



Consortio de Capacitación para el Manejo de
los Recursos Naturales Renovables

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A FACILITADORES Y AGRICULTORES EN LA CADENA DE CACAO



Aprender A ENSEÑAR: metodología de *capacitación*

Material adaptado del Documento escrito por: **María Susana Ruggiero**
ESTACIÓN EXPERIMENTAL CENTRAL DE LA AMAZONIA • Proyecto: PIC: 080000500-SENACYT



SENACYT
SECRETARÍA NACIONAL
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Aprender A ENSEÑAR: metodología de *capacitación*



Material adaptado del Documento escrito por:
María Susana Ruggiero

ESTACIÓN EXPERIMENTAL CENTRAL DE LA AMAZONIA

Proyecto: Mejoramiento de las bases tecnológicas para desarrollar la competitividad de la cadena de cacao nacional en las provincias de Sucumbíos y Orellana de la zona norte de la Amazonia ecuatoriana. PIC: 080000500



SENACYT
SECRETARÍA NACIONAL
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A FACILITADORES Y
AGRICULTORES EN LA CADENA DE CACAO**



Rafael Correa Delgado

Presidente Constitucional

Ramón Espinel Martínez

Ministro de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca

Julio César Delgado

Director General del INIAP

© CAMAREN, Quito - Ecuador, 2009

ISBN:	978-9942-9960-4-6
Autora:	Material adaptado del documento escrito por María Susana Ruggiero
Coordinación General:	Consortio CAMAREN e INIAP
Coordinación del Programa de Capacitación:	Mónica Garcés Ruiz
Comité Técnico:	INIAP Estación Experimental Central de la Amazonia
Revisión Técnica:	Gioconda García, SENACYT Nelly Paredes, INIAP E.E.C.A. Pedro Ramírez, GTZ
Mediación Pedagógica:	Susana Ruggiero Montero
Diseño e impresión:	graphus® 290 2760 • 322 7507
Fotografías:	Luis Bone Jaime Freire Dennis García Pedro Ramírez
Ilustración:	María Belén Guerrero

MESA DE TRABAJO

Secretaría Ejecutiva CAMAREN

Antonio Gaybor, Carlos Zambrano, Mónica Garcés Ruiz

Instituciones Participantes

- | | |
|-------------------|-------------|
| - GTZ | - CONCACAO |
| - INIAP | - ACDI/VOCA |
| - FUNDES | - CORPEI |
| - FUNDACIÓN KAOKA | - MAGAP |



CAMAREN

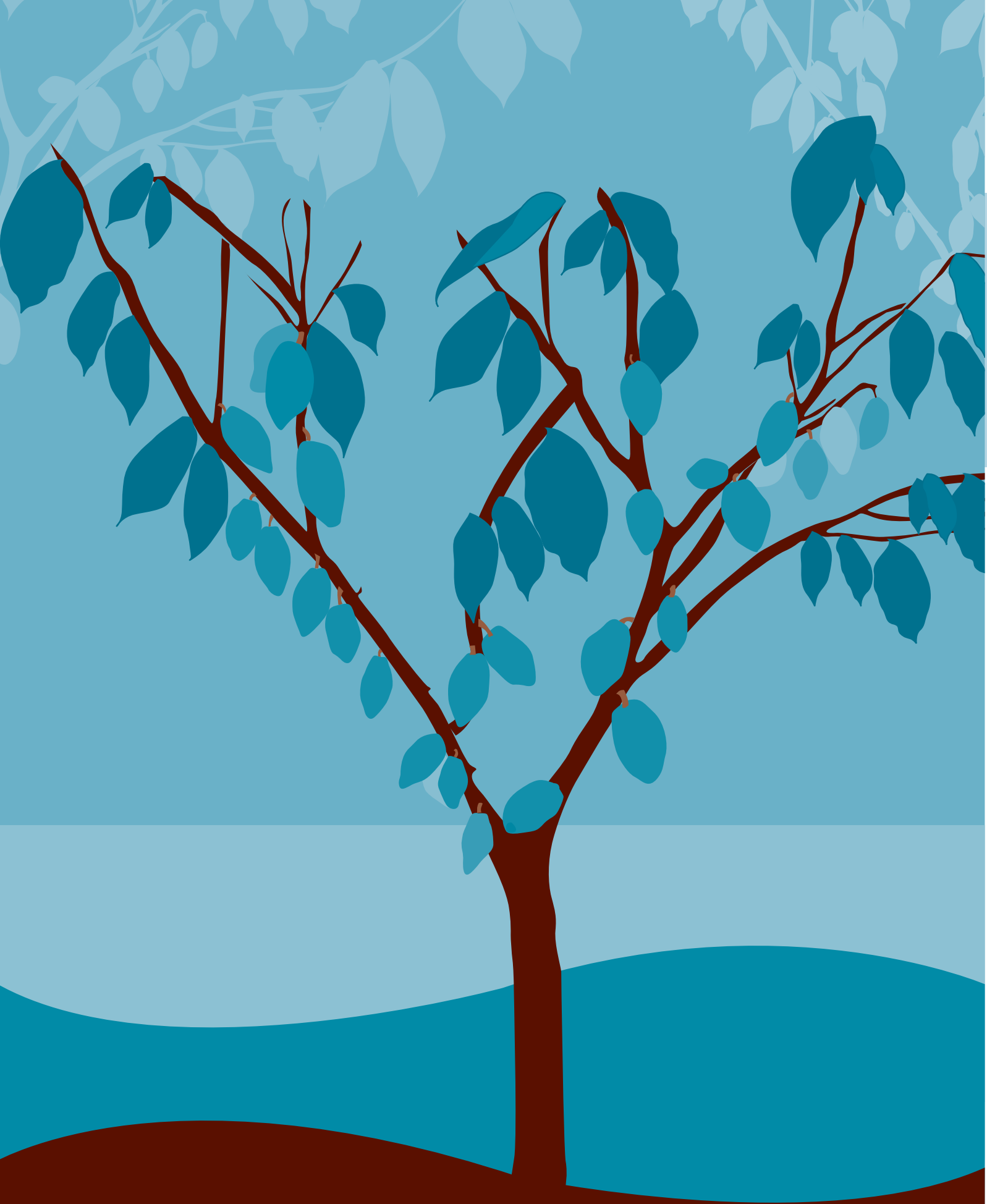
Alpallana E 6 – 178 y Whymper / Edificio ESPRO, 3er Piso
Tel: (593-2) 2505 775 - 2507 396
E-mail: sicam@camaren.org / administracion@camaren.org
Web: www.camaren.org
Quito-Ecuador

FUNDES

Pedro Gual 236 y Juan Montalvo
Edificio Abel Mendoza, 1er Piso Alto
Tel.: 05 2630 399 / 05 2654 326
E-mail: fundes@ossa.com.ec
Portoviejo-Ecuador

CONTENIDO

•	Presentación	5
•	Para enseñar hay que aprender a hacerlo	9
1	Vitaliano Sarabia, constructor de aprendizajes	10
	Testimonio de don Vitaliano Sarabia, quien fué Presidente de la Unión de Organizaciones Campesinas Cacaoteras del Ecuador (UNOCACE), que nos relata cómo aprendió a cultivar cacao y cuáles fueron sus principales fuentes de aprendizaje	10
2	La enseñanza y los aprendizajes	22
	Los modelos subyacentes en la práctica docente	22
-	El modelo tradicional	23
-	El modelo conductista	25
-	La perspectiva pedagógica cognitiva	27
-	El modelo social cognitivo	29
	Enseñar y aprender: responsabilidad personal y compromiso compartido	31
-	¿Qué es enseñar?	31
-	¿Qué es aprender?	34
-	Relación entre enseñar y aprender	35
3	La educación entre personas adultas	37
	Extensión: La extensión de ayer a hoy	37
-	De campesino a campesino: ventajas y limitaciones	39
	La educación entre adultos, un poco de historia	41
	¿Cuándo aprendemos mejor las personas adultas?	43
-	Los saberes campesinos	44
-	Las facilitadoras y facilitadores de los procesos de capacitación	50
-	La propuesta metodológica del CAMAREN	52
-	La mediación pedagógica:	
	¿Cómo crear puentes?	54
-	¿Cómo hacer la mediación pedagógica?	54
	La comunicación interpersonal	55
4	Un secreto del éxito: la planificación	57
	¿Qué es planificar?	57
-	La planificación del evento de capacitación	58
-	La planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje: el diseño curricular	60
5	Evaluar... sin asustar	67
	La evaluación: una necesidad	67
-	¿Qué es evaluar?	69
-	¿Para qué se evalúa?	69
	La evaluación entre personas adultas:	
	evaluación múltiple	70
-	Autoevaluación	71
-	Coevaluación, evaluación mútua o interevaluación	71



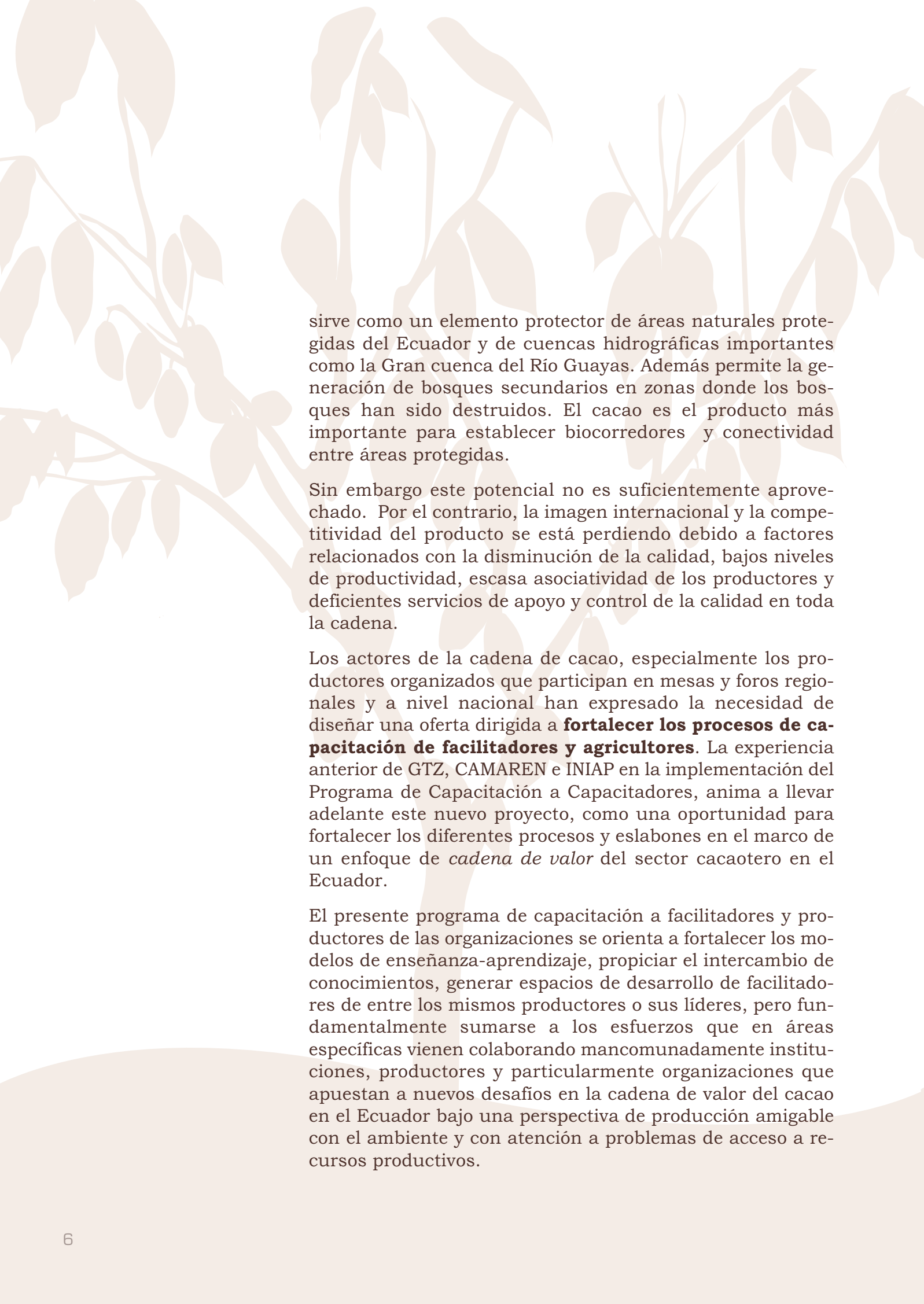
PRESENTACIÓN



El Banco Central del Ecuador sostiene que el sector agropecuario creció en 4,2% en 2008, a diferencia de los últimos seis años, en que el sector decreció. Esta situación favorable se debe también al incremento de las exportaciones de cacao. “Pasamos de USD 134 millones en 2002 a USD 309 millones en 2008”, según la fuente; divisas que representan el 3% del valor de las exportaciones no petroleras del país.

La cadena de valor del cacao, es actualmente la tercera más relevante después del banano y las flores. La producción en el 2008 fue de alrededor de 118.000 TM. Genera empleo para cerca de 100.000 familias de pequeños productores ecuatorianos y otras 20.000 familias en el resto de la cadena de valor, lo que equivale a una influencia directa sobre 600.000 personas. El Ecuador es el primer productor mundial de cacao fino y de aroma (produce más del 60% de la producción mundial), utilizado en la fabricación de chocolates de alta calidad y de tipo gourmet. El cacao contribuye al Producto Interno Bruto Agropecuario (PIBA) con el 7% y representa el 0,40% del PIB total.

Son más de 500.000 ha de cacao existentes (90% corresponde a cacao fino y de aroma), establecidas generalmente en sistemas agroforestales amigables con el ambiente, sin uso de agroquímicos, que mantienen características de diversidad genética al interior del cultivo, y en un ambiente que favorece una alta diversidad de especies de plantas y animales. Al mismo tiempo ejerce un rol importante en el mejoramiento de la economía campesina, con lo cual se evita la destrucción del bosque nativo. Gran parte de la superficie de cacao

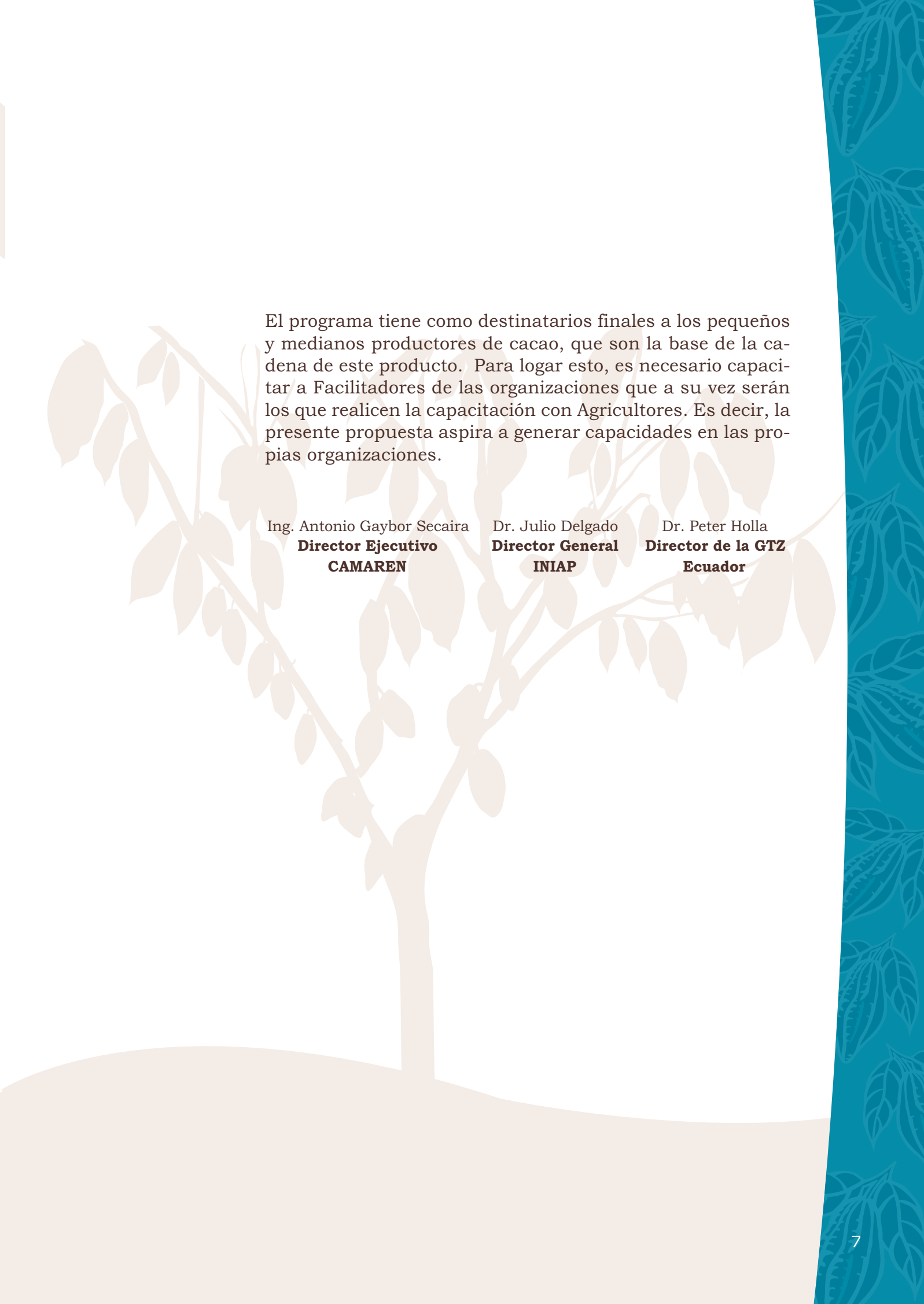


sirve como un elemento protector de áreas naturales protegidas del Ecuador y de cuencas hidrográficas importantes como la Gran cuenca del Río Guayas. Además permite la generación de bosques secundarios en zonas donde los bosques han sido destruidos. El cacao es el producto más importante para establecer biocorredores y conectividad entre áreas protegidas.

Sin embargo este potencial no es suficientemente aprovechado. Por el contrario, la imagen internacional y la competitividad del producto se está perdiendo debido a factores relacionados con la disminución de la calidad, bajos niveles de productividad, escasa asociatividad de los productores y deficientes servicios de apoyo y control de la calidad en toda la cadena.

Los actores de la cadena de cacao, especialmente los productores organizados que participan en mesas y foros regionales y a nivel nacional han expresado la necesidad de diseñar una oferta dirigida a **fortalecer los procesos de capacitación de facilitadores y agricultores**. La experiencia anterior de GTZ, CAMAREN e INIAP en la implementación del Programa de Capacitación a Capacitadores, anima a llevar adelante este nuevo proyecto, como una oportunidad para fortalecer los diferentes procesos y eslabones en el marco de un enfoque de *cadena de valor* del sector cacaotero en el Ecuador.

El presente programa de capacitación a facilitadores y productores de las organizaciones se orienta a fortalecer los modelos de enseñanza-aprendizaje, propiciar el intercambio de conocimientos, generar espacios de desarrollo de facilitadores de entre los mismos productores o sus líderes, pero fundamentalmente sumarse a los esfuerzos que en áreas específicas vienen colaborando mancomunadamente instituciones, productores y particularmente organizaciones que apuestan a nuevos desafíos en la cadena de valor del cacao en el Ecuador bajo una perspectiva de producción amigable con el ambiente y con atención a problemas de acceso a recursos productivos.



El programa tiene como destinatarios finales a los pequeños y medianos productores de cacao, que son la base de la cadena de este producto. Para lograr esto, es necesario capacitar a Facilitadores de las organizaciones que a su vez serán los que realicen la capacitación con Agricultores. Es decir, la presente propuesta aspira a generar capacidades en las propias organizaciones.

Ing. Antonio Gaybor Secaira
Director Ejecutivo
CAMAREN

Dr. Julio Delgado
Director General
INIAP

Dr. Peter Holla
Director de la GTZ
Ecuador



***Enseñar es una tarea que requiere
interés, preparación, apertura de
pensamiento, dedicación y esfuerzo.***

***Sabemos que usted la asume con
responsabilidad.***

PARA ENSEÑAR, HAY QUE APRENDER A HACERLO



En nuestro Ecuador, cada día crece la demanda de cacao en el mercado nacional e internacional, a pesar de los problemas de calidad que se presenta a lo largo de la cadena. Las organizaciones que asocian a medianos y pequeños productores de cacao tienen ahora nuevas oportunidades de hacer negocios directamente con las empresas chocolateras del mundo.

Para aprovechar estas oportunidades, el reto es mejorar la calidad en la producción, en el beneficiado del cacao, en la negociación con los compradores así como fortalecer los procesos asociativos, para lograrlo, un camino es la capacitación de los productores. Algunos, ya se están capacitando con apoyo de varias entidades que trabajan a favor del sector. Las organizaciones de productores están proponiendo que las mismas organizaciones formen líderes, que ayuden a impulsar sus propios procesos de capacitación.

Se han impulsado procesos de investigación y de extensión que buscaban capacitar a los productores y mejorar la producción, esto permitió formar promotores y promotoras campesinos, lo cual significó un aporte singular y beneficioso, que fue abriendo paso, en nuestro país, a una nueva modalidad participativa, conocida como “de campesino a campesino”.

¿Y entonces? ¿Por qué todavía no se han podido superar los niveles de productividad y la baja calidad de la producción?

Seguramente son varias las razones que podrían explicar parte del problema. Entre ellas nos corresponde plantear aspectos que son de nuestra responsabilidad:

¿Será que el modelo de extensión tradicional, no es el más adecuado para incrementar la producción, porque la tecnología que se quiere imponer-la transferencia mecánica de paquetes tecnológicos – no responden a las condiciones culturales, económicas ni sociales de los pequeños y medianos productores?

En términos de capacitación, cuando enseñamos ¿Hemos usado las metodologías, técnicas y procedimientos adecuados para estimular, facilitar y asegurar los aprendizajes de nuestros interlocutores?. ¿Valoramos suficientemente sus aportes y sus conocimientos? Lo concreto es que, ante los resultados obtenidos por las labores de extensión, - que todavía no son lo que se espera de ellas -, parece que nos llegó la hora de repensar y de reaprender los procesos de enseñanza y de aprendizaje entre personas adultas. Sin duda, en nuestro ámbito de acción, necesitamos más que nunca, un Facilitador renovado. Al ofrecerle este material, hemos pensado colaborar para que, su tarea de capacitar a los productores de cacao, sea más fácil y fructífera y le depare verdaderas satisfacciones, estimulando su interés y su dedicación.

Por supuesto el tema no se agota con este documento. Más bien, esto es solo un principio, a través del cual, hemos querido compartir algunos aspectos específicos relativos al aprender y al enseñar, (y tal vez más específicamente a su tarea de enseñar). Lo que pretendemos es abrir espacios de reflexión sobre su propia práctica como facilitador. Sin duda, quien enseña, tiene una decisiva participación en el aprendizaje de sus estudiantes. Enseñar es una tarea que requiere interés, preparación, apertura de pensamiento, dedicación y esfuerzo. Sabemos que usted la asume con responsabilidad. Le deseamos mucho éxito en su tarea.



1.

VITALIANO SARABIA: CONSTRUCTOR DE APRENDIZAJES



¿Qué nos proponemos en esta unidad?

- Analizar, a partir de un caso concreto, cómo aprendemos los campesinos productores de cacao, en el Ecuador.
- Identificar cuáles fueron las fuentes de conocimiento para Vitaliano Sarabia.

“A mí me encanta enseñar, porque creo que un dirigente, es como un árbol que tiene que dar semilla...”.

Mi padre también fue agricultor¹

Mi padre nació en la provincia del Tungurahua. Vino a la Costa muy jovencito, a los 13 o 14 años, huyendo de sus padres, porque mis abuelos querían hacerlo estudiar para cura y él detestaba eso. Era un hombre de temperamento, de decisiones, muy valiente.

¹ Vitaliano Sarabia, Presidente UNOCACE 2005.



Era un hombre dedicado al trabajo. Falleció cuando yo llegaba a los 17 años.

Llegó a un lugar que se llama Playas de Montalvo, en la provincia de Los Ríos. Allí se dedicó a cosechar cacao. Después, de joven, se inclinó por la agricultura. Así él vino por esta zona de Milagro, adquirió terrenos baldíos y se dedicó a la agricultura.

Mi madre era de la provincia de Los Ríos, de un pueblo que se llama Catarama. Mi padre la conoció en esta zona de Milagro. Se enamoraron, se casaron y tuvieron siete hijos. Yo soy el último.

Mi finca

Mi padre decía que los campesinos debemos ver cómo vive una vaca lechera. Una vaca tiene cuatro tetas para suministrar la leche. Si una se le infecta le quedan tres. Si se le infectan dos, le quedan dos. Así, nosotros debemos tener en nuestra finca de todo. Mi padre tenía en su finca lo mismo que yo tengo ahora. Sembraba banano, plátano, café, cacao, caña de azúcar, árboles frutales, madera y, además, tenía ganado. También tenía un pequeño trapiche para moler la caña y hacer panela. Ahora a mi finca lo único que le falta de ese tiempo es el trapiche y el ganado, que no se puede tener porque lo roban. Incluso árboles que sembró mi padre que pasan de los 70 años y todavía son productivos.

Mi finca tiene aproximadamente 13 hectáreas: 3.5 de bosques, 5.5 de cacao, 4 de caña que vendo cada año al ingenio Valdez. En el cacao tengo también frutales, plátano, papaya y café.

¿Cómo manejo mi finca? En primer lugar la mantengo bien limpia. En segundo lugar, tengo como cinco pozos y con una bomba de tres pulgadas les doy riego a mis matas, porque el cacao necesita riego, sobre todo en la época seca. En tercer lugar, siempre doy abono a las matas. Nosotros mismos podemos producir abonos orgánicos en biodigestores. En cuarto lugar, desde hace tres años hago podas, porque cuando podas, la planta tiene luminosidad. En quinto lugar es recomendable tener buena sombra, tener árboles frondosos como el guabo. A mi me gusta mucho la sombra de los guitarros,

**Con la
capacitación
hemos
perfeccionado lo
que sabíamos.**



porque son árboles de 25 o 30 metros y sus hojas son tan frágiles que se desintegran con la garúa. Eso es un excelente abono, pero como además son altos, permiten que los rayos solares penetren transversalmente y llenen de luminosidad la finca.

En el año 2002, que empezó la producción orgánica, yo tenía una producción de 4 a 5 quintales por hectárea. Cuando me interesé en las podas y aprendí a podar, duplicué la cosecha. En el 2004 tuve una producción de 9 o 9.5 quintales por hectárea. En este año, 2005, espero llegar a 11 o 12 quintales por hectárea. Eso va a depender de que yo no afloje en el riego en estos meses de verano y de que siga en el descope y la poda. En el 2008 yo espero producir unos 20 quintales por hectárea. Producir 100 quintales en mi finca para mí es un éxito.

El campesino debe amar su finca tanto como a su familia. Si yo no dedico parte de mi trabajo a la finca estoy perdido, porque la finca mantiene mi familia. Con ella he podido dar educación a mis hijos. Mis tres hijos mayores de edad son profesionales y estoy educando a mis hijos pequeños.

Mi organización

Mi asociación, que se llama Tomás Arboleda, ingresó en la UNOCACE (Unión de Organizaciones Campesinas Cacaoteras del Ecuador) en el año 2000. Es una asociación pequeña, no tiene obras de infraestructura. Empezamos 18 socios, de los cuales 12 entregaban cacao. En la actualidad somos 22 socios que entregamos cacao orgánico y en este año vamos a ser 44 socios. Nosotros participamos activamente dentro de la organización. El primer año que entramos fui electo secretario de la UNOCACE por dos años. Cuando terminé ese período me propusieron que sea presidente. Antes había el criterio de que la presidencia debía ser ocupada por el representante de una organización que sea poderosa, que tenga buena producción y nuestra organización era la más chiquita, pero me nombraron presidente.

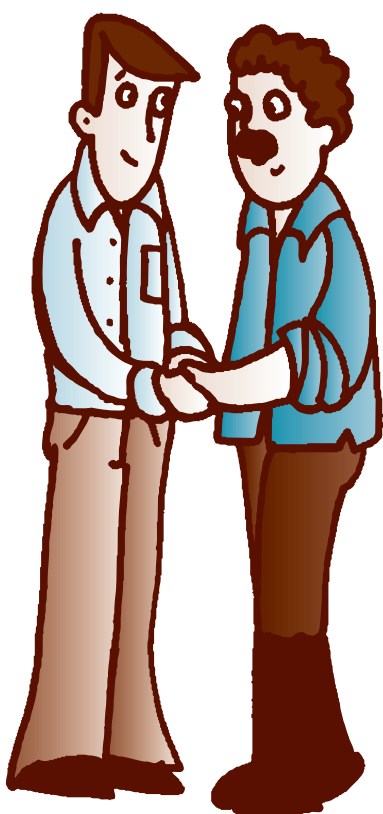
La UNOCACE ha tenido buen impacto. A nivel nacional estamos llevando la bandera de la calidad del cacao. Eso lo reconoce hasta el propio gobierno. Pero lo que más nos ha valido es la unidad.



Nosotros hacemos una comercialización asociativa. El cacao que el campesino cosecha, lo lleva en baba a los núcleos. Esto lo decidimos porque si hacíamos la poscosecha en nuestras casas no había garantía. Nos dimos cuenta que el campesino en su casa, por varios aspectos, no sigue las recomendaciones para la fermentación. Ahora hay una sola persona en cada núcleo que se encarga de hacer la fermentación del cacao de todos, que sabe cómo hacer las cosas. Esas personas, muchas veces, no saben leer, o no pueden dar una charla, pero son personas prácticas que saben fermentar bien el cacao.

En mi asociación, por no tener obras de infraestructura, enviamos el cacao fermentado a un centro de acopio de la UNOCACE, donde se lo seca de manera lenta. Esta decisión la tomamos para garantizar la calidad, porque en nuestras casas no había garantía sobre los tendales. Tú ves que en el campo por el tendal pasan las gallinas, el perro, el gato, el puerco. Entonces eso no garantiza la calidad y la trazabilidad, es decir, el control de la contaminación.

El campesino sabía estas cosas, pero no las aplicaba porque el mercado, el comerciante intermediario, no le exigía calidad. Con la capacitación hemos perfeccionado lo que sabíamos. Nosotros hemos aprendido a trabajar como una organización. Recolectamos la cosecha y la exportamos nosotros mismos. Hemos roto un eslabón en la cadena. Ahora somos productores y exportadores.





Nosotros exportamos cacao orgánico. Cuando a mí me plantearon el tema del comercio orgánico me gustó porque íbamos a vender el cacao a mejor precio, porque íbamos a tener un beneficio extra. Me interesaron los precios. Nosotros ahora hacemos una buena cosecha y una buena poscosecha. ¿Sabes por qué? Porque estamos motivados por el precio. Porque nuestro cacao es un cacao de calidad. No hay que olvidarse que estamos en un mundo competitivo. Si tú no presentas calidad, no vas a tener éxito. Nosotros nos hemos propuesto producir cacao de calidad.

Por eso decidimos comercializar toda nuestra producción con la empresa francesa Kaoka. Con ellos mantenemos una excelente relación, no solo comercial, sino de colaboración, que ambos la asumimos con mucha seriedad.

Pero también a través de la capacitación empecé a entender la importancia de la naturaleza. Ví que era la oportunidad de recuperar los valores que se habían perdido. Mira lo que ocurre en esta zona de Milagro, tu puedes caminar diez, treinta o cincuenta kilómetros a la redonda y no encuentras bosques. Todo es plantaciones de caña o de banano. Los únicos bosques son los de mi familia. Entonces entendí que lo orgánico significa defender la armonía entre los seres humanos y la naturaleza. El ser humano no puede abusar de la naturaleza. Tenemos que recuperar un uso más racional de la naturaleza, empezar a consumir los productos orgánicos que sacamos de nuestras fincas. Tenemos que recuperar nuestras formas tradicionales de cultivos.

Lo que sé, lo aprendí de mi padre

Cuando era niño, siempre iba con mi padre a la finca. A veces no hacía nada, solo observaba cómo trabajaba. A mi papá le gustaba llevarme a todo lado, y a mí me gustaba andar con él. Cuando yo tenía unos ocho o diez años ya le ayudaba a cosechar cacao, a recoger las mazorcas, a amontonarlas. El picaba las mazorcas y yo sacaba las almendras. Cuando pasaron los años y yo fui más joven mi trabajo cambió. Yo tumbaba el cacao y picaba, él repañaba y sacaba.

Mi papá siempre clasificaba el cacao, nunca ponía monilla ni maguey. El cacao que él sacaba siempre era lim-



pio, lo fermentaba en cajones y era un cacao oloroso. Era un agricultor empeñado en hacer las cosas mejor. Le gustaba sacar un producto de calidad. Hacía una buena poscosecha.

Yo me acuerdo que mi padre decía que una huerta es como el cuerpo de uno. Si tú no te bañas dos o tres días vas a estar insoportable. Si no tomas agua, si no comes bien, vas a morirte. Es decir, la planta es como un ser humano que necesita que tú la cuides, que le des agua y comida, que la coseches a tiempo. Solo si haces esto vas a tener buenos frutos.

A mi padre le gustaba leer y participar en los problemas de la comunidad. Él era un líder. Promovió la Reforma Agraria, para que el campesino consiga sus derechos. Yo me recuerdo tanto que él decía que la tierra debe ser para quien la trabaja. Detestaba a los terratenientes, a los “gran cacao” que tenían las tierras aglomeradas, que las arrendaban. Cuando yo tenía unos doce o trece años, él me llevaba en el anca de su caballo para que yo haga las actas de las reuniones que él promovía.

Mi padre me dejó esta mística de aprender, de preocuparme por la comunidad. Tal vez el liderazgo lo heredé de él. Yo veo que las cosas que hacía mi padre fueron buenas, porque era un hombre respetado y querido. Muchas cosas de lo que yo sé, las aprendí de mi padre.

Ahora injerto conocimientos nuevos en los que ya tenía...



En la agricultura también he aprendido de las innovaciones y de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, en el tiempo de nosotros las podas no se hacían, o los injertos en los chupones basales. Solo se limpiaba la mata, o se la regaba y fertilizaba. Pero es necesario ponerse “en la onda”, como dicen los jóvenes, para sacarle mayor provecho a las matas. Yo he injertado estos nuevos conocimientos en los que ya tenía, en los que adquirí de mi padre y de mi propia experiencia.

He asistido a una serie de seminarios, de talleres, de charlas sobre cacao.



He participado en talleres internacionales. Lo que he aprendido he tratado de ponerlo en práctica. Eso me ha servido para hacer cambios en la huerta. Muchas de nuestras huertas son viejas. Tienen sesenta o setenta años. Ahora las estamos rejuveneciendo por medio de la injertación en chupones basales. Es algo fantástico. Estamos haciendo producir con el mismo sabor de la planta, haciéndola más joven.

Yo he recibido muchas charlas de técnicos, pero a la mayoría de ellos no los he visto en el campo. Pero me acuerdo de uno, el Ingeniero Franklin Borbor, que trabajaba en ANECACAO. Era un hombre sencillo. Utilizaba un lenguaje muy sencillo, entonces todos lo entendíamos. Era un hombre que tenía mística para enseñar. Si no entendías algo, lo volvía a repetir. Pero sobre todo él enseñaba en el campo. Él cogía la guillotina, la tijera y te decía: “Poda así, esta es la poda”.

Decía: “Esta es la resiembra, miren cómo hago la resiembra. Este es el injerto, miren cómo se hace el injerto”. Y nos hacía practicar a nosotros. Él hacía las cosas y las explicaba.

Era un técnico práctico que aportó mucho a los campesinos. No sé ahora qué es de la vida de Borbor, ojalá esté bien, porque él merece estar muy bien.

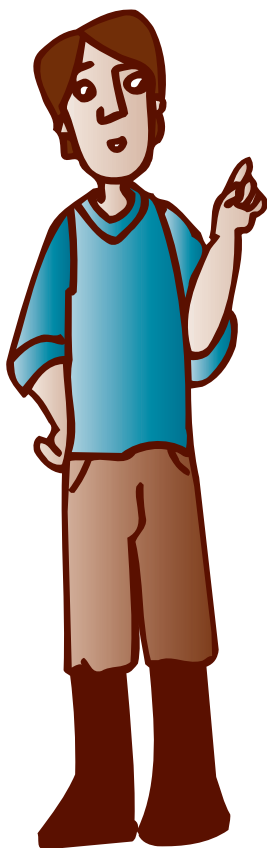
Yo encuentro algunos técnicos, sin desmerecer sus conocimientos, que hacen su trabajo porque son técnicos de una oficina. No sé si les falta presupuesto para hacer más trabajo en el campo. Hacen la capacitación, pero llega la hora de terminar y “muchas gracias, chao” y se van. A Borbor le gustaba hacer un seguimiento para ver qué resultados había. Esa clase de técnicos hace falta.

El sistema de enseñanza es bueno cuando se lo combina con la práctica. En teoría te pueden hablar cientos de cosas. Es buena la teoría, las charlas, las proyecciones, pero éstas no sirven si no se va al campo a ver cuáles son los problemas. Porque, como dice el montubio: “Del dicho al hecho, hay mucho trecho”. Es en el campo donde se va a desarrollar un verdadero conocimiento. Es necesario ir al campo para saber qué problemas tiene el campesino. Tú no puedes diagnosticar los problemas que tiene una finca si no conoces la finca.

Lo que se pone en práctica, no se olvida nunca

Cuando voy a un seminario pongo toda la atención a lo que dicen. Yo hago mis apuntes, pero sobre todo, lo que me interesa, procuro ponerlo en práctica. Lo que tú pones en práctica no lo olvidas nunca. Yo tengo datos estadísticos de mi producción, de mis costos y gastos, de las obras de infraestructura. Yo puedo hablar con datos. Puedo hablar de las cosas que hice mal y de lo que he hecho bien. Porque también he aprendido de las cosas que hice mal.

Un dirigente
tiene la
obligación de
enseñar.



Lo que yo he aprendido procuro enseñar a mis compañeros, pero yo enseño mostrando lo que he logrado. Yo llevo a mis compañeros y compañeras a mi finca. A mi me encanta enseñar, porque creo que un dirigente es como un árbol que tiene que dar semilla. Un dirigente tiene la obligación de enseñar. Donde quiera que voy, procuro hablar en un lenguaje sencillo lo que yo he vivido y la gente me comprende. Muchos están poniendo en práctica lo que yo les digo. A mi no me gustaría que lo que estamos haciendo se pierda. Por eso ahora mi hijo también capacita. Yo creo que para la capacitación a los campesinos es muy importante usar un lenguaje sencillo. Hay que poner ejemplos, pero también hay que dar ejemplo.





Hay ingenieros que jamás cogen un machete, que apenas sienten los mosquitos buscan pretextos para salir de la finca, que no comparten con la gente un arroz con menestra. El técnico debe identificarse con los campesinos, debe ser parte de ellos. Si debe trabajar, tiene que trabajar.

A veces al campesino no le gusta hablar. Entonces necesitamos un capacitador que sea pilas, que rompa el hielo, que le dé confianza, que pueda conversar con iniciativa de otros temas. Igual pasa con las compañeras. Hay que buscar las maneras y el campesino habla como loro. Es necesario buscar herramientas que permitan llegar al campesinado.

Por eso, en los programas de capacitación, como capacitadores, debe tomarse en cuenta a los propios campesinos. Aquí hay muchachos que han terminado el bachillerato, otros que son ingenieros, que conocen de cacao y conocen a la gente. Se debe dar oportunidad a los técnicos que viven en el campo. Yo no tengo nada contra los técnicos que vienen de afuera, pero la gente que se queda es la gente del campo.

Yo he querido también que en las comunidades se desarrolle la participación de la mujer. Ahora estamos desarrollando viveros manejados totalmente por mujeres y los están llevando bien. Nosotros les apoyamos con pocos recursos y con capacitación.

Entonces, todo lo que yo sé lo he aprendido de mi padre, del conocimiento de los técnicos, en talleres, en seminarios, en días de campo. He aprendido también de la experiencia de otros agricultores que, como Segundo Arellano, han desarrollado costumbres antiguas sobre la poda. Y he aprendido también de mi propia experiencia. Pero si yo no hubiera aplicado lo que he aprendido, me hubiera quedado en el limbo. No me hubiera servido de nada. Me decía Segundo Arellano:

- “nunca podar con luna tierna.....yo he venido observando, en la edad que tengo, la mejor manera de dar mantenimiento a las plantas. Este conocimiento me viene desde mis abuelos y mis padres, que tenían huertas en esta zona. Desde muchacho aprendía a podar. He comprobado la importancia que tienen los tres o cuatro días de la luna tierna.

Cuando la marea está alta y hay luna tierna, las plantas se ponen débiles porque absorben mucha agua. Usted puede ver que la madera cuando la cortan en luna tierna tiene cualquier cantidad de polilla. Por esa razón toda planta, todo árbol, debe ser cortado en buena luna, nunca en luna tierna. La luna tierna es buena para eliminar la maleza porque como las yerbas están bebidas de agua, entonces se pudren al instante.

Entonces las limpiezas de nuestras huertas de cacao hay que hacerlas en luna tierna. Las podas del cacao, en cambio, hay que hacerlas desde que comienza la luna llena, en menguante y en creciente, pero nunca en luna tierna...”.²

La aplicación de la capacitación depende de la economía del productor

Ahora hay muchos proyectos de escuelas de campo, escuelas de capacitación. Pero no sé si tengan éxito, porque la capacitación debe estar acompañada con insumos, con herramientas, con créditos. Si al campesino se le entrega capacitación, pero no se le entrega estos otros componentes, esa capacitación o no se aplica o se aplica a medias. La capacitación la vamos a tener en la cabeza, pero no va ser de mayor impacto para desarrollar la producción de cacao en nuestro país.

Lo que muchas veces los técnicos no entienden es que los cambios, la renovación, dependen no solo de la capacitación y la información, sino de la economía del productor.

Yo digo que de los cien mil productores de cacao que tiene el Ecuador, el 90% dependen únicamente de lo que tienen. La rehabilitación requiere ir pausadamente. Hacer una poda fitosanitaria, un descopamiento del árbol, requiere de inversiones fuertes. Muchos campesinos sabemos lo que debemos hacer, pero no podemos hacerlo por falta de recursos económicos.

2 Testimonio de Segundo Arellano, cacaotero.

Cuando se hace el trabajo de rehabilitación, de poda, las plantas ya no están en producción, por tanto no tenemos ingresos. El campesino, muchas veces se endeuda para pagar con la cosecha de cacao, porque sabe que con la cosecha le llega una platita. Pero además no se cosecha de golpe, se cosecha cada quince días, cada tres semanas. La mayoría de los campesinos trabajamos tapando huecos, con el cacao tapamos unos, con la caña tapamos otros... Después de la cosecha necesitamos recursos para darles un buen riego a las matas, para darles fertilización. Pero una bomba de riego y la tubería para regar cuestan al menos unos 700 dólares. Hay sectores donde hacer un pozo es caro. Se necesita bombas, tuberías, bioles, tijeras, guillotinas, una serie de cosas. Pero a esas cosas no tenemos acceso.

Yo sé que si hago una buena inversión voy a tener una buena cosecha, pero ¿de dónde saco el dinero para hacer la inversión? Para incorporar algunos cambios en mi finca yo he tenido que endeudarme con los chulqueros pagando intereses del 5 y el 10 % al mes. El crédito debería ser un aporte del Estado y los proyectos del Estado. Ellos deberían dar créditos convenientes a los campesinos.

**Muchos
campesinos
sabemos lo que
tenemos que
hacer pero no
lo hacemos por
falta de
recursos
económicos.**



A veces me he puesto a pensar que el éxito de la vida de un hombre no está en los bienes que logre acumular a lo largo del tiempo que viva. Para mí el éxito está en lo que he recibido de tantas y tantas personas, en lo que me han enseñado con su actitud y su ejemplo, en lo que he aprendido. Por eso me siento con la obligación de devolver lo que he aprendido, que no es solo mío. Pero también agradezco a Dios porque él nos dio un mundo hermoso que nosotros hemos destruido. Ahora tenemos la obligación de rehacerlo.³

3 Resumen de la entrevista realizada por Dennis García



ACTIVIDAD 1



A partir del testimonio de Vitaliano Sarabia, por favor conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las fuentes de conocimiento de las que aprendió Vitaliano?

2. ¿Según el relato de Vitaliano ¿cuáles deberían ser las características de un buen capacitador?



2.

LA ENSEÑANZA Y LOS APRENDIZAJES

¿Qué nos proponemos en esta unidad?

- *Analizar los modelos pedagógicos subyacentes en la práctica docente*
- *Explicar las características de los procesos de enseñar y aprender y la relación entre ambos.*

Los modelos subyacentes en la práctica docente

Un modelo pedagógico es la representación de las relaciones que predominan en un acto educativo.

Rafael Flores Ochoa



El tema de la enseñanza y el aprendizaje es sin duda complejo y ha evolucionado con el tiempo, desde las diferentes teorías y corrientes que lo han estudiado. Durante el siglo XX, se experimentaron, especialmente en nuestro continente algunos modelos educativos,

surgidos de determinadas concepciones, con determinadas maneras de entender el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje y con diferentes formas de entablar la relación profesor-estudiante.

Cada uno de estos modelos surge a partir de la teoría que explica los procedimientos de enseñar y aprender, en cada caso, y de sus principios fundamentales a través de los cuales interpreta, no sólo la realidad del acto educativo, sino del contexto político, económico y social en el que se da el proceso educativo.

Por otro lado, es oportuno señalar que ningún modelo “funciona químicamente puro”. Un rápido análisis sobre algunos de los que subyacen en la práctica docente, nos permitirá seguir adelante con mayor conocimiento de causa.

Hemos escogido los que nos parecen más representativos para entender estas posiciones y los propósitos respecto de los procesos educativos:

1. El modelo tradicional
2. El modelo conductista
3. La perspectiva constructivista
4. El modelo social cognitivo

• El modelo tradicional

Es seguramente, el que muchos de nosotros hemos experimentado directamente y es el que todavía subsiste en muchos establecimientos educativos y en muchos profesores, que a su vez, lo experimentaron durante su proceso de formación. Ellos tratan de replicar el modelo que experimentaron en su propio aprendizaje. Esa es la tendencia en general.

Su característica principal está en los roles profesor-estudiante y en las relaciones que entablan entre ellos. Un profesor que lo sabe todo... y un alumno que no sabe nada y necesita que el profesor “lo llene de conocimientos”.

El profesor encarna el “buen ejemplo” que hay que imitar. Es el que sabe y trasmite su conocimiento a los estudiantes, que deben asimilarlo “tal cual es”, porque se trata de una verdad demostrada, fruto de la experiencia.



El texto escolar
es muy
importante y
desarrolla los
temas, a la
manera de una
clase
magistral.
Allí está
escrito todo lo
que hay que
saber.



En este modelo se pone énfasis en los contenidos. La relación comunicacional entre profesores y estudiantes, es vertical y por lo tanto autoritaria.

La clase es, fundamentalmente, la exposición verbal. La famosa *clase magistral* cuyo protagonista principal es el profesor. Los estudiantes escuchan y deben repetir con la mayor exactitud posible.

La evaluación, se hace al final del tema o del curso, cuando ya no hay tiempo de reorientar los procesos. Su finalidad es promover - o no -, a los estudiantes al nivel siguiente.

Se trata de una evaluación reproductora de conocimientos y por lo tanto se aplica exclusivamente a los alumnos. El profesor no es evaluado por los estudiantes, ni se evalúan los textos ni los contextos.

El estudiante, al ser considerado solo como receptor de información, adopta una actitud dependiente y pasiva.

Al amparo de esta concepción, se produjeron verdaderos debates entre pedagogos y profesionales de otros campos (especialistas en contenidos) que daban clases...

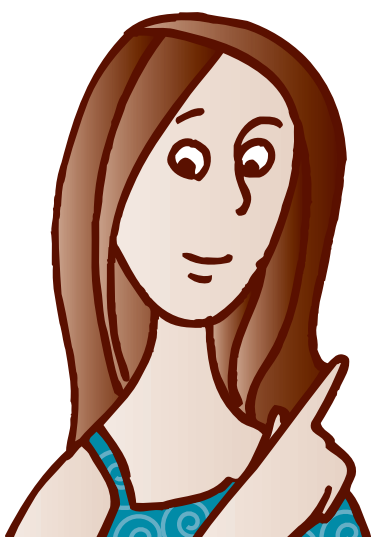
Por supuesto, los pedagogos criticaron duramente esta posición de los universitarios transmisores, por no saber ni preocuparse por el cómo del aprendizaje.

En tanto los especialistas, criticaban a los pedagogos por enseñar cosas, que no sabían.

Con el tiempo, esas discrepancias de criterio han sido superadas, al señalarse la necesidad de que los especialistas en determinadas áreas del conocimiento -que sin duda pueden hacer sustanciales aportes a los procesos-, sean **formados en aspectos pedagógicos, si asumen el rol docente.**

Se dijo que, con la vigencia de este modelo, los estudiantes aprenden no por el mérito de su profesor, sino, muchas veces, a pesar de su profesor... Lo cual es comprensible desde que se sabe que el aprendizaje es el resultado de la actividad mental del sujeto que aprende y de su propio interés.

**Enseñar es una
tarea que
requiere
interés,
preparación
apertura de
pensamiento
dedicación y
esfuerzo.**



El pedagogo brasileño Paulo Freire lo criticó duramente y lo calificó de “bancario”. Decía Freire que el profesor, propietario del saber, lo “deposita” en un alumno “vacío de saberes”, para que integre su “capital” de conocimientos, obteniendo como “interés”, un aumento sustancial de su capacidad para repetir.

Algunas de las características notables del modelo tradicional, que todavía persisten en muchas experiencias educativas, son:

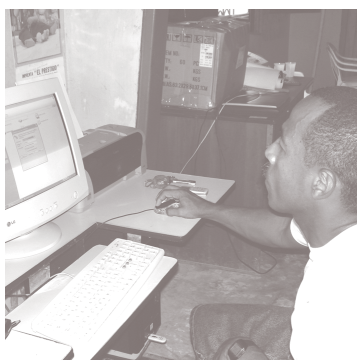
- Uso de un libro de texto único, como apoyo a las clases magistrales.
- Programas de estudio muy densos, desvinculados de la realidad de los grupos de estudiantes y ajenos a sus intereses inmediatos.
- Valoración del dato sobre el concepto.
- Ignorancia del profesor o capacitador, respecto de los conocimientos previos y la experiencia anterior de los estudiantes.
- Exclusión del error, la ambigüedad y el conflicto como nuevas oportunidades de aprendizaje.
- Actitud autoritaria – encubierta o no - en el enseñante; pasividad y sumisión en el aprendiz.

● El modelo conductista

Se desarrolló plenamente en USA, con la intención de moldear las conductas productivas de las personas. En nuestro continente, alcanza su auge en los años 60, cuando se disemina rápidamente para contribuir en la “lucha tecnológica contra el subdesarrollo”.

Concibe el conocimiento como algo terminado y el aprendizaje como una adquisición pasiva.

Se trata de lograr conocimientos, competencias y/o destrezas, que deberá manifestarse a través de conductas observables y medibles. Los conductistas explican que es posible “moldear conductas”. O sea, obtener de las personas las conductas o comportamientos deseables por quienes enseñan... o dirigen.



La propuesta es transmitir saberes, generalmente técnicos, simplificados, atomizados, seccionados, mediante un adiestramiento experimental que utiliza la llamada Tecnología Educativa y una de sus técnicas más difundidas: la instrucción programada.

También es un modelo trasmisor, que intenta volver más eficiente y objetiva, la enseñanza tradicional. En un principio, despertó ciertas esperanzas al requerir la actividad del estudiante, sin embargo se pudo comprobar que se trata de una actividad totalmente dirigida y controlada.

Todo está previa y minuciosamente programado, antes de empezar la relación con el estudiante y, por supuesto, sin ninguna participación sustancial por su parte. De ahí que se interprete un proceso de enseñanza y de aprendizaje conductista, como un proceso de evaluación y control permanentes.

En este modelo, evaluar no es diferente de enseñar, pues, al plantear objetivos específicos, se verifica si éstos se alcanzan y, por otro, se controla y refuerza la conducta esperada, que será la señal para continuar con el paso siguiente.

Al conductismo no le interesan las estructuras mentales, ni los conocimientos previos, sino los comportamientos, los reflejos condicionados y las respuestas operantes. Como ejemplo, la famosa experiencia de Pavlov, el científico ruso, respecto de los reflejos condicionados en animales: un perro, al apretar un dispositivo, recibe un poco de alimento a la vez que se enciende una luz (respuesta operante). El animal seguirá apretando el dispositivo y salivando en espera de la comida, cada vez que se encienda la luz (reflejo condicionado).

El profesor puede ser fácilmente reemplazado por materiales de instrucción programados, que es lo que se utiliza, generalmente, en los cursos a distancia y, en la actualidad, en los procesos educativos virtuales.

Este modelo ha sido duramente criticado por las implicancias que pueden tener sus efectos en la formación creativa y ética de las personas, en el propósito de afirmar su sentido de independencia respecto de instrucciones impuestas desde afuera (“el obedecer instrucciones ajenas”), que puede llegar a constituir una actitud que el sujeto traslade a su desempeño en el tejido social, con las consiguientes consecuencias.

- **La perspectiva pedagógica cognitiva (constructivista)**

Entender es pensar y pensar es construir sentido.

Por eso a los pedagogos cognitivos se les llama también “constructivistas”.

Hablamos de perspectiva, porque son varias las corrientes que integran la visión constructivista de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, pero todas señalan que el aprendizaje **es el resultado de la actividad, del sujeto que aprende**. O sea, para entendernos en pocas palabras, se trata de enseñar a pensar y a participar en la construcción de los propios aprendizajes. Se aprende cuando se establecen relaciones y no solamente cuando se registra información.

Desde este enfoque, la experiencia y los conocimientos previos del estudiante son vitales.

Los objetivos, a los que se les reconoce función orientadora, reflejan propósitos globales a los que se aspira alcanzar a través del desarrollo de la propuesta curricular. La enseñanza es considerada como facilitación del aprendizaje de los estudiantes, que aprenden de determinada manera, utilizando diferentes estrategias.

La principal función del profesor es crear un ambiente estimulante de experiencias, que faciliten a las personas, construir desde lo que sabe, nuevos conocimientos.





Para los constructivistas, los aprendizajes deben ser **significativos**. Esto es, deben tener sentido para la actividad y/ o la vida del sujeto que aprende. Y deben apoyarse en sus conocimientos previos, en el aporte de su propia experiencia. La contribución en tal sentido, anula la pasividad y lo convierte en un activo constructor de sus propios saberes.

El profesor puede facilitar los aprendizajes significativos:

- Problematizando los temas a tratar.
- Suscitando dudas e interrogantes respecto de los conocimientos que ya tienen sus estudiantes.
- Relacionando el tema con la experiencia y los saberes anteriores de cada uno.
- Ofreciendo la oportunidad de aplicar los nuevos conocimientos.
- Promoviendo el correcto planteamiento tanto de los problemas como de las soluciones propuestas.

A diferencia de los modelos anteriores memoristas y repetitivos, los constructivistas se empeñan en lograr que los alumnos **aprendan a pensar**, se autoenriquezcan en su interior, con estructuras, esquemas y operaciones mentales que les permitan pensar, resolver y decidir con éxito.

Los estudiantes no son pasivos receptores de información. La que reciben, la vuelven a interpretar, le dan un nuevo significado y un nuevo sentido desde su mundo interior, desde lo que saben o desde lo que sienten.

La evaluación, en los modelos de influencia constructivista, es un proceso que acompaña a la enseñanza y al aprendizaje, con el propósito de convertir los errores o deficiencias detectadas, en nuevas oportunidades de aprendizaje. Su acento no está solamente en los productos o resultados, sino en los procesos de elaboración y construcción que les dan origen o sea en los procesos que llevan a obtener resultados.

Se evalúan todos los componentes del proceso (evaluación múltiple) y no solo al estudiante.

Las evaluaciones múltiples y simultáneas constituyen el motor de todo proceso de construcción de conocimientos.



• El modelo social-cognitivo

Ser dialógico es no invadir, no manipular, no imponer consignas. Ser dialógico es empeñarse en la transformación constante de la realidad.

Paulo Freire

En los últimos tiempos, desde el marco constructivista, algunos autores han avanzado en plantear lo que han dado en llamar pedagogía social cognitiva que acentúa con fuerza, la relación social, esencialmente dialógica y propone el desarrollo total y multifacético de las capacidades e intereses del estudiante.

Ese desarrollo recibe fuertes influencias del medio en el que se produce el acto educativo: la comunidad, la sociedad, el trabajo productivo, para formar a las personas en forma integral. Así que resulta evidente la importancia de la interrelación social. Desde la pedagogía social cognitiva, la educación es un proceso eminentemente social.

Los escenarios sociales propician la solución conjunta de problemas – dicen – y generan oportunidades para el trabajo cooperativo. Sus teóricos explican que el contexto tiene definitiva influencia en los aprendizajes

El trabajo del grupo estimula la crítica mutua, ayuda a los estudiantes a profundizar, a apoyarse los unos a los otros y promueve el compromiso en la búsqueda de soluciones para problemas comunes.

A través de la participación en las comunidades – afirma Posner, uno de sus representantes – los estudiantes pueden sentirse más seguros, capaces e incluso obligados a comprometerse con el análisis crítico y la solución de sus problemas.

Algunos de sus principales principios son:

- La realidad es la fuente principal de donde se extrae la problemática a estudiar.
- Esta búsqueda de la problemática se trabaja de manera integral, con la comunidad involucrada, en el contexto natural y real.



**El propósito
fundamental
del proceso
educativo es
lograr que los
estudiantes,
piensen,
sientan y
participen
activamente.**



- Se aprovecha para observar y aprender de los otros. No solo para imitar, sino para analizar, elegir, decidir, completar, defender los propios puntos de vista, etc. estén o no de acuerdo con las posiciones académicas o con los libros de texto.

Desde esta perspectiva social-constructivista, se considera que tanto el conocimiento como el aprendizaje, constituyen una *construcción social*, que se realiza a través de un proceso donde lo que cada uno ya sabe, puede evolucionar, crecer, enriquecerse, gracias a actividades grupales, que favorezcan la exposición y defensa de los propios puntos de vista y permita sobre todo, contrastarlos con otros (profesor, información de libros, medios de comunicación etc.).

La evaluación es un proceso dinámico, pues se evalúa el potencial de aprendizaje que se vuelve real, merced a la enseñanza, a la interacción de cada estudiante con quienes conocen mejor el tema o tienen experiencias diferentes. La evaluación no se desliga de la enseñanza sino que detecta, durante el proceso, el grado de ayuda que necesita el estudiante, por parte del maestro o el capacitador, para poder resolver el problema por cuenta propia.

Así, las evaluaciones múltiples y simultáneas (autoevaluación e interevaluación permanentes) constituyen el motor de todo proceso de construcción de conocimientos.

Se evalúan todos y a todos los participantes del proceso, así como el contexto y las condiciones en las que se desarrollan.

En esta posición teórica, puede insertarse la acción pedagógica de Paulo Freire, quien, además planteó la dimensión política de la educación, como un aspecto determinante para el logro de procesos formativos en las personas adultas.

Freire sostiene que el propósito fundamental del proceso educativo es lograr que los estudiantes, *piensen, sientan y participen activamente* para que puedan comprometerse con una lectura crítica de la realidad y con una actitud **transformadora** de esa realidad.

Enseñar y aprender: responsabilidad personal y compromiso compartido

Muchas veces, hemos escuchado de boca de participantes de cursos, cosas como esta:

“Ese profesor sabe mucho de su materia, pero no sabe enseñar”

“Este capacitador sabrá mucho....pero sus clases son tan pesadas!”

Aunque nos moleste a los facilitadores, esto es cierto. Muchos estudiantes son capaces de reconocer los méritos profesionales de sus profesores en cuanto al dominio de su materia y al mismo tiempo darse cuenta, perfectamente, que eso no alcanza para ser un buen facilitador.

Y realmente, también nosotros lo advertimos. Cuántas veces, hemos manifestado nuestra preocupación preguntándonos: Pero... ¿por qué no aprendieron, si yo enseñé?

Y he aquí uno de los problemas cruciales de la pedagogía y de la didáctica modernas: ¿es el aprendizaje el resultado de la enseñanza?

Sorprenderá a algunos el saber que no siempre. Lo importante es identificar por qué, aún cuando haya enseñanza, puede no haber aprendizaje.

Por eso es conveniente, profundizar un poco más sobre el aprender y el enseñar.

• ¿Qué es enseñar?

Desde nuestra concepción, **enseñar es facilitar los aprendizajes de quien desea aprender.**

Por lo tanto, el proceso de enseñar consiste principalmente en:

- Preparar las situaciones de aprendizaje, que le permitan al participante, aprender e internalizar los aprendizajes, o sea, incorporarlos, hacerlos suyos. Para lo cual el **facilitador** deberá planificar y orientar los procesos.

- Establecer una buena comunicación con los estudiantes.
- **Mediar pedagógicamente** o crear un puente entre el conocimiento y el aprendizaje: es decir seleccionar los contenidos, adecuar el lenguaje al nivel de los participantes, incluir ejemplos, preparar las actividades, definir cómo se realizará la evaluación, para que el tema tratado pueda estar al alcance de los participantes, desde sus saberes anteriores, o sea desde la realidad de cada uno.

El propósito de la enseñanza, en todos los casos, debería ser que los estudiantes aprendan, **aprendan a ser** (construyan su propia personalidad) **y aprendan a aprender**. Lo cual nos está diciendo que no se trata solo de “transmitir datos” sino de formar personas que desarrollen destrezas y habilidades que les permitan resolver problemas... y seguir aprendiendo, aún sin el apoyo de un facilitador.

El mayor logro
de un buen
facilitador es
ser cada vez
menos
necesario para
sus
estudiantes.

Y si se está preguntando: **¿Para qué enseñar?**

Se puede agregar a lo dicho que se enseña para que los participantes:

- Trabajen cada vez con mayor grado de autonomía, cada vez menos dependientes del capacitador, en los procesos de adquirir información, seleccionarla y aplicarla para resolver sus problemas.
- Puedan articular sus nuevos conocimientos, con sus conocimientos anteriores, construyendo nuevas estructuras cognitivas que les posibiliten adquirir aprendizajes de mayor complejidad.
- Puedan lograr cambios duraderos en su desarrollo personal, o sea en lo que se refiere a actitudes, comportamientos, valores, etc.





Para ser un buen facilitador, ¿qué aspectos de su práctica deben mejorar y por qué?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Pensemos ahora en el aprendizaje:

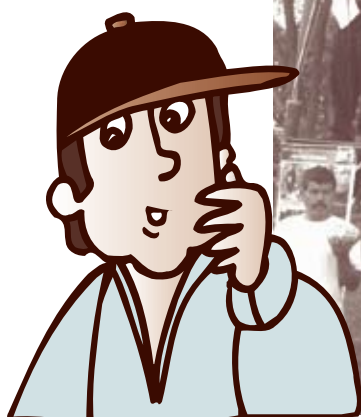
• ¿Qué es aprender?

Si lo consideramos desde el modelo tradicional, tenemos que decir, que aprender es repetir lo más fielmente posible, lo que dice y hace el facilitador. Sin participación activa de los estudiantes.

Desde el punto de vista conductista, es un proceso mecánico de asociación de estímulos y respuestas, con el uso de refuerzos y recompensas. Es seguir indicaciones precisas para llevar a cabo un proceso pensado por otros, en la búsqueda de obtener resultados previstos y seguros.

Ahora, si lo vemos desde la mirada constructivista y desde la pedagogía social cognitiva - marco que compartimos - el **aprendizaje es un proceso interno de cada persona en relación con su ámbito social**, por el cual cada quien participa activamente en la construcción de sus conocimientos, a partir de sus saberes anteriores, de sus intereses, de su experiencia, de sus propias estructuras cognitivas internas, que cada vez se van reformulando para alcanzar niveles de aprendizaje más complejos.

La idea fuerza de la concepción constructivista, en la que coinciden las distintas corrientes, tiene que ver con **la importancia de la actividad mental constructiva de las personas en sus procesos de adquisición de conocimientos**.



• Relación entre enseñar y aprender

“Se enseña aprendiendo y se aprende enseñando”.

Paulo Freire

Aprender es un proceso, que emprendemos antes de nacer y que solo termina con la muerte. Todo el tiempo estamos aprendiendo. Por el aprendizaje incorporamos el mundo que nos rodea y nos preparamos para hacer aportes a ese mundo y desarrollarnos como personas, integrantes de un grupo social.

La enseñanza por su parte, es la actividad que busca facilitar los aprendizajes y los promueve.

La vida nos enseña y las instituciones educativas, recogiendo todo el saber acumulado, nos enseña en forma más sistemática.

Antes se consideraban la enseñanza y el aprendizaje, como partes de un mismo proceso. Ahora, con el avance de las investigaciones, se sabe que son procesos diferentes, cada uno con sus propias peculiaridades, pero estrechamente vinculados.

En un principio, respecto de los procesos de enseñanza y de aprendizaje planificados, se creía que solo se aprendía, cuando se enseñaba. Ahora se sabe que **no siempre** la enseñanza produce o garantiza aprendizajes.

Los teóricos sostienen esta posición, explicando que, “pensar que la enseñanza puede convertirse obligatoriamente en aprendizaje, es no reconocer, sobre todo en las personas adultas, su capacidad de creación, de construcción, de interpretación”.

Por eso, aunque a veces, se enseña...no hay aprendizaje”.

De pronto, no se enseñan todo lo que uno planifica, o los aprendizajes que se logran, no son exactamente los que se esperaban. Muchas veces hemos intentado enseñar una cosa y resulta que los estudiantes aprendieron otra...

Es que en los procesos de enseñar y aprender, influyen cuestiones profundas difíciles de identificar a simple

Pensar que la enseñanza puede convertirse obligatoriamente en aprendizaje, es no reconocer, sobre todo en las personas adultas, su capacidad de creación, de construcción, de interpretación.





vista, que tienen que ver con el contexto social, político, histórico o institucional, y van más allá de la voluntad del docente.

En los últimos años, los estudiosos del tema han tratado de explicar esta situación empezando por plantear que el docente no es un ser omnipotente, que por propia decisión, logra aprendizaje de sus estudiantes. Ellos también participan y deciden en su propio proceso de aprender.

Cuando aprende lo que le enseñan, cada uno puede interpretarlo de distinta manera, de acuerdo con sus conocimientos previos, con sus intereses particulares e inmediatos, las pautas de la propia cultura, las necesidades más urgentes.

Lo que nos lleva a concluir que de una misma enseñanza, pueden obtenerse diferentes aprendizajes.

Queda claro, que enseñar no es lo mismo que aprender. Aunque cuando uno enseña, aprende y cuando aprende también tiene algo que enseñar como dice Freire.

El aprendizaje es un proceso que ocurre dentro de cada persona y que se apoya tanto en sus conocimientos previos como en sus intereses inmediatos.

En ambos casos, los procesos de enseñar y aprender, son una responsabilidad personal y un compromiso compartido.



3. LA EDUCACIÓN ENTRE PERSONAS ADULTAS



¿Qué nos proponemos en esta unidad?

- Revisar varios enfoques de capacitación aplicados en el sector rural.
- Reseñar brevemente los avances de la educación entre personas adultas y las referidas a los aprendizajes campesinos.
- Conocer la propuesta metodológica CAMAREN.
- Conocer lo que es la comunicación interpersonal.

Revisemos primero varias propuestas de capacitación rural

• EXTENSIÓN: La extensión de ayer a hoy

Como usted ya sabe y en términos generales, se considera como **extensión**, la labor que realizan las instituciones a través de sus técnicos, que se propone enseñar a los campesinos a mejorar sus cultivos para obtener un mejor rendimiento económico.

El trabajo auténtico de los extensionistas, entonces, es el de promover y facilitar la captación crítica de la realidad, la problematización de las situaciones, para también, críticamente, actuar sobre ellas.



Fue Paulo Freire, quien por los años 60, desde sus interesantes experiencias educativas en zonas rurales del Brasil y del mundo, hizo una crítica fuerte pero constructiva, a partir del análisis lingüístico del término “extensión”, con el cual se denominaba la labor de los extensionistas. Según Freire⁴, la acción de extender, significa: extender algo a...

En el contexto que nos interesa sería, “extender” conocimientos y técnicas desde el extensionista (que es quien extiende) a los campesinos, quienes reciben “lo extendido”.

“...el término extensión se encuentre en relación significativa con: transmisión, entrega, donación, mesianismo, mecanicismo, invasión cultural, manipulación, etc.”

Todos estos términos, como se ve, envuelven acciones que transforman a las personas casi en “cosas”, negándole la condición de ser transformadoras del mundo, de participar construyendo sus propios y auténticos aprendizajes, de reflexionar su acción, de tomar conciencia de la realidad.

Un proceso educativo nunca debería consistir en trasladar datos desde la “sede del saber” hasta la “sede de la ignorancia” para “salvar” a quienes viven en ella, sustituyendo una forma de conocimiento por otra.

Estas y otras reflexiones inducen a la crítica severa del modelo educativo tradicional, al cual se supone fuertemente arraigado la práctica del extensionismo, en cuanto a que, ciertos ingenieros y técnicos solían adoptar la posición del profesor que lo sabe todo y debe transmitirlo a los interlocutores (los productores y productoras) que eran personas vacías de saber.

Por suerte, hoy en día, las cosas han cambiado. Las y los extensionistas tienen otra formación y otra experiencia directa con los productores.

Han crecido juntos. Fíjese, ahora hay extensionistas que piensan así:

⁴ Freire, Paulo. ¿Extensión o comunicación? La concientización el medio rural. Siglo XXI. 1987.



“... se entiende por extensión, el proceso a través del cual, se potencializan las capacidades de los seres humanos para que, por sí mismos, manejen sosteniblemente sus recursos naturales.

*El objetivo principal de la extensión es **fortalecer** las capacidades de la comunidades indígenas y campesinas, para que ellas mismas diagnostiquen, diseñen, planifiquen ejecuten y evalúen, acciones de desarrollo forestal y de manejo de recursos naturales, tomando en cuenta su cultura, sus conocimientos, sus tradiciones y aspiraciones para satisfacer sus necesidades sociales, ambientales y económicas⁵”*

Alentador... ¿no cree?

A partir del rescate de experiencias valiosas – consideradas audaces en su momento – que sirvieron de base para nuevos enfoques como el trabajo “de campesino a campesino”.

• De campesino a campesino: ventajas y limitaciones

Es una modalidad que fue tomando cuerpo a partir de la incorporación, de los promotores y promotoras campesinos al trabajo rural, con propósitos educativos.

O sea campesinos y campesinas formados en procesos de extensión, que ayudan a aprender a otros campesinos. Que son capaces de organizar, planificar y promover la participación de la comunidad, compartiendo conocimientos técnicos y experiencias de vida.

Le cuento que la idea surgió en China (1920) - donde seguramente por la imperiosa necesidad de capacitar miles y miles de campesinos - y se fue extendiendo poco a poco por otros países del mundo, hasta nuestros días. Los procesos y los resultados obtenidos fueron fructíferos y merecen especial atención. El Ecuador fue uno de los países de América Latina en el que se registraron interesantes experiencias en el tema.

5 AÑAZO M. Y OCAÑA D. Guía que orienta los procesos de extensión forestal en las comunidades andinas. Proyecto de Apoyo al Desarrollo Forestal Comunitario en los Andes del Ecuador. Quito.2000.



Sin embargo, no está demás analizar todavía más la modalidad, para confirmar tanto sus ventajas como sus limitaciones que, desde lo pedagógico, pueden preocupar:

• **Ventajas**

Son muchas e importantes. Entre ellas:

- Se trata de un trabajo realizado prácticamente entre pares. Entre campesinos y campesinas, que “a través de un proceso de capacitación, experimentación, aprendizaje y práctica, incrementan sus conocimientos y están en capacidad de compartirlos, cumpliendo funciones de extensionista rural”⁶.
- Por lo general los promotores tienen capacidad de liderazgo y se van formando como líderes en el quehacer cotidiano. La comunidad los respeta y los sigue, siempre que no sean identificados como integrantes de grupos que tiene intereses ajenos al bien común.
- Pertenecen a la comunidad, o sea: hablan el mismo idioma, viven los mismos problemas, buscan las mismas soluciones, y eso puede hacer las cosas más sencillas y provechosas. La irrupción de “alguien de afuera” suele generar desconfianza, cuando no rechazo.
- Siempre están allí, cerca de quien los necesita. Y aunque trabajen con comunidades vecinas, su manera de comprender los problemas y compartirlos, facilita su tarea.

• **Limitaciones**

Giran en torno a un eje principal: cómo se forman los promotores y promotoras, la calidad de los aprendizajes y sus propósitos, el modelo con el que se prepara al promotor para su desempeño como extensionista.

Las limitaciones que se ven son:

- Puede ser que la formación de los promotores – según quien la haga - consista en una “transferencia del modelo altamente tecnológico”, que no contempla la situación real de los campesinos y campesinas, ni en lo cultural, ni en lo social, ni en lo económico.

6 Op.cit.



- Puede ser que entre los campesinos, se intercambien conocimientos y experiencias, pero no logren alcanzar niveles más complejos de aprendizajes significativos, relacionados con el desarrollo de sus facultades mentales y su capacidad de pensar y decidir.
- Puede ser que muchas organizaciones que trabajan con campesinos, compartan tecnologías y conocimientos sin preocuparse por preguntar y contestar los por qué de cada cosa, en cada caso. O sea, se queden en la información o la sola práctica imitativa, sin entrar en el terreno del razonamiento y de la reflexión...
- Puede ser que los técnicos hayan encontrado un mecanismo para sustituir su rol en el campo, entregando nuevas herramientas a los promotores, con la esperanza de que reproduzcan su acción. Sin cuestionarse el modelo subyacente en las prácticas de extensión y, por lo tanto, se mantenga latente el peligro de experiencias verticales, sin reflexión, sin tomar en cuenta las condiciones concretas de los agricultores, sin proponer un diálogo de saberes...

En resumen, puede ser que se inserte a las y los campesinos, en una práctica altamente estructurada, en un marco teórico que les es ajeno, buscando transmitir modelos excesivamente tecnológicos que en realidad, no comparten.

Ahora sí, veamos qué propone este nuevo enfoque

La educación entre adultos: un poco de historia...

*“Siempre que enseñes,
enseña también a dudar de lo que enseñaste”.*

J. Ortega y Gasset

En algún momento, sobre todo a principios del siglo pasado y en términos generales, se pensaba que la educación era un proceso de adquisición de conocimientos, destinado principalmente a los niños y a los jóvenes. Las personas adultas, llegada esa etapa de la vida, sabían todo lo que tenían que saber, todo lo que la escuela podía enseñarles y con eso debían desempeñar su actividad laboral, familiar, comunitaria o social.



Excepción hecha en alguna medida, de quienes podían tener acceso a la formación académica superior.

La realidad por un lado y la complejidad que fue apareciendo en las sociedades y en la vida de sus diferentes grupos por otro, demostró que no era así; que esa formación que se ofrecía a los adultos no era suficiente ni adecuada, y que adultos y adultas, necesitaban incorporar nuevos conocimientos, en forma permanente, para organizar mejor su vida, sacar mayor provecho de su trabajo y realizar mejores aportes al desarrollo de su comunidad y de su país.

Los avances en la educación de personas adultas, fueron lentos y muy complicados por la influencia de un error metodológico: en aquellas épocas, se pretendía enseñar a los adultos, más o menos como se enseñaba a los niños. El móvil principal era transmitir conocimientos, que completaran las carencias o insuficiencias que no habían sido cubiertos por los periodos escolares de la infancia o juventud. No se tomaron en cuenta - en la dimensión necesaria - ni la cultura, ni los intereses, ni la experiencia de las personas, ni sus conocimientos anteriores, fruto de su trabajo y de su vida.

Hoy en día, la educación entre adultos, como ya se dijo, es un tema de reconocida importancia. En nuestro caso, desde una opción teórico - metodológica, usamos la expresión *entre adultos*, para destacar como fundamental, un cambio de eje entre los protagonistas de los procesos, que, al eliminar vestigios de autoridad mal entendida - propia de algunos modelos- propicia una relación en la que prima el diálogo de saberes, el intercambio de experiencias y los propósitos de construcción conjunta de los nuevos conocimientos.

Con el tiempo, aparece el concepto de *educación permanente*, y se comienza a difundir que:

- Los procesos de enseñar y aprender duran toda la vida, desde antes de nacer hasta la muerte.
- Que todos tenemos algo que aprender y bastante que enseñar, y de hecho lo hacemos todos los días.
- La educación es un derecho de las personas y un verdadero desafío para la humanidad.

Esto significa claramente, que ya no hay tiempos limitados para acceder a la educación.

Las personas pueden incluirse en procesos educativos a cualquier edad, y en cualquiera de las modalidades formales o no formales que estén a su alcance.

¿Cuándo aprendemos mejor las personas adultas?

*“Lo que no se hace sentir, no se entiende
Y lo que no se entiende... no interesa”.*

Simón Rodríguez

Entre otras cosas, cuando:

- Necesitamos resolver “urgencias del presente” y cuestiones prácticas.
- Se da valor a nuestro “saber acumulado”, a nuestros conocimientos previos, a nuestra experiencia y, sobre ellos, se construyen los nuevos conocimientos.
- Nos damos cuenta que los aprendizajes nos resultan útiles para transformar situaciones concretas.
- Podemos integrar la teoría con la práctica.
- Participamos, y nuestra participación es real; es decir tenemos voz y voto en la toma de decisiones.
- Nos hablan con palabras que podemos entender.
- No nos presentan “cosas ni datos sueltos” sino de conjuntos de conceptos articulados, que permiten comprender los procesos.
- Se tiene en cuenta nuestro ritmo personal de aprendizaje.
- Compartimos con otros y podemos trabajar en grupo.
- Se nos respeta como personas.

Nos damos cuenta que los aprendizajes nos resultan útiles para transformar situaciones concretas.



Todo esto, ¿no le recuerda lo que decía Vitaliano Sarabia?

Lea con atención lo que sigue y podrá comprobar los muchos aciertos de Vitaliano respecto de los aprendizajes de las personas adultas... A la larga...coincide con las conclusiones de prestigiosos estudiosos de tema...

- **Los saberes campesinos**



Los productores cacaoteros y entre ellos Vitaliano Sarabia, se pasan la vida plantando cacao... y construyendo aprendizajes. El testimonio de Vitaliano nos lleva a reflexionar sobre temas claves que queremos tratar:

¿Cómo se producen los aprendizajes en las personas adultas?

¿Qué significa enseñar? ¿Cómo es mejor enseñar a las personas adultas?

¿Cómo aprenden los productores cacaoteros?

Tenemos algunas pistas muy valiosas. Fíjese:

- **Aprendemos de la experiencia**

“...Nosotros hacemos una comercialización asociativa. El cacao que el campesino cosecha, lo lleva en baba a los núcleos. Esto lo decidimos porque si hacíamos la poscosecha en nuestras casas no había garantía. Nos



dimos cuenta que el campesino en su casa, por varios aspectos, no sigue las recomendaciones para la fermentación. Ahora hay una sola persona en cada núcleo que se encarga de hacer la fermentación del cacao de todos, que sabe cómo hacer las cosas. Esas personas, muchas veces, no saben leer, o no pueden dar una charla, pero son personas prácticas que saben fermentar bien el cacao.”

- **La enseñanza es buena cuando se relaciona con la práctica**

“...El sistema de enseñanza es bueno cuando se lo combina con la práctica. En teoría te pueden hablar cientos de cosas. Es buena la teoría, las charlas, las proyecciones, pero éstas no sirven si no se va al campo a ver cuáles son los problemas. Porque, como dice el montubio: “Del dicho al hecho hay mucho trecho”. Es en el campo donde se va a desarrollar un verdadero conocimiento. Es necesario ir al campo para saber qué problemas tiene el campesino. Tu no puedes diagnosticar los problemas que tiene una finca si no conoces la finca”.

- **Se aprende con otros y de otros**

“...Entonces, todo lo que yo sé lo he aprendido de mi padre, del conocimiento de los técnicos, en talleres, en seminarios, en días de campo. He aprendido también de la experiencia de otros agricultores que, como Segundo Arellano, han desarrollado costumbres antiguas sobre la poda. Y he aprendido también de mi propia experiencia. Pero si yo no hubiera aplicado lo que he aprendido, me hubiera quedado en el limbo. No me hubiera servido de nada.

- **El interés y la motivación son móviles importante para el aprendizaje**

“...Nosotros exportamos cacao orgánico. Cuando a mí me plantearon el tema del comercio orgánico me gustó porque íbamos a vender el cacao a mejor precio, porque íbamos a tener un beneficio extra. Me interesaron los precios. Nosotros ahora hacemos una buena cosecha y una buena poscosecha. ¿Sabes por qué? Porque estamos motivados por el precio. Porque nuestro cacao es un cacao de calidad. No hay que olvidarse que es-



tamos en un mundo competitivo. Si tú no presentas calidad, si tú no vendes cacao de calidad, no vas a tener éxito. Nosotros nos hemos propuesto producir cacao de calidad.”

- **El aprendizaje se produce sobre conocimientos previos**

“...En la agricultura también he aprendido de las innovaciones y de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, en el tiempo de nosotros las podas no se hacían, o los injertos en los chupones basales. Solo se limpiaba la mata, o se la regaba y fertilizaba.

Pero es necesario ponerse “en la onda”, como dicen los jóvenes, para sacarle mayor provecho a las matas. Yo he injertado estos nuevos conocimientos en los que ya tenía, en los que adquirí de mi padre y de mi propia experiencia.”

- **Las personas adultas participan activamente en sus aprendizajes**

“...Por eso, en los programas de capacitación, como capacitadores, debe tomarse en cuenta a los propios campesinos. Aquí hay muchachos que han terminado el bachillerato, otros que son ingenieros, que conocen de cacao y conocen a la gente. Se debe dar oportunidad a los técnicos que viven en el campo. Yo no tengo nada contra los técnicos que vienen de afuera, pero la gente que se queda es la gente del campo.”



- **Aprender, nos impulsa a pensar mejor y a reflexionar más**

“...también a través de la capacitación empecé a entender la importancia de la naturaleza. Vi que era la oportunidad de recuperar los valores que se habían perdido. Mira lo que ocurre en esta zona de Milagro, tu puedes caminar diez, treinta o cincuenta kilómetros a la redonda y no encuentras bosques. Todo es plantaciones de caña o de banano. Los únicos bosques son los de mi familia. Entonces entendí que lo orgánico significa defender la armonía entre el hombre y la naturaleza”.

- **El que enseña debe que tener determinadas características y actitudes además de una formación adecuada para poder enseñar**

“...Yo creo que para la capacitación a los campesinos es muy importante usar un lenguaje sencillo. Hay que poner ejemplos, pero también hay que dar ejemplo. Hay ingenieros que jamás cogen un machete, que apenas sienten los mosquitos buscan pretextos para salir de la finca, que no comparten con la gente un arroz con menestra...”

“...El técnico debe identificarse con los campesinos, debe ser parte de ellos. Si debe trabajar, tiene que trabajar....A veces al campesino no le gusta hablar. Entonces necesitamos un capacitador que sea pilas, que rompa el hielo, que le dé confianza, que pueda conversar con iniciativa de otros temas. Igual pasa con las compañeras. Hay que buscar las maneras y el campesino habla como loro. Es necesario buscar herramientas que permitan llegar al campesinado”.

“...Yo he recibido muchas charlas de técnicos, pero a la mayoría de ellos no los he visto en el campo. Pero me acuerdo de uno, el Ingeniero Franklin Borbor, que trabajaba en ANECACAO. Era un hombre sencillo. Utilizaba un lenguaje muy sencillo, entonces todos lo entendíamos. Era un hombre que tenía mística para enseñar. Si no entendías algo, lo volvía a repetir. Pero sobre todo él enseñaba en el campo. Él cogía la guillotina, la tijera y te decía: “Poda así, esta es la poda”. Decía: “Esta es la resiembra, miren cómo hago la resiembra. Este es el injerto, miren cómo se hace el in-

jerto”. Y nos hacía practicar a nosotros. Él hacía las cosas y las explicaba. Era un técnico práctico que aportó mucho a los campesinos. No sé ahora qué es de la vida de Borbor, ojalá esté bien, porque él merece estar muy bien.”

- **El seguimiento en las capacitaciones es muy importante**

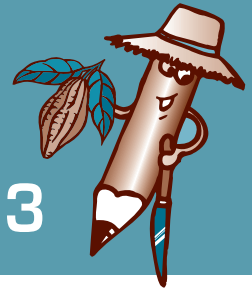
“...Yo encuentro algunos técnicos, sin desmerecer sus conocimientos, que hacen su trabajo porque son técnicos de una oficina. No sé si les falta presupuesto para hacer más trabajo en el campo. Hacen la capacitación, pero llega la hora de terminar y “muchas gracias, chao” y se van. A Borbor le gustaba hacer un seguimiento para ver qué resultados había. Si me encontraba me decía: - “Don Vita, yo quiero ir a su finca para ver cómo va la cosa”. - A él le gustaba caminar por las huellas que había dejado. Esa clase de técnicos hace falta.”

- **La evaluación es una nueva oportunidad de aprendizaje**

“...Yo puedo hablar con datos. Puedo hablar de las cosas que hice mal y de lo que he hecho bien. Porque también he aprendido de las cosas que hice mal.”

- **La capacitación sola, no alcanza**

“...Si al campesino se le entrega capacitación, pero no se le entrega estos otros componentes, esa capacitación o no se aplica o se aplica a medias. La capacitación la vamos a tener en la cabeza, pero no va ser de mayor impacto para desarrollar la producción de cacao en nuestro país. Lo que muchas veces los técnicos no entienden es que los cambios, la renovación, dependen no solo de la capacitación y la información, sino de la economía del productor.”

[illegible]

- **Las facilitadoras y facilitadores de los procesos de capacitación**



Quienes vamos a facilitar procesos de capacitación debemos ser:



- Mediadores entre el conocimiento y el aprendizaje de los participantes: que compartamos saberes y experiencias y participemos activa y solidariamente en el proceso de construcción conjunta de nuevos conocimientos.
- Personas reflexivas, que pensemos críticamente nuestro trabajo como facilitadores, y tengamos disposición para el cambio y la innovación.
- Promotores de aprendizajes significativos, ligados a la realidad de los participantes, a sus conocimientos previos y a sus intereses particulares.
- Concientes de que en la formación, una meta fundamental, es la de lograr autonomía y autodirección por parte de los participantes, para que puedan ir asumiendo la responsabilidad y el control de sus propios aprendizajes.

- Respetuosos las opiniones y los aportes de los participantes, aunque no siempre los compartan.
- Gestores de una buena relación interpersonal con cada uno de los participantes y promover una buena relación entre los participantes.
- No solo “trasmisores” de información. Hay que evitar la enseñanza desde una actitud autoritaria y exclusivamente verbalista.
- Promotores de valores como la solidaridad, el respeto y la honestidad.
- Quienes planteemos desafíos, que sean capaces de cuestionar y modificar conocimientos y actitudes de los participantes.

Un “buen facilitador”, desde la mirada constructivista, debería tener las siguientes características:

- Dominar la materia que enseña y preparar sus clases adecuadamente.
- Tener formación pedagógica que le permita desempeñar adecuadamente el rol de facilitador de aprendizajes, en los procesos de capacitación de las personas adultas.
- Desempeñarse con cordialidad y paciencia, para prestar ayuda a quien lo necesite, en el momento oportuno.
- Plantear actividades provechosas que motiven y estimulen los aprendizajes.
- Saber evaluar.
- Entender con claridad que enseñar no es imponer, sino ayudar a construir nuevos saberes sobre los que cada uno ya tiene.

Todos estos señalamientos tienen que ver con la educación de las personas adultas, que supera la idea de transferencia de tecnologías.



• La propuesta metodológica del CAMAREN

La oferta de capacitación CAMAREN opta teóricamente por los modelos constructivista y pedagógico social. Se centra en los participantes de sus cursos, quienes asumen un rol protagónico en los procesos, aportando su propia experiencia en los temas que se tratan y entablando una relación dialógica con las y los facilitadores.

Por eso también pone en marcha una estrategia creativa de enseñanza y de aprendizaje que responda a la realidad, necesidades y expectativas de los participantes, y además:

- Recoja sus experiencias,
- Utilice metodologías y procedimientos acordes con sus características específicas,
- Equilibre la teoría con la práctica,
- Genere procesos alternativos para la construcción de nuevos conocimientos.

Estas implicaciones suponen en todas las personas participantes del proceso, tanto las que enseñan como las que aprenden, tener la suficiente apertura hacia innovaciones que faciliten una **capacitación integral, permanente, sistemática, y contextualizada**, para facilitar una práctica participativa, crítica y creativa.

La Metodología responde al principio: acción-reflexión-acción. O sea, parte de la realidad o de la práctica en la búsqueda del conocimiento, para propiciar la reflexión sobre esa realidad o esa práctica, e incorporar en ese momento teórico, los nuevos conocimientos, que permitirán regresar a la realidad o a la práctica y mejorarla.

La Metodología, es decir el camino que seguiremos para garantizar que los participantes logren aprendizajes duraderos, plantea cuatro momentos metodológicos principales:

1. Observación en campo e intercambio de experiencias.
2. Teoría y metodología.
3. Actividades Prácticas.
4. Cierre y evaluación.



Observación en campo, intercambio de experiencias o Partir de la realidad

Es vital visitar lugares, presentar experiencias que resulten significativas, ya sea por su éxito o bien por sus dificultades. El facilitador deberá planificar detalladamente la actividad y tomar los recaudos necesarios para que se realice sin inconvenientes. En todos los casos deberá consistir en la identificación de conocimientos previos de los y las participantes y el rescate de situaciones locales del ámbito de acción de cada uno.

Teoría y metodología

El punto de partida lo constituye la realidad visitada u observada o bien los conocimientos previos de los participantes, es decir la experiencia de la práctica personal. Desde allí, el facilitador o la facilitadora, ayuda a confrontar el conocimiento de las personas con los aportes teóricos y científicos que se desea incorporar al proceso. Con la ayuda del material de apoyo, con el aporte de sus propios conocimientos y experiencias, y en interacción con los participantes se tratan las teorías, fundamentos, instrumentos metodológicos que sean necesarios.

Actividades Prácticas

Con los nuevos conocimientos incorporados y en escenarios previamente seleccionados, se regresa al campo, para realizar las prácticas correspondientes, incorporando la teoría y metodologías discutidas en el momento anterior.

A partir de guías de trabajos grupales, se obtienen nuevas conclusiones y se revisan los conceptos, teorías y metodologías para hacer las comprobaciones del caso y determinar su utilidad.

Cierre y evaluación

En este momento se analiza en profundidad la práctica de campo, se plantean dudas e inquietudes, se reconstruyen los procesos y los conocimientos adquiridos a lo largo del tratamiento del tema, se enriquecen los contenidos que presentaron problemas de comprensión o aplicación, se evalúan los aprendizajes y también la pertinencia de los contenidos y metodología usada así como las condiciones en las cuales se realizó.

En el siguiente capítulo hablaremos de cómo desarrollar cada uno en el momento de armar la propuesta curricular de un proceso de enseñanza aprendizaje

- **La mediación pedagógica:
¿Cómo crear puentes?**

La palabra “mediar” nos remite rápidamente a la idea de “estar en el medio” para tratar de resolver un conflicto o alguna situación problemática. La mediación pedagógica se diferencia de la concepción general de “mediar” y tiene propósitos claros que trascienden la solución de conflictos.

Significa la labor y la responsabilidad de las personas que enseñan, para facilitar los aprendizajes. Es “intervenir” entre los contenidos científicos y cada uno de los participantes, para que lo que se quiere enseñar y se quiere aprender, sea accesible a personas o grupos, con unas determinadas características. Teniendo siempre presente que no se trata de “trasmitir datos” y nada más, sino de formar personas.

**Hacer
mediación
pedagógica
implica seguir
el camino
adecuado para
que los
estudiantes
realicen
aprendizajes
provechosos.**

- **¿Cómo hacer la mediación pedagógica?**

Los facilitadores deben comenzar la mediación desde la:

- identificación y caracterización de los interlocutores: quiénes son, de dónde vienen, en qué trabajan, qué tipo de experiencia tienen en el tema, etc,
- consideración del tiempo disponible y las condiciones del proceso: qué tiempo disponemos para la capacitación, los puntos a tratar, los materiales a usar, el tipo de evaluación a aplicar, etc.
- planificación cuidadosa y mediada de las sesiones de trabajo conjunto: hacer el diseño curricular de cada curso.
- preparación de materiales didácticos de apoyo: elaborar gráficos, cuadros, afiches, tarjetas o material concreto como semillas, plantas, etc., o material de oficina como tijeras, papelotes, que estimulen la percepción y ayuden a aclarar o fijar conceptos, a registrar datos, es decir todo lo que apoye en la comprensión de los temas tratados.



En los procesos de mediación pedagógica, es de importancia decisiva la comunicación.

La comunicación interpersonal

Se afirma que sin comunicación no hay educación posible, porque la comunicación educativa es dialógica. Se produce a través del diálogo que permite mantener una relación horizontal y activa, en la cual el facilitador y los participantes buscan un lenguaje común, que les permita construir juntos nuevos conocimientos.

Respecto del lenguaje es bueno aclarar que no solo se trata del lenguaje verbal o escrito. Hay otros lenguajes que no se expresan con palabras, pero que también “dicen cosas”, envían mensajes.

El lenguaje gestual por ejemplo. La manera de mirar, de moverse, de acercarse o no a las personas, el tono de voz que usamos; todo esto es muy importante.

Volviendo a la comunicación verbal, que es la que usamos más en las sesiones de capacitación, recordemos que debemos hablar con expresiones cotidianas, explicar los términos técnicos de manera que todos entiendan. Eso no quita calidad académica, por el contrario, un lenguaje sencillo y cotidiano, “el de todos los días”, puede lograr un discurso útil y eficaz.

Una buena comunicación educativa es cordial, respetuosa y estimulante sin dejar de ser crítica, responde siempre a las características del otro, de su interlocutor. Y debe ser personalizada, porque hay que hablar a cada uno, a partir de su silencio, vocabulario, cultura, experiencia, mundo circundante, etc.

Claro que es posible generalizar y dirigirse a todos pero siempre cuidando que todos puedan entender.

También es importante estimular adecuadamente la comunicación entre los participantes. Las relaciones entre ellos, cuyos resultados serán lazos de amistad, trabajos cooperativos, grupos o asociaciones afines, desarrollo de la solidaridad y reconocimiento del esfuerzo ajeno, entre otros.



4

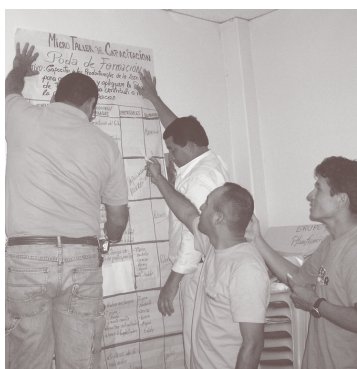
A cartoon pencil character with a face, wearing a straw hat and holding a branch with leaves. The number 4 is to its left.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



4.

UN SECRETO DEL ÉXITO: LA PLANIFICACIÓN



¿Qué nos proponemos en esta unidad?

- Aprender cómo planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Entender cómo hacer un diseño curricular.

¿Qué es planificar?

Alguien dijo alguna vez que la planificación era el sustituto de la buena suerte.

La experiencia nos recuerda que no es bueno subestimar la importancia de la planificación. Así que vamos a darle algunas sugerencias para que usted pueda planificar sus cursos y desarrollarlos cada vez mejor.

En primer término, tenemos que tener en cuenta dos aspectos importantes:

- Hay que planificar la realización del propio evento de capacitación.



- Tenemos que planificar su desarrollo de éste, o sea planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Aquí recordamos que planificar, quiere decir preparar, organizar, establecer un plan de trabajo.

O sea pensar antes en todo lo que necesitamos para que la capacitación sea un éxito y no nos encontremos con sorpresas desagradables, que nos pueden arruinarla actividad.

La planificación del evento de capacitación

Comencemos planificando un evento de capacitación. Vamos a hacer la preparación del evento y luego vamos a hacer el diseño curricular.

• La preparación del evento

Podemos hacerlo de una manera muy simple, teniendo en cuenta datos como estos, que son imprescindibles para una buena planificación:

- ¿En qué tema vamos a capacitar?
- ¿Cuáles son los propósitos de la capacitación?
- ¿Cuánto tiempo va a durar la capacitación?
- ¿A quienes vamos a capacitar?
- ¿En qué fecha se va a realizar el evento?
- ¿En qué lugar?
- ¿Qué sub-temas van a desarrollarse?
- ¿Qué materiales y/o equipos vamos a necesitar?
- ¿Quiénes van a ser los capacitadores?
- ¿Cuánto va a costar el evento?

Para planificar, podemos usar un formato como el siguiente, u otro que a usted se le ocurra y resulte más provechoso. Siempre tratando de incluir todos los datos necesarios.



Un ejemplo de la Matriz de Preparación del Evento

Decidir sobre	Descripción
Tema de la Capacitación	Rehabilitación de Huertas de Cacao en el Sector de la Unión.
Fecha de la Capacitación	Del 24 al 26 de septiembre 2008, 10h00-16h00.
Lugar del Evento	3 Fincas de productores del Recinto La Unión.
Problemática del sector	Se ha determinado que existe baja producción de las huertas de Cacao, llegando a producir cada año por finca de 3-4 quintales por hectárea.
Participantes del Taller	25 Productores/as de Cacao del Recinto La Unión.
Propósito del Taller	Socializar el beneficio de la poda y perfeccionar la habilidad de podar para el mejoramiento de la producción y productividad de los cacaotales.
Subtemas a desarrollar	• Calibración de Huertas • Podas Fitosanitarias • Recepa alta, media y baja
Materiales a Usar	De oficina: Papelógrafos, marcadores, maskin, folletos. Para campo: Motosierra, serruchos, tijeras de podar, machetes, brochas, materiales para elaborar pasta cúprica.
Capacitador	Técnico de la Asociación “La Unión”.

Presupuesto

Descripción	Valor
Material Didáctico	50
Alquiler de herramientas	70
Movilización	80
Alimentación	135
Certificados	25
Honorarios Capacitador	120
Total	\$ 480

Una planificación bien pensada, le permitirá tomar las prevenciones del caso para que todo salga bien. Por ejemplo: hacer los contactos necesarios, empezando por el lugar adecuado para realizar la actividad, localizar a los y las participantes con tiempo, para informarles sobre las características de la actividad, preparar los materiales didácticos que va a necesitar, preparar su diseño curricular, introducir los cambios necesarios si se presentan inconvenientes, etc.

Esto como se ve, es sencillo.



La planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje: el diseño curricular

Ahora llegamos al punto crucial, para obtener los mejores resultados en nuestros cursos de capacitación: planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje en los que debemos facilitar.

Esto es un poquito más complicado, pero con buen razonamiento, atención y dedicación usted logrará hacer su diseño curricular y se dará cuenta lo útil y beneficioso que le va a resultar.

Se supone que previamente a desarrollar esta tarea, el facilitador o facilitadora tiene conocimientos sobre los contenidos, temas y sub - temas que va a desarrollar Y lo ha decidido, de acuerdo con el tiempo del cual dispone y teniendo en cuenta la realización de actividades (en aula o en campo), evaluaciones y trabajos grupales, que llevan su tiempo. A partir de ahí podemos elaborar un diseño curricular.

Pensemos detenidamente en:

¿Cuántas horas o minutos va a dedicar a cada actividad?	(Tiempo)
¿A través de qué actividades se propone avanzar en el desarrollo del tema?	(Actividades)

¿Qué materiales va a necesitar para cada actividad?

(Materiales)

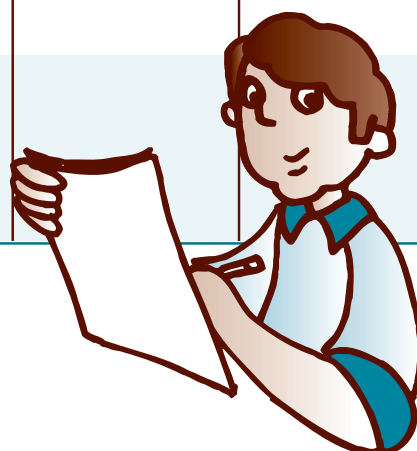
¿Quién va a facilitar cada actividad?

(Responsables)

Una aclaración: en el diseño curricular se desarrollan los temas que se abordarán por cada día, si dura varios días. Entonces es práctico poner el día y las actividades más importantes que se realizarán en la parte superior de la Matriz.

Para tener todos los elementos a la vista y proceder a una lectura en sentido horizontal, le proponemos el siguiente formato, que no es el único, pero puede resultarle útil:

Matriz de Planificación de los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje				
Posibles actividades para cada fase metodológica				
Día 1: Temas	Tiempo	Contenido/Actividad	Materiales	Responsable
Observar o Partir de la realidad		- Giras de observación - Presentación de testimonios - Dramatizaciones - Encuestas - Material audiovisual - Estudios de caso - Preguntas Generadoras - Experimentos		
Teoría y Metodología		- Charla Técnica con - Análisis de situaciones: Ventajas / desventajas - Etapas significativas - Causas/efectos - Mapas conceptuales - Análisis de datos estadísticos		
Actividades Prácticas		- Ejercicios - Acciones de aplicación - Siembras de validación - Recolección de materiales		
Cierre y Evaluación		- Evaluación - Síntesis - Resúmenes - Compromisos		





• Llenado de la Matriz de Planificación o Diseño Curricular

En primer término, en el borde izquierdo usted encuentra señaladas las **fases metodológicas** de la capacitación. Ya se explicó cada una de éstas.

Tiempo: Calcule con precisión de acuerdo al tiempo disponible por día. Aquí conviene poner horas y/o minutos que piensa dedicar a cada actividad. Por ejemplo: 10h30, 11h30, etc.

Contenido y Actividad: se refiere al tema que se va a tratar con la descripción de cómo se realizará el tratamiento de éste. En la página siguiente se explicarán las actividades que se podrían realizar en cada fase metodológica. Hay que pensar muy bien actividades que resulten desafiantes, atractivas y sean útiles para haya aprendizaje de los contenidos que se abordarán en la capacitación. Veamos un ejemplo para la fase de la Actividad Práctica:

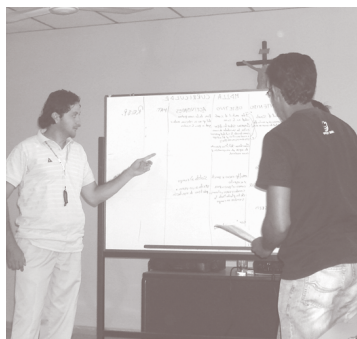
Ejemplo de actividad práctica	
Tiempo	Contenido/Actividad
10h00	Identificación de la calidad del cacao por su grado de fermentación: una vez que se ha visto el proceso técnico para una buena fermentación y se ha explicado los beneficios que produce, los participantes en parejas realizan la prueba de corte de 100 almendras de cacao y clasifican de acuerdo al grado de fermentación de éstas.

Como la lectura del diseño curricular es horizontal, conviene definir además del tiempo y la actividad, los materiales que se necesitan y los responsables de hacerlo, en las columnas siguientes.

Materiales: Aquí hay que anotar los materiales y /o equipos que se requieran para cada caso.

Ejemplo de materiales para realizar poda:

Materiales para pasta cúprica (Cobre Nordox, agua), tarro, brocha, estilete, algodón, alcohol, serrucho y tijeras para poda



Responsables: Como el título lo indica, en esta columna se debe consignar quien va a realizar cada paso de la actividad.

Ejemplo:

Explicación de la actividad, *Facilitadora 1*

Recorrido por las instalaciones con explicación *Facilitador 2*

• Actividades que podríamos realizar en cada Fase

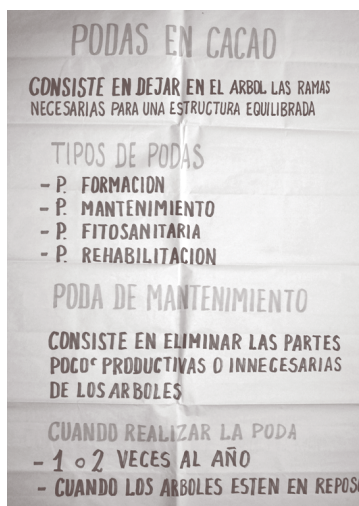
Revisemos posibles actividades que podríamos utilizar para cada fase metodológica:

Observar o Partir de la Realidad

- **Giras de Observación**, a experiencias exitosas o fracasadas, (muy recomendables para personas adultas que pueden sacar conclusiones, encontrar puntos de identificación, hacer comparaciones, etc.).
- **Anécdotas** relativas a circunstancias reales, ocurridas durante tareas que tienen que ver con el tema.
- **Testimonios** de autores o de personas involucradas en determinada situación.
- **Preguntas** generadoras de reflexión o razonamiento.
- **Experimentos**, que se centran también en la actividad de los participantes en el efecto de demostración, para facilitar percepciones y conclusiones.
- **Recortes periodísticos o párrafos de autores**, de los cuales se puedan extraer experiencias, información, casos para considerar, etc.
- **Fotografías o videos**, que revelen, motiven, sugieran, movilicen sobre el tema.

Teoría y Metodología

- **Charla Técnica**, es el momento de mayor aporte de nuevos conceptos, conocimientos, por parte del facilitador del proceso de capacitación. Para que ésta sirva debe ser entendible, los conceptos usados deben ser explicados para que sean entendibles. La charla técnica debe ser participativa y debe estar acompañada de lo que se detalla a continuación.

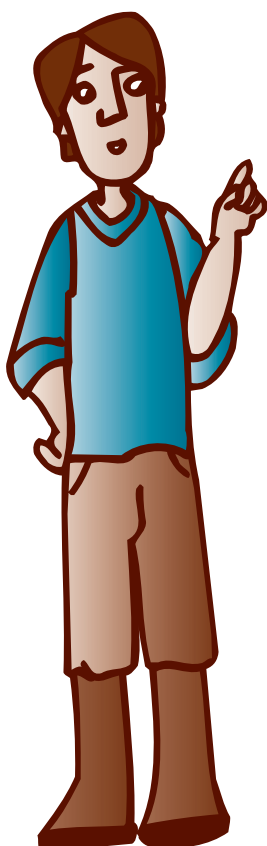


- **Ejemplos.** Cuantos más ejemplos se den, mejor. Los ejemplos son esclarecedores, relacionan rápidamente la teoría con la realidad o la práctica, permiten aterrizar conceptos, etc.
- **Citas de autores e investigadores,** que manifiesten su posición frente al tema.
- **Presentación de diferentes puntos de vista** (económico, productivo, ecológico, social, etc.) generando controversia o facilitando acuerdos enriquecidos por una mirada interdisciplinaria proveniente de diferentes experiencias.
- **Ilustraciones,** Fotografías, gráficos, mapas, dibujos, hacen definitivos aportes para la interpretación del discurso verbal y la aclaración de dudas.
- **Mapas conceptuales,** que ayudan a jerarquizar y relacionar conceptos, promoviendo el razonamiento lógico.
- **Cuadros sinópticos,** que presentan una síntesis del desarrollo del tema en forma precisa y breve.
- **Videos,** que aporten elementos para la explicación.
- **Citas o fragmentos de autores,** que sinteticen de algún modo, lo principal del tema.
- **Glosarios,** para aclarar términos o expresiones técnicas que puedan suscitar dudas y entorpecer la interpretación del discurso pedagógico.

Actividades prácticas

- **Ejercicios,** Esta es otra estrategia de carácter metodológico de inmenso valor, que permite la experiencia directa, personal o grupal a través del intercambio de saberes y del desarrollo de destrezas y habilidades.
- **Recolección o clasificación de Materiales,** es de gran valor para la internalización de elementos técnicos clave, fijación de nuevos conocimientos.

Recuerde que en un diseño curricular hay **lógica horizontal y lógica vertical** de los casilleros.



Cierre y Evaluación

- **Síntesis parciales o finales** elaboradas por el facilitador o por los participantes en la cual se recupera lo hablado en el proceso, recapitulando los temas y subtemas.
- **Conclusiones**, que manifiesten las deducciones personales de cada participante respecto del tratamiento del tema.
- **Recomendaciones**, para fijar conocimientos y preparar su enlace con los que se trataran después.
- **Evaluaciones**, podemos hacer la medición o valorar todos los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje: el nivel de comprensión de los contenidos, el desempeño del facilitador, el trabajo personal de los participantes, los materiales utilizados, el local, la metodología del evento, etc.

Algunas de estas actividades pueden ser usadas en varios momentos metodológicos, use los que corresponda al tema y a la fase de la capacitación que se está desarrollando.

Recuerde que en un diseño curricular hay **lógica horizontal y lógica vertical** de los casilleros.

Esto es, por un lado, la relación y coherencia entre los elementos curriculares en la lectura horizontal: tiempo, contenidos y actividades, materiales, responsables.

Y por el otro, la sucesión también lógica, la secuencia adecuada de los temas y actividades, a fin de que cumplan los 4 momentos metodológicos propuestos.

Cualquier “salto” o “hueco” que se produzca en la planificación en ambos sentidos, ocasionará sin duda, dificultades en los procesos de enseñar y aprender, que no siempre pueden solucionarse sobre la marcha.

Matriz con ejemplo de un modelo de Diseño Curricular que incluye el Contenido y el Objetivo, además del Tiempo, Actividad y Materiales.				
SEGUNDO DÍA: Salida al campo: Gira de Observación. Proceso de cosecha. Fermentación				
Tiempo	Contenido	Objetivos	Actividades	Materiales
10m 8/8.10 3 hs (8.30/10.30)	Gira de observación	Observar un proceso correcto de cosecha: - Identificación de madurez de frutos. - Identificación de variedades. - Corte de mazorca. - Desprendimiento de granos de placenta. - Acopio en sacos.	Actividad N° 6: GIRA DE OBSERVACIÓN A FINCA - Explicación de la actividad y traslado a la finca - Recorrido por la finca con explicación de Facilitador y/o responsable de la finca - Aportes de la facilitación - Ronda de preguntas y respuestas - Traslado al Centro de Acopio	
2.30 hs (11/1.30)	La fermentación del cacao	Observar y practicar la forma correcta de obtener una buena fermentación	Actividad N° 7: PONER LOS GRANOS DEL SACO EN LOS CAJONES FERMENTADORES Explicación de la actividad: Breve referencia sobre el proceso de fermentación. Indicaciones para: - Colocar la masa de cacao en el fermentador - Cubrir la masa con hojas de plátano y dejar reposar - Remoción de una masa con 48 hs de fermentación Práctica de remoción Preguntas y Respuestas	Cajones, Cacao en baba, hojas de plátano, termómetro, herramientas para remoción
1h (1.30-2.30)			Almuerzo y descanso	

Mientras más detallado esté el diseño curricular, es mejor



5. EVALUAR... SIN ASUSTAR



¿Qué nos proponemos en esta unidad?

- Reflexionar sobre los procesos de evaluación.
- Analizar las diferentes modalidades de evaluación.
- Discutir los enfoques de evaluación cuantitativa y cualitativa.

La Evaluación: una necesidad

*“No todo lo que cuenta es evaluable.
Ni todo lo que se puede evaluar, cuenta”.*

Albert Einstein

La evaluación siempre ha sido un tema polémico, difícil si se quiere, pero necesario, porque forma parte inseparable de los procesos de enseñar y de aprender y, si se hace con honestidad y en forma adecuada, nos permite conocer la situación real de nuestro trabajo:

- cómo marcha el proceso,
- qué resultados estamos obteniendo,
- cuáles son los logros reales,
- cuáles las carencias o insuficiencias a las que debemos prestar atención y
- cuáles son las causas que hicieron alcanzar logros o que provocaron dificultades.

Dicen los estudiosos del tema, que no es posible concebir un proceso educativo, sin evaluación porque “la evaluación es un acto educativo con profunda intencionalidad pedagógica, y no un castigo”

La “mala fama” que a veces precede a los procedimientos de evaluación, proviene seguramente de malas experiencias, los famosos “exámenes” que causaban tanta preocupación y que muchas veces no expresaban la verdadera situación de aprendizaje de los estudiantes, justamente por sus características traumáticas dadas la relación vertical que había entre profesor y el estudiante.

Sólo el profesor evaluaba y nunca se le evaluaba a éste.

En nuestro caso, la evaluación es una actividad que busca saber cómo están varios elementos: el aprendizaje, la enseñanza, el horario, la participación individual y grupal, el contexto físico, la propuesta didáctica, etc.

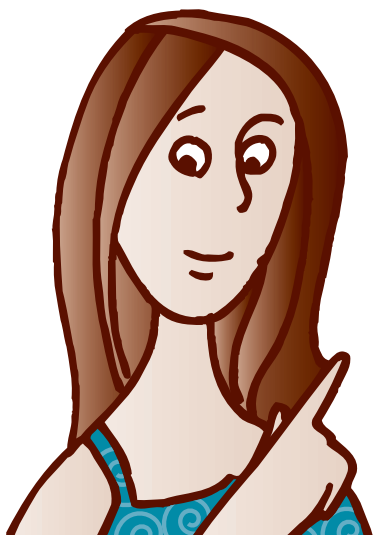
La evaluación, en los modelos de **influencia constructivista**, es una propuesta que acompaña a los procesos de enseñar y aprender, con el propósito de convertir los errores o deficiencias detectadas, en nuevas oportunidades de aprendizaje.

De ninguna manera es un procedimiento a través del cual se castiga.

En este caso, empieza a valorarse con mayor fuerza el proceso para alcanzar el aprendizaje y sus resultados.

En el **modelo social cognitivo**, la evaluación es un proceso dinámico, pues se evalúa el potencial de aprendizaje que se vuelve real merced a la enseñanza y a la interacción de cada estudiante con quienes conocen mejor el tema o tienen experiencias diferentes.

La forma de evaluación debe ser incluida en el diseño curricular, asignándole el tiempo necesario para su realización, sin apuros que malogren sus propósitos.



No se desliga de la enseñanza sino que detecta, durante el proceso, el grado de ayuda que necesita cada estudiante, por parte del maestro o el capacitador, hasta poder resolver el problema por cuenta propia.

Así, las evaluaciones múltiples y simultáneas (autoevaluación e interevaluación permanentes) constituyen el motor de todo proceso de construcción de conocimientos.

Se evalúan todos y a todos los participantes del proceso, así como el contexto y las condiciones en las que se desarrollan

Enseñar, aprender y evaluar, son tres procesos inseparables.

¿Qué es evaluar?

Evaluar es valorar. Y más que juzgar, es comprender para reorientar. Desde lo pedagógico, es parte inseparable del aprender y del enseñar.

Evaluar es más que medir. De hecho, al evaluar se suelen hacer mediciones, pero esas mediciones son solo un componente del proceso.

Por ejemplo: desde la medición podríamos decir: *“Esta pepa de cacao pesa menos de 1 gramo”*.

Pero la evaluación sería: *“Hmm, malo, malo. No sirve. Para considerarla buena, debería pesar por lo menos 1,4 gramos”*.

¿Se entiende? Lo más importante es que la evaluación no sea una cifra, sea la explicación de lo que sucedió en el proceso.

¿Para qué se evalúa?

Para identificar logros, errores y/o dificultades y tomar decisiones inmediatas sobre el proceso, reorientándolo si hace falta.

Si no se evalúa, será difícil estar seguros de que se han producido aprendizajes – cualquiera que fuera – ni sabríamos si nuestra acción docente fue efectiva, y por qué. Mucho menos tendríamos argumentos para proponer correcciones o mejoras.

La Evaluación entre personas adultas: Evaluación múltiple

Para las personas adultas, la evaluación no es ninguna novedad. En la vida diaria, “evaluamos” o “somos evaluados” a menudo, de diferentes maneras: desde cuando elegimos una fruta o probamos una comida, hasta cuando nos nombran para un cargo o nos amonestan en el trabajo.

En todos los casos, hacemos una valoración, esto es, otorgamos un valor a aquello que estamos considerando, sobre la base de una comparación, con un estado (parámetro) que consideramos adecuado y suficiente.

La evaluación honesta entre adultos, ya sea en situación de aprendizaje o de trabajo, es una actitud de vida, que significa el ejercicio pleno de la responsabilidad.



Las personas adultas estamos en condiciones de dar valor a nuestros actos y también de reconocer nuestros propios errores y carencias así como de valorar el trabajo y las actitudes de los demás. Tener claro estos aspectos y hacer lo necesario para superar dificultades, si existen, es lo que nos permite avanzar... y además sentirnos bien como personas.

Por eso, en cuestión de aprendizajes entre personas adultas, son recomendables varias opiniones. No sólo la del capacitador, sino también la propia (*autoevaluación*) y la de los demás (*coevaluación*, *evaluación mutua* o *interevaluación*), por ejemplo. Es lo que llamamos una **evaluación múltiple**, en varias direcciones, para que haya



un mayor equilibrio y desaparezca cualquier intento de imposición de poder.

• Autoevaluación

Como el prefijo lo indica, la autoevaluación es la evaluación que realiza una persona o un grupo, de su propio trabajo. Significa la posibilidad de autorregular el propio proceso a partir de identificar logros, errores o dificultades y reconocer las causas que los produjeron para superarlas en los casos en que es necesario. Es una actividad relevante cuyo ejercicio correcto significa también una actitud en la vida.

• Coevaluación, evaluación mútua o interevaluación

Es la que realizan unos a otros: el estudiante y su profesor o facilitador. O ser, un estudiante a otro estudiante, un grupo a otro grupo, los miembros de un grupo entre sí, etc. Esto permite recoger varias opiniones e incluso enriquecer el proceso con diferentes aportes.

No solo lo cualitativo, ni solo lo cuantitativo; mejor ambas

El enfoque cualitativo, por su propia metodología, parte de considerar lo efectivamente enseñado, en el contexto de las condiciones específicas en las cuales se desarrollaron los procesos de enseñanza y aprendizaje. Gutiérrez⁷ por su parte, desde la metodología de la ciencia, agrega:

“... Los dos enfoques serían importantes y necesarios. Habría que usar los dos, especialmente por la tendencia a contrarrestar los posibles excesos de cada uno. ... sería bueno que todos tratáramos de cultivar ambos, simultáneamente.”

Por otra parte, la *evaluación cualitativa* se caracteriza por promover siempre la participación, de tal modo que llegue a ser propuesta por los mismos estudiantes, o sea “de adentro para afuera” con el propósito común de mejorar la calidad de la educación, cualquiera sea la faceta que se está valorando.

⁷ GUTIERREZ C., Teoría de los métodos en las Ciencias Sociales. Documento de trabajo. Universidad de Costa Rica, 1971



¿Por qué? Entre las razones y más allá de las concepciones, corresponde advertir algunos riesgos de la evaluación exclusivamente cuantitativa. Por ejemplo: tiende a centrarse solo en números y cifras, para representar una realidad educativa compleja. Parece rigurosa y objetiva. Sin embargo, no llega a “ver” cuestiones importantes de los procesos de enseñar y aprender, que no pueden quedar atrapados en cifras. Por eso, la recomendación es aplicar ambos enfoques, articulando sus respectivos procedimientos.

Toda evaluación debe ser justificada y devuelta

Una valoración, en especial en un proceso evaluativo oral o escrito, debe ser ampliamente justificada, para que el o los interlocutores entiendan con claridad las razones del resultado obtenido. Solo cuando se justifica satisfactoriamente, esa evaluación adquiere validez. De lo contrario, no es pedagógica.

Por eso, es siempre bueno realizar una devolución presencial, acto en el cual se pondrán de manifiesto los propósitos de la evaluación y las concepciones desde la cual se lleva a cabo.

En conclusión...

Desde el marco constructivista, la evaluación es una actividad que busca mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo que debe realizarse tomando en cuenta no solo el aprendizaje de los participantes del curso sino las estrategias de enseñanza que el docente ha utilizado en relación con los aprendizajes logrados o no logrados. La evaluación facilita la toma de decisiones sobre los propios procesos de enseñanza y aprendizaje. En algunos casos, las decisiones se orientarán a mejorar los procesos de aprendizaje, en otras harán hincapié en las acciones o estrategias educativas que el docente utilizó. Lo importante es que siempre cubra ambos aspectos en forma simultánea.

Para finalizar, insistimos en recordar que la evaluación debe ser entendida como una parte importante de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Por sobre todas las cosas... la evaluación es una nueva y valiosa oportunidad de aprendizaje.

Entidad Responsable del Programa

Este programa se formula en coordinación con varias instituciones públicas, organizaciones de productores de cacao y entidades privadas, a través de una Mesa Nacional de Trabajo. El CAMAREN coordina a nivel nacional el proceso de construcción de contenidos, la metodología de capacitación y la ejecución del Programa de Capacitación a Facilitadores y Agricultores en la Cadena de Valor de Cacao y cuenta con la colaboración de FUNDES como entidad de coordinación regional del Programa.

El Consorcio CAMAREN

El CAMAREN es un consorcio ecuatoriano de capacitación en el manejo sostenible de los recursos naturales renovables, que aglutina entidades públicas y privadas.

Tiene una experiencia de colaboración interinstitucional en el que han participado más de 100 entidades, tanto en los ámbitos de la capacitación como en la investigación y en el diálogo político.

La Capacitación CAMAREN se fundamenta en la recuperación de las experiencias institucionales, el saber campesino y el conocimiento científico – tecnológico.

Miembros del Consorcio CAMAREN

- Agrónomos y Veterinarios sin Fronteras (AVSF – CICDA)
- Centro de Capacitación del Campesinado del Azuay (CECCA)
- Central Ecuatoriana de Servicios Agrícolas (CESA)
- Centro de Reconvención del Austro (CREA)
- Cooperativa Americana de Relaciones al Exterior (CARE)
- Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP)
- Fundación para el Desarrollo y la Creatividad Productiva (FUNDES)
- Instituto de Estudios Ecuatorianos (IEE)
- Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE)
- Red Agroforestal Ecuatoriana (RAFE)
- Universidad de Cuenca
- Universidad Nacional de Loja

ISBN 978-9942-9960-4-6

