



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

“MOTIVACIONES DEL ADULTO EN LA FORMACIÓN OCUPACIONAL. EL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN”

AUTORÍA CARMEN MAGDALENA SALINAS GARCÍA
TEMÁTICA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
ETAPA FP, BUP, ESO...

Resumen

En un entorno tan sumamente competitivo como el actual, donde la continua adaptación al mercado exige constantes cambios para lograr el desarrollo y el crecimiento de las empresas, la formación se ha convertido en un factor clave para el éxito. Una de las principales contribuciones de la formación es conseguir que las personas soporten mejor y de manera más eficiente estos cambios organizativos.

Palabras clave

Orientación laboral y ocupacional. Formador. Formadores.

Aprendizaje y formación. El aprendizaje como cambio permanente.

Aprendizaje y personalidad.

INTRODUCCIÓN.

Una de las principales contribuciones de la formación es conseguir que las personas soporten mejor y de manera más eficiente estos cambios organizativos.

Así pues se hace imprescindible la formación del adulto, la cual se centra en dos figuras principalmente:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

- 1- Formador. Su papel será conocer y averiguar las necesidades y cómo organizarse para facilitar las posibles acciones formativas adecuadas a la formación personal o de grupos, siempre con sentido de anticipación. El formador deberá realizar su propio guión a partir del plan de aprendizaje (donde aparecerá a modo de ejemplo: introducción al plan, lista de tareas y análisis de tareas, objetivos de aprendizaje, ítems de evaluación de los participantes, lista de comprobación del progreso del alumno, lista de conocimientos y habilidades, jerarquía de aprendizaje, unidades didácticas – módulos de aprendizaje, secuencia de aprendizaje y lista de materiales). Todo esto se efectuará mediante la acción formativa, donde el formador se adaptará a las capacidades y el potencial que cada uno tiene. Ha de conseguir que se evalúe la capacidad, la actuación y el potencial de las personas, bien directamente, bien a través de otro de los responsables, como primer punto de partida para una eficaz labor en la gestión de la formación.
- 2- El adulto en formación. Cuyos principios de aprendizaje a tener en cuenta entre otros por el formador serán los siguientes:
 - Son compañeros del instructor en el proceso de aprendizaje.
 - Son capaces de responsabilizarse de su propio aprendizaje.
 - Mejoran más con la comunicación en las tres direcciones.
 - Aprenden reflexionando sobre la propia experiencia y la de los demás.
 - Aprenden lo que creen que les va a ser útil.
 - Están habituados a tomar sus propias decisiones.
 - Son más receptivos a la formación claramente vinculada a sus problemas diarios.
 - Consideran escasamente el argumento de autoridad.
 - No se ven como típicos discentes.
 - Aprenden mejor en un clima informal y personal.
 - Aplican el aprendizaje en cuya planificación han participado.
 - Aprenden cuando se sienten respaldados por nuevas ideas y habilidades.
 - Tienen puntos de vista fijos que les impiden nuevas maneras de pensar y de actuar.
 - Cuentan con una rica experiencia que desean hacer valer.
 - Están habituados al trabajo concreto.
 - Filtran su aprendizaje a través de sus sistemas de valores.
 - Su memoria inmediata ha disminuido.

1. ¿QUÉ ES EL APRENDIZAJE?

“Un cambio permanente de la conducta como resultado de la práctica” (Hilgar, 1968).

Veamos los principales elementos que conforman esta definición:

- **El aprendizaje es un cambio....**



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 26 – ENERO DE 2010

Cuando alguna persona realiza un cambio en su comportamiento, en general se presume que ha realizado un aprendizaje. El cambio puede significar reducción, extinción, aumento de la frecuencia o intensidad de la respuesta.

Las diferentes modalidades de conducta necesarias para el progreso educativo – profesional están incluidas en el concepto de cambio. Así, manipular una máquina, levantar objetos, memorizar o comprender un texto, aumentar el sentimiento de satisfacción para realizar una tarea determinada, son ejemplos de diferentes modos de cambio encaminados a un mayor progreso profesional.

De lo dicho anteriormente se deduce que el cambio o el aprendizaje no siempre significa progreso. Se pueden aprender comportamientos contrarios a la mejora profesional. La falta de racionalización de las tareas, el sentimiento de fracaso, la aversión al trabajo son cambios como consecuencia de un aprendizaje mal dirigido que puede provocar deformaciones y vicios que dificultan la buena marcha profesional de una persona en proceso de formación. Para corregirlos, en algunos casos habrá que extinguirlos, en algunos casos habrá que extinguirlos o elaborar un proceso de corrección múltiple que contemple la supresión de las citadas deformaciones y el aumento de los nuevos cambios que permiten el progreso profesional.

Es frecuente encontrar en adultos que han realizado un proceso de autoaprendizaje un considerable número de comportamientos inadecuados que manifiestan un alto nivel de resistencia al cambio. El formador debe conocer que resulta, con frecuencia más difícil enseñar a un adulto con un bagaje de experiencias deformadoras que a un alumno joven que aún no se ha iniciado en el aprendizaje profesional.

- **El aprendizaje es un cambio permanente....**

El cambio ocurrido debe ser hasta cierto punto estable: la comprensión o memorización de un texto, aprender a conducir un vehículo, son cambios introducidos que son difícilmente extinguibles. A pesar de que se supone que todos los cambios introducidos en el sujeto fruto del aprendizaje son resistentes al olvido.

Sin embargo, no lo son en la misma medida: los aprendizajes de destrezas permanecen casi inalterables y las ideas que se comprenden prácticamente nunca se olvidan. Por el contrario, los contenidos memorizados mecánicamente son mucho más vulnerables, aunque siempre será más fácil volverlos a recordar puesto que nunca se olvidan totalmente.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 26 – ENERO DE 2010

Los matices de facilidad o resistencia al olvido son elementos que deberán tenerse en cuenta tanto en el proceso de la enseñanza y el estudio como en la evaluación de los cambios adquiridos.

En general se consideran tres grandes bloques de conductas objeto de aprendizaje:

1. Las conductas cognitivas , que abarcan la mayoría de los contenidos teóricos de un programa de formación. Entre éstas cabe destacar:

- La memorización. En este caso el sujeto integra los contenidos teóricos sin previa transformación.
- El aprendizaje comprensivo. El alumno adapta los conocimientos al material cognitivo ya integrado.
- La simulación de problemas. El alumno adapta los conocimientos adquiridos a la solución de problemas imaginarios, simulados por el mismo alumno, por el profesor o incluso por otros sistemas más sofisticados con la ayuda de ordenadores.

2. Las conductas motrices, que confluyen mayoritariamente en el aprendizaje de destrezas. A pesar de que el aprendizaje de destrezas incluye comportamientos motrices, como el aprendizaje del manejo de una máquina, en la práctica los procesos de percepción y aprendizaje cognitivo permiten progresar en la adquisición y mejora de nuevas destrezas.

3. Las conductas emotivas. Este tercer bloque conductual adquiere una doble valoración para el aprendizaje:

- En primer lugar, las conductas o estados emotivos favorecen o dificultan el proceso del aprendizaje: así, un nivel de estado emocional muy bajo o alto impide concentrarse en el aprendizaje de conceptos. Estos estados emocionales afectan especialmente el aprendizaje de contenidos teóricos.

- En segundo lugar los estados o situaciones emocionales que normalmente responden a sentimientos de rechazo o agrado, se pueden aprender y por consiguiente extinguirse, disminuir o aumentar. Estos sentimientos son imprescindibles para crear un clima de aprendizaje y de motivación en las aspiraciones profesionales.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

- **El aprendizaje es un cambio permanente de la conducta como resultado de la práctica...**

Aquí se indica cual es el motor que hace posible el cambio permanente de la conducta: la práctica. El administrativo que se entrena para aumentar el número de pulsaciones por minuto sin errores, el alumno que lee un texto y reflexiona sobre él para encontrar elementos lógicos, el clima de simpatía que se va creando en un curso.. son ejemplos de diferentes formas de prácticas que no son más que modelos de aprendizaje.

Hay que advertir que la práctica dedicada al aprendizaje debe observar una serie de leyes para que el mismo sea efectivo. El alumno capaz de corregir por sí mismo sus errores aprenderá con la dedicación, pero en la mayoría de los casos se requiere la dirección experta del formador que, conocedor de las reglas de la enseñanza y el aprendizaje adaptadas a los contenidos y al alumno, conseguirá mayores resultados. Por consiguiente no toda la práctica deviene en aprendizaje: la mera repetición puede provocar rutina o comportamientos automáticos que no favorecen el cambio.

2. EL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN.

El formador debe preparar cuidadosamente tanto la exposición de conocimientos básicos como las advertencias que acompañan al alumno en el proceso de descubrimiento. Este aprendizaje obtiene buenos resultados cuando se pretende adiestrar a los asistentes en el conocimiento científico comprensivo, cuando el tema resulta difícil y para mejorar las técnicas de solución de problemas.

En general el formador aplicará dicho aprendizaje a alumnos con cierto grado de dificultad, cuidará de que se aprenda el programa básico exigido y evitará que dicho aprendizaje se ejecute en procesos de ensayo y error. Probablemente los mejores resultados se obtienen mediante la introducción de las técnicas de discusión en grupo, de la interrogación que permite guiar al asistente en el proceso de descubrir y adaptar la nueva información a la solución de problemas planteados por el formador y por el grupo en general.

La transferencia de los aprendizajes implica que los conceptos y destrezas adquiridos influyen en una nueva situación. En todo concepto de transferencia hay que constatar una doble situación: la del aprendizaje primero y la del segundo aprendizaje que contempla la nueva situación en la que constata la influencia del aprendizaje inicial.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 26 – ENERO DE 2010

En la formación ocupacional, el aprendizaje de conceptos y de destrezas es aprendizaje inicial y hay que aprender de forma que dichos aprendizajes puedan ser útiles después en nuevas situaciones diferentes: la segunda situación de aprendizaje. Cuando la situación del primer aprendizaje es semejante a la del segundo, se da un mayor índice de transferencia positiva.

Hay diferentes factores de los alumnos que favorecen la transferencia:

- La acumulación y variedad de experiencia. Los asistentes aumentan a través de los años su nivel de experiencias; los más expertos manifiestan una mayor capacidad de transferencia. También se constata que en asistentes más jóvenes y con menor experiencia de formación se observa mayor nivel de transferencia negativa; los nuevos conceptos y tareas aprendidas pueden bloquear destrezas y conocimientos anteriores, especialmente si no se dominan totalmente.
- La variedad en el aprendizaje. Según este principio, el asistente presenta una mayor capacidad de transferencia positiva cuando se entrena en diferentes aprendizajes que cuando profundiza en uno sólo. Pero los mayores resultados se obtienen con la mezcla de estas dos formas, esto es: se profundiza en uno y se relaciona dicho aprendizaje con otros diferentes.
- El intervalo temporal entre los dos aprendizajes es otro factor a tener en cuenta. Se puede concluir que la transferencia de los factores presentes en el intervalo y de la forma en cómo se integró el aprendizaje, depende también de la curva del olvido que afecta al primer aprendizaje.

3. PARAMETROS TRADICIONALES Y MODERNOS DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA.

El problema de la formación empresarial estriba en cómo dar una respuesta humana y organizativamente aceptable a estas dos exigencias de la Empresa:

- Exigencias de información y de competencia técnica en ciertas funciones.
- Exigencia de interacción y de interdependencia con otros individuos y con el medio.

Por eso todo programa eficaz de formación deberá hallarse articulado en un conjunto variado de enseñanzas y experiencias que favorezcan el aprendizaje y deberá tratar de integrar tres condiciones fundamentales:

- Implicación personal del individuo.
- Existencia constante de un proceso de retroalimentación.
- Clima emotivo adecuado para su desarrollo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 26 – ENERO DE 2010

Veamos lo que diferencia técnicamente el desarrollo de una acción formativa tradicional y otra moderna.

A) PARAMETROS TRADICIONALES.

En la concepción tradicional del aprendizaje:

- El profesor es el responsable fundamental del aprendizaje, el experto en la materia y en la vida por su preparación y experiencia. A él le cabe la responsabilidad de establecer exigencias y objetivos de aprendizaje y de evaluar los resultados.
- El alumno: es el que participa pasivamente en el proceso formativo. Su papel es básicamente el de observar, estudiar, escuchar, fijar en la memoria lo que el profesor le dicta.
- El libro de texto: o los apuntes tradicionales, simbolizan el supuesto de que aprender es asimilar conceptos abstractos, que la experiencia tiene poco que ver con el aprendizaje.
- El aula simboliza el supuesto de que el aprendizaje es una actividad especial alejada del mundo de la realidad; aprender y actuar son actividades independientes. Las consecuencias académicas clásicas siguen teniendo excesiva incidencia en la apreciación del valor de las personas.

No es que estos parámetros tradicionales deban desaparecer sin más del campo de la enseñanza del adulto, pero no son suficientes y necesitan revisarse a la luz de otros parámetros plenamente adecuados a esas características del adulto.

B) PARAMETROS MODERNOS.

La investigación de las Ciencias Sociales en el campo de la Psicopedagogía ha enriquecido el esquema tradicional de la acción formativa incorporando nuevos elementos al mismo: el grupo de formación, el medio, las interrelaciones entre dichos elementos y ha dado una nueva significación a los tradicionales.

- El profesor: deja de ser el “maestro” para convertirse en un animador que informa y cataliza. La formación pasa de centrada en el profesor a estar centrada en el formando y sobre todo en el grupo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

- La materia: pasa a ser considerada en su doble vertiente de la lógica interna, que la define en su estructura y de la organización pedagógica, que la sistematiza y da sentido didácticamente.
- El alumno adulto: no es tabla rasa. Sus experiencias personales en la vida y en la profesión son un rico bagaje vivencial que la acción formativa no puede ignorar. El hombre es sujeto de formación en la plenitud de su topografía personal.
- El aula: se convierte en una reunión de trabajo, de actividad y de comunicación con una distribución física apropiada a los objetivos del aprendizaje.
- La Teoría de la Gestalt sobre la percepción de la Forma y la Teoría del Campo de Fuerza de K. Lewin han hecho aportaciones valiosas a la psicopedagogía de los adultos, haciendo resaltar la importancia del medio docente, familiar, social, político, empresarial, etc.

En este contexto los grupos de trabajo han pasado a desempeñar desde Lewin y Moreno, un papel protagonista en la escena de toda relación laboral. Una de las aportaciones más valiosas de las Ciencias del Comportamiento a la moderna Pedagogía de Adultos es el descubrimiento de las múltiples interrelaciones que se establecen entre los diversos parámetros de la acción formativa.

4. CARACTERISTICAS PSICOPEDAGOGICAS Y MOTIVACIONES DEL ADULTO.

A) Mentalidad del alumno en Formación:

La Psicopedagogía de los adultos debe ser una Psicopedagogía Diferencial apoyada básicamente en la Psicología Genética y en la Psicología Industrial, sin olvidar otros sectores de las Ciencias de algún modo relacionadas con el comportamiento de la persona.

Tratándose de adultos existen dos coordenadas de orden interno en cuyo campo se han de situar los demás componentes del hecho pedagógico para que éste pueda ser suficientemente comprendido. Estas coordenadas son: la edad y la experiencia. En el hombre adulto desaparece la curiosidad por el descubrimiento experimental del mundo desconocido, y en su lugar se instala la preocupación por vivir su realidad, por trazar en él su personal signatura después de haber descubierto, según la fórmula de Gaston Berger, que uno no puede hacer todo lo que quiere, como quiere y cuando quiere. Este realismo del yo, del proyecto personal y del presente marcan el grado de extensión del horizonte del adulto y a



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

su vez determinan la decisión de emprender una formación y la voluntad de perseverar definitivamente en ella.

La edad es apreciada por la Psicología Genética como un factor de deterioro de las dificultades mentales, y por tanto, como un grave obstáculo para verificar la estructuración normal del pensamiento. En un estudio de Lehman, Jones y Conrad, sobre inteligencia y realización se llega a la conclusión de que el potencial mental del hombre alcanza su punto máximo hacia los 30 años y luego decrece regularmente en tanto que los conocimientos logran un máximo de posibilidades entre los 40 y los 50, permaneciendo casi estables hasta una edad bastante avanzada. La edad óptima de los descubrimientos científicos se sitúa hacia los 30 – 35 años, mientras que para los procesos de creación literaria ésta va de los 40 a los 50.

Esta disminución de las facultades intelectuales así como de algunas capacidades de la personalidad queda en parte compensada por la adquisición de unos conocimientos, de una experiencia, de unos modelos de conducta aprendidos en situaciones globales con que ha de enfrentarse en un momento dado.

El deterioro de la memoria bruta inmediata o a corto plazo queda compensado en los adultos cuando se propone un material relevante para sus cotidianas vivencias o con la aparición de nuevas exigencias en materia de aprendizaje. Los adultos aprenden mejor cuando no tienen que recurrir a la memorización, cuando se les brinda la oportunidad de aprender a través de la actividad, de su propio ritmo y cuando la formación está en la línea de sus necesidades.

El deterioro de las capacidades intelectuales aumenta, pues, con la edad, pero este incremento es más o menos tardía en función del nivel de estudios del sujeto y de la prolongación de los mismos en el tiempo. El factor fisiológico tiene una grave importancia en la evolución de la inteligencia, pero el incremento de las relaciones funcionales interneuronales, es decir, el aprendizaje, la experiencia, etc., Y el deseo de saber pueden compensar ampliamente su deterioro en valores absolutos. Un método pedagógico adecuado para compensar satisfactoriamente los efectos de la edad sobre las facultades de los adultos.

B) Actitudes del adulto frente a la Formación.

Existe una imagen de marca de la formación en las organizaciones de trabajo que van a ser analizadas desde una doble vertiente: la dirección y los empleados. Jean Dubois realiza una descripción bastante pesimista de las actitudes de algunas altas direcciones acerca de este problema. Dubois acusa a estos directivos de que su entusiasmo por la formación oculta frecuentemente



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

segundas intenciones, haciendo de ella pantalla de inmovilismo, la coartada que les permitirá escapar de todo riesgo de cambio. Esta mentalidad, ataca en sus propios fundamentos a la auténtica filosofía de la formación que por naturaleza de ser transformacional. Por otra parte hay que admitir que, en general, tampoco para los empleados es demasiado atractiva la imagen de la formación tradicional. Esta imagen es más bien negativa cuanto más se desciende en la escala de las categorías laborales.

No obstante sólo un limitado número de sujetos rechaza abiertamente la formación. Son generalmente personas cuya situación actual y cuyo pasado les lleva a comportamientos marginales. Estos sujetos rechazan la formación como rechazan la responsabilidad en el trabajo. Si se ven obligados a hacerla, la sufrirán; su actitud resueltamente desfavorable es el resultado de un bloqueo del desarrollo intelectual y afectivo y de circunstancias desfavorables a la formación.

Para la mayoría de las personas en la empresa, la formación es un instrumento para la consecución de unos resultados profesionales, un complemento de la que ya poseen, que les permite alcanzar objetivos secundarios tales como mejores ingresos, promoción, seguridad en el empleo, mejora de la competencia profesional, que necesitan obtener de forma inmediata; por eso rechazan todas las formas que no les conduzcan directamente a ellos. En este caso la actitud frente a la formación que es vista siempre como un riesgo, depende de un conjunto de variables, entre las que se podían destacar: la política de organización en materia de formación, la inserción del individuo en el medio profesional, familiar y social, el contexto social de la posibilidad de colocación, las formas de promoción relativa a la formación y las condiciones de la misma, tales como disminución de ingresos, renuncia al tiempo libre, título o diplomas otorgados, etc.

Existe una tercera actitud, más propia de personas situadas en los escalones medios y altos de la empresa para quienes la formación es, ante todo, posibilidad de desarrollo profesional y personal; la formación no es tan sólo un medio sino un fin en sí misma, siendo su objetivo el logro de un cierto dominio de las relaciones con el medio y una cierta forma de cultura. La motivación no lo es, en este caso, el logro de un resultado profesional en sí mismo, sino el deseo de llegar a desempeñar otro rol social y conseguir un status diferente.

C) Motivaciones del adulto pedagógicamente utilizables.

Denominamos motivación a toda tensión afectiva (necesidad, deseo, sentimiento, etc..) susceptible de desencadenar y mantener una acción. En sentido psicopedagógico motivar a un sujeto es hacerle sentir operativamente la necesidad de saber o aprender aquello que se le pretende enseñar.

La persona motivada por la formación manifiesta comportamiento de:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

- Interés por los contenidos formativos.
- Rápido aprendizaje.
- Atención constante.
- Resistencia al desánimo y a la fatiga.
- Trabajo perseverante.
- Interés por el propio progreso y el mejor desempeño en el trabajo.

La pedagogía tradicional se ha apoyado normalmente en motivaciones extrínsecas, partiendo de incentivos o estímulos utilizados para despertar y captar la atención espontánea del sujeto y evitar los factores de distracción.

La pedagogía activa tiende más bien a hacer que la situación de formación sea por sí misma motivadora, recurriendo a motivaciones de carácter intrínseco para la persona.

D) Motivaciones específicas del adulto en la Formación.

El contenido ideológico de lo que se desea lograr con la formación – enriquecimiento intelectual, desarrollo de facultades, mejor comprensión y mayor dominio de la actividad labora, - varían de un sujeto a otro. La influencia de las motivaciones en el rendimiento intelectual está ampliamente verificada y las motivaciones son bastante diversas según la situación del individuo.

Existen en el adulto motivaciones derivadas de la propia individualidad del sujeto. Todo buen formador precisa conocer los rasgos, característicos y aptitudinales de sus formandos para transformarlos en fuente de motivación.

A nivel personal podemos enumerar:

- Recuperación de la formación no lograda anteriormente.
- Curiosidad intelectual.
- Mantenimiento del status profesional.
- Auto – afirmación y éxito.
- Estimulación.
- Satisfacción personal.

A nivel social:

- Mejora económica.
- Adquirir mayor status social.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

- Prestar mejor servicio.
- Restablecer equilibrios en el grupo familiar y social.
- Presión del grupo.

A nivel profesional:

- Eficacia en el trabajo.
- Actualizar conocimientos y adquisición de nuevas técnicas.
- Promoción profesional.
- Realización psicoprofesional.
- Mayores responsabilidades.
- Trabajos más interesantes y polivalentes.
- Intercambiar información.
- Mayor competitividad.

E) Consecuencias: formas del Aprendizaje.

Los fundamentos y principios de la formación en el mundo laboral no son nada nuevo. Tampoco lo son los mismos objetivos, beneficios y problemas. Son muchos los escritos publicados sobre las teorías, técnicas y métodos dinámicos aplicados al aprendizaje.

En todo proceso de formación hay que tener en cuenta los siguientes aspectos, consecuencias de lo indicado hasta ahora sobre la psicopedagogía del aprendizaje y que condicionará cualquier forma del mismo:

- **El hombre adulto debe estar motivado para aprender.**

Los niños aprenden porque se les obliga a ello. La persona adulta reaccionará ante el hecho de que alguien le diga que tiene que aprender. Debe tener ante todo, tal como se ha indicado, motivaciones intrínsecas para que se decida a estudiar nuevas técnicas o a adquirir conocimientos y actitudes nuevas.

- **El adulto aprenderá sólo cuando siente la necesidad de aprender.**

Podemos inducir a los niños a estudiar cosas que no son de aplicación inmediata. El adulto es más práctico. Quiere saber para qué le sirve o le va a servir lo que está aprendiendo.

5. CONCLUSIONES.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

Después de lo expuesto, he de resaltar que en la formación ocupacional, lo más importante es el **aprendizaje del adulto** bien para su inserción laboral, para conseguir un mejor puesto de trabajo, o para obtener una mejor cualificación. Así pues, hay que tener presentes las características del adulto para llevar a cabo su formación.

- a) Edad y experiencia (deterioro mental en función de la edad, necesidad de aprender a su propio ritmo, etc.)
- b) Actitudes del adulto frente a la formación (los que ven en ella un instrumento de ascenso profesional, desarrollo personal, etc.)
- c) Factores a tener en cuenta (disminución de la confianza en sí mismo, menor adaptabilidad, miedo al cambio, mejor preparación para el trabajo en grupo, motivación más fuerte y específica que el joven, etc.)

Teniendo presente las características anteriores, el aprendizaje de conceptos y destrezas ha de darse en la etapa inicial de la formación. Aprendiendo de forma aplicable en nuevas y diferentes situaciones. Por tanto, lo importante aquí es ante todo la variedad de aprendizaje práctico aplicable a las necesidades profesionales y personales de cada alumno adulto.

BIBLIOGRAFIA:

- Romans Siques y Mercé M. (1985): *Así aprendemos los adultos*. Madrid: Editorial Popular.
- Viladot Guillem y Romans Mercé (1988): *La educación de adultos: reflexiones para una práctica*. Barcelona: Laia.
- Mena Muchán, Bienvenido (1989): *La eficacia en la educación de adultos: (metodología práctica)*. Madrid: Escuela Española.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Carmen Magdalena Salinas García
- Centro, localidad, provincia: Granada
- E-mail: carmensalinasgarcia@hotmail.com