



**LearnersMot**

*Cómo fomentar la motivación inicial de los adultos  
con bajo nivel educativo para aprender utilizando las herramientas TIC*

**EN DETALLE**

**TODO LO QUE NECESITA SABER UN EDUCADOR SOBRE  
ALFABETIZACIÓN Y PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA  
ADULTOS CON BAJO NIVEL EDUCATIVO Y POCO  
CUALIFICADOS**



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

**En detalle.** Todo lo que necesita saber un educador sobre alfabetización y programas educativos para adultos con bajo nivel educativo y poco cualificados – Un manual escrito por los socios del proyecto **LearnersMot**.

*Publicado por:* *Edensol, representado por Olena Korzhykova*

*Editor:* *Ana Isabel Herranz Zentarski, Dušana Findeisen*

*Autores:* *Ana Isabel Herranz Zentarski Ana Krajnc, Antonella Tozzi, Biserka Neuholt Hlastec, Chara Triteou, Darja Lužnik, Dušana Findeisen, Olena Korzhykova*

*Revisor por:* *Prof.Dr. Nives Ličen, Dr. Petra Javrh*

*Diseño:* *Edensol*

©: *Edensol*

*El proyecto LearnersMot ha sido financiado por la Comisión Europea.*

---

*CIP - 364.672.2  
374.7-057.16*

*ISBN 9788409093526*

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Ana Isabel Herranz Zentarski, Ana Krajnc, Antonella Tozzi,  
Biserka Neuholt Hlastec, Chara Triteou, Darja Lužnik,  
Dušana Findeisen, Olena Korzhykova

EN DETALLE

TODO LO QUE NECESITA SABER UN EDUCADOR SOBRE  
ALFABETIZACIÓN Y PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA  
ADULTOS CON BAJO NIVEL EDUCATIVO Y POCO  
CUALIFICADOS

*Aquellos que no pueden adquirir habilidades  
básicas de alfabetización tienen menos  
oportunidades en cada área de la vida.*

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>PARTE 1</b>	
<b>MÓDULO 1:</b> DEFINICIONES Y CONCEPTOS DE ALFABETIZACIÓN (FUNCIONAL), ANALFABETISMO (FUNCIONAL)	<b>5</b>
<b>MÓDULO 2:</b> SITUACIONES PERSONALES Y COLECTIVAS QUE CONDUCE AL ANALFABETISMO FUNCIONAL. TRABAJADORES CON UN BAJO NIVEL EDUCATIVO QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ANALFABETISMO FUNCIONAL Y SUS CARACTERÍSTICAS.	<b>12</b>
<b>MÓDULO 3:</b> LA DISLEXIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	<b>21</b>
<b>MÓDULO 4:</b> ACERCARSE A LOS ALUMNOS EN SITUACIÓN DE ANALFABETISMO	<b>27</b>
<b>PARTE 2</b>	
<b>MÓDULO 5:</b> ANIMAR A LOS ADULTOS Y A SUS COMUNIDADES PARA QUE SE INVOLUCREN EN SU EDUCACIÓN	<b>34</b>
<b>MÓDULO 6:</b> ACTIVANDO LA MOTIVACIÓN POR EL APRENDIZAJE	<b>44</b>
<b>MÓDULO 7:</b> ORGANIZANDO LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	<b>52</b>
<b>MÓDULO 8:</b> APRENDIENDO A APRENDER	<b>59</b>
<b>MÓDULO 9:</b> SOBRE LA ALFABETIZACIÓN EFICAZ Y LOS MÉTODOS QUE DEBEN UTILIZARSE CON LOS TRABAJADORES Y ALUMNOS CON BAJO NIVEL EDUCATIVO	<b>67</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS</b>	<b>78</b>
<b>SOLUCIONES</b>	<b>81</b>

## INTRODUCCIÓN

Este Manual es uno de los resultados del Proyecto Europeo LearnersMot "Cómo fomentar la motivación inicial de los adultos con bajo nivel educativo para aprender utilizando las herramientas TIC".

1

Este Manual va dirigido a los educadores de adultos involucrados en programas de alfabetización para trabajadores adultos con bajo nivel educativo y poco cualificados. Aquí, el enfoque está en "los empleados", lo que significa que los programas de alfabetización que los educadores de adultos diseñarán para cada grupo de estudiantes se centrarán simultáneamente en las necesidades de los empleados, empleadores, empresas y sociedad<sup>1</sup>. Durante las últimas décadas, ha habido numerosos cambios sociales importantes (digitalización, automatización, robotización, globalización) que deben reflejarse en los programas de alfabetización. En tales circunstancias, no es de extrañar que, este curso que ofrecemos a los educadores de adultos se encuentre tanto en la modalidad online como en modalidad presencial.

Más específicamente, este Manual ha sido escrito por todos los socios del proyecto, pensando sobre las necesidades de los trabajadores más mayores con bajo nivel educativo y poco cualificados, los responsables de la toma de decisiones de las empresas y, sobre todo, en las necesidades de los educadores de adultos que se preparan para una intervención de alfabetización dentro de una empresa en la que se tienen en cuenta todas las necesidades.

---

<sup>1</sup> Promoting adult learning in the workplace. Comisión Europea , Junio 2018

En la economía actual, las empresas siguen adaptándose a los cambios. Las profesiones y la estricta división del trabajo están cada vez menos presentes. Hoy en día la mayoría de los trabajadores tienen que realizar una variedad de tareas solos o en equipo, ya que la vieja jerarquía de trabajos y tareas ha ido desapareciendo. Además, las empresas están cada vez más orientadas al servicio y al cliente, lo que requiere que tanto los trabajadores como los responsables de la toma de decisiones demuestren un alto nivel de flexibilidad y adaptabilidad a los cambios. Si no pudieran adaptarse, su trabajo y su empresa estarían en peligro. Los programas de alfabetización están ahí para ayudar a prevenir la marginación de los trabajadores individuales y de la empresa.

En tal situación, es imposible confiar solo en los trabajadores con un mayor nivel de educación. Por el contrario, los responsables de la toma de decisiones tienen que confiar en todos los trabajadores, incluyendo aquellos que son más vulnerables, los que tienen un bajo nivel educativo y menos competencias. Tienen que estar seguros de que esos trabajadores tienen potenciales que aún no se han abordado y que pueden desarrollarse a través de la educación y la formación.

Los educadores de adultos (mentores) tienen una tarea compleja que cumplir: animarlos a inscribirse en el programa, motivarlos, fomentar su motivación inicial e intrínseca por el aprendizaje, ayudarlos a superar su adversidad por el aprendizaje y el cambio, mantenerlos en la educación, persuadirlos de que la educación les ayudará a adquirir poder social y de que es una forma de construir su futuro. Con este fin, diseñan y ejecutan programas de alfabetización que tienen en cuenta los conocimientos parciales y no estructurados (latentes) de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados, así como las características esenciales de las personas y los trabajadores que se encuentran en situación de analfabetismo funcional.

Los programas de alfabetización para trabajadores y adultos con bajo nivel educativo y poco cualificados y en situación de analfabetismo funcional son importantes, ya que, por una parte, se debe desarrollar correctamente el trabajo de la empresa, y por otra, se debe aumentar la confianza de los trabajadores para que la empresa pueda obtener mejores resultados económicos.

3

*Los educadores de adultos (mentores) saben que en la sociedad actual se requiere de la escritura, la comunicación, el pensamiento abstracto, y estas son precisamente las competencias que faltan en los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados en situación de analfabetismo funcional. Además, los educadores de adultos saben que la escritura está estrechamente ligada a la expresión oral y la comprensión de textos, tanto a nivel escrito como oral. La escritura es la herramienta más útil para permitir la inclusión social de las personas, por este motivo los esfuerzos de los educadores de adultos están dedicados a apoyar la adquisición de habilidades de escritura.*

Este Manual online ha sido preparado durante el Proyecto LearnersMot, financiado con la ayuda del programa ERASMUS+ por la Unión Europea, con la esperanza de que sirva de ayuda a los educadores de adultos, cuando estos necesiten preparar e impartir programas de alfabetización para trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados. Es posible que ya hayas descubierto que esta audiencia de aprendizaje es diferente y requiere tu comprensión y cuidado específicos.

Tras la creación de un programa de alfabetización para trabajadores en situación de analfabetismo funcional, no basta con animarlos a matricularse. Además, la animación de los trabajadores poco educados y poco cualificados debería dirigirse también a su entorno inmediato, a sus compañeros de

trabajo, directivos, médicos, enfermeras, bibliotecarios, trabajadores sociales, etc.

Prevenir y paliar el analfabetismo funcional de los trabajadores es una cuestión común, cuya carga debe compartirse en un espíritu de solidaridad. Es decir, somos conscientes de que cuanto más se basa el espíritu empresarial en la solidaridad y la humanidad, mejor es el rendimiento económico de la empresa.

4

El Manual se divide en dos partes: La primera parte está dedicada a la adquisición de conocimientos generales sobre la alfabetización funcional de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados, más concretamente sobre las razones individuales y sociales (colectivas) que conducen al analfabetismo funcional de los trabajadores con bajo nivel educativo y baja cualificación, a las dificultades específicas de aprendizaje (dislexia) que a menudo conducen al analfabetismo funcional, a las capacidades lingüísticas, etc.

La segunda parte de este Manual está dedicada a animar y motivar a los estudiantes con bajo nivel educativo. Se trata de métodos y técnicas para apoyar la comunicación: leer atentamente, hablar, comprender textos y comunicarse en la vida cotidiana, preferiblemente en el trabajo, aunque las habilidades adquiridas son transferibles a todas las áreas de la vida social.

## PARTE 1

### MÓDULO 1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS DE ALFABETIZACIÓN (FUNCIONAL), ANALFABETISMO (FUNCIONAL)

5

Los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados son considerados como un grupo de trabajadores vulnerables. ¿Por qué vulnerable? Son vulnerables porque están en una situación de analfabetismo o analfabetismo funcional. La palabra analfabetismo se usa en inglés y las palabras analfabetismo funcional se usan en francés. En este módulo se tratarán los conceptos y las definiciones que sean relevantes para la comprensión de los trabajadores en situación de analfabetismo funcional.

#### EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS

El módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** ¿Qué es la alfabetización frente al analfabetismo? ¿Qué es la alfabetización funcional frente al analfabetismo funcional?

**UNIDAD 2:** Definiciones de alfabetización y analfabetismo.

**UNIDAD 1: ¿Qué es la alfabetización frente al analfabetismo? ¿Qué es la alfabetización funcional frente al analfabetismo funcional?**

**La alfabetización** parece un concepto fácilmente comprensible, sin embargo, es un concepto complejo y dinámico que ha ido cambiando a lo largo de los siglos. Por lo tanto, no hay una única definición de alfabetización, ni tampoco se concibe la alfabetización como un simple proceso de adquisición de competencias básicas, cognitivas, y culturales y su utilización para contribuir al:

- (1) Desarrollo socioeconómico,
- (2) Desarrollo de la capacidad de conciencia social y reflexión crítica como base para el cambio personal y social.

Originalmente, en inglés, la palabra "literate" significaba "estar familiarizado con la literatura" o, más en general, "estar bien educado". Desde finales del siglo XIX, este adjetivo ha llegado a referirse gradualmente a la capacidad de leer y escribir textos. Al mismo tiempo, también significa estar "bien informado o educado en uno o varios campos en particular". Los investigadores han dedicado mucha atención a la definición de la alfabetización y su trabajo ha tenido implicaciones directas en el enfoque de la práctica.

Hoy en día, la alfabetización no se basa en el dominio de la lectura, la escritura y el cálculo. También incluye nuevas competencias básicas y clave que permiten a los trabajadores gestionar su trabajo por sí mismos y asumir responsabilidades para mejorar la productividad y alcanzar los objetivos organizativos [...] Se necesita un conocimiento más profundo para manejar la información y tomar decisiones. Se necesitan habilidades de comunicación y de resolución de problemas, así como un aprendizaje independiente. (Carnevale, 1990, en Ivančič, In Andragoška spoznanja, p. 12).

**El analfabetismo** en el idioma inglés significa lo contrario de la alfabetización. En 1970, la Asociación Francesa ATD Quart Monde introdujo intencionadamente neologismos alfabetización funcional y analfabetismo funcional (fr. lettrisme fonctionnel, illetrisme fonctionnel) con el fin de hacer una clara distinción entre analfabetismo y analfabetismo funcional. El analfabetismo es típico sobre todo de los migrantes que no han asistido a la escuela, mientras que el analfabetismo funcional es típico de algunos nativos

y migrantes que han asistido a la escuela, han terminado la enseñanza primaria o secundaria obligatoria, pero lo que han olvidado rápidamente lo que han aprendido o sus conocimientos no son suficiente para su buen funcionamiento en la sociedad moderna.

*“Sus habilidades de escritura, lectura, cálculo, cognitivas y culturales no están lo suficientemente desarrolladas para un funcionamiento independiente en la sociedad.” (Hebar, 2009)*

7

**El analfabetismo funcional** a menudo depende de la cantidad de años pasados en la escuela y la orientación de la escolarización. Hoy en día, en nuestro mundo globalizado y digitalizado, las personas comienzan a tener una formación funcional si cumplen con algunos requisitos básicos, como son: haber completado al menos la educación secundaria, es decir, haber trabajado los conocimientos de gramática, el desarrollo del pensamiento abstracto y escritura de textos abstractos. Es decir, en el siglo XXI, la educación secundaria profesional no es suficiente. Aquellos que terminan la formación profesional no pueden llegar a ser alfabetizados funcionalmente para satisfacer las necesidades de la sociedad actual. Por el contrario, sus niveles de alfabetización y aritmética son demasiado bajos y, por lo tanto, su funcionamiento en un entorno social se ve obstaculizado. ¿Por qué es esto así? No tienen, o creen que no tienen los conocimientos suficientes, ya que no son capaces de leer y escribir de manera eficaz.

## **UNIDAD 2: Definiciones de alfabetización y analfabetismo**

*“[...] la alfabetización es crucial para la adquisición [...] de habilidades esenciales para la vida” que permiten a los adultos “enfrentar los desafíos de la vida, y representa un paso esencial para la participación*

*efectiva en las sociedades y economías del siglo XXI” (Naciones Unidas, 2002).*

La alfabetización es beneficiosa para individuos, familias, comunidades y naciones. La mejora en los niveles de alfabetización tiene un efecto beneficioso en las personas individuales (por ejemplo, autoestima, confianza en los demás, pensamiento abstracto, etc.), política (es decir, valores democráticos), cultural (por ejemplo apertura cultural), social (es decir, salud infantil) y niveles económicos (por ejemplo, ingresos individuales)” (UNESCO, 2006).

Al tiempo que pide una comprensión de la alfabetización basada en sus "pluralidades", UNESCO sin embargo, excluye habilidades de "alfabetización informática", "alfabetización mediática", "alfabetización en salud", "alfabetización ecológica" y "alfabetización emocional" de esta definición (UNESCO, 2004)

En el mundo industrializado, existe un mayor énfasis en el tipo de habilidades de alfabetización relevantes para la economía global. Por ejemplo, en 1997, el informe de la OCDE: Habilidades de alfabetización para la sociedad del conocimiento definió la alfabetización como:

*‘Una habilidad particular, es decir, la capacidad de comprender y emplear información impresa en las actividades diarias en el hogar, en el trabajo y en la comunidad, para lograr sus objetivos y desarrollar el conocimiento y potencial de cada persona.’*

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la alfabetización se define de la siguiente manera:

*La capacidad de entender, evaluar, usar y participar con textos escritos para participar en la sociedad, lograr los objetivos de uno y desarrollar el conocimiento y potencial de uno. (OECD, 2013, p. 59)."*

**La alfabetización y conocimientos/habilidades básicas** no se pueden separar de manera clara unos de otros. A pesar de que el término "alfabetización" es una parte del conocimiento básico, es una condición previa, así como un resultado del conocimiento básico.

*"La alfabetización puede referirse a la capacidad de leer y escribir, pero también a los conocimientos básicos orientados a la aplicación que se desarrollan durante toda la vida, no solo durante los años escolares".*  
(Nickel, 2007).

Sin embargo, a pesar de las mejoras en la alfabetización formal (la que se adquiere en la escuela), muchas personas todavía tienen problemas para entender textos formales. Esto es un problema porque, en la sociedad actual, la alfabetización funcional desempeña un papel importante. Aparece en todos los aspectos de la vida diaria, por ejemplo, al abrir cuentas bancarias, leer los ingredientes de los productos alimenticios, comprender los medicamentos o las instrucciones técnicas, firmar contratos, etc. (Cree et al., 2012). F. Además, "el funcionamiento en la sociedad sin alfabetización se hace más difícil. Aquellos que no pueden adquirir destrezas básicas de alfabetización tienen menos oportunidades en todas las áreas de la vida (Cree et al., 2012). El analfabetismo funcional conduce a menos oportunidades educativas y de empleo y es un obstáculo para llevar una vida con éxito.

En 1949, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) estableció la funcionalidad generalizada de la alfabetización. La adquisición de la lectura y la escritura se consideraba un

derecho básico: se debía permitir que las personas se alfabetizaran funcionalmente en su propia cultura (Bhola, 1995).

*El informe "Education for All Global Monitoring Report" se centra en las competencias en materia de tratamiento de la información*

10

*Esta definición apunta a la multiplicidad de habilidades que constituyen la alfabetización en los países industrializados avanzados.*

*Pocas ONG internacionales han adoptado una comprensión de la alfabetización que difiera radicalmente de las que se han mencionado anteriormente. De hecho, la gran mayoría de las ONG educativas que dan prioridad a las cuestiones educativas tienden a descuidar la educación y la alfabetización de adultos. Entre las pocas ONG que hacen hincapié en la alfabetización de adultos, la mayoría se centra en las aptitudes de lectura y escritura, menos en la alfabetización funcional y una minoría en las interpretaciones "transformadoras".*

*La alfabetización ya no se ve como una habilidad o competencia simple, sino como un proceso.*

Para una comprensión más profunda del analfabetismo funcional, más allá de las definiciones, hay que referirse a la obra **Pedagogía del oprimido de Paolo Freire**. Freire proporciona un profundo análisis social, político y económico de los procesos que afectan el conocimiento y las creencias de las personas (formando su "conciencia" de su situación). (Archer y Cottingham, 1996 (Equipo del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo; Archer y Cottingham (1996). Uno comienza a considerarse incapaz de comprender, aprender o hacer y gradualmente se vuelve funcionalmente analfabeto.

Para resumir: en situación de analfabetismo funcional están aquellos trabajadores con poca educación y poca capacitación que tuvieron una educación obligatoria pero no pudieron adquirir o han olvidado las habilidades básicas de lectura, escritura y cálculo. Debido tanto a sus situaciones escolares y vitales, no pudieron adquirir las habilidades comunicativas, cognitivas y culturales necesarias. Estas habilidades deterioradas se ven afectadas en el funcionamiento efectivo en la vida cotidiana.

### **Pon a prueba tus conocimientos**

**Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.**

#### ***Qué afirmaciones son verdaderas y qué afirmaciones son falsas***

1. La alfabetización y la alfabetización funcional se consideran el mismo fenómeno en la sociedad industrializada.

**VERDADERO**                      **FALSO**

2. El analfabetismo funcional se refiere a escribir, leer, calcular y mucho más.

**VERDADERO**                      **FALSO**

3. La definición de alfabetización funcional de la UNESCO incluye la alfabetización mediática, la alfabetización emocional, la alfabetización ecológica.

**VERDADERO**                      **FALSO**

4. El analfabetismo funcional dificulta el desarrollo personal, empresarial y social.

**VERDADERO**                      **FALSO**

## **MÓDULO 2. SITUACIONES PERSONALES Y COLECTIVAS QUE CONDUCEN AL ANALFABETISMO FUNCIONAL. TRABAJADORES CON UN BAJO NIVEL EDUCATIVO QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ANALFABETISMO FUNCIONAL Y SUS CARACTERÍSTICAS.**

12

Los educadores de adultos y los responsables de la toma de decisiones de las empresas no pueden imaginar el alcance del analfabetismo a su alrededor, no se hacen una idea de cómo el analfabetismo puede ser perjudicial. Por lo tanto, es esencial discutir las características de los trabajadores con bajo nivel educativo en situación de analfabetismo funcional.

### **EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS**

El módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** ¿Quién está en situación de analfabetismo? Características de los alumnos analfabetos.

**UNIDAD 2:** La capacidad lingüística de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados

### **UNIDAD 1: ¿Quién está en situación de analfabetismo? Características de los alumnos analfabetos.**

¿Es posible imaginar a un empleado que no pueda leer las instrucciones de seguridad, escribir una breve nota a su compañero de trabajo o contar la cantidad de artículos producidos en ocho horas?

¿Te imaginas que pueda haber trabajadores que salgan del trabajo mucho más tarde que todos los demás, ya que no sepan “leer” la hora?

¿Es posible imaginar a un trabajador que tiene que completar un formulario y que lleva en su billetera un modelo que le preparó su padre, un modelo con su nombre, apellido, fecha de nacimiento, dirección? (Benoit Hess, 1997, p.1).

El analfabetismo funcional es la situación de quienes, por diversas razones a lo largo de la vida, han experimentado situaciones individuales y colectivas (familiares, sociales, políticas) difíciles.

Tienen habilidades deficientes en el campo de la lectura, la comprensión, la escritura, la comunicación, el pensamiento abstracto, la comprensión secuencial, el espacio y el tiempo, y la auto orientación. Como resultado de todo ello, se encuentran en situación de analfabetismo funcional.

Según la definición proporcionada por *Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme* (GPLI), aquellos que se encuentran en situación de analfabetismo no gestionan la escritura lo suficiente como para hacer frente a los requisitos mínimos que les impone su vida profesional, social, cultural y personal", (GPLI, 1997) a pesar de haber estado en el colegio hasta la edad de 16 años.

Las dificultades que tienen las personas analfabetas no se limitan solo a los textos escritos y al lenguaje. Muestran su incomodidad en relación con el lenguaje: las dificultades de lectura se originan en su lenguaje oral, el analfabetismo se refleja tanto en el lenguaje oral como en el escrito. "Las dos carencias van juntas y se consolidan mutuamente".

La mayoría de las veces, los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados son aquellos que experimentan dificultades tanto en el trabajo como en la vida social, pero, por supuesto, tener un bajo nivel educativo y poca cualificación no significa necesariamente ser un analfabeto funcional. En este manual nos referimos a aquellos que son analfabetos funcionales o que

están en riesgo de convertirse. Es decir, un cierto porcentaje de trabajadores ha visto disminuir sus capacidades debido al trabajo manual repetitivo y la ausencia prolongada de capacitación. Han perdido competencias que adquirieron en el pasado. En las circunstancias económicas actuales, un gran número de personas tiene trabajo precario: pueden trabajar 12 horas al día o más y estar buscando un nuevo trabajo al mismo tiempo. En tales circunstancias, habrá cada vez más personas en situación de analfabetismo funcional.

Es necesario establecer una definición estándar viable del analfabetismo para distinguir entre los alfabetizados funcionales y los analfabetos y los distintos niveles de alfabetización funcional que se encuentran entre ellos. El resultado de esta demanda se materializó en la Conferencia General de la UNESCO en 1978.

*Una persona es funcionalmente alfabetizada cuando puede participar en todas aquellas actividades en las que se requiere la alfabetización para el funcionamiento efectivo de su grupo y comunidad, y también para permitirle seguir utilizando la lectura, la escritura y el cálculo para su propio desarrollo y el de la comunidad.*

Los analfabetos funcionales fueron a la escuela, pero por alguna razón han olvidado lo que aprendieron, y hoy en día no son capaces de escribir un texto de más de doce líneas. Los trabajadores analfabetos funcionales pueden ser económicamente suficientes, aunque siguen dependiendo totalmente de otros de los que aprenden por imitación (la forma primaria y menos exigente de aprender) y de los que dependen para obtener ayuda en las actividades cotidianas. Además, han desarrollado un amplio abanico de estrategias para ocultar su situación (fingen haber perdido sus gafas, pagan a sus compañeros de trabajo para que les expliquen lo que quiere el jefe, no aparecen el día que

se realizan los inventarios, porque no saben contar, son invisibles, evitan los conflictos, etc.).

¿Por qué ocurre esto? Estos trabajadores han sido menospreciados a lo largo de su vida, ignorados o despreciados por sus familias, maestros, otros niños que se burlaban de ellos, por lo tanto, se esfuerzan para no ser identificados, ni descubiertos; quieren estar en la sombra y aparentar tanta normalidad como sea posible. Los adultos analfabetos funcionales hacen preguntas ingenuas, el tipo de preguntas que solían hacer mucho antes de ir al colegio donde se estableció su relación con el conocimiento. Mediante entrevistas individuales, los educadores de adultos descubren lo que "solía ser", lo que fue "una vez" y "antes".

Hoy en día dependen en gran medida de sus padres (si son jóvenes) o de sus parejas (esposo o esposa), sus colegas en el trabajo, el gerente a quien hacen muchas preguntas antes de que puedan estar seguros de que el trabajo esté bien hecho. Les piden a sus colegas que saquen dinero por ellos, simulando que han perdido sus gafas, les piden que llenen formularios oficiales, les piden a los gerentes que verifiquen lo que han escrito. Tienen dificultades para obtener el permiso de conducir, y también para ir de compras. También tienen dificultades para interpretar mapas, contar, o manejar proporciones numéricas. En su mayoría aprenden por imitación y odian la escritura.

A su equipo le gustan, ya que siempre están listos para ayudar, etc. Preferirían renunciar a cambiar de departamento. Los analfabetos funcionales son reacios al cambio.

*Los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados son principalmente adultos que han olvidado lo que aprendieron en su día; adultos*

*más jóvenes que abandonaron la escuela y que no pudieron arraigar sus conocimientos; personas con antecedentes de migraciones.*

El bajo nivel de educación y el corto periodo de escolarización dependen de la situación de la familia, que no puede ofrecer a su hijo una base estable para avanzar. Si la familia es de origen inmigrante, los padres no pueden ayudar a sus hijos con las tareas escolares. *El alcoholismo* en las familias puede conducir al analfabetismo funcional. Si los niños han sufrido alguna enfermedad larga o alguna discapacidad, podrían haber sido privados del apoyo emocional que necesitaban para progresar en la escuela. Generalmente los problemas de salud aumentan cuando no hay suficiente apoyo emocional de los padres y los problemas pueden prolongarse hasta la edad adulta. Una falta de confianza por parte de adultos significativos (madre, padre, maestro ... ) podría haber sido otro paso hacia una situación de analfabetismo funcional en la edad adulta.

En las empresas, la calidad del trabajo realizado no es tan importante, como tampoco lo son las competencias de los trabajadores. Más importante parece ser su capacidad para trabajar en equipo, estar disponible para el cliente, la capacidad de proyectarse en el futuro, su crecimiento personal, etc. La situación es difícil para quienes siempre han sido excluidos. La “cualificación social” puede adquirirse en el entorno donde se ha vivido. Si el entorno cultural no es de apoyo, el individuo puede verse abocado a una descalificación social duradera.

La vida de los analfabetos funcionales ha estado marcada por el desdén, la devaluación, la degradación y la falta de respeto. Los ciudadanos que son analfabetos funcionales y necesitan aprender a leer y escribir (lo que es normal en el caso de los migrantes) se avergüenzan de su condición. Los ciudadanos con bajo nivel educativo se mantienen al margen de todo y temen

el cambio. Los trabajadores analfabetos tienden a evitar los conflictos para no ser rechazados. Tienen tendencia a no decir nunca que no, lo que al final es una desventaja. Siempre están disponibles. No quieren ser diferentes. *Estos trabajadores van perdiendo su autonomía.* En casa, son ayudados por sus familiares, en el trabajo sus colegas los protegen, y, de nuevo, no aprenden. Tienen tendencia a repetirlo todo, y atesoran la rutina. Hacen lo que siempre han hecho y son alérgicos a los cambios, lo cual es difícil cuando una empresa tiene que cambiar. Han adquirido sus conocimientos parcialmente, aquí y allá, y sus conocimientos no están estructurados.

17

Hoy en día, los trabajadores tienen que ser flexibles, informar mucho, tener mejores habilidades de comunicación y, por lo tanto, los trabajadores con bajo nivel de educación no están en una buena posición. Son frágiles. Experimentan una especie de "autismo social". Tener relación con otros es una oportunidad, pero para algunos trabajadores puede ser difícil.

## **UNIDAD 2: La capacidad lingüística de los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados**

*La capacidad lingüística es la capacidad de pensar de una manera abstracta.* Esta facultad está deteriorada en individuos que se encuentran en situación de analfabetismo funcional que no tienen acceso al pensamiento abstracto, ni en el lenguaje oral, ni en el lenguaje escrito.

Hay que recordar que ellos no gestionan la escritura lo suficiente como para cumplir con los requisitos mínimos de escritura en su vida profesional, social, cultural y personal. También tienen dificultades con el uso eficaz del lenguaje oral. El analfabetismo funcional es un impedimento. El lenguaje trata sobre la abstracción. No utilizan, o raramente lo hacen, los determinantes del tiempo, prácticamente no hay marcadores temporales en su lenguaje para aclarar las

conexiones lógicas entre las diferentes frases. Los adultos se relacionan con muchos interlocutores, por lo tanto, tienen que aprender a no hablar o escribir como si todo estuviera claro para todos. Salir del contexto familiar donde las palabras apenas se necesitan para ser entendidas, es toda una aventura para quienes se encuentran en una situación de analfabetismo. De niños, lo más probable es que no pudieran beneficiarse de relaciones privilegiadas con adultos, lo que los afectó de por vida, ya que *no desarrollaron los patrones de pensamiento lógico que conducen a la abstracción.*

*El lenguaje no es solo una habilidad, también es una función, la función de intención que opera entre dos interlocutores. Las personas analfabetas no gestionan esta función lingüística en el lenguaje oral (los problemas comienzan en el lenguaje oral). Los adultos analfabetos no tienen representaciones de esta función lingüística y tampoco tienen representaciones adecuadas del interlocutor. Los adultos analfabetos a menudo piensan que el interlocutor sabe lo que piensan. A veces incluso piensan que el interlocutor puede descifrar sus pensamientos internos. Por este motivo, los analfabetos desarrollan un lenguaje en el que muchas cosas están implícitas (significadas, pero no expresadas), y depende del interlocutor descifrar el significado del mensaje. No se preguntan a sí mismos: "¿Qué sabe mi interlocutor sobre un determinado evento, del que voy a hablar?". Las personas analfabetas tienen dificultades para salir de su propio contexto. No son capaces de ponerse en el lugar del interlocutor, para ajustar los dos contextos entre sí. Finalmente, *la incomprensión viene de la ausencia de explicación.**

En resumen, los analfabetos funcionales utilizan el lenguaje oral de forma implícita como resultado de un dominio insuficiente de su lengua materna. De acuerdo con la teoría de Jacobson, el lenguaje se utiliza para producir algo que llegue a alguien (Jacobson, 1963) y la comunicación tiene una función clara:

impactar al otro, cambiar su comportamiento, sus acciones o su pensamiento.  
(Piaget, 1966, 3 ed, p. 63).

*“Qué y cómo decimos algo depende de lo que sepa el interlocutor”* sostiene Piaget, 1966 3e ed. p. 63). Piaget distingue entre dos tipos de lenguaje: lenguaje egocéntrico y lenguaje socializado. El lenguaje socializado comprende las funciones de diferenciación y reciprocidad. *Entre el lenguaje oral y escrito existen enlaces circulares* que enriquecen ambos tipos de lenguaje. La escritura puede convertirse en un modelo para la producción oral, pero el lenguaje oral tiene que ser dominado primero. *Los adultos analfabetos tienen que saber que el lenguaje se produce para llegar al otro.* Deberían aprender que la otra persona no sabe lo que queremos decir, no sabe mucho sobre nuestro mensaje, nuestra experiencia, ideas, historia y que el locutor debe proporcionar al interlocutor los medios para captar el significado del mensaje (Bantolia, 1996, p. 139).

## Pon a prueba tus conocimientos

Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.

20

### *Qué afirmaciones son verdaderas y qué afirmaciones son falsas*

1. Los trabajadores en situación de analfabetismo funcional aprecian los cambios positivos

VERDADERO                      **FALSO**

2.No se sienten cómodos con el lenguaje socializado

**VERDADERO**                      FALSO

3. Gustan a la mayoría de sus compañeros de trabajo

**VERDADERO**                      FALSO

4. Explican fácilmente lo que tienen en mente

VERDADERO                      **FALSO**

## MÓDULO 3. LA DISLEXIA EN EL LUGAR TRABAJO

La dislexia se encuentra a menudo en los trabajadores con bajo nivel de estudios y con poca cualificación. Siempre que esté reconocida, estos trabajadores pueden obtener mejores resultados en el lugar de trabajo. Su autoestima y su confianza en sí mismos pueden aumentar. Pueden sentirse motivados a participar en formatos no formales de educación y formación. Sin embargo, si la dislexia no es reconocida, puede conducir al analfabetismo funcional, al desempleo o incluso a la prisión. Para empezar, consideremos algunas cuestiones básicas.

21

### EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS

El módulo consta de tres unidades:

**UNIDAD 1:** ¿Qué es la dislexia?

**UNIDAD 2:** Dificultades específicas del aprendizaje

**UNIDAD 3:** Cómo afectan al trabajo las dificultades específicas del aprendizaje ¿Qué dicen ellos?

### UNIDAD 1 ¿Qué es la dislexia?

El sistema escolar se opone las personas que sufren dislexia porque son pensadores del "mundo real", que utilizan principalmente imágenes y conceptos en lugar de frases a nivel mental. Requieren una formación especializada para dominar los puntos básicos del lenguaje escrito. Entonces, ¿qué es la dislexia?

Las personas con dislexia son diferentes entre ellas. Sus reacciones pueden sorprender al resto de las personas, a menos que nos esforcemos por

entenderlas. No hay correlación entre dislexia e inteligencia de estas personas, sin embargo, hay algunos grupos de características reconocidas que podrían estar presentes en muchos de ellas; tienen dificultades para leer o deletrear, dificultades con un fenómeno que se llama disgrafía (mecánica de la escritura: agarrar un bolígrafo, escribir a mano, espaciar, organizar pensamientos en papel).

La escolarización se basa principalmente en el pensamiento lineal, avanzando paso a paso, mientras que los individuos con dislexia piensan de manera holística y divergente. Entienden el mundo que les rodea de una manera holística, mientras que la lectura y la escritura son actividades completamente lineales. Dado que los sistemas neurológicos de estos estudiantes funcionan de manera divergente, no están adaptados a esta linealidad.

Los estudiantes pueden adivinar el resultado matemático correcto instantáneamente, sin demostrar la forma en que han calculado el resultado. En consecuencia, pueden ser acusados de haber copiado el resultado de un compañero y obtener una nota negativa. Esto es una injusticia, que simplemente tienen que aceptar y una situación típica que afectará su educación y trabajo futuros. Las personas con dislexia se ven agobiadas por el impacto de sus experiencias escolares negativas, al igual que su actitud hacia la educación y formación de adultos. No es fácil atraer a la educación a los trabajadores con bajo nivel educativo que padecen dislexia.

## **UNIDAD 2: Dificultades específicas de aprendizaje**

Se cree que la dislexia es sólo un problema escolar. Pero este no es el caso. La atención debe centrarse en los talentos de los trabajadores con dislexia en lugar de los que tienen dificultades de aprendizaje. Sin embargo, dado que tradicionalmente sólo se abordan las dificultades durante la escolarización y

se perciben en el lugar de trabajo, examinemos primero algunos ejemplos concretos.

En la escuela, muchos estudiantes con dislexia siguen sin ser identificados, especialmente si logran encontrar su propia manera de aprender lo suficientemente pronto y se adaptan al aprendizaje lineal. Hay estudiantes que escriben con ambas manos usando el hemisferio derecho, pero también el hemisferio izquierdo.

En matemáticas, saltan directamente al resultado, pero hacen un esfuerzo, y también escriben el procedimiento para satisfacer las expectativas de los profesores. Estos niños pronto desarrollan estrategias de compensación. No pueden seguir una serie, no entienden las notaciones musicales, pero tienen buen oído para la música, así que pretenden seguir partituras musicales. Los niños con dislexia, si no son problemáticos, no son reconocidos en la escuela. Pero el sentimiento de ser diferente y de no ser comprendido permanece hasta muy tarde en la edad adulta.

Muchos trabajadores con bajo nivel educativo que no han completado su educación primaria tienen dislexia. Es posible que hayan fracasado en los estudios, pero más tarde, si reciben un buen apoyo, pueden convertirse en trabajadores o empresarios innovadores y también pueden tener éxito en otras funciones sociales. Necesitan conocimientos, pero pueden adquirirlos de manera no formal en lugar de a través de la formación o en la escuela. Para los alumnos con bajo nivel educativo, otras formas de educación pueden ser más útiles que las habituales.

### ***Digrafía***

Este término hace referencia a problemas con la escritura. Las personas con digrafía pueden intercambiar las letras b y d, n y m, etc. Se saltan letras,

cometen secuencias de errores gráficos, su escritura no es clara ni legible ya que sus habilidades gráfico-motoras, que son una función del hemisferio cerebral izquierdo, son débiles. A muchos niños y adultos con digrafía les resulta más fácil dibujar que escribir.

### **Dispraxia**

Se trata de un trastorno que afecta a la compleja comprensión del entorno y el trabajo creativo de un individuo. Las personas con dispraxia no asocian un artículo con su entorno. Lo dejan donde se lo utilizaron por última vez. Pero la dispraxia también puede llevar a la pérdida de cosas, a tener que buscarlas constantemente, a no organizarse en la realización de actividades, a no estar enfocado en las relaciones y puede llevar a otros problemas en la vida. Si esas personas comprendieran sus dificultades, desarrollarían más fácilmente estrategias para superarlas".

### **Discalculia**

Las personas con discalculia pueden tener problemas para imaginar proporciones, contar y realizar operaciones matemáticas. Pueden tener dificultades para manejar el tiempo. Llegan tarde o son extremadamente responsables y siempre llegan con mucha anticipación.

## **UNIDAD 3: Cómo afectan al trabajo las dificultades específicas del aprendizaje ¿Qué dicen ellos?**

“Tengo dificultades para estimar mediciones en mi cabeza. Soy bueno con las letras, pero horrible en matemáticas. Giro los números. Nunca sé si tengo que hacer sumas o restas y tengo que usar los dedos para contar. Mi memoria a corto plazo es terrible también. Apenas recuerdo lugares, nombres, caras, números. Últimamente he perdido

el sentido de la dirección, que solía ser bueno. Ocurrió después de mi agotamiento suprarrenal. Cuando me piden realizar las cosas mediante instrucciones escritas, no tengo paciencia y hago las cosas a mi manera, no las leo. Nunca he tenido un trabajo que haya durado más que unos meses. Siempre me despedían, porque pensaban que era un aprendiz lento, porque no podía entender y eso me ponía nervioso y me avergonzaba. Sigo pidiendo ayuda a mis compañeros de trabajo. Luego ellos se enfadan conmigo. He dejado muchos trabajos.

“Bueno, recientemente he perdido un trabajo en el que era bueno. Muy bueno. Me ganaba bien la vida, disfrutaba con mi trabajo, pero lo perdí porque era lento y quería ayudar a los clientes y hablaba con ellos. Al empleador no le gustaba.”.

“Odio planear reuniones. Siento como si tuviera una bomba en mi cabeza”.

“Soy bueno o bien con las cosas visuales o bien con las auditivas, pero no con las dos al mismo tiempo”.

“Tengo dificultades con tests, fuentes de letras desconocidas, lectura en voz alta. Leo mejor textos sobre un determinado tema que otros”.

“Tengo mala letra”. “Confío en que otros me ayuden”.

La mayoría de las personas con dislexia tienen problemas para explicar sus argumentos, por lo que a menudo crean conflictos y ponen a otras personas nerviosas y éstas se muestran intolerantes. A veces, entender la dislexia de uno mismo es una gran ayuda incluso en años posteriores. Cuando se comprenden, toleran y apoyan, las personas con dislexia pueden ser extremadamente innovadoras.

Los educadores de adultos no tienen tiempo ni autoridad para que sus alumnos adultos sean evaluados para saber si tienen dislexia, pero pueden aprender a estar atentos a sus diferencias, a su estilo de aprendizaje y talentos y a sus problemas emocionales. **Cada persona con dislexia es diferente, sus estrategias de aprendizaje son diversas, la mayoría de las veces sorprendentes.**

Sería interesante detectar y describir más a fondo estas estrategias, ya que se basan en un pensamiento divergente, mucho menos predecible que el pensamiento lineal que favorecen nuestras escuelas.

### **Pon a prueba tus conocimientos**

**Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.**

***¿Qué afirmaciones son verdaderas y qué afirmaciones son falsas?***

1. Las personas con dislexia a menudo no son fáciles para trabajar

VERDADERO                      **FALSO**

2. Las personas con dislexia, a menudo son innovadoras

**VERDADERO**                      FALSO

3. Las personas con dislexia no son buenas para resolver problemas

VERDADERO                      **FALSO**

## **MÓDULO 4. ACERCARSE A LOS ALUMNOS EN SITUACIÓN DE ANALFABETISMO**

La educación de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados es diferente de la educación de otros grupos de adultos. Se trata de adquirir habilidades y conocimientos básicos, pero principalmente tiene un valor transformador. De alumnos no motivados con baja autoestima y confianza en sí mismos, los alumnos pueden convertirse en alumnos orgullosos y en padres que animan a sus hijos a estudiar. Por otra parte, el objetivo de la educación y la formación de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados es evitar que se vean aún más excluidos. Esto tiene que hacerse en entornos públicos y no en las familias.

27

### **EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS**

El módulo consta de tres unidades:

**UNIDAD 1:** ¿Cómo aprenden los trabajadores con bajo nivel educativo y qué quieren lograr los educadores de adultos?

**UNIDAD 2:** El impacto del grupo de aprendizaje en los alumnos con bajo nivel educativo

**UNIDAD 3:** Recopilación de historias de vida

**UNIDAD 1: ¿Cómo aprenden los trabajadores con bajo nivel educativo y qué quieren lograr los educadores de adultos?**

¿Por qué educar a los adultos analfabetos y con un bajo nivel educativo? ¿Por qué educar a los adultos jóvenes que abandonaron la escuela pronto y están más o menos excluidos socialmente? Porque los educadores quieren evitar su

mayor marginación y permitirles lograr una participación más que accidental en el mundo del empleo.

La educación de los trabajadores con bajo nivel educativo no trata de superar sus deficiencias, sino de mejorar su dominio de lo que es la herramienta básica para la construcción social y la autonomía: *la escritura. Un dominio insuficiente de la lectura y la escritura conduce a la exclusión social y cultural.*

28

Un gran número de adultos en situación de analfabetismo se encuentran en el borde del mundo de las instituciones y del mundo profesional. Si quieren ser incluidos en estos mundos, tienen que aprender a escribir, leer y comunicarse.

Los participantes en programas educativos siempre comprueban si los educadores de adultos están interesados en los conocimientos y habilidades que han adquirido en otros roles sociales como padres, ciudadanos, propietarios, consumidores o empleados y quieren saber si su experiencia será tenida en cuenta.

Los educadores de adultos deben usar los documentos que los participantes usan en la realidad de su trabajo y deben incluirlos en el programa. Así es como los participantes pueden verificar inmediatamente si lo que están haciendo durante la capacitación les es útil.

Si van a adquirir **habilidades básicas como leer, escribir, hablar, comunicarse o calcular**, necesitan usarlas tan a menudo como sea posible. El conocimiento y las habilidades se mantienen si se utilizan todos los días. Es necesario comenzar con lo que es real, lo que los estudiantes saben, y luego tratar de abordar los cambios que la empresa necesita introducir.

Las actividades de percepción, comprensión, resolución de problemas y aprendizaje requieren que los alumnos se involucren en los procesos de abstracción y conceptualización, pero los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco calificados se adhieren a un solo nivel: a lo que es real, tangible y concreto. Tienen dificultades para establecer vínculos entre diferentes eventos y percibir lo que es constante. Estos alumnos tienen que aprender a aprender.

Los educadores de adultos deben asumir que todos tenemos capacidades para aprender, desarrollar y modificar nuestras capacidades. *Los estudiantes con bajo nivel educativo necesitan reeducar su inteligencia, cambiar sus procesos de pensamiento, confiar en sí mismos y desarrollar el sentimiento de ser competentes.*

*Por lo tanto, los métodos cognitivos a utilizar deben:*

- Movilizar en la medida de lo posible el potencial del alumno, haciéndolo eficiente en la resolución de problemas para superar la sensación de fracaso.
- Desarrollar la capacidad de pensamiento lógico de los alumnos.

*Se debe recordar a los educadores que la inteligencia se desarrolla dentro de las interacciones permanentes con aquellos que tienen más conocimientos.*

Los educadores deben dirigirse a cada alumno individualmente. Puede resultar difícil motivar a los alumnos porque, aunque sean relativamente jóvenes, piensan que "el futuro ya ha quedado atrás". Por lo tanto, podría ser valioso centrarse en la jubilación cuando también se necesita leer, escribir y

calcular. Es necesario ampliar los horizontes a corto plazo de los alumnos y reemplazarlos por una perspectiva a largo plazo.

Los niños pequeños pueden estimular a los adultos que están en situación de analfabetismo funcional, ya que les gusta descubrir qué aprenden los niños. Les gustaría ayudar a los niños a aprender y, como no pueden, son conscientes de su analfabetismo.

*Los educadores de adultos deben estar atentos a los motivos de todos los alumnos, sean o no expresados.*

*Con la ayuda de los educadores de adultos, los alumnos deben pasar de obedecer a ser responsables.*

## **UNIDAD 2: El impacto del grupo de aprendizaje en los alumnos con bajo nivel educativo**

Los grupos son estimulantes para los estudiantes individuales. Cuando un grupo es pequeño con 6-12 participantes, es posible el trabajo individualizado, así como el aprendizaje en subgrupos y en todo el grupo.

Para ilustrar este punto, es necesario presentar el siguiente ejemplo:

Al final de un programa de formación en alfabetización, uno de los grupos de aprendizaje de trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados, produjo colectivamente, como grupo, el siguiente artículo:

*Nos reunimos cada jueves. Obtenemos información de toda nuestra fábrica. Aprendemos a leer, escribir y contar. Aprendemos lo que no aprendimos cuando éramos niños. Somos un grupo y hay alguien que nos ayuda. No estamos solos.*

*Al principio, tenía miedo. Ahora estoy satisfecho de haberme unido a este grupo. Mi jefe está interesado en lo que estamos haciendo. A veces hacemos los ejercicios juntos.*

*Estoy tan orgulloso de haberme atrevido a inscribirme.*

*Estaba realmente mal cuando vine aquí.*

*Tenía miedo de ser diferente por mi origen social, de estar solo. Ahora la gente aprecia lo que hago por ellos.*

31

El artículo fue publicado y firmado por el grupo. En grupo los que son más capaces ayudan a los demás. Los miembros del grupo trabajan en parejas y luego las parejas trabajan juntas. Esto contribuye a una *mejor representación mental de las tareas*.

Los miembros aprenden a verbalizar los consejos, a hablar sobre una tarea, escucharse unos a otros. Se dan cuenta del proceso que deben desarrollar para obtener una solución. Es necesario que cada miembro del grupo tenga un problema similar.

Los trabajadores con un bajo nivel educativo y poco cualificados tienen una forma diferente de aprender. Aprenden haciendo. Primero tienen que hacer y luego pensar en lo que han hecho. Los educadores de adultos no pueden esperar que comiencen a partir de ideas generales y luego entiendan la práctica que realizan. Por ejemplo, cuando se aprende sobre pacientes diabéticos, se pide a los alumnos que piensen en lo que le está pasando a su vecino. Observan al prójimo, luego hablan de sí mismos y al final pasan a la generalización.

¡Recuerda! ¡El potencial de cada miembro del grupo es mucho mayor de lo que los educadores de adultos puedan esperar!

### **UNIDAD 3: Recolección de historias de vida**

32

El entrevistador debe ser discreto en cuanto a lo que se le confió. Puede descubrir rasgos típicos en las historias de vida de los trabajadores con un bajo nivel educativo.

Las típicas historias de los trabajadores en un estado de analfabetismo funcional son como la siguiente: Tuvieron que abandonar la escuela muy pronto; tuvieron muchos hermanos y/o hermanas, o estuvieron enfermos durante mucho tiempo en su infancia y no pudieron ser atendidos adecuadamente. Por alguna razón los profesores no les prestaron mucha atención.

Los trabajadores que actualmente están en situación de analfabetismo y tienen entre 30 y 40 años de edad, tuvieron una escolarización irregular y caótica. Muchos tienen malos recuerdos de su propia escuela y de la escuela como institución, se avergonzaban de ser excluidos, de ser incapaces y estos recuerdos pueden volverse vívidos al comenzar el programa educativo. Los educadores de adultos deben ser conscientes de estos hechos al desarrollar el programa educativo. Los juegos pueden ser muy útiles en esta etapa, ya que los participantes no se sienten expuestos y no necesitan revelar su identidad.

Es importante facilitar que los participantes en el programa educativo se expresen, hablen sobre sus experiencias, dificultades, decepciones y esperanzas.

Es importante que sean oídos y escuchados, considerados y respetados. Si las personas no están seguras de sí mismas, no sienten confianza y no quieren decir lo que es personal.

Es importante que se les escuche, se les considere y se les respete. Si la gente no se siente segura, no querrá decir cosas personales.

33

- Asegúrate de que los datos se utilizan con cuidado y discreción.
- En la evaluación hay que destacar los puntos positivos.
- Hable sobre el trabajo en equipo y la ayuda mutua que se llevará a cabo.
- Los educadores de adultos deben ser capaces de presentar sus propias debilidades.

(Bantolia, p. 247)

## Pon a prueba tus conocimientos

Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.

### *¿Qué afirmaciones son verdaderas o qué afirmaciones son falsas?*

1. Los trabajadores con bajo nivel educativo no deben aprender en grupos.

VERDADERO                      FALSO

2. Los adultos poco educados tienen miedo de descubrir lo que aprenden los niños.

VERDADERO                      FALSO

3. Los trabajadores que se encuentran en situación de analfabetismo funcional tuvieron una escolarización irregular y caótica.

VERDADERO                      FALSO

## **MÓDULO 5. ANIMAR A LOS ADULTOS Y A SUS COMUNIDADES PARA QUE SE INVOLUCREN EN SU EDUCACIÓN**

Este módulo describe estrategias para involucrar a los estudiantes adultos en educación, centrándose en la mejor manera de llegar a los potenciales estudiantes y crear conciencia de la importancia del aprendizaje en los adultos.

34

### **EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS**

Este módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** Llegar a los estudiantes potenciales

**UNIDAD 2:** Crear conciencia sobre la importancia del aprendizaje en los adultos

### **UNIDAD 1: LLEGAR A LOS ESTUDIANTES POTENCIALES**

La educación no formal es accesible para todos los que deseen aprender, independientemente de su ocupación o de su situación personal. Al menos es mucho más accesible que la educación formal. Además, los estudiantes adultos aprenden a alcanzar objetivos pragmáticos. Conscientes de esto, los educadores tienen que adaptar los cursos y las actividades a las necesidades de sus alumnos y para ello es posible que tengan que personalizar los cursos para atraer a los adultos de nuevo a la educación.

No solo son importantes las ofertas de aprendizaje personalizadas, sino que los educadores deben prestar especial atención a las necesidades de los diferentes grupos vulnerables de alumnos adultos.

A continuación, proporcionaremos algunos consejos para los proveedores de educación de adultos sobre cómo llegar a los grupos de adultos más vulnerables. Entre estos grupos están también los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados. Las estrategias habituales de enseñanza pueden no funcionar con ellos, lo que hace que los educadores de adultos tengan que construir sus estrategias sobre una base diferente.

35

### **1.1 Escucha atentamente a los alumnos**

Los trabajadores y alumnos con escasa formación y poco cualificados, así como los que se encuentran en situación de analfabetismo funcional, necesitan la oportunidad de desempeñar un papel activo en su aprendizaje. Además, necesitan sentir que son respetados por sus colegas, compañeros y formadores y que se tienen en cuenta los conocimientos que han adquirido en otras facetas de su vida, como, por ejemplo, en su papel como padres, nietos, hermanos o cuidadores. Los proveedores y mentores de educación de adultos, así como el resto del personal, tienen que ser comprensivos con los alumnos y su situación particular y estar comprometidos con esta labor. Por lo tanto, es muy importante escuchar a los alumnos. El tiempo que se emplea en esto nunca es tiempo perdido.

Los mentores deben hablar con sus potenciales alumnos de forma individual, evitando en lo posible el tema de la educación. La entrevista debe ser personal, en una habitación acogedora, el entrevistador y el entrevistado sentados en sillones y tomando café, té o zumo. Además, la primera sesión de aprendizaje tendría que estar dedicada a escucharnos atentamente los unos a los otros. Puede ser útil dar a los estudiantes nuevos nombres y explicarles que los usarán sólo durante el tiempo que dure el aprendizaje en grupo. Los nombres se pueden asignar cogiendo una tarjeta de un montón. También se pueden utilizar actividades para romper el hielo y hacer que el

ambiente sea más relajado, teniendo cuidado de elegir actividades relacionadas con los estudiantes y el programa.

## 1.2 Reúnete con los alumnos en su entorno

Es muy raro que los estudiantes con bajo nivel educativo decidan por su cuenta apuntarse a un curso de formación, por eso es importante ir a buscarlos en su entorno. Reúnete con ellos en su casa, en parques, o en edificios comunitarios. Estos espacios tienen ventajas para todos los participantes, ya que tus futuros estudiantes se sentirán más cómodos y abiertos a nuevas experiencias de aprendizaje en entornos que les son familiares. Sobre todo, si se trata de grupos desfavorecidos, como los estudiantes adultos con bajo nivel educativo y poco cualificados.

Por ejemplo, algunas “Volkshochschulen” (Universidades Populares) en Viena han desarrollado un proyecto llamado "Alemán en el parque" dirigido a los migrantes. Como los migrantes pasaban mucho tiempo en los parques, los educadores pensaron que un parque público era un buen lugar para impartir un curso de idioma alemán. De esta manera, los estudiantes se darían cuenta de que se puede aprender un idioma en un ambiente relajado. Más información sobre el proyecto:

<https://www.vhs.at/de/b/2018/07/05/deutsch-im-park>

## 1.3 Detectar, analizar y eliminar las barreras al aprendizaje

Los educadores de adultos tienen que detectar y eliminar las barreras que podrían impedir la participación de los alumnos adultos, especialmente de los grupos desfavorecidos. Los educadores y gestores educativos tienen que comprobar la accesibilidad de sus instalaciones y cursos, como la ubicación, el calendario, la configuración de la oferta de aprendizaje, etc. A veces, incluso la forma de dar a conocer el curso puede ser una barrera para los estudiantes,

ya que no se puede llegar a las personas con dificultades de lectura con un folleto escrito o una página web.

#### **1.4 Crear asociaciones con los empleadores convirtiéndolos en canales de reclutamiento de estudiantes**

El establecimiento de relaciones a largo plazo entre empleadores y centros de educación de adultos es mutuamente beneficioso, ya que fomenta el desarrollo de la fuerza laboral, promueve la inversión en capacitación y ofrece oportunidades para tener acceso directo a estudiantes potenciales. Para aumentar la matriculación de estudiantes adultos, los centros de educación de adultos deberían asociarse con los empleadores, investigando las demandas de los empleadores y alineando sus programas con sus objetivos profesionales, diseñando sus cursos para conferir habilidades relevantes para el trabajo y facilitando el proceso de contratación a través de pantallas de empleo basadas en la capacitación o campamentos de entrenamiento basados en la comunidad.

Hay más probabilidades de que los adultos que trabajan se inscriban en un curso de formación, si pueden hacerlo fácilmente, sin abandonar su puesto de trabajo. Para eliminar esta barrera, los representantes de los centros educativos pueden ir a las empresas para informar a los trabajadores acerca de sus programas educativos y ayudarles a inscribirse en los cursos.

#### **1.5 Aumentar la diversidad en la educación de adultos.**

Los proveedores de educación de adultos tienen que garantizar la diversidad en sus programas e incluir en su personal a los gestores educativos y a educadores de grupos desfavorecidos. Estas personas serán modelos a seguir para los estudiantes potenciales. D. Findeisen (2018), directora del Instituto de Investigación y Desarrollo de Educación de la Universidad Eslovena de la Tercera Edad cree que la diversidad aporta al aprendizaje y a los resultados

del aprendizaje la capacidad de hacer frente a los cambios en el mundo globalizado y la capacidad de comunicación, que es una de las capacidades esenciales en la actualidad.

### **1.6 Involucrar a los alumnos adultos como mentores.**

Los alumnos adultos que actúan como mentores estimularán a otros adultos, especialmente a los socialmente desfavorecidos, por lo que es esencial fomentar modelos de conducta positivos y ejemplos de aprendizaje. Además, los mentores aprenderán y ganarán confianza en sí mismos.

La Universidad Eslovena de la Tercera Edad ha introducido un enfoque de enseñanza y aprendizaje en parejas. Los tandems de aprendizaje se apoyan en su estructura institucional. El principio es que todo lo que alguien sabe o aprende puede transmitirlo a los demás. Los papeles de los mentores y de los estudiantes se alternan, por lo que cada uno de ellos podrá desempeñar los dos roles.

### **1.7 Utilizar metodologías innovadoras y potenciadoras.**

Los proveedores de educación de adultos deben adaptar sus metodologías a los diversos grupos con los que trabajan, especialmente a los alumnos con necesidades de aprendizaje concretas.

Los proveedores de educación de adultos de diferentes países de la UE que forman parte de la red OED (Outreach - Empowerment - Diversity) (superación - empoderamiento - diversidad) han elaborado directrices metodológicas para prestar apoyo a los educadores que trabajan con grupos social y educacionalmente desfavorecidos. Puedes encontrar más información aquí:

<https://www.oed-network.eu/>

### **1.8 Centrarse en los beneficios para los alumnos.**

Transmitir un mensaje positivo, promoviendo los beneficios personales, sociales, ambientales e intergeneracionales del aprendizaje de adultos. Demostrar que el aprendizaje de adultos no se limita a un grupo particular de personas y a una forma de aprendizaje.

La Agencia Nacional de Alfabetización de Adultos (National Adult Literacy Agency) de Irlanda desarrolló una campaña publicitaria en televisión centrada en los beneficios de volver a la educación superior. Los anuncios mostraban a tres personas -un conductor de tren, una madre y un peluquero- que animaban a otros adultos con dificultades de alfabetización a matricularse en la educación de adultos. Más información: [www.nala.ie/what-we-do/improve-literacy/advertising-campaigns](http://www.nala.ie/what-we-do/improve-literacy/advertising-campaigns)

39

## **UNIDAD 2: Crear conciencia sobre la importancia del aprendizaje de adultos**

Las organizaciones de educación de adultos tienen que trabajar constantemente para crear conciencia sobre la importancia del aprendizaje y la educación de adultos para el empoderamiento y el crecimiento personal. El conocimiento significa poder social y los trabajadores de bajo nivel educativo y poco cualificados necesitan ganar poder social. Las campañas de educación de adultos a nivel nacional, regional y europeo pueden incluir anuncios en la televisión o en los periódicos que motiven a los adultos a aprender u organizar festivales de aprendizaje, etc.

### **2.1 Organizar semanas de aprendizaje y festivales**

Los festivales de aprendizaje a nivel local, regional o nacional ayudan a **mostrar el trabajo de los proveedores de educación de adultos**, a promover el trabajo del sector de la educación de adultos y a **celebrar el aprendizaje de adultos**.

No te dirijas solamente a los estudiantes adultos, sino que asegúrate de que también involucras a las personas con más influencia de la comunidad. Por ejemplo, puedes organizar un festival o una escuela de verano, preferiblemente en pequeñas localidades, con el fin de llegar a toda la ciudad o pueblo con tus actividades, como hizo la Universidad de Ljubljana, Facultad de Filosofía, Departamento de Pedagogía y Andragogía y Tercera Edad de Ljubljana, Eslovenia. Lee más sobre su experiencia aquí:

<http://www.learnersmot.eu/practice/12>

40

## **2.2 Involucrar al alumno en la campaña**

Los mejores defensores de la educación de adultos son los propios alumnos. Por esta razón, es esencial utilizar las historias de los propios alumnos para convencer a nuevos alumnos a que se unan al proceso de aprendizaje. También son importantes los modelos de conducta, por ejemplo, personas conocidas en la comunidad o celebridades pueden ser grandes motivadores para los alumnos adultos.

Al organizar una campaña, conviene centrarse en los beneficios positivos que se derivan para los alumnos e involucrar a los políticos nacionales y locales para que difundan los resultados positivos del aprendizaje, que inspirarán y motivarán a los nuevos alumnos.

## **2.3 Adaptar las mejores prácticas de otros países**

Infórmate sobre lo que se ha hecho en otros países y pon en práctica ideas o elementos de campañas que hayan tenido éxito en otros países, teniendo siempre en cuenta las diferencias culturales e históricas. Consulta la base de datos de buenas prácticas en el sitio web del proyecto "LearnersMot" y

encuentra una práctica que pueda ser implementada en tu país:

<http://www.learnersmot.eu/paquete-para-educadores>

## 2.4 Hablar con los responsables de la toma de decisiones

Encontrar a la persona adecuada: una persona que tome decisiones que sea influyente y, al mismo tiempo, sensible al aprendizaje de adultos. Organiza una reunión con esta persona. Durante la reunión, se claro, conciso y proporciona datos concretos sobre los beneficios del aprendizaje de adultos. Prepárate para definir un proyecto concreto que quieres que apoye o un documento que quieres que adopte.

41

En los ferrocarriles eslovenos, el primer contacto establecido por Logos, un proveedor de educación, fue con el Gerente de Personal responsable de la formación. El gerente explicó que querían educar a los conductores de sus trenes para que trabajasen en un tren internacional y acompañasen a los pasajeros de habla inglesa. El proveedor también explicó que trabajar con estos grupos era delicado, que el programa educativo debía hacerse desde cero y que los estudiantes potenciales tenían que estar motivados. Pidió ayuda y cooperación. De hecho, la primera reunión se centró en el analfabetismo funcional. Se le pidió al director de personal que difundiera la noticia haciendo énfasis en que se trataba de una gran oportunidad. Se contó además con la participación de educadores de los ferrocarriles eslovenos. A los estudiantes potenciales se les dijo que se acababa de terminar otro curso para gerentes, de esta forma sintieron que formaban parte de una gran empresa y que se les tenía en consideración, cosa que ocurre en contadas ocasiones.

## Pon a prueba tus conocimientos

Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.

42

### 1. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

Los proveedores de educación de adultos deben ajustar el contenido de sus cursos e integrar las necesidades de los estudiantes adultos basándose en la retroalimentación proporcionada por éstos

**VERDADERO FALSO**

### 2. Elige la respuesta más adecuada:

El aprendizaje tiene lugar ....

- a. ...en la clase
- b. ...en casa
- c. ...en el trabajo
- a. **Todas las anteriores son correctas**

### 3. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

Cuando se lleva a cabo una campaña de sensibilización, los proveedores de educación de adultos deberían centrarse únicamente en los alumnos y comunicarles los beneficios individuales y sociales del aprendizaje de adultos.

**VERDADERO FALSO**

#### 4. Elige la respuesta más adecuada:

Que es lo que **NO** debe de hacer un educador de adultos cuando quiere motivar a los adultos para que se involucren en su formación:

- a. Asumir que no sabe lo que necesita un estudiante adulto
- b. Dirigirse a los estudiantes adultos en general
- c. Replicar las mejores prácticas de otros países u otros socios sin llevar a cabo una investigación.

**d. Todas las anteriores son correctas**

## MÓDULO 6. ACTIVANDO LA MOTIVACIÓN POR EL APRENDIZAJE

Este módulo trata sobre la motivación y describe las estrategias para activar la motivación primaria por el aprendizaje en trabajadores de bajo nivel educativo y poco cualificados.

44

### EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS

Este módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** Sobre la motivación y las estrategias de motivación. ¿Por qué programas de alfabetización y aprendizaje organizado?

**UNIDAD 2:** Consejos para educadores de adultos sobre cómo activar la motivación primaria por el aprendizaje

### **UNIDAD 1: Sobre la motivación y las estrategias de motivación. ¿Por qué programas de alfabetización y aprendizaje organizado?**

Los proveedores de educación y los educadores quieren asegurarse de que las personas con dificultades de alfabetización puedan participar plenamente en la sociedad y tener acceso a oportunidades de aprendizaje que satisfagan sus necesidades. Satisfacer las necesidades psicosociales básicas de autonomía y competencia activa la motivación primaria por el aprendizaje.

¿Qué buscan los estudiantes cuando están aprendiendo? Examinado distintas teorías de aprendizaje se pueden observar temas recurrentes como la **competencia, la aceptación, el valor, las interacciones entre individuos y el contexto de aprendizaje**. Les gustaría ser más competentes, ser aceptados, tener un sentimiento de pertenencia, estar conectados con otros, ser valorados, etc. Pero, ¿qué pasa si no han experimentado muchos de los sentimientos citados anteriormente?

El papel de los educadores es mejorar el aprendizaje de sus estudiantes y ayudarles a alcanzar sus metas para que se sientan motivados a aprender en la vida diaria y en el trabajo.

Nadie puede aprender por otra persona. Por lo tanto, se pide a los mentores **que creen oportunidades de aprendizaje para los alumnos, motivándoles a que participen y permanezcan en el aprendizaje.**

45

Sabemos que la motivación es una acción orientada a objetivos. Los alumnos pueden estar motivados porque desean suplir una deficiencia o porque desean crecer como personas (principales impulsores de las acciones motivadas). Aparentemente en los adultos con bajo nivel educativo prevalecen las necesidades de suplir una deficiencia, que se hacen más evidentes cuando los padres con bajo nivel educativo quieren ayudar a sus hijos con las tareas escolares. Ayudar a sus hijos es la razón más frecuente por la que los adultos con dificultades de alfabetización se matriculan en un curso. Piensan que les faltan conocimientos y habilidades.

Por regla general, los alumnos adultos con bajas competencias básicas se muestran escépticos a la hora de participar en actividades de aprendizaje de adultos. El bajo nivel de alfabetización y la falta de conocimientos y habilidades básicas pueden causar un sentimiento de vergüenza, al mismo tiempo que un sentimiento de culpabilidad, y estos sentimientos pueden desalentar a los alumnos con bajo nivel educativo a matricularse en un programa de aprendizaje de adultos.

## **UNIDAD 2: Consejos para educadores de adultos sobre cómo activar la motivación primaria por el aprendizaje**

A continuación, daremos algunos consejos para los educadores de adultos sobre cómo activar la motivación primaria por el aprendizaje.

## 2.1 Evaluar las necesidades y objetivos de los participantes

Los alumnos adultos tienen más probabilidades de participar en programas de aprendizaje si creen que obtendrán beneficios tangibles (como poder ayudar a sus hijos, comunicarse con sus familiares), si consideran que participar en programas de alfabetización es una especie de "honor", si piensan que fueron seleccionados entre otros para acceder a este curso. Si ya están en el mercado laboral, estarán menos interesados una promoción en el trabajo que en aprender algo que podría **mejorar sus otras funciones sociales** (crianza de los hijos).

46

## 2.2 Activar la motivación en la práctica

El primer paso es evaluar las necesidades de las empresas y la primera estrategia es debatir sobre la importancia de la educación en el entorno social directo de los trabajadores (animación). Esto también puede ayudar a los proveedores de educación de adultos y a los educadores a diseñar desde cero (¡no a personalizar!) programas prácticos dirigidos a adultos.

Esto tiene especial validez en los grupos más desfavorecidos, pues a menudo las personas se sienten demasiado avergonzadas para volver a aprender y gastan su energía en ocultar sus dificultades a sus empleadores, amigos, compañeros de trabajo y a su familia. De la misma forma, hay personas cuya experiencia en la escuela fue negativa y asocian el regreso al aprendizaje con dicha experiencia.

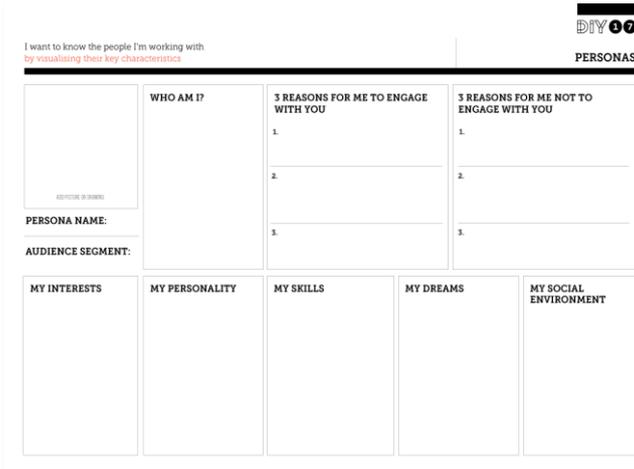
La educación de adultos y la alfabetización se centran principalmente en las necesidades e intereses del alumno. Los adultos con dificultades de

alfabetización a menudo han tenido una experiencia negativa en la escuela y volver a ella es una decisión muy valiente.

“Estoy muy orgulloso de haberme atrevido a inscribirme”, dijo un participante en un curso de nuevas tecnologías.

“Si no fueras como una madre para nosotros, ya habría abandonado”

Es importante que el educador se familiarice con sus alumnos. Para evaluar el perfil de los alumnos, se puede utilizar esta sencilla herramienta llamada "Canvas personal", en la que se puede incluir toda información sobre el alumno. Esto te ayudará a hacer una entrevista guiada que quede espontánea.



I want to know the people I'm working with  
by visualising their key characteristics

**PERSONAS**

PERSONA NAME: AUDIENCE SEGMENT:	<b>WHO AM I?</b>	<b>3 REASONS FOR ME TO ENGAGE WITH YOU</b> 1. 2. 3.	<b>3 REASONS FOR ME NOT TO ENGAGE WITH YOU</b> 1. 2. 3.	
	<b>MY INTERESTS</b>	<b>MY PERSONALITY</b>	<b>MY SKILLS</b>	<b>MY DREAMS</b>

Además, las historias de vida de los estudiantes deben ser recogidas discretamente.... Algunos detalles al principio del curso, otros más tarde.

“Me habían diagnosticado dislexia. Al principio estaba nerviosa, pero de alguna forma me sentí mejor al ver que no era la única, que había otras personas con el mismo problema y cree lazos con ellos y con el

profesor. Cuando estaba en la escuela, siempre me sentaba en la última fila y me preguntaba por qué no aprendía nada allí. Pero aquí pronto se crean vínculos con los demás, sobre todo si el grupo es pequeño. Aprendo de los demás, del profesor y el aprendizaje fluye. El profesor bromea, los otros alumnos también. Es más divertido ahora.”

48

Los educadores de adultos (mentores) deben implicar por igual a todos los alumnos. Sería también aconsejable que hablaran sobre sus propios fracasos y los problemas que se encontraron en el camino del aprendizaje, esto les permitirá acercarse más a sus alumnos. Los mentores tienen que ser buenos comunicadores y deben identificarse con los adultos con dificultades de alfabetización y comprenderlos.

Gran parte del trabajo de los proveedores de educación y los educadores consiste en derribar barreras, crear mayor conciencia de los apoyos disponibles y motivar a las personas para que regresen a la educación a través de campañas nacionales de concienciación (programas de televisión, series de televisión, publicidad en radio y cine).

### **2.3 Promocionar el aprendizaje de adultos como un concepto concreto**

Vincular la educación de adultos a una actividad concreta y comunicar únicamente lo que es atractivo para el grupo objeto.

### **2.4 Hacer referencia a motivaciones no económicas**

Los objetivos personales y sociales (ayudar a los hijos, mejorar la autoestima, pasar un buen rato durante la jubilación) pueden ser más importantes que las ambiciones económicas. Los adultos se inscriben en cursos de alfabetización para mejorar la confianza en sí mismos, para convertirse en mejores padres o abuelos, o como un eslabón más hacia sus objetivos de aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida. Por ejemplo, la posibilidad de que los

abuelos se mantengan en contacto con sus nietos utilizando la tecnología es una gran motivación para inscribirse en programas de informática. Es esencial que los educadores creen realmente que todos los estudiantes son buenos y pueden desarrollar su potencial a su debido tiempo.

## **2.5 Proporcionar ofertas educativas asequibles o gratuitas**

Los alumnos adultos con bajo nivel de alfabetización y pocos conocimientos de aritmética tienen más probabilidades de pertenecer a grupos socialmente desfavorecidos -como inmigrantes, mujeres y trabajadores poco cualificados- con recursos financieros limitados. Para fomentar que se inscriban en un curso de adultos es esencial ofrecer una oferta educativa asequible o incluso gratuita.

## **2.6 Personalizar algunas medidas**

Los estudiantes adultos tienen una mayor tendencia al abandono prematuro por razones privadas o familiares y se desaniman más fácilmente sobre sus posibilidades. Para ello, las instituciones tienen que adaptar los cursos y los horarios a las preferencias de sus alumnos y tal vez tengan que personalizar el aprendizaje para atraer a más alumnos.

## **2.7 Animar a los estudiantes para que continúen aprendiendo**

Es esencial liberar a los estudiantes adultos de la carga psicológica que supone para ellos de vergüenza y culpa. Se ha demostrado que estas actividades son puentes hacia la educación futura. Es importante estimular la curiosidad de los alumnos y fomentar la lectura por placer o el uso de las matemáticas en la vida cotidiana. Comparte tu tiempo libre con ellos.

## **2.8 Ralentizar o acelerar el programa.**

A los estudiantes adultos les puede resultar difícil mantenerse al día con las actividades y horarios de los cursos y se desaniman porque no pueden seguir

bien el programa, o, por el contrario, se aburren porque ya saben lo que se está explicando en el curso.

## **2.9 Añadir elementos de coaching a la actividad de aprendizaje**

Los alumnos adultos con baja capacidad de lectura y escritura experimentan sentimientos como vergüenza, falta de autoestima y de confianza que podrían disuadirlos de continuar con su educación. Además, el trabajo, la familia y otras obligaciones pondrán a prueba la motivación del alumno para continuar con el aprendizaje. Asesórales tanto como te sea posible.

50

## **2.10 Utilizar modelos de conducta**

Es importante utilizar modelos de conducta que sean atractivos para los alumnos, pero no demasiado alejados de ellos.

## **2.11 Proporcionar información, asesoramiento y orientación**

La asistencia continuada a un programa de aprendizaje depende del apoyo disponible, según las necesidades de los estudiantes -especialmente durante las primeras etapas después de la matriculación- y los esfuerzos realizados por los educadores para vincular el programa de aprendizaje con los resultados deseados por los alumnos.

## **Pon a prueba tus conocimientos**

**Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.**

### **1. ¿Es esta afirmación es verdadera o falsa?**

Los proveedores de educación de adultos deberían promover el aprendizaje como un valor en sí mismo.

VERDADERO **FALSO**

## 2. Completa la siguiente afirmación:

Para motivar a los estudiantes, los proveedores de educación deben tener en cuenta....

- a. ... la posibilidad de mejorar su carrera
- b. ...el aumento de la autoestima y de la confianza en sí mismos de los alumnos
- c. ...razones personales o familiares
- d. Todo lo anterior**

51

## 3. ¿Es esta afirmación es verdadera o falsa?

Los educadores de adultos deberían fomentar la colaboración y la cooperación en la clase.

**VERDADERO FALSO**

## 4. Elige la respuesta más adecuada

Qué NO hacer si usted, como proveedor de educación de adultos, desea motivar a los estudiantes adultos para que no abandonen el curso:

- a. Poner un horario que no tenga en cuenta las necesidades individuales de los participantes.
- b. Menospreciar los logros de los alumnos
- c. Ignorar los objetivos individuales de los participantes
- d. Todo las anteriores son correctas**

## MÓDULO 7. ORGANIZANDO LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE

(Adaptado de ABC izobraževanja odraslih de Sabina Jelenc Krašovec (1996)  
Ljubljana: ACS)

Este módulo trata de la organización de los procesos de aprendizaje. Los procesos de aprendizaje y la forma en que se planifican deben reflejar un buen número de factores: las ideas del mentor sobre el aprendizaje, su actitud hacia los alumnos (en una situación de analfabetismo funcional), las características y las historias de vida de los trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados, la situación y el objetivo de la empresa, el objetivo del proveedor de educación, etc.

52

### EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS

Este módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** Organizando el proceso de aprendizaje

**UNIDAD 2:** Cinco fases en la planificación del proceso educativo

#### **UNIDAD 1: Organizando el proceso de aprendizaje**

La organización del proceso de aprendizaje comprende las siguientes fases:

- *la preparación organizativa y técnica del proceso de aprendizaje,*
- *selección y formación de mentores,*
- *utilización de los medios de comunicación para informar sobre un programa educativo,*
- *la inscripción de trabajadores con bajo nivel de educativo y con baja cualificación.*

Mientras que la mayoría de las veces los programas educativos para adultos se adaptan simplemente a las necesidades básicas comunes analizadas (las

necesidades del grupo de aprendizaje), en el caso de los trabajadores con bajo nivel educativo y de los trabajadores poco cualificados en situación de analfabetismo funcional el enfoque es sustancialmente diferente.

La planificación de la implementación de los procesos de aprendizaje y de un programa educativo comienza con la creencia del mentor, del proveedor de educación y del empleador de que los futuros alumnos tienen un gran potencial, aunque tengan pocos conocimientos y no tengan suficientes habilidades. Por lo tanto, tanto los contenidos del programa como la planificación de los procesos de aprendizaje parten de lo que los alumnos saben, de las habilidades que tienen. Lo ideal sería que la educación fuera muy individualizada (basada en las historias de vida recogidas), aunque los grupos tiene algunas ventajas: los alumnos se ponen en contacto entre sí, se ayudan mutuamente, intercambian conocimientos. Lo que se pretende es un aprendizaje transformador que active la motivación primaria de los alumnos por aprender y permanecer en la educación. ¡Presta atención! No hay aprendizaje transformador si no te diriges a los estudiantes de manera individualizada dentro el grupo, si no les prestas algún tipo de atención individualizada.

La organización de los procesos de aprendizaje se basa en la disponibilidad de los alumnos (tiempo), su preparación para el aprendizaje y sus eventuales discapacidades (la dislexia, por ejemplo, requiere hojas de papel de colores, etc.). Hasta cierto punto, la organización de los procesos de aprendizaje se negocia con los alumnos, aunque al principio los alumnos tenderán a decir que no están disponibles (debido a su miedo a la educación, un miedo que no estarán dispuestos a admitir). Lo más probable es que lleguen a la primera sesión sin lo necesario para la clase (por ejemplo, sin bolígrafo, papel, etc.).

Los procesos de aprendizaje deben llevarse a cabo en grupos pequeños de hasta 12 alumnos. Los métodos utilizados se adaptarán a las necesidades cognitivas, psicológicas y kinestésicas de los alumnos (no pueden permanecer sentados durante mucho tiempo) y con la intención de construir una comunidad y mejorar la capacidad de los alumnos para aprender por sí mismos.

## UNIT 2: Cinco fases en la planificación del proceso educativo



## 2.1. Selección y preparación de los mentores

El papel de los mentores en la educación de adultos es diferente al de los profesores en la educación de niños y jóvenes. Su trabajo consiste principalmente en facilitar el aprendizaje y ayudar a los alumnos a comprenderse a sí mismos y a adquirir conocimientos sobre el mundo exterior.

55

## 2.2. Proveer las instalaciones y el equipo técnico relacionado con la enseñanza

El equipamiento de las instalaciones (incluido el equipo técnico) puede contribuir significativamente a la calidad de la educación y el aprendizaje individual. Al preparar los locales, se debe prestar especial atención a:

- la disposición de las sillas en función del tamaño del grupo y de los métodos que se vayan a utilizar;
- factores adicionales que influyen en la fluidez del trabajo (comodidad de las sillas, iluminación, decoración, acústica, plazas de aparcamiento garantizadas, vestuario, bibliotecas...);
- la decoración y equipamiento de la oficina, donde los estudiantes se registran y se llevan la primera impresión de la institución.

El esfuerzo del mentor por crear una atmósfera relajada en el grupo de aprendizaje tiene que estar complementada con una sala agradable y acogedora. Esta es la primera condición para que los alumnos se sientan bien y participen en el proceso de aprendizaje.

Ejemplo: La disposición de las sillas en un círculo o cuadrado permitirá la participación de todos y que profesores y alumnos se encuentren en una posición de igualdad. No es aceptable que el mentor se coloque ante los alumnos como una autoridad. Los carteles, las ilustraciones y los gráficos animarán el área, especialmente si se exponen los trabajos de los alumnos,

creando así una visión general sobre la cronología del trabajo y los logros de los alumnos.

Antes de comenzar una sesión de aprendizaje, hay que preparar todos los materiales didácticos (tarjetas, carteles, bolígrafos, pelotas, etc.) y probar el equipo técnico (retroproyector, ordenador portátil, vídeo). La sala siempre debe estar lo suficientemente iluminada, ya que la oscuridad puede influir negativamente en el estado de ánimo tanto de los alumnos como del mentor. Además, el café, el zumo o un pequeño tentempié durante el descanso pueden tener un impacto relajante en los alumnos y mejorar su comunicación. Esto es importante sobre todo para los trabajadores poco cualificados que tienen tendencia a aislarse de la comunidad. Ocuparse de todo esto no requiere más que buena voluntad y capacidad de organización.

56

### **2.3. Dirección y consejos**

Normalmente los alumnos, al menos en parte, conocen sus propias necesidades, pero no podemos esperar que las conozcan trabajadores con bajo nivel educativo y poco cualificados. Muchos de ellos necesitan la ayuda y el apoyo de todo el personal de la institución. Para atraer a los alumnos a la educación y mantener la motivación de los alumnos con bajo nivel educativo, es fundamental conocerlos y conocer sus vidas, y proporcionarles asesoramiento antes, durante y después del programa educativo. Recordar sus nombres desde el principio y reaccionar a lo que dicen es esencial.

### **2.4. El uso de los medios de comunicación**

Normalmente, el uso de los medios de comunicación es importante, pero en el caso de los trabajadores de bajo nivel educativo y poco cualificados, los medios de comunicación sólo se pueden utilizar cuando el curso está más avanzado. Si pensamos que los trabajadores de bajo nivel educativo y poco cualificados

reaccionarán a los enfoques del marketing y asistirán a nuestros programas educativos, reaccionarán a la publicidad, a los programas de televisión, a los programas de radio, a los artículos, a los carteles en las empresas, a las cartas dirigidas a ellos, etc., ¡estamos equivocados! La mayoría de las veces los cursos se diseñan a petición de los gerentes de personal. Por lo tanto, en lugar de utilizar los medios de comunicación, los proveedores de educación tienen que utilizar su red social y profesional para informar sobre el programa. Deben identificar cuidadosamente el círculo de personas que constituyen su grupo objetivo y animar a los futuros alumnos a inscribirse a través de su entorno social directo (empleador, colegas, gerente de personal, trabajadores sociales, médico de la empresa). Ellos, no usted, deben presentar los cursos como una buena ocasión, si no excepcional, como un regalo para los estudiantes.

Ejemplo: No se espera que los futuros alumnos de bajo nivel educativo y poco cualificados lean mucho, por lo que los periódicos locales no darán resultado y el anuncio del curso no llegará. Eventualmente, se pueden utilizar carteles, aunque no tendrán un efecto directo al principio. Por lo tanto, la mejor herramienta es el contacto personal.

## 2.5. Financiación

Las fuentes de financiación de los programas educativos son muy diferentes. En cualquier caso, es necesario evaluar financieramente los ingresos totales (posible cuota de inscripción, financiación gubernamental, donaciones, etc.) y anticipar el coste total de la educación, incluidos los costes del desarrollo del programa y de la formación del profesorado, no sólo los de la ejecución del programa. También es importante informar a los participantes sobre las posibilidades de cofinanciar la educación y la posibilidad de incluirlos en formatos de educación gratuitos.

## Pon a prueba tus conocimientos

Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.

### 1. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

El papel del mentor en la educación de adultos es diferente a la del profesor en la educación de niños y jóvenes

**VERDADERO**      **FALSO**

58

### 2. Selecciona la respuesta que NO es correcta:

La organización del proceso de aprendizaje es una fase de la educación que comprende:

- a) *organización y preparación técnica del proceso de aprendizaje,*
- b) *selección y preparación de los mentores,*
- c) ***prejuicios personales acerca de los estudiantes,***
- d) *el uso de los medios de comunicación para informar acerca del programa educativo,*

### 3. Elige la respuesta correcta:

La organización del proceso de aprendizaje está dividido en \_\_\_\_\_ etapas.

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 5**

### 4. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

En la relación entre los estudiantes y el mentor, los mentores son los más importantes

**VERDADERO**      **FALSO**

## MÓDULO 8. APRENDIENDO A APRENDER

Este módulo está dedicado a los adultos con bajo nivel educativo y a su aprendizaje. Trata sobre la necesidad de permitirles continuar y persistir en el aprendizaje, organizar su aprendizaje autónomo y gestionar eficazmente el tiempo y la información, tanto individualmente como en grupo. ¿Qué significa el aprendizaje para las personas con bajo nivel educativo que se encuentran en situación de analfabetismo? ¿Cómo pueden los educadores abordar el proceso de aprendizaje con este grupo objetivo? Las unidades de este módulo abordan temas que pueden dar soluciones simples y prácticas a las preguntas anteriores.

59

### EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS

Este módulo consta de tres unidades:

**UNIDAD 1:** ¿Qué es el aprendizaje?

**UNIDAD 2:** ¿Cuáles son las necesidades/objetivos de los estudiantes adultos con bajo nivel educativo sobre cómo aprender a aprender?

**UNIDAD 3:** ¿Cómo pueden los educadores/mentores ayudar a los adultos con bajo nivel educativo a aprender a aprender?

### UNIDAD 1: ¿Qué es el aprendizaje?

El aprendizaje, como lo expresó Lynda Kelly (2002), "es un proceso individual, complejo y, hasta cierto punto, indescriptible: algo que simplemente hacemos, sin pensar demasiado en ello". También es una actividad social compleja. "Tal vez el resultado más sorprendente de las investigaciones recientes sobre el aprendizaje en la infancia y la adolescencia es que muy poco se logra a través de una enseñanza consciente y deliberada". (Gopnik 2016: 60). Viene de la participación en la vida.

Los niños aprenden observando e imitando a las personas que los rodean. Observan y aprenden escuchando lo que otras personas dicen sobre ellos y cómo funciona el mundo. (Gopnik 2016: 89) Se supone que esta es la forma más sencilla de aprender.

El aprendizaje es visto como algo que nos es impuesto por otras personas, o el aprendizaje es algo que hacemos para entender y desenvolvemos en el mundo real.

Cuando se habla sobre aprendizaje, resulta muy útil recurrir al debate de Alan Roger (2003) sobre la diferencia entre el **aprendizaje adquirido o de las tareas y el aprendizaje consciente o formal**.

Siempre se ha percibido el aprendizaje como resultado de una actividad que ha provocado cambios. Así, por ejemplo, Robert Gagne definió el aprendizaje como "un cambio en la disposición o capacidad humana que persiste durante un período de tiempo y que no se puede atribuir simplemente a procesos de crecimiento" (1982: 2). En la década de 1990, el aprendizaje se describía a menudo como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o el comportamiento de una persona debido a la experiencia.

Wenger (1998) identificó una serie de principios de aprendizaje basados en una perspectiva social, concluyendo que:

- era inherente a la naturaleza humana;
- era ante todo la capacidad de negociar nuevos significados;
- creaba estructuras emergentes a través de la renegociación del significado a través de la experiencia;
- era fundamentalmente experimental y fundamentalmente social;
- transformaba la identidad;

- construía historias personales en relación con las historias de nuestras comunidades;
- requería que un individuo tuviera que enfrentarse a sus límites;
- era una cuestión de energía y poder social;
- incluía compromiso, imaginación y posicionamiento;
- implicaba una interacción entre lo local y lo global (p.226-228).

Fuente: Infed

61

## **UNIDAD 2: ¿Cuáles son las necesidades/objetivos de los estudiantes adultos con bajo nivel educativo sobre como aprender a aprender?**

Los adultos en situación de analfabetismo "necesitan orientación para alcanzar su potencial" (Tlhapi & Venter, 2017; p. 53). Por este motivo es muy importante la participación de estos adultos en el aprendizaje permanente, ya que les proporciona conocimientos, habilidades, comprensión y valores que pueden aplicar tanto en su vida personal, como en su vida laboral o social. (Tlhapi & Venter, 2017).

Las necesidades de los adultos con bajo nivel educativo y poco cualificados varían enormemente, dependiendo de sus necesidades de alfabetización, sus niveles educativos, su situación socioeconómica, sus antecedentes lingüísticos y otras características (Consejo Nacional de Investigación, 2012).

Los adultos en situación de analfabetismo funcional **necesitan sobre todo aprender a aprender**. Es decir, este proceso debería mitigar sus recuerdos de un aprendizaje desagradable y fracasado en la educación obligatoria. Ante todo, **aprender a aprender debe ser para ellos una experiencia placentera y reveladora**.

Lynn A. Tovar (2008) propuso cuatro objetivos de aprendizaje relevantes en la educación de adultos: la comprensión general, las habilidades básicas, el autoconocimiento y el proceso educativo de los estudiantes adultos.

- *Comprensión General* - se trata del conocimiento que proporciona una base para la actitud positiva y la motivación que el aprendizaje requiere.
- *Habilidades básicas* - La gente aprende muchas cosas valiosas por medios distintos a la lectura, la escritura y la aritmética - Por ejemplo, la capacidad de escuchar y la capacidad de ver la información tecnológica está ahora en el centro de los procesos de aprendizaje.
- Autoconocimiento o Conocimiento Reflexivo - Vale la pena desarrollar una conciencia y comprensión de sí mismo como estudiante. Uno puede obtener información valiosa sobre el descubrimiento de los bloqueos o barreras personales al aprendizaje, las fortalezas y debilidades personales, así como las preferencias personales por un método o un entorno de aprendizaje. Merece la pena mencionar aquí que los estudiantes con bajo nivel educativo primero hacen cosas y después reflexionan sobre lo que han hecho, no al contrario.
- Proceso Educativo - Los adultos generalmente aprenden en uno de tres modos: autodirigido, colaborativo e institucional.
  - ✓ **El proceso educativo autodirigido** implica llevar a cabo proyectos de aprendizaje personales en los que se necesitan habilidades de planificación para decidir qué, cuándo, cómo y dónde aprender. Establecer metas realistas, encontrar recursos de aprendizaje, implementar estrategias de aprendizaje y superar los obstáculos personales en el aprendizaje es esencial para el éxito en las actividades autodirigidas.
  - ✓ **El aprendizaje colaborativo** se encuentra con mayor frecuencia en organizaciones o instituciones educativas. A menudo el aprendizaje colaborativo involucra a pequeños grupos presenciales para

aprender o resolver problemas utilizando la experiencia y la habilidad de todos los miembros para lograr las tareas y metas del grupo.

- ✓ En **la modalidad institucional** (que no es muy común entre los alumnos adultos analfabetos), en la que el crédito y las titulaciones se convierten en un objetivo, los alumnos tienen otro tipo de necesidades. El estudiante debe tener una comprensión del programa en el que está inscrito y de los servicios de apoyo disponibles para los adultos que se reincorporan a la educación.

63

Los profesores/mentores de adultos deben **comprender y apoyar los mecanismos cognitivos y afectivos del aprendizaje** de cada alumno que se encuentre en situación de analfabetismo. Por lo tanto, deben **adaptar los métodos existentes de manera imaginativa para poder satisfacer las necesidades de sus estudiantes para aprender a aprender.**

Los adultos en situación de analfabetismo funcional necesitan aprender a aprender y necesitan métodos de aprendizaje que potencien su motivación primaria para aprender.

### **UNIDAD 3: ¿Cómo pueden los educadores/mentores ayudar a los adultos con bajo nivel educativo a aprender a aprender?**

Para convertirse en estudiantes autónomos capaces de aprender por sí mismos de diferentes fuentes y de otras personas, los estudiantes en situación de analfabetismo funcional deberían haber adquirido varios métodos y técnicas de apoyo al aprendizaje. La labor de los profesores es ayudarles a adquirirlos y practicarlos.

Por lo tanto, los alumnos adultos en situación de analfabetismo funcional deberían aprender a:

- Aprender de los errores cometidos y encontrar formas de aprender que funcionen para ellos. Esto es muy importante en el caso de las personas con dislexia;
- Aprender a escuchar la información para extraer la información más importante;
- Utilizar diferentes tipos de inteligencia para averiguar qué inteligencia se debe privilegiar en el proceso de aprendizaje.
- Aprender a memorizar con más rapidez lo que tienen que aprender;
- Entender mejor y más rápido;
- Comprender el funcionamiento de su memoria;
- Descubrir qué tipo de inteligencia tienen (auditiva, visual, kinestésica...)
- Experimentar con reglas mnemotécnicas;
- Identificar la organización y estructura de un texto: principio, cuándo, donde, qué, por qué, cómo, final;
- Organizar y estructurar su aprendizaje;
- Dividir la información;
- Hacer tarjetas con resúmenes;
- Crear mapas mentales;
- Tomar notas;
- Usar “sketchnoting”, es decir, organizar notas en forma de imágenes;

- Usar técnicas de presentación,
- Aprender a aplicar lo aprendido en situaciones concretas de la vida diaria;
- Enfrentarse al aprendizaje planificado por sí mismos, etc.

Los educadores/mentores de adultos apoyarán a los alumnos que se encuentren en una situación de analfabetismo funcional en la aplicación del aprendizaje consciente de tareas.

### ***Pon a prueba tus conocimientos***

***Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.***

#### **1. Elige la respuesta correcta:**

En el proceso de enseñanza de adultos de bajo nivel educativo y baja cualificación:

- El aprendizaje autodirigido no debe combinarse con el aprendizaje colaborativo
- Un determinado programa o método puede servir a todos los estudiantes por igual, ya que todos tienen necesidades similares
- **Es un proceso difícil porque sus necesidades varían mucho y, para ello, no existe un solo programa o método que pueda servir a todos los alumnos.**

#### **2. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?**

Las habilidades cruciales para que un alumno desarrolle su estilo de aprendizaje y aprenda a aprender son la escucha activa, la escritura activa y la apertura al cambio.

Verdadero **Falso**

#### **3. Elige la respuesta correcta:**

¿Cuál de las siguientes opciones NO es preferible como técnica de aprendizaje en adultos con bajo nivel educativo?:

- a) Adaptar los materiales didácticos a sus experiencias de vida
- b) Llevar a cabo evaluaciones formales regulares para monitorear su progreso**
- c) Elogiar el esfuerzo y el proceso en lugar de la respuesta correcta
- d) Dejar espacio para que los participantes hablen sobre sus objetivos y los temas que les interesan.

#### 4. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

66

Los estudiantes no deben desarrollar una conciencia de cómo aprenden, porque el mentor/educador les mostrará el camino.

Verdadero **Falso**

## **MÓDULO 9. SOBRE LA ALFABETIZACIÓN EFICAZ Y LOS MÉTODOS QUE DEBEN UTILIZARSE CON LOS TRABAJADORES Y ALUMNOS CON BAJO NIVEL EDUCATIVO**

67

En este módulo se aborda la alfabetización práctica y se ofrecen ejemplos de métodos útiles que pueden utilizarse en grupo para mejorar las competencias básicas de los alumnos con bajo nivel educativo, es decir, la expresión oral, la expresión escrita y el cálculo.

### **EL MÓDULO EN POCAS PALABRAS**

Este módulo consta de dos unidades:

**UNIDAD 1:** Alfabetización eficiente

**UNIDAD 2:** Ejemplos de métodos utilizados para aumentar las habilidades (comunicativas, orales y escritas) de los alumnos con bajo nivel educativo.

#### **Unidad 1. Alfabetización eficiente**

El grupo de alumnos adultos es heterogéneo. Por lo tanto, una educación/formación óptima en lectura y escritura variará en función de los objetivos de aprendizaje de los alumnos, de sus conocimientos y habilidades, de sus intereses, de sus perfiles neurocognitivos y de sus antecedentes culturales y lingüísticos.

Los estudiantes deberían:

- (1) ganar confianza, autoestima, dignidad y, si es posible, estar orgullosos de su aprendizaje;

(2) aprender a escribir para su trabajo y/o adquirir mejores destrezas básicas, es decir, escritura, comunicación y cálculo;

Los contextos en los que los adultos reciben formación en lectura, escritura y cálculo también son muy variables y dependen de:

- (1) el lugar y el propósito de la instrucción,
- (2) los objetivos y prácticas de alfabetización,
- (3) preparación del mentor.

La sociedad actual requiere formas de alfabetización cada vez más amplias, intensivas y complejas debido a la difusión de las nuevas tecnologías de la comunicación. Los adultos deberían ser capaces de utilizar las nuevas tecnologías (ordenadores, teléfonos inteligentes, etc.). Además, tienen que dominar la lectura y la escritura para estar a la altura de las expectativas laborales, mantenerse saludables y participar activamente en la sociedad, así como desempeñar diferentes roles sociales. Es difícil ser un empleado si uno está en una situación de analfabetismo funcional y no usa el ordenador lo suficiente como para desarrollar la lógica computacional.

La alfabetización eficiente debe utilizar diferentes métodos, como reconocimiento de palabras, vocabulario, comprensión lectora, conocimientos sobre el contexto, estrategias para un análisis más profundo y comprensión de los textos.

La alfabetización eficaz combina la enseñanza explícita y la práctica extensiva con textos, herramientas y tareas motivadoras y variadas que se adapten a las habilidades, los antecedentes educativos y culturales del alumno, y a sus necesidades y objetivos en materia de alfabetización. **Al principio, el mismo**

**texto debe ser usado una y otra vez para que los estudiantes puedan profundizar más y más en el texto.**

La alfabetización eficaz se centra explícitamente en la automatización e integración de las competencias que la componen y en la transferencia de competencias a tareas valoradas por la sociedad y el estudiante. También incluye evaluaciones formativas para controlar el progreso, proporcionar retroalimentación y adaptar la instrucción.

## **UNIT 2: Ejemplos de métodos utilizados para aumentar las habilidades (comunicativas, orales y escritas) de los alumnos con bajo nivel educativo.**

Para inscribirse en programas de alfabetización se necesita mucha valentía. Se supone que los estudiantes adultos son capaces de realizar tareas cotidianas específicas donde la escritura es necesaria, pero también deben desarrollar las habilidades académicas necesarias para el aprendizaje posterior.

Por lo tanto, los mentores deben preparar una historia para adultos o un artículo de periódico que describa un evento de actualidad interesante. **Lo primero que hay que tener en cuenta es si el contenido de dicha historia o artículo va a atraer a los estudiantes.**

El texto se **explicará paso a paso** para que todos los estudiantes puedan entenderlo de manera efectiva.

Los estudiantes comentarán el contenido del texto con sus compañeros y se ayudarán mutuamente. Según uno de los estudiantes, trabajar con un compañero es mejor, ya que sus conocimientos se complementan.

Pasos a seguir:

- Los estudiantes **identifican la esencia del texto.**
- **Los profesores desarrollan un esquema** para que los estudiantes puedan entender cómo está estructurado el texto.
- **Dónde, Cuándo, Cómo, Comienzo, Eventos, Qué pasa y el Fin.**
- Cada sección de la historia necesita un color diferente y un recordatorio de lo que significa cada color.
- Es buen recurso es que los estudiantes **hagan preguntas** que les ayuden a la comprensión del texto.

70

**Los estudiantes no sólo trabajan juntos para apoyar su propia educación, sino también la educación de quienes los rodean.**

**Es importante utilizar el mismo texto, el mismo vocabulario y las mismas ideas durante todo el tiempo.** De esta manera, los alumnos se sienten cómodos contando la historia en clase. **La comunicación oral frecuente desarrolla el lenguaje y el pensamiento crítico.** Los estudiantes aprenden que releer una sección del texto es importante. Se hacen conscientes del tiempo, del ritmo y de las pausas en la historia. Los estudiantes buscan palabras descriptivas que les ayuden a crear historias inspiradoras.

- **Al final, los estudiantes se concentran en leer sus historias en parejas. Además, se les pide que hagan una grabación de su lectura usando una tablet.**
- **La clase examina los textos de ejemplo y crea gráficos de anclaje para apoyar la escritura de los estudiantes.**
- **Los estudiantes aplican su comprensión de la estructura del texto como lectores para organizar su propia escritura.**

Este tipo de ejercicios se utiliza para aprender a leer, entender y escribir en un idioma extranjero. **Una buena forma de encontrar material adecuado, es utilizar métodos de enseñanza de un idioma como lengua extranjera.**

71

### **Ejemplo 1: Escritura aplicada a las tareas cotidianas**

---

**Título:** Voy a escribir a mi marido

**Tipo de texto:** Escribir un mensaje corto

**Tipo de escritura:** Colectivo, informal, privado

**Herramientas necesarias:** Tarjetas con instrucciones

**Tiempo:** 20 minutos

**Descripción de la actividad:** María tiene una reunión de padres en la escuela de su hija. Está escribiendo una nota a Pedro, su marido, y la pegará en la puerta de la nevera. Quiere decirle que hay sopa en la nevera y que hay que calentarla, y añade que lo quiere y que volverá a las 5 de la tarde.

**Tarea:** Los estudiantes tienen que convertir este texto en instrucciones:

Querido Pedro. Tengo una reunión de padres. Estaré de vuelta a las 5 de la tarde. Por favor ...

**Variación:** Se escribe una instrucción en cada tarjeta, se desordenan las tarjetas y los estudiantes tienen que ordenarlas de manera lógica.

---

### **Ejemplo 2: Lectura aplicada**

---

**Título:** Leer un periódico local

**Tipo de texto:** Artículo de un periódico

**Tipo de escritura:** Colectivo, informal, privado

**Herramientas necesarias:** Copias de un artículo que el tutor ha seleccionado previamente. Es esencial que el artículo sea de un periódico local y que los

alumnos estén familiarizados con el tema. Sobre todo, al principio, evite temas demasiado complejos, como política o economía. También es importante que el texto no supere las 10 líneas.

**Tiempo:** 30 minutos

**Descripción de la actividad:** Los estudiantes leen el texto individualmente y tratan de encontrar las ideas básicas del texto: qué, dónde, cuándo, cómo, por qué. Mientras lo hacen, el tutor tiene que estar atento y ayudar a los estudiantes que tengan alguna duda o problema, por ejemplo, preguntas de vocabulario. Una vez que los alumnos han leído el texto individualmente, trabajan en parejas y comparan sus respuestas, y después intentan contar lo que sucedió con sus propias palabras.

**Tarea:** Los estudiantes tienen que contestar preguntas básicas sobre el texto.

**Variación:** Si se trata de una clase pequeña (máximo diez alumnos), pueden explicar la historia de uno en uno ante toda la clase. Un alumno dice la primera idea, el siguiente añade una nueva y así sucesivamente.

72

---

### Ejemplo 3: Escritura aplicada

---

**Título:** Escribir una historia corta

**Tipo de texto:** historia corta

**Tipo de escritura:** Colectivo, informal, privado

**Herramientas necesarias:** Copias de una hoja de trabajo con una frase escrita en ella (la primera frase de una historia) y dividida con líneas de puntos. Por ejemplo, la primera frase puede ser: "Ayer invité a un amigo a cenar" o "La semana pasada estuve en el cine con mi amigo".

**Tiempo:** 20 minutos

**Descripción de la actividad:** Cada estudiante dobla el papel por la línea de puntos que hay debajo de la oración original para que ésta quede oculta. Sólo

será visible la última frase que hayan escrito los alumnos. Los estudiantes tienen que pasar el papel al estudiante de al lado. Cada estudiante debe añadir una frase. A continuación, se dobla el papel para que la siguiente persona sólo pueda ver esta última frase y el resto de las filas vacías. El juego continúa hasta que todas las filas estén llenas. Abre las hojas de trabajo plegadas y lee en voz alta algunas de las historias que se han creado.

**Tarea:** Los estudiantes tienen que escribir oraciones cortas básicas para completar una historia.

**Variación:** Esta actividad puede realizarse diciéndoles a los participantes que las oraciones que escriban deben contener algún elemento, como un adjetivo o un verbo en el pasado.

---

## Pon a prueba tus conocimientos

**Esta sección le ayudará a comprobar su comprensión de los conceptos y temas presentados en este módulo.**

### 1. Elija la respuesta que NO es correcta:

*Los contextos en los que los adultos reciben la alfabetización son variables dependiendo de:*

- a) lugar y propósito de la instrucción
- b) los objetivos de desarrollo de la alfabetización
- c) nacionalidad y la lengua materna de los educandos**
- d) preparación del mentor

### 2. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

La alfabetización eficiente debe utilizar diferentes métodos, como el reconocimiento de palabras, el vocabulario, la comprensión lectora, los

conocimientos previos, las estrategias para un análisis más profundo y la comprensión de los textos.

**Verdadero** Falso

### 3. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

74

“El texto va a ser **explicado paso a paso** para que todos los estudiantes puedan tener éxito con el texto.”.

**Verdadero** Falso

### 4. ¿Es esta afirmación verdadera o falsa?

Al leer un periódico con los estudiantes, es mejor que se aborden temas complicados, de esta manera los adultos aprenderán más.

**Verdadero** Falso

## GLOSARIO

### Animación

Acto de animar. La animación no es sólo una cuestión de motivación. Tiene muchas otras connotaciones: dar vida, acelerar, vivificar, inspirar, animar, convencer, persuadir a la gente para que actúe, influir en las relaciones. La animación tiene métodos específicos y puede ser utilizada en diferentes campos como la educación, la educación comunitaria, el consumo, el marketing, etc.

75

### Habilidades básicas

Las competencias básicas son un concepto que comprende las competencias y la comprensión necesarias para participar activamente en la vida laboral y en la sociedad en general. Las Habilidades Básicas son una base para el aprendizaje posterior. También se utilizan otros conceptos, como Competencias Clave. Las habilidades básicas de trabajo son: Alfabetización / Lectura y escritura, Aritmética / Matemáticas cotidianas, Competencia digital / Habilidades TIC, Comunicación oral.

### Coaching:

El coaching es una forma de desarrollo en la que una persona llamada coach (instructor) apoya a un alumno o cliente en la consecución de un objetivo personal o profesional específico mediante la formación y la orientación. El alumno es llamado a veces un coachee.

### Discalculia

Dificultad para hacer cálculos aritméticos, como resultado de lesiones cerebrales.

## **Disgrafía**

Incapacidad para escribir coherentemente, como síntoma de lesiones o daños cerebrales.

76

## **Dispraxia**

Es un trastorno común que afecta la coordinación motora en niños y adultos. A menudo se percibe como una incapacidad para asociar objetos con su lugar.

## **Dislexia**

Es una discapacidad específica de aprendizaje de origen neurobiológico. Se caracteriza por tener dificultades para reconocer las palabras con precisión y/o fluidez, así como por su deficiente ortografía y capacidad de decodificación.

## **Analfabetismo funcional**

Se trata de habilidades de lectura y escritura que son inadecuadas "para manejar la vida diaria y las tareas laborales que requieren habilidades de lectura más allá de un nivel básico".

## **Aprender**

Un cambio en la disposición o capacidad humana que persiste durante un período de tiempo y no es simplemente atribuible a procesos de crecimiento.

## Aprender a aprender

Un proceso de adquisición de métodos y técnicas de aprendizaje a utilizar cuando se aprende en varios contextos.

## Motivación

77

La motivación intrínseca o primaria se refiere al aprendizaje impulsado por recompensas psicológicas internas.

La motivación extrínseca se refiere al aprendizaje impulsado por recompensas externas. Los individuos pueden participar simultáneamente en el aprendizaje para obtener recompensas intrínsecas y extrínsecas.

## Lienzo de personas:

Los personajes son arquetipos hipotéticos de estudiantes potenciales que pretenden representarlos a lo largo del proceso de diseño. No son personas reales ni usuarios medios, sino un grupo de determinados usuarios que se comportan de forma similar y muestran los atributos clave del grupo social que representan.

## Contexto lingüístico

Las habilidades o ideas lingüísticas se relacionan con el lenguaje o la lingüística.

La lingüística es el estudio de la forma en que funciona el lenguaje.  
(Diccionario Collins)

Por lo tanto, un trasfondo lingüístico se refiere a la lengua o lenguas que alguien habla, los principios de la lengua en general y su aplicación a la lengua en particular.

## BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Bentolila, A, (1996) *De l'illettrisme en général et de l'école en particulier*. Paris:  
Plon

Bentolila, A. (1991) *De l'oral a l'écrit : connivence et distance*. Paris

Campbell, (2016) "Differences in Adult Learning and Motivation"

Campbell, (2016) "Nine things to consider when starting work with adult  
learners"

Carpentieri, (2014)"Improving basic skills in adulthood: Participation and  
Motivation". United Kingdom

European Commission, (2012) "Strategies for improving participation in and  
awareness of adult learning"

European Commission,(2016) "Towards more effective adult learning policies"

Gagné, R. M. (1985) *The Conditions of Learning*. 4e, New York: Holt, Rinehart  
and Winston.

Gall, R. (2013) Effective Motivational Strategies in Adult Basic Education  
Programs, PAACE Journal of Lifelong learning, Vol. 22

Gopnik, A. (2016). *The Carpenter and the Gardener. What the New Science of Child Development Tells Us about the Relationship Between Parents and Children*. London: Boadley Head.

Hebar, A. (2010) *Vpliv družine na razvoj pismenosti odraslih*. Non-published doctorate thesis. Ljubljana. Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

79

Hess, B. (1980) *L'entreprise face à l'illettrisme*. Les enjeux de la formation. Paris : Anthropos

[http://www.unesco.org/education/efa/ed\\_for\\_all/background/jomtien\\_declaration.shtml](http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/jomtien_declaration.shtml)

Jelenc-Krašovec, S. ( 1996) *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: ACS)

Kelly, L. (2002). What is learning ... and why do museums need to do something about it? A paper presented at the *Why Learning? Seminar*, Australian Museum/University of Technology Sydney, 22 November.

<https://australianmuseum.net.au/uploads/documents/9293/what%20is%20learning.pdf>.

Retrieved October 31, 2018].

Krajnc, A. (1979) *Metode izobraževanja odraslih: andragoška didaktika*. Delavska enotnost. Ljubljana.

Lahire, B. (1999) *L'invention de l'illettrisme. Rhétorique publique, éthique et stigmates*. Paris: Editions de la découverte.

Mallows, Litster, (2016) "How can we motivate adults to engage in literacy and numeracy learning". United Kingdom

National Academy Press, (2012) "Motivating adult learners to persist in improving adult literacy instruction: supporting learning and motivation"

Rogers, A. (2003). *What is the Difference? A new critique of adult learning and teaching*. Leicester: NIACE.

Ruffin, J. (2011) Health Literacy and the Elimination of Health Disparities. *Journal of Health Communication: International Perspectives*, 16:sup3, 1-2.

Riekmann, (2015) "Functionally illiterate adults and their confidantes – results of the qualitative study". Hamburg.

Sandhu J., Damodharan L. and Ramondt, (2013) "ICT Skills Acquisition by Older People: Motivations for learning and barriers to progression". Leicestershire, *International Journal of Education and Ageing*.

Verhoeven, L. (1994). *Functional literacy: theoretical issues and educational implications*.

Wenger, E. (1999) *Communities of Practice. Learning, meaning and identity*, Cambridge: Cambridge University Press.

## SOLUCIONES

### Módulo 1:

1. Falso, 2. Verdadero, 3. Falso, 4. Verdadero

### Módulo 2:

1. Falso 2. Verdadero, 3. Verdadero, 4. Falso

### Módulo 3:

1. Falso, 2. Verdadero, 3. Falso,

### Módulo 4:

1. Falso, 2. Falso, 3. Verdadero

### Módulo 5:

1. Verdadero, 2. d, 3. Falso, 4. d

### Módulo 6:

1. Falso, 2. d, 3. Verdadero, 4. d

### Módulo 7:

1. Verdadero, 2. c, 3. d, 4. Falso

### Módulo 8:

1. c, 2. Falso, 3. b, 4. Falso

### Módulo 9:

1. Verdadero, 2. d, 3. Falso, 4. Falso



**LearnersMot** *está coordinado por:*

**Edensol, España**

[www.edensol.eu](http://www.edensol.eu)

*en asociación estratégica con:*

**Eurocrea Merchant, Italia**

[www.eurocreamerchant.it](http://www.eurocreamerchant.it)

**Eurosucces Consultig, Chipre**

[www.eurosc.eu](http://www.eurosc.eu)

**Slovenian Third Age University, Eslovenia**

[www.utzo.si](http://www.utzo.si)

**UPI, Eslovenia**

[www.upi.si](http://www.upi.si)



*Número del proyecto: 2017-1-ES01-KA204-038414*

[www.learnersmot.eu](http://www.learnersmot.eu)

"El apoyo de la Comisión Europea para elaborar de esta publicación no implica la aprobación de sus contenidos, que refleja únicamente la opinión de los autores. La Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él."

