



DigIT

MANUAL DE CAPACITACIÓN

Promoción de las
competencias digitales entre
los educadores de adultos.

Módulo 1:

DIRECTRICES PARA EDUCADORES DE ADULTOS.



Co-funded by
the European Union

CONSORCIO PROYECTO DigIT

ADI & SALUS SERSOC SL

Coordinador del proyecto | Almendralejo, España

Associação Animam Viventem

Socio | Cascais, Portugal

BASE3 Società Cooperativa

Socio | Perugia, Italy

Información de contacto del Coordinador del Proyecto:

ADI & SALUS SERSOC SL

Persona de contacto: D. Ángel Barrera Nieto

Email: angel.barrera@adiper.es

Aviso Legal

Esta publicación es un documento elaborado por el Consorcio. Su objetivo es proporcionar apoyo práctico al proceso de implementación del proyecto. El resultado expresado no implica posiciones científicas, pedagógicas o académicas del actual consorcio. Ni los socios ni ninguna persona que actúe en nombre del Consorcio es responsable del uso que pueda hacerse de esta publicación.

Documento disponible a través de Internet, de forma gratuita y bajo licencias abiertas.



Co-funded by
the European Union

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

Código de referencia del proyecto: 2021-1-ES01-KA210-ADU-000034953

#1 DIRECTRICES PARA EDUCADORES DE ADULTOS

La intención de este módulo es transferir algunos conocimientos transversales a educadores y facilitadores creando actividades educativas para la población adulta mayor. Una actividad educativa eficaz se basa en el aprendizaje tanto individual como grupal, siempre respetando las necesidades de los participantes. Para lograr los objetivos de aprendizaje, el proceso de aprendizaje debe planificarse y enmarcarse cuidadosamente, aunque sea flexible y adaptable.

Objetivos:

- Explorar los principios de la Educación No Formal;
- Comprender el papel del facilitador;
- Comprender diferentes estilos y preferencias de aprendizaje;
- Familiarizarse con el Aprendizaje Experiencial.

Resultados:

El resultado general de este módulo es tener una introducción completa de algunos conceptos clave relacionados con la Metodología de la Educación No Formal que cada Educador/Facilitador puede profundizar de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El aprendizaje permanente

Las políticas de la UE reconocen el potencial del aprendizaje permanente: empodera a las personas, fomenta el crecimiento económico sostenible y promueve sociedades justas. Con el tiempo, las naciones de la UE han mejorado su cooperación, creando un conjunto de principios universales de aprendizaje de adultos y decidiendo objetivos y actividades. A pesar de este desarrollo, el desafío aún persiste. Según Eurostat, solo uno de cada diez adultos en la UE participó en la formación en 2019. Lamentablemente, la tasa de participación de los europeos inactivos, desempleados y poco cualificados fue aún más baja.

Los líderes de la UE tomaron una serie de decisiones audaces para abordar tales preocupaciones. Establecieron el derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente de alta calidad e inclusivos para todos como su principio rector en 2017 cuando proclamaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales. A través de Declaración de Oporto, reforzaron su compromiso en 2021 y acordaron el objetivo a nivel de la UE de que al menos el 60 % de los adultos participen en el aprendizaje cada año para 2030.

Estos pasos significativos eventualmente conducirán a una revolución de habilidades muy necesaria. Una visión compartida se establece cuando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida se considera un derecho. Tener un objetivo permite guiar y seguir el progreso. Juntos, ofrecen una plataforma sólida para la acción y la colaboración entre las instituciones y naciones europeas.

Educación formal, no formal y aprendizaje informal

Es difícil cubrir todas las definiciones, vínculos y puntos de vista sobre este tema en este documento porque los desacuerdos sobre las nociones de educación y aprendizaje se remontan a Sócrates.

La gente está siempre y en todas partes aprendiendo cosas nuevas. Cada día resulta en el desarrollo de nuevas habilidades, competencias y/o habilidades para cada persona. El aprendizaje es un elemento constante e integral de la vida. A veces, ni siquiera reconocemos todos los recursos que utilizamos para educarnos y adquirir nuevos conocimientos, pero hacerlo nos ayuda a crecer, adquirir nuevas habilidades y manejar las situaciones del día a día. Sin embargo, a veces se supone que el aprendizaje solo ocurre en entornos formales y de aprendizaje, sin darse cuenta del hecho de que una gran cantidad de aprendizaje importante en realidad ocurre de manera consciente o no intencional en la vida diaria.

Junto con otros, hemos descubierto que hacer la distinción entre: El aprendizaje es un proceso y la Educación es un sistema.

Estas ideas inevitablemente generan varias preguntas sobre las conexiones entre las diversas formas de educación y las formas en que se pueden distinguir los componentes formales, no formales e informales. Sin simplificar demasiado, el consenso actual parece ser que:

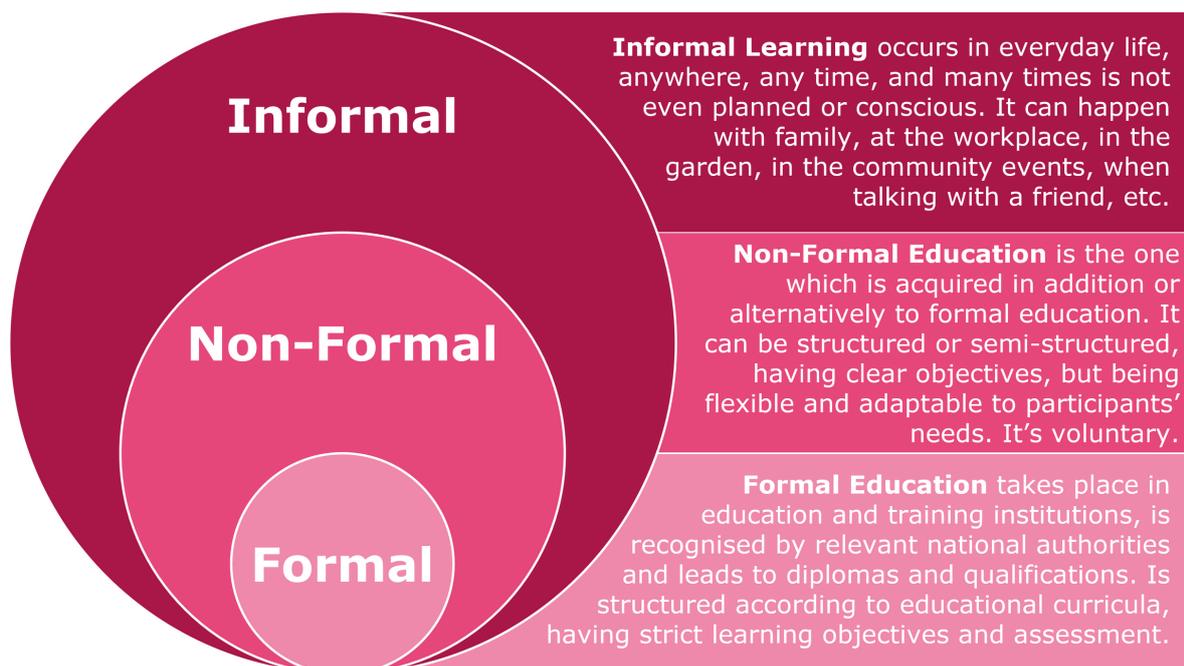
- el aprendizaje informal ocurre casi constantemente en la vida diaria (en casa, en la calle, en los cafés, etc.);
- la educación no formal es voluntaria, cuenta con la ayuda de otros y está planificada; y
- la educación formal está estructurada, regulada desde el exterior e implica algún tipo de certificación.

Por lo tanto, se puede pensar en la educación no formal como un sistema que opera independientemente de la educación formal y que combina recursos, personal, metas, herramientas y metodologías para crear un ambiente de aprendizaje organizado.

La educación no formal se define a los efectos de esta capacitación como un proceso educativo planificado que coexiste con los sistemas tradicionales de educación y capacitación, pero que a menudo no da como resultado una credencial. Debido a que la participación es voluntaria, cada participante participa activamente en el proceso de aprendizaje.

En contraste con el aprendizaje informal, donde el aprendizaje ocurre de manera menos consciente, una persona que recibe educación no formal generalmente es consciente de que está aprendiendo. A través de sus conexiones con el mundo real, el énfasis en el aprendizaje social y los procesos de reflexión crítica del conocimiento y los valores centrados en el alumno, el aprendizaje no formal ha demostrado un tremendo potencial para mejorar o complementar la educación formal.

Este enfoque educativo generalmente emplea métodos inmersivos, interactivos y participativos mientras se aprende en grupos. La mayoría de las personas encuentran atractivas estas estrategias, lo que aumenta su motivación y realmente las involucra.



El papel del facilitador

Hacer algo simple es cómo se define la facilitación. Planear, dirigir y administrar un grupo es el trabajo del facilitador, quien también se asegura de que las metas del grupo se logren con éxito. En lugar de proporcionar las respuestas correctas, hacer preguntas ayuda al grupo a llegar a un consenso durante una discusión.

Para facilitar con eficacia, el facilitador debe ser objetivo y adoptar una postura neutral, alejándose de su punto de vista personal y centrándose en el proceso del grupo.

El facilitador debe tener una comprensión profunda del resultado previsto, el contexto y los antecedentes antes de formular una estrategia y un plan que responda a las necesidades del grupo meta y promueva el objetivo general. El facilitador ayuda a los participantes del grupo en una variedad de capacidades, incluyendo apoyo, recurso informativo y socio.

Para llevar al grupo a una conclusión exitosa y lograr el resultado deseado, el facilitador:

- **Crear un ambiente de aprendizaje seguro y confiable**, brindando seguridad física, emocional e intelectual al grupo, un espacio para compartir, pensar, crecer y aprender;
- **Diseñar y planificar el proceso grupal.**, seleccionando las **herramientas de aprendizaje** que mejor se adapten a la dinámica de ese grupo;
- **Guiar al grupo**, asegurando que:
 - Los participantes tienen un buen nivel de **autoconciencia y motivación**;
 - Los participantes logran un **entendimiento mutuo** sobre el resultado deseado;
 - Hay una **participación efectiva** de todos los miembros y que las contribuciones se consideran e incluyen en la discusión;
 - Hay una **atmósfera de autosuficiencia** entre el grupo;
 - Los participantes asumen la **responsabilidad compartida** por el resultado.
- **Supervisar, evaluar y resumir los resultados** e impacto de las actividades realizadas por el grupo.

Aprendiendo a aprender

La capacidad de organizar el propio aprendizaje, incluso mediante la gestión eficiente del tiempo y la información, tanto individualmente como en grupo, se denomina "aprender a aprender".

Incluye la conciencia del propio proceso de aprendizaje y sus necesidades, la identificación de oportunidades disponibles y la capacidad de superar obstáculos para aprender con éxito. Implica adquirir, analizar y asimilar nueva información y habilidades, así como buscar y utilizar orientación.

Con el fin de utilizar y aplicar los conocimientos y habilidades en una variedad de contextos, incluidos el hogar, el trabajo, la educación y la formación, y también en otros contextos, aprender a aprender anima a los alumnos a aprovechar los conocimientos previos y las experiencias de vida. La motivación y la confianza son cruciales para la competencia de un individuo.

Las preguntas que pueden ayudar al alumno a reflexionar son:

- ¿Qué significa aprender para mí en general? ¿Cuáles son mis experiencias hasta ahora?
- Cuáles son/eran mis objetivos de aprendizaje? ¿Cómo cambiaron (si es que cambiaron)? ¿Cómo los alcanzaré?
- ¿Cómo quiero aprender? ¿Cómo aprendí?
- ¿Qué actividades de una formación en particular me motivaron más en mi aprendizaje?
- ¿Dónde mejoraron mis habilidades y conocimientos?
- ¿Qué métodos quiero/utilicé para evaluar lo que aprendí?
- ¿Qué estilo de aprendizaje prefiero: aprender haciendo, leyendo y pensando, ¿observando? ¿Cómo exploré las diferentes formas de aprender en comparación con el aprendizaje en la escuela o la universidad?
- ¿Cómo usaré lo que aprendí?
- ¿Cómo lidié con los desafíos en mi proceso de aprendizaje?
- ¿Cómo me motivo para enfrentar los obstáculos y seguir aprendiendo?

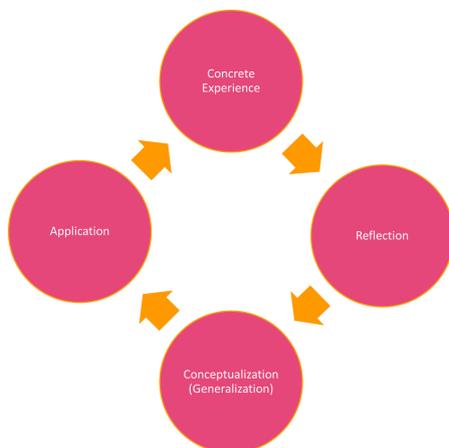
Aprendizaje experimental

Es común que los cursos de capacitación se describan como prácticos o teóricos: ya sea que impliquen hacer o que impliquen pensar. Para aprender no basta simplemente con tener una experiencia. Sin reflexionar sobre esta experiencia, puede olvidarse rápidamente o perderse su potencial de aprendizaje. Es a partir de los sentimientos y pensamientos que emergen de esta reflexión que se pueden generar generalizaciones o conceptos. Y son las generalizaciones las que permiten abordar con eficacia nuevas situaciones.

De manera similar, si se pretende que el comportamiento cambie mediante el aprendizaje, no basta simplemente con aprender nuevos conceptos y desarrollar nuevas generalizaciones. Este aprendizaje debe ser probado en nuevas situaciones. El alumno debe establecer el vínculo entre la teoría y la acción planificando esa acción, llevándola a cabo y luego reflexionando sobre ella, relacionando lo que sucede con la teoría.

No basta con hacer, ni tampoco basta con pensar. Tampoco basta simplemente con hacer y pensar. Aprender de la experiencia debe implicar vínculos entre el hacer y el pensar.

Aprender de la experiencia implica cuatro etapas que se suceden en un ciclo, como en el siguiente diagrama:



Los términos utilizados aquí como etiquetas para las cuatro etapas provienen de la Teoría del aprendizaje experiencial de Kolb y, colocados en esta secuencia, forman el ciclo del aprendizaje experiencial.

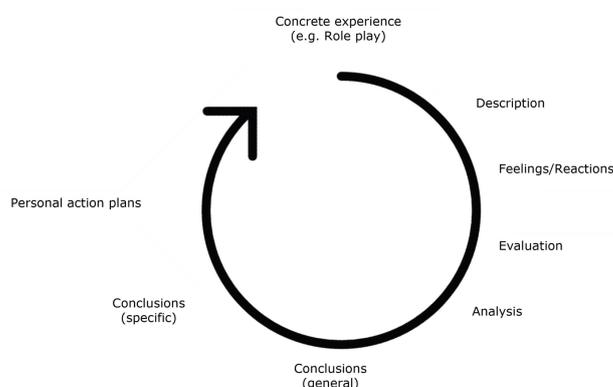
Experiencia concreta: es donde el alumno experimenta activamente una actividad como una sesión de laboratorio o trabajo de campo.

Reflexión: es cuando el alumno reflexiona conscientemente sobre esa experiencia.

Conceptualización (Generalización): es cuando el aprendiz intenta conceptualizar una teoría o modelo de lo que observa.

Solicitud: es cuando el alumno está tratando de planificar cómo probar un modelo o teoría o planificar una próxima experiencia.

Una de las etapas más desafiantes es qué sucede después de las experiencias de aprendizaje y cómo se pueden extraer los puntos de aprendizaje a través de la reflexión estructurada. El siguiente diagrama relaciona las etapas de un **informe estructurado completo** con las etapas del ciclo de aprendizaje experiencial:



Descripción: ¿Qué pasó? No emita juicios todavía ni trate de sacar conclusiones; simplemente describir.

Sentimientos/reacciones: ¿Cuáles fueron sus reacciones y sentimientos? Una vez más, no pases a analizarlos todavía.

Evaluación: ¿Qué fue bueno o malo de la experiencia? Hacer juicios de valor.

Análisis: ¿Qué sentido puedes darle a la situación? Trae ideas de fuera de la experiencia para ayudarte. ¿Qué estaba pasando realmente? ¿Fueron las experiencias de diferentes personas similares o diferentes en los aspectos importantes?

Conclusiones (generales): ¿Qué se puede concluir, en un sentido general, de estas experiencias y los análisis que ha realizado?

Conclusiones (específicas): ¿Qué se puede concluir acerca de su situación o forma de trabajar específica, única y personal?

Planes de acción personales: ¿Qué vas a hacer diferente en este tipo de situación la próxima vez? ¿Qué pasos vas a dar en base a lo que has aprendido?

Herramientas de aprendizaje

Una herramienta suele ser cualquier elemento físico que se puede utilizar para lograr un resultado físico particular, especialmente si el elemento no se consume en el proceso.

Sin embargo, de manera informal, la palabra también ha llegado a usarse para describir un procedimiento o proceso con un propósito específico.

Las herramientas se pueden clasificar según sus funciones básicas (herramientas de corte, herramientas de cocina, herramientas de dibujo, etc.) pero, de hecho, se pueden utilizar creativamente para otros fines.

Una herramienta de aprendizaje es algo que inicia o apoya de manera creativa e inventiva una acción o proceso que conduce a un resultado o resultado de aprendizaje.

Las herramientas por sí solas no tienen influencia. Es tarea del educador/facilitador adaptarlos al contexto, los objetivos y el grupo objetivo, pero lo más importante es poseer habilidades para convertirlos en algo poderoso.

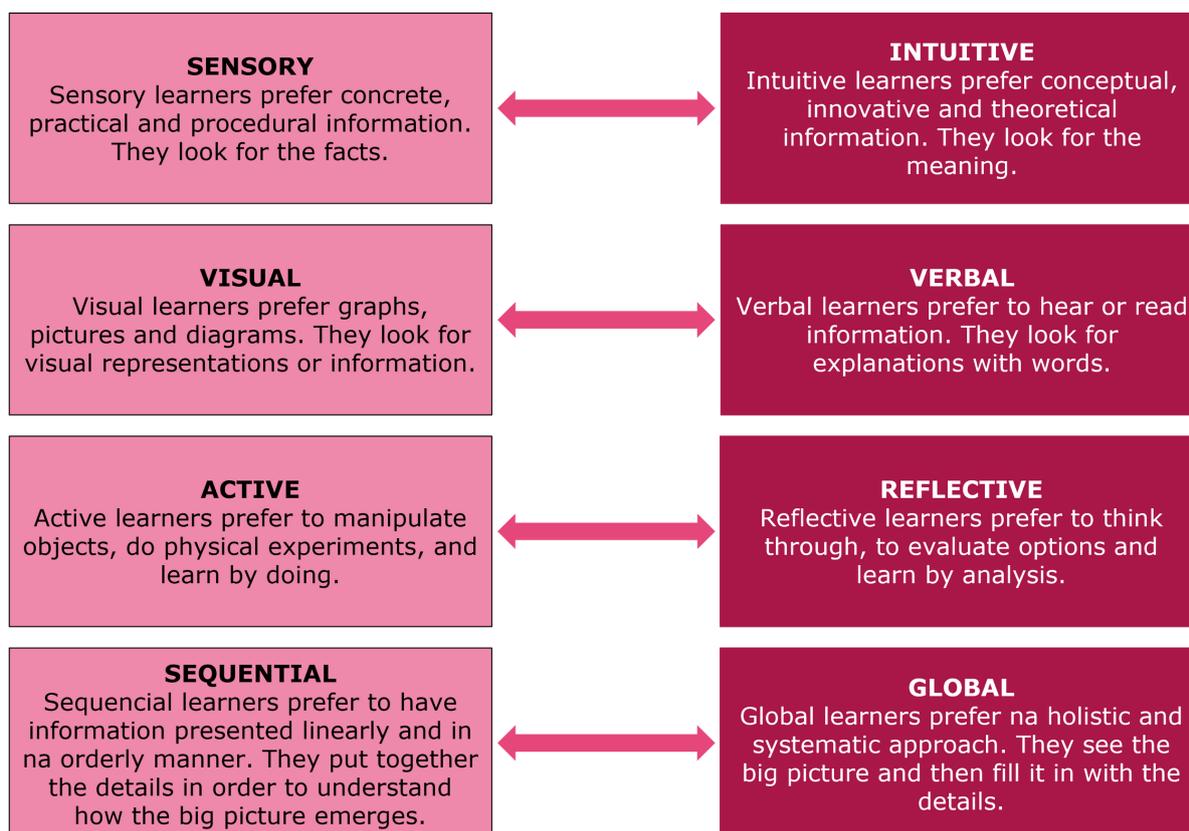
Por lo general, una herramienta de aprendizaje:

- Puede ser transferible y capaz de un mayor cambio y desarrollo según el contexto;
- Resultados en resultados de aprendizaje identificables;
- Puede adaptarse a una variedad de métodos y enfoques de aprendizaje, por ejemplo, trabajo en grupo, juegos, debates, simulaciones;
- Puede ayudar a los participantes a identificar sus propias necesidades y capacidades de aprendizaje;
- Involucra y estimula a los participantes en el proceso de aprendizaje;
- Debe ser fácil de usar y flexible.

Preferencias de comunicación y aprendizaje

'Cada vez que está facilitando/entrenando o comunicándose con otros, tiene ideas e información que quiere que entiendan y aprendan de manera efectiva y eficiente. Las preferencias y estilos de aprendizaje varían para cada persona y en diferentes situaciones. Al considerar y comprender que otras personas pueden tener preferencias de aprendizaje bastante diversas, puede mejorar su comunicación para transmitir su mensaje de manera efectiva, de manera que más personas puedan entender, aprovechando al máximo su potencial de aprendizaje.

Uno de los modelos de estilos de aprendizaje más utilizados es el Índice de Estilos de Aprendizaje. Según este modelo hay cuatro dimensiones de los estilos de aprendizaje. Piense en estas dimensiones como una línea continua con una preferencia de aprendizaje en el extremo izquierdo y la otra en el extremo derecho. El medio de la línea es el equilibrio, y esta es la clave para una gran capacidad de aprendizaje, que no limite su capacidad de recibir y comprender nueva información.



Sus métodos de facilitación y comunicación preferidos pueden, de hecho, estar influenciados por sus propias preferencias de aprendizaje, por lo que es importante comprender sus propias preferencias de aprendizaje y desarrollar habilidades que lo ayuden a aprender y enseñar de diversas maneras. Por ejemplo, si prefiere el aprendizaje visual en lugar del verbal, puede tender a proporcionar una experiencia de aprendizaje visual para sus alumnos, que puede no ser el mejor enfoque de aprendizaje para ellos.

Sea consciente de sus preferencias y del rango de preferencias de su grupo. Proporcione una experiencia de aprendizaje equilibrada y bien ajustada al:

- Sensorial-Intuitivo: Proporcione hechos concretos y conceptos generales.
- Visual-Verbal: Incorpore señales tanto visuales como verbales.
- Activo-Reflexivo: Permita tanto el aprendizaje experiencial como el tiempo para la evaluación y el análisis.
- Secuencial-Global: Proporcione detalles de forma estructurada, así como el panorama general.