistad Boliviano-Cubano; 1991.

Ricardi Lucio A. El enfoque constructivista en la educación. Rev Educación y Cultura 1992:6-21.

Rivera Michelena N. Fundamentos del Proceso Docente-Educativo. El modelo de la actividad. (Material docente). Ciudad de La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 1998.

Fernández Oliva B, Nolla Cao N. La maestría pedagógica, su relación con el modelo comunicativo en la enseñanza contemporánea. Educ Med Sup 2003;17(1). Disponible en: <http://Pvs.sld.cu/revistas/ems/vol17-1-03/ems103sumhtm>

Carretero M. ¿Constructivismo, una óptica para Enseñar?. En: Constructivismo y Educación. Zaragoza: Ed. "Luis Vives"; 1993.



No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo". La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias.

Quien supera la crisis se supera a si mismo sin quedar "superado". Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones. La verdadera crisis es la crisis de la incompetencia. El problema de las personas y los países es la pereza para encontrar las salidas y soluciones. Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía. Sin crisis no hay méritos. Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada uno, porque sin crisis todo viento es caricia.

Hablar de crisis es promoverla, y callar en la crisis es exaltar el conformismo. En vez de esto trabajemos duro. Acabemos de una vez con la única crisis amenazadora que es la tragedia de no querer luchar por superarla.

Albert Einstein
A. Einstein