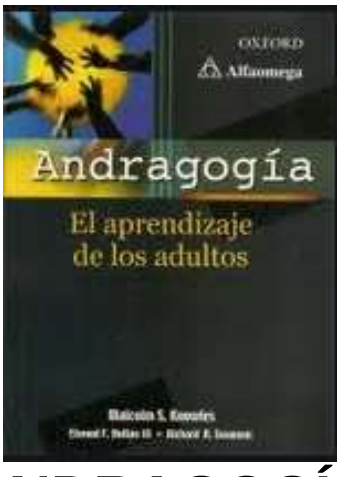
MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON



ANDRAGOGÍA
EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

1

Introducción

A principios de la década de 1970, cuando Malcolm Knowles introdujo en Estados Unidos de América el concepto de andragogía y la noción de que los adultos y los niños aprenden de manera distinta, la idea fructificó y estimuló investigaciones y controversias.

En este libro introductorio no se pretende tratar las diversas dimensiones del debate teórico que surgió en los círculos académicos. Nuestra postura es que la andragogía ofrece principios fundamentales del aprendizaje de adultos que permiten diseñar y guiar procesos docentes más eficaces. Es en un modelo transaccional en el sentido de que remite a las características de la situación de aprendizaje, no a las metas ni los objetivos. Como tal, es aplicable a cualquier contexto de enseñanza de adultos, de la educación comunitaria al desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Ahí reside la fuerza de la andragogía: es un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje.

La quinta edición de *Andragogía* marca el tránsito de la teoría a la práctica en el aprendizaje de adulto. En la figura 1.1 se presenta un resumen de los seis principios del aprendizaje de adultos, en el contexto de las diferencias individuales y situacionales, así como de las metas y los propósitos del aprendizaje. Los capítulos siguientes muestran la esencia y los detalles de este modelo holístico de la andragogía en la práctica.

Estructura del libro

En la primera parte de la obra (capítulo 2 a 5) se presentan los principios fundamentales del aprendizaje de adultos: la andragogía. Ahí se traza el desarrollo de la teoría y se explican las características exclusivas de la educación de los adultos.

En la parte 2 (capítulos 6 al 9) se analizan los dos círculos exteriores. En el capítulo 6 se aborda el aprendizaje de adultos llevado a la práctica en el desarrollo de recursos humanos. En el capítulo 7 se explican las nuevas ideas sobre la andragogía y se elaboran y aplican los principios fundamentales a distintos tipos de alumnos. En el capítulo 8 se plantean los nuevos avances en la comprensión del aprendizaje de adultos que permiten a los facilitadotes adaptar la aplicación de los principios fundamentales. En el capítulo 9 se resumen los dos capítulos anteriores y se profundiza en las aplicaciones de la andragogía.

En la parte 3 (capítulo 10 a 17) se ofrecen lecturas que amplían aspectos más específicos de la práctica de la andragogía. Se trata de estrategias para aplicar las premisas básicas, para adaptar el aprendizaje a las diferencias individuales y para llevar el aprendizaje de adultos a las organizaciones.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

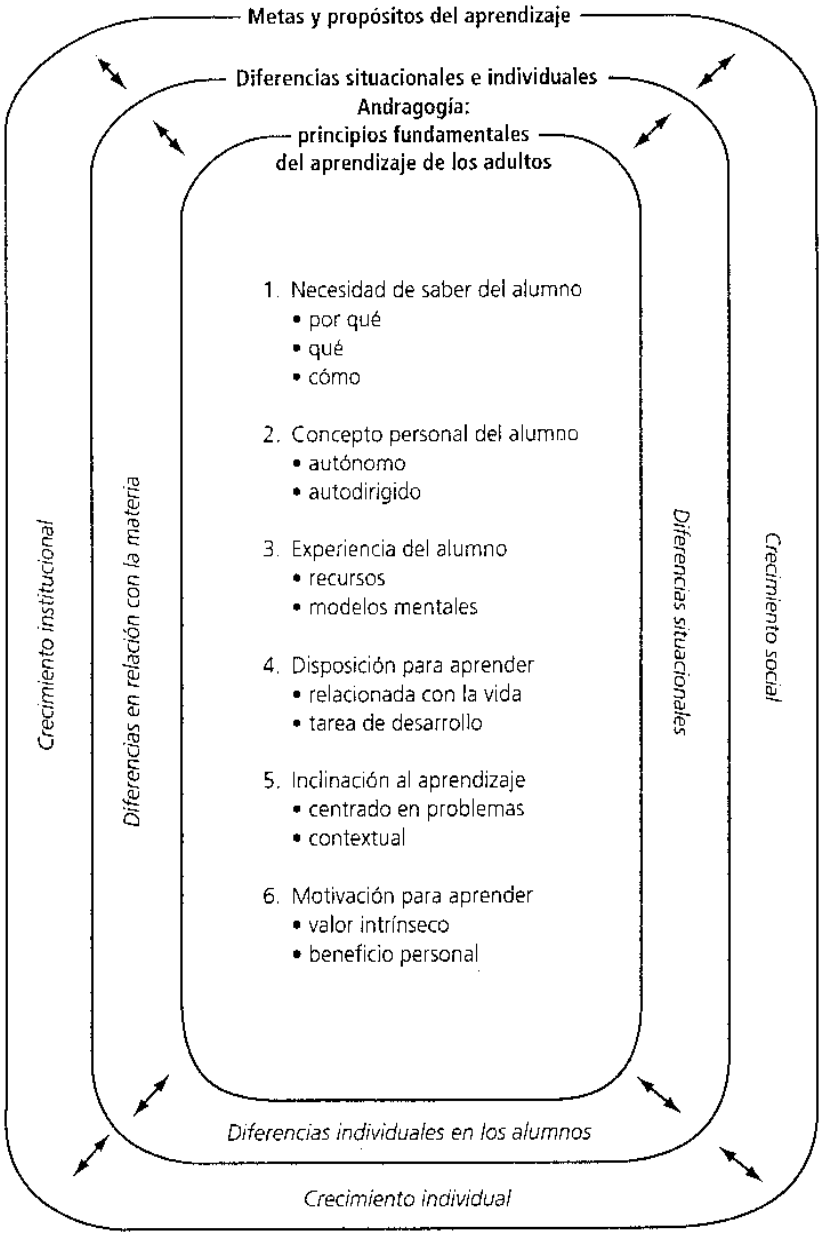


Figura 1.1. La andragogía en la práctica (Knowles, Holton y Swanson, 1998).

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Parte 1. Antecedentes de la Andragogía

2
Panorama de las teorías del aprendizaje

¿Por qué explorar las teorías del aprendizaje?

Es una buena pregunta. Tal vez no se deberían explorar. Si usted no tiene preguntas sobre la calidad del aprendizaje en su organización, si está seguro de que funciona de la mejor manera, le sugerimos que devuelva este libro y pida un reembolso. Ahora bien, si es un ejecutivo de planeación, agente de cambio, especialista en el aprendizaje o asesor, debería considerar seriamente la posibilidad de estudiar la teoría del aprendizaje: mejorará su comprensión de las teorías y sus oportunidades de alcanzar los resultados que desea.

Una buena teoría debe explicar los fenómenos y guiar los procedimientos. Pero las teorías sobre la conducta humana también sustentan premisas acerca de la naturaleza humana, el propósito de la educación y los valores deseables. Así, es evidente, que entender mejor las teorías del aprendizaje traerá como resultado mejores decisiones sobre las experiencias del aprendizaje y los resultados más deseables.

¿Qué es una teoría?

Muchos autores del ámbito educativo no definen expresamente el término teoría, ya que esperan que el lector deduzca el significado de su uso. Torrado (1997, p. 115) señala que “una teoría simplemente explica un fenómeno y cómo se produce”.
El Webster´s Seventh New Intercollegiate Dictionary da cinco definiciones: 1. el análisis de un conjunto de hechos y la relación entre ellos; 2. los principios generales o abstractos de un conjunto de hechos, una ciencia o un arte; 3. un principio general plausible o científicamente aceptable o conjunto de principios que explica un fenómeno; 4. una hipótesis dada por sentada en relación con un argumento o una consideración, y 5. una idea abstracta.

Por lo tanto, aquí damos nuestra definición: una teoría es un sistema general de ideas, coherente y sólido, acerca de un conjunto de fenómenos.

¿Qué es el aprendizaje?

Cualquier análisis de una definición de aprendizaje debe llevar, a modo de prólogo, una importante y frecuente distinción entre educación y aprendizaje.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

La *educación* es una actividad emprendida o iniciada por uno o más agentes con el objeto de producir cambios en el conocimiento, las habilidades o las actitudes de individuos, grupos o comunidades. El término destaca al educador, el agente de cambio que presenta estímulos y un reforzamiento para aprender y que diseña actividades para inducir el cambio.

El término *aprendizaje* destaca a la persona en la que ocurre el cambio o de quien se espera que ocurra. El aprendizaje es el acto o proceso por el que se adquiere un cambio de conducta, conocimiento, habilidades y actitudes (Boyd, Apps et al., 1980, pp. 100-101).

Tres definiciones que aparecen en Reading in Human Learning (Lecturas sobre el aprendizaje humano):

El aprendizaje implica un cambio. Atañe a la adquisición de hábitos, conocimientos y actitudes. Capacita al individuo a hacer ajustes sociales y personales. Dado que el concepto de cambio es inherente al concepto de aprendizaje, cualquier cambio en la conducta significa que tiene o ha tenido lugar un aprendizaje. El aprendizaje que ocurre en el proceso de cambio puede designarse *proceso de aprendizaje* (Crow y Crow, 1963, p.1).

Resumen

Explorar las teorías del aprendizaje es benéfico para los ejecutivos de planeación, gerentes, especialistas en aprendizaje y asesores, pues así obtienen información que les permitirá tomar mejores decisiones y, por lo tanto, tener experiencias de aprendizaje más deseables. Sin embargo, no es una tarea fácil. Para explorar la teoría del aprendizaje es necesario entender varios conceptos clave como la definición de teoría, la distinción entre aprendizaje y educación y las dificultades para definir el aprendizaje. Sabemos que los teóricos consideran que una teoría es un conjunto de supuestos, un sistema ordenado que resumen hechos y supuestos, generalizaciones e hipótesis. No obstante, algunos psicólogos se oponen al concepto de teorías del aprendizaje. Por ejemplo, Gagne asegura que, a pesar de su atractivo intelectual, el aprendizaje no puede explicarse mediante teorías. Analizar los cambios que ocurren mientras un estudiante aprender –afirma Skinner-, produce información más valiosa que los procedimientos generados por teorías que, además de “hacer perder el tiempo”, son “erróneas”. A pesar de estas objeciones, concluimos que una teoría es un sistema general de ideas coherentes y sólido sobre algún fenómeno. También reconocemos la distinción entre educación y aprendizaje. La educación destaca el papel del educador, mientras que el aprendizaje el de la persona en quien ocurre o se espera que ocurra el

cambio. Si bien es fácil entender esta distinción, resulta mucho más arduo postular una definición de trabajo del aprendizaje. Los componentes clave de las definiciones de aprendizaje son la base de nuestro análisis del problema. Éstos son: cambio; satisfacer una necesidad; aprendizaje como producto; aprendizaje como proceso; aprendizaje como función; crecimiento natural; control, moldeamiento; adquisición de competencias; incremento del potencial; implicación personal; autoiniciación; autoevaluación; aprendizaje independiente, y dominios del aprendizaje. Definimos *aprendizaje* como el proceso de adquirir conocimientos o habilidades.

3

Teorías del aprendizaje

Precursores y exponentes

Hay dos corrientes en la biografía sobre la teoría del aprendizaje: la que producen los iniciadores de las teorías (que suelen ser inflexibles) y la que producen los exponentes contemporáneos de teorías (que tienden a ser conciliados). Desde luego, la distinción entre iniciadores e intérpretes no es absoluta. Por ejemplo, los teóricos Pressey, Estes, Lorge, Gagne, Hilgard y Huhlen han hecho contribuciones de ambos tipos.

Tipos de teorías

Las teorías del aprendizaje de dividen en dos grandes familias: teorías conexionistas/conductistas y teorías de la Gestalt/cognitivas, pero no todas las teorías pertenecen a estas dos familias. Las corrientes conductistas abarcan teorías tan distintas cognitivas incluyen al menos la de Tolman y las de los psicólogos originales de la Gestalt. Según estos criterios, no se dejan clasificar nítidamente ni es su totalidad el funcionalismo, la psicodinámica y las teorías probabilísticas de los modelos estructurales.

Después, en 1970, dos psicólogos del desarrollo, Haynne W. Reese y Willis F. Overton, presentaron un modo de conceptuar las teorías en términos de modelos más amplios: mecánicos o elementales y organísmicos u holísticos. Entonces, la neblina empezó a disiparse.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

El concepto de *modelos de desarrollo*

De la parte y el todo

Reese y Overton proponen que “cualquier teoría presupone un modelo más general según los conceptos teóricos con los que se formula”. Los modelos más generales son las visiones del mundo o sistemas metafísicos que constituyen los modelos básicos de las características esenciales del hombre y de la naturaleza de la realidad (Reese y Overton, 1970, p. 117).

Dos sistemas que han impregnado tanto las ciencias físicas como las sociales son la visión elemental del mundo, cuya metáfora básica es la máquina, y la visión holística del mundo, que acude a la metáfora del organismo: el sistema vivo y organizado que se presenta a la experiencia de múltiples formas (cuadro 3.2)

Cuadro 3.2. Visiones del mundo de los sistemas metafísicos.

Modelos elemental	Modelo holístico
Representa el universo como una máquina Compuesta por partes independientes que Operan en un campo espacio-temporal: es de un Un modelo de un hombre reactivo y que adapta. Se adapta.	Representa el universo como un organismo en desarrollo, interactivo y unitario: es un modelo hombre activo y que se

Con esto y los conceptos anteriores como marco de referencia, examinaremos ahora brevemente las teorías surgidas del estudio del aprendizaje en animales y niños.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Teorías basadas en un modelo elemental

Aunque John B. Watson (1978-1958) es considerado el padre del conductismo, fue Edward L. Thorndike quien efectuó la primera investigación sistemática en Estados Unidos de América del fenómeno llamado aprendizaje: un estudio del *aprendizaje* de animales, publicado en *Animal Intelligence* en 1898.

Thorndike consideraba que los aprendices inexpertos eran organismos vacíos que respondían a los estímulos en forma azarosa y automática. Una respuesta específica se *conecta* a un estímulo específico cuando es recompensada.

Thorndike postuló tres leyes que creía que gobernaban el aprendizaje de los animales y los humanos:

1. la ley de disposición (las circunstancias en las cuales el aprendiz tiende a estar satisfecho o molesto, a aceptar o rechazar);
2. la ley del ejercicio (el fortalecimiento de las conexiones con la práctica); y
3. la ley del efecto (el fortalecimiento o el debilitamiento de una conexión como resultado de sus consecuencias.

Mientras Thorndike llevaba acabo su trabajo en Estados Unidos de América, el psicólogo ruso Iván Pavlov (1849-1936) efectuada experimentos que darían por resultado el concepto de reflejos condicionados. Hilgard describe su experimento clásico:

Cuando se pone polvo de carne en el hocico de un perro, se produce la salivación; la comida es el *estímulo incondicionado* y la salivación es el *reflejo condicionado*. Entonces se combinan algunos estímulos arbitrarios, como una campanilla, con la presentación de la comida. Al final, tras de algunas repeticiones, la campanilla producirá la salivación independientemente de la comida; la campanilla es el estímulo condicionado y la respuesta a ella es el reflejo condicionado (Hilgard y Bower, 1966, p. 48).

Al trabajo de Pavlov se le ha llamado *condicionamiento clásico* para distinguirlo de investigaciones posteriores sobre el condicionamiento instrumental y el operante.

Edward R. Guthrie (1886-1959) retomó los trabajos de Thorndike, Pavlov y Watson y agregó el principio de la contigüidad de señales y respuesta. Estableció su propia ley de aprendizaje, “en la que todo lo relacionado con

el aprendizaje se hace asequible", como sigue: "Una combinación de estímulos que acompañan un movimiento tenderá, en su repetición, a ser seguida por ese movimiento" (Hilgard y Bower, 1966, p. 77) en su trabajo posterior, Guthrie destacó en particular la parte del aprendiz, al seleccionar los estímulos físicos a los que respondería. Por tanto, es importante la *atención o comportamiento de visualización* previa a la asociación.

Más tarde, el sistema de pensamiento de Guthrie fue clasificado y formalizado gracias a sus alumnos Voeks y Sheffield, pero el siguiente avance importante en la psicología conductista fue el resultado del trabajo de B. E. Skinner y sus colaboradores. De su obra procede la tecnología educativa de la instrucción programada y de máquinas de enseñanza, tan populares en la década de 1960. Las ideas de Skinner se resumen en el capítulo 4.

Otro adelanto en la psicología conductivista de mediados del siglo xx fue la formulación de la teoría *sistemática de la conducta* de Clark L. Hull, y su elaboración a cargo de Millar, Mowrer, Spencer y otros. La teoría de Hull es un descendiente conceptual de la de Thorndike, en tanto que adaptó el reforzamiento como la característica esencial del aprendizaje.

Teorías basadas en un modelo holístico

En 1896, John Dewey lanzó la primera protesta directa contra el modelo elemental de los asociacionistas. Aunque su trabajo se sitúe dentro de la categoría de la filosofía educativa y no en la teoría del aprendizaje, su acento en el papel del interés y esfuerzo y en la motivación del niño para resolver sus propios problemas fue un punto de p0artida para una línea teórica clasificada como funcionalismo. Puesto en práctica en el salón de clase, el funcionalismo proporcionó las bases conceptuales para la educación progresiva que, como afirma Hilgard, fue a lo sumo una personificación del ideal del crecimiento hacia la independencia y el control mediante un contacto con el ambiente, adecuado al grado de maduración del niño (Hilgard y Bower, p. 299).

En cierto sentido, Edward C. Tolman (1886-1959) representa un puente entre los modelos elementales y los holísticos.

Tolman pensaba que lo que se aprende es la ruta a la meta. Creía que los organismos, de acuerdo con sus propias capacidades, reconocen y aprenden las relaciones entre los signos y las metas deseadas; en pocas palabras, perciben el significado de los signos (Kingsley y Garry, 1957, p. 115) Tolman llamó a esta teoría *conductismo intelectual*.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

La ruptura total con el conductismo ocurrió a finales del primer cuarto del siglo xx con la importación de la noción del aprendizaje, por insight, en la teoría de la Gestalt de los alemanes Wertheimer, Kofke y Kohler. Estos teóricos reaccionaron a la propuesta de que todo aprendizaje consistía en la simple conexión de estímulos y respuestas e insistían en que la experiencia siempre está estructurada, en que reaccionamos no sólo un grupo de detalles separados, sino una compleja pauta de estímulos. Y necesitamos percibir los estímulos en conjuntos organizados, no en partes inconexas.

Kart Lewin (1890-1947) elaboró una teoría de campo. Usando los conceptos *topológicos* de la geometría, Lewin conceptuó a cada individuo como si existiese en un espacio vital donde operan muchas fuerzas.

Lewin pensaba que el éxito era una fuerza motivadora más poderosa que la recompensa y dirigió su atención a los conceptos de participación del ego y alcance de las aspiraciones como fuerzas motivadoras del éxito. Consideraba que el cambio en la atracción relativa de una meta sobre la otra, lo que llamó *valencia*, era otra variable que influía en la motivación. Debido a que algunas de las fuerzas que inciden en el campo psicológico del individuo son otras personas, Lewin se interesó mucho en las dinámicas institucionales y de grupo y, como veremos más adelante, es en esta dimensión de la educación donde más ha influido.

Recientemente en el ámbito de las teorías del campo se han logrado avances que reciben diversas denominaciones: psicología fenomenológica, psicología perceptual, psicología humanística y psicología de la tercera fuerza. Debido a que la mayor parte del trabajo de esta corriente se orienta a los adultos, le dedicaremos mayor atención en la última sección. Puesto que los fenomenólogos se interesan en el estudio del desarrollo de la mente o, como nuestros contemporáneos insistirían, de la persona, ven al hombre como un organismo que siempre busca una adecuación personal mayor. El impulso por la autoactualización es la fuerza que motiva toda conducta humana.

Resumen

La biografía sobre las teorías del aprendizaje se divide en dos tipos: la que producen los iniciadores y la que producen los intérpretes. Muchos iniciadores han hecho esfuerzos concertados por imponer un orden en su sistema de teorías del aprendizaje. Entre ellos están Hilgard y Bower, McDonald y Gage. Sin embargo, fueron Reese y Overton quienes organizaron con éxito las teorías en una estructura más amplia: el concepto de modelos de desarrollo. Reese y Overton postularon que “cualquier teoría presupone un modelo más general de acuerdo con los conceptos teóricos que formulen”. A partir de esta premisa concibieron el modelo

elemental y los modelos holísticos de los individuos. Entre las teorías basadas en el modelo elemental están el conexionismo de Thorndike, el condicionamiento clásico de Pavlov y el conductivismo de Watson. Otras teorías de esta categoría son las de Guthrie, que produjeron el principio de contigüidad de la señal y la respuesta y destacaron la importancia de la conducta de atención. El trabajo de Guthrie estimuló las investigaciones de Voeks, Sheffield, B.F. Skinner y la teoría de la conducta sistemática de Hull. El conductismo fue únicamente estadounidense y reflejaba la noción de finales de siglo de que cualquiera podía alcanzar grandes logros si se le brindaba la oportunidad (estímulo), tenía iniciativa (respuesta) y recibía un trato justo (recompensa).

Paralelamente a este esfuerzo estaban los modelos holísticos. El trabajo de Dewey inició una línea de teorización llamada *funcionalism*o. Tolman cerró la brecha entre la psicología cognitiva y la conductista con una teoría que denominó *conductismo intencional.* Las teorías de la Gestalt, clasificadas por muchos intérpretes en la familia de las teorías de campo, marchaban paralelas al conductismo. Lewin, notable teórico del campo, se interesaba en dinámicas institucionales y de grupo e influyó en gran medida en esta dimensión educativa. Los avances recientes en las teorías de campo aparecen con los nombres de psicología fenomenológica, psicología perceptual, psicología humanística y psicología cognitiva.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

4

Una teoría del aprendizaje de adultos: la andragogía

Los grandes maestros de los tiempos antiguos -Confucio y Lao Tse, en China, los profetas hebreos y Jesús en los tiempos bíblicos, Aristóteles, Sócrates y Platón en la Grecia antigua y Cicerón, Evelio y Quintiliano en la antigua Roma- fueron profesores de adultos, no de niños. Debido a que estas experiencias tenían un concepto muy diferente de aprendizaje y enseñanza del que dominó la educación formal en tiempos posteriores, consideraban que el aprendizaje' era un proceso de indagación.

Inventaron técnicas de acuerdo con sus necesidades, para incitar a los aprendices a la indagación.

Los antiguos chinos y hebreos inventaron lo que conocemos hoy como estudio de caso.
Los griegos inventaron lo que ahora llamamos diálogo socrático.
Los romanos eran más polémicos: se retaban en debates y forzaban al grupo a mantener una posición y defenderla.

Dos corrientes de investigación

Una es la científica y la otra la artística o intuitiva/reflexiva.
La educación de los adultos comienza en este punto. El tema se pone en acción, a funcionar, cuando se requiere. Los textos y los profesores desempeñan un papel secundario en este tipo de educación: se les debe dar mayor importancia a los aprendices.
La teoría del aprendizaje de adultos representa un reto para los conceptos estáticos de la inteligencia.
La educación de adultos es un intento de descubrir un nuevo método y crear un nuevo aliciente para el aprendizaje.
Los aprendices adultos son precisamente aquellos que quieren que sus aspiraciones intelectuales no sean manipuladas por los requisitos inflexibles e intransigentes de instituciones de aprendizaje autoritarias y convencionales, La educación de adultos es un proceso por el cual los alumnos cobran conciencia de sus experiencias más importantes.

Cuadro4.1. Resumen de los supuestos clave de Lindeman sobre los aprendices adultos.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

1. Los adultos se motivan a aprender cuando experimentan necesidades e intereses que el aprendizaje satisfará.
2. La orientación de los aprendices hacia el aprendizaje se centra en la vida.
3. La experiencia es el recurso más rico para el aprendizaje de los adultos.
4. Los adultos tienen una profunda necesidad de autodirigirse.
5. Las diferencias individuales entre la gente se incrementan con la edad.

Un tipo de educación para adultos merece una consideración particular y un uso más amplio por parte de los educadores que buscan nuevos métodos.

Erik Erikson postuló las "ocho etapas del hombre" (de las cuales las últimas tres ocurren en los años adultos) como marco teórico para entender el desarrollo de la personalidad:

1. Oral sensorial, en la que el tema principal es confianza o desconfianza.
2. Muscular anal, en la que el tema principal es autonomía o vergüenza.
3. Locomoción genital, en la que el tema principal es iniciativa o culpa.
4. Latencia, en la que el tema principal es diligencia o inferioridad.
5. Pubertad y adolescencia, en la que el tema principal es identidad o confusión.
6. Juventud, en la que el tema principal es intimidad o aislamiento.
7. Edad adulta, en la que el tema principal es generatividad o estancamiento.
8. La etapa final, en la que el tema principal es integridad o desesperación.

Maslow destacó en especial el papel de la seguridad, que se ilustra en la siguiente formulación de los elementos relacionados con el proceso de crecimiento:

1. La persona sana espontánea, en su inmediatez, de dentro hacia fuera, sale al encuentro del ambiente con admiración e interés y expresa cualquier habilidad que tenga.
2. Lo hace en la medida en que no se paralice por el miedo y en que se sienta segura para atreverse.
3. En este proceso, encuentra casualmente la experiencia del gozo o se la ofrecen otros.
4. Debe tener seguridad y aceptarse lo suficiente para ser capaz de escoger y preferir estos goces, en lugar de asustarse de ellos.
5. Si puede escoger estas experiencias, que son validadas por la experiencia del goce, puede regresar, repetida y disfrutada hasta el punto de la satisfacción, la saciedad o el aburrimiento.

6. En este aspecto, muestra la tendencia a buscar experiencias y logros más enriquecedores y complejos en el mismo sector (si se siente segura para atreverse).
7. Esas experiencias no sólo significan avanzar, sino re alimentar su yo con sentimiento de certeza ("esto me gusta; eso no, sin duda"), capacidad, dominio, confianza y autoestima.
8. En esta interrriÚ1able serie de elecciones de que la vida está repleta, la elección puede generalizarse entre seguridad (o, en un sentido más amplio, defensa) y crecimiento, y como sólo aquella persona que no necesita seguridad es la que ya la tiene, esperaríamos que prefiriera la opción del crecimiento.
9. Para ser capaz de elegir de acuerdo con su propia naturaleza y desarrollada, debe permitirse [al individuo] establecer las experiencias subjetivas de gozo y aburrimiento como el criterio de la elección correcta para él. El otro criterio es elegir en términos del deseo de otra persona. El yo se pierde cuando esto pasa. También esto implica restringir la elección de la seguridad en exclusiva, pues el [individuo] perderá la confianza en su propio criterio de gozo por miedo (de quedarse sin protección, amor, etcétera).
10. Si la elección es realmente libre y si el [individuo] no está lisiado, esperamos que elija salir adelante.
11. Las evidencias muestran que lo que hace gozara la [persona] sana, lo que le sabe bien, también es lo "mejor" en términos de sus metas lejanas pero perceptibles.
12. En este proceso) es importante el ambiente [padres, profesores, terapeutas] aunque la elección última deba tomada el individuo.
    a) Puede satisfacer sus necesidades básicas de seguridad, pertenencia, amor y respeto, para que se sienta seguro, autónomo, interesado y espontáneo y se atreva a elegir lo desconocido;
    b) Puede ayudar a hacer que la elección de crecimiento sea más atractiva y menos peligrosa y la de retroceso menos llamativa y más costosa.
13. De este modo, se concilian la psicología del ser y la psicología del devenir y la [persona], con sólo ser ella misma, avanza y crece (Maslow, 1972, pp. 50-51).

Psicología del desarrollo

El campo de la psicología del desarrollo ha contribuido al creciente cuerpo de conocimientos sobre los cambios de la edad en características como capacidades físicas, facultades mentales, intereses, actitudes,

Cuadro 4.2. Contribuciones importantes de los psicólogos clínicos.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Sigmund Freud	Identificó la influencia de la mente subconsciente en la conducta
Carl Jung	Introdujo la idea de que los procesos humanos conscientes poseen cuatro funciones: sensación, pensamiento, emoción e intuición
Erik Erikson	Postuló las "ocho etapas del hombre": oral sensorial, muscular anal, locomoción genital, latencia, pubertad y adolescencia, juventud, edad adulta y etapa final
Abraham Maslow	Destacó el papel de la seguridad
Carl Rogers	Conceptuó el enfoque a la educación centrado en el estudiante y fundado en cinco "hipótesis básicas": 1. No podemos enseñarle a otra persona directamente, sólo facilitar su aprendizaje 2. Una persona aprende significativamente sólo lo que percibe que mantiene o mejora la estructura de su yo 3. La experiencia tiende a resistir, a través de la negación o distorsión de la simbolización, el conocimiento que, de asimilarse, implique un cambio en la organización del yo 4. La estructura y la organización del yo parecen volverse más rígidas en situaciones amenazantes y relajar sus límites cuando no hay amenaza. La experiencia que se percibe como incongruente con el yo sólo se asimila si la organización actual del yo está relajada y expandida para incluirlo 5. La situación educativa que promueve un aprendizaje significativo es aquella en la que *a)* la amenaza del yo del aprendiz se reduce al mínimo y *b)* se facilita una percepción diferenciada de este ámbito.

Los fundamentos de la Andragogía: un concepto integrador

El concepto de una estructura integradora del aprendizaje para adultos, para lo cual se acuñó el término andragogía que lo distingue de la teoría del aprendizaje para jóvenes, la pedagogía. Dusan Savicevic, educador de adultos yugoslavo, introdujo el concepto a la cultura estadounidense en 1967 y Knowles escribió el artículo "Andragogía, no pedagogía" en Adult Leadership en abril de 1968.

El Modelo Andragógico

Este modelo se basa en premisas distintas que las del modelo pedagógico:

1. ***La necesidad de saber***. Los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo antes de aprenderlo. Tough (1979) descubrió que cuando los alumnos se disponen a aprender algo por su cuenta, emplean una energía considerable en sondear los beneficios que obtendrán y los costos de no aprenderlo. En consecuencia, uno de los nuevos aforismos

en la educación para adultos es que la primera labor del facilitador del aprendizaje es ayudar a los aprendices a darse cuenta de la "necesidad por aprender". Como mínimo, los facilitadores han de ofrecer razones del valor del aprendizaje para mejorar el desempeño de los estudiantes o de la calidad de su vida. Todavía más útiles para fomentar la conciencia de la necesidad de conocer son las experiencias reales o simuladas en las que los aprendices descubren solos la brecha entre dónde están ahora y dónde desean estar. Los sistemas de evaluación de personal, la rotación de puestos de trabajo, la exposición a puestos modelos y las evaluaciones diagnósticas de desempeño son ejemplos de esas herramientas. Pau10 Freire, el gran educador de adultos brasileño, ideó un elaborado proceso que denominó "el surgimiento de la conciencia" de los campesinos en los países en vías de desarrollo en su libro La pedagogía del oprimido (1970).

2. ***El autoconcepto de los alumnos***. Los adultos tienen un autoconcepto de seres responsables de sus propias acciones, de su propia vida. Una vez obtenido, sienten una necesidad psicológica profunda de ser considerados y tratados como capaces de dirigirse. Resienten y se resisten a las situaciones en que otros les imponen su voluntad. Esto presenta un serio problema en la educación para adultos; en el momento en que los adultos se enfrentan con una actividad calificada de "educación", "capacitación" o cualquier sinónimo, recuerdan su experiencia escolar, se colocan en una posición de dependencia, se cruzan de brazos, se sientan y dicen "enséñame". Esta suposición de dependencia obligada y el tratamiento infantil consecuente del facilitador, crea un conflicto entre ellos, entre su modelo intelectual-el aprendiz es un ser dependiente- y la necesidad más profunda, tal vez del subconsciente, de dirigirse uno mismo. El método habitual de resolver los conflictos psicológicos es huir de la situación, 10 que probablemente explica en parte el gran índice de deserción en la educación voluntaria para adultos. Una vez que los educadores de adultos se dan cuenta del problema, se esfuerzan por crear experiencias de aprendizaje en las que se ayuda a los alumnos a transitar de aprendices dependientes a aprendices autodirigidos. Self -Directed Learning: A Cuide for Learners and Teachers (K.nowles, 1975) es una colección de tales experiencias.

3. ***El papel de las experiencias de los alumnos***. Los adultos llegan a una actividad educativa con un mayor volumen y una calidad distinta de experiencias que los jóvenes. Por la simple virtud de haber vivido más tiempo, han acumulado mucho más experiencias que los jóvenes, pero también tienen experiencias diferentes. Esta diferencia de cantidad y calidad tiene muchas conciencias en la educación de adultos.

Esto asegura que en cualquier grupo de adultos habrá una gama más amplia de diferencias que en uno de jóvenes. Cualquier grupo de adultos será más heterogéneo en términos de su pasado, estilo de aprendizaje, motivación, necesidades, intereses y metas que uno de jóvenes. Por tanto, el acento en la educación de adultos está en la individuación de la enseñanza y las estrategias del aprendizaje.

Esto significa también que, para muchos tipos de aprendizaje, los recursos más ricos residen en los aprendices adultos. Entonces, el énfasis en la educación para adultos está en las técnicas experimentales: técnicas que recurren a la experiencia de los alumnos, como grupos de discusión, ejercicios de simulación, actividades de solución de problemas, estudios de casos y de laboratorio, en lugar de técnicas de transmisión. También, hay un mayor énfasis en las actividades en parejas.

Pero el hecho de tener más experiencia también tiene algunos efectos negativos. Conforme acumulamos experiencias, tendemos a formar hábitos mentales, tendencias y prejuicios, que cierran nuestra mente a las ideas nuevas, percepciones frescas y otras formas de pensar. Así, los educadores de adultos tratan de descubrir los medios de ayudar a los adultos, de examinar sus hábitos y prejuicios y de abrir su mente a nuevos enfoques. La educación de la sensibilidad, el valor de la clarificación y las escalas del dogmatismo son algunas de las técnicas con que se ataca este problema.

Hay otra razón, más sutil, para destacar la experiencia de los aprendices, la que se relaciona con su propia identidad. Los niños más pequeños derivan su identidad, en gran medida, de los factores externos -quiénes son "sus padres, hermanos y familiares, dónde viven, a qué iglesia y a qué escuela asisten. En la medida en que maduran, se definen en términos de las experiencias que viven. Para los niños, la experiencia es lo que les sucede; para los adultos, es lo que son. La implicación de este hecho para la educación de adultos es que en cualquier situación en la que las experiencias de los participantes no se tomen en cuenta o se demeriten, los adultos no piensan que se ha rechazado su experiencia, sino a ellos mismos como personas.

4. ***Disposición para aprender***. Los adultos están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer, con el propósito de enfrentar las situaciones de la vida real. Un rico recurso de "la disposición para aprender" son las tareas existenciales que llevan de una etapa de desarrollo a la siguiente. La implicación crítica de este supuesto es la importancia de situar las experiencias de aprendizaje de modo que coincidan con dichas tareas. Por ejemplo, una joven de

segundo año de preparatoria no está lista para aprender sobre la nutrición infantil ni las relaciones matrimoniales, pero en cuanto se comprometa después de titularse estará lista.
Los obreros no calificados no están listos para un curso de supervisión hasta que dominen el trabajo que vayan a supervisar y hayan decidido que están preparados para asumir más responsabilidades.
Sin embargo, no es necesario sentarse a esperar a que la disposición aparezca naturalmente. Hay maneras de inducida mediante la exposición a modelos de un desempeño superior, ejercicios de estimulación y otras técnicas.

5. ***Orientación del aprendizaje***. En contraste con los niños y jóvenes, que están centrados en temas (al menos en las escuelas), los adultos se centran en la vida (o en una tarea o problema) en su orientación del aprendizaje. Los adultos se motivan a aprender en la medida en que perciban que el aprendizaje les ayudará en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida. Además, obtienen conocimientos, destrezas, valores y actitudes de una manera más eficaz cuando se les presentan en un contexto de aplicación a las situaciones de la vida real.

   Este aspecto es tan básico que requiere reforzarse:
   Durante muchos años intentamos reducir el analfabetismo en Estados Unidos de América por medio de cursos de lectura, escritura y aritmética y nuestras marcas siempre nos decepcionaron.

   El índice de deserción era alto, la motivación para el estudio baja y los resultados pobres. Cuando los investigadores buscaron el problema, descubrieron que los términos que se encontraban en las listas de vocabulario de los cursos de lectura y escritura no eran los que estas personas usaban a diario y que los ejercicios de sus cursos de aritmética no planteaban los problemas que tenían que resolver cuando iban a las tiendas, al banco o a cualquier comercio. Como resultado, se elaboraron nuevos programas de estudio, organizados en tomo a las situaciones cotidianas y la adquisición de destrezas (por ejemplo, lidiar con el mundo del trabajo, del gobierno local y los servicios comunitarios de salud, la familia y el consumo). Muchos problemas de los cursos tradicionales desaparecieron o se redujeron en gran medida.

6. ***Motivación***. Mientras que los adultos responden a algunos motivadores externos (mejores empleos, ascensos, salarios más altos, etc.), los motivadores más potentes son las presiones internas (el deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.). Tough (1979) descubrió en sus investigaciones que todos los adultos normales tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose, pero que con frecuencia topa con obstáculos, como un

concepto negativo del alumno, por la inaccesibilidad de oportunidades o recursos, limitaciones de tiempo o programas que infringen los principios del aprendizaje de adultos.

Es necesario distinguir entre los conceptos de andragogía y pedagogía para entender con claridad el concepto de andragogía. El modelo pedagógico} diseñado para enseñar a los niños} le asigna al profesor la responsabilidad de tomar todas las decisiones sobre los contenidos del aprendizaje, los métodos, el tiempo que se va a emplear y las evaluaciones. Los alumnos desempeñan un papel de sumisión en la dinámica educativa. En contraste, el modelo andragógico se enfoca en la educación para adultos y se basa en los siguientes preceptos: los adultos necesitan saber Ijar qué deben saber algo; mantienen el concepto de responsabilidad de sus propias decisiones, sus propias vidas; participan en una actividad educativa con más experiencias y más variadas que los niños; tienen la disposición de aprender lo que necesitan saber para enfrentar con eficacia las situaciones de la vida; se centran en su vida al orientar su aprendizaje y responden mejor a los motivadores internos que a los externos. El pedagógico es un modelo ideológico que excluye los supuestos andragógicos. El modelo andragógico es un sistema que incluye supuestos pedagógicos. El modelo andragógico no es una ideología; es un sistema de supuestos alternas, un modelo transaccional que comprende las características de la situación del aprendizaje.

5
TEORIAS DEL APRENDIZAJE

Principios de la enseñanza de las teorías del aprendizaje.

Se debe distinguir entre las teorías del aprendizaje y las de la enseñanza. Mientras las teorías del aprendizaje se relacionan con la manera en que aprende un organismo, las de la enseñanza se relacionan con las formas en que una persona ejerce su influencia sobre un organismo para hacerlo.
Hilgard, identifico 20 principios que creyó universalmente aceptables desde tres familias de teorías:

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Principios destacados en la teoría **E-R:** (**Estimulo – Respuesta**)

1. El aprendiz debe ser un receptor ***activo*** y no un observador pasivo.
2. ***La frecuencia de la repetición*** sigue siendo importante en la adquisición de habilidades y para la retención y el sobreaprendizaje.
3. ***El reforzamiento***; es importante es decir, la repetición de lo deseable y las respuestas correctas se deben recompensar.
4. ***La generalización y la discriminación*** señalan la importancia de la practica en distintos contextos con el fin de que el aprendizaje se vuelva (o no deje de ser) apropiado para una gama mayor (o más restringida) de estímulos.
5. ***Guiar*** es importante en el aprendizaje, pero no todos los motivos sociales y personales se conforman a los principios de guía-reducción basados en los experimentos de privación de la comida.
7. ***Los conflictos y las frustraciones*** surgen inevitablemente en el proceso de aprender discriminaciones difíciles y situaciones sociales en las que a veces se manifiestan motivos irrelevantes. Por lo tanto debemos reconocer y proporcionar una solución o acomodación.

Principios destacados en la teoría **Cognitiva**:

1. ***Los rasgos perceptuales*** de los problemas dados al aprendiz son condiciones importantes del aprendizaje: relaciones entre fondo y figura, señales direccionales, secuencia, interrelación orgánica. Por tanto, un problema de aprendizaje debe estar tan estructurado y presentado de modo que los rasgos esenciales se encuentran abiertos a la inspección del alumno.

2. ***La organización del conocimiento*** debe ser una preocupación esencial del profesor o el planificador educativo para que la dirección de simple a complejo no vaya de partes arbitrarias y sin significado a totalidades significativas, sino de todos simplificados a todos más complejos.

3. El aprendizaje es ***relativo culturalmente***, y tanto la cultura general como la subcultura a la que pertenece el aprendiz influyen en su aprendizaje.

4. ***La realimentación cognitiva*** confirma el conocimiento correcto y corrige las fallas del aprendizaje. El aprendiz intenta algo provisionalmente y luego acepta o rechaza lo que hizo con base en sus consecuencias. Esto es, por supuesto el equivalente cognitivo del reforzamiento en teoría de E-R, pero la teoría cognitiva destaca la comprobación de hipótesis mediante alimentación.

5. ***El planteamiento de una meta*** por parte del aprendiz es importante como motivación para el aprendizaje y el éxito personal, y los fracasos determinan como planteen los individuos sus metas futuras.

Principios de la Teoría de la **Motivación** y la **Personalidad:**

1. ***Las habilidades*** de los aprendices son importantes y se tienen que hacer provisiones para los más rápidos y los más lentos, así como para quienes poseen habilidades especiales.

2. ***El desarrollo Posnatal*** es tan importante como los determinantes hereditarios y congénitos de habilidades e intereses. Por consiguiente, el aprendiz debe entenderse en términos de las influencias que han formado su desarrollo.

3. ***El aprendizaje es culturalmente relativo***, y tanto la cultura general como la subcultura a la que pertenece influyen en el aprendizaje.

4. ***El Nivel de ansiedad del individuo*** determina los efectos benéficos o perjudiciales de ciertas formas de estimulo por aprender.

5. ***La misma situación objetiva*** proporciona motivos apropiados para un alumno y no para el otro, como por ejemplo en el contraste entre los motivados por la afiliación y los motivados por la realización.

6. ***La organización de motivos*** y valores del individuo es relevante. Por lo tanto los estudiantes universitarios con habilidades iguales se desenvuelven mejor en los cursos que consideran relevantes que en los que les parecen irrelevantes.

7. ***La atmósfera del grupo*** de aprendizaje (competencia o cooperación, autoritarismo o democracia, aislamiento individual o identificación en el grupo) repercuten en la satisfacción con el aprendizaje, así como en los productos del aprendizaje.

Conceptos de la enseñanza derivados de la Teoría del aprendizaje de animales y niños.

Thorndike consideraba la enseñanza como el control del aprendizaje por medio de recompensas. Se deben diagnosticar errores para que no se repitan. El profesor No se relaciona con los estados internos del organismo, sino con la estructura de la situación para que las recompensas operen con respuestas deseables. Mantiene la atención y las conexiones apropiadas entre estimulo y respuestas son fortalecidas por medio de la aplicación precisa de recompensas para alcanzar las metas establecidas por el profesor. El papel de este es producir los enlaces de E-R que debe utilizar.

Hilgard resumió las sugerencias de aprendizaje de Guthrie del modo siguiente:
1.- Si se desea fomentar en el aprendiz un tipo particular de conducta o desalentar otra, se deben descubrir las señales que guían la conducta en cuestión. Como primera opción, disponga la situación para que ocurra la conducta deseada cuando se presenten las señales; Como segunda, para que

la conducta no deseada no ocurra disponer de lo necesario en presencia de las señales. Esto es todo lo que se requiere para estimular la recompensa y el castigo.

2.- Utilice tantos estímulos, sea posible para la conducta deseada, porque cualquier conducta común es un complejo de movimientos ante un complejo de estímulos.
Desde el punto de vista de B.F. Skinner, "la enseñanza es solo el ordenamiento de las contingencias del reforzamiento". Las siguientes afirmaciones Te technology of teaching ilustran esta posición:
Se han dado avances en el ámbito del aprendizaje. Se han enseñado técnicas especiales para fomentar lo que se llama *contingencias del reforzamiento* – son las relaciones que prevalecen entre la conducta, por una parte y sus consecuencias por la otra – con el resultado de lograr un control más eficaz. Obteniendo resultados de este tipo con palomas, ratas, perros, monos, niños y psicóticos.
El organismo humano, por su puesto aprende sin que se le enseñe. Es bueno que funcione de esta manera y sin duda alguna, sería muy bueno que se pudieran aprender más cosas de esta manera…… pero el descubrimiento no es la solución a los problemas de educación. Una cultura no es más fuerte que su capacidad de transmitirse. Debe partir el cumulo de habilidades, conocimientos y prácticas sociales y éticas a sus nuevos miembros. La educación educativa está diseñada para servir a este propósito: es peligroso sugerirle al alumno que es indigno aprender lo que otros ya saben y que hay algo innoble en memorizar hechos, códigos, formulas o pasajes de obras literarias.

Kingsley y Garry señalan:
Ordenar sistemáticamente y arreglar las características del salón de clases son los fundamentos de la teoría de Hull. La adquisición de hábitos y destrezas avanzaría de lo simple a lo complejo con el claro entendimiento de la asociación de estímulos y respuestas. El programa tendría que ser dinámico y estimulante en vista de la posición central que sostiene el reforzamiento, puesto que satisfacer los resultados deseados es una condición esencial en el aprendizaje… la práctica tendría el propósito de fomentar los hábitos deseados y fomentarlos, pero no llegaría al punto en que la inhibición de repetir la misma respuesta seria tal que hiciera que el niño se mostrar poco dispuesto a responder.
Tolman se intereso principalmente en el estudio del aprendizaje de laboratorio; Kingsley y Garry señalan que **"el hecho de que Tolman aceptara distintas formas de aprendizaje dificulta mas diferir como operaria un programa educativo que siguiera su teoría literalmente".** Pera la tarea del profesor seria principalmente la de "crear las condiciones de estimulo que posibilitaran que el aprendiz perciba con claridad que lleva a qué y que entienda los distintos medios por los que se puede alcanzar una meta.

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Robert Gagne, Teh Conditions of Learning (1965), apoya a estos teóricos del aprendizaje en cuanto a que a la enseñanza significa la organización de las condiciones que son externas al alumno.

Los ocho tipos de aprendizaje de Gagne:

Tipo 1. Aprendizaje de señales
Tipo 2. Aprendizaje estimulo-repuesta
Tipo 3. Encadenamiento
Tipo 4. Asociación verbal
Tipo 5. Discriminación múltiple
Tipo 6. Aprendizaje de conceptos
Tipo 7. Aprendizaje de principios
Tipo 8. Solución de problemas.

Gagne especifica ocho funciones de la situación de instrucción que representan la manera en que el ambiente del aprendiz actúa sobre él y la manera en que el profesor debe controlarlo.

1. Presentación del estimulo cada tipo de aprendizaje requiere un estimulo, que por lo común se localiza en el ambiente de aprendizaje, fuera del aprendiz, deben presentarse los estímulos para discriminar, con el fin de que se distingan las conexiones correctas de las incorrectas.

2. Dirigir la atención y otras actividades del alumno los componentes del ambiente actúan sobre el alumno al dirigir su atención a ciertos estímulos o aspectos de los objetos y sucesos de estimulo

3. Proporcionar un modelo de desempeño final por lo general se espera que se aprenda mediante la comunicación oral y escrita.

4. Inducir al aprendiz con apoyos externos los estímulos que funcionan como señales adicionales adoptan una variedad de formas. Por ejemplo, pueden ser pictóricos, como cuando se representa la secuencia en un diagrama que se lee de izquierda a derecha, o auditivos.

5. Girar la dirección del pensamiento. Cuando se aprenden los principios, y particularmente cuando el aprendizaje toma la forma de solución de problemas, las instrucciones desde el ambiente del aprendiz señalan la dirección de las conexiones externas (pensamiento).

6. Inducir la transferencia del conocimiento. La transferencia de los conceptos y principios aprendidos a situaciones nuevas se lleva a cabo de distintas maneras. La argumentación es una de las más convenientes el proceso se inicia por medio de preguntas verbales.

7. Evaluar los logras del aprendizaje. Coloca al aprendiz deliberadamente en situaciones de problemas representativos que reflejan la capacidad que se espera que el individuo haya aprendido

8. Proporcionar realimentación. La realimentación sobre los aciertos del alumno se relacionan con la evaluación de los resultados del aprendizaje

Estas ocho funciones, representan las formas en que el ambiente del aprendiz actúa sobre el individuo. Estas son las condiciones externas del aprendizaje, cuando se combinan con ciertas capacidades requeridas del aprendiz, provocan el cambio deseado en el desempeño.
Los teóricos del aprendizaje coinciden en que la enseñanza es el manejo de procedimientos que aseguran cambias conductuales específicos como productos del aprendizaje. El papel del profesor, es el de moldeador de la conducta. Dicho de modo informal a lo que los críticos llaman jugar a ser dios.

Conceptos de enseñanza derivados de las teorías del aprendizaje de adultos

Carl Rogers hace una de las observaciones más inteligentes en las siguientes líneas:

> La enseñanza, es una función sobre estimada. Enseñanza significa "instruir" personalmente no estoy interesado en instruir a alguien en lo que debería saber o pensar. "para impartir conocimientos o destrezas" mi reacción es, porque no mejor seguir un libro o un aprendizaje programado aquí mi cólera. No tengo ningún deseo de hacer a alguien saber algo. "mostrar, guiar, dirigir" así que llegue a la conclusión de que lo que dije es realmente lo que quería decir. La enseñanza es, para mí, una actividad relativamente sin importancia y sobre valorada.
> Sin embargo **"pero si hay una verdad sobre el hombre moderno, es que vive en un ambiente de cambio continuo"** y por lo tanto la meta de la educación debe ser facilitar el aprendizaje.

Rogers define el papel del profesor como el de facilitador del aprendizaje. Proporciona los siguientes lineamientos para el facilitador del aprendizaje

1. El facilitador tiene mucho que ver con la responsabilidad del ambiente inicial de la experiencia del grupo o clase.
2. El facilitador ayuda a obtener y clarificar los propósitos de los individuos. Si es capaz de darles a los individuos la libertad de expresar lo que desean hacer, creara un clima propicio para el aprendizaje.
3. Confía en el deseo de cada aprendiz de cumplir los propósitos que tengan significado para el
4. Se esfuerza en organizar y ofrecer la variedad más amplia de recursos del aprendizaje

5. Se ve así mismo como un recurso flexible para el grupo, se pone a su disposición como consejero, maestro y asesor.
6. Al responder a las expresiones del grupo, acepta tanto los contenidos intelectuales como las actitudes emocionales.
7. Cuando se establece el clima del salón de clases, el facilitador es otro aprendiz participante.
8. Toma la iniciativa de compartir con el grupo tanto sus sentimientos como sus pensamientos de modo que no exige ni impone.
9. Mediante la experiencia del grupo, permanece alerta a las expresiones que indican sentimientos intensos o profundos, de conflicto de dolor, etc.
10. Como facilitador, el líder se esfuerza por reconocer y aceptar sus propias limitaciones se da cuenta de que solo puede garantizarle libertad a sus alumnos hasta el punto en que se sienta cómodo con tal libertad.

Aunque Maslow no explica con detalle su concepción de papel del profesor sin duda se suscribiría a los lineamientos de Rogers, destacando un poco más la responsabilidad del profesor de proporcionar seguridad.

Elizabeth Drews describe un programa diseñado para fomentar el aprendizaje autoiniciado y la autoactualizacion, donde los profesores definen su papel como facilitadores del aprendizaje.

Siguiendo el mismo pensamiento, Goodwin Watson proporciona el siguiente resumen de “lo que se sabe sobre el aprendizaje”, “una guía para facilitar el aprendizaje”

1. La conducta se recompensa
2. La repetición sin la recompensa es un modo de aprender
3. La amenaza y el castigo tienen efectos variables en el aprendizaje, sin embargo pueden evitar que en la conducta cuya recompensa disminuya las posibilidades de castigo.
4. Cuan “listos” estamos de aprender algo nuevo.
5. Lo que se vaya a aprender quedara sin aprenderse si creemos que no lo podemos aprender.
6. La Novedad es gratificante.
7. Aprende mejor aquello en que seleccionamos y planeamos nosotros mismos.
8. La participación genuina es mejor, intensifica la motivación, la flexibilidad y la proporción del aprendizaje.
9. Una atmósfera autocrática (producida por un profesor dominante que controla la dirección por la vía del castigo) produce en los aprendices una conformidad apática, distintos tipos de desafíos, chivos expiatorios, o escape.
10. Ambientes autoritarios “cerrados” (como los característicos de las escuelas convencionales y los salones de clase. Condena a la mayoría de los aprendices a continuar con la crítica, el sarcasmo, la

desaprobación y el fracaso para destruir la confianza, las aspiraciones y un sano concepto de sí mismo.

11. El mejor momento para aprender es cuando lo que vamos a aprender es útil para nosotros de inmediato.
12. Una atmósfera no autoritaria "abierta", entonces, puede dirigir la iniciativa y creatividad del aprendiz, incitando el aprendizaje, de actitudes de originalidad, seguridad y confianza, iniciativa e independencia.

Houle propone un "Sistema Fundamental" de diseño educativo que se basa en 7 puntos:

1. Cualquier etapa del aprendizaje ocurre en una situación específica y está en gran medida influida por ese hecho.
2. El análisis o la planeación de las actividades educativas debe basarse en las realidades de la experiencia humana y el cambio constante.
3. La educación es un arte práctico.
4. La educación es una arte cooperativo más que un arte operativo.
5. La planeación o el análisis de una actividad educativa se realiza en el contexto de algún periodo.
6. La planeación o el análisis de la actividad educativa está a cargo de un educador, un aprendiz, un analista independiente o un grupo de los tres.
7. Cualquier diseño de educación se entiende mejor como un complejo de elementos que interactúan, no como una secuencia de acontecimientos.

Por lo tanto identifica los siguientes componentes en su sistema fundamental, que son la labor que debe realizar el educador.

1. Identificar una posible actividad educativa.
2. Tomar la decisión de proceder.
3. Identificar y precisar objetivos
4. Diseñar un formato preciso.
5. Adecuar el formato a patrones existenciales más amplios.
6. Llevar a cabo el programa.
7. Medir y valorar los resultados de la actividad.
8. Examinar la situación.

Debido a que los estudios de Tough se relacionan con los proyectos de aprendizaje autoiniciado del adulto, el se ha enfocado en el papel de "Ayuda" del profesor u otra persona. Sus investigaciones han producido el siguiente "Perfil congruente y complejo del ayudante ideal":

El ayudante Ideal				
Es cálido y querido. Acepta y cuida del alumno, así como de	Confía en la habilidad del aprendiz para hacer planes	Visualiza su interacción con el alumno como un dialogo, un	Es posible que ayude por su preocupación por el	Es probable que sea una persona abierta y con expectativas

sus proyectos y problemas, y los toma con seriedad. Esta dispuesto a servir. Aprueba, apoya, anima y es amistoso. Ve al aprendiz como su igual. Como resultado, el aprendiz se siente libre de acercarse y habla con el libre y fácilmente.	apropiados para su aprendizaje, como planificador y no quiere asumir el control de las decisiones sin él.	encuentro verdadero, en la que escucha en la misma medida en la que habla. El ayudante escucha, acepta, entiende, responde y ayuda.	aprendiz o quizá, de modo abierto y positivo, espera recibir lo mismo que da.	de crecimiento, no un individuo cerrado, negativo, estático, defensivo, temeroso o suspicaz. El mismo aprende y busca su crecimiento y experiencias nuevas.

Estas características coinciden con una concepción integrada del papel del profesor Andragógico. Se muestran en el siguiente cuadro:

EL PAPEL DEL PROFESOR

CONDICIONES DEL APRENDIZAJE	PRINCIPIOS DE LA ENSEÑANZA
Los aprendices sienten la necesidad de aprender.	1. El profesor expone a los estudiantes nuevos posibilidades de autorrealización. 2. Ayuda a cada alumno a esclarecer sus propias aspiraciones. 3. Ayuda a cada estudiante a diagnosticar las lagunas entre sus aspiraciones. 4. Ayuda a los estudiantes a identificar problemas cotidianos, debido a las lagunas que enfrentan.
El ambiente de aprendizaje se caracteriza por comodidad, confianza y respeto mutuo, amabilidad, libertad de expresión y	5. Proporciona las condiciones materiales adecuadas. 6. Acepta a cada aprendiz como una

aceptación de las diferencias.	persona valiosa y respeta sus sentimientos e ideas. 7. Busca trabar relaciones de confianza y amabilidad entre los estudiantes, comprometiéndolos en actividades cooperativas. 8. Expone sus propios sentimientos y contribuye con sus recursos como condiscípulos en un espíritu de indagación mutua.
Los aprendices perciben las metas del aprendizaje como sus metas.	9. Hace participar a los aprendices en el proceso de formular los objetivos del aprendizaje que tome en cuenta las necesidades de ellos.
Los aprendices aceptan compartir la responsabilidad de planear y operar una experiencia del aprendizaje y, por tanto, tienen un sentimiento de compromiso. Participan activamente en el proceso de aprendizaje.	10. Comparte sus opiniones sobre las opciones para el diseño de las experiencias del aprendizaje. 11. Ayuda a los alumnos organizarse para compartir la responsabilidad en el proceso de indagación.
El proceso de aprendizaje se relaciona con la experiencia de los aprendices y la aprovecha.	12. El profesor ayuda a los estudiantes a explotar sus propias experiencias como recursos para el aprendizaje mediante el uso de la técnica de discusión, simulaciones, método de caso etc. 13. Hace corresponder la presentación de sus propios recursos al grado de experiencia de sus estudiantes. 14. Ayuda a los alumnos a aplicar el aprendizaje nuevo a sus experiencias, lo que convierte el aprendizaje en un proceso más significativo e integrado.
Los aprendices tienen la sensación de progresar hacia sus metas.	15. Ayuda a los estudiantes a establecer criterios y métodos aceptables para medir el progreso hacia los objetivos del aprendizaje.

	16. Ayuda a los alumnos a adquirir y aplicar los conocimientos para autoevaluarse de acuerdo con estos criterios.

Conceptos de la enseñanza derivados de las teorías de la enseñanza

Los conceptos de Dewey

Las ideas de John Dewey a mitad del siglo XX es que más influencia ha tenido en este ámbito. Contrasto sus principios básicos con los de la educación tradicional.

El sistema de Dewey está organizado alrededor de muchos conceptos clave. El concepto central es la experiencia. La experiencia es siempre el punto de partida del proceso educativo; nunca es el resultado.

Toda educación genuina viene de la experiencia. El problema central de una educación basada en la experiencia es seleccionar las experiencias del presente que persisten fructuosa y creativamente en las experiencias posteriores.

Otros conceptos claves son:

- La Democracia
- La continuidad
- La interacción

Muchas ideas de Dewey se distorsionaron, interpretaron mal y exageraron durante el movimiento de la escuela progresista.

La enseñanza mediante la Indagación

Otro de los grupos de la enseñanza, es el método del descubrimiento, método de la indagación, aprendizaje autodirigido o aprendizaje mediante resolución de problemas.

Jerome Bruner, tal vez el más notable exponente de este enfoque de la enseñanza, ofrece las perspectivas de la enseñanza y el aprendizaje de la indagación de los teóricos cognitivos. Identifica tres papeles del profesor como comunicador del conocimiento, como el modelo que inspira y como símbolo de educación.

Bruner sostiene que una teoría de instrucción o una enseñanza por indagación debe de contener los siguientes 4 criterios:

1. Debe especificar las experiencias que implanten eficazmente en el individuo

2. Estructura un conjunto de conocimientos para que el Aprendiz pueda captarlo más fácilmente.
3. Debe especificar las secuencias más eficaces
4. Debe de especificar la naturaleza y los pasos de las recompensas y los castigos en el proceso del aprendizaje y de la enseñanza.

Bruner predica su sistema sobre la voluntad de aprender, un rasgo que según él se encuentra en todo la gente. La voluntad de aprender es un motivo intrínseco, que encuentra su origen y su recompensa en su propio ejercicio. El problema no está en el aprendizaje en sí, si no en el hecho de que lo que impone la escuela fracasa en hacer una lista de las energías naturales que sostienen l aprendizaje espontaneo: la curiosidad, el deseo por la competencia, la inspiración, un compromiso sincero y de trabajar junto a ellos para alcanzar un objetivo.
Posteriormente Bruner distingue entre la enseñanza en el modo explosivo y la enseñanza en el modo hipotético.
En el primero las decisiones se relacionan con la manera, los pasos y el estilo de la exposición las toma principalmente el profesor, como expositor; es el oyente.
En el modo hipotético el profesor y el estudiante están en una posición más cooperativa. En esta se ofrecen cuatro beneficios: 1. incrementa la potencia intelectual; 2. Cambiar de recompensas extrínsecas a intrínsecas; 3. Aprender la heurística de los descubrimientos, y 4. Hacer el material más accesible en la memoria.
Postman y Weingartner proporcionan la siguiente lista de conductas observables en los profesores con el método de la indagación:

1. El profesor rara vez dice a los estudiantes lo que piensa que deben saber.
2. Su modo básico de discurso con los estudiantes es el cuestionamiento. Aunque hace preguntas convergentes y divergentes, estas últimas son su herramienta más importante.
3. Por lo general, no acepta una sola respuesta a una pregunta.
4. Fomenta el trato entre estudiantes, en oposición a la interacción estudiante-profesor. Evita actuar como mediador o juez de la calidad de las ideas expresadas.
5. Debido a que ve al aprendizaje como un proceso, no como un suceso terminal, sus “resúmenes” son aptos para iniciar hipótesis, tendencias y direcciones.
6. Sus lecciones se desarrollan a partir de las respuestas de los estudiantes y no de una estructura lógica previamente determinada. El único plan de clase o programa de estudio que tiene significado para él es el que intenta predecir, responder y tratar con las respuestas autenticas de los aprendices en un problema particular.
7. Casi todas sus preguntas están encaminados a que los aprendices clarifiquen un problema, hagan observaciones relevantes y también

> generalizaciones basadas en sus observaciones. Su meta es encaminar a los estudiantes a las actividades que producen conocimientos: definir, cuestionar, observar, clasificar, generalizar, verificar, aplicar. Así el profesor que apoya la indagación o el método inductivo está muy interesado en ayudar a sus aprendices a ser más competentes en el uso de estos métodos.

La enseñanza mediante modelos

Albert Bandura, concibió el sistema de pensamiento más elaborado sobre la imitación, la identificación no el modelamiento como conceptos de la enseñanza. Al denominar a su sistema *aprendizaje social,* en este considera que las teorías del reforzamiento o del condicionamiento instrumental, como las teorías de Skiner, son capaces de lograr el control de las respuestas aprendidas con anterioridad.

Para enseñar mediante modelamiento, el maestro se comporta de tal manera que el aprendiz lo imite. Este aprendizaje se ha aplicado en ambientes terapéuticos para corregir conductas desviadas o antisociales.

Perspectiva transformacional y de reflexión crítica.

No es suficiente para lo programas de educación para adultos satisfacer las necesidades de aprendizaje identificadas de los individuos, las organizaciones y la sociedad. En vez de eso, deben de ayudar a los alumnos adultos a transformar su forma de pensar acerca de si mismos y de su mundo. Propone que esto se consigue a través del fomento de la competencia en la "reflectividad crítica", que defiende con estas palabras:

> Por lo tanto, un aprendizaje significativo personal puede definirse como aquel en que los adultos reflexionan sobre sus propias imágenes, sus autoconceptos, cuestionan sus normas internalizadas (morales y de conducta) e interpretan sus conductas, actuales y pasadas, desde una nueva perspectiva…
>
> El aprendizaje significativo personal supone un cambio fundamental en los aprendices y los guía a redefinir y reinterpretar sus mundos personales, sociales y ocupacionales. En el proceso, los adultos llegan a explorar dominios afectivos, cognitivos y psicomotores que previamente no habían percibido como importantes.

Bookfield señala el papel de facilitador del aprendizaje requiere que los facilitadores y los practicantes animen a los aprendices a considerar perspectivas alternas sobre su vida personal, política, laboral, y social.

Teoría del cambio

Los conceptos y las estrategias de este sistema se derivan de la teoría del campo, la teoría de sistemas, el desarrollo organizacional y las teorías de consulta, así como la de la psicología ecológica.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Una de las distorsiones de nuestra herencia cultural es la idea de que las empresas existen únicamente para hacer cosas. Este es solo uno de sus propósitos: El propósito del trabajo. Pero para cada empresa también es un sistema que sirve como instrumento para ayudar a la gente a satisfacer necesidades humanas y alcanzar metas humanas. De hecho este es el propósito principal por el que la gente forma parte de las empresas, y cuando una empresa no sirve a este propósito, la gente se aleja. Por tanto, las empresas también tienen un propósito humano.

La educación para adultos es un medio de que disponen las empresas para cumplir ambos propósitos. El propósito de su trabajo se cumple al punto en que usan la educación para adultos para acrecentar las habilidades del personal para realizar el trabajo requerido y alcanzar las metas de la empresa. El propósito humano se cumple hasta el punto en que la educación para adultos ayuda al personal a desarrollar las habilidades que les permitirán ascender en la jerarquía de necesidades vitales de Maslow: de la seguridad, el afecto y la estima a la autoactualización.

Ninguna institución educativa enseña solo mediante sus cursos, talleres e institutos. Todos enseñan mediante lo que hacen y con frecuencia imparten lecciones opuestas en su modo de operar de lo que enseñan en su programa educativo.

Un ambiente educativo, es aquel que ejemplifica los valores democráticos y que practica una filosofía democrática.

Una filosofía democrática se caracteriza por la preocupación por el desarrollo de las personas, una profunda convicción del valor de cada individuo y la convicción de que las personas tomaran las decisiones correctas si se les proporciona la información y el apoyo necesarios.

Una de las distinciones mayores entre la educación convencional y la educación para adultos es el proceso de aprendizaje en sí.
En una clase para adultos, la experiencia del estudiante cuenta tanto como el conocimiento del profesor. Ambos son intercambiables.

En la educación convencional, los discípulos se adaptan al programa de estudios que se les ofrece, pero en la educación para adultos los discípulos ayudan a formularlo.

En resumen las teorías del aprendizaje difieren de las teorías de la enseñanza. En consecuencia hay varias teorías acerca de la naturaleza de la enseñanza y el papel del profesor. Lo anterior las teorías del aprendizaje contemplan métodos del aprendizaje, mientras que las teorías de la enseñanza contemplan los métodos empleados para influir en el aprendizaje.

ANDRAGOGÍA

EL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS

MALCOLM S. KNOWLES
ELWOOD F. HOLTON III
RICHARD A. SWANSON

Para fines didácticos