

Manual de los principios y prácticas de educación para adultos

Materiales suplementarios para el capacitador



Si desea saber más sobre nuestros productos y servicios, contáctese:

Didier Thys

Vicepresidente, Servicios para Practicantes

Freedom from Hunger

1644 DaVinci Court

Davis, CA 95616

(530) 758-6200, Ext. 22

dthys@freefromhunger.org

www.freefromhunger.org



©2001 Freedom from Hunger

Ninguna parte de este documento puede ser usada, reproducida o transmitida en cualquiera
manera sin el expreso permiso escrito de Freedom from Hunger.

Mar 18-02

Principios y prácticas fundamentales de la educación para adultos: Cómo aprende un adulto mejor

- El estudiante siente el respeto de otros y se siente un igual (respeto).
- El estudiante precisa recibir elogios aun por esfuerzos pequeños (afirmación).
- El estudiante aprende mejor si rescata sus propios conocimientos y experiencias (pertinencia).
- El aprendizaje debe permitir al estudiante ingresar a un diálogo con el profesor y con otros estudiantes (diálogo).
- El estudiante debe participar por medio de discusiones, trabajo en grupos pequeños, y aprendiendo de sus compañeros (participación).
- El aprendizaje debe satisfacer las necesidades reales de la vida de un adulto (trabajo, familia, etc.) (pertinencia).
- El estudiante debe ser capaz de aplicar sus nuevos conocimientos de inmediato (inmediatez).
- El estudiante recuerda mejor cuando se utilizan ayudas visuales en apoyo de las explicaciones verbales; los adultos recuerdan mejor cuando practican sus nuevas habilidades (regla del 20/40/80).
- El aprendizaje debe involucrar los sentimientos, la práctica y el razonamiento (afectivo, psicomotor y cognoscitivo).
- El estudiante necesita sentir que sus ideas y contribuciones son valoradas, que no serán ridiculizadas o menospreciadas (seguridad).

Principios y prácticas fundamentales de la educación para adultos	
Principios	Descripción
Respeto	El estudiante siente el respeto de otros y se siente un igual.
Afirmación	El estudiante precisa recibir elogios aun por sus pequeños esfuerzos.
Pertinencia	El estudiante aprende mejor si rescata sus propios conocimientos y experiencias. El aprendizaje debe satisfacer las necesidades reales en la vida de un adulto (trabajo, familia, etc.).
Diálogo	El aprendizaje debe permitir al estudiante ingresar a un diálogo con el profesor y con otros estudiantes.
Participación	El estudiante debe participar por medio de discusiones, grupos pequeños, y aprendiendo de sus compañeros.
Inmediatez	El estudiante debe ser capaz de aplicar sus nuevos conocimientos de inmediato.
Regla del 20/40/80	El estudiante recuerda mejor cuando se utilizan ayudas visuales en apoyo de las presentaciones verbales y mucho mejor cuando practica sus nuevas habilidades. Recordamos el 20 por ciento de lo que oímos, el 40 por ciento de lo que oímos y vemos, y el 80 por ciento de lo que oímos, vemos y hacemos.
Pensar, Sentir, Actuar	El aprendizaje debe involucrar el razonamiento, los sentimientos y la práctica.
Seguridad	El estudiante necesita sentir que sus ideas y contribuciones son valoradas, que no serán ridiculizadas o menospreciadas.

Fragmento sobre el monólogo ¹

El monólogo (con el profesor de orador) lleva a los estudiantes a memorizar mecánicamente el contenido narrado. Peor aún, los convierte en “contenedores”, “recipientes” a ser “llenados” por el profesor. Cuanto más completamente el profesor llena los recipientes, tanto mejor profesor es. Cuánto más dócilmente permitan los recipientes ser llenados, tanto mejores estudiantes son...

De este modo, la educación se convierte en un acto de depósito, en la que los estudiantes son los depositarios y el profesor es el depositante. En lugar de comunicarse, el profesor emite comunicados y realiza depósitos que los estudiantes pacientemente reciben, memorizan y repiten. Este es el concepto “bancario” de la educación, en el que el alcance de las acciones permitidas al estudiante sólo se limita a la recepción, archivo y almacenaje de estos depósitos...

La educación para adultos debe comenzar con la resolución de la contradicción profesor-estudiante... de manera tal que ambos sean... profesores y estudiantes (*diálogo*).

¹ Adaptado de *Pedagogy of the Oppressed (Pedagogía de los oprimidos)* de Paulo Freire.

Pasaje sobre la pertinencia

“Los adultos aprenden más rápido y con mayor permanencia aquello que tiene significado para ellos y sus vidas actuales. Frecuentemente, la actividad del capacitador no está pensada para cambiar lo que deseamos enseñar, sino para hacerlo más pertinente mediante el vínculo del contenido de las lecciones con los temas que son importantes para el estudiante... La pregunta importante es, ¿de qué modo son este nuevo conocimiento o estas nuevas habilidades y actitudes pertinentes a las necesidades de educación de estos adultos?... Si los adultos no ven la pertinencia del contenido, no importa cuán esencial sea ese contenido para el profesor, el estudiante determina rápidamente que no precisa saberlo”.

- Jane Vella [1995], *Training Through Dialogue (Capacitación Mediante el Diálogo)*

Selección sobre la inmediatez

Las investigaciones más recientes reconocen que los estudiantes adultos precisan ver la utilidad inmediata de lo nuevo aprendido: las nuevas habilidades, conocimiento o actitudes que están esforzándose por adquirir. La mayoría de los adultos no tienen tiempo que perder. Queremos tomar tiempo para estudiar algo que vaya a significar una diferencia para nosotros...

Queremos ver algo en la práctica tan pronto como sea posible... Una pregunta que podemos hacer al final de cada clase es: "¿Cómo pueden utilizar esta nueva habilidad del modo más eficaz?" ... Ellos deciden el significado y aplicación de su nueva habilidad.

—Jane Vella (1994) *Learning to Listen, Learning to Teach*
(*Aprendiendo a escuchar, aprendiendo a enseñar*)

Principios claves para dar y recibir comentarios y crítica

Dar comentarios y crítica:

1. Sea específico.

Dar ejemplo específicos.

No diga: "Usted no hizo buenas preguntas de apertura..."

En vez de esto, intente: "Cuando hizo la pregunta, '¿Comprendieron lo que dije?', como alternativa pudiera haber dicho: '¿Cuáles puntos en lo que acabo de decir todavía no quedan claros?' Esto lo hace una pregunta abierta y anima a la participante a pensar en cosas específicas que no entendió."

2. Haga una sugerencia para una práctica o un método alternativo (vea el ejemplo anterior).

Por ejemplo, podría decir: "Cuando mostró el dibujo, las personas atrás no lo podían ver. ¿Por qué no pida a la responsable de salud de antemano que camine entre el grupo con el dibujo, y anímela a pasar por todo el salón, mientras usted lo explica."

3. Sea agradecido.

Los comentarios no tienen que concentrarse únicamente en lo que no funcionó. También deben concentrarse en lo que las personas hicieron bien.

Por ejemplo, podría decir: "Me gustó mucho como hizo una pausa para dar a las participantes el tiempo para considerar la pregunta que les hizo."

4. Haga preguntas primero para entender por qué la persona puede haber hecho algo que usted cree que haya sido inapropiado.

Por ejemplo, podría decir: "Cuando pidió a las mujeres que formaran grupos, ¿por qué le dijo a cada mujer en qué grupo debería estar?"

Recibir comentarios y crítica:

1. Escuche todo el comentario o la sugerencia.

Trate de no interrumpir a la persona que le da comentarios.

2. Antes de responder, haga preguntas para asegurar que entienda claramente lo que dice la persona.

Trate de repetir, usando sus propias palabras, o parafrasear lo que piensa que haya dicho.

3. Trate de no ponerse a la defensiva ni justificar sus acciones.

Considere la recomendación y agradezca a la persona que la hizo. A veces simplemente necesita tiempo para considerar lo que se ha dicho. Si la persona que hace los comentarios le pregunta por qué haya hecho alguna cosa (vea el punto 4 bajo "Dar comentarios y crítica"), es apropiado responder.

4. Sea agradecido por los comentarios.

Acuérdese que cuando esté solo en el campo, estos comentarios no estarán disponibles. Los comentarios representan una oportunidad de beneficiar de la experiencia de otros.

5. Ayude a la persona que hace los comentarios a ser específico (vea el punto 1 bajo "Dar comentarios y crítica").

Por ejemplo, puede decir: "¿Me podría dar un ejemplo de lo que quiere decir?"