

CAPÍTULO V

DESARROLLO CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

I. Fundamentos educativos del método de Educación para el Trabajo¹⁶

Todo proceso educativo lleva, explícito o implícito, una particular visión del mundo y de las relaciones del hombre con su universo inmediato. La definición de los fines educativos es la forma más evidente de expresar la filosofía educativa, puesto que en ella se manifiesta la intencionalidad del acto de educar. Quien concibe el programa educativo, conscientemente o no, transmite su visión al participante y da pautas de comportamiento que éste habrá de manifestar en su contexto y situación.

La propuesta educativa del método de Educación para el Trabajo intenta contribuir a que la población se eleve a más altos niveles de bienestar y a que mejore su calidad de vida en los ámbitos individual, familiar y de la comunidad, teniendo como un supuesto esencial que la persona busque liberarse de sus limitaciones personales y externas y que procure la transformación de su sociedad en la misma dirección. Con esta visión, este método formula una oferta educativa que pretende orientar al adulto para verse a sí mismo, ver su realidad, identificar su actuación dentro del contexto y desarrollar las capacidades que le permitan enriquecer su vida y la de otras personas aprovechando racionalmente su medio.

De acuerdo con esta intención, el adulto puede invertir la relación de dependencia respecto a su medio físico y social que le ha mantenido estancado en su condición de vida (ver capítulo III). La educación, cuan-

16. Este Capítulo V ha recurrido como principal fuente de información al libro "El Desarrollo Curricular en La Educación para el Trabajo" de los autores Nidia Amarilis Pineda y Marco Antonio Martínez. Esta obra forma parte de la Serie Metodológica publicada por POCET en 1996.

do está orientada hacia el trabajo y adecuada al contexto de la persona, es un instrumento efectivo para que ésta establezca relaciones constructivas y armónicas con su medio. Una premisa fundamental de este planteamiento educativo es que, siendo el trabajo (productivo, social, cultural, etc.) el medio de realización de las expectativas humanas, la educación lo debe tomar como punto de partida, como vehículo de ejecución curricular y como solución a las necesidades de crecimiento y desarrollo de los adultos en su condición de personas y en el contexto de su comunidad. Todo ello sin descuidar el desarrollo de las capacidades para mejorar la situación cultural, social y ambiental del entorno, así como la búsqueda de la elevación espiritual de cada persona.

La educación de los adultos en esta concepción forma a la gente para el establecimiento de relaciones constructivas entre las personas y entre éstas y su entorno, contribuyendo con ello a elevar su capacidad de actuación en las diferentes esferas (familiar, laboral, social, etc.) en que se mueven. Se requiere entonces, en el aspecto educativo, incorporar en todo el proceso de desarrollo curricular, elementos que contribuyan a acrecentar y elevar el sistema de pensamientos, valores y actitudes para crear un ambiente estimulante y positivo para el bienestar de la persona. Especialmente debido a la clara orientación hacia el trabajo que tiene este método educativo, se atribuye particular significación a la formación de un pensamiento y una conciencia en que se valoran aspiraciones de solidaridad, estimación de la persona, confianza en la capacidad de producir bienestar, aprecio del trabajo como medio de realización humana, creatividad, autonomía, aprecio de la cultura propia, eliminación de sentimientos de paternalismo, etc.

A lo largo del desarrollo curricular se hace énfasis en objetivos tales como:

- *elevar el valor de la organización y elevar dentro de ella la participación del individuo;*
- *fomentar la solidaridad y la cooperación;*
- *generar la autovaloración y autoestima de los hombres y mujeres participantes en el proceso;*
- *promover la cultura de "sí puedo" cuestionando y sustituyendo aquella del "no puedo", como nueva cultura de trabajo;*
- *motivar hacia la formación de una actitud creadora, autónoma e independiente;*
- *crear conciencia de que el principal recurso de la población rural es el humano y su fuerza de trabajo, el cual debe ser mejorado y utilizado de la mejor manera posible;*

- *mejorar la actitud respecto al medio ambiente y al uso racional de los recursos naturales;*
- *generar una actitud positiva hacia la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades y condiciones.*

El método de Educación para el Trabajo parte del hecho de que para el adulto en situación de aprendizaje, su experiencia es el más valioso recurso formativo. El aprendizaje es influido para bien o para mal por las experiencias anteriores, por lo que el acto de educar es más eficaz cuando toma en cuenta sus vivencias. Al aplicarse el método de Educación para el Trabajo, cada grupo elabora su propio plan de formación que surge de la diferencia entre lo que saben y lo que necesitan saber los participantes. De esta forma se estimulan el interés y la motivación de los adultos para participar en las actividades educativas, ya que éstas contribuyen efectivamente a satisfacer necesidades existenciales concretas.

Un principio fundamental del método de Educación para el Trabajo es el de "aprender haciendo". Mediante este principio se combina ejercicio teórico y práctica. El aprendizaje ocurre sólo cuando se practica o ejercita la nueva conducta adquirida. Es la práctica frecuente y apropiada la que determina el éxito en el aprendizaje; en caso contrario se debilita o se extingue. Así, cada tema se desarrolla mediante técnicas participativas y métodos activos, que promueven ejercicios tales como las prácticas dirigidas, simulación de papeles, socio-dramas y otros. Luego, después de cada evento de capacitación, se pasa inmediatamente a desarrollar sobre el terreno aquellas actividades para las cuales se realizó la capacitación. Ahí se completa el aprendizaje mediante el proceso de alternar teoría y práctica.

El ejercicio no se refiere sólo a los aprendizajes psicomotores sino a los afectivos y cognoscitivos. Se ha insistido que ser puntual se aprende practicando la puntualidad, así como a cultivar se aprende cultivando, a reflexionar y analizar se aprende reflexionando y analizando cada vez que se presenta la oportunidad. A autoestimarse y autovalorarse se aprende practicando la autoestima y la autovaloración, así como a leer y a escribir se aprende leyendo y escribiendo frecuentemente. Esto tiene implicaciones tanto para las actividades de diseño como para las de aplicación curricular, puesto que para lograr aprendizajes relevantes y perdurables debe promoverse el ejercicio de todas las conductas previstas en el perfil de salida.

2. El diseño curricular en la Educación para el Trabajo

Las definiciones sobre currículo varían grandemente dependiendo de la amplitud o limitación de la base teórica, de la ideología prevaleciente, de la concepción filosófica, de la visión del futuro de la sociedad y hasta de los aspectos particulares que en un determinado momento histórico conviene enfatizar. En esta diversidad conceptual cada vez se afirma más la coincidencia de que son tres las principales fuentes que influyen en el currículo: las características que distinguen a la sociedad, el avance de la ciencia y el perfil de la población objetivo. Dependiendo del énfasis que el sistema educativo ponga en cualquiera de estos elementos se podrá disponer de múltiples definiciones sobre currículo.

La visión prevaleciente en los últimos años define el currículo como el conjunto de oportunidades y ambientes de aprendizaje planificados y organizados por una entidad educativa para una población determinada. De acuerdo con esta concepción, el proceso de desarrollo curricular, es decir, su diseño, ejecución, administración y evaluación, conlleva no sólo la selección de los contenidos educativos, sino además la planificación de las instalaciones, la creación de condiciones favorables a su desarrollo, la conformación de sistemas de información, el desarrollo de métodos, medios y planes de enseñanza-aprendizaje y la preparación del recurso humano responsable de las distintas etapas del trabajo curricular.

Últimamente, como resultado de la tendencia de concebir el currículo con visiones más amplias, han surgido definiciones que incorporan los elementos más sobresalientes recuperados a lo largo de esta evolución conceptual. Así, en los planteamientos actuales están presentes aspectos, algunos de los cuales ya fueron tratados en los capítulos II y III, como los siguientes:

- *es un proceso que relaciona las demandas de la sociedad con la oferta educativa;*
- *como proceso se señalan claramente las etapas o pasos desde la planificación hasta la evaluación;*
- *la finalidad educativa se plantea en función de las características e intereses de la sociedad;*
- *la búsqueda de la integralidad de la formación y de la relevancia del aprendizaje;*
- *la función mediadora que el currículo cumple entre la escuela, los educandos y la sociedad.*

La metodología de Educación para el Trabajo aquí propuesta considera el desarrollo curricular como un sistema abierto, amplio y permanente que, tomando como insumos la filosofía de la Educación para el Trabajo y las características de la población meta, genera diversos productos y resultados, clasificados en dos categorías: productos técnico-metodológicos y resultados de transformación de la población. La primera categoría está constituida por los elementos curriculares directamente aplicados a la enseñanza-aprendizaje de la población meta (planes, perfiles, itinerarios, programas, materiales educativos, etc.) y por el instrumental técnico-metodológico requerido por personal de distinto nivel con responsabilidades de decisión, planificación, ejecución, administración y evaluación de las experiencias. En la segunda categoría se incluyen los resultados de tipo económico, social y cultural que genera el proceso educativo a nivel individual (educandos y educadores), familiar y comunal.

La función de transformación de los insumos en productos se realiza en un proceso que sigue las etapas de diseño, ejecución, validación, administración, sistematización y evaluación.

Basándose en la concepción recién descrita, la metodología de Educación para el Trabajo pretende poner en práctica un proceso de desarrollo curricular que en general puede caracterizarse por los siguientes elementos:

- a) Concepción que retoma los recientes avances en materia curricular para la educación de los adultos y que se enriquece con elementos teóricos de nuevos planteamientos sobre Educación para el Trabajo.
- b) Adopción de los cuatro principios fundamentales, participación, integralidad, funcionalidad y flexibilidad, que deben mantenerse como postulados orientadores a lo largo de las etapas de diseño, implementación, aplicación, validación y evaluación curricular. (ver párr. 5.3).
- c) Incorporación de las experiencias nacionales sobre formación profesional, educación básica de los adultos y desarrollo comunitario. Búsqueda de síntesis entre los elementos más valiosos de aprovechar y más factibles de armonizar de los planteamientos teóricos y metodológicos de estas experiencias.
- d) Recopilación y aprovechamiento de diversos elementos de diseño curricular (perfiles, planes, programas, materiales educativos, etc.) desarrollados por experiencias similares. En este aspecto se estable-

ce el criterio de que la experiencia de Educación para el Trabajo debe ejecutarse sobre la base de progresos previos, sin desconocer logros curriculares adecuados al contexto, en beneficio de la continuidad y permanencia de los procesos de educación de adultos.

- e) Desarrollo del proceso de diseño curricular simultáneamente a las etapas de implementación y aplicación, sin seguir la dirección lineal tradicional según la cual debe terminarse completamente la etapa de diseño para proceder a su aplicación.
- f) Verificación de la pertinencia de los supuestos esenciales del método y de la teoría adoptados. Ejemplos: la investigación es un proceso educativo, la educación sigue los pasos del método científico, la participación no sólo es un principio, es un proceso y un fin, el adulto educando es el principal protagonista del acto educativo, la educación tiene un carácter personal al tiempo que cumple una función social¹⁷.
- g) Para la puesta en práctica del currículo diseñado, así como para su validación y evaluación, es imprescindible la participación activa de los sujetos educativos.
- h) Búsqueda de correspondencia entre los objetivos y contenidos de la educación con las necesidades, intereses y potencialidades tanto de los individuos como del colectivo.
- i) Adecuación de los procesos, técnicas y medios metodológicos a las características de los participantes y del contexto físico (natural) y social. Importante significación tiene el desarrollo de estrategias especiales para mejorar la participación cuantitativa y cualitativa de la población femenina en los esfuerzos de desarrollo a través de la Educación para el Trabajo.
- j) Sistematización permanente de la experiencia educativa para enriquecer el currículo con los principales hallazgos y aprendizajes, convirtiendo de esa manera el desarrollo curricular en un proceso dinámico y autorrenovable. En relación con lo anterior se intercambian con otras instituciones los productos y resultados del desarrollo curricular para divulgar y enriquecer la experiencia.
- k) Búsqueda de la durabilidad (sostenibilidad) de la Educación para el Trabajo transfiriendo a diferentes sectores la capacidad para ejecutar total o parcialmente la metodología y el currículo desarrollados.

17. Alfonso, L.A. Educación, Trabajo y Desarrollo. *POCET*, 1994.

De acuerdo a esta concepción, el diseño curricular es una etapa del proceso total en la que se definen y planifican los elementos claves del quehacer educativo y se preparan los medios necesarios para su realización. Esta es una etapa que por su importancia y complejidad técnica atrae la atención de los técnicos de la educación. De ahí la existencia de tantos modelos y hasta denominaciones (planeamiento didáctico, diseño pedagógico, planificación curricular, etc.) con diferencias de forma pero que en el fondo cuentan con los mismos elementos.

Los productos de esta etapa son los principales insumos para la realización del proceso educativo (etapa de ejecución). En el método de Educación para el Trabajo, la aplicación del currículo es simultánea a su diseño, lo que supone la preparación preliminar de los elementos curriculares antes de, y a veces durante, la ejecución de cada paso o actividad del proceso educativo. Este procedimiento permite que cada elemento del currículo diseñado sea aplicado tantas veces como ciclos metodológicos se emprendan y que, por tanto, se realice un proceso de validación continua.

La etapa de validación es concebida como el proceso de revisión y ajuste de cada uno de los elementos del currículo de modo que puedan constituirse en una respuesta que corresponda a las características de la población (necesidades, intereses, estilos de aprendizaje, etc.) y a la filosofía de la Educación para el Trabajo, garantizando además la concreción del "perfil de salida". Las técnicas de validación se aplican de manera flexible y creativa, dependiendo de las posibilidades de participación de las personas representativas de la población meta y de la complejidad del elemento a validar. En algunos casos, por ejemplo en el currículo de la educación instrumental, los educadores locales participan activamente en el proceso de validación, evaluando e incorporando modificaciones junto con el personal del proyecto. En otros casos, la validación es realizada exclusivamente por los técnicos como un trabajo individual o de equipo, y en muchos otros se elaboran instrumentos de validación que sean utilizados por grupos de participantes.

Todas estas formas de evaluación, así como los procesos de supervisión, seguimiento metodológico y revisión técnica, proveen de insumos útiles para validar el método general, sus procedimientos específicos y su base curricular, así como para sistematizar la experiencia total.

La sistematización es un rasgo sobresaliente en el proceso de desarrollo curricular de la Educación para el Trabajo, pues actúa como un procedi-

miento de producir teoría sobre y para la práctica educativa, nutriéndose de las experiencias vividas para proponer el mejor método. Los resultados de este proceso (informes técnicos, guías metodológicas, materiales audiovisuales, sistema de información, etc.) son un recurso valioso que, adicionado al contenido del banco curricular, forman una infraestructura técnico-metodológica claramente indicativa del trabajo de desarrollo curricular.

3. Los principios metodológicos del currículo

Además de los fundamentos filosóficos, axiológicos y psicológicos que señalan la dirección con que debe concebirse y ejecutarse la Educación para el Trabajo, el proceso de diseño curricular requiere ser acompañado, para mantenerse en la dirección correcta, por cuatro normas generales o ideas fundamentales. Los principios de integralidad, funcionalidad, flexibilidad y participación son planteados desde el inicio como orientaciones que habrán de aplicarse en todos los pasos del proceso metodológico, por ende en todas las etapas del trabajo curricular.

a. Integralidad

Se reconoce que la educación básica de adultos es un proceso de formación permanente e integrativo, en el cual se trata de ayudar al adulto a satisfacer sus necesidades vitales, sociales, cívicas, culturales y educativas.

Algunas lecciones extraídas de la práctica educativa son:

- La integralidad adquiere mayor énfasis en la aplicación del currículo cuando éste orienta el proceso educativo en función de la vida como totalidad.
- La Educación para el Trabajo es durable cuando se integran los aprendizajes a la vida del sujeto y generan una nueva situación.
- En el diseño curricular, la aplicación de la integralidad se da cuando en los planes y programas se conciben los contenidos necesarios en la vida del comunitario y alrededor de su trabajo, organizado en un proyecto.
- El proceso metodológico se practica como un todo íntimamente interrelacionado cuando cada etapa genera un resultado que sirve para la siguiente y aprendizajes que preparan para las posteriores.
- Hay que procurar la mayor coherencia entre los elementos del diseño curricular, esto es: entre objetivos curriculares, perfiles de salida, planes, programas y material didáctico. Coherencia también entre los

aspectos estructurales de cada uno, por ejemplo entre objetivos específicos, contenidos, técnicas, medios y duración.

En general, la Educación para el Trabajo debe aprovechar todos los espacios de la vida de los participantes para integrar aprendizajes a través de las relaciones, vivencias y actividades que afecten el mayor número de factores de la personalidad y de la realidad cotidiana del comunitario. Su principal espacio educativo es su propia realidad organizada pedagógicamente.

Es así como los contenidos se pueden agrupar en doce áreas, sin identificar cuáles corresponden al componente de educación instrumental u ocupacional, porque la práctica ha demostrado que tal división ha sido más útil para organizar la forma y los contenidos que hacerlo según la especialización. En la realidad, un mismo grupo tiene dificultades tanto para leer un libro como para leer su realidad. Esto denota integralidad en el diseño curricular que concibe la vida humana y social como una unidad articulada y en movimiento, la cual requiere de diversas respuestas educativas en el momento en que se suceden las preguntas. Un educador, sea ocupacional o instrumental, también necesita tener fundamentos sobre psicología, metodología, etc.

b. Participación

El adulto y su comunidad participarán continua y activamente en las actividades de desarrollo curricular, así como en todos los pasos de proceso metodológico aplicado sobre terreno.

En la práctica este principio se puede aplicar de la siguiente forma:

- En la fase de promoción se validarán los primeros materiales a nivel de imagen y texto, así como las técnicas empleadas en el trabajo sobre el terreno. El producto de esta participación modificará el contenido y los medios para realizar la promoción.
- Hay participación en la realización de la investigación de la realidad a nivel comunal primero y a nivel de grupo después. Sus resultados son insumos para formular la temática de los diferentes planes y programas tipo y para revisar, ajustar y precisar las necesidades, las características de la población, el perfil de salida y los objetivos curriculares. La participación en esta fase sirve además para componer el contenido propio de todo el proceso de investigación, siendo a la vez un espacio educativo teórico-práctico.

- Durante la fase de planificación del desarrollo comunal, la participación toma características similares a la de la fase anterior. Cada comunidad elabora su propio plan de desarrollo comunal y los grupos su plan de desarrollo empresarial.
- Más adelante, los grupos productivos a lo largo de la educación ocupacional diseñarán, ejecutarán y evaluarán sus propios proyectos de producción.
- Un elemento clave es el papel desempeñado por los educadores locales en quienes descansa la responsabilidad de participación, de diferentes maneras, en todo el proceso de desarrollo curricular, pero especialmente en la fase de ejecución al conducir los procesos de educación instrumental y ocupacional.

c. Flexibilidad

Se reconoce que los adultos meta del programa poseen diferencias entre ellos y además viven y trabajan en diferentes entornos físicos y socioeconómicos. Por tanto, el contenido y desarrollo de las actividades curriculares programadas serán flexibles y adaptables a las condiciones personales y socioeconómicas de los adultos participantes.

Para la aplicación de este principio, desde el comienzo del proceso se propone un sistema modular para el diseño del currículo por las ventajas que esta estrategia ofrece:

- Está dentro del concepto de educación permanente.
- Es un proceso individualizado (tomando como tal al grupo).
- Facilita mayor autonomía del participante y del educador para desarrollar el proceso de aprendizaje.
- Presenta la posibilidad de que el grupo construya el camino de formación que más le conviene.
- Facilita que la realización del currículo sea conforme a los procesos de producción, llevando a la práctica el principio de enseñar aquello que le es útil al adulto y de aplicación inmediata.
- Permite la realización del proceso educativo conforme a las necesidades reales de los participantes dentro de su quehacer general.

Todas las características enumeradas hacen que el diseño curricular de la Educación para el Trabajo sea altamente flexible, propiciando una aplicación igualmente ajustable a las características y necesidades de la población meta. Cualidad que es necesario vigilar para evitar que el proceso se hiciera informal y asistemático. Hay varios instrumentos pedagógicos

gicos que orientan el proceso lo suficiente evitando que no se degeneren o se desvíen.

d. Funcionalidad o pragmatismo

Se evalúa el valor educativo de las experiencias vividas por los adultos; sus conocimientos, habilidades y actitudes son el punto de partida, y sus necesidades concretas resultantes de los roles sociales que cumplen, son referencias y punto de llegada del proceso educativo.

En la aplicación de este principio, el diseño curricular parte de los problemas concretos que el grupo tiene y procura resolver. En ese sentido es adecuado a la vida diaria de la gente, capacitándola para satisfacer necesidades e intereses y para resolver problemas comunes. Es la vida del grupo y su actividad la que genera el currículo, por lo que cada grupo crea su propio itinerario de formación.

En cuanto a la aplicación del currículo, la metodología recomendada es la que propicia el aprender haciendo y la reflexión sobre el hacer. En este sentido se procura que los participantes no aprendan cosas superfluas, teorías inaplicables, o que medie mucho tiempo para la aplicación de lo aprendido. La teoría o los nuevos conocimientos deben surgir posteriormente, al hacer el análisis de la experiencia vivida durante el aprendizaje. Es al evaluar el camino recorrido que los participantes hacen su propia sistematización.

4. El proceso del diseño curricular

Tal como fue indicado anteriormente y de conformidad con los principios de participación y flexibilidad, el currículo se construye simultáneamente a la ejecución del proceso metodológico en la práctica. Por esta razón, por el momento no se distinguen claramente las actividades de diseño, ejecución o validación. De esa forma, las actividades a través de las que se desarrolla el currículo son las siguientes:

- *Identificación de las necesidades y características específicas de la población meta.*
- *Formulación de los objetivos generales para el proceso educativo total, para cada etapa metodológica y para cada componente.*
- *Preparación de los planes de formación.*
- *Preparación del plan general de la Educación para el Trabajo.*
- *Diseño de los itinerarios educativos.*

- *Diseño de los programas de formación.*
- *Elaboración de los materiales didácticos.*

4.1 Las necesidades y características de la población

El punto de partida del diseño curricular consiste en caracterizar a la población meta del área geográfica en que se desarrollará el programa o proyecto de Educación para el Trabajo. Por ejemplo, se constata que esa población tiene un bajo nivel educativo, que los índices de analfabetismo son altos, que la producción agrícola es de subsistencia, que hay una débil participación de las mujeres en las actividades productivas, que existe poca disponibilidad de tierra para trabajar, etc. Con esta detallada caracterización se procede a la definición del primer 'perfil de salida' de los adultos participantes, que se habrá de especificar y profundizar en los planes de formación para cada tipo de población atendida. Esta caracterización se enriquecerá durante las fases de promoción, investigación y planificación comunal, puesto que a través de ellas se obtiene un conocimiento exacto de las características, necesidades e intereses particulares de cada grupo y comunidad.

En general, el cumplimiento de este paso permite la identificación de nuevos tipos de sujetos educativos que se convierten en participantes activos al involucrar a cada uno en un plan de formación particular.

4.2 La formulación de objetivos

Mediante los objetivos curriculares se hace una descripción global de los aprendizajes que deben observarse al término del proceso educativo y que se van logrando en el transcurso de su desarrollo con las diversas actividades educativas previstas y las que surgen durante su adaptación. Los objetivos son, probablemente, los elementos más valiosos del currículo puesto que con su logro se contribuye a satisfacer a través de las personas formadas las necesidades sociales que motivan la respuesta educativa.

Para su formulación, como comúnmente se establece, se parte de las necesidades y características de la población meta, teniendo como orientación o punto de llegada, las aspiraciones contenidas en los objetivos del programa o proyecto de Educación para el Trabajo. Se pueden tener los siguientes objetivos de referencia:

Objetivo de desarrollo

Mejorar el nivel de vida de los grupos de población menos favorecidos, capacitándolos adecuadamente para que superen su condición de analfabetos y puedan ingresar eficientemente en la población económicamente activa del país, con especial énfasis en la integración de la mujer y en la conservación del medio ambiente.

Objetivos generales

- Promover y fortalecer la organización de las comunidades para que se inicie un proceso de autodesarrollo centrado en el ser humano.
- Promover el aumento de oportunidades de trabajo mediante la formación y administración de unidades productivas en forma asociativa.
- Elevar el nivel y la calidad educativa de los participantes para que puedan gestar y gestionar su propio desarrollo y el de sus comunidades.

Antes de iniciar la aplicación operativa en las primeras comunidades de intervención se puede preparar una lista preliminar de objetivos, a fin de que todas las actividades en las que participe la población tengan efecto formativo. Esos objetivos provisorios pueden ser de la siguiente índole:

- *identificar problemas comunes a la comunidad y sus posibles soluciones;*
- *asumir los nuevos roles que las soluciones de desarrollo impliquen;*
- *tener conciencia sobre sus potencialidades como agentes de cambio;*
- *reconocer la importancia de la capacitación y de la organización de la comunidad para desempeñar el papel de agentes de cambio;*
- *mejorar la capacidad de planificación y administración de la propia empresa y sus recursos para seleccionar soluciones más rentables;*
- *elevar la productividad en la explotación de diversas líneas de producción;*
- *mejorar las destrezas y conocimientos técnicos relacionados con la producción escogida;*
- *comprender el por qué de las prácticas que realizan y de aquéllas que les son propuestas;*
- *leer textos con información a estos propósitos;*
- *solucionar problemas en la práctica de una ocupación y en el funcionamiento de su empresa;*

- *solucionar los problemas aritméticos que se presenta en la vida empresarial;*
- *buscar el por qué de los fenómenos de la vida cotidiana;*
- *identificar más y mejores espacios culturales y de expresión;*
- *evaluar las acciones en las cuales participen como miembros de un grupo o de la comunidad en general.*

Posteriormente, durante la realización de las fases de investigación y planificación del desarrollo comunal, se logra un conocimiento más preciso de las características, intereses y necesidades de la población, lo que permite revisar y actualizar los objetivos formulados al inicio; pudiéndose, además, formular los objetivos específicos, identificar los contenidos educativos, y seleccionar los métodos y medios con que habrán de elaborarse los planes y programas de formación.

Dado que el diseño y validación del currículo se realizan como pasos paralelos a la práctica, mediante reuniones del personal, pero sobre todo por intercambio con los comunitarios, se precisan y expresan con mayor claridad las conductas finales esperadas en los objetivos iniciales.

4.3 Preparación de los planes de formación

El plan de formación, que orienta todo el proceso específico de enseñanza-aprendizaje, tiene como característica la generalidad; ofrece una visión global de la labor educativa; muestra en relación con el tiempo y los recursos disponibles el conjunto de aprendizajes y da las pautas generales de cómo lograrlo. A cada tipo de participante corresponde un plan de formación, elaborado mediante este proceso:

4.3.1 *Definición del 'perfil de salida'*. Esta actividad consiste en la identificación, selección y ordenamiento de los conocimientos, habilidades y actitudes precisas que debe manifestar el sujeto participante al final de su formación.

4.3.2 *Formulación de los objetivos particulares*. Las conductas esperadas en el 'perfil de salida' sirven para definir el objetivo general del plan y los específicos, referidos a cada contenido del programa. Se verifica que éstos guarden correspondencia con los objetivos curriculares más generales.

4.3.3 *Selección de contenidos*. Se eligen los aprendizajes considerados de mayor relevancia para el logro de los objetivos, descartando los ele-

mentos formativos de menor contribución o de posible obstáculo a la labor educativa. Integralidad y funcionalidad son los principios rectores de esta actividad, por lo que se incorporan contenidos procedentes de las áreas de lecto-escritura, formación humana, cálculo elemental, capacitación organizativa, técnica y empresarial, y de otras disciplinas que contribuyan a la formación básica y funcional de los adultos participantes. Cada plan se estructura procurando formar a la persona equilibradamente para que pueda comprender en plenitud su realidad y actuar de manera creativa en todos los campos de la vida social (producción, cultura, medio ambiente, etc.).

4.3.4 Adopción de estrategias instruccionales. Este punto se incluye en los planes con el propósito de facilitar a los educadores la elección de los medios e instrumentos metodológicos más apropiados para la puesta en marcha de los planes de formación.

4.3.5 Evaluación y sugerencias. Cada plan se completa dando indicaciones acerca de cómo evaluar los aprendizajes sugiriendo otras direcciones pedagógicas que sirvan para enfatizar lo relevante o para alertar sobre aspectos claves a tener en cuenta para el desarrollo exitoso del plan.

Los planes de formación así diseñados se constituyen en modelos a seguir para la preparación de planes específicos adaptados a las características particulares del tipo de participante encontrado en las distintas comunidades. Los educadores institucionales deben contar con una guía para preparar planes específicos, en la que se dan todas las indicaciones sobre los criterios, condiciones, modelos y procesos a seguir para acercar la oferta educativa a la situación real de los sujetos.

4.4 Preparación del Plan General de la Educación para el Trabajo

El conjunto de planes de formación para los tipos de participantes identificados es integrado en un plan general, a fin de mostrar las interrelaciones entre todos los elementos (objetivos, áreas, módulos, duración, etc.), y para disponer de una visión integrada de la oferta educativa completa.

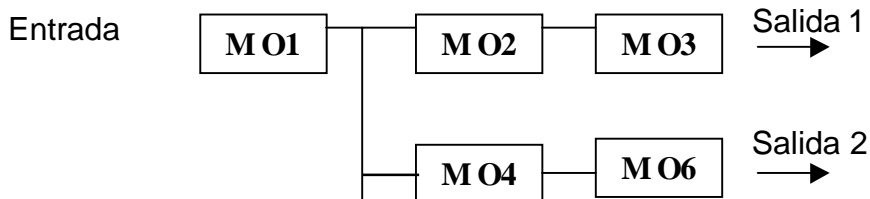
Ejemplo:

AREA	Nº de MÓDULOS	Nº de MATERIALES DIDÁCTICOS
1. Alfabetización	3	17 manuales y 29 juegos de hojas de trabajo, 17 láminas
2. Pos alfabetización	5	10 tareas de lecto-escritura, 11 de matemáticas
3. Técnico-metodológica	11	10 manuales, 20 diversos tipos de materiales para enfoque de género
4. Medio ambiente	1	2 manuales, 8 folletos
5. Enfoque de género	1	
6. Agricultura	17	11 manuales y boletines
7. Ganadería	4	2 manuales
8. Industrial	1	
9. Organización	7	6 manuales y otros materiales
10. Gestión empresarial	8	3 manuales
11. Temas generales	7	1 documento, 2 manuales

4.5 El diseño de los itinerarios educativos

El itinerario de formación es un elemento curricular adoptado de las experiencias de los organismos de formación profesional e incorporado a la práctica educativa de proyectos de Educación para el Trabajo, por las ventajas de visión sistémica que ofrece. Muestra gráficamente los distintos momentos de ingreso y salida, parcial o total, que los participantes tienen dentro del proceso educativo que se les ofrece, señalando además las múltiples relaciones formativas que se pueden establecer entre los módulos que lo conforman.

El siguiente es un ejemplo de diagrama simplificado para mostrar la forma gráfica de presentación de los itinerarios:



Algunas de las disposiciones posibles de adoptar para el diseño y manejo de los itinerarios son las siguientes:

- a) La numeración o codificación específica de cada módulo no responde a un determinado orden o secuencia en el proceso formativo. Ese orden estará definido por las necesidades que el participante manifieste.
- b) La selección y agrupación de los contenidos en un determinado módulo no implica su realización en una forma autónoma o completa en un solo evento formativo, sino que puede ser desarrollado en forma diferida a lo largo del itinerario correspondiente.
- c) Los contenidos de cada módulo, no necesariamente tendrán que desarrollarse completamente para el destinatario. Esto dependerá de sus experiencias previas y necesidades específicas diagnosticadas antes del evento formativo.
- d) El diseño y aplicación de los itinerarios son flexibles, lo que implica que pueden fusionarse, agregarse o eliminarse módulos y niveles de salida dependiendo de cómo evolucionen las necesidades e intereses de los sujetos educativos.

4.6 El diseño de los programas de formación

Los programas de formación, llamados también cartas descriptivas, son documentos que sirven como medio de comunicación entre educadores, educandos y administradores de la educación. Dan a conocer una minuciosa descripción de los aprendizajes que deberán alcanzar los partici-

pantes, así como las estrategias que pueden emplearse para lograrlas y los procedimientos para evaluar los resultados.

Aunque la forma de desarrollarlos puede diferir mucho entre sí, su estructura generalmente tiene un modelo común que incluye mínimamente los siguientes elementos:

- *objetivos generales*
- *objetivos específicos*
- *contenido temático*
- *métodos y técnicas de enseñanza - aprendizaje*
- *medios*
- *duración por tema*
- *criterios de evaluación.*

Para su diseño se puede realizar el proceso siguiente:

- a) Formulación de los objetivos generales, que describen aprendizajes en un nivel intermedio de generalidad, y de los específicos, cuyo número varía según el mayor o menor grado de complejidad del área de aprendizaje.
- b) Determinación de los contenidos con una descripción minuciosa a nivel de temas y subtemas.
- c) Selección de los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje y de los medios que la faciliten. Esta actividad implica una selección y la definición de las orientaciones metodológicas útiles a los educadores para el desarrollo del programa, basadas en las experiencias de aprendizaje de mayor efectividad para los alumnos.
- d) Determinación de la duración o tiempo medio para la realización de la experiencia de aprendizaje. Es un elemento útil ya que orienta en cuanto a la amplitud y/o profundidad de cada tema, y su estimación debe estar en función del tema, del método o técnica a emplear y del ritmo de aprendizaje de los participantes.
- e) Definición de los criterios y medios para la evaluación de los aprendizajes, sugiriendo cuándo, cómo y con qué evaluar el rendimiento.

Este proceso de diseño de los programas de formación es esencialmente dinámico y es elaborado entre reflexión y práctica, entre capacitación

de salón y trabajo real sobre el terreno, entre discusiones técnicas y operativas, entre el vaivén de la necesidad o problemas y las respuestas a los mismos. De esta forma los programas van surgiendo alrededor de la ejecución del proceso educativo, en base a los requerimientos y objetivos operativos de éste.

Previamente a cada etapa metodológica sobre el terreno, se elabora el programa correspondiente y se capacita al personal operativo para su aplicación. Sus sucesivas aplicaciones, revisiones y modificaciones sirven como el proceso de validación que permite, paulatinamente, acumular al final el conjunto de programas en que se estructuran los planes de formación.

4.7 La preparación y elaboración de los materiales didácticos

Se identifica como material didáctico a todos aquellos elementos con contenido y un conjunto de características pedagógicas con los cuales se pueden realizar actividades que contribuyan a formar y a manifestar nuevas conductas deseables como objetivos de aprendizaje.

En el diseño de los programas de formación se utilizan las experiencias de aprendizaje que mejor favorecen el logro de los objetivos previamente propuestos, muchos de los cuales no pueden realizarse sin el apoyo de ciertos recursos didácticos. Por ello, para disponer de los medios requeridos se procede a:

- a. seleccionar los ya disponibles preparados por otras instituciones;
- b. adaptar aquellos que, conteniendo elementos útiles para los objetivos propuestos, pueden aprovecharse con ligeras modificaciones;
- c. elaborar los que sean necesarios para completar el conjunto.

Siendo tan amplia la gama de necesidades de recursos didácticos, es necesario adaptar o preparar materiales de diferente naturaleza y tipo tales como:

- *Gráficos: carteles, láminas, tarjetas didácticas, etc.*
- *Audiovisuales: videos, diapositivas sonorizadas, audio cassettes, etc.*
- *Impresos: manuales, boletines didácticos, cartillas, etc.*
- *Objetos reales: maquetas, instrumentos de trabajo, etc.*

Los procedimientos para su preparación son muy variados, pero siempre se debe cuidar que éstos cumplan las funciones de contribuir a concentrar la atención sobre los puntos claves para el aprendizaje, clarificar

conceptos e ideas difíciles, generalizar ideas y conceptos nuevos, y vivenciar las experiencias.

Para cada fase del proceso metodológico, así como para cada acción de formación, los materiales se prepararán con una relativa participación de los sujetos educativos, así:

- Durante la promoción, primera actividad pedagógica del proceso, los materiales consisten en un juego de seis láminas y un guión que contiene los principales mensajes. Los diversos miembros de las asambleas comunitarias dan su interpretación de cada lámina. Eso puede provocar el cambio del contenido, principalmente de las ilustraciones, lo que sirve como una validación práctica.
- El componente de educación instrumental requiere de un significativo esfuerzo de producción de material didáctico consistente en: un manual para el educador local que lo orienta metodológicamente y le proporciona el contenido técnico básico, hojas de trabajo de lecto-escritura, hojas de trabajo para aprendizaje de las matemáticas y láminas para el desarrollo de la formación humana.
- La responsabilidad de producción de materiales de educación ocupacional recae fuertemente en el personal del proyecto, en consideración a que los temas requeridos tienen una complejidad de tratamiento técnico superior a la capacidad de los participantes; sin embargo la participación de éstos es muy útil en el momento de aplicarlos y de sugerir modificaciones.

Es útil reconocer las dificultades afrontadas en el proceso de producción y validación de los materiales, algunas de las cuales son:

- La complejidad de la labor de incorporar el principio de integralidad educativa en los materiales. Aun cuando se han logrado avances significativos en esta búsqueda, los resultados hasta ahora obtenidos no revelan el logro pleno de la integralidad.
- El tratamiento pedagógico de los contenidos: dosificación, nivel de profundidad, lenguaje, etc. especialmente en el campo de la educación ocupacional, presenta dificultades para este tipo de población.
- La falta de experiencia didáctica del personal del proyecto para afrontar la tarea de diseño curricular simultáneamente al trabajo de campo.

- El bajo nivel educativo de los educadores locales y el gran esfuerzo de capacitación para lograr que participen de manera efectiva en las tareas de elaboración de material didáctico.
- La poca disponibilidad de materiales producidos en su propio medio, contextualizados y adaptados a las características de la población.

El proceso general a aplicar para esta labor consiste en lo siguiente:

- Selección y/o desarrollo escrito del contenido previsto en el programa prototipo de formación. Para guardar correspondencia entre los contenidos a incluir en el material y las necesidades de los participantes, se recurre a cuatro fuentes de información: los propios adultos participantes, especialistas en cada tema, bibliografía especializada y otras personas con experiencia práctica.
- Diseño del material, definiendo previamente su contenido y utilización pedagógica.
- Elaboración del prototipo u original mediante la redacción, diagramación e ilustración del texto.
- Reproducción para fines de validación.
- Validación del material mediante evaluaciones técnicas y sobre el terreno, con la intervención de los participantes, del personal técnico-operativo y de otras personas. Al final de cada verificación o evaluación, el material es reformulado para producir una nueva versión. En esta etapa del proceso la mejor contribución de los comunitarios consiste en analizar el formato, composición, ilustración, tipo de letra, contenido, interpretación de textos e imágenes, vocabulario y ordenamiento de las ideas. Por las observaciones de los técnicos se obtienen otras informaciones útiles, como las opiniones de los participantes, datos sobre el manejo del material por el educador y requerimientos mínimos para lograr el máximo rendimiento del material.

5. Principales productos técnico-metodológicos

El avance del desarrollo curricular en la aplicación del método de Educación para el Trabajo se verifica mediante varios productos técnico-metodológicos típicos, algunos de los cuales se describen brevemente a continuación:

a) El Banco Curricular

Debido al carácter obsoleto de los conocimientos, a los cada vez más acelerados avances científicos y a las cambiantes necesidades educativas de la población, ningún currículo puede considerarse completo y acabado, al menos que la educación fuera concebida como un sistema cerrado. De igual forma, el currículo desarrollado por el método de Educación para el Trabajo, especialmente por provenir de y estar destinado a una experiencia educativa abierta y flexible, nunca queda agotado en su elaboración. Sin embargo, en algún momento del avance del proceso, el currículo se puede considerar concluido en sus elementos esenciales, aunque se mantenga en un proceso constante de adecuación y enriquecimiento para lograr una mayor correspondencia con las necesidades de la población meta. La adecuación se logra incorporando, sustituyendo, desagregando, fusionando y modificando el contenido y la forma de los diseños curriculares originales.

El Banco Curricular es el acopio de todos los productos técnico-metodológicos que surgen del desarrollo curricular. Los principales productos típicos que integran un banco curricular dentro del método de Educación para el Trabajo son:

b) Planes de formación

Se considera como punto de partida la existencia de un plan general de Educación para el Trabajo que contenga el perfil de salida de las comunidades y grupos meta, las finalidades, los objetivos (generales, por componente y por proceso) y las áreas de estudio. Cabe resaltar que los perfiles de salida son un componente esencial de los planes de formación, ya que señalan el punto de llegada del proceso educativo para que la población meta desarrolle las capacidades esperadas. En relación con las áreas de estudio se pueden mencionar algunas que forman elementos típicos del método, a saber: alfabetización, pos alfabetización, temas técnico-metodológicos, medio ambiente, enfoque de género, aspectos ocupacionales (tales como agricultura, ganadería, industria, organización, gestión empresarial), temas generales y cultura popular.

Del plan general se deduce una cantidad determinada de planes específicos para atender las necesidades particulares de aprendizaje, igual al número de tipos de participantes que forman la población meta total. Como instrumento pedagógico para orientar el proceso educativo, cada plan de formación tiene su propio perfil de salida, objetivos generales

y específicos, contenidos con su duración estimada en horas, estrategias instruccionales, normas de evaluación y sugerencias de aplicación.

Dentro de la aplicación del método de Educación para el Trabajo se elaboran planes específicos por sectores segmentados de la población meta. Por ejemplo para:

- *el educador local instrumental en alfabetización*
- *el educador local instrumental en pos alfabetización*
- *los grupos de alfabetización*
- *los grupos de pos alfabetización*
- *los grupos productivos*
- *el educador local ocupacional en organización*
- *el educador local ocupacional en aspectos técnico-productivos*
- *el educador local ocupacional en gestión empresarial*
- *las organizaciones comunitarias que asuman la Educación para el Trabajo*

c) Programas de formación

Por cada área de contenido se considera la existencia de uno o más programas tipo que describen "en una forma minuciosa los aprendizajes que probablemente necesitan ser alcanzados por los participantes, así como las técnicas y medios para alcanzarlos". Estos son programas modelo que ofrecen respuesta a las necesidades más representativas de la población a la que se dirigen; teniéndolos como referencia, el educador debe diseñar el programa específico para satisfacer las necesidades particulares de aprendizaje de cada grupo de participantes.

d) Materiales didácticos

Para una labor educativa tan amplia como la del método de Educación para el Trabajo, es indispensable disponer de medios didácticos de diversa naturaleza, para lograr distintos objetivos con diferentes tipos de participantes. Se requiere confeccionar y/o adaptar materiales impresos y audiovisuales. Entre ellos destacan: manuales, guías didácticas, boletines técnicos, fascículos instruccionales, láminas didácticas, juegos de transparencias y diapositivas, videos pedagógicos y otros medios auxiliares para la enseñanza.

6. La capacitación de los recursos humanos del programa o proyecto

Las estrategias y mecanismos empleados para aplicar el currículo de la Educación para el Trabajo se basan en los principios filosóficos y el enfoque metodológico general del sistema educativo en mención. Un elemento de primera importancia en la aplicación del currículo es la capacitación de los recursos humanos que realizan el proyecto, con énfasis en el personal docente, principal responsable en su aplicación. En relación con este personal, las necesidades de capacitación más atendidas deben ser las relativas a los contenidos del proceso enseñanza-aprendizaje y las derivadas de la falta de dominio metodológico-didáctico.

También es necesario que el personal administrativo comprenda el proceso educativo que apoya. Para ello deben atenderse dos necesidades básicas de capacitación: por un lado, las relativas al proceso educativo en general, para que se le permita identificar el tipo de apoyo requerido y para que lo pueda ofrecer oportunamente y con calidad; por otro lado, aquellas que tienen que ver con las normas, reglamentos, mecanismos y procedimientos para el suministro o adaptación de equipos, mobiliarios, materiales, transporte, espacios, financiamiento y otros elementos que facilitan o entorpecen, según el caso, un proceso educativo.

Para el desarrollo de la capacitación, se debe procurar un efecto multiplicador, que se logra mediante un proceso en el cual los técnicos de la Sede Central del proyecto capacitan a los educadores institucionales, los que a su vez capacitan a los educadores locales, y éstos, a los participantes en los grupos comunitarios.

En general los programas de cada evento de capacitación de los recursos humanos del proyecto, se formulan en función de los siguientes aspectos:

- a. el rol que tendrán que jugar en el proceso;*
- b. los métodos, técnicas y medios pertinentes para desempeñar dicho rol;*
- c. los conocimientos y prácticas necesarias para iniciar o lograr la adquisición de determinadas capacidades;*
- d. los elementos administrativos indispensables para la gestión del proceso.*

Los eventos de formación pueden ser de diferente naturaleza, por ejemplo: seminarios, giras de observación, talleres, cursos, pasantías, reunio-

nes de intercambio y reflexión, reuniones técnicas, de retroalimentación, etc., orientados siempre a adquirir la preparación necesaria para el manejo metodológico, técnico y operativo a fin de lograr los objetivos educativos propuestos, todo lo cual permite a la vez el crecimiento profesional del personal. En este proceso de capacitación se combinan dos momentos educativos. Uno, de carácter presencial, grupal, de salón, relativamente teórico a pesar de las prácticas y del uso de técnicas participativas y métodos activos; y otro, de carácter más individual, en el campo de trabajo normal, en su propio medio, eminentemente práctico. Se trata de ejecutar las acciones para las cuales se les ha preparado. Aquí complementan su capacitación, ejercitan su formación y obtienen un producto como efecto del trabajo.

7. Selección y capacitación de los educadores locales

Un aspecto muy importante dentro de la estrategia del método de Educación para el Trabajo es la participación comunitaria en el proceso de selección de los educadores locales, condición necesaria para que el proceso metodológico sea conducido al interior de las comunidades, por sus líderes. Con ello evidentemente se procura lograr los principios de funcionalidad y de participación.

Un educador o educadora local es un miembro de la comunidad, hombre o mujer, capaz de organizar un grupo de personas interesadas en capacitarse y que se prepara para conducir el grupo y compartir conocimientos, destrezas, actitudes y otras cualidades que conducen a desarrollar el grupo. Tal y como se ha repetido frecuentemente, en el método de Educación para el Trabajo intervienen educadores locales instrumentales, para desarrollar las áreas de alfabetización y pos alfabetización, y educadores locales ocupacionales, para desarrollar las áreas de organización, gestión técnico-productiva y gestión empresarial.

Para la selección de estos educadores en cada comunidad donde se aplique la metodología, se puede seguir un proceso de selección aprobado por las asambleas comunitarias o por los grupos de participantes, después de definir colectivamente las funciones, el perfil requerido y los requisitos. Un criterio general de selección es que el número de mujeres y de hombres que habrán de asumir el papel de educadores locales sea equitativo. Dentro de los requisitos específicos se pueden mencionar:

- * *vivir en la comunidad;*
- * *saber leer y escribir;*

- * *conocer los números;*
- * *tener disposición para trabajar con los compañeros;*
- * *ser elegido por el grupo o por la asamblea y ser aceptado por ellos;*
- * *disponer de tiempo para atender al grupo y para capacitarse;*
- * *poseer disposición para actuar como educador en calidad de voluntaria o voluntario.*

El perfil del educador no debe constituir una preocupación en el momento de la elección, pues éste se logrará mediante una serie de capacitaciones, toda vez que se permitirá un adecuado equilibrio entre los aprendizajes teóricos y prácticos. Para ello, una modalidad posible a adoptar es la alternancia en el proceso que une el trabajo y la práctica diaria en la comunidad con la capacitación en aula o salón.

Siendo tan diversas las funciones que los educadores locales deben cumplir, y tan importante su contribución como enlaces entre la oferta educativa y la población directamente beneficiaria, es necesario diseñar un itinerario de formación que provea a cada tipo de educador con los contenidos y experiencias de aprendizaje indispensables para el logro de su perfil. El itinerario puede ser estructurado basándose en una serie de módulos que cubran las necesidades de formación en tres áreas:

- a) *Formación metodológica para comprender y aplicar la teoría y la práctica de la Educación para el Trabajo, y capacitación en los aspectos didácticos esenciales para planificar, organizar y conducir su propia tarea educativa dentro de la comunidad.*
- b) *Capacitación para dominar los contenidos de los temas a desarrollar frente a sus compañeros comunitarios.*
- c) *Capacitación para participar apoyando o para administrar y realizar por sí mismo(a) el proceso metodológico dentro del área para la cual fue elegido.*

8. Mecanismos operativos para la aplicación del currículo

La aplicación del currículo requiere mecanismos operativos sencillos y flexibles. Un modelo posible de aplicar es el siguiente: se constituye, en cada zona de intervención del proyecto de Educación para el Trabajo, una unidad operativa integrada por un Jefe de Campo, por Educadores Institucionales, procedentes de la institución especializada en alfabetización y educación de adultos y de la institución especializada en forma-

ción profesional y ocupacional, y por personal administrativo indispensable para el apoyo logístico.

Considerando la dispersión geográfica de las comunidades, la composición del personal institucional y el propósito de desarrollar un proceso educativo de manera integral, se pueden adoptar mecanismos como los siguientes:

- Subdividir las zonas de trabajo en núcleos formados por 3 o 4 comunidades cercanas entre sí, cuyo acceso facilite el itinerario de visitas y atención en un solo recorrido.
- La organización de los educadores institucionales en equipos compuestos por ambos tipos (educadores instrumentales y ocupacionales), cada uno de los cuales atenderá un núcleo de comunidades.
- La organización de los participantes en grupos para el trabajo relacionado con los proyectos y para las actividades de formación y capacitación, todo ello con miras al desarrollo del grupo.