



U N A M

Facultad de Filosofía y Letras
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia
Colegio de Pedagogía

Capacitación de Asesores de Primaria en INEA Naucalpan.

CAPIN Una visión Pedagógica

Informe académico por servicio social

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciada en Pedagogía

P R E S E N T A

Mónica Hernández Tavares

Asesora: Diana Gpe. Carbajosa Martínez

NOVIEMBRE DE 2014



UNAVED



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

☐

☐

☐

Infinitas Gracias

☐

A Dios por el don de la vida, por estar conmigo a cada momento y por la fuerza para iniciar y terminar lo que me parecía imposible.

A mis padres que han sido un pilar fundamental en mi formación como persona y profesional; por darme lo mejor, su amor, su confianza, comprensión y apoyo incondicional; ya que con su ejemplo, valores y principios soy una persona de bien.

A mis más grandes amores que tuvieron que soportar largas horas sin mi compañía; por su comprensión, por su amor, por sus sonrisas, sus caricias, sus besos y por ser parte de mi vida.

A mis hermanas y hermanos, por darme la oportunidad de saber lo que significa tener tan maravillosas personas a mi lado; a mis cuñadas, cuñados, sobrinas y sobrinos. A todos, gracias por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento, su amor, sus sonrisas y por compartir conmigo este logro☐☐

A mis sinodales:

Lic. Diana Guadalupe Carbajosa Martínez por su interés, tiempo apoyo, dedicación y profesionalismo en el acompañamiento de la elaboración de este trabajo.

Lic. María Andrea Ugalde Velasco

Mtra. Patricia Romero Barajas

Mtra. Rosa Aurora Padilla Magaña.

Mtra. María Magdalena Godínez Goribar

A todas mil gracias por compartirme su sabiduría; por la paciencia, disposición, tiempo, apoyo y profesionalismo para revisar este trabajo y contribuir a la mejora del mismo.

A todos y cada uno de mis maestros por compartir sus sabiduría, por mostrarme su vocación, responsabilidad y compromiso profesional; de todos aprendí muchísimo.

A INEA por la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y aplicar algo de lo que aprendí a lo largo de la carrera.

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron para que esto fuera posible.

A la UNAM por permitirme ser parte de esta máxima casa de estudios.

☐

☐☐

Contenido

Presentación	3
Marco de referencia	4
Capítulo I.....	15
El INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos).....	15
Antecedentes	15
Estructura Orgánica	21
Organización en el Estado de México.....	29
Modelos educativos en el INEA	30
CAPITULO II.....	40
Formación de Asesores en el INEA	40
Antecedentes	40
Funciones del asesor	46
Capítulo III.....	51
Descripción de la práctica realizada (Informe de servicio social) Apoyo docente en el punto de encuentro Tlatilco	51
Conclusiones.....	61
Propuesta Taller: “Estrategias didácticas para la educación de adultos”	65
Anexo 1.....	83
Bibliografía:	85

Presentación

El presente informe académico de servicio social, es un trabajo realizado de manera individual, en el INEA¹, en la Coordinación de Zona Naucalpan, Estado de México; la cual atiende al municipio del mismo nombre y a los municipios de Jilotzingo y Huixquilucan.

El objetivo del informe es describir y revalorar mi experiencia profesional en el campo de la educación de adultos, impartiendo asesorías.

Este informe está enfocado a la formación del asesor² de adultos, sobre el MEVYT (Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo), de agosto de 2012 a febrero de 2013.

El informe presenta una descripción del INEA, sus antecedentes, organización, estructura orgánica, organización en el Estado de México y en particular, rasgos generales de la formación de asesores en el INEA, en el Municipio de Naucalpan. Aborda las funciones del asesor; la descripción de la práctica realizada a través de los informes mensuales y el informe final. También incluye observaciones críticas de la práctica realizada y conclusiones.

¹ Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

² Es la persona voluntaria que decide incorporarse a un círculo de estudio e iniciar una relación de acompañamiento con las personas jóvenes y adultas que desean continuar sus estudios en el MEVYT

Marco de referencia

La educación es un proceso de transformación, esencialmente humano, a través del cual se comunican valores, costumbres y formas de actuar, proceso en el cual se busca adquirir una serie de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes.

Cuando hablamos de educación, generalmente pensamos en niños o jóvenes; sin embargo también los adultos la demandan; todos los seres humanos necesitan continuar su educación y formación a lo largo de la vida.

Entonces, llamamos educación para adultos a aquella que se proporciona a un sector específico de la sociedad que concurre a los Centros del INEA, con el fin de iniciar, continuar y terminar su proceso de desarrollo o persiguiendo múltiples fines u objetivos; por tanto, este tipo de educación está dirigida a una población con características, estructuras e intereses propios.

La educación para adultos tiene que partir de una visión más inclusiva que admita acciones educativas de variada índole. En términos pedagógicos debe partir de las necesidades de los adultos, de cada grupo con sus características específicas (Schmelkes y Kalman, 1994).

Se considera que la Educación de Personas Adultas comenzó a desarrollarse a partir de la Segunda Guerra Mundial, existen datos que demuestran que la enseñanza organizada de personas adultas se remonta al siglo XIX. Sin embargo, los progresos más notables en el campo han ocurrido durante la segunda mitad del siglo XX. Durante el período de rápida expansión de las ciencias sociales, especialmente en los años cincuenta y sesenta.

Los primeros discursos teóricos han estado dominados por el modelo pedagógico que concebía la educación de personas adultas como una prolongación del sistema formal, prestando menos atención a la educación no formal de personas adultas. La práctica de la educación de personas adultas sigue la línea establecida en estos discursos, prolongando a las personas adultas la función conservadora que tiene la escuela institucionalizada, con un marcado carácter compensador y asistencialista.

Es, después de la Segunda Guerra Mundial cuando se estimula un verdadero interés por el desarrollo de la investigación en Educación de Personas Adultas. Interés que viene acompañado por un aumento de la demanda social de actividades de educación para personas adultas, consecuencia de las necesidades formativas de la postguerra.

Dos teorías son relevantes para discutir la educación de las personas adultas en esa época: la Teoría del Capital Humano, que se convierte en uno de los principales fundamentos de la expansión educativa vivida en los años cincuenta y sesenta, dado que en esta teoría la educación de las personas adultas aumenta la productividad; y la Teoría de Filtro, según la cual la finalidad de la educación de las personas adultas no es tanto capacitar a los trabajadores, para mejorar su productividad, sino seleccionarlos según sus capacidades, es decir, localizar a la gente adecuada para el trabajo adecuado; así, la educación de adultos no sólo se ve como una inversión, sino como una gratificación.

El objetivo es que al llegar a una mejor comprensión de sí mismo y de su contexto, creen conciencia y puedan manejar de mejor manera las posibilidades para cambiar su situación actual; su productividad es mayor, mejora su calidad de vida personal, familiar y comunitaria, aplicando los conocimientos y habilidades obtenidas en su proceso educativo; ya que una persona educada puede cuidar de sus salud, alimentación, número de hijos, la comunicación con sus hijos es mejor pues los pueden apoyar en su desempeño escolar, mejora su autoestima y seguridad personal, además de obtener su certificado para conseguir un mejor trabajo o bien seguir estudiando.

La educación para los adultos debe satisfacer los requerimientos básicos de la educación formal, pero también debe tener un alto componente de practicidad a fin de que el adulto vea la utilidad de aplicar sus contenidos en la realidad: que lo que aprendió en la mañana pueda aplicarlo en la tarde.

Por ejemplo, un adulto que en su campo laboral (trabajador de la construcción) sabe cuánto material necesita para poner el piso de una habitación, lo hace a su manera, como él lo sabe hacer, es decir de forma práctica, lo que la experiencia le ha enseñado; pero si en la escuela aprende la teoría, la fórmula para calcular el área de una superficie, y esto le facilita su trabajo, es entonces cuando se da cuenta que lo que aprende sí lo aplica en sus vida diaria.

Etapas de la educación para adultos en México

A lo largo de la historia de nuestro país los gobiernos han reconocido la importancia de la educación de adultos. En algunos periodos fue vista como el medio para el fortalecimiento de la ciudadanía; en otros se le vio más instrumentalista sobre todo en tiempos de crecimiento económico; y en otros como la posibilidad de formar buenos mexicanos, personas morales. A continuación se identifican algunos periodos de momentos históricos específicos.

En el México independiente, se extendió la educación en general, para combatir la ignorancia, formar ciudadanos y consolidar la unidad nacional.

En el periodo inmediatamente posterior a la Revolución de 1910, se trabajó más con adultos urbanos que con los rurales. Fue José Vasconcelos como Secretario de Educación Pública quien impulsó una importante campaña de alfabetización.

Con Lázaro Cárdenas (1934) como presidente de la República, se promueve otra campaña de alfabetización, dirigida a la educación de obreros y campesinos, con un enfoque más técnico y político.

Jaime Torres Bodet (1943) como secretario de educación del presidente Manuel Ávila Camacho se preocupa por diseñar otra campaña de alfabetización. En su segundo período, Torres Bodet elabora el Plan de Once Años de educación para extender la educación primaria para niños. La educación de adultos pierde importancia.

Con Luis Echeverría en la presidencia (1970-1976), se adapta la educación de adultos a los intereses de los mismos con la creación del (CEMPAE) Centro para el Estudio de Métodos y Procedimientos Avanzados de Educación (1973), desarrollándose así la Primaria Intensiva para Adultos (PRIAD), con libros de texto que partían de las necesidades de los adultos. También se desarrolló la secundaria intensiva para adultos.

En 1975 se promulgó la Ley Nacional de Educación para Adultos, lo que permite desarrollar el Sistema Nacional de Educación de Adultos y el diseño del Plan Nacional de Educación de Adultos.

Para 1981 se crea el INEA y se institucionaliza la atención educativa a los adultos.

Ya en la década de los noventa se crea el MEVyT (Modelo de educación para la vida y el trabajo). Que es el modelo bajo el que realice mi actividad profesional.

Como podemos ver, la educación de adultos ha existido desde hace mucho tiempo y en múltiples formas, sin embargo, es hasta épocas muy recientes que las autoridades competentes empiezan a plantearse una preocupación intencionada por la formación especializada del responsable de las actividades educativas de personas jóvenes y adultas.

Para empezar, es necesario establecer el perfil del asesor y delinear su figura, ya que no hay un término específico que pueda definirlo. Palabras como animador, orientador, educador, facilitador e incluso maestro son usados por distintos autores y en distintos momentos para nombrar a nuestro actor. Independientemente de la terminología que se utiliza, tenemos plena conciencia de que esta persona es más que un trabajador de la educación para adultos, ya que su reto principal no consiste en transmitir conocimientos o inculcar aptitudes, sino, -como lo señala Antonio Monclús (1999) en su libro “Educación de adultos”- en ayudar a los individuos a desarrollar de la mejor manera posible todas sus capacidades, habilidades y conocimientos. O, como señala Freire (1992), se trata de superar la transmisión de contenidos, para lograr el desarrollo de la capacidad de leer e interpretar críticamente el mundo que nos rodea, liberando conciencias. Siendo pues necesario pensar la educación en general, como una opción clave para el sujeto que aprende; cambiar la visión del proceso de enseñanza-aprendizaje, (ya que en el INEA este proceso es únicamente de transmisión, el adulto acude para aclarar dudas en el mejor de los casos, pues con el modelo actual el objetivo es contestar completamente los módulos, para presentar un examen, es autodidacta) para concebirla como un desarrollo de la autonomía en la observación y del propio pensamiento del adulto. Por lo cual el asesor debe formarse considerando estos aspectos y estos cambios. Cumplir con este reto no es tarea fácil, sobre todo porque sabemos que el asesor generalmente es una persona que trabaja tiempo parcial

y voluntariamente; sin embargo asume y se entrega con responsabilidad al proceso educativo en el que él mismo ha decidido involucrarse; lo que habla de un compromiso social que es indispensable pero no suficiente para con los adultos.

El asesor, además de tener la característica de aprender y educarse junto con el grupo, (en este sentido a mí me queda muy claro que el asesor aprende, pues yo aprendí mucho más como asesora que en mis años de estudiante; aprendí que un adulto aprende de manera diferente a un niño, que tiene intereses y expectativas muy diferentes, su óptica de la vida es por mucho muy diferente, y eso hace que el trato y el proceso de enseñanza aprendizaje deba ser diferente) se tiene que preocupar por facilitar el aprendizaje; interesarse por buscar diferentes maneras para crear una relación y un clima de confianza que el adulto pueda utilizar para su propio desarrollo. En términos más concretos, el asesor es un animador del aprendizaje, una persona encargada de “dar vida” al grupo de adultos que se reúne para aprender, él es quien genera el trabajo en grupo. Su función, muchas veces de coordinador, es promover y facilitar la comunicación de todos los miembros del grupo, tratando de evitar hacer uso exclusivo de la palabra y el silencio de quienes no quieren o no pueden expresar sus experiencias, ideas y conocimientos a los demás.

Sin duda, el papel del asesor dentro de la educación para adultos rebasa con mucho la idea tradicional que de él se tiene, la idea de un “maestro”, para convertirse en un auténtico orientador y facilitador del aprendizaje. Por eso es importante que haya un perfil de asesor de personas adultas que cumpla con todo lo antes mencionado.

En cuanto a la formación, existe la tendencia a concebirla como transmisión de información, y se da mayor importancia a los aspectos operativos que a los teórico metodológicos. Lo que se refleja en el desarrollo de actividades generalmente expositivas que inhiben la participación, reflexión y análisis, debido principalmente a la falta de personal calificado para llevar a cabo la formación de asesores.

Con base en la Ley General de Educación, todos los mexicanos deben recibir educación y tener las mismas oportunidades para acceder a ésta, pues, educarse es un medio para que se dé un desarrollo integral del individuo, siendo el Estado quien por ley provea de educación a todos los mexicanos para que así, el adulto se alfabetice, se libere y tome en sus manos su

destino. Por lo tanto, tendría que canalizar más y mejor los recursos. Solo así se podría aspirar a lograr una educación que cubra las expectativas de los adultos. Tendría que ser una educación que no sólo los prepare para desempeñar un trabajo, sino que les permita reflexionar sobre su forma de vida, quiénes son, cómo pueden cambiar su situación cuando ésta es problemática. Todo esto supone dar una formación continua a los asesores de adultos; y en el INEA está a cargo de las coordinaciones de zona y el técnico docente, así como la asistencia y apoyo por el departamento de servicios educativos de cada instituto estatal o de la delegación del INEA.

La formación es un proceso educativo de aprendizaje continuo sobre elementos académicos de cierto nivel educativo, de la psicología del ser humano, de procesos de aprendizaje, de manejo de grupos y del desarrollo de habilidades, que al conjuntar lo anterior, permita conseguir una buena calidad docente. Sin embargo, el curso de formación que proporciona el INEA tiene como finalidad conocer qué es, cómo funciona y quiénes participan en esta institución y permite familiarizarse con algunas características de las personas que se asesorarán, así como el modelo con el que van a estudiar, es únicamente informativo.

Esta formación debe ir encaminada a manejar de la mejor manera posible el Modelo bajo el que se trabaja en el INEA, el cual es el MEVyT (Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo); éste es una propuesta educativa que se puso en marcha en el ciclo 1999-2000, que representa un cambio importante respecto al modelo tradicional de atención. El MEVyT reconoce los saberes de los adultos y les ofrece determinado número de créditos por los conocimientos que ya poseen. Su oferta de educación básica (no se habla ya de primaria y secundaria, aunque sí establece una correspondencia con estos niveles), es una propuesta de tipo modular, pensada en un universo de conocimientos mínimos que debe cubrir cualquier persona joven o adulta en rezago educativo.

El objetivo es que con base en las experiencias e intereses de las personas, se desarrolle y obtenga mayor percepción o visión del mundo para resolver los problemas de la vida cotidiana de acuerdo al ámbito en el que se desenvuelven; enriquezcan sus conocimientos con nuevos elementos que les sean útiles y significativos para potenciar su desarrollo;

refuercen las capacidades, actitudes y valores que les permitan mejorar y transformar su vida y entorno, en un marco de legalidad, respeto y responsabilidad³.

El MEVyT contribuye a que las personas jóvenes y adultas desarrollen competencias y habilidades básicas; fortalecer sus valores como mexicanos y abordar conocimientos que le son de interés para resolver sus problemas cotidianos. Se caracteriza por su pertinencia y utilidad, y además permite reconocer, evaluar y valorar los conocimientos previos adquiridos por las personas jóvenes y adultas, y pensada en un universo de conocimientos mínimos que debe cubrir cualquier persona joven o adulta en rezago educativo.

Los módulos del MEVyT comprenden tres niveles (inicial, intermedio y avanzado) y se organizan en torno a tres criterios: a) por sectores de la población (jóvenes, mujeres y campesinos); b) por áreas de interés (familia, salud, trabajo, campo, derechos y cultura ciudadana y materias propedéuticas de la educación media superior); c) por áreas del conocimiento (lengua y comunicación, matemáticas y ciencias). El adulto, de acuerdo con sus características y preferencias, puede diseñar sus propias rutas de aprendizaje. El contenido de cada uno de los temas se organiza en cuatro secciones:

- "Para empezar", actividades del desarrollo de los temas.
- "Para saber más", sugerencias para ampliar y enriquecer sus conocimientos mediante la lectura de textos, actividades de investigación en instituciones o de consulta a personas.
- "Recordemos que", resumen los aspectos más importantes que se han tratado en el tema.
- "Nuestros avances", sección ubicada al final de cada unidad, que consta de actividades para reconocer lo que se ha aprendido.

Los procesos de enseñanza y de aprendizaje se realizan mediante 3 actividades: a) escritura en el cuaderno de trabajo; b) investigación en instituciones, libros o mediante consulta con personas; c) actividades dentro y fuera de los círculos de estudio. Los materiales

³ En este sentido, las evaluaciones diagnósticas ayudan a tomar en cuenta los saberes y habilidades que posee el adulto.

educativos del Modelo (libros, cuadernos, revistas, fichas de trabajo, mapas, atlas, juegos) son atractivos y de gran calidad.

El INEA-CONEVyT⁴ se propuso generalizar este Modelo en las 32 entidades federativas en el 2006; para finales de 2004 todos los estados de la república se encontraban trabajando con esta alternativa. Actualmente cuenta con 42 módulos (libros) para la atención a adultos.

Tabla: Módulos disponibles del MEVyT

Módulos	Nivel	Módulos	Nivel
Para empezar	Inicial-básico	Operaciones avanzadas	Avanzado-básico
Matemáticas para empezar	Inicial-básico	Nuestro planeta la tierra	Avanzado-básico
Leer y escribir	Intermedio-básico	México, nuestro hogar	Avanzado-básico
Los números	Intermedio-básico	Números y cuentas para el campo	Intermedio-diversificado
Vivamos mejor	Intermedio-básico	Protegenos, tarea de todos	Intermedio-avanzado diversificado
Nuestra vida en común	Inicial-diversificado	Un hogar sin violencia	Intermedio-avanzado diversificado
El maíz, nuestra palabra	Inicial-diversificado	Sexualidad juvenil	Intermedio-avanzado diversificado
Números y cuentas para el hogar	Intermedio-diversificado	¡Aguas con las adicciones!	Intermedio-avanzado diversificado

⁴ Consejo Nacional para la Vida y el Trabajo, creado en 2002

Números y cuentas para el comercio	Intermedio-diversificado	Jóvenes y trabajo	Intermedio-avanzado diversificado
Somos mexicanos	Intermedio-avanzado diversificado	Matemáticas, propedéutico para el bachillerato	Avanzado-diversificado
Ser padres, una experiencia compartida	Intermedio-avanzado diversificado	Vamos a conocernos	Intermedio básico
La educación de nuestros hijos e hijas	Intermedio-avanzado diversificado	La palabra	Inicial- básico
Ser joven	Intermedio-avanzado diversificado	Hablando se entiende la gente	Avanzado-básico
Nuestros documentos	Intermedio-avanzado diversificado	Para seguir aprendiendo	Avanzado-básico
Ser mejor en el trabajo	Avanzado-diversificado	Producir y conservar para el campo	Intermedio-avanzado diversificado
Saber leer	Intermedio -básico	Mi negocio	Intermedio-avanzado diversificado
¡Vamos a escribir!	Avanzado –básico	Valores para la democracia	Intermedio-avanzado diversificado
Cuentas útiles	Intermedio-básico	Español, propedéutico para el bachillerato	Avanzado-diversificado

Figuras y medidas	Intermedio-básico	Ciencias Sociales, propedéutico para el bachillerato	Avanzado-diversificado
Fracciones y porcentajes	Avanzado-básico	Ciencias Naturales, propedéutico para el bachillerato	Avanzado-diversificado
Información y gráficas	Avanzado-básico	Números y cuentas para la vida	Avanzado-diversificado

Elaboración propia.

Fuente: Semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. México: INEA, 2011

Para 2004 el 87% de la atención a adultos se realizó mediante el MEVyT. Asimismo, el 84% de los jóvenes y adultos que concluyeron el nivel lo hicieron mediante esta alternativa.

Este modelo se centra en el desarrollo de cuatro competencias generales: comunicación, solución de problemas, razonamiento y participación; además promueve la toma de conciencia sobre actitudes y valores, en relación a los derechos humanos, la igualdad entre las personas y la visión de futuro, el sentido de identidad y pertenencia, entre otras.

Mediante este modelo se pretende abatir el rezago educativo, avanzar en la equidad y disminuir las desigualdades sociales, para lo cual, el adulto busca un desarrollo social y económico. El hecho de que el individuo desarrolle otra visión del mundo mediante la educación, puede mejorar su entorno familiar y laboral.

Como podemos observar, la educación de adultos ha experimentado profundos cambios a través del desarrollo histórico de la sociedad, ya que los objetivos de la educación se desarrollan en la comunidad misma, siempre en función del ideal de hombre y el modelo de nación que se desea alcanzar.

Y aún a pesar de los esfuerzos que se han hecho para mejorar la educación de adultos, seguimos encontrándonos con problemas como la pobreza, la desigualdad, la exclusión y la discriminación.

En el siguiente capítulo se desglosa lo que es el INEA, sus antecedentes, estructura orgánica, organización en el estado de México, los modelos educativos que se han trabajado en este instituto, así como las características del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) que es el que actualmente está vigente.

Capítulo I

El INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos)

Antecedentes

Ante la falta de un organismo capaz de integrar las acciones concernientes a la educación de adultos en las diferentes entidades federales, estatales o privadas, surgen distintos programas paralelos dedicados a esta tarea, pero sin resultados óptimos, considerando además que existía un número alto de mexicanos adultos que no concluyeron o no tuvieron acceso a la educación básica. Entonces, el gobierno federal, considerando que la educación de adultos ayuda al desarrollo económico y social del país, considera que se requiere de un organismo descentralizado que impulse los programas de educación para adultos, surge así el INEA⁵, el cual se crea por decreto presidencial el 31 de agosto de 1981.

La propuesta educativa que promueve el INEA se basa en los principios del artículo 3º de la Constitución, la Ley General de Educación y la Ley Nacional de Educación para Adultos, la cual define a la educación de adultos como una forma de educación extraescolar que se sustenta en el autodidactismo; que hace del adulto el sujeto conductor de su propia educación; la solidaridad social, que se refleja en la participación comprometida de la sociedad en la tarea educativa.

El INEA aparece como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal con personalidad Jurídica y patrimonio propio. Entre sus funciones encontramos que: promueve y proporciona los servicios de alfabetización, primaria y secundaria; realiza investigación en materia de educación de adultos; participa en la formación del personal; propone y desarrolla modelos educativos; elabora y distribuye materiales didácticos; aplica sistemas para la evaluación del aprendizaje de los adultos; acredita y certifica la educación básica de adultos en los términos del artículo 43 de la Ley General de Educación⁶; también

⁵ Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

⁶ La educación para adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación primaria y secundaria. Se presta a través de servicios de alfabetización, educación

brinda la oportunidad a estudiantes de nivel medio superior y superior de realizar sus servicio social.

Con la creación del INEA la atención a los adultos quedó organizada en tres modalidades:

Escolarizada:

- ✓ Escuelas primarias nocturnas para trabajadores dependientes de la Dirección General de Educación Primaria
- ✓ Escuela Secundaria para los trabajadores dependientes de la Dirección General de Educación Secundaria

Semiescolarizada:

- ✓ Centro de Educación Básica para Adultos (CEBA)
- ✓ Unidad de Educación para Adultos (antes DEGEA)

Abierta:

- ✓ Instituciones y agrupaciones coordinadas por el INEA, a través de la Dirección de Educación Básica

Ahora bien, desde su surgimiento a la fecha, el INEA ha utilizado diferentes modelos educativos, que se muestran a continuación:

Modelos Educativos en INEA

Periodo/titular del INEA	Modelo educativo
Septiembre 1981-diciembre 1983 / Ing. Miguel Alonso Calles	<ul style="list-style-type: none">- Se incorpora el Programa Nacional de Alfabetización y el de Promoción Cultural- Se establece que el círculo de estudio es la forma

primaria y secundaria, así como de formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población. Esta educación se apoya en la participación y la solidaridad social. Ley General de Educación

	<p>más adecuada de atender a la población demandante</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se inicia el programa de Educación Básica PRIAD (Primaria Intensiva para adultos) y SECAB (Secundaria Abierta) - Se diseñan y se elabora una propuesta para la secundaria por televisión, así como proyectos indígenas para las diferentes etnias
Enero 1984-septiembre1985/ Dr. Fernando Rosenweig Hernández	<ul style="list-style-type: none"> - Se establece la acción educativa en los programas de alfabetización, educación básica, promoción cultural y capacitación para el trabajo - Se incorporan los proyectos: salas de cultura, puntos de encuentro, campamentos de educación, teatro popular - Se desarrolla el proyecto de formación de asesores de primaria en servicio - Se diseña la propuesta “Modelos General de Innovación Educativa”, que sirvió de base para el desarrollo de un nuevo programa de educación para adultos
Lic, Fernando Zertuche 1985	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerte impulso a la alfabetización en lenguas étnicas
Octubre 1985-noviembre 1988	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizan Foros Regionales, reuniones estatales, encuestas e investigaciones para presentar en octubre de 1989 el “Programa para la Modernización Educativa” - La educación comunitaria busca elevar la calidad de vida, se fortalecen sus estrategias de aplicación - Se rediseñan y modernizan los materiales didácticos específicos para cada tipo de población

<p>Diciembre 1988-diciembre 1995/ Dr. Fernando Pérez Correa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la operación del Programa 10-14 (niños jóvenes de esta edad que desertan o no se inscriben en el sistema escolarizado a nivel primaria) - Se pone en operación el Programa de Educación Básica para Adultos (PROEBA) - Se inicia el desarrollo del Nuevo Enfoque de Educación Básica para Adultos (NEEBA) en el nivel de alfabetización - Se capacita a los alfabetizadores incorporados al NEEBA, a través del proyecto EDUSAT
<p>Enero 1996-Mayo 2001/Dr. José Antonio Carranza Palacios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración orgánica del Instituto en todos sus niveles, en la que se da prioridad a las áreas técnico-pedagógicas - La educación de adultos de conformidad con la concepción que le confiere el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, incluye favorecer al adulto en competencias que los ubiquen en mejores condiciones - Se inicia la operación del nuevo programa educativo del INEA, el Modelos de Educación para la Vida (MEV), con el que básicamente se buscan rescatar las experiencias, saberes y competencias de todas las personas mayores de 15 años sin educación básica terminada, al mismo tiempo que se resuelven problemáticas reales de diversas áreas de su diario existir
<p>Junio 2001 a la fecha/ Ing. Ramón de la Peña</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción intensiva, para la implantación del MEV en los diferentes Institutos Estatales - Operación de las Plazas comunitarias, en las que los modelos presencial y virtual para la impartición

	de educación se convierten en una magnífica opción acorde a los requerimientos de los grupos que solicitan los servicios del INEA
--	---

Fuente: Semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. México: INEA, 2011

Posteriormente y por acuerdo de la H. Junta Directiva del INEA⁷ y conforme a lo señalado en el Plan de Desarrollo 2001-2006, en función a las relaciones entre los Poderes de la Unión y el federalismo, se realizaron convenios con la mayoría de los gobiernos estatales para la descentralización⁸ de los servicios de educación para adultos, estableciéndose el INEA como un organismo técnico, normativo y rector de la educación de adultos que acredita la educación básica proporcionada por los Institutos Estatales de Educación para Adultos (IEEA)⁹, además de ser quien promueva este beneficio entre los distintos sectores sociales.

Entonces, el INEA seguirá proporcionando, por medio de algunas delegaciones, los servicios de educación básica, como son alfabetización, primaria, secundaria y educación para la vida y el trabajo, en las entidades en las que todavía no se concluye el proceso de descentralización.

Las facultades para el INEA son:

⁷ En 1981 estaba integrada por el Secretario de Educación Pública, quien funge como presidente, el Secretario de Gobernación, el Secretario de Hacienda y Crédito Público, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Jefe del Departamento del Distrito Federal y tres miembros designados por el Presidente de la República. Artículo 4º. Decreto por el que se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. D.O.F. 31 de agosto de 1981.

⁸ Consiste en transferir al gobierno estatal, en particular a su IEEA, los recursos y facultades para la operación de la educación para adultos y la toma de decisiones, de acuerdo con la normatividad nacional, en el ámbito geográfico donde se demandan los servicios, para que se dé una coordinación más directa y participativa con mayor injerencia de las instancias estatales, municipales, privadas y sociales en la atención del rezago educativo.

⁹ Organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, el cual cuenta con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión, conservando las características de observancia de las normas de aplicación y ejercicio de los recursos asignados conforme a la normatividad de supervisión y control establecida en los ordenamientos estatales y federales, según corresponda, así como en las Reglas de Operación

- ✓ Concertar acciones para la promoción, investigación e innovación en educación para las personas jóvenes y adultas
- ✓ Establecer políticas nacionales en la materia, a través de las instancias gubernamentales y los mecanismos establecidos
- ✓ Integrar y consolidar el presupuesto a nivel nacional
- ✓ Distribuir con transparencia y equidad los recursos adicionales para la operación de los programas educativos nacionales en los estados
- ✓ Apoyar y dar seguimiento a las acciones de las delegaciones e Institutos Estatales
- ✓ Diseñar, normar, actualizar, y evaluar a nivel nacional, los modelos, contenidos, materiales y políticas educativas sobre educación de personas jóvenes y adultas
- ✓ Normar, desarrollar y evaluar los aspectos técnico-pedagógicos que mejoren la calidad de los procesos educativos y la elaboración de los materiales por distintos medios
- ✓ Normar y desarrollar procesos para la formación del personal y de las figuras voluntarias participantes
- ✓ Definir, desarrollar y actualizar el Sistema de Evaluación del Aprendizaje para la educación de los adultos
- ✓ Normar el Sistema Nacional de Acreditación y Certificación para la Educación de los Adultos
- ✓ Desarrollar el Sistema Nacional de Información Educativa para la Educación de los Adultos (SASA¹⁰)
- ✓ Normar la operación de los servicios
- ✓ Participar en la operación integral del servicio educativo en las delegaciones del INEA, mientras se concluye su descentralización
- ✓ Normar a nivel nacional la Red de Telecomunicaciones

Para los Institutos Estatales:

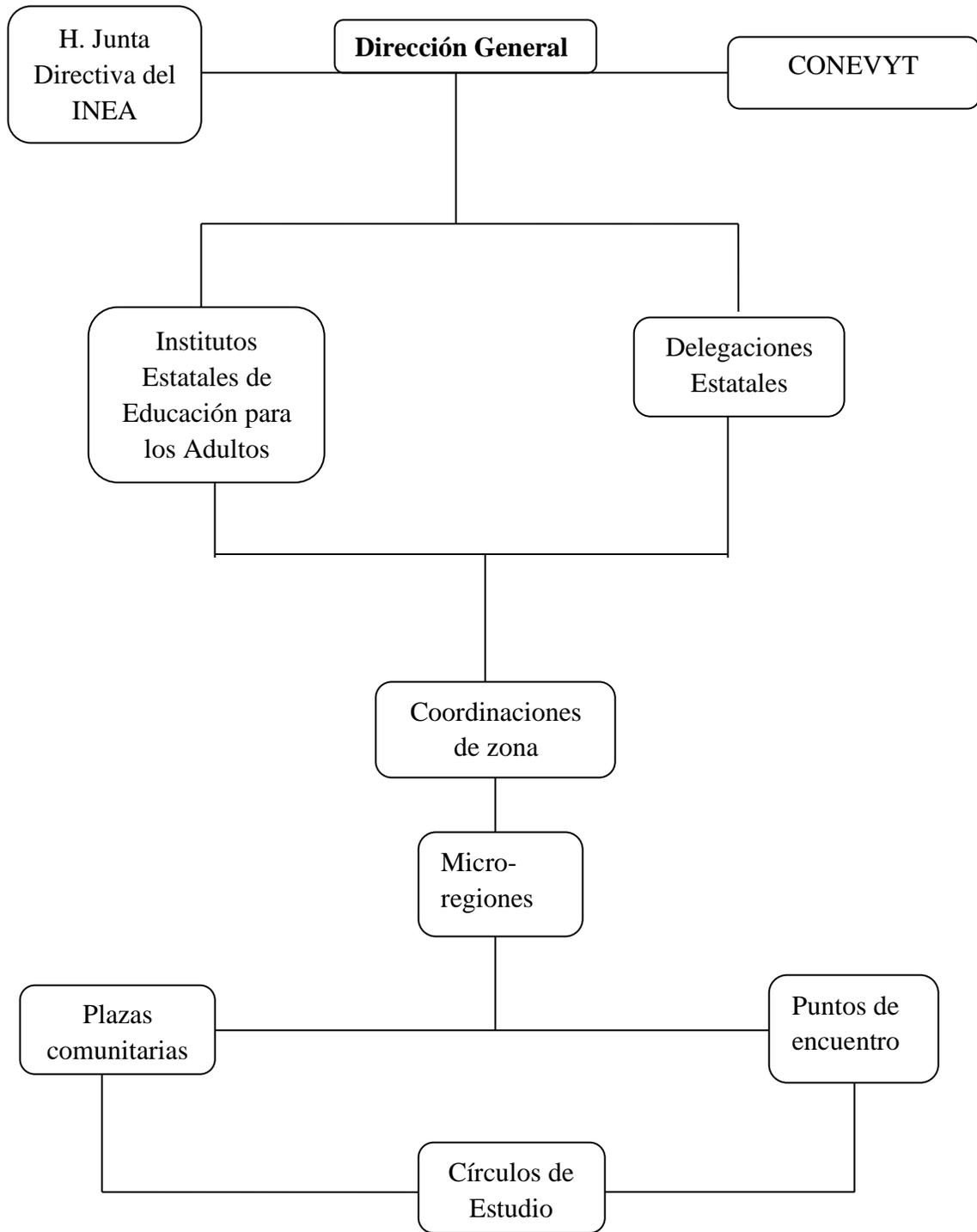
¹⁰ Sistema Automatizado de Seguimiento y Acreditación

- ✓ Operar y dar seguimiento a los servicios educativos abiertos dirigidos a las personas jóvenes y adultas, de conformidad con las normas técnico-pedagógicas de carácter nacional
- ✓ Planear y definir metas según las necesidades estatales y de política nacional
- ✓ Administrar y ejercer con transparencia el presupuesto asignado
- ✓ Aplicar la normatividad del Sistema Nacional De Acreditación y Certificación para la Educación de los Adultos
- ✓ Acreditar y certificar estudios con la normatividad del Sistema Educativo Nacional para la Educación de los Adultos
- ✓ Desarrollar los procesos de formación del personal y de las figuras solidarias de acuerdo con las normas nacionales y sus necesidades específicas
- ✓ Elaborar contenidos y materiales regionales de acuerdo con la normatividad establecida por el INEA
- ✓ Concertar acciones a nivel estatal y local para promover los servicios educativos
- ✓ Organizar la participación voluntaria para la atención de los adultos
- ✓ Integrar el Sistema Estatal de Información y Acreditación para Adultos a través del SASA
- ✓ Aplicar la Normatividad de la Red de Telecomunicaciones

Estructura Orgánica

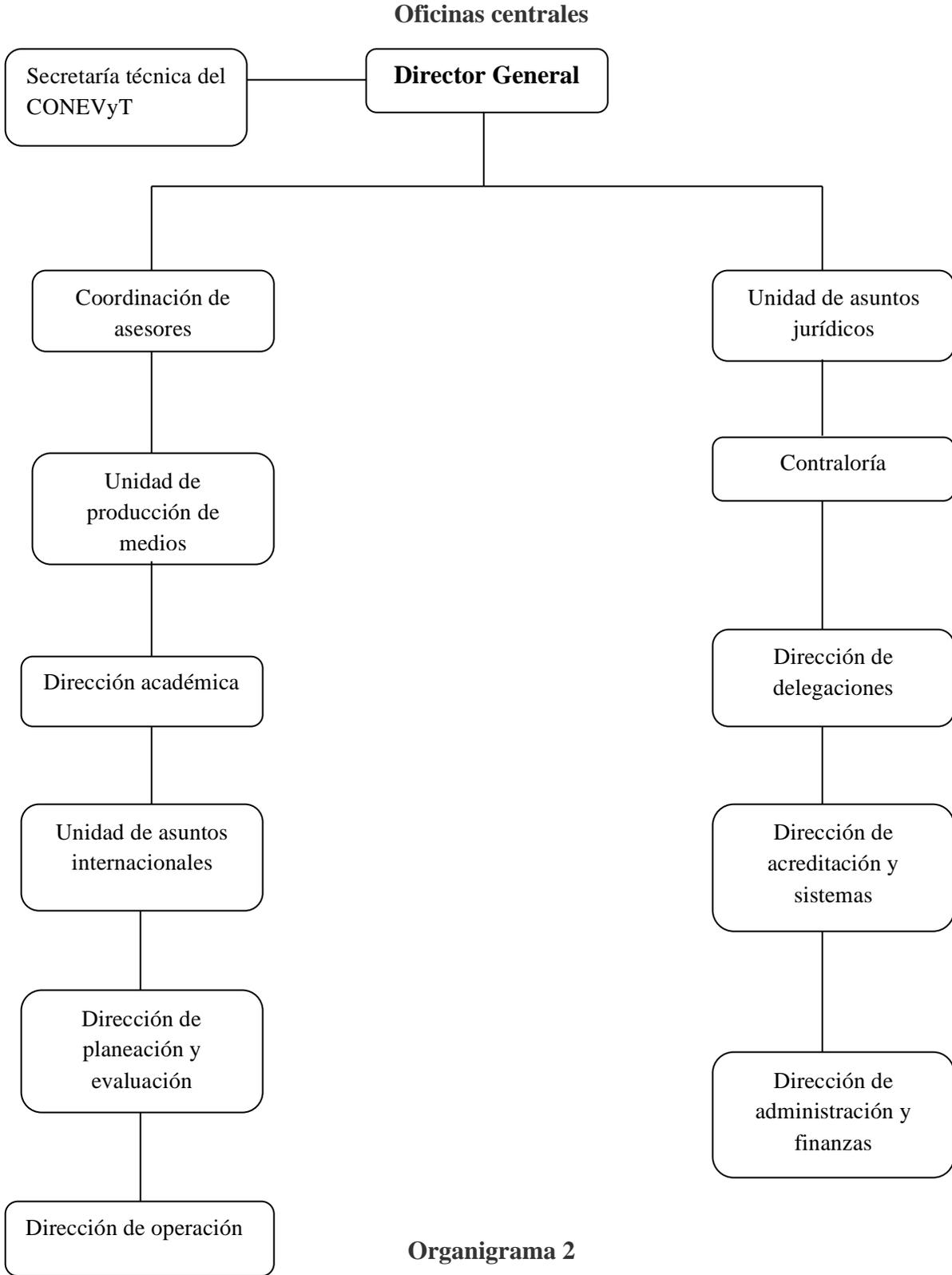
El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, para promover y proporcionar los servicios de alfabetización, primaria y secundaria y acreditar¹¹ cuando proceda los estudios que se realicen, y que se ofrezcan las mismas oportunidades en todo el país, cuenta en cada Entidad Federativa con una Delegación o bien un Instituto Estatal de Educación de Adultos (IEEA). Quiénes a su vez, cuentan con coordinaciones de zona establecidos en municipios o delegaciones políticas, por ejemplo “Coordinación de Zona Naucalpan” en el Edo. De México; luego cada coordinación de zona en micro-regiones.

¹¹ Acción y efecto de dar cumplimiento a los requisitos establecidos para el reconocimiento oficial de la aprobación de un módulo, parte o nivel educativo. Reglas de operación del INEA 2012



Organigrama 1: Estructura administrativa

Fuente: IFAI



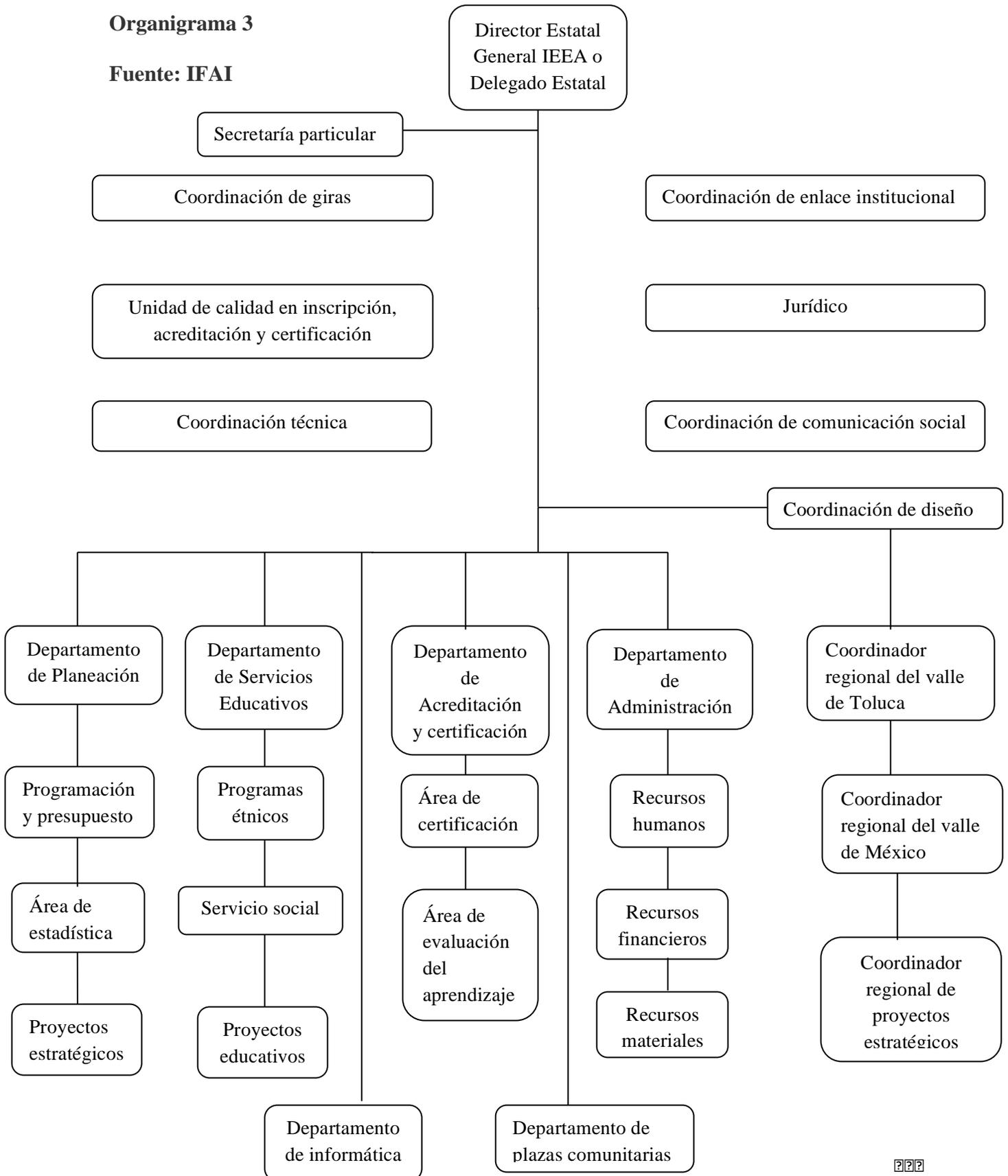
Organigrama 2

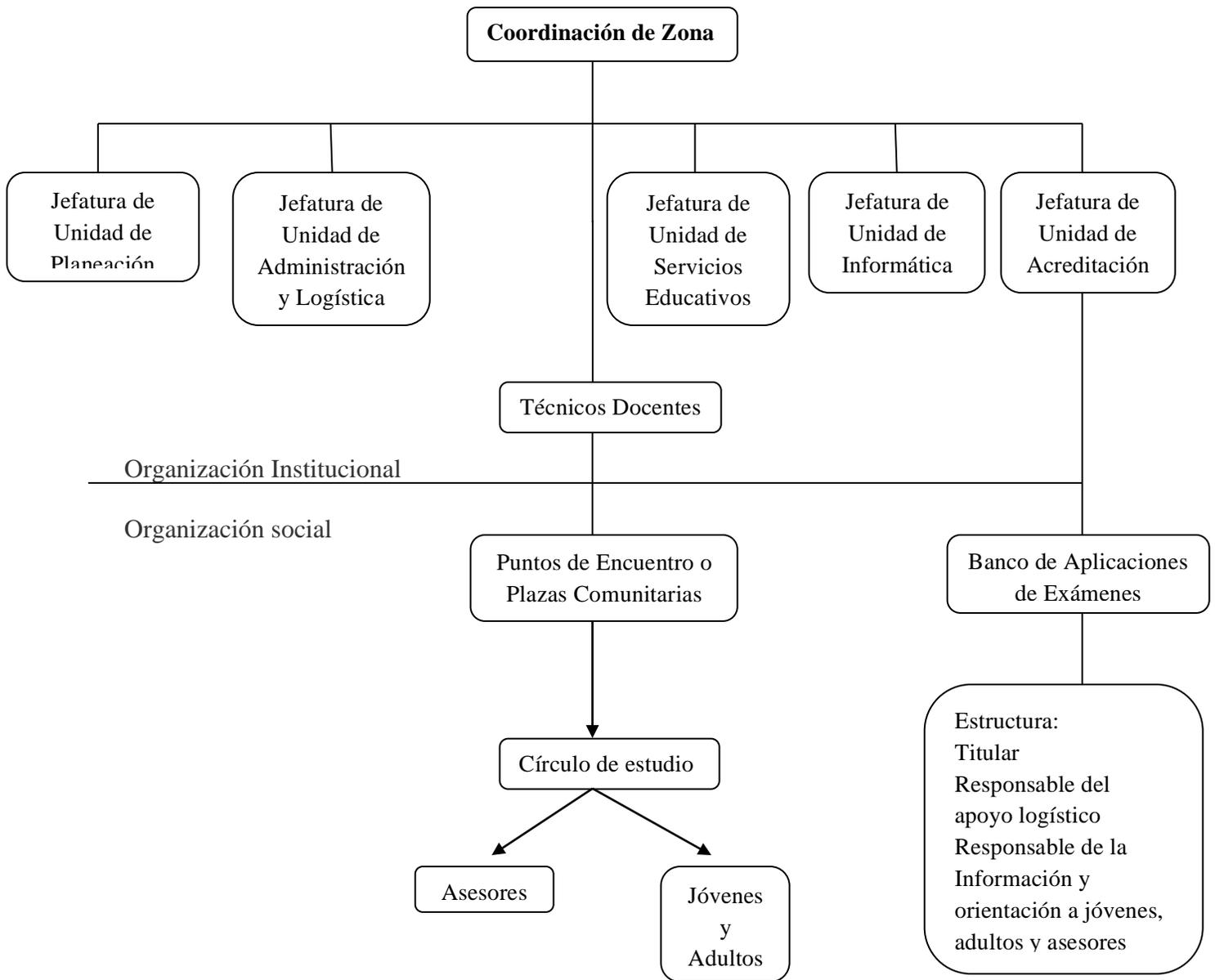
Fuente: IFAI

Institutos Estatales y Delegaciones

Organigrama 3

Fuente: IFAI





Organigrama 4

Fuente: www.conevyt.org.mx/cursos/cursos/asesor_v3/

El director general es la máxima autoridad rectora de la Institución a nivel federal, es presidente del Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo, forma parte de la

H. Junta Directiva del INEA, entre sus funciones está, lograr convenios federales con Secretarías de Estado, Instituciones Descentralizadas de la Administración Pública, Organismos Paraestatales, Empresas y Sociedad Civil; proyectar, solicitar y vigilar el buen manejo de los Recursos destinados por H. Congreso de la Unión.

El director Estatal o Delegado Estatal es la máxima autoridad educativa de adultos en la entidad; se encarga de operar el programa educativo, dirige todas las actividades en coordinación con el representante de la Secretaría de Educación a nivel estatal; también debe realizar convenios con el sector público y organizaciones civiles para la difusión y concertación de espacios y recursos económicos y en especie para impulsar los programas de alfabetización, primaria y secundaria, elaborar convenios de participación estudiantil.

En el caso del departamento de planeación se encarga de planear y evaluar las actividades de atención; administra y controla los recursos presupuestarios requeridos para la operación de los programas; proyecta y define metas de los servicios educativos según las necesidades de cada entidad federativa y de la política nacional; y organiza la participación voluntaria para la atención de los jóvenes y adultos.

El departamento de acreditación opera y da seguimiento a los servicios educativos dirigidos a las personas jóvenes y adultas, apegado a las normas de registro, acreditación y certificación de la educación básica para adultos. Integra con transparencia el Sistema de Acreditación y Seguimiento Automatizado (SASA), y los Sistemas Estatales de Información.

El departamento de servicios educativos y áreas académicas desarrollan procesos de formación para el personal institucional y figuras solidarias. Proponen los contenidos y elaboran los materiales pertinentes para poder apoyar a los adultos en su proceso de aprendizaje y acreditación de acuerdo con la normatividad establecida por el Instituto y el Modelo Educativo vigente.

La oficina de concertación y difusión se encarga de concertar acciones a nivel federal, estatal y local para promover los servicios educativos; para ellos integra estrategias institucionales, con objeto de realizar los procesos de promoción e incorporación de

educandos y asesores realizando vinculaciones y convenios con instituciones para lograr atraer posibles estudiantes y egresados para realizar su Servicio Social; además de conseguir lugares públicos y privados para impartir asesorías, está muy ligado con el CONEVYT. También busca la participación de autoridades, organismos y voluntarios para promoción y difusión.

La Unidad de apoyo logístico coordina todo lo relacionado a la materia de logística, para garantizar la distribución, control, existencia y utilización de materiales.

Coordinación de zona es la unidad administrativa dependiente del IEEA o Delegación del INEA, es responsable de la promoción, incorporación y atención a educando y figuras solidarias; de la prestación de los servicios educativos y de acreditación y certificación de conocimientos; de la dotación de apoyos y materiales para que funcionen dichos servicios, y de la información y documentación derivada de los mismos. Se apoya en técnicos docentes¹² y CUSES¹³, así como de la colaboración de figuras solidarias.

Responsable de acreditación en la coordinación de zona se encarga del proceso de acreditación y validación de calificaciones, su labor inicia desde el momento de la revisión de documentación, la integración de asesores y educando al SASA. Tiene a su cargo a los coordinadores de aplicación de exámenes, los capacita y lleva un control en su rol de frecuencia de asistencia en las sedes de aplicación¹⁴, la entrega del material para la aplicación, como son los exámenes y hojas para respuesta.

Técnico docente es la figura institucional, encargada del trabajo en campo para garantizar la incorporación de asesores voluntarios y adultos; también se encarga de la promoción de los servicios para la participación de los diversos sectores de la sociedad en la educación de

¹² Trabajadores responsables de planear, organizar, coordinar, instrumentar, vincular, implementar, supervisar, promover, difundir, ejecutar y dar seguimiento a los servicios que ofrece el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos e Institutos Estatales, en las áreas geográficas que les son asignadas, de conformidad con las Reglas de Operación y el Contrato Colectivo de Trabajo. Acuerdo 566 por el que se emiten las Reglas de Operación...D.O.F. 30 de diciembre de 2010

¹³ Figura institucional relacionada con funciones especializadas de coordinación en las áreas de planeación, educación, informática y/o acreditación, según sea el caso, dentro de la Coordinación de zona.

¹⁴ Espacio físico autorizado por el IEEA o Delegación del INEA para llevar a cabo el proceso de aplicación de exámenes a los educandos, ésta puede ser programada o permanente, en papel o en línea.

las personas jóvenes y adultas, y es responsable de la operación de los programas que integran el MEVYT.

El promotor de enlace es la figura solidaria creada recientemente con la entrada del subproyecto 1518 reforzamiento, la cual se vincula con un Técnico Docente; encargada de promover, realizar concertaciones a nivel microrregional, buscar espacios y auxiliar al Técnico Docente para el logro de metas.

El promotor de plazas comunitarias¹⁵, es la figura solidaria que se encarga de promover los servicios que ofrecen las plazas comunitarias, además de vigilar el correcto uso de los espacios y un óptimo aprovechamiento de los mismos. Encabeza la Unidad Operativa¹⁶ y tiene a su cargo asesores a quienes apoya y capacita continuamente.

Apoyo técnico son parte del personal voluntario, sus funciones son ofrecer los servicios de asesoramiento en las salas virtuales, se trata de una persona capacitada en el uso de los medios de información y de tecnología; auxilia a los usuarios en su alfabetización tecnológica¹⁷ y su desarrollo de competencias referente a estos medios.

Promotor titular es responsable de un punto de encuentro, para garantizar la disponibilidad de mobiliario y servicios básicos; promueve la participación de los asesores y educandos, su actividad primordial radica en informar a los adultos y asesores sobre los programas, organizando la atención permanente individual o grupal, debe prever la existencia de materiales didácticos y su distribución. Coordina la solicitud de exámenes ante la Coordinación de Zonal. También capacita a los nuevos asesores que se integran, actualiza a los que ya están participando; guía a los asesores ante las dificultades a las cuales se enfrentan durante su asesoramiento, se encarga de supervisar que se realice la atención a los usuarios en los tiempos y lugares.

¹⁵ Espacio educativo abierto a la comunidad, con equipo de cómputo, Internet, discos compactos, videos y libros, así como servicio de asesoría educativa, para que las personas aprendan, se desarrollen, acrediten y certifiquen su educación básica.

¹⁶ Espacios físicos, identificables y con horario, donde se organizan los servicios educativos y se canalizan los servicios logísticos de materiales e información para atender adecuadamente a los educandos. Son monitoreados y supervisados por la Coordinación de zona de los IEEA y Delegaciones del INEA. Pueden ser Plazas Comunitarias, Puntos de encuentro y círculos de estudio y pueden contar con un Titular promotor

¹⁷ Proceso que permite aprender a utilizar y aprovechar algunas herramientas básicas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para aplicarlas a situaciones cotidianas de vida y trabajo

El asesor es el encargado de un círculo de estudio¹⁸, y de la preparación e impartición de asesorías presenciales de acuerdo al avance de los adultos, para ello conoce la metodología, materiales y sistema de acreditación.

Organización en el Estado de México

El nivel estatal está integrado por 32 Delegaciones. Cada una de ellas se encarga de formular el programa de trabajo anual, organizar el servicio, concertar con los gobiernos local y municipal y los sectores sociales la operación de acciones, investigar y desarrollar materiales regionales, incorporar organizadores y asesores y formarlos; coordinar la integración de los círculos de estudio y cumplir con las metas establecidas. Su estructura es la siguiente.

El ámbito regional está integrado por coordinaciones de zona, municipales o regionales instaladas en los principales municipios, localidades o colonias del país, están encargadas de coordinar y operar los servicios educativos, asesorar y capacitar al personal en regiones delimitadas de acuerdo con las necesidades de atención. El INEA y los Institutos Estatales logran cobertura nacional a través de 419 coordinaciones de zona, ubicadas a lo largo de todo el país y que dividen la geografía estatal en zonas que incluyen uno o varios municipios y que están determinadas por características económicas, políticas, geográficas, culturales, educativas y poblacionales.

Formalmente la coordinación de zona depende jerárquicamente de la estructura estatal y cumple, entre otras, las siguientes funciones: operación de los servicios, capacitación, supervisión, evaluación del conocimiento, concertación de acciones, recopilación de información y control de los servicios.

La misión del INEA es promover y desarrollar servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria para que jóvenes y adultos incrementen sus capacidades, eleven su calidad de vida y contribuyen a la construcción de un país mejor.

¹⁸ Grupo de educandos que se reúnen para estudiar y aprender, apoyados por un asesor educativo solidario, en un horario convenido entre ellos.

Su visión: El INEA es institución líder y rectora en educación de adultos en México, reconocida internacionalmente. Coordina un Sistema Nacional que vincula e integra esfuerzos de toda la sociedad en la prestación de servicios educativos para el desarrollo de las personas a partir de una perspectiva de formación permanente para la vida y el trabajo.

Modelos educativos en el INEA

Según el acuerdo 363 se establece el MEVyT¹⁹, el cual se construye con orientaciones nacionales e internacionales en materia de Educación para Adultos, entre las que se consideran que:

- ✓ No se pueden aplicar propuestas educativas únicas a grupos de población diversos
- ✓ Las personas adultas necesitan de contenidos de utilidad inmediata para ellos
- ✓ Las personas jóvenes y adultas necesitan contenidos diferentes a los de los niños
- ✓ Se deben tomar en cuenta los conocimientos previos
- ✓ El avance tecnológico en las diferentes áreas requiere una formación diferente a lo largo de la vida
- ✓ Se necesitan modelos educativos que respondan al reto de una atención integral y de calidad para los adultos que no han concluido su educación básica

Por lo tanto el MEVyT tiene como propósito ofrecer a los jóvenes y adultos una educación básica vinculada con temas y opciones de aprendizaje basados en las necesidades e intereses de la población a atender, de tal forma que les ayude a desarrollar conocimientos y competencias necesarios para que mejoren sus condiciones de vida personal, familiar y social, así como elevar su calidad de vida, su autoestima y la formación de actitudes de respeto y responsabilidad; así, pretende que:

- ✓ Reconozcan e integren las experiencias y conocimientos que ya tienen

¹⁹ D.O.F. 25 de julio de 2005

- ✓ Enriquezcan sus conocimientos con nuevos elementos que les sean útiles y significativos para su desarrollo
- ✓ Mejoren su capacidad de búsqueda y manejo de información para seguir aprendiendo
- ✓ Fortalezcan las capacidades, actitudes y valores que les permitan mejorar y transformar su vida y la de su comunidad en un marco de legalidad, respeto y responsabilidad

El MEVyT es

- ✓ Modular, porque se puede cursar por módulos de aprendizaje, que constituyen unidades independientes y completas, elaboradas en torno a un tema, situación, problema, intención de aprendizaje o hecho específico
- ✓ Diversificado; porque permite su aplicación en diferentes contextos e incorpora varias formas de entender los contenidos curriculares
- ✓ Flexible y abierto, porque es el adulto quien decide qué módulo estudiar, establece su ritmo y ruta de aprendizaje²⁰ de acuerdo con sus posibilidades, y puede acreditar²¹ los conocimientos y saberes previos, así como los aprendizajes bajo un calendario de posibilidades muy amplio
- ✓ Integral, porque favorece el desarrollo de los jóvenes y adultos en los diferentes ámbitos de su vida, desde lo individual hasta lo familiar, lo comunitario y lo social. Además de que ayuda a desarrollar las competencias básicas y de aprendizaje
- ✓ Incluyente, porque además de considerar el desarrollo de los adultos considera también el de las figuras solidarias e institucionales que participan directa o indirectamente en el proceso educativo.
- ✓ Actualizado, porque desarrolla, revisa y mejora continuamente para que los módulos respondan a las necesidades de la población joven y adulta, así como a los avances de las disciplinas y a las necesidades de los asesores.

²⁰ Selección de módulos que desea y necesita estudiar el educando, bajo un orden flexible, puede ser cambiado conforme avanza en sus estudios. Reglas de Operación del INEA 2012

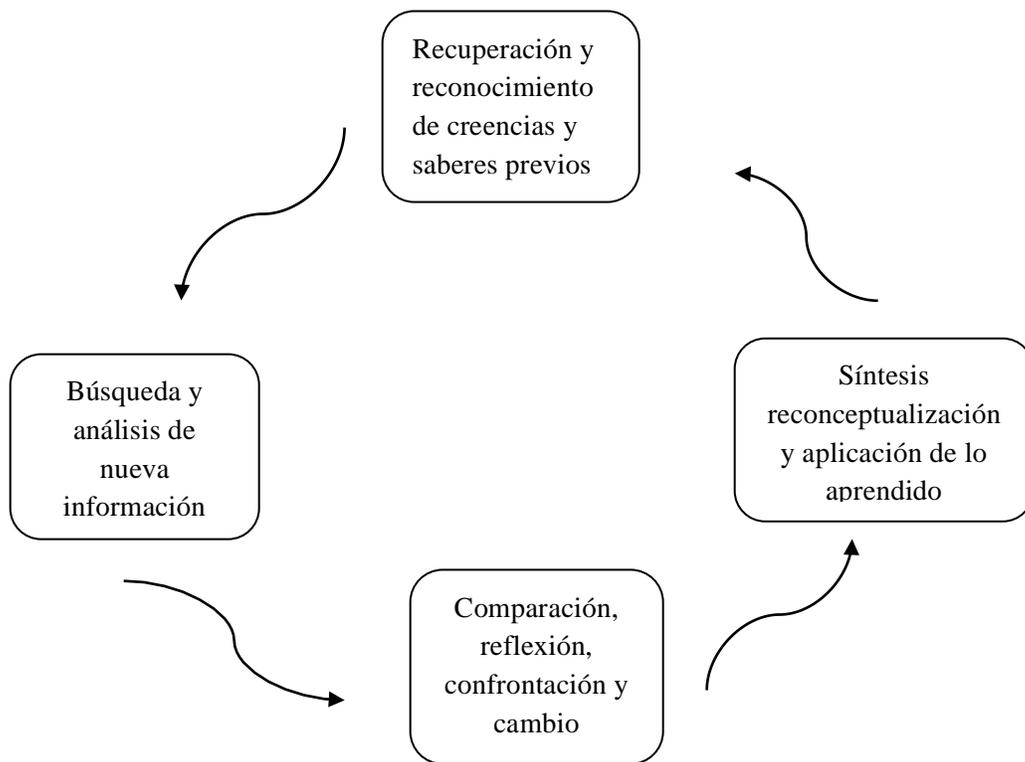
²¹ Acción y efecto de dar cumplimiento a los requisitos establecidos para el reconocimiento oficial de la aprobación de un módulo, parte o nivel educativo. Reglas de Operación del INEA 2012

Metodología

La forma de trabajar y abordar el proceso de aprendizaje se lleva a cabo con situaciones basadas en aspectos de la vida que necesiten comprensión y que sirvan para desarrollar competencias que puedan trasladarse a otros contextos.

Se parte de un tema generador que sirve para resaltar y hacer pensar activamente al educando sobre la importancia de saber más sobre el tema y resolver situaciones problemáticas. Aquí se trabaja a través de momentos metodológicos que se entrelazan.

Gráficamente se puede representar así:



Tema generador o situación detonadora

Se inicia con la recuperación de creencias o saberes previos de los adultos con relación a algún tema en general o particular; esto para que a partir de lo que saben se hagan preguntas directas, se escriban relatos, anécdotas, historias o experiencias sobre el problema o situación.

Luego, con la búsqueda y análisis de nueva información la persona debe analizar la nueva información sobre el tema, con el fin de que desarrollen habilidades de búsqueda, manejo e interpretación de información.

En seguida la comparación, reflexión, confrontación y cambio; es decir confrontar lo nuevo con lo que ya sabe.

Finalmente, para cerrar el proceso, la síntesis, reconceptualización y aplicación de lo aprendido; esto implica que el adulto reconceptualice sus conocimientos previos e incorpore los nuevos, y sea capaz de entender la diversidad de relaciones y situaciones en las que puede utilizar los nuevos significados.

Ahora bien, como existe gran diversidad de sectores de población que atiende el INEA, también existen variantes del MEVyT.

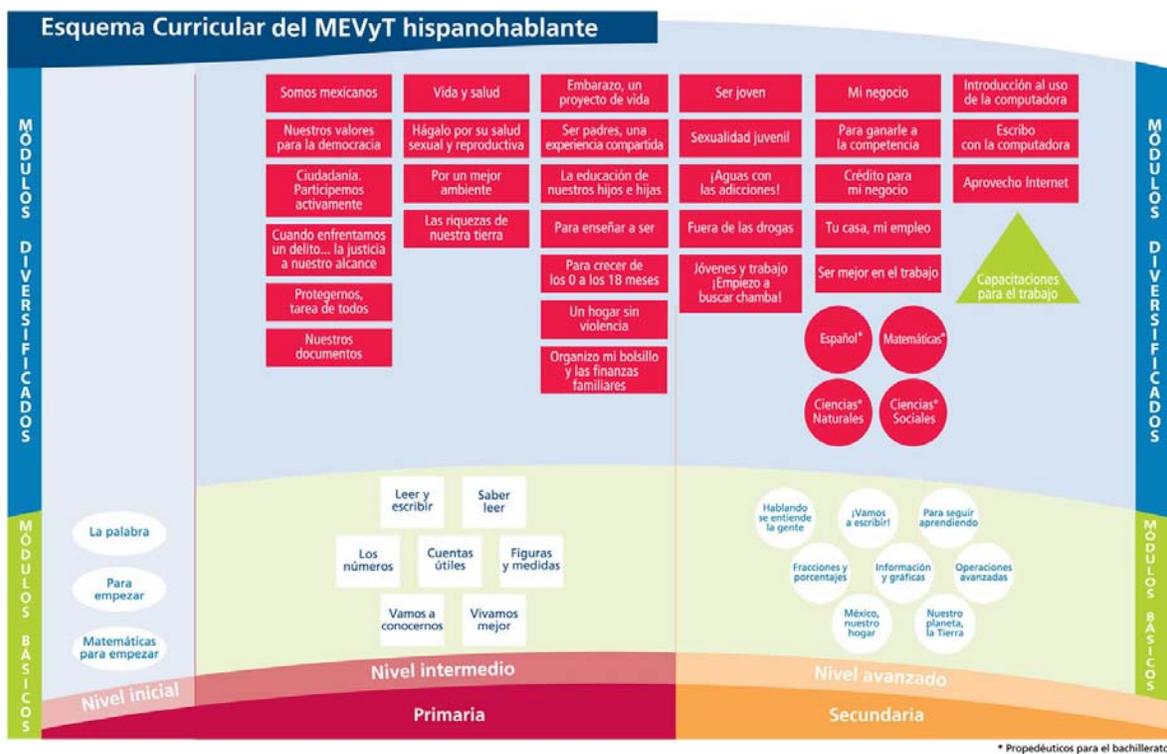
- ✓ El MEVyT dirigido a la población hispanohablante, es decir para la mayor parte del país
- ✓ La primaria MEVyT para jóvenes de 10 a 14 años de edad, que por alguna razón no pueden asistir a la escuela regular; se centra en las características y necesidades de esta población
- ✓ El MEVyT Indígena Bilingüe (MIB) dirigido a las poblaciones que hablan diferentes lenguas indígenas (HLI), se toman en cuenta las características lingüísticas de estos grupos. Se caracteriza por realizar alfabetización en la lengua materna, por asesores bilingües, esto es desde la alfabetización hasta la secundaria

Los niveles educativos en el MEVyT son inicial, intermedio y avanzado²², y el tiempo para que una persona estudie y concluya estos niveles depende de sus saberes previos, sus características personales y la complejidad del módulo.

Como ya dijimos, el MEVyT es modular, por lo tanto está organizado en módulos²³. El contenido y las actividades de cada módulo se desarrollan en diferentes materiales, como

²² Alfabetización, primaria y secundaria respectivamente

libros, revistas, folletos, fichas, etc. En el MEVyT se estudia con el apoyo de diferentes tipos de módulos, algunos son para primaria y otros para secundaria; algunos se pueden elegir en función de sus necesidades e intereses. Hasta el momento hay 64 módulos representados en el siguiente esquema en colores blancos²⁴ y rojos²⁵ con figuras de óvalo, cuadrado y rectángulo.



²³ Conjunto integral de contenidos y materiales educativos del MEVyT, que presenta los temas y actividades necesarias para que las personas jóvenes y adultas estudien, trabajen y aprendan sobre un propósito educativo dado, con apoyo de las figuras solidarias. Constituye la unidad mínima de acreditación por examen final. Reglas de Operación del INEA 2012

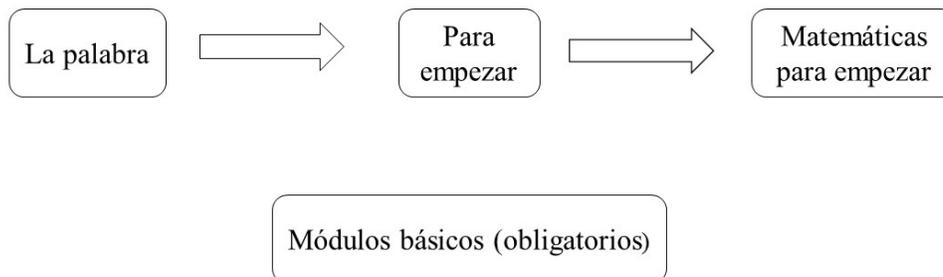
²⁴ Básicos, son 18 y dan respuesta a necesidades básicas de lectura, escritura, matemáticas, expresión oral y la comprensión del entorno natural y social

²⁵ Diversificados son 46 y responden a diversas necesidades e intereses de los distintos sectores de la población

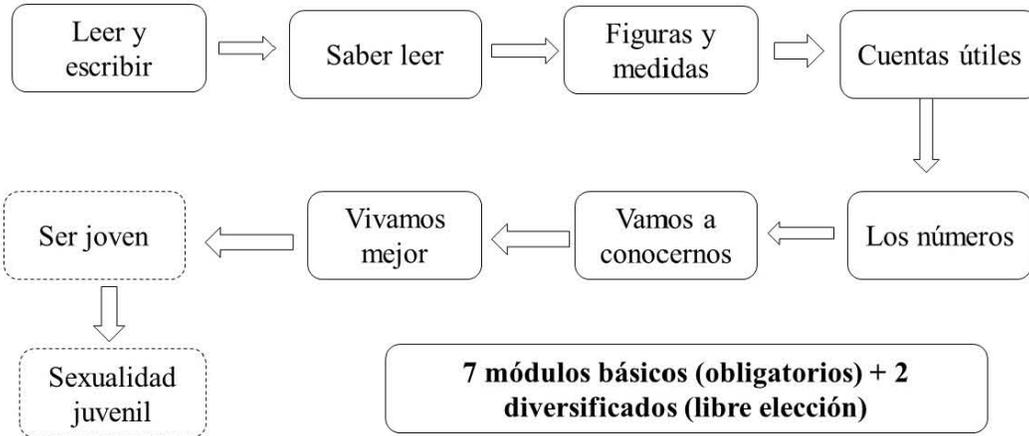
Existen también módulos regionales que responden a necesidades o problemáticas específicas de algunos estados de la República Mexicana, y son elaborados por los propios IEEA.

El nivel inicial cuenta con tres módulos básicos, pero para concluir la primaria debe acreditar estos tres módulos, más siete del nivel intermedio y dos diversificados. En el nivel avanzado existen 8 módulos básicos y 4 diversificados. A continuación presento las diferentes rutas que pueden seguir los diferentes niveles inicial, intermedio y avanzado.

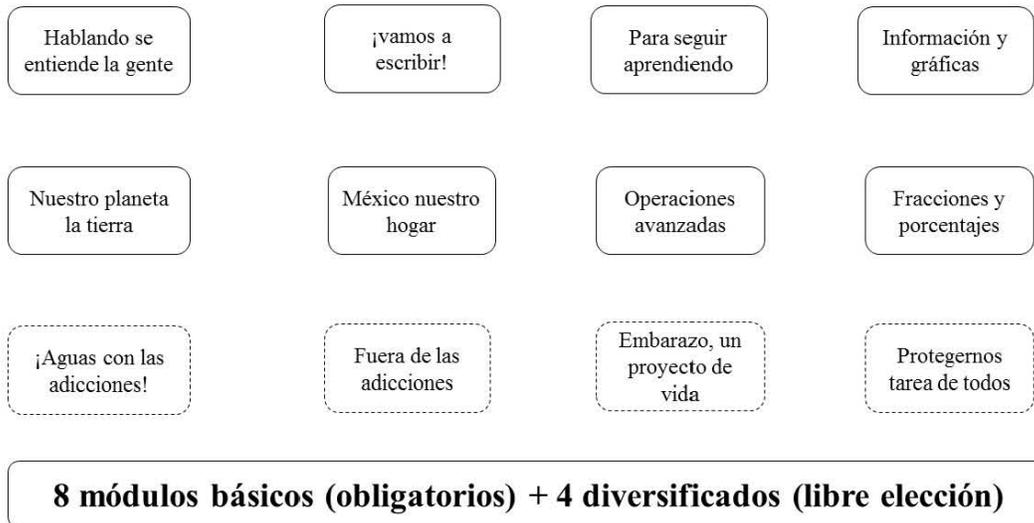
Ruta aprendizaje etapa inicial (alfabetización)



Ruta de aprendizaje nivel intermedio (primaria)



Ruta de aprendizaje nivel avanzado (secundaria)



Los módulos del MEVyT se organizan en ejes temáticos, los cuales son Matemáticas, Lengua y comunicación y Ciencias.

Para ubicar en algún nivel a los adultos que se inscriben en el INEA se realiza una evaluación diagnóstica con el propósito de reconocer y acreditar las competencias y habilidades básicas de las personas antes de iniciar el proceso educativo y también a través de una entrevista inicial, los antecedentes escolares mediante de las tablas de sustitución²⁶.

Artículo 62.- los estudios realizados dentro del sistema educativo nacional podrán, en su caso, declararse equivalentes entre sí por niveles educativos, grados escolares, asignaturas u otras unidades de aprendizaje, según lo establezca la regulación respectiva. Ley General de Educación D.O.F. 1993

En cuanto a la evaluación, éste es un proceso permanente y continuo que realiza el propio adulto y el asesor. En los módulos se refuerza la evaluación mediante actividades específicas y autoevaluaciones, así como el seguimiento que registra el asesor en la Hoja de Avance²⁷.

²⁶ Instrumento de evaluación que permite realizar equivalencias entre los grados completos que aprobaron las personas en el sistema escolarizado y los niveles inicial, intermedio y avanzado del MEVyT. Especifica los módulos que les falta para acreditar la primaria o la secundaria. Reglas de Operación del INEA 2012

²⁷ Formato que aparece en cada módulo del MEVyT, cuya finalidad es que se registre el progreso gradual logrado durante el estudio del educando. Es requisito entregarlo debidamente firmado por el asesor, o por el técnico docente o la persona que designe la Coordinación de Zona para el caso de educandos libres, en la presentación del examen final.

Educando VECC950428QN5 CARLOS EDUARDO VENTURA CANTOR
 Situación : Concluyó Nivel Fecha de Registro : 2012-08-15
 CURP VECC950428HCMNNR04

Calificaciones		Certificado		Salir	
Modulo	Calificación	Acreditado	Forma de Acreditación	Fecha de Aplicación	
VAMOS A ESCRIBIR	7	Si	Diagnostica	2012-08-17	
HABLANDO SE ENTIENDE LA GENTE	8	Si	Diagnostica	2012-08-17	
PARA SEGUIR APRENDIENDO	7	Si	Diagnostica	2012-08-17	
NUESTRO PLANETA, LA TIERRA	10	Si	Diagnostica	2012-08-17	
DIVERSIFICADO 1 PARA DIAGNOSTICO	9	Si	Diagnostica	2012-08-17	
DIVERSIFICADO 2 PARA DIAGNOSTICO	10	Si	Diagnostica	2012-08-17	
DIVERSIFICADO 3 PARA DIAGNOSTICO	10	Si	Diagnostica	2012-08-28	
DIVERSIFICADO 4 PARA DIAGNOSTICO	7	Si	Diagnostica	2012-08-28	
MEXICO, NUESTRO HOGAR	9	Si	Diagnostica	2012-08-28	
INFORMACION Y GRAFICAS	7	Si	Diagnostica	2012-08-28	
OPERACIONES AVANZADAS	6	Si	Diagnostica	2012-08-28	
FRACCIONES Y PORCENTAJES	9	Si	Final	2012-10-16	

Consultas Realizadas 6324254

Se lleva a cabo también una evaluación final a través de un examen final por módulo, el cual incorpora aspectos cualitativos que valoran el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes y conocimientos integrados.

El INEA reconoce los cursos de capacitación para el trabajo o cursos de formación para la vida, y lo hace a través de su acreditación en el MEVyT como módulos diversificados.

Finalmente, cuando los adultos han concluido los módulos respectivos a los niveles intermedio o avanzado, se otorga el reconocimiento de validez oficial, conforme al Plan y Programas de Estudio de la Educación Básica para Adultos. Se expide Certificado de Terminación de Estudios de Educación Primaria o Secundaria en original, una sola vez.

En resumen, podemos decir que el INEA es una institución sumamente importante dada la labor que realiza para disminuir el rezago educativo y ofrecer atención gratuita.

Aunque cabe mencionar que el modelo que actualmente se trabaja en el INEA (MEVyT), aun cuando es un modelo basado en competencias, no responde a los intereses de las personas que se encuentran en rezago educativo, por un lado atiende también a niños de 10 a 15 años, quienes no son adultos; y por otra los módulos deben estar completamente

resueltos pues son un requisito para presentar examen, lo que los lleva a contestar por contestar; sumado a esto, los aprendizajes se evalúan con un examen que no elabora ni aplica el docente, el cual solo deriva en juicios de valor sobre los logros de aprendizaje de los alumnos.

En el siguiente apartado se aborda ya la formación de asesores en INEA, sus antecedentes, así como las funciones del asesor.

CAPITULO II

Formación de Asesores en el INEA

Antecedentes

Desde 1981 las acciones para la formación del personal en el INEA no han sido las mejores, ya que en ellas interviene una diversidad de factores cuya atención no es una tarea fácil y la solución de la problemática no siempre depende de los agentes que realizan funciones de formación en Delegaciones y coordinaciones de zona.

Durante estos años, la formación de personal se ha desarrollado en dos vertientes que han corrido paralelas y no se han logrado integrar; la preparación interna: cursos, talleres, jornadas, seminarios, etc., promovidos por el propio Instituto; y los cursos, talleres, diplomados y otros en que el personal ha participado en otras instituciones: CREFAL, INAP, CETE, UNAM, SEP, ISSSTE, DIE, etc., algunos de ellos financiados por el INEA y otros, con recursos del propio personal.

Por ejemplo, de 1981 a 1991, la formación, estrategias y materiales fueron diseñados centralmente, por cada uno de los programas sustantivos (alfabetización, educación básica, educación comunitaria) que, a su vez, tenían sus correspondientes unidades estatales de capacitación en las Delegaciones, y cada programa en las oficinas centrales sus departamentos de capacitación.

Durante el periodo 81-91, algunos de los hechos más relevantes en materia de formación, fueron los siguientes:

- ✓ Una gran producción de material impreso para la formación de las diferentes figuras operativas.
- ✓ Instrumentación de diversas modalidades: talleres, cursos, jornadas, reuniones de intercambio de experiencias, seminarios operativos, etcétera.
- ✓ Asignación de técnicos docentes con funciones de capacitación, en cada una de las coordinaciones de zona.

- ✓ Elaboración de una planeación didáctica para la capacitación de todas las figuras operativas, con la participación de las Delegaciones.
- ✓ Una incipiente aunque valiosa producción de material audiovisual.
- ✓ Elaboración de diagnósticos estatales sobre el proceso formativo.
- ✓ Una intensa y masiva formación de todo el personal involucrado en la organización y operación de los programas sustantivos.
- ✓ Conformación de una metodología general de aprendizaje para los eventos formativos.

En 1991 se crea la Dirección de Capacitación, y pocos meses después se constituye como Dirección para la Formación, con el propósito de conjuntar la formación institucional que se realizaba por cada programa sustantivo y aprovechar en forma óptima los recursos.

De 1991 a 1993 esta Dirección de Área se dio a la tarea de unificar criterios, elaborar materiales y plantear la normatividad para la formación. Este proceso culmina con la difusión del Programa de Formación Integral, documento que establece orientaciones precisas para el desarrollo de la formación de todo el personal a nivel nacional, aunque todavía sin ninguna clase de incentivos que reconociera a quienes se preocupan por su formación. En este mismo periodo, en las Delegaciones se crean los Departamentos Estatales de Formación, cuyas funciones se orientaron a la planeación, organización, ejecución y evaluación de los procesos formativos en sus entidades.

Con la creación de la Dirección de Formación se inició un proceso de redefinición en torno al propio concepto de capacitación, estableciendo diferencias entre este concepto y el de formación, conceptualizando a este último en forma más amplia e integradora, como un proceso que promoviera el fortalecimiento de valores y habilidades, y le diera sentido y significado a las tareas de las figuras operativas en el contexto de la educación de adultos.

Durante el periodo 1992-1993, se realizaron jornadas nacionales para la actualización del personal educativo; en ellas participaron desde los jefes de los departamentos estatales hasta los promotores y asesores. Se logró actualizar al 90 por ciento de todo el personal institucional y solidario, se elaboraron los perfiles de cada figura, se realizó un intenso

intercambio de experiencias y se aprendió de la práctica educativa que llevan a cabo los agentes operativos.

En el 1992 que se inició la producción de paquetes de materiales destinados a actualizar y mejorar la práctica educativa de los asesores, promotores, técnicos docentes y coordinadores de zona.

En 1994 se plantean lineamientos y orientaciones para desconcentrar el proceso formativo y sentar las bases para que las Delegaciones asumieran esta responsabilidad; los continuos cambios administrativos, tanto en Delegaciones Estatales como en las oficinas centrales, trajeron como consecuencia que la desconcentración se realizara en forma muy desigual, que los avances entre las distintas entidades presentaran grandes diferencias y que los cuadros técnicos que contaban con una formación sólida se desintegraran.

La desconcentración de la formación a Delegaciones Estatales tuvo como objetivo depositar este proceso en las entidades, de manera que los contenidos, las modalidades, la planeación didáctica, la programación y los materiales didácticos resultaran más pertinentes y significativos, y que respondieran a las necesidades, características y circunstancias de cada entidad.

Con la finalidad de iniciar un proceso de profesionalización del formador de asesores, se diseñaron, elaboraron y produjeron el curriculum y los materiales didácticos de un Diplomado en Sistematización de las Prácticas Educativas con Adultos para los técnicos docentes, que después se extendió a coordinadores de zona, jefes de oficina y de departamentos estatales.

El Diplomado se puso en marcha desde 1995 y hasta la fecha se le ha dado continuidad. En este proceso participan instituciones de educación superior de casi todo el país: unidades de la Universidad Pedagógica Nacional, universidades autónomas, CREFAL, universidades privadas, institutos tecnológicos y escuelas de la Normal Superior. Estas instituciones imparten y acreditan el Diplomado que se ha generalizado a 28 entidades y se ha logrado formar aproximadamente al 80 por ciento del personal educativo que tiene a su cargo tareas educativas.

Las Delegaciones que no han instrumentado el Diplomado son: Baja California, Baja California Sur y Zacatecas.

En 1996 se modificó la estructura del Instituto tanto en las oficinas centrales como en Delegaciones; desapareció la Dirección de Formación, se constituyó una Subdirección de Formación y se integró a la Dirección de Programas y Servicios Educativos, que posteriormente, en 1997, se transformó en la Dirección de Operación.

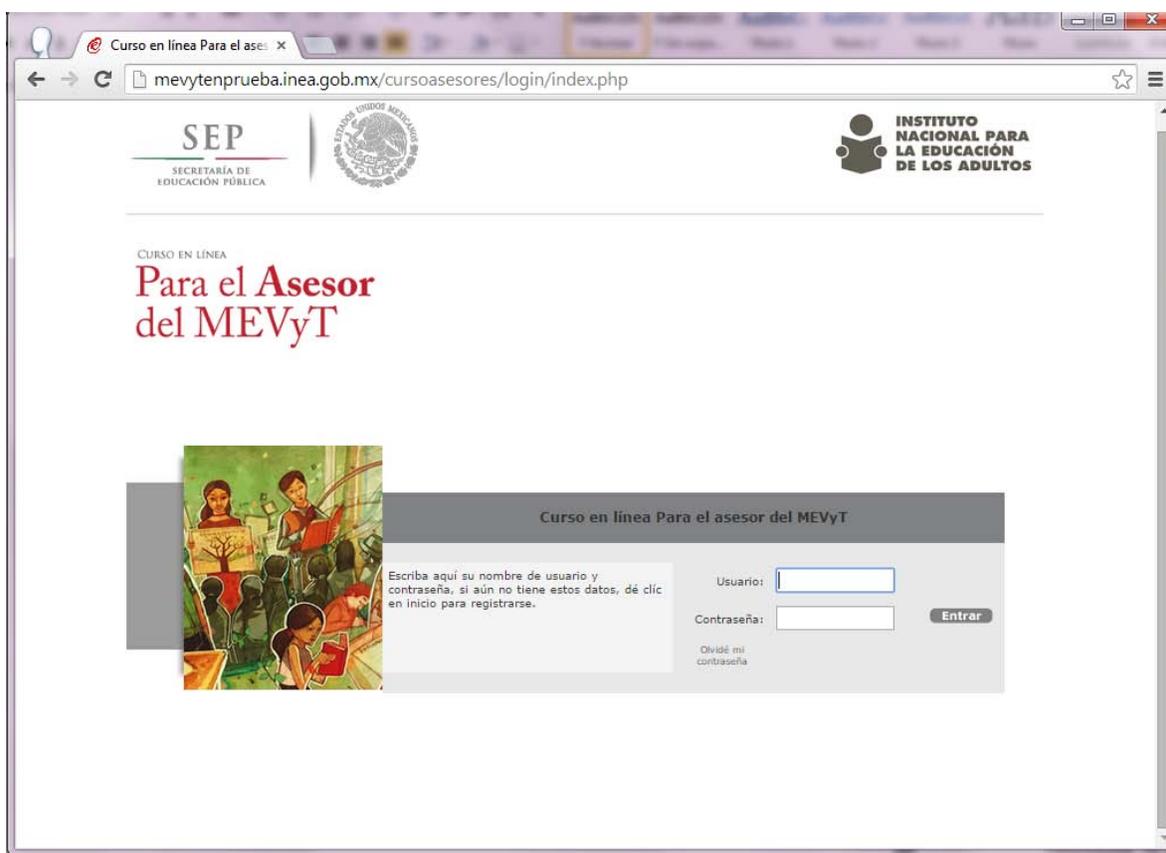
En algunas Delegaciones, desaparecieron los Departamentos Estatales de Formación, se constituyeron los Departamentos de Servicios Educativos y, como parte de su estructura, se integraron las oficinas para la formación del personal docente; la ejecución de la formación continuó como una de las funciones de los técnicos docentes.

La formación en el INEA está considerada como un proceso permanente encaminado a desarrollar en todas las figuras institucionales y solidarias las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones, elevar su capacidad crítica y reflexiva y posibilitar su crecimiento integral para desenvolverse en diversos ámbitos de su vida laboral y social. Bajo esta perspectiva, el INEA, los Institutos Estatales y Delegaciones procurarán que sus programas de formación incluyan estrategias y acciones que promuevan el compromiso en la atención al rezago educativo, que respondan a las necesidades particulares detectadas en cada figura en especial a los asesores y asesoras, y que impulsen la calidad de los servicios educativos.

El Modelo Prototipo de Formación (MOPRO) tiene su antecedente en la valoración diagnóstica para los asesores, a partir de la cual se crea la propuesta de formación en tres ejes de especialidad (Matemáticas, Lengua y comunicación y, Habilidades y aptitudes pedagógicas), con el fin de atender necesidad localizadas de formación de asesores y fortalecer su práctica educativa en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el círculo de estudio.

El MEVyT como todo modelo educativo, requiere la participación de figuras institucionales formadas para organizar y administrar los servicios educativos que faciliten

y consoliden la aplicación de su enfoque, así como de figuras solidarias²⁸ preparadas para acompañar el proceso educativo de las personas jóvenes y adultas. Esto hace necesario el desarrollo de un proceso de formación permanente de estas figuras. Por ello para aplicar y consolidar el MEVyT, se da prioridad a la formación de quienes participan directamente con las personas jóvenes y adultas, es decir los asesores²⁹. El proceso de formación permanente de todas las figuras considera las etapas de inducción, formación inicial y formación continua, con base en las necesidades. Esta formación se lleva a cabo, en línea en la dirección mevytenprueba.inea.gob.mx/cursosasesores/



La inducción ofrece el contexto en el que participarán las figuras, es una etapa de sensibilización para que los participantes conozcan la importancia de su colaboración, la

²⁸ Personas de la sociedad civil que, voluntariamente, sin fines de lucro y sin establecer ninguna relación laboral con el INEA, con sus Delegaciones o Institutos Estatales, apoyan en las tareas educativas de promoción u operativas en beneficio directo de las personas jóvenes y adultas en rezago educativo.

²⁹ Denominación genérica para referirse a las figuras solidarias que facilitan el aprendizaje, tales como: asesores educativos, asesores educativos bilingües, orientadores educativos de grupo y auxiliares intérpretes.

misión, la visión y los objetivos institucionales, y de manera breve los propósitos y procesos de los servicios, las características del modelo educativo y las tareas a realizar.

La etapa de formación inicial favorece la apropiación de los elementos básicos para que las figuras inicien su labor; se le dota de conceptos, nociones, propósitos, características, estructura, mapa curricular, y los tipos de módulos con que se trabaja, los niveles educativos, las tareas esenciales del Asesor Educativo, metodología y normas que aplican al MEVYT y a su tarea educativa; así como su intervención técnica en la evaluación final y la certificación. La duración es de 24 horas, distribuyéndose en varias sesiones.

Anteriormente se realizaban cursos presenciales donde un Técnico Docente era el facilitador, posterior a ello los responsables de esta actividad eran los promotores de enlace, titulares de plazas comunitarias, donde además se proporcionaba el instructivo para el llenado de formatos para la inscripción, solicitud de examen y solicitud de material; también se proporcionaban estrategias para difusión, encuesta y entrevista ante el usuario; además se les explicaban cuestiones técnicas como la entrega de material, el uso de la bitácora, el uso de avance académico, las fases de MEVYT 10-14, la delimitación territorial de la coordinación de zona, la microrregión y la unidad operativa³⁰.

La formación continua propicia el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes específicos que se van a poner en juego para realizar adecuadamente la labor a su cargo y mejorar su desempeño. De hecho un punto del programa de mediano plazo el “Fortalecer el desempeño del personal voluntario que atiende los servicios mediante la revisión y reformulación de los esquemas de incorporación, inducción, formación y actualización³¹”; “Revisar y fortalecer los sistemas de formación continua y superación profesional de docentes en servicio, de modo de adquieran las competencias necesarias para ser facilitadores y promotores del aprendizaje de los alumnos³²”.

³⁰ Espacios físicos, identificables y con horario, donde se organizan los servicios educativos y se canalizan los servicios logísticos de materiales e información para atender adecuadamente a los educandos. Son monitoreados y supervisados por la Coordinación de zona de los IEEA y Delegaciones del INEA. Pueden ser Plazas Comunitarias, Puntos de encuentro y círculos de estudio y pueden contar con un Titular promotor. Acuerdo 566

³¹ Programa de mediano plazo (INEA) 2007-2012

³² Decreto por el que se aprueba el programa sectorial de educación 2007-2012 D.O.F 17 de enero de 2008

Entonces, la formación de educadores de adultos pretende integrar los diversos elementos que de alguna manera apuntan a la modificación del quehacer de los educadores y que les reafirma el concepto de una educación participativa, donde el aprendizaje es el resultado de la interacción grupal y el papel principal del educador es el de facilitador. Bajo esta perspectiva, la formación de educadores se define como un proceso continuo que se adquiere a lo largo del ejercicio del propio educador; de esta manera es posible afirmar que se aprende en la práctica educativa y de las experiencias cotidianas que ésta nos ofrece; sin embargo, no resulta suficiente, sobre todo cuando se le asigna a la formación la responsabilidad de favorecer, en el educador, las potencialidades necesarias para estar en condiciones de:

- ✓ Aprender a utilizar todos los recursos para resolver un problema.
- ✓ Poner en práctica estrategias y métodos que apoyan el aprendizaje de grupo.
- ✓ Abordar con creatividad y competencia situaciones imprevistas que se presentan en nuestra práctica educativa.
- ✓ Cooperar con los otros en la solución de sus propios problemas.
- ✓ Adquirir nuevos conocimientos, métodos, técnicas, lenguajes y desarrollar valores que impulsen la vocación personal.
- ✓ Integrar el saber hacer con las experiencias vividas, tratando de darles sentido, significado y pertinencia.

Funciones del asesor

Aun cuando la educación para adultos ha estado apoyada por una figura tan importante como el asesor, no existe un término específico para definir a esta figura. Se le llama animador, orientador, educador, facilitador e incluso maestro; éste tiene la característica de aprender junto con el grupo, se preocupa por facilitar el aprendizaje; busca diferentes maneras de crear una relación y un clima que el adulto pueda utilizar para su desarrollo.

Los asesores en el INEA son las personas “provenientes de la sociedad civil que, voluntariamente, sin fines de lucro y sin establecer ninguna relación laboral con el INEA, con sus Delegaciones o IIEEA, apoyan las tareas educativas, de promoción u operativas”³³, en beneficio directo de las personas jóvenes y adultas.

En el libro del asesor dice que “el asesor o asesora es la persona que ha decidido acompañar a una o varias personas en su proceso de aprendizaje, desde que se incorpora hasta terminar sus estudios”³⁴; entonces, es el responsable de coordinar las actividades educativas en el círculo de estudios y de apoyar a las personas jóvenes y adultas en el proceso de aprendizaje.

Para el MEVYT, los asesores y las asesoras:

“son también sujetos educativos, ya que aprenden con las personas jóvenes y adultas al acompañarlas en el proceso educativo. Su labor principal es facilitar el aprendizaje, por lo que sus tareas fundamentales son: propiciar la reflexión, la crítica y el diálogo con las personas jóvenes y adultas; promover la recuperación de experiencias relacionándolas con los contenidos; y favorecer la participación y el desarrollo de habilidades, actitudes y valores”³⁵

El papel de asesor no sólo implica ser guía de las personas que integran el círculo de estudios, sino, significa ser un compañero de todos y cada uno de ellos...un asesor...es una amigo del joven o adulto”³⁶. Entonces, su papel es ser un facilitador del aprendizaje, es decir, su participación se centra en coordinar, orientar y organizar el trabajo para que el aprendizaje se torne más sencillo y para ello “es necesario fomentar la participación de todas las personas, la reflexión, el diálogo, la sistematización y la construcción de aprendizajes a partir de sus experiencias y saberes”³⁷.

Entre las múltiples habilidades que caracterizan al asesor podemos destacar:

³³ Acuerdo 566. D.O.F. 30 de diciembre de 2010

³⁴ Pérez, G. Patricia y otros. Pág. 120

³⁵ Acuerdo 363 D.O.F. 25 de julio de 2005

³⁶ Hernández D. Víctor M. pág. 11

³⁷ Pérez, G. Patricia, y otros. Pág. 159

- ✓ La capacidad para coordinar y apoyar al grupo en acciones que tienen que ver con la distribución de tareas, la realización de diferentes actividades, la resolución de problemas, la impartición de información, entre otras.
- ✓ La facilidad de palabra, entusiasmo y creatividad para convertir las asesorías en momentos amenos, estimulantes y de interés para los adultos participantes.
- ✓ La competencia y creatividad para abordar situaciones imprevistas que se presentan en su práctica cotidiana.
- ✓ La sensibilidad para poner en práctica estrategias y métodos que apoyen el aprendizaje del grupo.
- ✓ La facilidad de integrar el saber hacer con las experiencias vividas, tratando de darles sentido y pertinencia.

Indiscutiblemente que el papel del asesor dentro de la educación para adultos, rebasa en mucho la idea tradicional que de él se tiene, la idea de un maestro, para convertirse en un auténtico orientador y facilitador del aprendizaje.

Entre sus muchas funciones están:

- ✓ Asistir a las asesorías en los días y los horarios acordados
- ✓ Apoyar el proceso de aprendizaje de los jóvenes y adultos
- ✓ Preparar las asesorías de acuerdo al avance de los jóvenes y adultos
- ✓ Llevar el control académico de los jóvenes y adultos que asesora
- ✓ Autorizar la hoja de avance del educando, y cuando concluya una unidad debe registrar la fecha de revisión
- ✓ Incorporar permanentemente usuarios interesados en los servicios
- ✓ Asegurar la permanencia de los adultos, para conseguir la certificación de los adultos
- ✓ Promover los servicios mediante la difusión (pegar carteles, volanteo, perifoneo, encuesta etc.)
- ✓ Realizar los trámites, para las solicitudes de examen diagnóstico, acreditación y certificación
- ✓ Conocer la normativa y los procesos e instrumentos de evaluación del aprendizaje

Sin embargo, es necesario ubicar el papel del educador de adultos en su función docente, respetando las características del adulto, así el asesor debe:

- ✓ Tener conciencia clara de las necesidades de aprendizaje de sus educandos
- ✓ Asumir el rol de facilitador del aprendizaje
- ✓ Atender el proceso educativo considerando las necesidades generales y específicas del grupo de jóvenes y adultos
- ✓ Al practicar en forma eficiente la evaluación permanente y formativa, desempeñar su función de asesor, monitor, guía u orientador
- ✓ Establecer relaciones interpersonales con los educandos e identificar sus características
- ✓ Asumirse como parte del grupo de adultos y como un agente de cambio
- ✓ Ser partícipe de la planeación del currículo o programa educativo que conducirá
- ✓ Ser abierto y flexible ante la necesidad de hacer cambios en el programa para atender las necesidades específicas de los educandos
- ✓ Promover un clima de aceptación, reconocimiento y participación entre los educandos
- ✓ Aprovechar la energía dinámica del grupo para lograr los objetivos de aprendizaje
- ✓ Promover que los jóvenes y adultos participen activamente en el acto académico
- ✓ Considerar que los jóvenes y adultos tiene ritmos y estrategias de aprendizaje diferentes
- ✓ Promover la transferencia de los aprendizajes hacia situaciones reales de cada uno
- ✓ Crear un ambiente en donde el adulto pueda expresar, compartir sus experiencias
- ✓ Favorecer un clima de respeto hacia el logro de objetivos comunes en grupo

En cuanto al aspecto laboral, se puede decir de manera general que el asesor no tiene ninguna relación laboral con el INEA, por esta razón únicamente recibe un apoyo económico³⁸ con base en su desempeño; y para ellos se creó la red solidaria

³⁸ Retribución monetaria que otorga el patronato a las figuras solidarias que colaboran en tareas educativas y operativas para beneficio de los jóvenes y adultos en rezago educativo. Acuerdo 566. D.O.F. 30 de diciembre de 2010

“Formada por los Patronatos de Fomento Educativo A.C. o Pro Educación de Adultos A.C., integrados en cada entidad federativa, responsables de asignar los convenios de participación social, hacer llegar los apoyos económicos a las figuras solidarias y promover la participación de la sociedad en la educación de personas jóvenes y adultas, previo convenio del patronato con el IEEA correspondiente. Estas organizaciones podrán verificar, eventual o periódicamente los servicios educativos que se ofrecen en la entidad, así como obtener recursos a favor de la educación de jóvenes y adultos”³⁹.

En resumen, es necesario reflexionar sobre la práctica docente que se realiza en el INEA, que los asesores identifiquen sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos. No debe ser suficiente con ser solamente transmisor de conocimientos. Es necesario que el asesor ayude al alumno a construir el conocimiento y a crear una mente crítica.

Debe quedar atrás el hecho de que solo se transmitan conocimientos sin importar si el alumno realmente aprende o comprende.

En nuestro país no se le ha dado la importancia que se requiere a la formación de asesores de adultos, ya que como podemos ver, los asesores cuentan con poca formación específica en el ámbito educativo. Estos asesores son educadores y como tal deben ser personas especializadas, conocedoras de los procesos educativos y de las personas con quienes van a trabajar, deben ser capaces de entablar un diálogo pedagógico con los alumnos.

Por lo tanto es indispensable que se organice un sistema de captación y selección de personal que cumpla con un perfil adecuado para la realización del proceso de educación de adultos, pero sobre todo que se profesionalice a este personal y que cuenten con las condiciones necesarias de trabajo y remuneración que los apoyen en su labor.

El siguiente capítulo recoge la descripción del servicio social y la problemática que se encontró en el punto de encuentro Tlatilco; así como la propuesta a la situación referida.

³⁹ Acuerdo 566. D.O.F. 30 de diciembre de 2010

Capítulo III

Descripción de la práctica realizada (Informe de servicio social) Apoyo docente en el punto de encuentro Tlatilco

Para iniciar el servicio social acudí a INEA Naucalpan, en donde recibí un curso de inducción, que inició el día 16 de agosto y terminó el 20 de agosto de 2012, para poder ser asesora en este Instituto, la meta para liberar mi servicio era que 10 adultos obtuvieran su certificado de educación básica. Para ello debía buscar un lugar donde impartir las asesorías, hacer propaganda para conseguir a esas 10 personas, lo cual ocurrió muy pronto.

En el punto de encuentro Tlatilco, ubicado en Av. San Luis Tlatilco, No. 93, Col. San Luis, se ofrecen los servicios de educación básica para adultos, éstos son personas jóvenes a partir de los 15 años y adultos que no concluyeron su educación primaria o secundaria, también a niños y niñas jóvenes entre los 10 y 14 años que no son atendidos por el sistema escolarizado. Este punto de encuentro trabaja con el Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo, MEVyT, con el apoyo de cinco asesores que brindan sus servicios a 50 adultos.

Cabe destacar que el espacio físico para brindar el apoyo a los adultos es mínimo, así como los recursos; la fundación Todos por México A.C únicamente proporciona mesas y sillas pero no se cuenta con pizarrón, ni papelería y el material didáctico se compone únicamente de los textos editados por el INEA.

Estando en este punto me percaté que el personal que participa en el punto de encuentro Tlatilco no surge del magisterio, sino que se acude por voluntad propia, con el único fin de colaborar en la educación de adultos. Este carácter voluntario ha implicado que se incorporen como asesores a personas que escasamente han concluido su educación básica (secundaria). Los asesores que actualmente nos encontramos asesorando en este lugar,

tenemos edades entre 19 y 55 años. La formación de este grupo es heterogénea. Uno de ellos es licenciado en educación de adultos, un estudiante de bachillerato, estudiante de licenciatura en pedagogía (yo) y el resto amas de casa que cuentan únicamente con la educación secundaria.

En este punto de encuentro Tlatilco tuve la oportunidad de participar en diversas experiencias con los docentes durante 4 meses. Durante esta vivencia me percaté que los alumnos de este grupo suelen abandonar sus estudios y en el caso de los alumnos que permanecen, muchas veces no recuerdan los aprendizajes logrados en la asesoría anterior y muchas veces los asesores no se dan a la tarea de reforzar esos conocimientos, o bien retrasan el proceso educativo de los demás por tratar de nivelar a quienes presentan atrasos; estos problemas se suman al hecho de que los asesores no preparan sus clases, no cuentan con una planeación didáctica y además existe un desconocimiento de los objetivos y características del modelo MEVyT, tanto en alfabetización, como en primaria y secundaria. Tampoco conocen las características de la evaluación, por lo que no la aplican como elemento de medición en el proceso de enseñanza, que les permita llevar un seguimiento del aprendizaje.

Con base en lo anterior me di a la tarea de investigar la problemática que viven los asesores del punto de encuentro Tlatilco y a partir de ello tener la posibilidad de proponer acciones que puedan ayudar en su tarea docente.

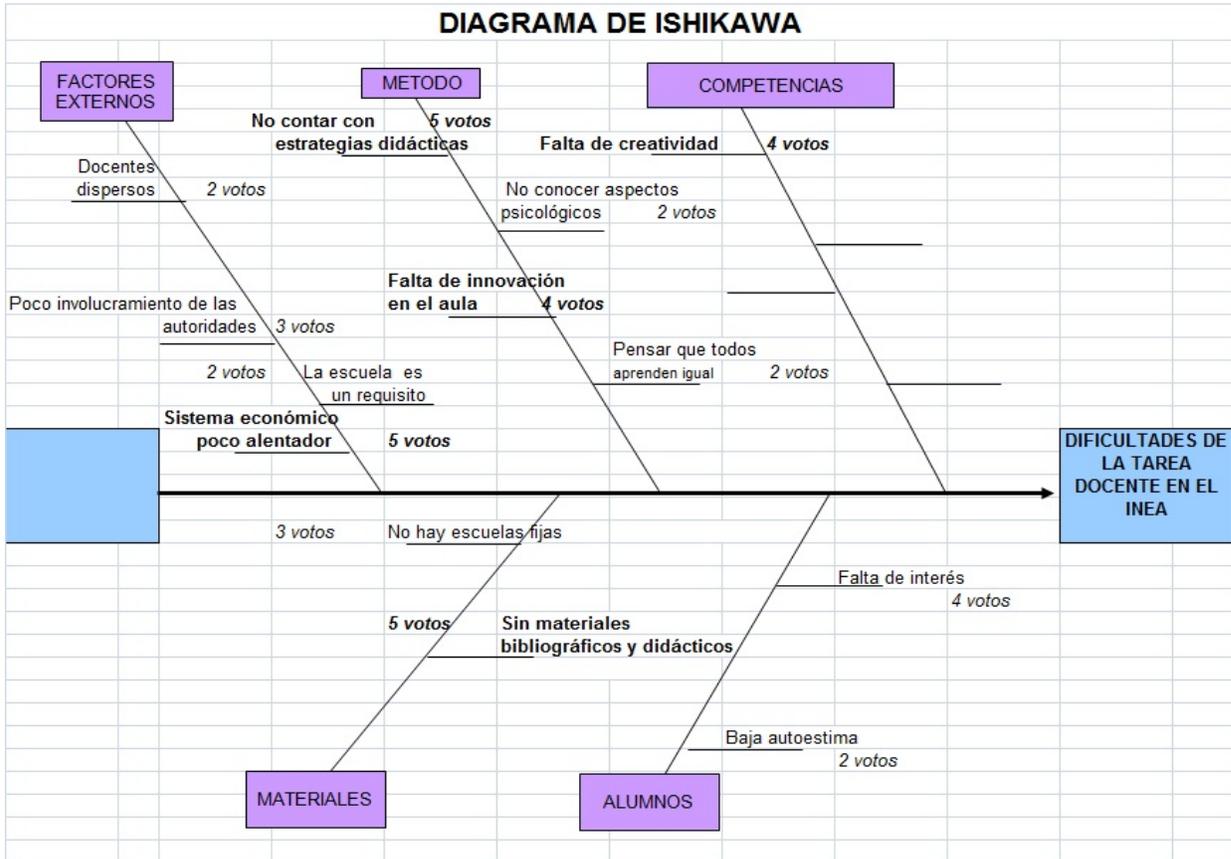
Para lograr un acercamiento con la comunidad del punto de encuentro de Tlatilco, realice una visita y una sesión preliminar con los asesores que apoyan el centro.

Me presenté con los asesores y platicué con ellos para conocerlos y que me expusieran sus inquietudes sobre su tarea docente y las dificultades a las que se enfrentaban. Una vez que terminé la sesión me di cuenta que debía analizar los problemas a los que los asesores se enfrentaban y elaborar un proyecto que nos ayudara con esto.

En la siguiente reunión con los involucrados, a partir de una lluvia de ideas se plantearon diferentes posibles causas de los principales problemas que dificultan la tarea de los asesores, posteriormente la sometimos a votación y seleccionamos las causas con mayor

votación, debido a que nos percatamos que la mayoría presentaban las mismas inquietudes para realizar su trabajo.

Figura 1. Dificultades de la tarea docente en los asesores del INEA del punto de encuentro de Naucalpan



Con base a esta información se puede detectar que los principales problemas que vivimos los asesores de la INEA de este grupo son los planteados en la tabla 1. :

Tabla 1. Matriz de priorización de problemas

Dificultades de la tarea docente en punto de encuentro Tlatilco				
Factores externos	Método	Competencias	Materiales	Alumnos
Docentes dispersos	No contar con estrategias didácticas	Falta de creatividad	No hay escuelas fijas	Falta de interés
Poco involucramiento de las autoridades	Falta de innovación en el aula		Sin materiales bibliográficos y didácticos	Baja autoestima
Sistema económico poco alentador	No conocer aspectos psicológicos			
La escuela es un requisito	Pensar que todos aprenden igual			

Posteriormente realicé una encuesta (anexo 1) con los alumnos sobre la tarea docente que realizan los asesores, dicha encuesta tuvo como fin servir como indicadores para evaluar la propuesta, pues los alumnos deberían ser los beneficiados con esta actividad.

Los alumnos respondieron la encuesta, algunos de ellos manifestaron que muchas veces los asesores sólo les dan la asesoría y parece que no les interesa si en verdad aprendieron.

Otros alumnos dicen que sólo asisten para contar con un documento que los acredite y con ello encontrar un mejor trabajo.

Sobre la opinión que tienen los alumnos de la tarea de sus docentes, la mayoría de los alumnos no tienen claro lo que deben aprender en el curso. Para ellos no les son útiles las explicaciones que los docentes hacen durante sus asesorías. Muchos de los asesores no suelen propiciar la participación de los alumnos. La gran mayoría de los alumnos consideran que los profesores no suelen aclarar las dudas de los alumnos. Los alumnos consideran que las tareas no fomentan su aprendizaje. Al igual que las tareas, el material de estudio no ha fomentado el aprendizaje. Los alumnos consideran que los comentarios a sus diversas actividades no han favorecido su aprendizaje. Muchos de los alumnos comentaron que sus evaluaciones no representan el verdadero aprendizaje. Los alumnos consideran que

el profesor no domina su materia. La mayoría de los alumnos coincidieron en que muchos de los asesores no dan su asesoría con interés y entusiasmo. Los alumnos consideran que los profesores no logran generar inquietudes por renovar sus saberes. Los asesores no han generado una reflexión sobre lo aprendido. En este punto muchos de los alumnos consideraron que a los profesores no les interesa su aprendizaje, de hecho lo manifestaron verbalmente. Los alumnos consideran que sus asesores pudieran ser un ejemplo como profesionista o intelectual, pero no lo son. Los alumnos manifestaron que el hecho de contar con su secundaria podía darles la oportunidad de encontrar un mejor trabajo. Muchos de los alumnos dudan en seguir tomando cursos con los mismos asesores.

Los resultados que arrojó la encuesta sobre la tarea docente que realizan los asesores del Centro muestra un grado de insatisfacción por parte de los usuarios del servicio que es preocupante pues puede causar deserción debido a que los alumnos perciben una falta de interés y dedicación por parte de los maestros y al no ser retroalimentados de manera adecuada también perciben al docente como limitado en el conocimiento de su materia. Por su parte, los asesores se quejan de las malas condiciones de trabajo, ni siquiera cuentan con un pizarrón y además, no se les capacita para realizar una tarea muy compleja como lo es el educar a los adultos.

Evaluación de las opciones de acción

De los problemas mencionados, el que más me interesa y me llama la atención para una propuesta pedagógica es el no contar con estrategias didácticas ni materiales para innovar en el aula y al mismo tiempo fomentar la creatividad del docente.

Hace falta brindarles a los asesores las herramientas que les permitan entender los procesos involucrados en la educación de adultos para que puedan tener la capacidad de desarrollar el proceso de aprendizaje. A fin de mejorar la calidad de la educación de adultos, es necesario detectar las necesidades reales de formación y diseñar un plan formativo significativo y pertinente para el asesor, de tal forma que los asesores se pregunten constantemente cómo han conducido el proceso de aprendizaje de los jóvenes y adultos pero sobre todo que tengan las herramientas para ir innovando en su tarea docente.

Esta propuesta necesita ser coherente con el Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT) que está utilizando el INEA, y busca que el asesor desarrolle su capacidad de aprender a aprender, pero que también tenga la capacidad de cuestionarse sobre su práctica docente, para que pueda mejorarla día a día.

En una plática con los asesores les planteé la posibilidad de una propuesta de intervención pedagógica. Para ello se realizó una tarea en la que los asesores opinaron sobre los ideales que debería haber tanto para una clase como para un buen profesor. A partir de ello se plantearon las posibles soluciones y se realizó un análisis sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Los asesores plantearon sus ideales y se percataron que muchos de ellos no llevan a cabo esos ideales. También los asesores llegaron a la conclusión de que necesitan tener herramientas que les permita mejorar su tarea docente.

En la sesión trabajamos sobre lo que los asesores esperan de sus estudiantes, lo que deben hacer para lograr lo que esperan de ellos y lo que idealmente debe ser. Y encontramos lo siguiente:

Qué esperan de sus estudiantes

- Participación
- Interés
- Expresen dudas
- Reflexión
- Lectura
- Atención
- Compromiso
- Solidaridad
- Colaboración
- Actitud positiva
- Respeto
- Puntualidad
- Toma de postura
- Reflexión
- Curiosidad /innovación
- Esfuerzo
- Compromiso de su formación
- Pensar críticamente
- Honestidad
- Propositivos

- Generen estrategias de aprendizaje
- Autonomía

Qué debo hacer para lograr lo que espero de ellos

- Conocer al alumno
- Aplicar estrategias en función de lo que espero del alumno
- Considerar conocimientos previos
- Tener estándares altos
- Tolerancia a la frustración
- Apreciarlos individualmente
- Confianza en el alumno
- Crear ambientes propicios
- Dar sentido a las tareas
- Retroalimentarlos

Qué esperan los mejores profesores de sus estudiantes (IDEAL)

- Muestren confianza
- Alcancen estándares altos
- Se propongan objetivos auténticos y ambiciosos
- Tomen el control de su propia educación
- Retroalimenten entre ellos
- Pregunten
- Utilicen sus habilidades de razonamiento
- Evalúen su propio trabajo
- Generen controversia
- Tengan postura
- Aprendan a leer los materiales
- Desafíen a los maestros
- Piensen de manera distinta

Cómo preparo una clase

Inicio:

- Saludo
- Organizador previo (cuadro, lluvia de ideas, expectativas, conocimientos previos, collage)
- Presentación del tema
- Repaso

- Vinculación de tema con la vida

Desarrollo:

- Lectura
- Cuestionario
- Situación problema
- Exposición
- Preguntas
- Dudas

Cierre:

- Reflexión
- Resumen
- Dudas
- Rúbricas

Cómo preparan una clase los mejores profesores (IDEAL)

- Crean un entorno para el aprendizaje crítico natural
- Tratan de conseguir su atención, no perderla
- Comienzan con los estudiantes en lugar de con la disciplina
- Buscan compromisos
- Ayudan a los estudiantes a aprender fuera de clase
- Atraen a los estudiantes al razonamiento disciplinar
- Crean experiencias de aprendizaje diversas
 - Fomentan su capacidad analítica y/o crítica

Lo ideal sería la formación de un taller donde se eliminaran las prácticas no constructivas como por ejemplo considerar que el maestro es el centro del proceso de enseñanza, sólo transmitir información, que solo el profesor transmite de forma acabada los conocimientos, memorización de la información etc., y buscar el justo equilibrio entre las prácticas dominantes y las emergentes, para lo cual realizamos un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la propuesta.

Hoy podemos	
<u>FORTALEZAS</u> Motivados Conscientes del problema	<u>DEBILIDADES</u> Poco tiempo para impartir la capacitación
<u>OPORTUNIDADES</u> Recursos humanos para impartir la capacitación sin costo extra Se cuenta con un espacio para impartir la capacitación	<u>AMENAZAS</u> Implica que los asesores destinen tiempo extra a esta actividad, la cual no será remunerada
Mañana no controlamos	

Creo que debemos aprovechar nuestras fortalezas: que los asesores están conscientes del problema y también motivados para realizar un taller para mejorar la tarea de los asesores.

Además de lo anterior, me desempeñé como asesora, apoyando a los educandos para que logran su certificación, tanto de alfabetización, como de primaria y secundaria.

Como el objetivo era certificar a 10 adultos, la labor fue ardua, fue necesario aplicar exámenes diagnóstico, y en función de los resultados comenzar a trabajar con los adultos. Es importante mencionar que se toman en cuenta los grados que cursaron en el sistema escolarizado, si es que alguien cursó alguno, porque de esta manera es más rápido el avance de los adultos. También son importantes los conocimientos previos que han adquirido a lo largo de la vida, pues en muchos casos les sirve, pues este modelo atiende a los intereses de los adultos. Así pues, los ubiqué en tres grupos: alfabetización, primaria y secundaria. Con los primeros trabajé con el material proporcionado por INEA, y con los segundos y terceros trabajé con materiales basados en los contenidos de los módulos que se trabajan en el MEVyT.

Al finalizar cada mes los adultos presentaban exámenes, en el caso de primaria son tres para lograr certificar, y en el caso de secundaria son únicamente dos.

Hubo adultos que concluyeron la primaria y siguieron con la secundaria concluyéndola también.

Fue muy gratificante para mí entregar más de quince certificados, de los dos niveles, pero sobre todo ver la satisfacción de los adultos al conseguir su certificación.

Conclusiones

Durante el servicio social realizado en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en la Coordinación de Zona Naucalpan en el Estado de México, sobre la formación del asesor de adultos en el Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), y que tuvo una duración de 24 hrs. distribuidas a lo largo de cinco días hábiles; pude llegar a algunas conclusiones que me permitieron revalorar la función del asesor en la educación de los adultos.

Actualmente se están consiguiendo grandes avances en la educación de adultos, se está alfabetizando y certificando gran número de adultos en educación básica a nivel nacional, en el primer trimestre de 2014 eran 65,459⁴⁰; surgió un nuevo programa "Educación para la Vida y el Trabajo" (2000), que se encarga justamente de capacitar a los adultos para la vida, desarrollando competencias. Se han implantado plazas comunitarias donde se les provee de herramientas tecnológicas útiles en el proceso educativo.

Sin embargo, a pesar de estos avances, la educación de adultos en el INEA enfrenta una serie de problemas que exigen ser atendidos.

De ahí que, partiendo del trabajo y de las observaciones que realicé con los asesores y los adultos, la persona que es candidata a asesor llega con una experiencia que ha acumulado a lo largo de su vida personal, laboral y algunas veces formativa. Por eso considero que es necesario que los asesores reciban actualizaciones, pero no solamente de conocimientos o contenido, sino de humanización, para que haya una sensibilización y conocimiento del trato, atención y servicio que debe recibir el adulto en su proceso educativo; es necesario hacer aflorar de manera ordenada y perceptible la competencia profesional del asesor.

Pero, quizá antes de esto, desde el momento que alguien desea ser asesor, debía existir una persona que pudiera detectar ciertos conocimientos, habilidades y actitudes en los candidatos a asesores que les permitan guiar y motivar a los adultos para proporcionarles el

⁴⁰ FUENTE IFAI

asesoramiento adecuado, ya que ellos desempeñan un papel clave en los procesos educativos, pues se encargan de crear las condiciones necesarias para facilitar el aprendizaje; asesorar, apoyar, acompañar y motivar a las personas adultas; de ahí que su perfil profesional sea fundamental.

Algunas habilidades del perfil de asesor pueden ser:

- 1) *Acompañamiento*, que le permita lograr el clima de confianza y un ambiente constructivo y positivo que afiance la autoestima del adulto.
- 2) *Indagación*, que le permita la recopilación de la mayor cantidad de información del adulto que le ayude en su proceso educativo.
- 3) *Interpretación*, que le permita seleccionar la información de autenticidad y actualidad y de las que se pueda inferir cómo puede ser el proceso del adulto, puesto que ningún adulto es igual.
- 4) *Cooperación*, que le permita relacionarse con otras asesoras y asesores, y colaborar cuando así le sea requerido para mejorar su labor.
- 5) *Motivación*, que estimule a los adultos a potenciar su aprendizaje a lo largo de la vida para incrementar su cualificación profesional.
- 6) *Mejora de la calidad*, para examinar la eficacia y eficiencia de su propio trabajo y del plan de asesoramiento que ha diseñado.

Ser asesor de INEA implica mucho más que sólo compromiso y responsabilidad, se necesita vocación para que pueda facilitar el aprendizaje, motivar a los adultos para explorar, cuestionar, dudar y criticar todo, incluso sus propios pensamientos y creencias. Todo esto, enfocado a obtener aprendizajes significativos que les sean útiles a los adultos.

Surge entonces la necesidad de fortalecer la formación del asesor, partiendo de su formación inicial y que se mantenga de forma permanente, y esto lo pude ver en mi práctica de servicio social, por ello quise enfocarme en la formación de este asesor que atiende la educación de adultos, creando un espacio en donde a través de una dinámica participativa y cooperativa se generó la interacción de los asesores conmigo, entre ellos mismos y los adultos, mediante actividades en las que pudieron externar sus inquietudes y necesidades, siempre en función de la mejora continua en la educación de adultos. Es necesario impulsar

procesos de formación en conjunto con instituciones de educación superior, creando talleres, seminarios y diplomados.

Algunas propuestas para trabajar con los asesores sería, programar:

- Eventos culturales y académicos para asesores
- Reuniones para evaluar, planear y dar seguimiento a las actividades y temáticas que los asesores deben trabajar
- La difusión de las actividades realizadas por los asesores de cada coordinación de Zona en el INEA
- El mejoramiento de la formación en línea a través del CONEVyT
- Reuniones de reforzamiento humano

Por otro lado, el esquema de pago por productividad ha llevado a que se privilegie la cantidad de certificados que se expide en detrimento de la calidad de los servicios educativos; por ello, en este sentido, es indispensable mejorar los salarios y prestaciones de los asesores, para que sea un campo laboral más atractivo, con perspectivas de desarrollo profesional; de esta manera se podrían incorporar a este ámbito algunos egresados de carreras relacionadas con la educación.

Es importante que se reconozca la importancia del asesor, ya que éste es fundamental en el proceso de los estudiantes; que se revalore su labor promoviéndoles a mejores condiciones profesionales y laborales; de esta manera ellos se mantienen motivados y participarán de una manera más activa.

Ahora bien, a nosotros como pedagogos nos queda la enorme tarea de trabajar en la educación de adultos, haciendo investigación, proponiendo y transformando, para alcanzar una mejor calidad en ella.

A continuación presento una propuesta de taller para llevar a cabo con los asesores de INEA Naucalpan, la cual desarrolle con base en las necesidades detectadas en mi práctica profesional como asesora de INEA.

Esta es una manera de colaborar con recursos necesarios para una propuesta educativa que beneficia a toda la población adulta de nuestro país.

Taller: “Estrategias didácticas para la educación de adultos”

Este taller está pensando en que el educador de adultos tiene en sus manos una labor difícil, que además de enseñar, aprende; que educa y se educa junto con sus grupos; y responde al problema de la falta de estrategias prácticas para la enseñanza de adultos: tales como presentar diferentes maneras para crear una relación y un clima que el adulto pueda utilizar para su propio desarrollo, trabajar en grupo, promover y facilitar la comunicación entre el grupo, motivarlos para que se continúen educando; en fin todo lo que esta noble labor implica.

Mediante la implementación de este taller, se desea brindar a los asesores las estrategias didácticas necesarias que les permita facilitar los procesos involucrados en la educación de adultos y que estos se impliquen y logren desarrollar su propio proceso de aprendizaje, en el punto de encuentro Tlatilco, ubicado en Av. San Luis Tlatilco, No. 93, Col. San Luis.

Objetivos:

- Analizar su labor de educadores, sus prácticas y presentarles otras maneras prácticas de trabajar con adultos.
- Revisar algunas estrategias para trabajar con adultos y que ellos adopten las que les parezcan más útiles en su práctica.

La finalidad última del taller se verá reflejada en los alumnos adultos que confluyen al punto de encuentro Tlatilco, ya que al aplicar las estrategias didácticas por parte de los asesores, los conocimientos que construyan los adultos, serán mejores, les serán más significativos y útiles.

Duración: 18 sesiones de 2 horas.

Número de participantes: Cinco asesores del punto de encuentro Tlatilco.

Recursos materiales y humanos con los que se pretende realizar este taller son:

- 1 capacitadora
- Apoyo de técnicos docentes y titular del círculo de estudios.
- Material impreso, rotafolios, pizarrón, marcadores, gises, hojas blancas y bolígrafos, fotocopias.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

- Se iniciará con una bienvenida y lectura de la agenda del taller, comentarios y aclaración de dudas, con respecto a temas, contenido, tiempos, etc.
- Recuperar por escrito las expectativas y compromisos de las y los participantes que se confrontarán con sus opiniones al final del taller.

Temática del taller:

Tema 1: Estrategias de enseñanza-aprendizaje

¿Qué implica la educación de personas jóvenes y adultas?

Plantear el sentido etimológico y el uso actual de concepto de andragogía.

Revisar como aprenden los asesores, que también son adultos.

Presentar los principios del aprendizaje de los adultos:

- Necesitan saber, por qué deben aprender algo.
- Responsables de sus decisiones y su aprendizaje.
- Tienen disposición de aprender.
- Tienen un cúmulo amplio de experiencias.
- Necesidad en su desarrollo laboral, profesional personal.

Algunas las estrategias didácticas (Triana: 1997) para el desarrollo de habilidades y capacidades cognitivas necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje son:

Estrategias	Logros
Estrategias de apoyo	Mejora del autoconcepto. Desarrollo de actitudes. Potencian la motivación.
Estrategias de procesamiento.	Recordar lo aprendido mediante preguntas y respuestas, destacar lo importante, autocomprobación de los que se sabe. Selección de lo fundamental, resumiendo, subrayando, etc. Organización y conexión de los conocimientos mediante esquemas lógicos, mapas, etc. Elaboración de ideas sobre el tema mediante analogías.
Estrategias de personalización	De pensamiento crítico reflexivo. De calidad procesal para alcanzar independencia, fluidez de ideas, Flexibilidad de pensamiento. De creatividad para la producción de ideas nuevas, nuevos enfoques.

Estrategia de metacognición.	Revisar como aprende cada uno, proporcionan elementos de un conocimiento, lo que sabemos, lo que se abordó y con lo que nos quedamos. Esto implica evaluar individualmente.
------------------------------	---

Otras estrategias muy prácticas son:

Estrategia	Cognitivo	Social
Ir hacia atrás	Permite explorar conocimientos anteriores	Conocer desde donde iniciar el trabajo educativo.
Manejo de una situación actual	Establece relaciones y conexiones a dos niveles:	Permite analizar las situaciones.

	<p>Repetición: para la consolidación de ideas básicas.</p> <p>Novedad: inicio de habilidades básicas.</p>	<p>Le da significado y funcionalidad a lo que se está aprendiendo.</p>
Ir hacia adelante	<p>Permite predecir nuevas situaciones prever resultados.</p>	<p>Permite adelantarse a hechos y consecuencias. Toma la experiencia propia y la de otros. Diversifica las situaciones</p>

- **Estrategias para una práctica Andragógica eficaz.**

- Aplicar el principio de horizontalidad.
- Desarrollar el principio de participación.
- Aplicar la praxis Andragógica.
- Lineamientos en la práctica Andragógica.
- Diseñar las estrategias de aprendizaje.
- Mediadores Didácticos.

Tema 2: La comunicación en los adultos

Dice Rautensen (2003), que vivir con otros es comunicarnos, aunque este proceso no siempre se da de forma correcta y fluida. Al educador de adultos le toca crear las condiciones de comunicación grupal y abrir caminos para la expresión de ideas, sentimientos, expectativas, temores, experiencias, informaciones que los participantes puedan compartir entre sí.

La relación educativa es, por excelencia, una relación comunicativa que incluye la acción y la reacción; desde esta perspectiva una misma acción puede despertar una multiplicidad de

reacciones en el grupo, a las cuales el facilitador deberá estar atento para poder hacerse cargo de aquéllas que puedan ser significativas en la interacción grupal. Existen también formas rígidas estereotipadas de participación de los miembros de un grupo, entre las que podemos destacar el que: siempre habla, habla poco, no habla, pregunta frecuentemente, contesta, da información, hace bromas, se enoja, se aísla, ayuda a los demás, está inconforme, etcétera; y el que escucha, casi nunca escucha, no escucha, etc., que impiden una comunicación real.

Algunas técnicas didácticas de comunicación (Beal, 1987) para lograr experiencia educativa más enriquecedora son:

Técnica	Usos	Recursos humanos y material necesario
Exposición o conferencia	<p>Dar información especializada, completa y detallada sobre algún asunto, experiencia o plantear un problema. El contenido tiene que estar en sintonía con los conocimientos previos del grupo y, a la vez, aportar información nueva. Es conveniente que el conferencista conozca, con anterioridad, las expectativas del grupo. Útil para aplicarse cuando se cuenta con un tiempo reducido para la presentación del tema, el grupo es numeroso o si se prefiere que sea pasivo. Las participaciones pueden darse a lo largo de la exposición o al final.</p> <p>Nota: Tiene el riesgo de no facilitar la interacción del grupo y, eventualmente se puede ejercer un control desde arriba que propicie la exposición de ideas sesgadas, o poco adecuadas para el momento del grupo.</p>	<p>Espacio amplio y con mobiliario que permita a todo el público escuchar, así como ver el escenario.</p> <p>Anotación de textos breves, cuadros sinópticos, diagramas en el pizarrón, rotafolio o cartulinas, esquemas, diapositivas, etcétera.</p>
Diálogo	A partir de un acuerdo temático con el grupo se trata de establecer una conversación con la finalidad de	Dos conocedores de algún tema de interés

	<p>despertar el interés del público y la posibilidad de que piense acerca del tema. Consiste en que dos personas ‘expertas’ dialoguen frente al público que no participa explícitamente; los dialogantes tendrán que situarse en el salón, de forma que puedan ser vistos y escuchados por el resto del grupo; el moderador o coordinador se encarga de dirigir la discusión, los dialogantes tienen el compromiso de mantener un nivel adecuado de complejidad en el intercambio discursivo, para que, por una parte, se comprenda por parte del público y, por la otra, se estimule la generación de ideas nuevas. Debe evitarse la lectura de textos predefinidos, ya que impide la espontaneidad del diálogo que puede llevar a que el público pierda el interés.</p>	<p>para el grupo (pueden ser del propio grupo) y un moderador.</p> <p>Los requerimientos de espacio y material son similares a los requeridos para la</p>
Mesa redonda	<p>Permite la exposición de varios puntos de vista que, diferenciadamente, pueden ser compartidos por el auditorio; puede ser una forma a través de la cual se despierta interés por ciertos tópicos y hasta puede motivar la acción; la riqueza de esta técnica estriba en que a la vez que se plantea la diferencia, se puede arribar a consensos o acuerdos. Consiste en la participación de no más de 6 expertos en torno a un tema y por un tiempo definido que no rebase la hora; Los dialogantes han de presentar sus puntos de vista de forma breve y clara, pero calificada. Habrá un moderador, quien tiene las tareas de presentar a los dialogantes, introducir el tema, presentar el formato de trabajo y estimular la participación.</p> <p>Nota: El moderador deberá evitar que se monopolice la palabra y que el tema se salga de sus límites.</p>	<p>De cuatro a seis dialogantes y un moderador.</p> <p>Condiciones materiales semejantes a las requeridas para el simposio, pero ahora es necesario que los dialogantes puedan verse entre sí.</p>

Demostración	<p>Discusión en pequeños grupos, Corrillos (equipos de 4-6 personas)</p> <p>Explicación de procesos, uso de materiales, desarrollo de habilidades.</p> <p>Nota: Si la visibilidad no es adecuada para todo el grupo, o el proceso demostrado es muy fino, puede no ser captado por el grupo</p> <p>Para agilizar la participación, dividir temas en sus partes, escuchar diferentes puntos de vista, promover la comunicación entre todos los participantes, etc. El formato permite un clima de confianza y apertura para el intercambio libre de opiniones y el diálogo. Permite arribar a conclusiones más razonadas y concretas</p>	<p>Un coordinador o facilitador.</p> <p>Equipos, modelos, objetos concretos.</p>
Diálogos simultáneos	<p>En interacciones más íntimas o cuando el grupo es muy pequeño. Las características son similares que las de la técnica anterior</p>	
Lluvia de ideas	<p>Para explorar una serie de saberes, ocurrencias, preocupaciones que tienen los participantes. Es un ejercicio ideal para iniciar una sesión y permite procesos de selección discriminación, jerarquización, clasificación, etc. ¡Cuidado! La pregunta inicial no debe ser muy vaga de forma que no permita excesiva dispersión</p>	<p>Material para sistematizar (ver exposición)</p>
Escenificaciones, psicodramas, sociodramas y simulacros.	<p>Para vivenciar situaciones, sensibilizar, reconocer emociones, trabajar relaciones interpersonales, etc. El grupo se divide en dos: los actores y el auditorio o espectadores. Al moderador o coordinador le corresponde dividir al grupo, cuidar el tiempo de preparación y presentación, Al final le toca señalar los temas emergentes y articular la escenificación con</p>	<p>Cualquier objeto puede servir para que los participantes se disfracen, creen un espacio, etc. Se requiere aclarar a los actores cuales son</p>

	<p>el tema central.</p> <p>Nota: Con el protagonismo exagerado de algún miembro de los equipos, principalmente, del de los actores.</p>	<p>los papeles que van a desarrollar. Las circunstancias, diálogos, problematizaciones que sucedan serán espontáneas</p>
--	---	--

En un grupo prácticamente, “la que se da con mayor frecuencia es la comunicación radial, que va hacia todos lados y toca a todos los asistentes, quienes pueden devolver su reacción en cualquier dirección; por lo tanto, el facilitador no debe molestarse cuando el grupo o algunos de sus miembros manifiesten alguna reacción, sino por el contrario tratar de escuchar y sacar algo de provecho para todos”.

Tema 3: Planeación de asesorías (y actividades a realizar)

Se recomienda hacer una planeación acorde a las necesidades de los adultos y tomar en cuenta las actividades que prefieran los participantes, en las que se reconozca sus conocimientos, sus emociones, sus preferencias, sus necesidades y sus intereses y que les permita un papel activo:

- Explorar sus ideas y encontrar o descubrir sus compromisos.
- Interactuar con la realidad y con otros.
- Reconocer las diferencias planteadas por los otros participantes del grupo.
- Examinar otros contextos.
- Analizar verdades supuestas, mitos y falsas creencias de los diversos grupos sociales a que pertenece y de la sociedad en general.
- Enfrentarse a situaciones de éxito, crítica o fracaso sin que los afecten.
- Encontrar el espacio para incorporar sus vivencias y expectativas.
- Participar y observar procesos completos (exploración, información, reflexión, discusión, secuencias, vías de acceso y resultados o consecuencias).

- Estrategias de comunicación

Para la planeación se propone hacer uso del Formato de matriz de planeación 8: formato con diversas columnas encabezadas por los principales componentes de un programa educativo o plan de clase. Sirve para organizar de manera visual el programa y reconocer las actividades principales y los requerimientos de cada sesión.

Tema	Violencia hacia la mujer.
Objetivo	Conocer los principales planteamientos de la última Conferencia Internacional de Mujeres respecto de la violencia.
Procedimiento	Problematización de la violencia contra las mujeres.
Actividades	1º Lectura de alguna noticia que aborde algún evento de violencia sexual o de otro tipo de violencia contra la mujer. 2º Discusión en pequeños grupos acerca de los sentimientos que puede albergar una mujer violada o violentada. 3º Plenaria para la lectura del material de la Conferencia Internacional y la discusión en torno al tema.
Tiempo	1ª actividad: 15 min. 2ª actividad: 45 min.
Materiales	Recortes de periódicos con la noticia, tarjetas blancas y de colores, lápices, hojas de rotafolio y plumones
Apoyos	Texto acerca de la Conferencia y otros materiales que aborden la perspectiva de género

*Este es un ejemplo elaborado por Eva Rautenberg Petersen (2003) y se recomienda que se retomen las filas y columnas, aunque los encabezados correspondientes a los procedimientos y las actividades pueden colocarse en una sola línea, así como los materiales y apoyos.

** Se propone como un auxiliar que realiza el facilitador con apego a las necesidades del grupo y que permite prever y seguir el desarrollo de la sesión y del programa en su conjunto.

Tema 4: La lectura en adultos

La lectura vista como un parte del proceso comunicativo y primario de la enseñanza-aprendizaje, demanda el diseño de la tarea lectora acorde con los principios del aprendizaje desarrollador y el enfoque comunicativo de la lengua, que buscan la formación de un lector independiente y activo que logre los niveles de comprensión necesarios para procesar información desde diferentes ámbitos. En esta parte se pretende desarrollar habilidades que por su nivel de generalidad se han de formar y desarrollar con una concepción integradora y así beneficiar la adquisición de saberes en todas las asignaturas. A partir de ello para la comprensión del texto escrito, importante para aprender a aprender, teniendo en cuenta que si no se comprende lo que se lee mientras se estudia, difícilmente se pueda aprender bien.

Es por todo lo anterior que hace falta una mayor calidad en las acciones didáctico - metodológico para reforzar la comprensión lectora, haciendo cada vez más participe al estudiante en sus propios procesos lectores, lo cual fortalece su aprendizaje. Ello ha favorecido en cierta medida el perfeccionamiento de la comprensión lectora para el desempeño de las personas en todos los ámbitos. Cabe señalar el papel primordial de la lectura para cualquier educación legítima, si se quiere formar un lector capaz de apreciar la riqueza y la influencia de lo que lee y lo materialicé en conductas apropiadas. Se enfatizan características del texto, el proceso y las tareas para desarrollar y estimular la lectura como método de estudio y como fuente de placer y recreación. El docente necesita revisar su concepción de la tarea en el campo de la lectura y el de algunos autores.

Considerar la tarea lectora desde los siguientes presupuestos:

- El adulto puede elegir lo que desea leer y motivar así su participación activa en su educación, expresar su personalidad e igualmente se potencia la apropiación de conocimientos, habilidades en conformidad con la formación de motivaciones, sentimientos, valores, convicciones e ideales.
- Es necesario propiciarles estrategias de autorregulación constante en sus procesos en los diferentes niveles de comprensión del texto.

- Facilitar la actividad individual y las interrelaciones maestro-alumno; alumno-alumno y alumno-alumnos en la construcción de los significados del texto.
- Es necesario favorecer los procesos de reflexión, estimulando la valoración de lo que se lee y su contextualización, lo cual presupone comprender para transformar la realidad. Para lograrlo se plantean las siguientes estrategias:
 - Proponer tareas lectoras significativas, contextualizadas, cercanas a las vivencias de los adultos, suficientes y diferenciadas.
 - Las tareas deben ser flexibles, variadas, claramente definidas y bien orientadas.
 - La enseñanza presupone estrategias para la aprehensión de herramientas en la formación de un lector activo e independiente.
 - Han de tenerse en cuenta diferentes tipos de preguntas, dándole prioridad a la pregunta abierta y así facilitar la determinación de lo esencial, la interpretación y la valoración.
 - Las tareas lectoras deben cumplir funciones comunicativas propias de la vida real de los adultos.
 - La tarea en este sentido debe partir de situaciones comunicativas a partir de la autenticidad del texto seleccionado, lo cual favorece la motivación y de hecho la participación consciente y significativa del lector en formación.

Pero además han de considerarse las fases por de la lectura (fase de pre-lectura, la fase de lectura y la de post –lectura) en la planificación de esta parte de la enseñanza.

Algunos criterios para el diseño de las actividades para el desarrollo de la lectura son:

- Planificar tareas previas a la lectura referidas con el contexto, lo que permite la activación de conocimientos lingüísticos y temáticos previos en los adultos, que facilite una mejor comprensión del texto.
- Diseñar tareas con las ilustraciones del texto antes de la lectura, lo cual facilita el desarrollo de la observación, la anticipación, la predicción; y se contribuye a la formulación de hipótesis. O como medios para entrenar y evaluar el nivel de comprensión alcanzado.

- Proyectar tareas para el desarrollo del vocabulario, favoreciendo la habilidad de inferir, fundamentalmente por el contexto.
- Trabajar con el ordenamiento lógico y cronológico de las ideas que narración de la lectura.
- Prever tareas para la motivación de la lectura antes, durante y después de esta, lo que significa que cada tarea tenga un propósito lector; hablarles de forma general de lo que trata el texto, quien lo escribió en qué contexto se realizó tal obra, lo que les permitirá conocer; etc.
- Propiciar tareas que conlleven a resumir lo leído teniendo en cuenta la estructura del texto: introducción, desarrollo y desenlace; usando organizadores gráficos sencillos, mapas mentales, subrayado y resumen, etc.
- Concebir tareas de autorreflexión y autovaloración del proceso lector así como de evaluación, incluir tareas para la formulación de preguntas sobre el texto (sobre elementos no comprendidos o que deseen saber).
- Suscitar la lectura inteligente del texto: extraer del texto palabras o expresiones textuales, o realizar lecturas donde se busque solo lo explícito: título, autor, una determinada palabra o expresión que se refiera textualmente a los personajes o al tema que se aborda.
- Deben contemplarse los diferentes niveles de comprensión del texto para diseñar las tareas lectoras:
- En el nivel literal que implica leer conforme al texto. Requiere de respuestas simples, que están explícitas en el texto. En un primer momento, tareas centradas en las ideas e información explícitamente expuestas en el texto, por reconocimiento o evocación de hechos y un segundo momento, ahondar en la comprensión del texto, reconociendo las ideas que se suceden y el tema principal.
- En el nivel inferencial: presupone buscar las relaciones que van más allá de lo leído, explicar el texto más ampliamente, agregando informaciones y experiencias anteriores, relacionando lo leído con saberes previos, formulando hipótesis y nuevas ideas, elaborar conclusiones. Lo inferencial y complementario se ha de trabajar a partir del reconocimiento de lo que en el

texto comunica, de lo que se habla, del tema, de los personajes, de acciones y comportamientos y el establecimiento de la relación causa-efecto.

- En el nivel crítico que implica los juicios sobre el texto leído y que el lector adopte una postura, aceptando o rechazando lo leído con fundamentos; le demanda un criterio y conocimientos sobre lo leído, lo que supone tareas de análisis, enjuiciar y valoración del contenido, la forma del texto, emitir criterios personales de valor, argumentos y examinar el sentido del texto. En este nivel se ha de asumir una actitud ante el texto que se corresponde con lo que se opina del mismo y la valoración del mensaje.
- Nivel apreciativo: Circunscribe las dimensiones cognitivas y emocionales ante el contenido, expresadas en términos de interés, excitación, aburrimiento, diversión, miedo, odio.
- Nivel creativo: Admite transformar, agregar, imaginar, cambiar, introducir a partir de las ideas presentadas en el texto. Las tareas han de establecer relaciones con la realidad, con la experiencia y otros textos, correspondiendo a una lectura creativa, que incluye para qué sirve el texto.

Considerar estos aspectos puede favorecer la planeación de las tareas lectoras, para desarrollar el acto lector, impactar de forma positiva el aprendizaje de los adultos y formar verdaderos lectores.

Tema 5: la escritura en los adultos

Para propiciar el desarrollo de la escritura en los adultos o su mejora se propone el Método de Freire que parte de:

- **Una fase de investigación:** Se propone el descubrimiento del vocabulario de los adultos, donde se encuentren las palabras y temas generadores que estén relacionadas con la vida cotidiana y del grupo social al cual pertenecen. Se seleccionan las palabras generadoras de acuerdo a su extensión silábica, valor fonético y (lo más importante) según el sentido social que tenga para el grupo mismas. Estas palabras que son comunes

para todos los adultos, propias de su cultura, con una carga emotiva-personal para los adultos, se usara en la enseñanza de la escritura.

Para lograr el descubrimiento de estas palabras se propone realizar reuniones informales con el grupo de estudiantes, trabajando directamente con ellos, compartiendo sus preocupaciones y obteniendo una idea de su cultura.

- **Fase de tematización:** Los temas que resulten de la fase de investigación serán contextualizados por una visión crítica y social. Así, se descubren nuevos temas generadores y se relacionarán con los iniciales; este proceso se ayuda con la lectura y escritura.
- **Fase de problematización:** La habilidad de leer y escribir son ahora un instrumento de lucha, actividad política y social. Es entonces posible transformar lo abstracto en algo concreto.

Por otra parte se propone el uso de carteles e imágenes comprensibles, cercanas a su cultura, realmente motivadoras y adecuadas a los objetivos. Las imágenes son para presentar las palabras generadoras y deben representar lo que significa esa palabra.

Las Palabras Generadoras (como implementarlo).

Se muestra un cartel o cartón ante el grupo, con la imagen de una palabra tomada de las que se recogieron al dialogar con ellos. Esta representará lo que esa palabra significa. Se promueve la discusión sobre lo que ve en el cartel, sin llamar inicialmente la atención sobre la palabra que discretamente hace parte del dibujo. Así, por ejemplo la palabra TRABAJO motiva generalmente debates sobre: el trabajo del hombre, su significado socio-económico y cultural; problemas derivados del trabajo humano; formas tradicionales de trabajo; política nacional y regional relacionada con el trabajo; problemas de salario; deberes y derechos del trabajador campesino u obrero; legislación

del trabajo; problemas locales referentes al trabajo; tenencia de los medios de producción y trabajo; condiciones de trabajo de los participantes del círculo, etc.

Como una forma de motivación cercana a la alfabetización, esto se puede orientar hacia la importancia de la lectura y la escritura en todo lo que se refiere al trabajo. Aunque a veces se salgan del tema se respetara pero luego se regresara al tema central. Después de esto el educador relacionara el dibujo con la palabra. Hacerles ver lo que existe, lo que se hace; puede ser representado por medio de un dibujo, puede ser igualmente representado por medio de una palabra que se pronuncia; o también por una palabra escrita. Posteriormente se les presenta un cartel con la palabra escrita. Esta imagen se les señala que se representa por signos. Tiene una representación visual, de sonido y de significado.

Ahora se trabajará entonces con este vocablo que será desintegrado en varias formas y manejado también por el grupo.

- hecha la presentación de la palabra y su visualización como elemento significativo, aparecerá ahora dividida en sus unidades silábicas:

TRA BA JO

- Se les debe explicar lo que se ve y el grupo pasa a una segunda fase de visualización.
- Cada una de esas unidades lleva a la presentación de su «familia fonética», mediante la combinación de la consonante o consonantes fijas, con cada una de las vocales existentes en la lengua. Dispuestas horizontalmente son colocadas frente al grupo en otro cartel:

TRA TRE TRI TRO TRU

- Después, con intervalos en que los participantes visualizan cada conjunto presentado, aún en disposición horizontal, lo repiten junto con el educador:

TRA TRE TRI TRO TRU

BA BE BI BO BU

JA JE JI JO JU

- La pronunciación se hace también horizontalmente, o sea una «familia silábica» completa cada vez.
- en otro cartel se presenta ahora los mismos conjuntos en disposición vertical. Este cartel introduce a la fase más importante en todo el proceso.

TRA BA JA

TRE BE JE

TRI BI JI

TRO BO JO

TRU BU JU

- Se inician entonces repeticiones horizontales de las unidades silábicas. Seguirán este ejercicio, que no debe tener un carácter solamente memorizador, repitiéndolas ya verticalmente, ya horizontalmente, en diagonal, alternadamente, hasta que estén suficientemente bien manejadas por el grupo.
- Se procederá a formar la palabra generadora a partir de las unidades silábicas, en este momento se indica al grupo el mecanismo de formación de una palabra. Si fuera necesario, formar otras palabras con las mismas sílabas, y seguidamente permitir la participación de los adultos en esta tarea. Formarán juntos tantas palabras como sea posible, con las mismas unidades ya presentadas, visualizadas y reconocidas.

Palabra Generadora: TRABAJO

FICHA DE DESCUBRIMIENTO:

TRA BA JA

TRE BE JE

TRI BI JI

BAJA

TRABAJA

TRO BO JO

TRU BU JU

TRIBU

- En general, el grupo forma palabras con significado, como las presentadas arriba en mayúsculas, si algunos participantes construyen vocablos inexistentes en la lengua, como los presentados en minúscula, dichos vocablos deben ser aceptados como material útil. Posteriormente, se podrá, juntamente con el grupo, disponerlas en dos conjuntos: uno de palabras útiles y de palabras sin utilidad en los procesos corrientes de comunicación.
- En esta parte, como en los debates, todo lo que importa es la participación activa del mayor número posible de miembros del círculo. Ellos deben realizar el trabajo de formación de palabras. El educador asume la función de ayudante, de incentivador.
- En algunos casos las unidades silábicas de la palabra generadora permiten la formación de pequeñas frases, algunas de las cuales por su significación pueden despertar un alto grado de interés por parte del grupo. Cuando esto ocurra deben ser explotadas inmediatamente por el coordinador. Después de trabajar un tiempo suficiente con la primera palabra generadora, se pasa a otra y continuar de mismo modo. En cierto tiempo el grupo guiado por el educador pueden regresar a las fichas de descubrimiento.

Tema 6: motivación en los adultos para aprender

Brandao (1977) expone que motivar al adulto es primordial y generalmente dedicaba la primera semana a ello, no solo para su alfabetización, sino también de llevar a sus participantes a reflexionar colectivamente sobre una serie de problemas básicos, ligados a su cultura (base antropológica de la educación).

Esta base antropológica en base al pensamiento de Freire; no es solo la adquisición teórica o el simple almacenamiento de conocimientos sobre el problema; sino que constituye una tarea de crítica y descubrimiento de elementos básicos sobre el hombre, su cultura y el trabajo.

Todo esto es el inicio del proceso en que los participantes les permite descubrir sus capacidades, las diferencias entre lo natural y lo cultural, su dimensión de hombre como creador de la cultura y transformador del mundo, los varios grados de la cultura, la dignidad e igualdad de todos los hombres como constructores de una obra común a varios niveles, la democratización de la cultura, las diferencias culturales, la importancia del uso de la lectura y la escritura, etc.

Casi siempre, al final de una semana, esos trabajos motivadores son suficientes para que:

- el grupo se presente bastante más integrado, como un equipo de adultos que realizan una tarea común, muy distinta de las que hacen en su vida el obrero o campesino;
- se eliminen algunas inhibiciones iniciales en algunos miembros del círculo;
- se completa la fase inicial y básica de concientización. Lo que implica cambios significativos en el adulto, incluso dice Brandao; se puede dar un choque psicológico provocado por el descubrimiento de una nueva dimensión personal y cambios de actitudes. Esos cambios, siempre serán muy positivos, si son integrados en la totalidad del comportamiento de cada participante del círculo, tanto en los trabajos del grupo, como en las actividades de aprendizaje y su vida cotidiana.
- se conozca a los adultos con los que se trabajara, su cultura, sus intereses, sus gustos, preferencias, necesidades, etc. Lo que permitirá la planeación, recogida de palabras, saber que les interesa aprender, que los mueve a asistir; cuáles son sus fines al educarse, tomar ello como impulsor para que continúen su educación. Todo esto es motivador para ello ya que además demuestra un interés real del educador en su educación, cuyo fin es palpable y visible además.

Anexo 1

Encuesta de la tarea docente

Encuesta de opinión de cursos por los alumnos

Esta encuesta tiene como fin conocer las fortalezas y debilidades de nuestros asesores para después implantar un sistema de mejoras que nos permitan ofrecerte un servicio de calidad

Desde este momento te agradecemos tu participación

Llena una hoja por cada asesor que tengas

Asigna un valor entre 1 a 5 a cada pregunta , donde 5 es el nivel más alto

1. Tengo claro lo que debo aprender en el curso.

Valor _____

2. Las explicaciones, comentarios o discusiones en clase han sido útiles para mi aprendizaje.

Valor _____

3. El profesor propicia la participación de los alumnos en clase.

Valor _____

4. El profesor aclara adecuadamente dudas de sus alumnos.

Valor _____

5. Las tareas o trabajos asignados por el profesor han sido útiles para mi aprendizaje.

Valor _____

6. El material de estudio (libros, artículos, notas impresas, etc.) que nos indicó el profesor, ha sido útil para mi aprendizaje.

Valor _____

7. Los comentarios del profesor a mis exámenes, tareas u otros trabajos, han sido útiles para mi aprendizaje.

Valor _____

8. El resultado de mis evaluaciones corresponde al grado de aprendizaje que he tenido.

Valor _____

9. El profesor domina su materia.

Valor _____

10. El profesor muestra entusiasmo e interés por su materia.

Valor _____

11. La forma en que el profesor imparte el curso me ha estimulado a generar ideas, soluciones o expresiones propias.

Valor _____

12. El curso me ha estimulado a cuestionar, razonar y fundamentar mejor mis puntos de vista.

Valor _____

13. El profesor se interesa por el aprendizaje de sus alumnos.

Valor _____

14. Por su constante asistencia a clases, el profesor ha demostrado sentido de responsabilidad.

Valor _____

15. El profesor me parece ejemplar por su calidad como persona, como profesionista o como intelectual.

Valor _____

16. Gracias a lo aprendido en este curso, me siento mejor preparado para enfrentar las situaciones social o profesional. de mi vida personal,

Valor _____

17. Si tuviera la oportunidad, me gustaría tomar otro curso con el profesor.

Valor _____

Bibliografía:

- JUAN DE DIOS CASTRO MUÑOZ (Coord). A 30 años de su creación, semblanza de la labor del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. México : INEA, 2011
- CAMPERO, Carmen (2004). “*Avances y retos de la educación de las personas jóvenes y adultas en México*”. Conferencia prenotada en la Universidad de Bostwana, junio 2004.
- CONEVyT (2002). Programa de mediano plazo 2001-2006: *Nueva opción educativa para el progreso de México*. México: CONEVyT
- FREIRE, P. (1992): *Pedagogía del oprimido*, Madrid: S. XXI.
- HERNÁNDEZ D. Víctor M. (2004) “Un asesor una amigo” Revista, “Para el asesor del MEVyT”. Serie Educación para la Vida y el Trabajo: Asesor. México: INEA
- LEIRMAN, W. (1998): «*El movimiento de la disciplina de educación de adultos entre los dorados sesenta y los férreos ochenta*», en J. SÁEZ Y A. ESCARBAJAL DE HARO (coord.): *La educación de personas adultas. En defensa de la reflexividad crítica*. Salamanca: Amarupp.
- MONCLÚS, Antonio. (1999) *Educación de adultos; cuestiones de planificación y didáctica*. México: editorial pax
- SCHMELKES, S.; Kalman, J. (1994). *La educación de adultos: Estado del arte. Hacia una estrategia alfabetizadora para México*, México: Centro de Estudios Educativos
- SCHMELKES, S. (2010). *La educación básica de adultos*. En A. Arnaut y Silvia Giorguli (Coord): *Los grandes problemas de México*. México: El Colegio de México.
- PÉREZ G. Patricia y otros. (2004). “Para el asesor del MEVyT”. Serie Educación para la Vida y el Trabajo: Asesor. México: INEA
- RAUTENBERG, E. (2003), *Manual del Facilitador*. Tesis, UPN: México.
- CECILIA, A., & Triana, M. (1997). No Title, 1–8.
- BRANDAO, C. (s.f.). *El método Paulo Freire para la alfabetización de los adultos*. Biblioteca Digital CREFAL. (n.d.).

Referencias Documentadas

Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Educación 2007-2012. México, D.O.F. 17 de Enero de 2008

Acuerdo por el que se crea el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo. México. D.O.F. 22 de febrero de 2002

Acuerdo 363 por el que se establece el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo. México. D.O.F. 25 de julio de 2005

Acuerdo 566 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Atención a la Demanda de Educación de Adultos (INEA) y Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (INEA) México, D.O.F. 30 de diciembre de 2010

Decreto por el que se crea el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. México, D.O.F. 31 de agosto de 1981

Ley General de Educación. México, D.O.F. 13 de julio de 1993

Ley Nacional de Educación para Adultos. México, D.O.F. 31 de diciembre de 1975

Programa de Mediano Plazo del INEA 2007-2012

Reglas de operación del INEA 2012