

ANDRAGOGÍA

Andragogía. Es la disciplina que se ocupa de la [educación](#) y el [aprendizaje](#) del adulto, a diferencia de la [Pedagogía](#) que se aplica a la educación del niño. De una manera muy sucinta podría decir que "Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño".



Características de una persona adulta

Los criterios que se deben manejar en el concepto de adulto son:

- La aceptación de sus Responsabilidades
- El equilibrio de la Personalidad
- El predominio de la Razón
- La evolución Psico-física en las dimensiones morfológicas-corporales, de sus sentimientos y sus pensamientos.

Entre los rasgos más sobresalientes de una persona adulta podemos encontrar:

- Autonomía vital.
- Autodirección.
- Juega un papel social, toma decisiones.
- Cumple funciones productivas.
- Actúa independientemente en sus múltiples manifestaciones de la vida.
- Cuestionador de la realidad, la ciencia y la tecnología.
- Rechaza las actitudes paternalistas.
- Busca que se le respete sus posibilidades de crecer como persona y se le acepte como crítico racional y creativo.
- Rechaza la rigidez.
- Observación reflexiva.

Peculiaridades y expectativas del adulto

- Motivación: responde a sus gustos y deseos.
- Experiencia contra aprendizaje: tiene un paquete de sus experiencias personales y profesionales.
- Apreciación: puede ejercitar su juicio en relación con varios conceptos Integra a través de experimentación.
- El adulto quiere que su aprendizaje le traiga éxito.
- Quiere estar informado desde el comienzo del propósito de su aprendizaje. *Confía en su experiencia y conocimiento.
- Quiere aplicar su nuevo conocimiento inmediatamente.
- Quiere retroalimentación inmediata en cada etapa de su aprendizaje.
- No quiere sentirse presionado en su aprendizaje

La andragogía como ciencia de la educación

Es hasta después de la II Guerra Mundial que se inicia una discusión seria sobre el aprendizaje y el desarrollo de los adultos. El término andragogía se usó para distinguir entre la teoría del aprendizaje de adultos y la teoría del aprendizaje de adolescentes, conocida como pedagogía. El término lo hizo popular Malcom Knowles en su trabajo clásico "La Práctica Moderna de la Educación a Adultos".

Se hace necesario buscar nuevas formas de activar la metacognición en la edad adulta y de ello se encarga la Andragogía que es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplica a la educación del niño. De una manera muy sucinta podría decir que "Andragogía es al adulto, como Pedagogía al Niño". El niño se somete al sistema, el adulto busca

el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita redituarse en el menor tiempo, existiendo la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice, más aún si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición competitiva, mejorando sus competencias laborales, entendiendo como competencias al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, que incluyen tareas, actividades y responsabilidades, que contribuyen al logro de los objetivos clave buscados.

La Andragogía es un proceso continuo de excelencia conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del discente. Conceptualmente no es tan nueva como parece. [Alexander Kapp](#), maestro alemán utilizó el término Andragogía por primera ocasión en 1833, al intentar describir la práctica educativa que [Platón](#) ejerció al instruir a sus pupilos que eran joven y adulto. A principios del siglo pasado, alrededor de 1920, [Eugen Rosenback](#) retoma el concepto para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, entre estos, [filosofía](#), profesores y metodologías a utilizar.

La difusión del término inclusive dentro del núcleo de facilitadores ha sido muy limitada, aunque el concepto ha sido de una u otra manera aplicado con muchas limitaciones que han sido equilibradas más por la praxis que por los sustentos científicos esbozados por los eruditos. [Eduard C. Lindeman \(1885-1953\)](#) es otra de las grandes figuras en la generación de conceptos de la educación para adultos y en la formación del pensamiento de la educación informal. Fue el primer norteamericano en utilizar el término en dos de sus escritos. [Malcolm S. Knowles, \(1913-1997\)](#) es considerado como el padre de Educación de Adultos. Introdujo la teoría de andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje.

Knowles expresaba que los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitar este aprendizaje. Para Knowles, hay cinco factores que detallamos más abajo, que diferencian a los adultos de los niños. En su obra *La Práctica Moderna de Educación de Adultos: "Andragogy Versus Pedagogy"* de 1970, presentó su Modelo Andragogical. La [Unesco](#) retomó el concepto en sustitución de la expresión de Pedagogía para adultos, bajo el interés por el proceso de la formación y de la educación permanente de hombres y mujeres adultas, de manera diferencial a la formación del niño y el adolescente.

Los procesos andragógicos estimulan el razonamiento, promueven la discusión constructiva de las ideas, favoreciendo al diálogo, origina puntos de vista, ideas e innovaciones y al mismo tiempo conduce a replantear propuestas como resultado de la confrontación de saberes individuales y de conclusiones grupales.

La forma de cómo aprenden los adultos es un concepto fundamental que debe manejar el especialista de capacitación a la hora de diseñar cursos e impartirlos. Asimismo, el concepto de andragogía se complementa con otros conceptos importantes como es el ciclo de aprendizaje basado en la experiencia y las diferencias de los participantes en cuanto a su estilo particular de aprender, para poder brindar una capacitación realmente efectiva.

Componentes

- El Participante Adulto
- El Andragogo
- Los Participantes y
- El Entorno
- El Participante Adulto. Es el principal recurso en el proceso de aprendizaje. El participante se apoya en sus propios conocimientos y experiencias pasadas. El Participante debe continuar con la explotación y descubrimiento de sus potenciales: talentos y capacidades. Es por ello que todo aprendizaje sólo puede efectuarse si existe continuidad y total congruencia, en el nivel del SER como del HACER. El adulto está en el centro del aprendizaje.
- El Andragogo. Es un facilitador competente en el proceso de transferencia de conocimientos y transferencia de experiencias. El andragogo dejó de ser el instructor, pues debe desempeñar varios roles: facilitador, transmisor de informaciones, agente de sensibilización, agente del cambio, agente de relación, tutor, coach, mentor.

El andragogo planifica y organiza la actividad educativa, cuyo actor principal es el participante, facilita las interacciones interpersonales. "Se puede contar con el andragogo como persona-recurso en muchas situaciones, considerándolo igualmente, como un participante en el proceso continuo de aprendizaje."

- Los Participantes. Los participantes, se proyectan como fuentes de recursos, debido al cúmulo de experiencias. Los adultos reunidos en grupos de participantes, constituyen en sí mismo un conjunto de recursos, debido a sus experiencias previas y de su voluntad para aprender, es por ello que cada uno de los miembros del grupo se convierte en un agente del aprendizaje, en lo referente al contenido o al proceso propiamente.

El Andragogo facilita las interacciones interpersonales y organiza la actividad educativa, cuyo principal actor, como lo señalamos, es el Participante, como socio del aprendizaje.

- El Entorno. En un entorno educativo, en donde el grupo tiene su grado de responsabilidad, cada uno de los participantes puede convertirse en un recurso creando una simbiosis vertical y horizontalmente. Los intercambios que generan, producen transferencias dinámicas de doble vía.

La creación de un ambiente socio-emotivo adecuado es necesaria para hacer propicio el proceso de aprendizaje, los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los colores, el clima, la comodidad, la tranquilidad. El medio ambiente: Es posible distinguir tres (3) tipos de medio ambiente. El primero comprende el medio ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje, es decir, la actividad educativa. El segundo se relaciona con el organismo educativo que facilita los recursos y los servicios humanos y materiales. El tercer tipo comprende a las instituciones y a las agrupaciones sociales. Si la creación de ambiente socio-emotivo es necesario para hacer propicio el aprendizaje, también los espacios físicos y los instrumentos tecnológicos constituyen factores importantes para facilitar el aprendizaje.

Algunas técnicas para facilitar el aprendizaje

- Demuestre la importancia del tema que se aprenderá (motive).
- Establezca metas específicas (establezca objetivos).
- Ilustre usando las experiencias y ejemplos de la vida.
- Tenga en cuenta la velocidad del aprendizaje de adultos.

Profesor	Facilitador
Posición de autoridad y superioridad.	Conductor y orientador de los aprendizajes.
Liderazgo que fluctúa entre autoritarismo y paternalismo	Liderazgo democrático. Motiva la <u>autorealización</u>
Incentiva el conocimiento de acuerdo a planes preestablecidos.	Se preocupa por no actuar como el poseedor de todas las soluciones.
Desarrolla estrategias donde no haya mucha confrontación profesor-alumno.	Utiliza mecanismos para mantener abiertos los canales de comunicación entre el y los participantes.
Determina lo que va a ser aprendido, cómo y cuándo.	Crea independencia y responsabilidad en la formulación de alternativas, opiniones y experiencias.

Papel del facilitador

- Establecer un clima que conduzca al aprendizaje.
- Crear un mecanismo de planificación mutuo.
- Diagnosticar la necesidad de aprendizaje.
- Formular objetivos y contenidos que satisfagan las necesidades de los participantes.
- Diseñar un patrón de experiencias de aprendizaje.
- Dirigir estas experiencias de aprendizaje con técnicas y materiales adecuados.
- Evaluar resultados de aprendizaje y rediagnosticar las necesidades de aprendizaje.
- Ocupar su posición como conductor y orientador de los aprendizajes.
- Ejercer liderazgo democrático a fin de lograr una mayor profundidad en los planteamientos de los participantes.
- Liderazgo participativo: propiciar el aprendizaje de conocimientos necesarios al participante.
- Motiva la autorrealización del participante de acuerdo a sus necesidades.
- No presionar a los participantes para que acepten sus puntos de vista.
- Utilizar recursos para mantener abiertos los canales de comunicación entre él y los participantes, y de éstos entre sí.
- Preocuparse por no actuar como el poseedor de todas las soluciones.

- Propiciar el desarrollo de habilidades del liderazgo en los participantes.
- Crear una independencia y responsabilidad en los participantes en las formulaciones de alternativas, opiniones, aclaratorias y experiencias.

Retos de la planificación de cursos

- Proporcionar experiencia significativa que estimule a los participantes a través de sus sentidos y activamente los comprometa en su propio proceso de aprendizaje.
- Suministrar la oportunidad para la reflexión individual y el análisis personal de la experiencia.
- Proveer una forma para que los participantes compartan y comparen sus pensamientos y sentimientos sobre la experiencia para encontrar elementos comunes y desarrollar teorías acerca de la experiencia.
- Proporcionar un método para que los participantes apliquen su teoría en una forma realista y relevante.

Aprendizaje basado en experiencia

[David Kolb](#), Profesor de Comportamiento Organizacional en la Universidad de Harvard, es uno de los proponentes más recientes y más influyentes de este enfoque. Él se basó en el trabajo de [John Dewey](#), [Kurt Lewin](#) y [Jean Piaget](#) para escribir su libro "Aprendizaje por Experiencia – Experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo"

El Profesor [Kolb](#) define aprendizaje como "el proceso por el cual el conocimiento es creado a través de la transformación de la experiencia."

El proceso de aprender y por consiguiente, la generación de conocimiento, empieza en nuestra experiencia subjetiva de eventos alrededor nuestro. La forma en que esa experiencia se transforma para producir aprendizaje parece seguir un patrón que es natural e instintivo para los seres humanos. Kolb y otros antes que él, han descrito los siguientes cuatro ingredientes esenciales para que ocurra esa transformación:

Etapas

- Experiencia concreta: experimentamos el mundo a través de nuestros sentidos (vista, oído, tacto, olor y sabor) y el aprendizaje se genera a través de nuestros sentidos.
- Observación reflexiva: individualmente reflexionamos y analizamos nuestra experiencia para entenderla y encontrar el significado personal.
- Conceptualización abstracta: integramos y sintetizamos nuestro análisis, deduciendo "teorías" sobre la razón por la cual las cosas son como son.
- Experimentación activa: "Probamos" nuestras teorías, generamos nuevo conocimiento y entendimiento y aplicamos ese nuevo conocimiento en nuestra realidad del día a día.

Estas cuatro etapas diferentes y separadas se pueden desplegar como un ciclo continuo, en el que la experiencia se transforma continuamente en acción y cada ciclo refina y aumenta nuestro entendimiento.

Si este modelo simple pero potente describe precisamente la forma en que la gente aprende, entonces representa, para nosotros como diseñadores de programas de capacitación, una herramienta básica para aprovechar la energía dinámica que es distintiva en cada uno de nosotros. Si podemos diseñar una estrategia de aprendizaje que complemente este proceso cíclico muy humano, podríamos, por lo menos en teoría, "liberar" la capacidad natural de aprender dentro de cada uno de nosotros.

Solo necesitamos observar un bebé para saber que como seres humanos aprendemos en forma "natural." Basándonos en nuestro sentido de experimentar el mundo, nos adaptamos a través de la generación y regeneración de conocimiento.

Esta teoría relativamente reciente sobre "cómo aprenden los adultos" enfatiza las experiencias actuales que la gente tiene, como punto de partida para el aprendizaje y luego destaca los procesos mentales analíticos que los individuos usan para analizar la experiencia. Los sentimientos y las emociones son también parte de cualquier experiencia que, si es explorada y analizada, puede ayudar a aumentar su autocomprensión. Cuando las experiencias se combinan con la reflexión y el análisis pueden lograr un cambio conductual.

Aprendizaje es la transformación de experiencias en conocimientos y habilidades. Ocurre cuando una persona se compromete en alguna actividad, hace una retrospectiva de la actividad en forma crítica, abstrae alguna visión útil del análisis y pone los resultados a trabajar a través de un cambio de comportamiento. Este proceso natural es una parte clave de la vida diaria. La gente nunca para de aprender. Con cada experiencia nueva reexaminamos aprendizajes y creencias anteriores y transformamos la experiencia en habilidades y conocimientos nuevos.

Las experiencias de aprendizaje se generan en forma natural en la vida diaria pero también se pueden provocar para proporcionar oportunidades para clases de aprendizaje específico. Las experiencias estructuradas proporcionan un marco en el cual se puede facilitar el proceso inductivo y se establece un grupo de condiciones que influyan en los papeles de los participantes y en el proceso de interacción. Una representación es un ejemplo típico de experiencia estructurada.

Experiencia estructurada

La experiencia estructurada ocurre naturalmente en todas las situaciones de la vida. En el ambiente de capacitación los participantes están expuestos a una experiencia de tipo particular. Este paso inicial es la generación de información de la experiencia de aprendizaje. Si el proceso se detiene después de esta etapa, todo el aprendizaje se deja al azar y el facilitador no completó su trabajo.

Casi cualquier actividad que implique, ya sea autoevaluación o solución de problemas o interacción interpersonal se puede usar como una "experiencia". A continuación hay algunas actividades comunes, individuales o en grupo que forman la base para la "experiencia":

La experiencia es una acumulación de aprendizajes en todos los órdenes, la cual conforma una conducta o manera de proceder en la actividad social y laboral.

•*hacer productos o modelos, •*solucionar problemas o compartir información, •*dar y recibir retroalimentación, •*comunicarse verbal y no verbalmente, •*analizar materiales de casos, •*negociar o regatear, •*competir o colaborar, •*escribir, •*planificar, y •*representar.

Estas actividades pueden realizarlas individual, en pares o en tríos. El diseñador del curso selecciona actividades de la vida real del participante y las estructura en una de las actividades anteriores como parte de la "experiencia" de la estrategia de aprendizaje.

Observación reflexiva

Esta etapa implica el análisis sistemático de la experiencia compartida con todos los miembros del grupo de aprendizaje. Durante esta etapa los participantes intentan contestar esta pregunta, "¿Qué pasó realmente?" Esta es la fase dinámica del ciclo en la cual los participantes reconstruyen esencialmente los patrones e interacciones de la actividad. El facilitador necesita planificar con cuidado la forma en la que el proceso se desarrollará. La información no procesada puede ser tomada como "asunto sin terminar" por los participantes y los puede distraer del aprendizaje futuro. Las técnicas que se pueden usar en esta etapa del ciclo pueden ser:

•*individual, reflexionando en silencio sobre la experiencia y considerando sus pensamientos, sentimientos y reacciones, y

•*grupos pequeños compartiendo sus reacciones individuales y un observador tomando notas para compartirlas con todo el grupo.

Conceptualización abstracta

Un concepto clave en el ciclo de aprendizaje basado en la experiencia es el de "patrón", el cual implica que hay un orden en los elementos de una situación y que estos elementos ocurren con alguna regularidad. Aunque ocurren variaciones en los patrones básicos debido a diferencias individuales y culturales, se pueden entender por encima de esas diferencias cuando se toman como una clase general de eventos. El concepto de patrón une fenómenos anteriormente aislados. Cuando el arreglo de los elementos se entiende en una situación, este entendimiento puede generalizarse y aplicarse a otras situaciones. Mucho del aprendizaje basado en la experiencia se relaciona con llevar los estilos característicos de interacción de una persona a un nivel consciente, evaluándolos con respecto a su utilidad para papeles personales y profesionales diferentes y modificando los aspectos particulares del estilo personal que limitan la efectividad personal.

Si se va a transferir el aprendizaje al "mundo real" es importante para los participantes ser capaces de extrapolar la experiencia del salón de clase al mundo exterior. En esta etapa los participantes son guiados a centrar sus sentidos en situaciones de sus vidas personales o de trabajo que sean similares a aquellas en la actividad que han "experimentado". Su tarea es abstraer de la etapa de reflexión algunos principios que son aplicables al "exterior". Este paso es el que hace que la experiencia estructurada sea práctica y si es omitida o tratada de manera superficial, el aprendizaje será superficial.

En esta etapa es posible que el facilitador mencione descubrimientos teóricos y de investigación para aumentar el aprendizaje. Si se van a enseñar conceptos, este es el momento de hacerlo. Presentar en este momento los puntos claves puede proporcionar un marco para el aprendizaje que se ha producido inductivamente y puede ayudar a verificar la orientación del proceso hacia la realidad.

Experimentación activa

La etapa final del ciclo basado en la experiencia es el propósito por el cual se diseña toda la experiencia estructurada. La pregunta central aquí es "¿Ahora qué?" El facilitador ayuda a los participantes a aplicar sus generalizaciones a situaciones reales en las cuales estén involucrados. Ignorar esta discusión pone en peligro la probabilidad de que el aprendizaje sea utilizado. Es muy importante que se preste atención en planificar oportunidades para que los individuos y que los grupos usen el aprendizaje generado durante la experiencia estructurada. Los individuos tienden más a implementar sus aplicaciones planificadas si las comparten con otros. A los participantes se les puede pedir que informen lo que pretenden hacer con lo que han aprendido y esto puede animar a otros a experimentar con su propio comportamiento.

Las experiencias de aprendizaje que utilizan este modelo de aprendizaje permiten a los participantes confrontar asuntos básicos psicológicos y conductuales que tienen que manejar en su vida real. El modelo les da a los participantes la oportunidad de examinar sus sentimientos y comportamientos relacionados con la interacción con otros individuos. Examinar sus sentimientos y otras reacciones a situaciones ayuda a expandir su conciencia y comprensión de la función que tienen sus emociones en su comportamiento. No solamente aumenta el interés y compromiso de los participantes, también contribuye significativamente a la transferencia de aprendizaje. Ningún otro tipo de aprendizaje genera este compromiso personal y esta profundidad de comprensión. El resultado final es que los participantes aceptan la responsabilidad de su propio aprendizaje y comportamiento y no le pasan la responsabilidad a alguien más.

Los métodos de enseñanza y la capacitación

Otro concepto aplicado en este evento, es lo referente a la "taxonomía de Bloom", la cual está en función de la naturaleza del tema y su complejidad, y del grado de dificultad para transmitir el conocimiento sobre ese tema o desarrollar la habilidad necesaria y en el grado requerido para llevarlo a la práctica. [Benjamin Bloom](#) fue el primero que notó las diferencias en la naturaleza y la complejidad del conocimiento que se va a aprender.

El nivel más bajo, Conocimiento, implica el recuerdo de lo universal y lo específico, de los métodos y procesos, de patrones, de estructuras y de ambientes. Por ejemplo, en este nivel uno puede recordar fechas específicas o procedimientos y reglas específicas.

El nivel de Comprensión, se refiere al tipo de entendimiento como cuando el individuo sabe y puede usar ciertos conceptos de ideas sin necesariamente relacionarlas con otro material o ver todas sus implicaciones. Más allá de memorización y recuerdo, este nivel exige que el participante sea capaz de describir o discutir conceptos e ideas en sus propias palabras con precisión y fidelidad a la idea original.

La Aplicación implica el uso del concepto en una situación concreta. Por ejemplo, uno puede aplicar un conjunto de reglas o fórmulas en la solución de un problema matemático.

El Análisis implica separar un concepto o idea y examinar sus partes, la forma en que están organizadas y cómo se relaciona cada parte con el todo.

La Síntesis implica combinar los elementos y partes para formar un todo. Por ejemplo, a los participantes se les puede pedir que entreguen ideas a otros en una forma única y diferente o que formulen un plan para lograr un objetivo particular.

El Juicio implica la habilidad de darle valor a las ideas o conceptos. Requiere que la persona sea capaz de aplicar juicios cuantitativos y cualitativos sobre el grado en el que los materiales y los métodos satisfacen ciertos criterios o estándares, internos o externos.

Mucho del trabajo del profesional de auditoría involucra los niveles cognoscitivos más altos de la Taxonomía de Bloom conocidos como habilidades cognoscitivas. Estos representan habilidades tales como solución de problemas, toma de decisiones, hacer juicios de apreciación y llegar a conclusiones.

Las teorías en las que se basa

Conductista: En el plano filosófico se asocia al objetivismo, una realidad objetiva, separada de la conciencia, y el individuo aprende a conocer esta realidad a través de los sentidos. El aprendizaje se define estrictamente por los comportamientos observables y medibles. Y están determinados por las condiciones medioambientales, el estudiante es un ser pasivo que reacciona a los estímulos. Las condiciones del medioambiente es el factor principal de aprendizaje, la modificación del comportamiento, el reforzamiento como actividad más relevante y los objetivos de aprendizaje.

Cognoscitivista o cognitiva: Proceso de organización y reorganización cognitiva del campo perceptual, en el cual el individuo juega un rol activo. El aprendizaje no está completo si las nuevas estructuras de conocimiento no son integradas en las estructuras previas. Tres elementos son fundamentales en el proceso de aprendizaje: Conocimientos previos, información que posee y las representaciones mentales que elabora. El aprendizaje es un proceso activo, personal y de construcción de conocimientos, a través del cual el educando selecciona, organiza e incorpora a su sistema cognitivo la información que es presentada, por lo tanto es dependiente de las relaciones que pueda establecer entre los conocimientos previos y los nuevos contenidos que debe aprender. El concepto de evaluación es tomar en cuenta tanto los conocimientos como las estrategias cognitivas y metacognitiva frecuentemente formativas y la retroalimentación se centra en las estrategias utilizadas y en la construcción del conocimiento, el rol del y la estudiante es activo, constructivo. El método cognitivo surge a comienzos de los años sesenta y se presenta como la teoría que ha de sustituir a las perspectivas conductistas. Muestra una nueva visión del ser humano, al considerarlo como un organismo que realiza una actividad basada fundamentalmente en el procesamiento de la información, muy diferente a la visión reactiva y simplista que hasta entonces había defendido y divulgado el conductismo. Reconoce la importancia de cómo las personas organizan, filtran, codifican, categorizan, y evalúan la información y la forma en que estas herramientas, estructuras o esquemas mentales son empleados para acceder e interpretar la realidad. El docente se centra especialmente en la confección y la organización de experiencias didácticas para lograr esos fines.

Constructivista: El educando construye su realidad de acuerdo a la percepción derivada de su propia experiencia, de manera que su conocimiento es una función de las experiencias previas, estructuras mentales y las creencias que utiliza para interpretar su entorno. Asume los principios de la teoría cognitiva pero además señala que las actividades deben hacerse en contextos auténticos y tener una significación personal, el rol del profesor además de ser un mediador, debe estimular al alumno a hacer una reflexión sobre el conocimiento construido y sobre el proceso de aprendizaje y a la utilización de múltiples modos de representación del conocimiento. Estimular el desarrollo de habilidades, ser activos en la selección de estrategias de aprendizaje.

La evaluación es formativa con énfasis en la autoevaluación y coevaluación y debe dar lugar al error para estimular al alumno a hacer una exploración estratégica de sus errores, la retroalimentación debe hacerse de manera consistente y a tiempo. El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo por parte del alumno. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. El alumno ensambla, extiende, restaura e interpreta, y por lo tanto "construye" conocimientos partiendo de su experiencia e integrándola con la información que recibe.

En este proceso de aprendizaje constructivo, el profesor cede su protagonismo al alumno quien asume el papel fundamental en su propio proceso de formación, se convierte en el responsable de su propio aprendizaje, mediante su participación y la colaboración con sus compañeros. No es que el individuo piense y de ahí construye, sino que piensa, comunica lo que ha pensado, confronta con otros sus ideas y de ahí construye. Desde la etapa de desarrollo infantil, el ser humano esta confrontando sus construcciones mentales con su medio ambiente.

El niño, y por extensión el adolescente, es una realidad concreta y dinámica diferente al adulto. Esta realidad se diferencia en el tiempo y el espacio. Ambos son biológica, psicológica y socialmente distintos en estructura y comportamiento. Por cuanto los principios pedagógicos son inaplicables en la educación del adulto, atribuimos a la ANDRAGOGIA la obligación de estudiar su realidad y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso educativo. Basado en los conocimientos previos y experiencias que la escuela de la misma vida le ha proporcionado.

Fuentes

- Andragogía. Introducción [monografías](#)
- Andragogía^[1]
- La andragogía y sus instancias. [zoimarga](#)
- Elementos diferenciadores del proceso de capacitación en los Modelos Pedagógico y Andragógico. [\[2\]](#)

Categoría: [Pedagogía](#)