



Susanne Lattke, Dr. Katarina Popovic, Jesco Weickert

Die



Financiado por



Editado por:

Institut für Internationale Zusammenarbeit
des Deutschen Volkshochschul-Verbands (*dvv international*)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE),

Autores:
Susanne Lattke, Katarina Popovic, Jesco Weickert

Información bibliográfica de la Biblioteca Nacional Alemana

La Biblioteca Nacional Alemana registra esta publicación en la Bibliografía Nacional Alemana; datos bibliográficos detallados se puede ver por Internet en <http://dnb.ddb.de>

ISBN 978-3-942755-08-5

© 2013 *dvv international*, DIE

dvv international

Obere Wilhelmstraße 32, 53225 Bonn
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49/(0)228-97569-0, Fax: +49/(0)228-97569-55
info@dvv-international.de, www.dvv-international.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE),
Heinemannstraße 12-14, 53175 Bonn
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49((0)228-3294-0, Fax: +49/(0)228-3294-399
info@die-bonn.de, www.die-bonn.de



A. Introducción

1. Antecedentes del proyecto	4
2. Reconocimientos	6
3. Fines y objetivos del proyecto	7
4. Grupo meta y aplicación del Currículum globALE	9
5. Estructura de la presente publicación	9
6. Bibliografía	10

B. Introducción al Currículum globALE

1. Fuentes primarias	11
2. Procedimiento para desarrollar el currículum	14
3. Características específicas del proyecto de currículum	15
4. El marco del Currículum globALE	17
5. Calidad de la Educación	17
6. Principios del Currículum globALE: orientado a las competencias – orientado a la acción – orientado a los/as participantes – apunta a la sostenibilidad	18
7. Temas transversales	20
8. Elementos centrales comunes y variables	21
9. Mirada de conjunto al Currículum globALE	23
10. Prerrequisitos y procedimientos para la puesta en práctica del Currículum globALE	27
11. La estructura del currículum	29
12. Garantía y monitoreo de la calidad	30
13. Perspectivas	32

C. El Currículum

Módulo 0: Introducción	33
Módulo 1: Una aproximación a la Educación de Personas Adultas	36
Módulo 2: Aprendizaje de adultos y enseñanza de adultos	40
Módulo 3: Comunicación y dinámica de grupos en educación de personas adultas	43
Módulo 4: Métodos de educación de personas adultas	47
Módulo 5: Planificación, organización y evaluación en educación de personas adultas	51
Bibliografía	55



1. Antecedentes del proyecto

La presente publicación introduce el currículum para la educación global de personas adultas (GlobALE) que establece una calificación básica para educadores y educadoras de adultos en todo el mundo. Al proporcionar una referencia que abarca todos los continentes, el proyecto *GlobALE* viene a ser único en su objetivo de impulsar la profesionalización de la educación de adultos a escala internacional.

La educación de personas adultas representa una parte importante de la educación permanente, que hoy está siendo ampliamente reconocida en el sentido de que juega un papel esencial a la hora de enfrentar los desafíos que están enfrentando individuos y sociedades de manera global. Como establece el Marco de Acción de Belem, que fue aprobado en la VI Conferencia Internacional de la UNESCO (CONFINTEA VI) en diciembre de 2009, “la educación de adultos dota a las personas de los necesarios conocimientos, capacidades, destrezas, competencias y valores para el ejercicio y la promoción de sus derechos y para que asuman el control de sus destinos. Por tanto la educación y el aprendizaje de adultos son imprescindibles para el logro de la equidad y la inclusión, para el alivio de la pobreza y para la construcción de sociedades equitativas, tolerantes, sostenibles y basadas en el conocimiento” (UNESCO 2009).

Para que la educación de adultos alcance su pleno potencial, necesita contar con el apoyo de gente que tenga las competencias profesionales adecuadas. Mientras lo normal es que, antes de empezar a enseñar, los maestros y maestras de las escuelas hayan pasado por algún programa de formación profesional, generalmente de nivel universitario, no suele ser éste el caso de las personas que realizan educación de adultos. Por tanto la profesionalización de la educación de adultos aparece como un desafío fundamental a lo largo y ancho del mundo, tanto en el nivel de cada país individual como en el del contexto internacional. El “Marco de Acción de Belem” identifica la profesionalización de la educación de adultos como uno de los desafíos fundamentales en este campo, y anota: “La falta de profesionalización y de oportunidades de capacitación ha tenido un impacto negativo en la calidad de la oferta de educación y aprendizaje de adultos (...)” (UNESCO 2009). Alrededor de un tercio de los 150 informes sobre educación de adultos presentados a la conferencia por los diferentes países mencionaba la inadecuada calificación del personal como una de las áreas más importantes en que se tiene que emprender acciones (*Institute for Lifelong Learning - UIL* 2009).

Como reacción a esta situación, entre otras cosas, los estados miembros de la UNESCO presentes en la CONFINTEA se comprometieron con “la capacitación, la formación, las condiciones de empleo y la profesionalización de educadores y educadoras de adultos, p. ej. mediante el establecimiento de convenios con instituciones de educación superior, asociaciones de maestros y organizaciones de la sociedad civil” (Ibíd.).

En el *nivel de la UE* el tema de la profesionalización de la educación de adultos ha sido objeto de creciente atención en el área de las políticas educativas hace ya bastantes años. Tanto el primer comunicado de la Comisión Europea de educación de adultos (European Commission 2006) como el plan de acción para educación de adultos que se elaboró un

año más tarde (European Commission 2007) definen la calificación profesional del personal como uno de los factores clave para la calidad de la educación de adultos. Se produjo una actitud crítica respecto del nivel de atención, generalmente inadecuado, que se había dedicado a esta tarea en Europa, como también de la falta de estándares uniformes de calificación y de una relación entre los conceptos de educación inicial y de educación y capacitación permanente. Los programas de calificación existentes en cada país son extremadamente heterogéneos, de modo que resulta casi imposible comparar unos con otros y evaluar sus niveles de calidad, debido a la falta de una valoración previamente establecida que permita establecer una comparación.

En la forma del Marco Europeo de Calificaciones (*European Qualifications Framework - EQF*) que puso en práctica la UE a través del Parlamento/Consejo Europeo de 2008, existe desde ese año una valoración que se pone en vigencia a escala internacional. Sin embargo la EQF sólo posibilita una comparación abstracta de niveles de calificación que no tiene en cuenta los respectivos contenidos. Con el fin de hacer posible una comparación de contenidos, relacionados con niveles de calificación, se requiere una comprensión diferenciada de tales contenidos. En el contexto de la educación de adultos esto significa que se necesita una comprensión compartida de cuáles son las competencias que deben tener los educadores/as de personas adultas en los diferentes niveles de calificación.

Son estos procesos los que constituyen la base general para el proyecto de cooperación, que se describe a continuación, entre el Instituto Alemán de Educación de Adultos – Centro de Aprendizaje de por Vida de Leibniz (DIE) y el Instituto para la Cooperación Internacional de la Asociación Alemana para la Educación de Adultos (*dvv international*). Construyendo a partir de sus actividades previas, las dos instituciones han definido ellas mismas el objetivo de desarrollar conjuntamente, y conjuntamente poner en marcha, un currículum elaborado sobre bases científicas, y transnacionalmente compatible, que proporcione una calificación básica para educadores y educadoras de personas adultas. La combinación de ciencia y práctica a la que se aspira está directamente reflejada en la forma específica de asociación interinstitucional:

EI DIE es un instituto no-universitario de investigación y una institución de base que actúa como punto de contacto competente y como proveedor científico de servicios para todas las instituciones comprometidas con la educación de adultos y el aprendizaje de por vida. Por medio de sus servicios científicos y de investigación, el DIE contribuye al desarrollo nacional e internacional de la educación de personas adultas, así como a su integración en redes.

El trabajo del DIE apunta al objetivo socio-político general de expandir la educación de adultos y de hacerla más eficiente, mejorando de esa manera el desarrollo personal de la población adulta, su participación en la vida social y sus posibilidades de empleo.

De acuerdo con su misión, las tareas del DIE cubren dos áreas fundamentales: la de juntar la ciencia de la educación de adultos y su campo de acción práctico, fortaleciendo estas dos áreas con datos e información, y la de llevar a cabo un trabajo de investigación y desarrollo dentro de la institución.

Las actividades de investigación que realiza el DIE abarcan todas las áreas de actividades en el campo de la educación permanente: el proceso de aprendizaje de personas adultas, el diseño didáctico de programas, el personal, las instituciones de educación permanente y

el sistema de educación permanente, juntamente con sus aspectos financieros, políticos y legales.

La profesionalización de la educación permanente, tanto en el contexto alemán como en el internacional, ha representado durante décadas para el DIE un área de trabajo fundamental. En los últimos años los proyectos de investigación y desarrollo se han basado en áreas de actividad profesional y en los requerimientos de competencias propios de la educación permanente y de la educación de adultos, en el diseño conceptual y la evaluación de programas de calificación para educadores/as de adultos, en el desarrollo de criterios de calificación y en la validación de formas de certificación de competencias adquiridas informalmente.

dvv international es el Instituto de Cooperación Internacional de la Asociación Alemana para la Educación de Adultos que, a su vez, es la asociación paraguas para las 16 asociaciones regionales de la comunidad de centros de educación de adultos de Alemania.

De acuerdo a los principios de *dvv international*, la educación y la educación de adultos constituyen un derecho humano básico y un prerrequisito vital para el desarrollo en las áreas más importantes de la cooperación para el desarrollo.

dvv international

- promueve el intercambio europeo y global de información y experticia en torno a educación de adultos y desarrollo,
- proporciona apoyo para el establecimiento y expansión de estructuras de educación de jóvenes y adultos en países en transición y en vías de desarrollo,
- ofrece educación permanente, asesoramiento y material mediático para políticas globales, interculturales y europeas.

dvv international trabaja conjuntamente con más de 200 contrapartes en más de 30 países del mundo. El instituto se considera a sí mismo como un socio especializado que aporta experiencia y recursos para proyectos compartidos, y que a su vez también aprende de sus socios.

Bajo el objetivo superior de reducción de la pobreza, *dvv international* aspira a establecer y desarrollar organizaciones eficientes de educación de adultos que, por medio de redes, aporten a la creación de un sistema de educación de adultos orientado al desarrollo.

En su cooperación con contrapartes - seleccionadas entre corporaciones estatales y administrativas, asociaciones profesionales y universidades, ONG's y organizaciones de base- concentra la atención en el fortalecimiento de estructuras institucionales, el desarrollo de competencias y la garantía de calidad. Juegan un papel central la formación y educación permanente de personal para la educación de adultos (educación permanente de multiplicadores, relacionada tanto con áreas temáticas como con características profesionales, dirigida a individuos que trabajan en la gestión, enseñanza y administración de ONG's y organizaciones profesionales, y reforzando los programas universitarios de licenciatura en educación de adultos).

2. Reconocimientos

El equipo del Currículum globALE quiere expresar un agradecimiento especial a Levan Kvatchadze, que estuvo profundamente comprometido con el diseño del proyecto y con el análisis previo de los conceptos existentes; así como al PD Dr. Markus Höffer-Mehler, que desarrolló el concepto preciso de capacitación que figura en el Anexo 2. También

quisieran expresar su gratitud a Bianka Spiess, de *Layout Manufaktur* en Berlín, Alemania, y a Garegin Martirosian, de *The Sign* en Yerevan, Armenia, por su apoyo en el desarrollo del logotipo para el Currículum globALE.

El Currículum globALE fue discutido en el grupo de trabajo de las universidades populares de Alemania dedicado a la construcción de capacidades, desarrollo de la calidad, y asesoramiento, que proporcionó una fructífera retroalimentación acerca de la estructura y la finalidad de la iniciativa. También se recibió valiosas contribuciones de los expertos/as que participaron en el taller del 3 y 4 de diciembre.

El equipo quiere expresar también su profundo agradecimiento a cada una de las personas involucradas en el desarrollo del Currículum globALE como parte de un esfuerzo conjunto.

El Currículum globALE está abierto a cualquier tipo de retroalimentación y comentarios. Si usted tiene interés en aplicar dicho currículum, o quiere involucrarse en su ulterior desarrollo, por favor entre en contacto con alguno de los miembros del equipo.

3. Fines y objetivos del proyecto

El objetivo del proyecto que han llevado a cabo el DIE y dvv international era desarrollar, poner a prueba y difundir un currículum esencial para la capacitación de educadores/as de personas adultas fuera del sector universitario que, al estar en línea con los principios básicos de la educación de adultos, satisfaga los estándares internacionales y se pueda aplicar en escala internacional.

La finalidad general de esta iniciativa es:

- incrementar la profesionalización de los educadores/as de personas adultas proporcionándoles un marco de referencia común,
- apoyar a los proveedores de educación de adultos en el diseño y la aplicación de programas de capacitación de capacitadores, y
- promover el intercambio de saberes y la mutua comprensión entre educadores/as de personas adultas a lo largo y ancho del mundo.

Sobre la base de este contexto de fondo, se especificó desde el principio una *modularización* y una *orientación hacia las necesidades de aprendizaje* como requisitos clave para el currículum a desarrollar. Un elemento fundamental fue suministrar por una parte una descripción del currículum como tal, y por otra de los módulos individuales en forma de competencias y resultados del aprendizaje. Los *resultados del aprendizaje* conforman el núcleo unificador de un currículum que debe mantenerse constante en todos los países y no puede cambiarse. En este sentido se puede considerar también que el Currículum globALE incluye algo así como un marco meta de competencias para educadores/as de personas adultas: Los resultados del aprendizaje definidos en el currículum representan exactamente aquellas competencias que deberían poseer todos los educadores/as de personas adultas, cualquiera que sea el contexto geográfico o institucional ni el campo específico en que trabajan.

El *nivel de calificación* que corresponde a esas competencias es el de una calificación básica para el área de educación de adultos. Se ha tomado como perfil profesional de referencia el de un educador/a de personas adultas que trabaja principalmente en la enseñanza. En otras palabras, los resultados del aprendizaje que se describe en el currículum constituyen una calificación que deberían tener instructores de curso,

capacitadores, conferenciantes y otros similares, como prerrequisitos para llevar a cabo su trabajo de manera profesional. En lo que se refiere al Marco Europeo de Calificaciones (EQF) se debería clasificar el currículum alrededor del nivel 5 del EQF.

Además del aprendizaje en términos de resultados/competencias, que viene a ser el elemento central, el currículum debería proporcionar apoyo e ideas sobre cómo se puede lograr los resultados del aprendizaje y cómo se puede desarrollar las competencias correspondientes. Con este fin el currículum debería proponer una serie de perfiles modulares que incluyan

- una compilación de temas y cuestiones para la auto-reflexión que puedan servir para el logro de los resultados de aprendizaje previamente identificados,
- una selección de bibliografía adecuada tanto para el estudio privado como para su uso en clase,
- recomendaciones para la aplicación de una metodología didáctica,
- recomendaciones sobre los márgenes de tiempo de cada uno de los módulos.

De esta manera la serie completa de módulos proporcionaría una base sólida para la elaboración de un adecuado programa de aprendizaje con el que los educadores/as de adultos puedan desarrollar las competencias necesarias. Dado que las condiciones del contexto, como también las necesidades específicas de los grupos meta, pueden presentar considerables variantes entre las diferentes regiones, instituciones y campos de acción, los elementos que se ha mencionado más arriba - temas, bibliografía sugerida, métodos didácticos propuestos - tienen más bien un carácter de recomendación (ver parte 1). Los mismos pueden ser más o menos modificados según el contexto en que se tengan que aplicar. Lo que se pretende por tanto es que el currículum proporcione un modelo que sirva de base para el diseño individual de programas individuales de capacitación, que pueden diferir en términos de cuestiones temáticas concretas, de materiales, métodos y formatos, de acuerdo a las necesidades de cada contexto específico, pero de manera que en todo caso todo corresponda a un mismo estándar común de competencias.

Procedimientos del proyecto

El proyecto se divide en dos fases extensivas:

La fase de desarrollo, que va de mediados de 2011 a fines de 2012, abarca los siguientes pasos de trabajo:

- Recolección y evaluación los perfiles de competencias existentes, los estándares de calificación, los programas de capacitación y los currículos existentes en los diferentes países, tomando específicamente en cuenta los ejemplos que ya tienen un enfoque transnacional.
- Creación de un primer diseño curricular elaborado sobre esa base.
- Discusión de un proyecto de taller con expertos internacionales.
- Revisión y complementación del currículum para la siguiente fase de prueba y difusión.

Para la *fase de prueba y difusión*, en 2013, se tiene previstos los siguientes pasos:

- Seguimiento del currículum en diferentes proyectos por país de *dvv international*, documentación de los escenarios de su aplicación.
- Presentación del currículum e intercambio de experiencias respecto de su aplicación práctica, todo ello en una conferencia internacional.

- Publicación de los antecedentes y resultados del proyecto, incluyendo las perspectivas de la futura aplicación y el ulterior desarrollo del proyecto.

4. Grupo meta y aplicación del Currículum globALE

El currículum está pensado inicialmente para las instituciones y organizaciones que trabajan en el área de la educación de adultos y quieren garantizar que el nivel de calificación de sus educadores/as satisfaga los estándares profesionales. Como marco de referencia para la garantía de calidad, el Currículum globALE proporciona un estándar internacional que se dirige también, más allá de las instituciones de educación de adultos, a otras audiencias de especialistas interesados/as y de personas que toman decisiones en políticas educativas.

Respecto de su aplicación específica, tanto el currículum mismo como esta publicación se dirigen en primer lugar a individuos comprometidos en la planificación y organización de programas de calificación para educadores/as de adultos.

A la hora de definir los resultados del aprendizaje, el currículum proporciona un marco de orientación para dicho trabajo, teniendo en cuenta las metas a lograr mediante los programas de calificación.

A través de más información sobre temas, contenidos, métodos y formatos, el currículum proporciona una ayuda adicional con la planificación y aplicación específicas de programas individuales. Como se ha mencionado anteriormente, estos elementos pueden manejarse de diferentes maneras dependiendo de las específicas condiciones regionales.

Se puede decir que un elemento integral de la presente publicación es un concepto de capacitación totalmente desarrollado y basado en el currículum. Se debe entender dicho concepto como ejemplo de una posible forma de implementación. Si es necesario puede ser adoptado por organizadores o planificadores locales y se lo puede poner en práctica como un caso de libro de texto sobre una base de 1:1. Sin embargo, debido a las diferentes condiciones de infraestructura y de antecedentes culturales en cada uno de los países y regiones, lo más probable es que se le tenga que hacer ajustes, o incluso que se tenga que elaborar conceptos propios y renovados de capacitación.

5. Estructura de la presente publicación

La primera parte de esta publicación ofrece una introducción detallada del currículum. Presenta las fuentes más importantes a partir de las cuales se ha elaborado este currículum, y expone el procedimiento metodológico que se ha seguido para el desarrollo del mismo. Las primeras secciones están dedicadas a los detalles específicos del Currículum globALE y explican su finalidad, sus rasgos especiales, los principios en que se basa y los temas transversales, como también su ubicación dentro del marco de la educación de adultos internacional y de la cooperación para el desarrollo.

Las últimas secciones esbozan la aplicación del currículum en la práctica. Identifican áreas y posibilidades concretas de aplicación, identifican prerrequisitos para el trabajo con el currículum en la práctica, y destacan diferentes perspectivas para otras áreas de posible aplicación del currículum.

En la segunda parte de la publicación se descarga el currículum completo.

La tercera parte, en forma de anexo (**no se ha traducido los anexos!**), proporciona material adicional que puede ser útil para la parte práctica del trabajo con el currículum. La misma incluye:

- una lista de los acostumbrados perfiles de competencias, estándares, programas de capacitación, currícula, etc. que han sido directamente incorporados a la hora de diseñar el presente currículum,
- un concepto ejemplar de capacitación que se ha redactado íntegramente sobre la base del presente currículum,
- una selección de bibliografía especializada y de sitios Web que pueden ser relevantes para los módulos individuales del currículum, así como algunos recursos para el auto-aprendizaje.

6. Bibliografía

- Council of the European Union: Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning. In: Official Journal of the European Union C 372 of 20.12.2011
- European Commission: Communication from the Commission: Adult learning: It is never too late to learn. Brussels, 23.10.2006. COM(2006) 614 final
- European Commission: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Action Plan on Adult learning. It is always a good time to learn. Brussel, 27.09.07. COM(2007) 558 final
- European Parliament/Council of the European Union: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. In: Official Journal of the European Union C 111 of 06.05.2008
- OECD: The definition and selection of key competencies. Executive summary. Online: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>, 2005 (Last accessed: 04.08.12)
- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. In: Official Journal of the European Union C 111 of 06.05.2008
- UNESCO: Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future. Belém Framework for Action. CONFINTEA VI. Belém, 4 December 2009
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL): Global Report on Adult Learning and Education. Hamburg 2009



1. Fuentes primarias

El Currículum globALE se basa en tres pilares principales:

- a) programas existentes de capacitación-de-capacitadores (Train-the-Trainer) tomados del contexto del trabajo de proyectos de *dvv international*,
- b) sistemas nacionales de calificación existentes, y estándares para educadores/as de adultos,
- c) estándares internacionales de competencias para educadores/as de adultos que han sido diseñados dentro del marco de proyectos europeos.

a) *Programas tomados del trabajo de proyectos de dvv international*

Los programas de capacitación-de-capacitadores que han sido especialmente desarrollados para diferentes áreas de aplicación han sido utilizados durante años dentro del marco del trabajo de proyectos realizado por *dvv international*. Algunos de esos materiales tienen un carácter transnacional o regional, como por ejemplo el del contexto asiático o africano; otros se refieren a países individuales, como por ejemplo a los territorios palestinos, de Sudáfrica o de Uzbekistán. Todos esos programas fueron desarrollados gracias a la cooperación entre representantes de *dvv international* y los actores locales, aportando adicionalmente, donde fue necesario, la experticia de las redes internacionales de *dvv international*. En el Anexo 1 se puede encontrar una panorámica global de estos programas individuales.

b) *Sistemas y estándares nacionales de calificación*

Como ha quedado claro en los informes de la CONFINTEA VI, existen en muchos países programas de profesionalización para (futuros) educadores/as de adultos. Éstos varían considerablemente dependiendo de su finalidad, del espectro temático, del nivel de calificación y del grado de formalización. Su rango de variación va desde un curso de grado para estudios educativos en una universidad, que dura varios años, hasta cursillos de educación permanente de un día de duración y con un amplio abanico de temas especiales.

Muchos de estos programas son iniciativas aisladas llevadas a cabo sobre la base de un proyecto, p.ej. conceptos de capacitación que se desarrolló para cubrir una necesidad específica de una situación coyuntural, sin ambición de desarrollar a partir de esa base programas de largo plazo o sin el afán de establecer lazos con el sistema de educación formal.

Sin embargo, en un buen número de países se ofrece también programas y sistemas de calificación para un funcionamiento permanente. Los proveedores suelen ser instituciones de educación superior (en el caso de programas de grado) o corporaciones importantes de educación de personas adultas que ofrecen educación permanente para su propio personal, como por ejemplo la calificación básica para instructores/as de curso que ofrecen las asociaciones alemanas para la educación de personas adultas. Sólo en unos pocos países - p.ej. Austria, Suiza e Inglaterra - se ha creado sistemas de calificación para

educadores/as de adultos, fuera de las universidades, a través de proveedores en el nivel nacional. Algunos de dichos sistemas incluyen, como uno de sus componentes, la certificación de competencias informalmente adquiridas. En dichos países, mediante un proceso de reconocimiento en el que se determina y certifica las competencias existentes, combinado con la asistencia complementaria a determinados módulos con el fin de adquirir algún tipo de competencias que no se tiene, los educadores y educadoras de personas adultas están en condiciones de obtener una calificación reconocida a nivel nacional.

Los sistemas y modelos de calificación así reconocidos, juntamente con sus respectivos estándares de competencias subyacentes, sirvieron como importantes puntos de referencia para el proyecto de currículum.

Específicamente se planteó los siguientes ejemplos:

- **Certificado SVEB.** El certificado que ofrece la Federación Suiza para la Educación de Adultos (*Swiss Federation for Adult Learning - SVEB*) constituye el primer paso dentro del sistema modular suizo de “capacitación de capacitadores”. El certificado viene a ser la calificación básica para instructores de curso en el campo de la educación de adultos, que es reconocida dentro de Suiza. Para poder adquirir el certificado se tiene que completar un módulo de capacitación que comprende 90 horas de clases, más 165 horas de estudio por cuenta propia, además de por lo menos dos años de experiencia profesional con por lo menos 150 horas de enseñanza en educación de adultos. Un proceso de evaluación de las competencias existentes puede suplir la realización del módulo de capacitación.
- **La certificación de “educador/a de adultos” de la WBA:** Este certificado constituye el primer paso de dos niveles de calificación para educadores/as de adultos dentro del marco de la Academia Austriaca de Educación Permanente (WBA). La WBA es parte del sistema austriaco de cooperación para la educación de personas adultas, que está a cargo del Instituto Federal Austriaco para la Educación de Adultos. La WBA establece estándares en la forma de un currículum. Para obtener el certificado, los educadores/as de personas adultas deben probar que tienen las competencias establecidas, lo que puede hacerse de diferentes formas. Cualquier competencia que falte puede adquirirse adicionalmente asistiendo a cursos. También es un prerrequisito para obtener el certificado tener una experiencia práctica y adecuada de por lo menos 300 horas de trabajo en educación de adultos.
- **Diploma para Enseñar en el Sector de Aprendizaje de por Vida (*Diploma to Teach in the Lifelong Learning Sector - DTLLS*).** En Inglaterra, el año 2007, se prescribió por ley la posibilidad de que maestros y maestras obtengan una calificación acreditada y adecuada en el sector de la educación permanente con financiación pública. A partir de dicho año los nuevos concursantes a educación de adultos tienen que completar un curso básico de 30 horas en el primer año de enseñanza. Para poder obtener la calificación plena DTLLS, se tiene que completar un programa modular de capacitación, al que se puede asistir sobre la base de 1 a 2 años de trabajo. Un prerrequisito para este programa de capacitación, y un elemento integral del mismo, son 150 horas de enseñanza por año. Para recibir la acreditación se tiene que ajustar los programas DTLLS con los “Estándares Profesionales LLUK para Maestros, Tutores y Capacitadores en el Sector del Aprendizaje de por Vida”, que establece el marco de referencia para las competencias que se tiene que adquirir.

c) Estándares transnacionales de competencias de proyectos de la Unión Europea

El tercer pilar que proporcionaba la base para el Currículum globALE era una serie de estudios y proyectos europeos que encaraban los perfiles de competencias de educadores/as de personas adultas a lo largo de los últimos años. Parte de dichos proyectos se enfocaban al tema de determinar, en términos de investigación, cuáles eran las competencias (centrales) que se tenía que exigir a educadores/as de adultos. Otros proyectos se dedicaron a desarrollar instrumentos específicos para educadores/as de personas adultas, con los que se pudiera registrar competencias ya existentes, detectar necesidades para el desarrollo de otras competencias, y planificar de manera dirigida un desarrollo profesional permanente. Debido a su enfoque transnacional, y a su objetivo de establecer estándares, estos proyectos, así como los perfiles de competencias que se derivan de ellos, resultaron especialmente interesantes para el desarrollo del Currículum globALE.

Se ha tenido en cuenta los siguientes estudios y modelos europeos:

- **“Un buen educador de adultos en Europa [A good adult educator in Europe - AGADE]” (2004-2006)**: El proyecto, con socios de Estonia, Irlanda, Lituania, Letonia, Noruega, Portugal, Suecia y Hungría, desarrolló estándares mínimos para educadores/as de personas adultas en Europa, como también un currículum para un curso de capacitación diseñado sobre esa base. Los estándares se refieren a cuatro diferentes roles que debe jugar un educador/a de adultos: Maestro/a, Guía, Facilitador/a, Capacitador/a. Se desarrolló y agrupó un total de 16 criterios, unos teniendo en cuenta su relación con la persona individual, otros teniendo en cuenta el campo profesional.
- **Validación de competencias psico-pedagógicas, formales y no formales, de los educadores/as de personas adultas [Validation of informal and non-formal psycho-pedagogical competencies of adult educators - VINEPAC] (2006-2008)**: El proyecto, con socios de Alemania, Francia, Malta, Rumania y España, desarrolló un instrumento para la validación de competencias psico-pedagógicas de maestros/as (capacitadores/as) en el campo de la educación de adultos. Conocido como el “Validpack”, el instrumento comprende un modelo de competencias diferenciadas bajo los capítulos “conocimientos”, “capacitación/gestión”, “evaluación y valoración del aprendizaje”, “motivación y consultoría” y “desarrollo personal y profesional”. En un proyecto ulterior el instrumento está siendo actualmente sometido a prueba y está siendo más desarrollado.
- **“Cursos flexibles de profesionalización para educadores/as de personas adultas entre el 6º y 7º nivel del Marco Europeo de Calificación (Flexi-Path)”**: El proyecto, con socios de Alemania, Estonia, Gran Bretaña, Italia, Rumania, Suiza y España, ha desarrollado un instrumento consistente en una carpeta de competencias para educadores/as de adultos altamente calificados/as. El instrumento identifica las competencias en tres áreas (Aprendizaje – Población – Práctica) que son relevantes para educadores/as de personas adultas que, más allá de su trabajo como maestros/as, asumen una responsabilidad de planificación, gestión y liderazgo. El instrumento se basa en el Marco Europeo de Calificaciones.
- **“Competencias clave para profesionales del aprendizaje de personas adultas (2010)”**: El estudio realizado en toda la Unión Europea por el Instituto Holandés de Investigación voor Beleid pretendía identificar los requerimientos de competencias clave para educadores/as de personas adultas en Europa, así como crear el

correspondiente marco de referencia de “Competencias clave para profesionales del aprendizaje de personas adultas”. El marco de referencia cubre íntegramente el campo profesional de la educación de personas adultas, incluyendo todos los roles y funciones profesionales posibles. Dentro del proyecto mismo no se hizo distinción alguna en lo que se refiere a las sub-áreas de la educación de adultos o roles profesionales individuales. Sin embargo el marco de referencia proporciona un punto de partida para dicha distinción.

- **Calificados para enseñar (QF2Teach) (2009-2011):** El proyecto, con socios de Alemania, Gran Bretaña, Italia, Holanda, Polonia, Rumania, Suecia y Suiza, llevó a cabo un estudio Delfos en los países socios sobre el tema de qué competencias necesitan tener los maestros/as de educación permanente, independientemente de su contexto de trabajo específico. Con los resultados de la encuesta se elaboró un catálogo que comprendía nueve competencias clave. Éstas fueron desarrolladas en detalle en forma de un marco de calificaciones basado en el Marco Europeo de Calificaciones (EQF).

2. Procedimiento para desarrollar el currículum

El desarrollo del Currículum globALE se llevó a cabo siguiendo varios pasos:

- Se analizó los programas de capacitación existentes respecto de sus temas y contenidos, de manera particular en términos de los resultados y competencias a que se apunta. La finalidad era filtrar el núcleo común que fuera relevante en todos los países y proyectos a los que se daba cobertura.
- Sobre esta base se pasó a identificar en primer término las áreas temáticas básicas del currículum meta, cada una de las cuales debería ser cubierta por un módulo propio.
- A continuación se llevó a cabo, en un proceso de varios pasos, el desarrollo de los módulos individuales, juntamente con la formulación de metas de aprendizaje, competencias y áreas de contenidos. Cada uno de los pasos del proceso fue objeto de repetida comparación con los modelos de referencia, nacionales y europeos, anteriormente mencionados. De esa manera se aseguraba que el currículum estuviera en condiciones de acoplarse con los estándares internacionales existentes.
- Además de esta comparación con los modelos existentes, durante la fase de desarrollo el grupo del proyecto fue obteniendo, de colegas y expertos, referencias previas de borradores provisionales. Después se tomó en cuenta estos antecedentes para el ulterior desarrollo del currículum. En el curso del proceso de desarrollo se cambiaría varias veces los borradores y diseños de los módulos.
- El primer borrador del currículum completo fue discutido y validado en un taller con expertos/as en educación de adultos, dotados de teoría y práctica, a fines del 2012. Por tanto el actual borrador fue revisado sobre la base de esa discusión en el taller de expertos/as.
- Una prueba de campo con el borrador de currículum revisado se llevará a cabo en algunos de los países socios de *dvv international* desde comienzos del 2013. Los diferentes escenarios (contexto, participantes, modo de entrega, etc.) quedarán documentados y estarán asequibles para su futura utilización.
- Los antecedentes y resultados de la evaluación de la prueba de campo conformarán la base para la revisión final y para la elaboración de la versión final del Currículum globALE a comienzos del 2014.

3. Características específicas del proyecto de currículum

Si bien los listados anteriores contienen ejemplos de proyectos que son internacionales y traspasan las fronteras nacionales, ello no debería oscurecer el hecho de que hasta el momento la mayoría de los proyectos y experiencias que contemplan la calificación de educadores/as de personas adultas tienen carácter nacional. Los mismos están destinados a un contexto cultural y social específico, y por consiguiente proceden de esa base. La comprensión de que dichos proyectos se suelen centrar en roles y competencias similares ha llevado a que varios de ellos trasciendan las fronteras nacionales dentro de Europa, como es el caso de los proyectos anteriormente enumerados. Sin embargo, en un nivel global, que abarque todos los continentes, no se ha hecho intentos perceptibles que llegaran a diseñar perfiles de competencias o estándares de calificación comunes, ni a desarrollar currículos comunes sobre esa base. Si bien esto se debe en parte a la complejidad de la cooperación internacional, es atribuible en mayor medida a las diferentes concepciones existentes sobre lo que es la educación de personas adultas, y al personal que trabaja en este campo.

El tema ha sido levantado en numerosas ocasiones en círculos profesionales internacionales, incluida la CONFINTEA VI en Belem. En una perspectiva global, los roles profesionales de educadores/as de personas adultas cubren un espectro sumamente amplio. Hay opiniones muy diferentes respecto de cuáles son las tareas que conciernen a un educador/a de personas adultas, y de qué calificaciones son necesarias para ello. En algunos países los educadores/as de adultos pueden ser simplemente personas cuya máxima calificación consiste en saber leer y escribir, combinada con la capacidad de enseñar esas destrezas a otros/as. Sólo en pocos casos se exige una forma especial de preparación para llevar a cabo esta tarea educativa. En muchos países se considera que la tarea más importante del educador/a de personas adultas es impartir información, en otras palabras algo muy similar al concepto tradicional de lo que es un maestro. Por el contrario en otros países se puede observar un cambio visible del rol del educador/a de adultos, que aparece como una función de guía, apoyo y facilitación. Instructor, facilitador, moderador, consejero y guía, son nombres de roles para educadores/as de adultos que reflejan ese cambio. Éstos términos están ganando terreno constantemente junto a los clásicos como entrenador/a (de adultos), maestro/a (de adultos) y educador/a de adultos. Algunos de estos términos hacen un énfasis mayor en la función de impartir que en las competencias, capacidades y destrezas que se trata de impartir. Otros hacen más énfasis en la función de apoyo y facilitación del educador/a de personas adultas para la auto-realización y desarrollo de las personalidades de los/as estudiantes.

El mencionado cambio en el enfoque, que va de la función de impartir a la de facilitar, tiene también consecuencias en la forma como se diseña conceptualmente la capacitación de educadores/as de personas adultas. Por ejemplo, en el continente sudamericano se puede observar una fuerte influencia de Paulo Freire. Con su concepto de *concientización*, Freire ha influido notablemente en la concepción que presentan los educadores/as de personas adultas en América Latina, cuya tarea principal se percibe como la de desarrollar la reflexión crítica de parte de los/as participantes.

En muchos de los países en vías de desarrollo se usa frecuentemente el término de *multiplicadores*. Este término dice mucho más acerca de la organización y estructura de la educación de adultos que respecto de su contenido y función. El concepto es útil porque se libera a sí mismo de una vinculación con áreas específicas de contenidos y se centra principalmente en los métodos del trabajo educativo con personas adultas.

Otra diferencia radica en los proveedores y en los contextos institucionales de la educación de adultos. El rol del educador de adultos es diferente dependiendo de que su trabajo se lleve a cabo dentro de un sistema de educación formal, o en modalidades organizativas controladas por el estado, o en el sector de la *sociedad civil* donde son organizaciones no gubernamentales las que ofrecen programas de educación de personas adultas.

El presente currículum no se basa en una de las concepciones de roles mencionadas anteriormente, sino que las cubre todas en el sentido de su núcleo común. En la práctica no siempre es posible una clara separación de los roles arriba mencionados, por lo que el resultado suele ser una combinación de esos roles. El presente currículum refleja esa tendencia. El núcleo común de los diferentes roles se encuentra en las competencias subyacentes que deberían poseer los educadores/as de personas adultas, al margen de cuál sea el contexto cultural, institucional o temático de su trabajo. El presente currículum se ha construido a partir de esta serie de competencias básicas. La especificación de estas competencias implica necesariamente una determinada concepción del rol del educador/a de personas adultas, vale decir que el currículum establece un estándar.

En vista de las condiciones previas muy diferentes en que se desenvuelve la educación de adultos en los diferentes países y regiones, de manera consciente ese estándar se refiere solamente a los factores de rendimiento, es decir las competencias que se tiene que desarrollar y que se definen en el currículum sin tener en cuenta ningún contexto específico. Respecto de los factores de rendimiento, es decir contenidos y ejemplos, a la hora de poner en marcha un programa de capacitación, el currículum ofrece espacio suficiente para la incorporación, dentro del diseño conceptual, de detalles específicos locales, culturales y otros. Las partes variables del currículum ayudan a contribuir a este objetivo.

Como ocurre con la educación de adultos como tal, el rol del educador/a de personas adultas depende tanto del contexto como de los aspectos económicos, de los factores sociales y de los avances producidos en el campo de la educación. Esto determina, por consiguiente, ciertos límites para un currículum que aspira a ser aplicado en todos los países, regiones y áreas temáticas. Por otra parte, hoy existe una conciencia de alcance mundial sobre la necesidad de profesionalización de la educación de adultos, por lo que el Marco de Acción de Belem, en su capítulo sobre la calidad de la educación de adultos, convoca expresamente a “mejorar la capacitación, la construcción de capacidades, las condiciones de empleo y la profesionalización de los educadores/as de personas adultas, por ejemplo mediante la creación de asociaciones con instituciones de educación superior, asociaciones de maestros y organizaciones de la sociedad civil”. Son estas tendencias globales, como también los programas ya existentes y el compromiso de diferentes actores y organizaciones para mejorar la calidad de la educación de adultos por medio de la profesionalización del área, lo que constituye la base para este emprendimiento de desarrollar un currículum global.

El Currículum globALE persigue la meta de apoyar la profesionalización de la educación de adultos, especificando competencias centrales como un marco de referencia para la calificación de educadores/as de personas adultas, independientemente de su área de trabajo. Es global no sólo en el sentido geográfico, sino también en el sentido de que abarca tanto a capacitadores/as de educación vocacional permanente, como a maestros/as que trabajan en alfabetización, a maestros/as que trabajan en escuelas públicas, y a activistas pedagógicamente comprometidos/as con movimientos sociales.

4. El marco del Currículum globALE

El Currículum globALE sigue el Enfoque Basado en Derechos Humanos (*Human Rights-Based Approach - HRBA*) de la cooperación para el desarrollo:

“En un enfoque HRBA, los derechos humanos determinan la relación entre individuos y grupos con reclamaciones válidas (sujetos de derechos), por una parte, y el Estado y actores no-estatales con obligaciones correlativas (portadores de deberes) por otra. Dicho enfoque identifica a los sujetos de derechos (y sus facultades) y correspondientemente a los portadores de deberes (y sus obligaciones) y trabaja para el fortalecimiento de la capacidad de los sujetos de derechos a la hora de plantear sus reclamaciones, y de los portadores de deberes para que respondan a sus obligaciones”. Ello implica que la educación, en lugar de ser un servicio que se ofrece a partir de su disponibilidad, es un derecho garantizado que tiene que ser satisfecho por los “portadores de deberes”.

En diferentes ocasiones se ha descrito la Educación de Adultos como un derecho fundamental, de manera particular en el marco de la Educación para Todos y como parte del Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Culturales y Sociales:

“13(d) Se debe fomentar o intensificar la educación fundamental, en la medida de lo posible, para aquellas personas que no han recibido o completado todo el período de su educación primaria”.

En lo esencial la Educación de Adultos es uno de los prerrequisitos para el derecho de auto-realización y de satisfacción del propio y pleno potencial. En el marco del Currículum globALE esta presunción se fusiona con el concepto de Calidad.

5. Calidad de la Educación

Con el fin de asegurar el derecho a la educación para estudiantes adultos/as, son tres las instancias que asumen diferentes responsabilidades:

El papel del Estado y de la Sociedad Civil

La calidad, dentro de una comprensión sistémica, abarca todos los elementos del proceso de aprendizaje y pone de relieve la importancia vital de facilitadores calificados/as para el proceso de aprendizaje. Si el estado, juntamente con la sociedad civil, ha de cumplir su obligación de asegurar el derecho a la educación, deberá proporcionar sistemas adecuados para capacitar a personas que quieran comprometerse con el aprendizaje de por vida. En el nivel intermedio se tiene que capacitar un equipo calificado y garantizar condiciones de trabajo sostenible, incluyendo el pago de una remuneración razonable. Las instalaciones dedicadas al aprendizaje de personas adultas deben ser accesibles y estar suficientemente equipadas para responder a las necesidades de los/as estudiantes adultos. En resumen, el Estado y la Sociedad Civil deben proporcionar un entorno que permita fomentar el Aprendizaje de por Vida para Todos/as.

El papel de los educadores/as de personas adultas

La primera conclusión de Naciones Unidas, basada en HRBA, es que “se reconoce que la población es el actor fundamental de su propio desarrollo, y no un receptor pasivo de servicios y mercaderías”. Por lo tanto los Educadores/as de Adultos deberán tender a fortalecer a los/as participantes para que se hagan cargo de sus propios intereses y para que hagan realidad sus aspiraciones. Utilizando sus conocimientos metodológicos, deberán permitir que los/as participantes jueguen un papel activo en el proceso de

aprendizaje y, dependiendo de las respectivas circunstancias, deberán apoyarlos/as para que asuman los problemas que les conciernen.

El papel de los/as participantes

La educación no es un producto para ser consumido, sino un proceso con el que hay que comprometerse. Aun cuando se cuente con un entorno favorable, el acto mismo del aprendizaje es algo que aportan los/as estudiantes; de ahí que ellos/as compartan la responsabilidad de los resultados exitosos del aprendizaje. Esto abarca actitudes, competencias y una conducta que guarden relación con el aprendizaje y estén dentro del proceso real. La participación es un proceso de doble vía que sólo funcionará si se aprovecha la oportunidad de hacerlo.

Para los/as participantes esto supone el derecho y la posibilidad de poner en marcha, si es necesario, un aprendizaje auto-dirigido conformando algo así como círculos de estudio.

Estos tres roles se complementan uno con otro a la hora de hacer que el aprendizaje de personas adultas sea significativo. Las necesidades, las expectativas y las experiencias necesitan ser objeto de intercomunicación entre los actores involucrados si se quiere un sistema vivo de Aprendizaje de por Vida. El Currículum globALE es un esfuerzo de apoyo a la educación de adultos para que cumpla su papel lo mejor posible.

6. Principios del Currículum globALE: orientado a las competencias – orientado a la acción – orientado a los/as participantes – apunta a la sostenibilidad

Orientado las competencias

Como se ha mencionado anteriormente, la construcción del Currículum globALE busca una orientación a las competencias. Al hacerlo se relaciona con una tendencia que durante mucho tiempo ha sido dominante en el área de la educación, concretamente al fijar su orientación en los “resultados”, en línea con la política dominante de educación de adultos. El debate acerca de la profesionalización y la calidad en la educación permanente se está orientando también cada vez más hacia esta lógica.

El concepto de competencia es complejo. Éste es un factor común en todas las definiciones actuales del término competencia. La definición de la OCDE, de 2005, lo resume de la siguiente manera:

“Una competencia es algo más que la mera suma de conocimientos y destrezas. Incorpora la capacidad de responder a demandas complejas, elaborando y movilizandorecursos psico-sociales (lo que incluye destrezas y actitudes) en un contexto concreto.” (OCDE 2005)

Por tanto una competencia abarca una serie de elementos individuales (conocimientos, destrezas, visiones...) como también la capacidad de relacionar todos esos elementos unos con otros y de aplicarlos adecuadamente en situaciones específicas. En este sentido la *competencia* se refiere a la capacidad de actuar en determinados contextos, p.ej. en el contexto profesional de un educador/a de personas adultas.

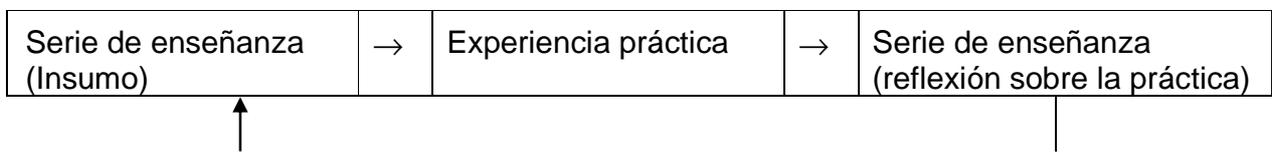
El Currículum globALE está orientado a ese tipo de capacidad como para actuar, teniendo en cuenta en el currículum los elementos antes mencionados que se refieren a lo que es una competencia.

El currículum aporta a ambas cosas, al desarrollo de capacidades y destrezas cognitivas, y también a la capacidad de auto-reflexión, de analizar los propios valores y puntos de vista, y también de trabajar con la motivación y los aspectos emocionales. Otro elemento fundamental que se tiene en cuenta en el currículum, por su importancia central, es la comprensión del contexto social más amplio, que marca de manera significativa las condiciones que rodean las acciones de cada educador/a de personas adultas. Esto incluye no sólo el marco político y legal de un país o región, sino también los conceptos y puntos de vista previamente dominantes sobre lo que es educación de adultos, incluyendo los puntos de vista tácitos y latentes. La comprensión y los prejuicios que existen en una sociedad o cultura respecto del aprendizaje y la enseñanza de personas adultas representan una condición contextual que termina influyendo en las acciones de los educadores/as de adultos. Por tanto una reflexión consciente sobre este aspecto constituye una parte integral de las destrezas básicas, relacionadas con competencias, de los educadores y educadoras que trabajan con personas adultas.

Orientado a la acción

El Currículum globALE no sólo abarca destrezas profesionales sino también destrezas personales y sociales. La aplicación del conocimiento está conectada con la manera como los educadores/as de adultos tratan a cada uno/a de los estudiantes o a los grupos de estudiantes. También está conectada con una capacidad para el aprendizaje de por vida. El currículum ofrece una combinación de teoría y práctica. Los descubrimientos teóricos de la ciencia sobre el proceso de educación de adultos conforman la base, y un importante requisito, para su aplicación y ejercicio práctico, como también para su reflexión y desarrollo, con la mirada puesta en la creación de una práctica reflexiva. Respecto de la puesta en práctica del currículum, es un prerrequisito esencial la vinculación de las fases de adquisición de conocimientos teóricos con las fases de ejercicios prácticos y de aplicación y puesta a prueba de dichos conocimientos. Sólo mediante esta forma de exposición será posible cumplir los requerimientos de lo que debe ser un educador/a de personas adultas competente y profesional.

La forma ideal de poner en marcha el currículum debería incorporar como elemento integral una práctica profesional real. Esto requeriría la división de series de enseñanza a través de un período de tiempo más largo, con fases prácticas para los/as participantes entre una serie y otra, es decir divididas de acuerdo con el modelo de Insumo – Experiencia práctica – Reflexión sobre la práctica:



A su vez una subsiguiente fase de insumos podría construirse a partir de los resultados de la reflexión sobre la práctica, creando un tipo de proceso circular de perfeccionamiento, tal como lo muestra la flecha del diagrama.

Entre medio de los módulos se espera que los/as participantes apliquen los puntos de vista recién adquiridos diseñando y poniendo en práctica sesiones de aprendizaje de personas adultas (ver B.9). Para ello deberían contar con el apoyo de mentores que los/as animen a reflexionar conjuntamente sobre sus prácticas de aprendizaje.

Orientado a los/as participantes

La orientación a los/as participantes es un principio central de educación de adultos en que se basa también el Currículum globALE. El currículum permite una total libertad en la forma actual de su aplicación. Se lo puede utilizar para adaptar el contenido y los métodos a las condiciones y necesidades de los/as participantes. Esto es inmediatamente aplicable para los módulos del currículum central. Todavía mayor es el alcance de flexibilidad y de ajustes individuales que se ofrece en el caso de las partes variables del currículum, que pueden ser libremente diseñadas de acuerdo a las necesidades locales y de las metas específicas.

La orientación de los/as participantes abarca también otros aspectos: la relevancia que tienen para los/as participantes, y para su relación con la realidad, los contenidos y métodos de aprendizaje; la consideración de sus experiencias y de sus conocimientos previos; y finalmente la relación existente entre maestros/as y participantes, basada en la igualdad y el respeto mutuo.

Durante la fase de implementación estos principios requieren, entre otras cosas, una comunicación constructiva y motivadora, una organización flexible del curso y una variedad de métodos que puedan tener en cuenta diferentes necesidades y requerimientos.

Sostenibilidad del aprendizaje

La educación y aprendizaje de personas adultas debería incrementar la capacidad de los/as participantes para aprender de manera efectiva, de modo que los resultados del aprendizaje sean de larga duración y constituyan una base para futuros aprendizajes. Por tanto la tarea de la educación de adultos no se reduce a enseñar un contenido, sino que debe ayudar también a los/as estudiantes a desarrollar un meta-conocimiento (entendido éste como la capacidad de reflexionar sobre el propio proceso de aprendizaje) y a que accedan a los instrumentos y las técnicas necesarias para apoyar sus procesos de aprendizaje auto-organizado. Una tarea importante es aumentar la motivación para el aprendizaje permanente, combinado con las destrezas necesarias para identificar y mejorar su propio proceso de aprendizaje, así como para reflexionar sobre el mismo. Ésta es también una condición previa para la capacidad de aplicar exitosamente conocimientos y competencias en diferentes escenarios y para combinarlos con nuevos conocimientos y competencias.

Aprender a aprender destrezas, y aprender a aprender de manera efectiva, son necesarios para hacer que un/a estudiante adulto/a se vuelva un/a estudiante de por vida.

7. Temas transversales

Hay varios temas y principios que podrían ser objeto de módulos opcionales, pero desde el momento en que los mismos son globalmente válidos, como se ha puesto de relieve en documentos internacionales, incluyendo el Marco de Acción de Belem, se los debería considerar como temas transversales (por ejemplo como parte del rol social del educador/a de adultos, como parte del material de aprendizaje, como tema para la discusión en grupo o algunos otros métodos, etc.). Estos temas principales son:

- **Un enfoque con sensibilidad de género** en la educación de adultos, que debería capacitar a los/as estudiantes para que introduzcan en su práctica educativa la equidad de género y algunos elementos clave para la gestión de la diversidad. La capacitación debería incluir el crecimiento de la conciencia de género, la sensibilidad cultural y la apertura a la diversidad, así como la capacidad de trabajar con sensibilidad de género.

La participación, la inclusión y la equidad, el fortalecimiento de las mujeres y de otros grupos vulnerables, son parte del perfil fundamental del educador/a de personas adultas.

- **El desarrollo sostenible y el cambio climático** son tratados en el contexto de los derechos humanos, especialmente de los derechos de las futuras generaciones y de la responsabilidad respecto de las mismas y respecto del entorno. Como remarca la Asociación Asiática del Pacífico Sur para la Educación Básica y de Personas Adultas (ASPBAE), “Una educación para el desarrollo sostenible supone un marco educativo más amplio que busca la integración de los valores, principios y prácticas del desarrollo, de manera que éste trate de cara al pueblo los problemas sociales, económicos, culturales y ambientales que caracterizan el Siglo 21”.
- Como se afirmaba en el Marco de Acción de Belem, la educación de personas adultas debería contribuir al **desarrollo sostenible, la paz y la democracia**. Por tanto la aplicación del currículum se basa en valores democráticos, humanistas y emancipatorios, desarrollando la capacidad de los/as participantes para trabajar de manera democrática, intercultural, sensible y libre de prejuicios. La visión de un mundo en el que el conflicto violento es sustituido por el diálogo y por una cultura de paz basada en la justicia, como se describe en la Declaración de Hamburgo sobre Educación de Adultos (CONFINTEA V), demanda la creación de una atmósfera de ese tipo durante las sesiones de capacitación, al mismo tiempo que inspira a los/as participantes a trabajar de manera similar en sus propias prácticas educativas.

8. Elementos centrales comunes y variables

Un currículum global para *Educación y Aprendizaje de Adultos* que pueda utilizarse a nivel mundial, y por encima de todas las fronteras, puede aparecer como una tarea imposible dada la enorme variedad de contextos sociales y culturales. Sin embargo, los promotores de este currículum creen que el rol del educador/a de personas adultas, tal como se concibe en el Currículum globALE, se basa en un núcleo de principios y fundamentos que resultan pertinentes en todo el mundo. Desde la perspectiva del Currículum globALE, los factores que los educadores/as de personas adultas tienen en común en todo el mundo son:

- la tarea de apoyar procesos de aprendizaje de personas adultas,
- la tarea de promover la emancipación y la auto-determinación de los/as estudiantes adultos/as,
- el reconocimiento de que los/as estudiantes adultos son personas “de edad”, es decir personas maduras y responsables que de manera decisiva (co-)determinan sus procesos de aprendizaje.

Para el Currículum globALE estos principios constituyen un cimiento básico indispensable. Además el currículum ofrece suficiente espacio de variación como para poder enfrentar las diferentes necesidades que se presenten en cada caso. La diversidad de culturas y costumbres existente, al igual que las condiciones marco de tipo social, político y económico, son reconocidas en el Currículum globALE, que las toma adecuadamente en cuenta. Esto en parte gracias al espacio existente para el libre diseño *dentro* de los cinco módulos centrales, y de manera particular en las partes variables del currículum, que debe diseñarse de manera totalmente libre y que viene a sumar el 30 por ciento del currículum total (ver la siguiente sección).

La variabilidad y libertad de diseño puede referirse a aspectos realmente diferentes:

- Aspectos geográfico-regionales, que permitan la expresión de necesidades locales específicas. Aquello que tiene de especial un entorno local - ya se trate de una costumbre específica, de temas urgentes para la comunidad local, o de conceptos especiales que resultan más importantes en determinadas regiones, países y continentes que en otras -, todo eso puede ser tenido en cuenta.
- Aspectos específicos del grupo meta (aquí grupo meta se refiere a las personas adultas con las que colaboran los/as participantes del curso, en su calidad de educadores/as de adultos, ya sea en el momento actual o en un determinado momento): Dependiendo de cuáles sean los prerrequisitos y las características (género, edad, educación, experiencia profesional, etnicidad, discapacidades, ...) que presenta cada grupo meta relevante y específicamente local, o de cuáles son intereses y fines específicos que persiguen a través de su participación en un programa educativo (alfabetización, empoderamiento, ...), en la parte variable del currículum se puede crear, de manera dirigida, áreas clave que respondan a esta finalidad.
- Área temática y aspectos temáticos específicos: éstos ofrecen un amplio espectro de posibles vías para la elaboración del currículum en términos concretos, desde el establecimiento de áreas focales clave, p.ej. en educación básica o en diferentes ramas de la educación vocacional, a través de los clásicos seminarios de la *educación liberal*. Si fuera necesario, esto se puede combinar también con componentes cognitivos específicos de cada área ocupacional y con elementos didácticos adecuados a cada tema (p.ej. didáctica lingüística, alfabetización o similares).
- Tareas de gestión en educación de adultos: el componente nuclear del Currículum globALE se concentra en el trabajo de enseñanza que tiene lugar en contacto directo con los/as estudiantes. Las tareas de organización, planificación y coordinación sólo se llevan a cabo en la medida en que son directamente necesarias para preparar y realizar ese trabajo de enseñanza. Se podría pensar en usar la parte variable del currículum para cubrir un espectro más amplio de las tareas propias de los educadores/as de personas adultas poniendo el énfasis en tareas relacionadas con la planificación, organización y gestión y que tienen que ver con el nivel institucional o programático.
- Aspectos situacionales específicos. Hay otras posibilidades que pueden resultar de situaciones específicas: un determinado proyecto puede requerir un perfil específico de educador/a de personas adultas; pensemos en una situación de crisis, por ejemplo en el campo político, en la que se necesita gente que sea capaz de llevar a cabo programas de intervención educativa con objetivos definidos.
- Aspectos de relaciones específicas: en algunos casos puede haber estándares preestablecidos de calificación para educadores/as de personas adultas, ya sea a través de la legislación nacional o de regulaciones en el nivel de los proveedores de educación. Se puede utilizar la parte variable del currículum para hacer adaptaciones a estos estándares de calificación existentes.

El 30 por ciento que se atribuye a la parte variable del currículum representa una pauta de porcentaje. Esto también puede ajustarse para responder a condiciones nacionales específicas. Por ejemplo, a partir de un estándar existente puede resultar oportuno el añadir un número adicional de partes variables. En otros casos es concebible que se pueda tener en cuenta la experiencia previa de los/as participantes, así como sus competencias, de modo que se las acredite para el currículum general. Por lo tanto en tales casos se podría reducir el porcentaje de unidades estructuradas de enseñanza y aprendizaje que tienen que cumplirse en la parte variable del currículum.

Bajo ninguna circunstancia se debería llevar a cabo de manera puramente mecánica la combinación del currículum central con las partes variables. Las partes variables pueden servir para avanzar o extender las competencias adquiridas en la parte central del currículum. También se las puede aprovechar para aplicar el contenido de la parte central del currículum y para reflexionar sobre el mismo. Las partes variables podrían dedicarse al análisis de estudios de caso o al tratamiento de métodos especializados o de aspectos especiales de su aplicación. Esto desemboca en un amplio espectro de posibilidades de adaptación del Currículum globALE para su específico contexto de aplicación, ya sea éste el país, la región, el grupo meta, la situación o área, en pocas palabras para diseñar formas de capacitación a la medida de las diferentes audiencias. Por encima de todo, la recomendación de que los participantes lleven a cabo sus propias prácticas de aprendizaje, lo mismo que sus partes de estudio individuales, constituyen buenas oportunidades para la adaptación a la diversidad geográfica y cultural, a las muchas necesidades diferentes y a la naturaleza variada de la educación de adultos en su conjunto.

9. Mirada de conjunto al Currículum globALE

El conjunto del currículum está distribuido en 25 créditos ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*), lo que corresponde a una carga de trabajo para los/as participantes de aproximadamente 660 horas. Esas 660 horas de carga de trabajo están distribuidas en un rango de a) unidades temáticas y b) diferentes tipos de formatos de aprendizaje.

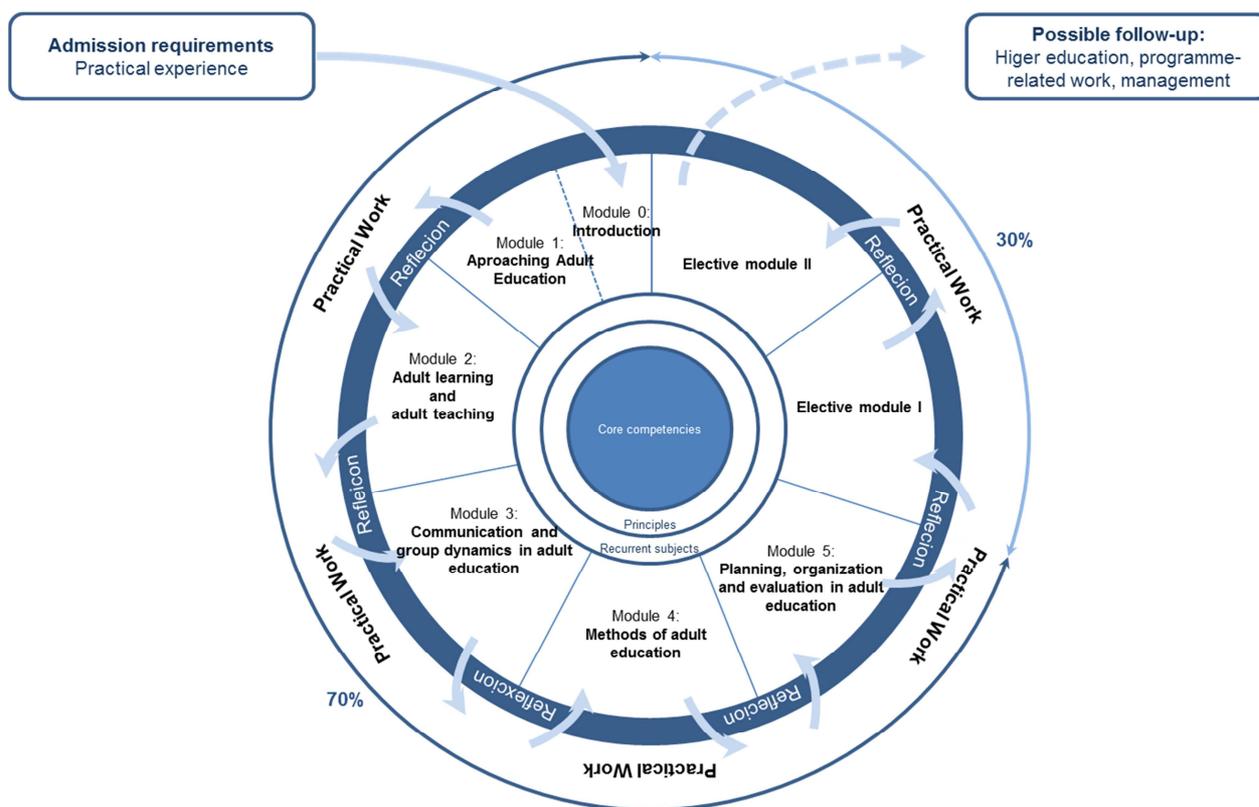
En términos de **unidades temáticas** el Currículum globALE abarca:

- un módulo introductorio opcional,
- cinco módulos temáticos centrales,
- de 1 a 3 (dependiendo de su volumen) módulos electivos.

En lo que se refiere a los **formatos de aprendizaje** el Currículum globALE abarca:

- secuencias de enseñanza dentro de cada módulo,
- auto-estudio individual de los/as participantes dentro de cada módulo,
- trabajo práctico acompañado: los/as participantes aplican lo que han aprendido en el escenario de trabajo real y reflexionan sobre ello; los capacitadores/as proporcionan apoyo y guía.

En lo que se refiere a **unidades temáticas**, la relación entre los cinco módulos centrales, por una parte, y los módulos electivos por otra es de 70:30. Esto significa que cerca de 462 horas del aprendizaje de los/as participantes se emplean en los contenidos de los cinco módulos temáticos centrales, mientras que 198 horas se dedican a temas y áreas escogidas por cada individuo y relacionadas con los módulos electivos (Ver gráfico abajo).



En lo que hace a los **formatos de aprendizaje**, la relación entre formatos con enseñanza y auto-estudio individual de los/as participantes, por un lado, y el trabajo práctico acompañado, por otra, es de 60:40. Esto significa que los/as participantes gastan aproximadamente 396 horas en sesiones de clase, además de lectura y ejercicios individuales, mientras que los/as participantes dedican cerca de 264 horas a aplicar lo aprendido en escenarios de trabajo real y a reflexionar sobre ello, con el apoyo del capacitador/a que les proporciona guía y asesoramiento durante el proceso.

Como se puede ver, por la distribución del tiempo, dentro del Currículum globALE tiene una enorme importancia el **trabajo práctico acompañado**. Este trabajo práctico acompañado puede asumir por ejemplo las siguientes formas:

- La experiencia de capacitación es aprovechada para aplicar la teoría a la vida real y para seguir desarrollando y afinando competencias.
- La reflexión en “comunidades de práctica”, las observaciones mutuas, el seguimiento de tareas y la retroalimentación durante la capacitación, proporcionan la necesaria visión desde afuera que permite reconocer las fortalezas y debilidades del estilo propio de cada uno/a.
- El asesoramiento y la guía por parte de los capacitadores/as que suministran el Currículum globALE ayudan a abordar los desafíos que presenta la práctica de la educación de personas adultas y a beneficiarse con los conocimientos de los colegas expertos/as.
- La preparación, planificación y revisión de las sesiones de capacitación es un prerrequisito necesario para el éxito profesional de los capacitadores/as y para el constante perfeccionamiento de la calidad de la educación.

La **distribución del trabajo práctico** acompañado, entre los **diferentes módulos temáticos** no es algo definitivamente establecido. Siguiendo ciertas reglas los/as participantes pueden escoger aquí sus propias prioridades. Las únicas reglas limitantes son las siguientes:

- Se tiene que llevar a cabo 200 horas de trabajo práctico acompañado, en el contexto de los cinco módulos centrales, y 50 horas en el contexto de los módulos electivos
- Para cada módulo se puede acreditar, de cara al Currículum globALE, un máximo de 3 ECTS de trabajo práctico acompañado (75-90 horas). El objetivo de esta regla es garantizar que con el trabajo práctico se cubra un espectro temático suficientemente amplio, y prevenir la eventualidad de que todo el trabajo se dedique a un único tema.

Adicionalmente está abierta la posibilidad, para participantes con experiencia previa de trabajo como educadores/as de adultos, de que un ECTS (25-30 horas) de esa experiencia sea tenida en cuenta como parte del requerimiento total de 264 horas de trabajo práctico.

Para tener una visión de conjunto de la distribución de horas y créditos entre las diferentes unidades temáticas y los diferentes formatos de aprendizaje, véase el cuadro siguiente:

Márgenes de tiempo detallados:

Nombre del Módulo	Contenido principal (encabezamientos)	Carga de trabajo	ECTS
Experiencia preliminar en capacitación		25 horas	(1)
Módulo 0: Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre Curriculum globALE • Información sobre la capacitación • Información sobre suministradores de capacitación • Información sobre expectativas de los/as participantes • Expectativas de globALE respecto de los/as participantes • Establecimiento de relaciones 	No se especifica	No hay puntos de crédito asignados
Módulo 1: Enfoque de la educación adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Entender la variedad y diversidad de la educación de personas adultas • Educación de adultos en el contexto nacional y global • Educación de adultos como profesión y el papel de un educador/a de personas adultas en el sentido del <i>Curriculum globALE</i> 	32 horas de instrucción (= 4 días) 32 horas de estudio individual	2
ejercicios y aplicación práctica			(hasta 3)
Módulo 2: Aprendizaje de adultos y enseñanza de adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender teorías y razonamientos • Actividad didáctica en educación de adultos • Formas de conocimientos • Aprendizaje de adultos • Motivación para la educación 	24 horas de instrucción (= 3 días) 36 horas de estudio individual	2
ejercicios y aplicación práctica			(hasta 3)
Módulo 3: Dinámica de grupos y de comunicación en educación de adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación en educación de adultos • Dinámica de grupos en educación de adultos 	32 horas de instrucción (= 4 días) 32 horas de estudio individual	2
ejercicios y aplicación práctica			(hasta 3)
Módulo 4: Métodos de educación de adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de métodos en la instrucción • Visión global de los métodos 	24 horas de instrucción (= 3 días) Los/as participantes preparan y enseñan por lo menos 3 lecciones elaboradas por ellos mismos/as, y reflexionan sobre ello	1
ejercicios y aplicación práctica			(hasta 3)
ejercicios y aplicación práctica			4
Módulo 5: Planificación, organización y evaluación en educación de adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Fases del ciclo profesional de actividades de un educador de adultos • Evaluación de necesidades • Planificación • Organización • Evaluación • Asegurando la calidad 	32 horas de instrucción (= 4 días) 45 horas de estudio individual	3
ejercicios y aplicación práctica			(hasta 3)
Evaluación final (concepto de capacitación y aplicación práctica)			-
<u>Módulos obligatorios</u>		144 horas de instrucción 145 horas de estudio individual 289 horas en total	10 ECTS
		200 horas de aplicación práctica	8 ECTS
<u>Módulo(s) electivos</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Geográfico-Regionales • Específicos por grupos meta • Específicos por temas • Específicos por situaciones • Específicos por regulación 	120 horas de instrucción o de estudio por cuenta propia	5 ECTS
		50 horas de aplicación práctica	2 ECTS
Total:		659 horas	25 ECTS

De 1 a máx. 2 años

Se tiene que ver los módulos como unidades independientes. Sin embargo hay muchos vínculos temáticos y factores de conexión que deberían ser rescatados y tenidos en cuenta a la hora de poner en práctica el currículum.

Esto se aplica en particular a la relación entre los módulos “Enseñanza de adultos y aprendizaje de adultos” y “Métodos de educación de adultos”. El módulo sobre métodos se elabora a partir del módulo “Enseñanza de adultos y aprendizaje de adultos”, que apunta a impartir una comprensión de los principios didácticos fundamentales. Mientras el foco de módulo “Enseñanza de adultos y aprendizaje de adultos” está en los principios teóricos que se debe ilustrar y reflexionar utilizando ejemplos individuales específicos (métodos), lo mismo se aplica a la inversa al módulo “Métodos de educación de adultos”: el módulo sirve para establecer un amplio repertorio de métodos, con diferentes objetivos prácticos, dentro de las actividades didácticas del maestro. Esto no significa que el módulo se encuentre enteramente restringido a la presentación de los métodos y su puesta a prueba. Por el contrario, se requiere expresamente una reflexión sobre los métodos examinados y su retro-conexión con los principios teóricos adquiridos. Así pues, los módulos “Enseñanza de adultos y aprendizaje de adultos” y “Métodos de educación de adultos” no representan en modo alguno una estricta separación entre teoría y práctica en dos unidades separadas, sino que más bien plantean diferentes áreas focales dentro de una relación teoría-práctica que siempre se considera como una unidad.

Con el fin de asegurar que se ha adquirido las destrezas necesarias, los/as participantes deberán demostrar:

- a) La capacidad de diseñar un curso, escogido por ellos mismos/as, que esté en concordancia con las necesidades y requerimientos de los/as participantes
- b) Su capacidad para facilitar una sesión de aprendizaje en concordancia con los principios de dinámicas de grupos, psicología y aprendizaje de personas adultas, etc.

Ambas capacidades pueden ser determinadas por los capacitadores/as que estén a cargo del Currículum globALE por la vía de revisar el plan de capacitación, y sus documentos, y de observar una sesión de capacitación llevada a cabo por el/a participante.

10. Prerrequisitos y procedimientos para la puesta en práctica del Currículum globALE

Participantes

No se ha estipulado condiciones de elegibilidad par los/as participantes. Sin embargo, dado que el currículum hace un énfasis fuerte en el trabajo práctico y en la reflexión sobre el mismo, los/as participantes deberían poder aplicar en situaciones reales las competencias adquiridas. Lo ideal sería que, al empezar su programa de calificación, los/as participantes estuvieran ya trabajando, en calidad de educadores/as, en educación de personas adultas. En cualquier caso es necesario que tengan la oportunidad de empezar un trabajo de este tipo durante el programa de calificación.

Durante la fase de prueba del Currículum globALE se ha planificado integrar al proyecto del curso el reconocimiento del aprendizaje anterior. Las experiencias de VINEPAC (ver B.1) se utilizarán como punto de partida para un ulterior desarrollo.

Capacitadores/as

Los requerimientos que se ha establecido para las personas que apliquen el currículum como planificadores/as y maestros/as (instructores/as, capacitadores/as...) no están

formalmente definidos. Sin embargo es esencial, como requerimiento mínimo, una determinada suma de conocimientos sobre educación de adultos, además de experiencia personal con trabajo en educación de personas adultas. En lo que se refiere a primeras nociones de especialistas en sus propios campos (p.ej. psicología, o especialidad en idiomas), sin una experiencia particular en educación de adultos, cabe considerar la posibilidad de que se los/as incluya en un equipo, junto con capacitadores experimentados/as, para garantizar un programa de calidad.

Suministradores/as de capacitación

Las instituciones que ponen en práctica el Currículum globALE deben poseer el perfil profesional necesario (en términos de conocimientos, de relación con los capacitadores/as y sus participantes, como también en términos de infraestructura) para poder ofrecer un entorno de aprendizaje de calidad para los graduados/as del Currículum globALE. Dado que a menudo una organización por sí sola no está en condiciones de ofrecer todos los elementos que prevé el currículum, abordajes conjuntos no sólo mejorarán la capacitación, sino que también promoverán redes de trabajo e intercambio de conocimientos en el campo de la Educación de Adultos.

Se ha tomado conscientemente la decisión de no cuantificar este espacio más detalladamente, con el fin de evitar que la puesta en práctica del currículum fracase a causa de requerimientos formales que en algunas partes del mundo son virtualmente imposibles de llenar debido a la falta de las estructuras necesarias.

Procedimiento - cómo poner en práctica

Si se introduce el Currículum globALE, se lo tendrá que ajustar al contexto específico, institucional y profesional, con el fin de apoyar el respectivo sistema de Educación de Adultos. Esto supone que nunca puede existir el Currículum globALE como solución "aislada" sino como algo que necesita estar incrustado en el contexto real.

Como hasta ahora las experiencias de su puesta en práctica todavía son limitadas, se recomienda de manera general:

- Relacionar el currículum con modelos de capacitación ya existentes.
- Incorporar el máximo posible actores involucrados.
- Alinear el Currículum globALE con las políticas nacionales y las demandas locales.
- Establecer una cooperación regional.

Se sugiere que, antes de ajustar el Currículum globALE al contexto local, se identifique las acciones y conceptos ya existentes, cosa que normalmente vendría dada con la incorporación de importantes actores involucrados. Los que normalmente se puede presumir son:

Gobierno: Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y/o Economía, Ministerio de Asuntos Sociales, Ministerio de Planificación.

Instituciones internacionales: UNESCO, el sector de Coordinación de Grupos dedicados a la Educación, Campaña Global por la Educación, ONG's internacionales y ejecutoras (las listas están disponibles en *devdir.org*).

Corporaciones educativas: Universidades, Escuelas Vocacionales, Centros de Capacitación de Maestros/as, Centros de Educación de Adultos y sus respectivas organizaciones paraguas.

Organizaciones posiblemente coincidentes: Cámaras, ONG's que trabajan por ejemplo en Desarrollo Rural.

El campo de este mapeo variará significativamente dependiendo las tradiciones, prioridades y necesidades locales. Sobre la base de esta afirmación, se debería conformar un grupo de trabajo que asegure el alineamiento con las políticas del gobierno y de los donantes, se contacte con los actores que proveen programas similares, y busque cómo acceder a personas expertas y a recursos para poder poner en práctica el Currículum globALE. Se debería discutir con los miembros del equipo de trabajo la evolución del concepto de capacitación, y se lo debería poner en práctica utilizando todos los recursos compartidos que se pueda.

Antes de la puesta en práctica se tiene que analizar cuidadosamente las diferentes necesidades de los actores involucrados, así como la infraestructura y los recursos disponibles. En algunas regiones la cooperación regional puede reducir costos compartiendo la elaboración de materiales de capacitación y el uso de TIC.

11. La estructura del currículum

Como quiera que el currículum está estructurado siguiendo la orientación por competencias, la lista de datos del marco organizacional sobre la duración y el alcance de los módulos individuales representa recomendaciones que se basan en una experiencia obtenida de la práctica. Se puede pensar en una duración más corta si los/as participantes ya tienen cierto nivel de conocimientos básicos. Para organizar la puesta en práctica del currículum en términos de tiempo y de unidades didácticas, se cuenta por principio con una serie de modelos muy diferentes, que van desde un curso intensivo de tiempo completo hasta la fragmentación del programa en unidades didácticas cortas a lo largo de un extenso período de tiempo. Se le debería dar gran importancia a la vinculación orgánica de las unidades didácticas con las fases y actividades propias del estudio individual de cada participante. El escenario ideal sería un modelo que, entre cada dos fases de enseñanza, incorporará "fases de auto-aprendizaje", p.ej. para poner a prueba lo que se ha aprendido y reflexionar sobre ello. Para los módulos dedicados a enseñanza y aprendizaje, y la metodología, se requeriría idealmente que los/as participantes ya estuvieran trabajando en la enseñanza. Las fases lectivas podrían preparar las fases de auto-aprendizaje y servir de apoyo para la aplicación profesional de lo que se ha aprendido a través de trabajo dirigido y de tareas de reflexión. De esta manera se lograría una integración óptima de teoría y práctica.

En lo que se refiere al orden de los módulos, se recomienda empezar con los módulos 1 y 2, dado que son los que proporcionan conocimientos y conceptuales sobre educación y aprendizaje de personas adultas. El orden de los módulos 3 a 5 puede manejarse de manera más flexible.

Los requerimientos físicos, en lo que se refiere a las aulas en que se van a desarrollar las fases lectivas, están basados en los principios de la educación de adultos. Las personas adultas requieren espacios especialmente adaptados. Esto de ninguna manera implica que las aulas tengan que ser particularmente grandes, confortables o equipadas con mobiliario de alta calidad. Lo importante es que no sean las aulas clásicas diseñadas para que los maestros den sus clases frente a alumnos sentados detrás de los tradicionales pupitres diseñados para niños de escuela. Las personas adultas deberán sentirse cómodas en el aula, y tener suficiente espacio para trabajar en grupos pequeños y para

hacer ejercicios. En términos de ayudas didácticas, los maestros/as deberían contar con medios apropiados e instrumentos técnicos, sin necesidad de que los mismos estén aquí específicamente detallados. El objetivo es tener un nivel mínimo de equipamiento que, además del pizarrón, debería comprender también un tablero blanco, un papelógrafo, paneles de anuncios y una caja de herramientas para el facilitador. En la medida de lo posible, se debería conseguir una computadora con reproductor de video, pensando especialmente en los requerimientos generalmente aceptados para una *alfabetización* con TIC's.

12. Garantía y monitoreo de la calidad

Monitoreo y apoyo

Durante la fase de prueba, el DIE y *dvv international* apoyarán las oficinas de implementación de *dvv international* proporcionando orientación para aplicación del programa de capacitación, investigando y desarrollando materiales de capacitación, encontrando facilitadores y capacitadores adecuados/as, y también proporcionando asesoramiento para los problemas que se puedan ir presentando en el curso de la puesta en práctica.

Al apoyar de cerca a los socios, se recogerá experiencia de primera mano para la adecuación de contenidos y estructura del Currículum globALE. Esto además permitirá que el equipo tenga una mirada más profunda de las formas más sutiles de aplicación práctica del currículum, posibilitando de esa manera la recolección de las lecciones aprendidas para su futura aplicación.

Juntamente con la documentación de los escenarios de implementación, el apoyo cercano no sólo contribuirá a la alta calidad de los programas, sino que también garantizará que las oportunidades, los obstáculos y los avances puedan ser alimentados, más allá de la cuadrícula formal de indicadores, en el proceso de mejoramiento del Currículum globALE.

Indicadores de calidad para el currículum y para el sistema de monitoreo

El punto de partida para la evaluación del Currículum globALE es el Derecho a la Educación, tal como se ha planteado más arriba; como marco de referencia se utilizará los criterios para la evaluación de la ayuda al desarrollo que maneja el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE: Dado que el Currículum está en su primera fase de prueba, las preguntas guía son más bien de tipo general, con el fin de recoger todo lo posible de la diversidad de temas que tienen que ver con el Currículum globALE.

Crterios	Preguntas guía	Destinatarios/as:	Crterios de monitoreo	Fuente	Comentarios
<u>Relevancia</u>	¿Hasta dónde el Currículum globALE contribuye a responder a las necesidades societales del respectivo país o región?	Participantes, capacitadores/as y socios comprometidos con la puesta en práctica del Currículum globALE	¿En qué medida el país respectivo se ha preocupado del nivel profesional de los capacitadores? La puesta en práctica del Currículum globALE ¿responde a las prioridades de las organizaciones socias? ¿Les interesó a los/as participantes el intercambio en la construcción de capacidades?	Entrevistas y cuestionarios tanto individuales como grupales	La relevancia en el nivel de la sociedad está determinada en gran manera por la idoneidad del 30% de los módulos elegidos y por el enfoque general de los socios
<u>Eficacia</u>	Hasta dónde se ha respondido a los objetivos: - Mejorar la profesionalización de educadores/as de personas adultas mejorando el marco común de referencia - Apoyar a los proveedores de educación de adultos en el diseño y puesta en práctica de los programas de capacitación-de-capacitadores - Promover el intercambio de conocimientos y la mutua comprensión entre educadores de adultos de todo el mundo	Participantes, capacitadores/as y socios comprometidos con la puesta en práctica del Currículum globALE	¿En qué medida y en qué áreas ha mejorado la aptitud de los/as participantes para impartir capacitación, gracias a la capacitación recibida? ¿Han adquirido los/as participantes las competencias que se esperaba? ¿En qué medida el diseño y la puesta en práctica del programa de capacitación se ha beneficiado del Currículum globALE? ¿Hasta qué punto ha contribuido el al intercambio de conocimientos?	Entrevistas y cuestionarios grupales e individuales (idealmente datos sobre el punto de partida de los/as participantes)	La eficacia viene dada en gran medida por la calidad del actual programa de capacitación, tanto en términos de capacitadores como de concepto
<u>Eficiencia</u>	¿A través de qué medios se puede responder a las necesidades de capacitación de los/as participantes con un costo más bajo? ¿Qué otras vías más eficientes podría utilizarse para apoyar a los socios en la elaboración de programas Training of Trainers (ToT)? ¿Por qué vía se puede lograr un intercambio de experiencias más barato entre educadores/asa de personas adultas?	Participantes, capacitadores/as y socios comprometidos con la puesta en práctica del Currículum globALE	¿Cuáles fueron las dificultades para la aplicación práctica del Currículum globALE? Identificación de actividades alternativas con cálculo de costos para responder a las necesidades de los capacitadores/as, elaboración de proyectos de capacitación y promoción del intercambio de conocimientos.	Lluvia de ideas con los actores involucrados	Es difícil distinguir la eficiencia de la manera como se está desarrollando un concepto, de la eficiencia de la manera como se lo entrega
<u>Impacto</u>	¿Se beneficiaría el grupo de capacitación terciario de una capacitación en términos de participación y/o mejores condiciones de vida?	Participantes en las sesiones de capacitación para participantes	¿Era apropiado el contenido del aprendizaje y se lo entregó de manera profesional? ¿Es estimuló la participación?	Cuestionarios	La brecha de atribución difícil de cubrir como contenido de capacitación, las circunstancias y el modo de entrega superan de lejos la calidad del Currículum globALE
<u>Sostenibilidad</u>	¿Cómo los socios siguen utilizando el Currículum globALE después de haber concluido la financiación? ¿Se ha establecido lazos entre educadores/as de adultos que sigan vigentes un año después del proyecto?	Participantes, capacitadores/as y socios comprometidos con la puesta en práctica del Currículum globALE	Las mismas preguntas guía	Seguimiento de entrevistas	

También habría que contrarrestar efectos no pretendidos o contrarios (p.ej. podría ser que el Training of Trainers (ToT) se vuelva más difícil con la aplicación del Currículum globALE). El contenido del Currículum globALE y el respectivo modo de entrega serán también revisados juntamente con los/as participantes para conseguir todos los datos posibles para el diseño final.

13. Perspectivas

Reconocimiento de aprendizajes previos (Recognition of Prior Learning – RPL)

El reconocimiento de aprendizajes previos proporciona otros medios para el diseño de un Currículum globALE basado en la oferta de capacitación para necesidades individuales: A través del RPL los/as participantes que ya poseen parte de las competencias que cubre el Currículum globALE pueden ser eximidos de ciertas partes de la capacitación. El uso del RPL requiere instrumentos y procedimientos apropiados que garanticen que las competencias de los/as participantes puedan ser identificadas y documentadas de manera limpia y transparente. Para el campo de la educación y aprendizaje de personas adultas existen ya instrumentos confiables de RPL, p.ej. el “Validpack” y el *Flexi-Path*, instrumentos a los que ya nos hemos referido en esta introducción (ver página 12). Durante la fase piloto habrá que explorar también cómo se puede utilizar estos instrumentos dentro del Currículum globALE.

Certificación

La finalidad es introducir un certificado estandarizado para cursos y programas que están basados en el Currículum globALE de *dvv international* y el DIE. Este certificado requeriría la evidencia de que los/as participantes han adquirido las competencias tal como se encuentran definidas en el Currículum globALE. El procedimiento para dicha evidencia todavía tiene que ser especificado.

También se tiene que investigar posibles extensiones del Currículum globALE en la dirección de módulos y niveles de calificación adicionales. Entre las posibilidades concebibles están el desarrollo de módulos individuales que sirvan para ir avanzando en aspectos individuales especiales, como también para seguir buscando un nivel de calificación consecutiva para planificadores y gestores de programas de educación de adultos.

C. El Currículum

Módulo 0: Introducción



Propósito

El propósito de este módulo introductorio es que los/as participantes se familiaricen con el Currículum globALE, y sentar sólidas bases para la conclusión exitosa del camino de capacitación que tienen por delante. Esto supone varias dimensiones:

- Primero, los/as participantes tienen a su disposición toda la información relevante relacionada con el currículum, incluyendo tanto los objetivos generales y la filosofía del currículum como los detalles prácticos que tienen que ver con la conclusión del proceso de capacitación.
- Segundo, los/as participantes a su vez están invitados/as a compartir información, con el proveedor de la capacitación, acerca de sus antecedentes (profesionales) individuales y acerca de sus necesidades y expectativas respecto de la capacitación, permitiendo así un diseño apropiado del proceso de capacitación.
- Tercero, este módulo introductorio sirve para proporcionar a participantes y facilitadores/as de la capacitación la posibilidad de entrar en contacto unos con otros/as, de intercambiar información y de construir una relación personal que permita la creación de un entorno de aprendizaje constructivo.

Formato

Lo ideal sería que este módulo tenga lugar como un encuentro cara a cara, que dure por lo menos un día completo, entre participantes y facilitadores/as de la capacitación. Alternativamente es posible usar materiales impresos y/o digitales para proporcionar la necesaria información sobre el currículum, y utilizar el correo electrónico y/o un foro virtual para un intercambio y discusión conjunta entre participantes y capacitadores/facilitadores. Sin embargo, teniendo en cuenta que la finalidad de este módulo es construir relaciones personales, al mismo tiempo que el suministro de información, lo que se recomienda urgentemente es posibilitar al comienzo de la capacitación, allá donde sea de alguna manera posible, un encuentro físico de todos los actores involucrados antes de entrar a los módulos temáticos. En cualquier caso es de crucial importancia que en este módulo la comunicación sea multi-direccional, y que, más allá del intercambio de información fáctica, tanto los/as capacitadores/facilitadores como los/as participantes tengan la posibilidad de articular sus expectativas y demandas respecto del proceso de capacitación.

Contenido

El contenido que hay que cubrir con este módulo introductorio incluye lo siguiente:

Información sobre el Currículum globALE

- Información previa sobre el Currículum globALE, su filosofía y principios.
- Finalidad del currículum.
- Objetivos de aprendizaje y competencias que se tiene que adquirir.
- Introducción general a los módulos individuales.

Información sobre la capacitación

- Estructura de la capacitación.
- Formatos de capacitación.
- Actividades y métodos de aprendizaje previstos.
- Formas y canales de comunicación.
- Cronograma.
- Lugares de encuentro para fases presenciales.

Información para el proveedor de capacitación

- Información personal de los/as capacitadores/facilitadores: antecedentes personales y experiencias en educación y aprendizaje de personas adultas.
- Detalles para el contacto con capacitadores/facilitadores.
- Detalles para el contacto con equipo administrativo y de apoyo.

Información sobre los/as participantes y sus expectativas

- Información personal sobre los/as participantes: antecedentes profesionales y experiencia previa en educación de adultos.
- Expectativas y necesidades de los/as participantes.

Expectativas de globALE respecto de los participantes

- Requerimiento de un compromiso de aprendizaje activo.
- Requerimiento de reflexión y de aplicación práctica de los contenidos de aprendizaje.

Construcción de relaciones

- Conocerse unos a otros/as.
- Intercambio de detalles de contacto para una ulterior comunicación entre participantes y capacitadores/facilitadores.

Segundo paso: recolección de expectativas

La información generada en este módulo introductorio acerca de las expectativas y antecedentes de los/as participantes debería ser utilizada como base para el diseño del siguiente proceso de capacitación apuntando al plano individual. Este diseño podría tener lugar en dos aspectos principales:

- La selección de la materia principal de los cinco módulos temáticos centrales puede adaptarse a los antecedentes de los/as participantes, p.ej. escogiendo ejemplos particulares tomados de las áreas en que están activos los/as participantes (capacitación en alfabetización, educación en democracia, fortalecimiento comunitario, formación de destrezas vocacionales etc.).
- Se puede aprovechar las expectativas expresadas por los/as participantes para definir los temas de los módulos electivos. Se puede conceptualizar de manera bastante libre en tanto se mantenga ciertos criterios básicos de calidad. Por consiguiente los módulos electivos pueden y deben ser utilizados tanto cuanto sea posible - dentro de los límites de los recursos disponibles - para poder ofrecer una capacitación tallada a la medida de las necesidades individuales.

Hay una tercera vía para la adaptación de la capacitación que se puede prever desde el principio: Los/as participantes que ya poseen una parte significativa de las competencias que se trata de adquirir a través del Currículum globALE pueden quedar eximidos de las

respectivas partes de la capacitación. Sin embargo esto requiere el uso de procedimientos apropiados de RPL. Dado que esos mecanismos de RPL todavía no han sido ampliamente establecidos, en el momento presente esto puede representar una medida realista sólo en unos pocos casos. Pero esto puede cambiar en una perspectiva de medio término, ya que algunos instrumentos de RPL para educadores/as de personas adultas están ya disponibles y se los puede adaptar a los objetivos del Currículum globALE (ver más arriba: Perspectivas).



Competencia

Las personas individuales que han completado el Currículum globALE saben y entienden las funciones y particularidades que hay en el campo de la educación de adultos, así como la importancia que tienen en su propio contexto social, también en comparación con otros posibles contextos y a la luz de un marco internacional más amplio. Por tanto están en condiciones de situar su propio rol profesional dentro de ese contexto.

Las personas que han completado el Currículum globALE

- son conscientes de que la práctica de la educación de adultos está moldeada por diferentes visiones de humanidad y diferentes comprensiones de lo que es educación, lo que las lleva a adquirir una comprensión básica de la educación de adultos y de su ética,
- entienden la diversidad existente en el campo de la educación de adultos y su dependencia de la respectiva raigambre cultural. Están familiarizadas con las diferentes formas de educación de adultos existentes en su país, y conocen los significados y connotaciones de los términos clave que se usa comúnmente para referirse a las diferentes formas de educación de adultos,
- tienen una comprensión básica de las novedades internacionales que son pertinentes para su propio contexto de educación de adultos,
- están en condiciones de situar su propio contexto de educación de adultos dentro de la diversidad existente en dicho campo,
- están en condiciones de situar su propio rol como educadores/as de adultos dentro de ese contexto,
- están familiarizadas con las disposiciones importantes del marco legal que son pertinentes para la educación de adultos en su propio país, en su región y en el nivel internacional,
- están en condiciones de distinguir, categorizar y explicar las complejas modalidades de financiación de la educación de adultos,
- están familiarizadas con los rasgos esenciales de las políticas actuales que son pertinentes para la educación de personas adultas,
- conocen a los más importantes actores que son pertinentes para la educación de personas adultas en su región, su país y, si resulta pertinente, en el nivel internacional,
- son capaces de reflexionar críticamente sobre las funciones e intereses de los actores individuales que tienen relación con la educación de personas adultas, como también sobre las relaciones de poder existentes.

Conexiones con los otros módulos

El propósito central de este módulo es desarrollar una comprensión crítica del concepto global de educación y aprendizaje de personas adultas, como también de las nociones y aspectos fundamentales que tienen que ver con la educación de adultos. En este sentido

el módulo tiene conexiones con otros módulos y proporciona una base para los mismos. La dependencia de la situación cultural, que es una noción clave en este módulo, debe ser también tema de reflexión en los demás módulos, p.ej. cuando se trata de aprender y probar ciertos métodos de enseñanza (módulo 3) o de evaluación (módulo 5) o cuando se estudia diferentes teorías de aprendizaje (módulo 2) o diferentes percepciones de lo que es comunicación y dinámica de grupos (módulo 4). También el tema de la motivación y participación en el aprendizaje de personas adultas (módulo 2) está íntimamente ligado a la manera como se constituye la educación de personas adultas en un contexto particular.

El rol de un/a educador/a de adultos, su actitud y sus valores profesionales, que se introducen en la temática de este módulo, definitivamente tendrán que ser también tenidos en cuenta cuando se trabaje con principios de aprendizaje y de actividades didácticas (módulo 2). Por eso se estimula con fuerza las referencias cruzadas entre estos dos módulos.

Temas

Comprender la variedad y diversidad de la educación de adultos

- Principios de pedagogía/andragogía
 - Supuestos antropológicos básicos, concepción del hombre, educación, socialización
 - Teorías educativas, concepto de educación, aprendizaje de adultos
 - Ética de la educación de adultos
- Comprensión del área: ¿qué significa “educación de adultos” y qué es lo que abarca?
 - Delimitación de otras áreas educativas
 - Educación de adultos y aprendizaje de por vida
 - Conceptos teóricos y definiciones actuales de educación de adultos
 - Comprensión de conceptos clave (p.ej. educación formal, no-formal, informal...)
 - Diferentes áreas prácticas: p.ej. formación profesional, educación comunitaria
- El papel que juega el contexto socio-histórico
 - Contingencia cultural de la educación y el aprendizaje de personas adultas
- Funciones y beneficios de la educación de adultos
 - ¿Por qué educación de adultos?
 - Sectores interesados en la educación de adultos
 - Estudiantes
 - Sociedad
 - Economía
 - Estructuras estatales (municipales, regionales, a nivel nacional)
 - Sector educativo
- Beneficios de la educación de personas adultas
 - personales
 - sociales (en términos de **empoderamiento**)
 - económicos
 - globales
- Aspectos específicos de género en la educación de adultos
- La importancia de estimular la participación en educación de adultos
- Límites y posibilidades de la educación de adultos
- Relaciones de poder existente en el campo de la educación de adultos

- La educación de adultos como disciplina académica

La educación de adultos en el contexto nacional y global

- Avances nacionales e internacionales en educación de personas adultas
- Principales rasgos de las políticas de educación de adultos
- Desafíos nacionales: ¿en qué contexto global deberá tener lugar la educación de adultos?
- Principales actores en el área
 - Local / Nacional / Internacional
 - Mercado de educación de adultos – panorama de proveedores y de la demanda
 - Grupos meta
- Condiciones del marco nacional
 - Regulaciones estatutarias
 - Financiación de la educación de adultos
 - Datos del marco estadístico (participación en educación permanente, etc.)

La educación de adultos como profesión y el rol del educador/a de personas adultas en la visión del Currículum globALE

- Rasgos específicos de la educación de adultos como profesión
- Perspectivas profesionales en educación de adultos - oportunidades de ingreso y de progreso
- Derechos y obligaciones de un educador/a de personas adultas - condiciones del marco legal
- Reflexiones sobre el propio rol
 - Perspectiva biográfica: ¿por qué tengo que trabajar en educación de adultos?
 - Perspectiva ética, actitudes, responsabilidad (impacto de las propias acciones)
- Competencia personal: principios de manejo del tiempo y de la auto-gestión, auto-marketing
- Trabajo orientado científicamente: interpretación de resultados del estudio, estadísticas, etc.

Bibliografía recomendada (selección)

- Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*. New York, 2007
- Elias, John L.; Merriam, Sharran B.: *Philosophical Foundations of Adult Education*, Malabar, 1995
- World Education Forum, Dakar, Senegal. 2000. *The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting our Collective Commitments*. Paris, UNESCO.

Notas sobre la implementación

Dado que la educación de adultos se encuentra profundamente condicionada por el contexto societal en el que está inmersa, se tiene que contextualizar este módulo en una medida todavía mayor que los demás módulos. Mucho se recomienda aprovechar como punto de partida la experiencia previa de los/as participantes y enfocar el contenido del módulo en torno a la realidad específica de la educación de adultos en su país o región. Los temas y cuestiones enumeradas anteriormente proporcionan un marco temático que podría y debería ser objeto de reflexión en este módulo. Sin embargo no es imperativo, ni

recomendable, tomar todos los temas uno por uno. Más bien se alienta a los capacitadores/as y participantes a que seleccionen aquellos temas que les resulten más relevantes y que los traten con mayor profundidad. Con el fin de tomar conciencia de las particularidades de un contexto particular (es decir del propio de cada uno/a), es necesario tener posibilidades de comparación y ver también otros contextos y conceptos alternativos. Por lo tanto, mientras la contextualización es un rasgo importante de este módulo y debería ser la que proporcione la base global, se recomienda sin embargo abrirse de cuando en cuando a una perspectiva más amplia y establecer comparaciones, en los casos en que valga la pena, entre la realidad específica de los/as participantes, en términos de educación de adultos, y otras realidades de educación de adultos. Por ejemplo, se supone que la educación de personas adultas sirve para propósitos muy diferentes, dependiendo del punto de vista. El enfoque puede estar, por ejemplo, en desarrollar el mercado laboral y las destrezas vocacionales pertinentes, o en promover la comprensión mutua y la cohesión social, o en fortalecer a individuos y comunidades para que tomen en sus manos su propio destino, etcétera. Si la experiencia de los/as participantes se encuentra muy marcada por uno de estos propósitos en particular, este módulo debería permitirles que tomen también conciencia de otros propósitos que por lo general están asociados con la educación de personas adultas.

El orden en que se enumera los temas en este módulo no debería considerarse prescriptivo a la hora de su puesta en práctica. Metodológicamente, podría resultar útil el empezar con la noción “educador/a de adultos” y de cuál es su rol, vinculándolo con la perspectiva biográfica de los/as participantes, antes de explorar con mayor profundidad las particularidades del área. El lograr un equilibrio entre el conocimiento analítico abstracto y la perspectiva individual debería ser un componente clave a lo largo de este módulo. Por tanto se recomienda vehementemente aproximarse todo lo posible a la experiencia personal de los/as participantes.

Aplicación práctica y reflexión

Un elemento central de este módulo es cómo introducir inicialmente el fundamento y los principios de la educación de adultos, ya sea temáticamente como también en relación con la experiencia de los/as participantes. Dado que una parte de este elemento viene dada por el conocimiento de los antecedentes, entre los instrumentos idóneos hay que incluir los métodos de presentación, el auto-estudio y el trabajo de grupos. Las visitas a proyectos pueden representar una adición útil, de manera particular si la finalidad es reforzar el contacto con alguna institución. Un desafío especial es vincular los elementos estructurales o descubrimientos científicos con la situación personal de los respectivos/as participantes y su propio rol como educadores/as de personas adultas en un contexto particular de educación de adultos. Se puede generar este tipo de relaciones a través de un pequeño grupo de trabajo o de métodos creativos, como también a través de tareas individuales de reflexión. Un elemento central de este módulo debería ser la reflexión sobre el particular contexto laboral de cada uno/a, en su calidad de educador/a de adultos, sobre el fondo de un conocimiento más amplio y general acerca de la educación de personas adultas.

Alcance recomendado

- 32 horas de instrucción (= 4 días)
- 32 horas de estudio individual
- Visitas a proyectos, si vale la pena



Competencia

Las personas que han completado el Currículum globALE tienen conocimiento sobre teoría del aprendizaje y están en condiciones de relacionar esa teoría con su propia actividad didáctica. Están familiarizados/as con las peculiaridades motivacionales, psicológicas y sociales de la educación de adultos, y las toman en cuenta a la hora de planificar y de poner en práctica su enseñanza.

Las personas que han completado el Currículum globALE

- están familiarizadas con las características fundamentales de la educación de adultos como algo contrapuesto al aprendizaje que tiene lugar en las escuelas,
- están en condiciones de reconocer las posibles motivaciones individuales para iniciar procesos de aprendizaje y son capaces de incrementar la motivación para el aprendizaje,
- están en condiciones de identificar las barreras que frenan el aprendizaje - en la medida en que esto es realmente posible - y reducirlas,
- están familiarizadas con los modelos psicológicos relevantes y sus implicaciones para el proceso de aprendizaje,
- son capaces de utilizar estas diferentes dimensiones en su trabajo con personas adultas, tanto a la hora de planificar como de dirigir una interacción para lograr un éxito sostenible del aprendizaje.

Relación con los otros módulos

Este módulo se concentra en las teorías del aprendizaje y proporciona una mirada de lo que es el proceso mismo de aprendizaje. Por tanto hay mucho material relacionado con teorías, percepciones y funcionamiento de la educación de personas adultas, y con contextos de aprendizaje (módulo 1). Al mismo tiempo es una base importante para la aplicación de los diferentes métodos de enseñanza de personas adultas (módulo 4) y para la comunicación con diferentes tipos de participantes (módulo 3). De manera especial se relaciona los principios didácticos con el uso de métodos (módulo 4), pero también se los relaciona con la actitud profesional de los educadores/as de personas adultas y sus roles (módulo 2 y módulo 5).

Temas

Teorías y motivos del aprendizaje:

- ¿Qué es aprender?
- Principios de las diferentes teorías y motivaciones del aprendizaje en educación de personas adultas, p.ej.:
 - o Teoría constructivista del aprendizaje
 - o Teoría temático-científica del aprendizaje
 - o Teoría fenomenológica del aprendizaje
 - o Aprendizaje transformador
 - o Conductismo

- o Teorías neuro-científicas del aprendizaje
- Relación profesor-estudiante en diferentes teorías del aprendizaje
- La andragogía como la ciencia de la educación y aprendizaje de personas adultas

La actividad didáctica en la educación de personas adultas

- Efectos de las diferentes teorías y motivaciones del aprendizaje respecto de las propias actividades didácticas
- Principios didácticos de la educación de adultos
 - o Orientados a los/as participantes
 - o Orientados a la experiencia
 - o Relacionamiento con el entorno vital

Formas de conocimiento

- o Conocimiento cristalino vs. fluido
- o Conocimiento declarativo vs. procedimental

Aprendizaje de adultos

- ¿Cómo aprenden las personas adultas?
- Cambios en la capacidad de aprendizaje en diferentes edades
- Tipos de aprendizaje:
 - o Aprendizaje cognitivo
 - o Aprendizaje emocional
 - o Aprendizaje basado en el comportamiento
 - o Aprendizaje experimental
- Formas tradicionales de aprendizaje en el propio contexto cultural
- Confrontar la situación de aprendizaje como un desafío

Motivación de la educación

- Razones para empezar procesos educativos
 - o Dimensiones psicológicas
 - o Componentes relacionados con el grupo
 - o Componentes socio-demográficos
 - o Razones para la ausencia de educación y para la deserción
 - o Factores externos y participación en educación / barreras para la participación
 - Factores/entornos socio-demográficos
 - Condiciones marco
 - Costos
 - Tiempo
 - Ubicación
 - Duración
 - Plazo
 - Componentes específicos de género

Los siguientes factores son de central importancia para todos los educadores/as de personas adultas que quieran adquirir las competencias más relevantes:

- referencia al respectivo entorno cultural individual,
- análisis de la información impartida respecto de contexto y actividad específicos,
- admitir u omitir como necesarias algunas dimensiones no relevantes.

Bibliografía recomendada (selección)

- Jarvis, Peter: Lifelong Learning and the Learning Society, New York 2007
- Mezirow, Jack (Ed.): Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress. San Francisco 2000
- Pätzold, Henning: Learning and Teaching in Adult Education. Contemporary Theories. Opladen 2011

Notas sobre la implementación

En la medida en que se describe el aprendizaje de personas adultas sobre la base de teorías científicas, la necesaria pertinencia del diseño de cada curso individual debe generarse por medio de una preparación didáctica adecuada, utilizando métodos para impartir información - tales como p.ej. las presentaciones en pantalla o la instrucción interactiva -, y siendo estos medios los que posibilitan la auto-experiencia por medio de dramatizaciones y juegos de roles, y los que asimismo permiten descubrir las implicaciones que tienen para la actividad de enseñanza propia de los/as participantes a través del trabajo de grupos y de las asignaciones individuales. También podrían quedar reflejadas las experiencias del trabajo del proyecto.

Las personas que han completado el Currículum globALE deberían reflexionar sobre cuáles son los atributos especiales que tienen sus participantes, y sobre cómo se los puede aprovechar de manera efectiva en su propia actividad didáctica. Más adelante se los debería motivar para que continúen el aprendizaje a partir de su propio escenario informal o no-formal.

Aplicación práctica y reflexión

La parte teórica del módulo invoca el enfoque interactivo del/de la capacitador/a. Se la podría introducir mediante el aprovechamiento de diferentes situaciones de aprendizaje que a su vez pueden ilustrar diferentes teorías del aprendizaje. Las experiencias de vida y trabajo de los/as participantes podrían tomarse como buenos ejemplos para representar el escenario del aprendizaje en las diferentes teorías. Al mismo tiempo, sus propios procesos de aprendizaje, así como sus motivaciones para participar en el curso, podrían ser temas de discusión introductoria y/o como material para determinados temas. En los grupos de trabajo se podría analizar las motivaciones de los/as participantes vs. las barreras para el aprendizaje, y se podría sugerir y considerar un tipo adecuado de enfoque del aprendizaje. Los/las participantes pueden concentrarse en su propio contexto local y discutir determinados asuntos desde ese punto de vista (por ejemplo las condiciones marco, la actividad didáctica conveniente etc.).

Alcance recomendado

- 24 horas de instrucción (≈ 3 días)
- 36 horas de estudio individual



Competencia

Las personas que han completado el Currículum globALE están familiarizadas con los principios teóricos de la comunicación y están en condiciones de aplicarlos en la enseñanza y en su trabajo de educación con personas adultas. También están familiarizadas con las principales teorías de la dinámica de grupos y están en condiciones de aplicarla en las actividades grupales de enseñanza/aprendizaje con el fin de manejar el proceso social.

Las personas que han completado el Currículum globALE

- están familiarizadas con las reglas de la comunicación verbal, como también de la comunicación no-verbal y para-verbal, y aplican esos conocimientos cuando trabajan con cursos de participantes;
- están en condiciones de aplicar los componentes de la comunicación interactiva, constructiva y motivadora;
- están en condiciones de eliminar o mitigar las barreras y obstáculos que se presentan en la comunicación;
- con su estilo de comunicación crean una atmósfera positiva;
- pueden trabajar con diferentes estilos de comunicación y guiar a los/as participantes en el contexto de la clase y de los procesos de enseñanza;
- están en condiciones de percibir la estructura y comunicación “invisibles” dentro del grupo; reconocen, entienden, moderan y conducen los procesos de dinámica grupal para garantizar un éxito sostenible del aprendizaje;
- ajustan una con otra las fases del proceso de aprendizaje y las fases de dinámicas de grupos;
- están en condiciones de tratar exitosamente las situaciones problemáticas que surgen dentro del grupo; están en condiciones de manejar situaciones conflictivas y de trabajar con participantes “difíciles”;
- son conscientes de la importancia que tienen para el aprendizaje de adultos los componentes emocionales.

Relación con los otros módulos

Este módulo tiene una conexión cercana con métodos (módulo 3), sobre todo porque es la base para el uso de muchos métodos, y es que conociendo los principios de una buena comunicación, y liderando el grupo, será posible para los/as participantes aplicar precisamente aquellos métodos que no fueron detalladamente explicados o practicados durante el curso, o algunos métodos nuevos sobre los que hayan estado leyendo. Al mismo tiempo, este módulo se encuentra interrelacionado con los módulos 1 y 2, especialmente con los sistemas de educación de personas adultas, sus características específicas, su contexto y motivación. Es exactamente la vía de la comunicación la llamada a acercar a las personas adultas desde estos puntos de vista. Más aún, una adecuada comunicación y una atmósfera positiva en el grupo de trabajo constituyen una

de las motivaciones más importantes, a la vez que una de las barreras más fuertes en el caso de que aquellas no sean apropiadas y positivas. Por tanto es a través de este módulo que se debería dar algunas respuestas prácticas a las cuestiones más generales del aprendizaje de personas adultas, así como algunas ilustraciones concretas de determinados aspectos de las teorías sobre aprendizaje de personas adultas, especialmente acerca de la relación entre maestro/a y estudiante adulto/a.

Temas

La comunicación en la educación de personas adultas

- Términos comunicacionales, modelos comunicacionales y principios de teorías de la comunicación
- Teorías sobre educación de personas adultas y sus conceptos de comunicación
- Elementos básicos y rasgos fundamentales de la comunicación
- Tipos y niveles de comunicación
 - o visible – informativa
 - o invisible – nivel de comunicación emocional
 - o comunicación verbal, no-verbal y para-verbal
- Principios de comunicación (respetuosa, motivadora, recíproca...)
- Componentes y técnicas de la comunicación (escucha activa, niveles de comunicación, cómo eludir a quienes matan la comunicación, interrogantes)
- Dar retroalimentación, expresar y aceptar críticas, en particular en el contexto educativo
- Comunicación grupal e individual
- Comunicación no-violenta y comunicación asertiva; comunicación comprensiva y fortalecedora
- Manejar diferentes estilos de comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Reconocer los obstáculos que se levantan contra la comunicación en clase y en los procesos de aprendizaje, y eliminarlos
- Aspectos y técnicas que orienten la comunicación en clase y en los procesos de aprendizaje
- Comunicación intercultural, tomando en cuenta para la comunicación las características culturales
- Comunicación digital y a través de los medios de comunicación social
- Comunicación con sensibilidad de género y con el correspondiente lenguaje
- Comunicación marcada por elementos específicos:
 - o género
 - o diversidad
 - o sostenibilidad
 - o cultura
 - o contexto
- Elementos básicos de comunicación interna
- Elementos básicos de comunicación externa (PR, marketing)

La dinámica de grupos en la educación de personas adultas

- Importancia de la dinámica de grupos para los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Principios teóricos de la dinámica de grupos
- Formas y características de los grupos de aprendizaje
- Fases de desarrollo de los grupos (nivel de contenidos y de relacionamiento)
- Diseñar la cultura de grupo: roles, sub-grupos, jerarquías, valores y normas
- Estructura de los procesos de dinámica de grupos
- Modelos para el trabajo con grupos (p. ej. interacción temática, sociometría etc.)
- Principios de trabajo, métodos y técnicas para conducir procesos de dinámica de grupos e intervención en dinámicas de grupos
- Diferentes roles del educador/a de personas adultas en el grupo de enseñanza/aprendizaje (capacitador/a, moderador/a, líder, mediador/a, asesor/a, entrenador/a...) y la complejidad de asumir múltiples tareas
- Estrategias de comunicación para resolver problemas y conflictos, identificando conflictos y con capacidad para manejarlos
- Métodos y técnicas para manejar situaciones difíciles y tratar a participantes problemáticos/as

Bibliografía recomendada (selección)

- Connolly, Brid: Adult learning in groups. 1. publ.Maidenhead 2008
- Intercultural Learning T-kit, Council of Europe, Strasbourg Cedex 2000.
- Johnson, David Read; Emunah, Renée (eds.): Current Approaches in Drama Therapy Springfield 2009

Notas sobre la implementación

En este módulo se requiere variedad metodológica. Utilizando métodos que van desde breves presentaciones en PowerPoint (p.ej. para la introducción a teorías de la comunicación) hasta diagramas y modelos gráficos (modelos de comunicación), pasando por láminas, videos y películas cortas, se puede clarificar los aspectos individuales de la comunicación y presentarlos a través de ejemplos, utilizando también situaciones familiares o personales.

Si bien este módulo tiene una parte teórica, ésta deberá ser ilustrada lo más posible con ejemplos concretos. Se recomienda una variedad de métodos y un enfoque creativo. Es muy importante crear una atmósfera relajada y de confianza, en la que los/as participantes puedan intercambiar experiencias, contar sus propias historias, reflexionar sobre sus propios estilos y experiencias de comunicación con diferentes grupos, y estar suficientemente abiertos/as para el uso de materiales, métodos y enfoques diferentes.

Aplicación práctica y reflexión

Es aconsejable trabajar con ejemplos tomados de la realidad y aprovechar los módulos previos, la experiencia de los/as participantes y los elementos contextuales. Los educadores/as de adultos deberán estimular a los/as participantes a que reflexionen sobre sus propios estilos de comunicación y que busquen ejemplos de sus propias vidas y entornos profesionales (un enfoque auto-crítico es bienvenido). Un punto importante es

poner en marcha procesos de reflexión, y la comunicación del instructor/a del curso con los/as participantes deberá servir como un buen ejemplo de lo que se tiene que discutir y recomendar (en particular respecto de una comunicación constructiva, no-violenta y no-autoritaria). Se recomienda hacer pequeños ejercicios y sesiones de reflexión sobre situaciones reales, juego de roles, dramatizaciones y pequeñas tareas de grupo; se debería aplicar lo más posible el enfoque de ejercitar la interacción activa, ello con el fin de asegurar un aprendizaje efectivo, la aplicación de las destrezas adquiridas tanto en la vida como en el contexto del trabajo, y resultados de largo plazo.

De manera general habría que trabajar con numerosos ejemplos, en especial de la vida y la experiencia profesional de los propios/as participantes. Los/as participantes deberán reflexionar también sobre las experiencias de otros grupos diferentes. Tanto situaciones del pasado como situaciones actuales pueden ser objeto de análisis y reflexión en el grupo de enseñanza/aprendizaje, así como los procesos que actualmente están sucediendo. Los educadores/as de personas adultas pueden presentar sobre todo secuencias y ejemplos de sus propias experiencias. Para ello se puede contar con una variedad de métodos: ejercicios breves, pequeños trabajos de grupo, representaciones gráficas, pequeñas secuencias sociométricas, fotos y filmes cortos. También resultan indicados los métodos del repertorio de capacitación en dinámica de grupos: psicodramas, juegos de roles, diálogos controlados, juegos como el de la NASA, el company car, la construcción de torres, etc., pero también ejercicios con los que se crea, practica o diseña situaciones típicas que se presentan en el trabajo de grupos, todo ello con el fin de despertar conciencias.

Alcance recomendado

- 32 horas de instrucción (= 4 días)
- 32 horas de estudio individual



Competencia

Las personas que han completado el Currículum globALE están familiarizadas con el repertorio de métodos de educación de personas adultas y pueden aplicarlo para lograr el máximo resultado posible con el respectivo grupo meta.

Las personas que han completado el Currículum globALE

- están familiarizadas con el espectro de métodos de educación de adultos y están en condiciones de mencionar sus ventajas y desventajas, sus límites y potencialidades,
- están en condiciones de escoger los métodos deseables que se adecuan a la situación de las diferentes fases del curso,
- han aplicado una serie básica de métodos de manera independiente y han reflexionado sobre ellos,
- pueden utilizar los métodos para conseguir resultados sostenibles de aprendizaje con su respectivo grupo meta.

Relación con los otros módulos

Este módulo es ideal para practicar los conocimientos y métodos aprendidos en otros módulos. Se puede tomar cada tema de los mismos como material para poner en práctica, ilustrar, presentar o analizar el uso de los diferentes métodos. Se puede analizar esos temas de otros módulos desde el punto de vista de la conveniencia de algún método, combinado con otros criterios (grupo meta, tiempo, recursos, etc.). Por ejemplo los grupos pueden escoger el método que les parezca mejor para explicar diferentes tipos de aprendizaje de adultos (módulo 2) o para comparar los beneficios de la educación de adultos (módulo 1), o para explorar las vías de superar los problemas comunicacionales existentes dentro del grupo (módulo 3). En otros módulos se podría señalar cuáles son los métodos que se puede usar para trabajar con los diferentes temas, o con diferentes clases de participantes, y esas ideas podrían ponerse en práctica en este módulo.

Temas

Integración de métodos en la instrucción

- ¿Qué son métodos?
- ¿Cuáles son los criterios para escoger los métodos adecuados?

Panorama global de los métodos

- Panorama global
- Importancia y ventajas de los métodos interactivos

- Adecuación de los métodos a las características del grupo meta (género, edad, cultura y otras)
- Métodos de apertura
 - Para romper el hielo
 - Juegos para conocerse mutuamente
 - Preguntas acerca de las expectativas de cada participante
- Métodos para impartir información, generar conocimientos y desarrollar contenidos
 - Lectura
 - Presentaciones
 - Técnicas de oratoria
 - Instrucción interactiva
 - Demostración
 - PowerPoint
 - Papelógrafos y otros instrumentos similares
 - Métodos grupales
 - Métodos de proyecto, tareas grupales
 - Círculos de aprendizaje, método de las cuatro esquinas y otros similares
 - Combinación de variantes: método 5x5, método sándwich
 - Aprendizaje colaborativo con la computadora
 - Aprendizaje individual
 - Estudio individual
 - Diario de aprendizaje
 - Técnicas de lectura
 - Aprendizaje basado en la computadora
 - Visitas de observación
 - Métodos para apoyar el auto-aprendizaje y la adquisición de destrezas de auto-aprendizaje
 - Aprendizaje social y aprendizaje experimental
 - Rondas de discusión
 - Juego de roles, simulaciones
 - Psicodrama
 - Talleres, World Café, espacio abierto
 - Visitas a lugares: Aprendizaje a partir del contexto local
 - Trabajo de proyecto
 - Resolución de problemas
 - Aprendizaje biográfico
 - Métodos participativos
 - Métodos creativos
 - Lluvia de ideas
 - Visualizaciones
 - Esculturas
 - Danza
 - Teatro
 - Escritura creativa
- Técnicas de moderación

- o Papel del moderador en cuanto opuesto al capacitador, maestro o impartidor de conocimientos
- o Reglas de moderación
- o Técnicas interrogativas
- o Métodos de moderación
- Precalentamientos y métodos para mejorar la concentración
- Métodos para terminar la instrucción
 - o Cierre de sesión y métodos de resumen
 - o Asegurar los resultados
 - o Retroalimentación de la instrucción
- Métodos y técnicas para el aprendizaje auto-organizado

Los factores siguientes son de central importancia para que los educadores/as de personas adultas adquieran las competencias pertinentes:

- la aplicación concreta de métodos en las actividades que se desarrollan en el propio contexto de los/as participantes,
- la comprensión de que no hay ningún método perfecto, pero que la selección es siempre resultado de un equilibrio dentro del grupo, de las condiciones marco, de los objetivos del aprendizaje y del instructor del curso,
- practicar una alternación planificada de métodos en el marco de las dinámicas sociales que se dan dentro del grupo.

Además, dependiendo del grupo meta propio de los educadores/as de personas adultas y su área de aplicación, se deberá desarrollar métodos de manera dirigida en un área adicional (p.ej. desarrollo de la comunidad o educación familiar).

Bibliografía recomendada (selección)

- Pretty, Jules N.; Guijt, Irene; Scoones, Ian; Thompson, John: A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, London 1995
- Society for Participatory Research in Asia (PRIA): A Manual for Participatory Training Methodology in Development, New Delhi 2011
- Training Essentials, T-kit, Council of Europe publishing, Strasbourg Cedex, 2002

Notas sobre la implementación

Dado que no se puede aprender métodos de manera simplemente teórica, sino que más bien se debe desplegar sus efectos en la práctica de enseñanza, este módulo propone centrarse en el intercambio, el ensayo y la reflexión. Los insumos para este módulo se centran en introducciones a los temas individuales como la moderación o la evaluación. El módulo deberá contener numerosos ejercicios que irán acompañados de reflexión y debate. Se deberá prestar atención a los prerrequisitos y a la selección de criterios a la hora de aplicar métodos individuales, como también a las posibilidades y límites de los métodos individuales y de las exigencias que se les plantea respectivamente a los educadores/as de personas adultas. Una vez que las experiencias de los/as participantes han rendido frutos en la aplicación de los métodos, se puede desarrollar conjuntamente una multitud de métodos que han sido ensayados y probados en el contexto cultural.

El núcleo de este módulo son los métodos que se utiliza mientras se lleva a cabo los cursos/instrucción de educación de personas adultas. Lo métodos de planificación, organización y evaluación de los cursos/instrucción son tema de otro módulo (planificación, organización y evaluación).

Aplicación práctica y reflexión

El módulo sobre métodos es una buena oportunidad para que los/as participantes practiquen sus destrezas y las pongan a prueba a lo largo del proceso de aprendizaje práctico. Su propia experiencia de enseñanza podría ser ampliamente aprovechada en esta parte, combinando reflexión y vías de mejoramiento. El juego de roles es un método muy bueno que sirve de marco para practicar otros métodos, donde parte del grupo puede jugar el papel de grupo meta “normal”, y los participantes del curso (uno o más participantes) pueden utilizar y practicar el método, compartiendo con el grupo experiencias y opiniones acerca de todo el proceso. También es posible utilizar el mismo tema y presentar dos o tres enfoques metodológicos, para luego comparar y discutir las ventajas y dificultades de cada uno de los métodos y los mejores criterios para su aplicación.

Alcance recomendado

- 24 horas de instrucción (= 3 días).
- Los/as participantes preparan, enseñan y reflexionan sobre por lo menos 3 lecciones propias (100 horas).
- Si fuera apropiado, visitas de observación y retroalimentación por parte de los/as colegas.



Competencia

Las personas que han completado el Currículum globALE son conscientes de cómo, en el ciclo profesional de actividad de un educador/a de personas adultas, las fases de planificación (que incluye el desarrollo del currículum), organización, ejecución y evaluación están conectadas entre sí. Para las fases de planificación, organización y evaluación conocen diferentes métodos y están en condiciones de aplicar ese conocimiento de acuerdo con cada situación, y de reflexionar críticamente sobre el mismo. Al tener una visión clara de su propia actividad profesional, los educadores/as de personas adultas aprovechan la experiencia que han adquirido para mejorar sistemáticamente sus programas.

Las personas que han completado el Currículum globALE

- están familiarizadas con las fases del ciclo de actividades profesionales de los educadores/as de adultos y entienden cómo relacionarlas unas con otras;
- conocen diferentes métodos e instrumentos para
 - identificar las necesidades de educación y capacitación,
 - formular, para los programas educativos, objetivos de aprendizaje orientados a competencias,
 - crear un diseño didáctico-metodológico para los procesos de enseñanza/aprendizaje;
- planifican clases que tengan en cuenta las condiciones marco pertinentes;
- controlan permanentemente el avance del proceso, lo evalúan de manera transparente, y si es necesario hacen sobre esta base los ajustes al diseño de la clase;
- aseguran resultados;
- son conscientes de las implicaciones que tienen los diferentes métodos e instrumentos, y pueden reflexionar críticamente sobre su selección y aplicación;
- aprovechan los hallazgos de los resultados obtenidos, y de sus evaluaciones, para mejorar constantemente su trabajo;
- conocen los diferentes elementos básicos que permiten garantizar la calidad.

Relación con los otros módulos

Todos los módulos anteriores pueden servir de base para crear un buen ciclo de capacitación. Dado que el punto de partida son los principios, fases y tipos del aprendizaje de personas adultas (módulos 1 y 2), es importante tener en mente los principios teóricos al desarrollar cada una de las fases, especialmente las fases 1 y 2 (evaluación y planificación de necesidades). Para las fases 3 y 4 (organización y puesta en práctica) se deberá recoger las competencias de los módulos 3 y 4 (comunicación, dinámicas y métodos de grupos) de manera muy detallada.

El asunto de garantizar la calidad está íntimamente relacionado con el contexto de trabajo de los educadores/as de personas adultas, con el contexto local y nacional, la comunidad, los proveedores y las organizaciones asociadas.

Temas

Fases del ciclo profesional de actividad de un/a educador/a de personas adultas

- Planteamiento del proyecto y ciclo del proyecto, en relación con la educación de adultos
- 5 fases: evaluación de necesidades, planificación, organización, ejecución, evaluación
- Conexiones entre las fases individuales y efectos de las mismas

Evaluación de necesidades

- Educación / capacitación / evaluación de las destrezas necesarias
- Evaluación de necesidades individuales
- Evaluación de necesidades organizacionales
- Evaluación de necesidades comunitarias

Planificación

- Principios del análisis de necesidades educativas, panorama global de los instrumentos de análisis más importantes
- Desarrollo del currículum
 - Principios del desarrollo de un currículum orientado a competencias (diferenciando los conceptos *basado-en-resultados* vs. *basado-en-conocimientos*)
 - Perfiles de actividad como base para el desarrollo del currículum
- Definición de los objetivos del aprendizaje (taxonomías del objetivo de aprendizaje, sistemas SMART y SPICE...)
- Análisis del grupo meta: ¿Quién está participando en mis cursos y por qué? (atributos, expectativas, actitudes del grupo meta)
- Planificación de las secuencias educativas con sensibilidad de género

Organización

- Consideración de las condiciones marco
 - Particularidades del respectivo grupo meta
 - Expectativas del cliente
 - Infraestructura disponible (tiempo, ubicación, materiales)
- Elaboración de un catálogo para el curso
- Elaboración de un plan para las clases
- Aprovechamiento de recursos (planificación de materiales y uso del equipamiento)
- Planificación de posibles escenarios alternativos para el caso de situaciones imprevistas
- Preparación personal de los educadores/as de personas adultas (nivel cognitivo, mental, emocional)
- Anotación escrita, con textos/descripciones de programas de educación de adultos, para participantes y/o clientes
- Seguimiento del programa educativo

Evaluación

- El concepto de calidad en la educación permanente: importancia, clarificación de temas
- Elementos para garantizar la calidad (calidad con referencia a servicios, programas, personal), criterios e indicadores

- La evaluación como la base para la garantía de calidad: principios, prerrequisitos y potencial
- Tipos de evaluación
 - Preformativa, formativa (simultánea) y sumativa (posterior)
 - Cuantitativa y cualitativa
 - Externa, interna, auto-evaluación
 - Evaluación de la clase
- Fases de la evaluación
- Métodos, técnicas e instrumentos de evaluación
 - Tests, cuestionarios, escalas, registros
 - Diarios de aprendizaje
 - Balance de competencias en hojas y carpetas
- Informes
- Uso de los resultados de la evaluación para conducir el proceso educativo
- Seguimiento y trabajo en red

Asegurar la calidad

- Calidad en términos de insumos, proceso y resultados
- Estratos de calidad: sistema, organización, curso, etc.
- Estándares/indicadores
- Sistemas existentes para garantizar la calidad

Bibliografía recomendada (selección)

- Archer, David; Cottingham, Sara: Reflect Mother Manual, London, o.J.
<http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>
- Bramley, Peter: Evaluating Training, London 2003
- Caffarella, Rosemary S.: Planning programs for adult learners. A practical guide for educators, trainers, and staff developers. 1. ed. San Francisco 1994

Notas para la implementación

Este módulo apunta a la adquisición de los instrumentos necesarios para instructores/as de curso. Por tanto juega un papel importante la transmisión de instrumentos adecuados para las necesidades de evaluación, planificación, organización y valoración de clases que respondan a requerimientos de didácticas apropiadas para personas adultas. Se deberá aprovechar como parte de este proceso las experiencias que tienen los/as participantes a partir de sus propias prácticas. La educación de adultos deberá siempre reflexionar críticamente sobre las implicaciones de la selección y aplicación de determinados instrumentos a la luz de los principios teóricos impartidos en otros módulos. El módulo propone una combinación de métodos, lo que abarca insumos temáticos, intercambio profesional y discusiones de grupo. Al final del módulo los/as participantes habrán ganado una experiencia inicial en la aplicación de métodos seleccionados en la práctica, lo que garantizará efectos sostenibles del aprendizaje. Adicionalmente deberán obtener para el

futuro competencias básicas de planificación, puesta en práctica y evaluación de su propio proceso de aprendizaje.

Aplicación práctica y reflexión

Se puede utilizar diversos métodos para apoyar a los/as participantes en el aprendizaje de la mejor manera de construir el ciclo de 5 fases. Por ejemplo, se deberá dividir a los/as participantes en grupos para que asuman, como tema y como tarea, el desarrollo de todo el ciclo, describiendo cada uno de sus pasos. Ellos/as podrían preparar 'escenarios' y pasar por una suerte de preparación 'real' para llevar adelante el curso. De manera conjunta el grupo puede reflexionar sobre diferentes propuestas e ideas, y asumir una preparación preliminar del plan antes de ponerlo en práctica. También se podría escenificar algunas partes de la puesta en práctica el proceso, con lo que la evaluación se basaría en una especie de resultados reales, sometidos a la discusión del grupo. Los temas relacionados con la calidad deberán hacer referencia al contexto de su práctica educativa real.

Alcance recomendado

- 32 horas de instrucción (= 4 días)
- 45 horas de estudio individual
- Retroalimentación por parte de colegas que acompañan el programa
- Aprender diariamente, o al menos periódicamente, a documentar los resultados del aprendizaje



Referencias bibliográficas para todos los módulos:

- Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (eds): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE. 2010
- The Routledge international handbook of Lifelong Learning. London u.a. 2011
- Hoare, Carol Hren (ed.): The Oxford handbook of reciprocal adult development and learning. 2. ed. Oxford 2011
- Tight, M.: Key Concepts in Adult Education and Training, (2nd Edn) London, Routledge. 2002

Módulo 1: Una aproximación a la Educación de Personas Adultas

- Bélanger, P.: Adult Learning and Participation Theories. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich. Opladen
- Desjardins, Richard; Rubenson, Kjell; Milana, Marcella: Unequal chances to participate in adult learning. International perspectives. Paris : UNESCO, International Institute for Educational Planning, 2006
- Edwards, Richard; Biesta, Gert; Thorpe, Mary (ed.): Rethinking contexts for learning and teaching. Communities, activities and networks. London u.a.: Routledge, 2009
- Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. New York, 2007
- Illeris, Knud: Adult education and adult learning. 1. English ed. Malabar, Fla. 2004
- Jarvis, Peter: Adult education and Lifelong Learning. Theory and practice. 4. ed. London, 2010
- Morgan-Klein, Brenda; Osborne, Michael: The concepts and practices of Lifelong Learning. 1. publ. London u.a. 2007
- National Confintea Reports on the State of Adult Learning and Education in 154 countries of the world. Available at: <http://www.unesco.org/en/confinteavi/national-reports/>
- Rubenson, Kjell: Adult learning and education. Amsterdam u.a.: Elsevier, Acad. Press. 2011
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL): Global Report on Adult Learning and Education. Hamburg. 2009
- World Education Forum, Dakar, Senegal: The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting our Collective Commitments. Paris, UNESCO 2000. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf>
- Yang, Jin and Raúl Valdés-Cotera (eds.): Conceptual evolution and policy developments in Lifelong Learning. Unesco Institute for Lifelong Learning. <http://www.unesco.org/library/PDF/192081e.pdf>

Módulo 2: Aprendizaje de adultos y enseñanza de adultos

- Bloom, B.: Taxonomy of educational objectives. New York, 1956
- Cohén-Scali, V. 2012: Competence-Development in Adult Education. Main Concepts and Trends. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich, 2012
- Corder, Nicholas: Learning to teach adults. An introduction. 1. publ. London u.a. 2002
- Cross, Susan: Adult teaching and learning. Developing your practice. 1. publ. Maidenhead 2009

- Illeris, Knud: The three dimensions of learning. Contemporary learning theory in the tension field between the cognitive, the emotional and the social. 1. ed. Frederiksberg 2002
- Jarvis, Peter (ed.) The theory and practice of teaching. 2. ed. New York: Routledge 2006
- Pätzold, H.: Learning and Teaching in Adult Education. Contemporary Theories. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich, 2011
- UNESCO: Changing teaching practices, using curriculum differentiation to respond to students' diversity. Paris 2004:Online:<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001365/136583e.pdf>
- Wang, Victor C. X. (ed) Curriculum development for adult learners in the global community. 2. Teaching and learning. Malabar, Fla.: Krieger, 2009
- Wlodkowski, Raymond J.: Enhancing adult motivation to learn. A comprehensive guide for teaching all adults. 3. ed. San Francisco 2008
- Buckley, R and Caple, J: The Theory and Practice of Training, (Revised 5th edn), London: Kogan Page, 2007

Literature on specific teaching/learning content or target groups

- Campbell, Pat: Teaching reading to adults. A balanced approach. 5. print. Edmonton, Alberta 2006
- Harkin, Joe; Turner, Gill; Dawn, Trevor: Teaching young adults. A handbook for teachers in post-compulsory education. 1. publ. London u.a. 2001
- McNeil, Bethia: Working with young adults. Leicester 2008
- Sidwell, Duncan (ed.): Teaching languages to adults. London 1984
- Sommer, Robert F.: Teaching writing to adults. Strategies and concepts for improving learner performance. San Francisco u.a. 1989
- Sutcliffe, Jeannie: Teaching basic skills to adults with learning difficulties. London 1994
- Thomas, D. and Woods, H.: Working with People with Learning Disabilities: Theory and Practice. Jessica Kingsley Publishers. London 2003
- Thompson, J.: Women, Class and Education, London, Routledge. 2001
- Hughes, Nora; Schwab, Irene: Teaching adult literacy. Principles and practice. Maidenhead [u.a.] : Open Univ. Press, 2010

Módulo 3: Comunicación y dinámica de grupos en educación de personas adultas

- Asante, Molefi K. et al. (eds): Handbook of international and intercultural communication. Newbury Park u.a.:Sage 1989
- Connolly, Brid: Adult learning in groups. 1. publ. Maidenhead u.a. 2008
- Johnson, David Read; Emunah, Renée (Hrsg.): Current Approaches in Drama Therapy Springfield 2009
- Lakey, George: Facilitating group learning. Strategies for success with adult learners. 1. ed. San Francisco, Calif. 2010
- Mead, George Herbert: Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist, Chicago 1967
- Seelye, H. N.: Teaching Culture. Strategies for intercultural communication. Lincolnwood 1991

Módulo 4: Métodos de educación de personas adultas

- Bjerkaker, Sturla; Summers, Judith : Learning democratically. Using study circles. Leicester 2006
- Clements, P and Jones, J: The Diversity Training Handbook, London, Kogan Page, 2008
- Edelson, Paul J.; Malone, Patricia L. (eds): Enhancing Creativity in Adult and Continuing Education: Innovative Approaches, Methods, and Ideas. San Francisco 1999
- Foord, Kathleen A.; Haar, Jean M.: Professional learning communities. An implementation guide and toolkit. Larchmont, NY 2008
- Hoggan, Chad, Simpson, Soni, Stuckey, Heather (eds.): Creative expression in transformative learning. Tools and techniques for educators of adults. Malabar, Fla.: Krieger, 2009
- Lewis, Linda H. (ed.): Experiential and simulation techniques for teaching adults. San Francisco u.a.: Jossey-Bass, 1986
- Lucas, Robert W.: Creative learning. Activities and games that really engage people. San Francisco 2007
- McGill, Ian; Anne Brockbank, Anne: The action learning handbook. Powerful techniques for education, professional development and training. London [u.a.] : Routledge, Falmer, 2004
- Mortiboys, Alan: Teaching with emotional intelligence. A step by step guide for higher and further education professionals. 2. ed. London 2012
- Pike, B. (ed). 101 games for trainers. A collection of the best activities from Creative training techniques newsletter. Minneapolis, Minn.: Lakewood Books, 1995
- Pretty, Jules N.; Guijt, Irene; Scoones, Ian; Thompson, John: A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, London 1995
- Seaman, Don F.; Fellenz, Robert A.: Effective strategies for teaching adults. Columbus u.a. 1989
- Society for Participatory Research in Asia (PRIA): A Manual for Participatory Training Methodology in Development, New Delhi 2011
- Unicef Bangladesh: VIPP - Visualization in participatory programs. A manual for facilitators and trainers involved in participatory group events. Dhaka 1993
- Vella, Jane: Taking learning to task. Creative strategies for teaching adults. 1. ed. San Francisco 2000

Módulo 5: Planificación, organización y evaluación en educación de personas adultas

- Archer, David; Cottingham, Sara. Reflect Mother Manual. Regenerated Freirean literacy through empowering community techniques. London.
- <http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>
- Bramley, P: Evaluating Training, London, CIPD, 2003
- Caffarella, Rosemary S.: Planning programs for adult learners. A practical guide for educators, trainers, and staff developers. 1. ed. San Francisco 1994
- Donaldson, Joe F.; Kozoll, Charles E.: Collaborative program planning. Principles, practices, and strategies. Orig. ed. Malabar, Fla. 1999
- Galbraith, Michael W.; Jones, Melanie S.: Assessment and evaluation. In: Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (Hrsg.): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE (2010) S. 167-175
- Gravells, Ann; Simpson, Susan: Planning and enabling learning in the Lifelong Learning sector. 1. publ. Exeter 2008

- Kowalski, Theodore J.: The organization and planning of Adult Education. Albany, NY 1988
- Moran, Joseph J.: Assessing adult learning: a guide for practitioners. rev. ed. Boca Raton, FL, Krieger, 2001
- Sava, S.: Needs Analysis and Program Planning in Adult Education. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich.(in course of publishing)
- Sork, Thomas J.: Planning and delivering of programs. In: Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (Hrsg.): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE, 2010, p.. 157-166
- Wang, Victor C. X. (ed.): Assessing and evaluating adult learning in career and technical education. Hershey: Information Science Reference 2011

Recursos para el autoaprendizaje:

Adult Education resources of the European Association of Adult Education:

<http://www.eaea.org/index.php?k=118601>

African Perspectives on Adult Learning (APAL): Series of textbooks by African scholars on Adult Education in Africa:

- Management of Adult Education Organizations in Africa
- Developing Programs for Adult Learners in Africa
- The Social Context of Adult Learning in Africa
- Research Methods for Adult Educators in Africa
- The Psychology of Adult Learning in Africa
- Foundations of Adult Education in Africa

Available from the UNESCO Institute for Lifelong Learning (<http://uil.unesco.org/home/>) or *dvv international* (<http://dvv-international.de/>)

Jean Barbazette: **The art of great training delivery**, strategies, tools and tactics:

<http://de.scribd.com/doc/54064993/The-Art-of-Great-Training-Delivery>

Training Toolkit by the International Training and Education Center on HIV (I-TECH):

<http://www.go2itech.org/HTML/TT06/toolkit.html>

Training kits (T-kits) by the Council of Europe Publishing: The training kits are thematic publications written by experienced youth trainers. They are easy-to-use handbooks for use in training and study sessions. T-Kits are produced in English. Some of them are also available in additional languages: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits.

Teaching & Training Materials by the National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (NCSALL). Materials are designed for adult teachers and professional development staff:

<http://www.ncsall.net/index.php?id=25.html>