REPUBLICA DOMINICANA

SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA

PROGRAMA INTEGRADO DE DESARROLLO AGROPECUARIO
—PIDAGRO—

Subprograma de Tecnificacion

PLANEAMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACION PARA PRODUCTORES

Convenio IICA-SEA-FEDA

MD - 19

SUBSECRETARIA DE ESTADO DE INVESTIGACION EXTENSION Y CAPACITACION AGROPECUARIA

INSTITUTO INTERAMERICANO DE CIENCIAS AGRICOLAS

SAN CRISTOBAL, R. D.

AÑO DE DUARTE

PLANEAMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACION PARA PRODUCTORES

Convenio IICA-SEA-FEDA

MD - 19

ISAAC MORON

Asesor en Capacitación

San Cristóbal, junio de 1976.

Apuntes de clase.

PLANEAMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACION PARA PRODUCTORES *

I. INTRODUCCION

En la actualidad el planeamiento o planificación es una actividad que está en todo sitio y tiempo, para todas las cosas. Se hacen planes para actividades individuales y se hacen planes más justificados aún para actividades de grupos, colectividades, instituciones, sociedades, países y agrupamientos internacionales. Se planifica para corto plazo, para el mediano plazo y con mucha más razón para plazos largos.

El planeamiento no es una cosa nueva en la enseñanza. Lo es en cierto grado en la línea de la Capacitación, máxime cuando ésta más que informal ha sido irregular, accidental, variable, oscilatoria.

La presente clase debería enfocar todo lo relativo a planeamiento de eventos o actividades de capacitación, en general. Sin embargo como lo que más nos puede interesar, y a lo que más hemos de dedicar nuestro tiempo y empeños, es a los cursos y cursillos de capacitación destinados a los productores rurales, el enfoque global y los aspectos aplicados de esta clase se dirigirán en ese sentido y al servicio de tal propósito.

---

* Apuntes de clase para el curso de Metodología de la Capacitación, destinado a los Encargados de Capacitación de las Direcciones Agropecuarias Regionales, y a sus coloboradores y asistentes cercanos.

Como asunto previo y a objeto de unificar conceptos proporcionamos seguidamente algunas definiciones, tal y como se aplicarán en estos apuntes.

Capacitación: Acción o efecto de capacitar, de hacer a uno apto o habilitarlo para alguna cosa. La capacitación forma parte del proceso educativo e integra el sistema de enseñanza. Según su intensidad, extensión y propósitos, formas de capacitación profesional pueden ser asimiladas al sector de enseñanza formal y regular, como podrían serlo determinadas capacitaciones técnicas. Más habitualmente se les asigna un lugar en los sectores de enseñanza no formal, no regular. Cabe admitir, empero, su ubicación en un punto intermedio que podríamos denominar "enseñanza poco formal", con extensiones tanto en la rama de "enseñanza formal" como en la rama de "enseñanza informal". La capacitación del productor rural tiende a que éste se habilite y se haga apto para producir en buenas condiciones técnicas y económicas y por ello y con ello, esté en condiciones y sea capaz de mejorar el bienestar de su familia.

Evaluación: En su aceptación más simple y pura es la acción de estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa. Como el valor es algo relativo, siempre la comparación para valorar, medir o evaluar se debe hacer con algo que sirva como referencia, ya sea un proyecto o prototipo, un modelo o testigo, o una acción o circunstancia anterior o concomitante. Se evalúan cosas o productos, acciones y procesos, métodos y actitudes, cantidades, y cualidades, precisiones de forma y eficiencias de funcionamiento, puntualidades y actuaciones, ideas y sentimientos, conocimientos y afectos, habilidades y destrezas, formas y colores, voces y sonidos, arte y ciencia, el

ser y el hacer, los sueños y las ejecuciones, las realidades y las proyecciones, en fin, todo lo imaginable. Todo y todos, por otra parte, siempre ha estado y sigue estando en costante proceso de evaluación, de apreciación, de juicio; sólo que en el recorrido histórico ahora se tiende a hacer la evaluación en forma precisa, objetiva, segura, imparcial, a través de determinados métodos y fórmulas que responden a principios y reglas de amplia aceptación.

Planeamiento: Acción y efecto de planear, trazar un plan. Sinónimo de planificación y de planeación, derivados de planificar o planear, que es hacer un plan o proyecto de una acción. El planeamiento pues es una acción o secuencia de acciones que tiene como efecto prever, ordenar y orientar determinada acción o serie de acciones que responden a una o varias finalidades predeterminadas.

Plan de clase: Es el plan que se hace para prever, organizar, ordenar el desarrollo de una clase. Se determinan los objetivos y metas, los temas y actividades, los métodos pedagógicos, los instrumentos y materiales didácticos, el tiempo, su distribución y uso, las acciones de resumen, consolidación y evaluación. Abarca una unidad de tiempo y una unidad temática a la vez; en oportunidades comprende varias unidades de tiempo para una sola unidad didáctica (varias "clases" para una sola "lección").

Plan de estudio: Es el plan de un proceso de enseñanza, que contiene varias o muchas clases. Abarca períodos cortos y períodos largos, incluso multianuales. Se habla de un plan de estudio de enseñanza -

primaria, de un plan de estudio para la carrera de Doctor en Leyes, de un plan de estudio para una capacitación corta. Comprende todo lo que tiene que ver con el "estudio" de que se trata: incluye la programación; la organisación y administración; las exisgencias previas al estudio; los reglamentos a regir durante el proceso; el sistema de pruebas, calificaciones y promociones; los procedimientos de equivalencias y revalidas; los títulos y certificaciones que pueden alcanzarse.

Programa: Sistema, distribución y contenido de los tópicos o materias de una asignatura o de un curso. Programar un curso es asignar temas, características, extensión y profundidad de los mismos; determinar los métodos y medios necesarios para su desenvolvimiento; los tiempos y horarios, secuencias y espaciamientos para cada tema y entre ellos; designar los sitios, lugares o ambientes requeridos así como los expositores, conductores o instructores que se encargarán de ellos; precisar de qué se parte y a dónde se aspira llegar.

II. LOS OBJETIVOS Y LAS METAS

Si se va a planear un curso y a organizar su ejecución, es porque se ha concebido lograr algo. No se hace nada porque sí, caprichosamente; se hace por algo. Ese porqué hacer algo es el objetivo, el propósito, el intento, la finalidad del curso. Damos por sentado entonces que cada curso tiene por lo menos un objetivo.

Muchas veces ese objetivo no está enunciado ni escrito; se sobre entiende, se supone que todos lo saben y lo comprenden. Sin embargo, si pidiéramos a esos "todos" que escribieran, que redactaran el texto de ese objetivo sobreentendido, nos encontraríamos en la generalidad de los casos conque:

1º) no muchos pueden transformar lo supuesto en texto escrito;

2º) las formulaciones escritas de ese objetivo serán generalidades tan amplias que sirven para muchas cosas y, por consiguiente, dicen poco;

3º) las interpretaciones escritas que procuran concretizar el objetivo, que tienden a precisarlo en su sentido y alcance, resultarán en su mayor parte discordantes entre sí cuando no opuestas.

Primer punto, pues, para evitar confusiones y equívocos, para saber claramente qué queremos y hacia dónde vamos: escribir el objetivo del curso. Escribirlo uno mismo o aquellos que lo están planificando; no dejar que alguien deba recordarlo, imaginarlo, suponerlo.

Lo más probable es que, una vez hecho éso, nos encontremos conque:

a) la redacción no nos satisface;

b) el objetivo escrito no cubre los propósitos supuestamente asignados al curso.

Corresponderá entonces revisar lo escrito, pulirlo, rehacerlo, retocarlo, y agregar otro u otros objetivos.

Cumplido este paso tendremos "los objetivos generales del curso".

En algunos casos los objetivos generales pueden subdividirse en "objetivos principales" y "objetivos secundarios". Para un caso de planeamiento de un curso para Instructores en el cultivo del Arroz se determinaron de la siguiente manera los objetivos generales.

Ejemplo Nº 1

CURSO A INSTRUCTORES PARA PRODUCTORES, EN CULTIVO DEL ARROZ

OBJETIVOS GENERALES:

1. Objetivos Principales

   1.1 Reforzar conocimientos teórico-prácticos en producción de arroz.

   1.2 Habilitar a técnicos de las Direcciones Regionales para actuar como Capacitadores de Productores y la Familia Rural, en el cultivo y producción del arroz.

2. Objetivos Secundarios

   2.1 Aumentar la eficiencia en extensión y transmisión de tecnología aplicables a la producción de arroz.

   2.2 Desempeñarse en la Regional como Técnico en Cultivo del Arroz.

   2.3 Servir, en cuanto corresponda, como nexo-puente entre la Investigación y la Extensión.

Los objetivos generales pueden detallarse más y enfocar, entonces,

aspectos específicos. En estos casos adoptan la denominación de "Objetivos específicos". Para el caso del presente curso se han fijado los siguientes Objetivos Generales y Objetivos Específicos.

Ejemplo Nº2

CURSO SOBRE LA METODOLOGIA DE LA CAPACITACION

OBJETIVOS

Objetivos generales.

1. Comprender la filosofía y objetivos de la capacitación agropecuaria.
2. Adiestrar en métodos de capacitación a los Encargados de Capacitación de las Direcciones Regionales.
3. Unificar los criterios y mecanismos de la metodología de la capacitación rural.
4. Aumentar la eficacia en los trabajos inherentes a capacitación agropecuaria.

Objetivos específicos.

1. Lograr la integración de los Encargados de Capacitación.
2. Procurar que los programas e informes de cursos sean unificados.
3. Capacitar a técnicos que puedan actuar como colaboradores de los Encargados Regionales de Capacitación.

4. Adiestrar a los participantes de manera que:

4.1 Puedan determinar técnicamente las necesidades de capacitación;

4.2 Dominen las técnicas del procedimiento de selección de productores asistentes a los cursos;

4.3 Conozcan y apliquen los mecanismos de planeamiento de las actividades y eventos de capacitación;

4.4 Dominen los diferentes eventos de capacitación en función de los Recursos Humanos y Económicos;

4.5 Apliquen los mecanismos de evaluación de las actividades de capacitación.

Lo importante de los objetivos es que determinan la tendencia y el rumbo del curso: el qué se desea, qué se busca y el para qué se hace.

Un objetivo, para serlo, describe una ejecución, algo que otra persona puede hacer, y ésto es bastante claro en las áreas cognoscitivas y sico-motoras. Los objetivos llamados afectivos, que comprenden el área de sentimientos, son enunciados que describen un intento hecho para cambiar un enfoque o actitud o tendencia. Se dice a veces que estos objetivos afectivos no deben considerarse como tales porque no son objetivos asequibles, no conducen a situaciones evaluables. Sin embargo, y en carácter general, debe admitirse claramente que si un logro es mensurable, el enunciado es siempre un objetivo. En consecuencia, para que algo denominado objetivo sea efectivamente un objetivo de

enseñanza, debe referirse a resultados o logros medibles, evaluables. De lo contrario puede merecer otro nombre, incluso el de "enunciado de una vaguedad".

Resulta claro, pues, que un enunciado para que sea considerado objetivo debe referirse a algo mensurable, a algo cuya apreciación, intensidad o extensión, pueda ser visible y medible. El carácter de objetivo de los enunciados no depende precisa y solamente del área que abarca (afectiva o no), sino de que su evidencia real pueda ser objeto de alguna forma, directa o indirecta, de mensuración.

Las metas vienen a ser como objetivos cuantificados. Si los objetivos marcan el rumbo y sentido de la marcha, determinando hacia dónde se desea ir, la meta marca hasta dónde ir por ese rumbo y en ese sentido, en forma muy estrechamente vinculada con todo el planeamiento, pues se relaciona directamente con una cuantificación referida a tiempos, medios y condiciones. Por ejemplo, si un objetivo es capacitar en técnicas aplicadas de producción de arroz a pequeños productores del Este, la meta respectiva podría indicar: "Capacitar en tres meses a 125 pequeños cultivadores de arroz de la zona de Hato Mayor. De esta manera puede apreciarse que las metas señalan topes o plafones que se aspiran alcanzar.

Sin embargo, las metas abarcan también aspectos cualitativos. Para el ejemplo anterior podríamos haber dicho: "Capacitar en tres meses 125 pequeños productores dedicados al cultivo del arroz: 75 en riego y manejo de aguas y 50 en sistematización y preparación del terreno"; o quizas: "Adiestrar en tres meses a 125 pequeños productores de modo que al finalizar el curso sean capaces de nivelar sus tierras, sistematizarlas para ser sometidas a riego, prepararlas para la plantación de arroz y manejar el agua de riego hasta el momento de la cosecha".

Lo importante de las metas es que el docente sabe dónde debe llegar, que el cursillista sabe qué se espera de él, que el planificador sabe qué logro se propone alcanzar, que el administrador sabe qué desembolsos realizar y qué frutos se obtendrán como compensación, y que el evaluador sabe cuáles son los resultados finales que debe medir.

Una meta describe resultados y no un proceso; habla de los fines y no de los medios.

Una meta es un desempeño, una ejecución, una actividad evidente por sus resultados que serán visibles o audibles y por lo tanto evaluables. Su forma más clara de expresión es describir qué cosas debe ejecutar (hacer, hablar, expresar, actuar, etc.) aquél que haya realizado un curso, para poder convencer a terceros con hechos, con realizaciones, que ha alcanzado esa meta. El convencimiento, la comprobación, no se logrará porque el profesor o responsable del curso diga: ahora sí estos señores son capaces de hacer tal cosa; ni porque los propios interesados afirmen vehementemente que se sienten hábiles y fuertes como para ejecutar tal actividad. La meta estará bien expresada y podrá evidenciarse en hechos, cuando cada cursillista sea capaz de demostrar con acciones desempeñadas por él mismo, que tal cosa la puede hacer porque la hace, y la hace bien, y la hace en un tiempo prudente.

Si la meta es adiestrar para saber hacer mecedoras de madera de tales medidas y estilo, la comprobación es que el adiestrado haga una mecedora con esas medidas y estilo; eso es la evidencia. Si la meta fuera adiestrar a producir buenos claveles y la bondad de los claveles se determinara por ciertas especificaciones (tamaño, tipo, color, aroma, etc.), producir claveles que respondan a tales especificaciones es la evidencia de que se ha alcanzado la meta.

Un problema importante en el establecimiento de las metas es la apreciación de su viabilidad, de la posibilidad práctica de llevarla a la realidad. Si se fijara una meta utópica, imposible o muy difícil de alcanzar, se estaría meramente especulando sobre situaciones hipotéticas ajenas a toda aplicabilidad; sería más algo que se sueña como lejanamente alcanzable y cualquier otra cosa menos una meta o punto próximo factible de ver y de aprehender.

Una de las metas de un curso para cultivo de tomates bajo riego es que el productor concluya el curso con habilidad para el manejo de los sistemas de riego por goteo. Como en el momento no existe en el país equipos para aplicar este sistema, y de existir probablemente no estarían al alcance económico del pequeño productor beneficiario de los cursos de capacitación, ésta sería una meta no viable, de aplicabilidad prácticamente imposible. Una meta impracticable, una meta inalcanzable, deja de ser meta. Por definición una meta es algo alcanzable, que se aspira lograr.

Como resumen del capítulo podría decirse que los objetivos se refieren a los resultados que se espera produzca el curso, en tanto que las metas -cuantificadas tanto en cifras como en acciones: pensar, decir, hacerse relacionan con hechos propios protagonizados por el cursillista, que evidencien lo que él es capaz de pensar, decidir o hacer al terminar el curso.

Cuadro N°1

CUADRO DE OBJETIVOS Y METAS

OBJETIVOS Del curso	METAS que debe alcanzar cada participante al terminar el curso
1.1 - REFORZAR conocimientos teórico-prácticos en producción de arroz.	a) ejecutar o conducir aplicaciones prácticas de las principales técnicas de la producción de arroz. b) conocer equipos e insumos necesarios para aplicar esas técnicas, y sus fuentes de aprovisionamiento y de financiamiento; c) informar sobre canales, sitios y cotizaciones comerciales; d) diagnosticar sobre la producción de arroz de una finca o de una zona; e) Calcular balances elementales de costos-ganancias para cada técnica o conjunto de técnicas nuevas.
1.2 - FORMAR Capacitadores de productores en cultivo del arroz	1) justipreciar condiciones socio-económicas de los productores a capacitar; 2) comprender los problemas, hábitos, ideas y sentimientos de los productores; 3) dominar técnicas de trasmisión de conocimientos y tecnologías; 4) conducir y manejar grupos; 5) servir a los productores como ejemplo a igualar; 6) actuar como orientador para que los productores devengan en analistas críticos y solucionadores de sus propios problemas; 7) ayudar en organización y funcionamiento de asociaciones de productores.

Un buen procedimiento para ordenar y definir estos tópicos, es el de utilizar un cuadro de objetivos y metas donde en una columna se registran los objetivos y en la otra las metas correspondientes. A título ilustrativo se ofrece un ejemplo en el Cuadro Nº1, donde se prosigue con el caso del Curso a Instructores en el Cultivo del Arroz.

La expresión redactada de esas metas y su relación con los objetivos generales, principales y secundarios, expuestos en el Ejemplo Nº1, se ofrece a continuación.

Ejemplo Nº3

METAS

1.1 Para comprobar que el objetivo 1.1 se cumple, se espera que al finalizar el curso cada participante pueda demostrar:

a) Que domina la aplicación práctica de las principales técnicas de la producción de arroz y/o que sabe dar las instrucciones adecuadas para que el productor pueda aplicarlas correctamente. (Que sabe ejecutar o sabe conducir aplicaciones prácticas).

b) Que conoce las principales fuentes de aprovisionamiento de equipos e insumos necesarios para aplicar esas técnicas, su costo aproximado, los distintos tipos y calidades, y las instituciones y fórmulas que permitan financiar esas adquisiciones.

c) Que sabe informar correctamente sobre canales corrientes de comercialización, sitios o instituciones de acopio y mercadeo, los precios (aproximados) de sostén y/o venta libre, y las formas y mecanismos que permitan defender la realización del producto logrado.

d) Que es capaz de apreciar con criterio científico las modalidades y características de la producción de arroz en una finca, o zona, formulando un diagnóstico acertado.

e) Que sabe hacer cálculos elementales que permitan elaborar balances de costos-ganancias para cada técnica o conjunto de técnicas nuevas que propendan a la obtención de mayor producción y productividad.

f) Que está en condiciones de ayudar a solucionar los problemas prácticos reales de aplicabilidad que permitan conjugar armoniosamente y en proceso progresivo los aspectos procedentemente señalados.

1.2 Para comprobar que el objetivo 1.2 se cumple, se espera que al finalizar el curso cada participante pueda demostrar:

a) Que sabe justipreciar las condiciones socio-económicas del grupo de productores a capacitar, entendiendo por capacitar a las acciones que induzcan a ese grupo a incorporar nuevas actividades, conocimientos y destrezas.

b) Que posee la suficiente sensibilidad como para comprender (y, si es necesario, compartir) los problemas, hábitos, ideas y sentimientos de los productores.

c) Que domina las principales técnicas de transmisión de conocimientos y tecnología, con criterio pedagógico y con medios fácilmente obtenibles.

d) Que sabe aplicar técnicas de Dinámica Grupal.

e) Que posee actitudes y comportamientos que a la vez de permitirle identificarse con los productores, sean de toda manera puntos ejemplares de referencia hacia los cuales aquellos sientan deseos de aproximarse y nivelarse.

f) Que es capaz de actuar como elemento orientador y catalítico, de modo que los productores no sean ni se sientan simple "receptores" o "protegidos" sino sujetos activos en el estudio crítico de sus problemas y en la búsqueda de sus propias soluciones.

g) Que sabe cómo promover, cómo orientar la organización y cómo apoyar el funcionamiento de grupos asociativos de productores.

2.1 Para comprobar que el objetivo 2.1 se cumple, se espera que al finalizar el curso cada participante pueda demostrar:

a) Que es capaz de conseguir que los productores descubran, utilicen e incrementen sus potencialidades como personas y como productores, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su grado de participación dentro de la colectividad nacional.

b) Que se siente habilitado para aplicar a la acción extensionista las capacitaciones adquiridas durante el curso, especialmente las referidas a conocimiento teórico-práctico de la producción de arroz, a mayor dominio de las técnicas de transferencia de tecnología y al mejor uso de ciertos instrumentos de extensión.

2.2 Para comprobar que el objetivo 2.2 se cumple, se espera que al finalizar el curso cada participante pueda demostrar:

a) Que domina todas o las más importantes etapas y formas de la producción de arroz.

b) Que está capacitado para orientar y asesorar a otros técnicos compañeros de trabajo.

2.3 Para comprobar que el objetivo 2.3 se cumple, se espera que al finalizar el curso cada participante pueda demostrar:

a) Que sabe detectar correctamente problemas de campo relacionados con la producción de arroz, cuya solución puede ser objeto de estudio e investigación.

b) Que es capaz de instalar y conducir ensayos demostrativos de métodos o resultados, siguiendo la instrucciones emanadas de centros o técnicos especializados.

III. LOS CONTENIDOS

Definidos los objetivos y las metas, podemos comenzar a pensar en cuáles puntos deben incluirse en la temática del curso, esto es, en qué contenidos debe tener el programa del curso.

Para actuar de determinada manera y/o pensar con cierto sentido, es necesario haber pasado por experiencias y entrenamientos que generalmente se apoyan en, o se complementan con, conocimientos reafirmados o incorporados. Si tales experiencias y conocimientos, o algunos de ellos, no son poseídos por los participantes del curso, ello debe ser motivo y parte de ese curso. El curso se hace porque debe cubrir la diferencia entre lo que se es o tiene y lo que se desea ser o tener, en cuanto a aptitudes, actitudes, destrezas y habilidades. De ahí surgen los temas o tópicos y las prácticas o adiestramientos que deben ser contenidos en el programa del curso.

El primer lugar los contenidos se determinan y anotan por áreas o grandes campos de temas. Luego se subdivide cada área, cuando corresponde, en los temas o tópicos parciales.

Simultáneamente se desea saber, conviene saber, cómo esos temas pueden desarrollarse en términos conductuales, en expresiones de conducta o comportamiento.

Una línea conductual -sobre cualquier tema- tiende a la formación de conceptos, lo que tiene que ver con el conocimiento y memorización de nombres, definiciones, clasificaciones, etc., y con la observación y asimilación de cosas y hechos que entendidos, comprendidos, se transforman en ideas y conceptos.

Otra línea de comportamiento tiene que ver con la capacidad de raciocinio, de relacionar una cosa con otra o las demás, de solucionar problemas o de tomar decisiones.

Y una tercera, ligada a la anterior, tiene que ver con la conducta o comportamiento propio de la acción o ejecución donde además del intelecto interviene la manualidad, o destreza o entrenamiento en el hacer, en el ejecutar, en la creación.

Desde que cada línea conductual requiere por lo general distintos enfoques y métodos de enseñanza, es aconsejable, es necesario, predeterminar los objetivos conductuales que en concordancia con cada tema o área de contenido arrojen, como resultado final, el logro de las metas propuestas.

Seguidamente se expone, a título de mero ejemplo, un Cuadro de Análisis para organizar actividades de aprendizaje en un Curso de Metodología de la Extensión para Supervisores (Cuadro Nº2).

Se aprecia que en la columna izquierda están definidas las áreas y, donde corresponde, (solamente para el ejemplo que aquí se utiliza) los temas de cada área. Los cabezales de las demás columnas marcan las distintas líneas u objetivos conductuales. De esta manera podemos apreciar que un tema puede centrarse en solamente un comportamiento esperado (tema clasificación de Métodos, concentrado en formación de conceptos), mientras otro puede comprender dos (tema Días de Campo, abarcando conceptos y habilidades) y aún los tres (temas Demostración de Resultados, donde se estima necesario comprender los tres comportamientos: el conceptual de conocimientos, el de raciocinio y decisión, y el de destreza y habilidades).

Delimitados, demarcados, los temas y objetivos conductuales, corresponde ahora cuantificar la incidencia de cada uno de ellos. En efecto, de todas las áreas de contenido, no todas tienen la misma importancia ni deben absorver el mismo tiempo o esfuerzo. Tampoco dentro de cada área, todos los temas son iguales; hay algunos más importantes que otros. Del mismo modo sucede con los objetivos de comportamiento: para cada tema debe cuantificarse cuánto corresponde de conocimiento-información, cuánto de conocimiento de relación-decisión y cuánto de comportamiento ejecutor. Para ello se utiliza la Tabla de Especificaciones, donde

Cuadro Nº 2

CUADRO DE ANALISIS

AREAS DE CONTENIDOS / OBJETIVOS CONDUCTUALES	1 y 2	3	4
Métodos de Extensión			
Clasificación	x		
Métodos individuales	x		x
Días de campo	x	x	
Demostración de resultados	x	x	x
Comunicación			
Recursos audiovisuales	x		x
Supervisión			
Rol de Supervisor	x	x	
Cursos Regionales			
Planificación de los cursos	x	x	

(1) Formación de conceptos: identifica; recuerda; memoriza términos, simbología, sistemática, definiciones, etc.-

(2) Formación de conceptos: busca datos; observa, analiza, interpreta hechos; elabora o asimila conceptos.

(3) Compara, relaciona, valora, generaliza; adopta decisiones; soluciona problemas; predice consecuencias; elabora hipótesis.

(4) Opera, ejecuta, realiza; sabe hacer; tiene destreza; crea o produce cosas, ideas y pensamientos.

TABLA DE ESPECIFICACIONES PARA UN CURSO DE METODOLOGIA DE LA EXTENSION PARA SUPERVISORES

OBJETIVOS / AREA DE CONTENIDO	Conocimiento-Informaciones		Criterio Razonamiento	Destreza Habilidad	TOTAL	
	(1)	(2)	(3)	(4)	por renglón (5)	Por área de contenido. (6)
Métodos de Extensión						
Clasificación de los métodos	1	2			3	
Métodos individuales	2	2		3	7	
Reuniones	1	2			3	
Demostraciones y métodos	1	2	2	4	9	
Días de campo y giras	1	1	4		6	
Demostraciones de resultados	1	1	4	9	15	
Estrategia		2	10		12	55
Comunicación						
Proceso, vinculación y situación en el medio	1	2	6		9	
Recursos audiovisuales	2	2		9	13	
Estrategia de la comunicación			3		3	25
Supervisión						
Rol del supervisión		1	9		10	10
Cursos Regionales						
Planificación de los cursos		1	9		10	10
	10	18	47	25		100

se anotan con mayor detalle y en forma cuantificada los puntos del Cuadro de Análisis. Siguiendo con el ejemplo recién utilizado en el Cuadro Nº2, se le replantea ya en su correspondiente Tabla de Especificaciones (ver Cuadro Nº3).

Como se aprecia, se trata también de un cuadro de doble entrada, donde el total de tiempo y esfuerzo se ha hecho equivalente a 100 (cien) unidades. Previamente por Areas de Contenidos y luego por temas de contenidos, se hizo la distribución de puntos o unidades, según la importancia asignada a cada área y a cada tema (ver columna 5, total por renglón). Seguidamente, y según los objetivos conductuales (cabezales de las columnas 1, 2, 3, y 4), se repartieron los puntos de cada renglón en función de una distribución global estimativa de los 4 (cuatro) objetivos en el total de curso. Esa distribución primaria fué de 10 - 15 - 50 - 25, resultando finalmente una proporcionalidad aproximada, la de 10 - 18 - 47 - 25, tal como se registra en los totales al pie de las columnas.

IV - LA PROGRAMACION

La Tabla de Especificaciones es un auxiliar valiosísimo para establecer el problema del curso. Podría decirse que con la tabla elaborada ya se tiene casi confeccionado el programa; por lo menos, los elementos esenciales que sirven para la estructuración del programa de un curso.

En efecto, se tienen los títulos definitorios de los contenidos de las áreas y temas, y se conoce la magnitud de su importancia con el todo y con las partes del programa. Por otro lado los objetivos conductuales orientan a los profesores, pero principalmente sirven de guía a la programación, que además de contemplar contenidos de temas establece el o los métodos más adecuados para la enseñanza-aprendizaje.

De esta manera puede decirse, en líneas generales, que para la columna 1 las clases serán preponderantemente informativas y registradoras nemotécnicas (para memorizar), y que las respectivas ayudas didácticas deben todas reforzar ese objetivo.

Del mismo modo los objetivos de la columna 2, análisis e interpretación, señalan que las clases deben ser menos de tipo charla o conferencia y ofrecer más oportunidades de participación a los cursillistas; que las acciones grupales son útiles y que las formas de talleres o grupos de estudio bastante adecuadas; que el cuestionamiento de todo lo que se ve u oye en la realidad o a través de las ayudas didácticas debe -

estimularse y orientarse y, sobre todo, debe ejercitarse agudamente el espíritu de observación y la crítica analítica.

La columna 3 señala aspectos relacionados con criterios generalizadores, la búsqueda de soluciones y la adopción de decisiones. Aquí se combinan acciones individuales y grupales, pero en todos los casos en que se trate de cursos a productores integrantes o integrables a asociaciones conviene utilizar métodos grupales (reuniones, seminarios, paneles, etc.) donde las elaboraciones, las soluciones y las decisiones surjan de las acciones colectivas.

El objetivo de la columna 4 se refiere a acciones, a ejecuciones. Muchas veces tales acciones y ejecuciones las deberá aplicar el productor aisladamente, por sí mismo, en su propia finca; aquí entonces el método de enseñanza no puede limitarse a una charla, a un mostrar lo que otros hacen o han hecho. Lo que corresponde, lo que interesa, es que cada participante HAGA POR SI MISMO SU PERSONAL EXPERIENCIA. Esta es así la parte de adiestramiento operativo que cada vez debe ocupar más tiempo e importancia en los cursos a productores.

Por lo menos dos cosas más deben encararse seguidamente:

1) la secuencia de los temas y de las actividades pedagógicas;
2) el empleo del tiempo dedicado al curso.

La secuencia de los temas debe responder a la necesidad de que determinados conocimientos o habilidades sean previos a otro u otros, y a ese respecto los técnicos especializados en ese tema o tecnología son los consejeros naturales de los programadores. La secuencia en las actividades pedagógicas (por ejemplo: de lo más fácil a lo más complejo, de lo particular a lo general) debe acordarse entre los especialistas y los educadores por un lado, y entre éstos y los programadores por otro.

El empleo del tiempo abarca dos fronteras. Primero las más amplias y englobadoras de todo tipo de actividad, descanso y/o recreación, entre el momento en que el curso se inicia (o que los participantes deben presentarse) hasta que concluye. Segundo, las fronteras más limitadas de las actividades centrales del curso, durante las horas de laborar docente propiamente dicho. Tanto las primeras como las últimas tienen su importancia y a ambas hay que prestar suficiente atención.

Cabe señalar que cada tema y cada clase tiene su objetivo específico. De ser posible, es aconsejable que ello sea bien establecido por los programadores, para evitar confusiones u errores interpretativos. No obstante, si los objetivos generales y específicos del curso están suficientemente explicitados y detallados, debe suponerse que cada profesor que los conozca y los asimile adecuadamente es más que capaz de fijar los objetivos propios de su tema o clase. Esto es muy útil al profesor si a su vez debe preparar las preguntas esenciales para alguna prueba de evaluación. En efecto: el plan de clase, la prueba para la evaluación

de la misma y la determinación de sus objetivos específicos conforman un todo globalizador, interrelacionado y vinculado de tal modo que uno sin otro tiene poco valor y simultáneamente uno apoya a los otros.

Finalmente la programación entra a un aspecto delicado: el programa en sí y su enlace con los elementos humanos aplicadores del mismo, es decir, con los profesores e instructores.

Como gran principio normativo a considerar, el docente debe ser adecuado para el tema y para el método pedagógico y, por lo contrario, nunca deben adecuarse los temas (que son los conformadores del programa) a las aptitudes, habilidades y gustos de los profesores. Es preferible contar con profesores e instructores no muy sabios pero que hagan lo mejor, que pongan de sí su mayor empeño y dedicación en concordancia y respeto al programa, que eruditos y hábiles docentes en aspectos no ajustados a la temática y propósitos del programa.

La asignación de temas a cada profesor debe hacerse con suficiente antelación para que éstos compatibilicen ese compromiso con sus actividades ordinarias, puedan preparar su plan de clase y elaborar sus materiales de apoyo y distribución.

V - LA ORGANIZACION

Hemos tocado hasta ahora dos puntos vitales del planeamiento de un curso: la determinación de objetivos y metas, y la confección del programa del curso que incluye la selección y definición de sus contenidos.

Veremos a continuación, aunque algo ligeramente, los otros dos puntos que sumados a los antériores compaginan los capítulos principales del planeamiento de un curso: la organización y la evaluación.

Los problemas más típicos de la organización-administración tienen que ver con asuntos operativos que no por ser tales deben considerarse de menos importancia que los analizados en capítulos anteriores. En sus grandes líneas se trata de cuestiones de sentido común, aspectos simples de orden, de elementales previsiones.

Dejando de lado lo relativo a reclutamiento y selección de los participantes en el curso (tema comprendido en otra clase), un conjunto de previsiones deben planificarse con relación a los productores, antes de que se inicie el curso.

Quizás la primera de todas sea la relativa a anunciar a cada uno de los interesados que él ha sido seleccionado, recordándole el tipo y característica del curso, su tiempo de duración, la fecha de iniciación, y lugar dónde se realizará y las condiciones o reglamentos que regulen la asistencia y permanencia en el curso. Ello implica: 1º) felicitarle por haber sido seleccionado: 2º) informar al máximo sobre aspectos del curso; 3º) confirmar y aseguarse que va a asistir.

Como siempre, esto último es algo delicado: si el productor se hubiera olvidado o hubiera disminuído su interés por el curso, corresponde estimularlo, motivarlo, pero ¡atención!, no se debe obligar o comprometer a asistir cuando manifiesta evidente y firme indiferencia u oposición. En otra instancia se le puede interesar en la participación a cursos, pero en ese momento lo más aconsejable sería relevarlo de todo compromiso previo, decirle que no vale la pena que vaya si otros problemas absorven su atención y tiempo, y que más bien se le agradece su sinceridad que dá oportunidad para que asista otro productor no incluído en la lista primaria.

La segunda previsión es definir quién será el Coodinador de los productores, tarea que corresponde normalmente al Agente de Area, quien debe ocuparse de recoger y transportar a los cursillistas hasta el sitio del curso. El Coordinador local o del grupo es coordinador y asistente de los productores, a quienes acompaña durante todas las actividades del curso, colaborando además con el Coodinador del curso. Con los nuevos cursos de Instructores no será difícil que el Agente de Area sea también uno de los docentes del curso. Este coodinador del grupo es quien se ocupa por último de la locomoción para el regreso. La previsiones "materiales" de esos transportes (disponibilidad de vehículo, combustible, conductor) deben adoptarse con tiempo y son de cargo del Coodinador o Responsable del curso, que muchas veces es (por lo menos es aconsejable que lo sea) el programador o co-programador del curso.

Como tercer previsión podemos considerar todo lo referente a local, su acondicionamiento y su habilitación funcional. Esencialmente ello comprende las áreas o ambientes necesarios: el aula o salón de clase, el comedor y la cocina, los dormitorios y los baños, el salón de estar. Y también sus comodidades y abastecimientos: agua, luz, combustible, alimentos, botiquín, vajilla, ropa de cama, tiza y material didáctico, útiles de limpieza, etc. Todo eso debe ser considerado con tiempo suficiente como para que ninguna falla se presente una vez iniciado el curso.

Incluído en la previsión precedente debe contemplarse lo referido a sitio, lugar, finca o instituto donde hacer las prácticas de campo, la gira o las visitas. Aquí no solamente deben haberse hecho contactos personales anticipados, sino también los acuerdos de día, hora y condiciones operativas.

La cuarta previsión es recordar a los profesores las fechas, horas y temas de sus intervenciones o clases. En esa oportunidad debe asegurarse que ellos lleven sus ayudas didácticas y material impreso de apoyo y que el curso pueda proveer las máquinas o instrumentos necesarios (proyectores, pantallas, equipo generador portátil, etc.).

Finalmente (y nos estamos refiriendo unicamente a algunos aspectos más significativos) es conveniente prever aspectos referidos a la clausura del curso: avisar con tiempo a los invitados al acto, confirmando su asistencia: tener disponibles los certificados que se entregan a cada participante: disponer de la locomoción para el regreso; preparar un comunicado para la prensa oral, escrita y televisada, sobre el curso realizado, con el máximo de información real y detalles objetivos, que debería llegar a destino a más tardar el lunes siguiente al cierre del curso. Este aspecto de la publicidad es muy importante porque gratifica a los agricultores participantes, estimula a los instructores y conferencistas colaboradores, y promueve próximos y futuros eventos de capacitación.

VI - LA EVALUACION

Los objetivos y las metas, y la Tabla de Especificaciones son elementos sustanciales para la confección del programa del plan de un curso. Son también sustancialmente los elementos que permitirán efectuar la evaluación del curso, y de los cuales debe nacer un plan de evaluación.

Dado que en otra clase ya hemos tocado el tema "Evaluación", aquí nos limitaremos a citarlo, haciendo específicamente algunas referencias de correlación con la Tabla de Especificaciones.

Probablemente podamos decir que del mismo modo que las Tablas de Especificaciones nos permiten seleccionar los métodos de enseñanza más ajustados a los objetivos conductuales predeterminados, esos objetivos nos indican cómo, por qué vías, con qué instrumentos medir cada comportamiento distinto.

Volvamos a la Tabla (Cuadro Nº3). Los comportamientos de las columnas 1, 2, 3 pueden implementarse a través de pruebas o test de evaluación. Los de la columna 1, que se refieren a conocimientos relacionados a la capacidad de fijación o retención memorística, son aquellos fácilmente medibles por preguntas o enunciados de fácil elaboración.

Los comportamientos de la Columna 2, que requieren capacidades para analizar, identificar, interpretar hechos, obligan a que los ítemes de prueba sean más elaborados, mejor estudiados y compuestos los enunciados, más cuidadosa la presentación de alternativas elegibles. Del mismo modo puede resultar algo más complicado el sistema de puntaje-calificación a aplicar en cada caso.

Las evidencias conductuales de la columna 3 son más complejas aún. Hay que medir correctamente capacidades de raciocinio: para relacionar, seleccionar, priorizar; para encontrar soluciones exactas; para hacer pronósticos aceptables; para asumir decisiones. Aquí en lugar de pruebas objetivas de evaluación, hay un buen campo para las pruebas o comprobaciones tipo ensayo (un planteo corto para una respuesta larga y libre). Pueden hacerse de todos modos eficientes ítemes objetivos, pero

su redacción es asunto muy delicado que requiere muchas veces el auxilio de fórmulas, gráficas, dibujos y diseños; entonces, la elaboración y presentación de los enunciados ya es todo un paciente trabajo de especialistas. Asimismo pueden resultar más sofisticados los procesos de calificación-puntaje, requiriendo casi obligatoriamente instructivos especiales determinadores de criterios.

Véanse algunos casos en las páginas siguientes, en Ejemplo Nº4.

No hemos podido encontrar a mano un buen ejemplo de ítem para comportamientos de la columna 3. Este hecho y los ejemplos expuestos nos explican por qué la mayor parte de los profesores (que son generalmente colaboradores voluntarios y a los cuáles además de la clase se les pide "apuntes" o material de apoyo para distribuir y de "ñapa" que preparen las preguntas para el cuestionario de evaluación) tienden naturalmente a proponer mediciones de los objetivos conductuales más elementales, debido a su mayor simplicidad y facilidad de preparación.

Ejemplo Nº 4

MUESTRA DE ITEMES

A. Para comportamientos de Columna 1 :

(marcar con una cruz la respuesta correcta)

A.1 - El aborto es la consecuencia de:
o Muerte del animal recién nacido_____
o Expulsión del feto vivo_____
o Muerte del feto dentro del útero_____

A.2 - En las fórmulas para calcular las necesidades de los animales la letra W sirve para expresar:

o La edad del animal_____
o El sexo del animal_____
o El peso del animal_____

B. Para comportamiento de Columna 2 :

B.1 : El elemento inorgánico más deficiente en los suelos tropicales y que tiene gran importancia en la nutrición vegetal y animal es:

(Subrayelo)

a. Hierro
b. Calcio
c. Cobalto
d. Fósforo
e. Potasio
f. Zinc

B.2 : De los temas desarrollados durante el curso, ¿Cuáles fueron
1 los tres mejor expuestos ? Marque en cada caso, en la segun-
d da columna, la o las razones que fundamenten su juicio:

TEMAS	RAZONES		
	el método	el docente	las ayudas audiovisuales
A._____			
_____	_____	_____	_____
B._____			
_____	_____	_____	_____
C._____			
_____	_____	_____	_____

Los comportamientos de la columna 4 exigen evidencias en acción o resultantes de acciones. Esas evidencias que facilitan la labor evaluativa es una cosa (objeto) hecha, una operación realizada, una obra (idea o sentimiento) espresada en algo material mensurable: un ensayo escrito, una pieza musical, un cuadro u objeto de arte, una comida o un postre, etc. O también una acción que se demuestra en un momento y lugar determinado: la conducción de una máquina, la ejecución de un proceso químico, el canto de un aria, la declamación de un poeta, el procesamiento de una materia prima, la representación de una obra teatral o de danzas, la capacidad para el salto en garrocha, una prueba de esfuerzo físico, la reacción a un tratamiento médico, la respuesta a un estímulo emocional, etc.-

Para estos casos podría aplicarse el aforismo de "por sus obras se conoce". Si la "obra" es algo hecho, terminado o parcialmente realizado, se le puede evaluar, medir, comparar con la meta, que es el modelo. Si la "obra" es el hacer, la etapa operativa, puede medirse, apreciarse, calificarse esa etapa, en su todo o en sus partes, por su calidad, por su oportunidad, por su intensidad, por su precisión, etc.-

Estas formas últimas de evaluación se logran, se obtienen, fuera de la denominada prueba de evaluación o prueba objetiva, tipo test o cuestionario. Son mediciones complementarias de esa más clásica prueba de evaluación y ambas en conjunto, sumadas en unidades equivalentes, nos darán la medición final que reflejará la evaluación del curso.

Recordemos además que lo que debemos entender por una medida de la evaluación de un curso por lo que sus participantes sean capaces de hacer, decir, demostrar, sólo puede ser dada por el valor promedio real de sus integrantes, o a través del promedio estimado por análisis muestral. Esas medidas, así como otros índices estadísticos como la desviación estándar, el coeficiente de variabilidad, la variancia, los límites de confianza, las pruebas de significación, etc., son las que nos podrán dar la pauta numérica aceptable referida a la evaluación del curso. El manejo de los diseños estadísticos, la aplicación de las respectivas fórmulas matemáticas, y los estudios analíticos e interpretativos no deben improvisarse ni pretender aplicarse sin suficientes conocimientos y asesoramientos especializados.

En este pequeño apéndice sobre evaluación educativa no debemos olvidar que se evalúa con un propósito esencial: apreciar con la mayor precisión posible lo que se está haciendo para perfeccionar el producto final y mejorar el proceso productivo. Por consiguiente, con medir solamente el producto y hacer una mera colificación de salió bien o salió mal, no nos sirve para nada o para muy poco. Lo que interesa es detectar dónde hay una falla a corregir o un punto a mejorar y con ese conocimiento, adoptar las decisiones y las acciones consecuentes para que las fallas no se repitan y los mejoramientos puedan introducirse; así se perfeccionará el producto y se aumentará la eficiencia y economía de la producción.

VII - UN PLAN PARA EL PLANEAMIENTO DE CURSOS

Normalmente se elaboran planes porque se necesitan, y se aplican planes para que se cumplan. El primer aspecto responde a la lógica: se desea ordenar momentos y acciones para obtener el mayor aprovechamiento de los recursos a aplicar y el mejor y más eficiente resultado final. El segundo aspecto no se liga tanto a la lógica, sino a las posibilidades y circunstancias, y a las cualidades y fuerzas anímicas de los protagonistas.

Por eso mucho planes no se cumplen, no se aplican como corresponde, no se ejecutan tal como fueron concebidos. Un plan es como un presupuesto: es una pre-visión, un pre-supuesto. Su aplicación no es nunca algo absolutamente rígido, inamovible; es una guía cuyas partes deben ser bien consideradas y, en lo correspondiente, amoldadas, ajustadas a las nuevas situaciones. Lo esencial es que se respete sus pautas, sus metas aspiradas, los procedimientos que recomienda, las líneas de conducta, la esencia de su contenido.

Mas debe tenerse presente que asignar cierto grado de elasticidad a un plan no habilita a exagerar los términos y llegar de ese modo al otro extremo, al extremo del absurdo, tanto como para decirnos: como el plan no es rígido, ni intocable, hagámoslo sobre la marcha, cambiémoslo y adaptémoslo a nuestras conveniencias del momento, a nuestros estados de ánimo, a nuestra comodidad. No. Para hacer eso no es necesario un plan ni es preciso gastar tiempo, estudios y esfuerzos en su -

preparación. Si no nos queremos obligar, no nos comprometamos. De esta manera seremos más "libres", más "independientes", sin necesidad de engañarnos ni intentar engañar a otros. Pero, ¿quién, hoy, no está de un modo u otro comprometido en algo, con algo, para algo? Desde el momento en que hemos asumido una función o tarea, ya nos hemos comprometido, ya estamos y debemos sentirnos obligados a cumplirla, ya somos responsables de su cumplimiento.

El planeamiento en la enseñanza regular y con cursos largos es cosa relativamente fácil. El planeamiento de la enseñanza en cursos breves, en cursillos, es relativamente más complicado, más comprometido y comprometedor.

A veces hemos utilizado la siguiente figura para hacer esas comparaciones. La primera (la enseñanza larga regular) es como un viaje largo (más que por la distancia, por el tiempo necesario para su recorrido) en un ferrocarril trascontinental o en un navío transoceánico. Se requieren grandes instalaciones fijas, hay que preparar muy bien el equipo transportador, pero el tiempo operativo es largo y un inconveniente o demora en un tramo del camino puede compensarse o recuperarse en otro. En cambio la enseñanza en cursos cortos es como una operación de aviación y, en oportunidades, como una hazaña de cohetes espaciales: mucho tiempo, mucho esfuerzo, mucha preparación en las etapas previas al vuelo; un período proporcionalmente corto de vuelo operativo muy delicado y tenso, porque en corto tiempo es mucho lo que se

invierte y mucho lo que se juega; y, al regreso a tierra, otro gran espacio de tiempo y gran cúmulo de trabajo para las revisiones, los ajustes, las evaluaciones que permiten analizar experiencias y proyectarlas positivamente en nuevas acciones futuras.

Por eso en nuestro trabajo, en lo que es capacitación, y más aún en Capacitación para Productores, para la familia rural, el "tiempo de vuelo" (el período del curso o cursillo) debe ser muy bien aprovechado y debe dar el máximo de rendimiento. Planear esas acciones, pues, es algo imperativo, algo imprescindible.

Como en otras oportunidades, y a simple título de ejemplo, exponemos en el Cuadro Nº4 un esquema de plan de la secuencia de acciones correspondientes a la preparación de cursos a nivel técnico, propuesto para aplicar durante el presente año. Allí se apreciará que se ha estimado conveniente iniciar acciones preparatorias dos meses antes de comenzar el curso; que se ha asignado en general un lapso de cuatro semanas para cada curso, y que las labores posteriores se han limitado a los siguientes treinta días inmediatos al curso. También podrá estimarse la responsabilidad atribuída a los distintos actores para cada una de las acciones.

Cuadro Nº 4

SECUENCIA DE ACCIONES PARA CADA CURSO

Nº	ACCIONES	ACTORES	MES -2		MES -1		MES 0		MES 1	
1	Información y motivación	P-C-E-Co	x							
2	Objetivos - contenido cursos	P-C-E-Co	x							
3	Importancia relativa de temas	P-C-E	x							
4	Objetivos por temas	P-C-E		x						
5	Prácticas:lugar, condiciones, etc.	P-C-E-Co		x						
6	Distribución temas a profesores	P-C-E		x						
7	Completar cuadros profesores	C-Co		x						
8	Condiciones participantes (oficio/DR	C-Co-E		x						
9	Preparación cuestionario nivel previo	P-E			x					
10	Selección participantes: fichas	C-Co-E-DR			x					
11	Preparación clases y Mat. didáctico	P			x					
12	Preparación cuestionario final	P-E			x					
13	Impresión cuestionario nivel previo	MA-Co-E				x				
14	Impresión material de apoyo	MA-Co				x				
15	Confección audio-visuales	MA-Co				x				
16	Realización del curso	P-Co-E					x	x		
17	Aplicación primer cuestionario	E					x			
18	Impresión cuestionario final	MA-E					x			
19	Cuestionario final y análisis	E						x	x	
20	Revisión del curso	P-C-Co-E								x

CODIGO: P-profesor
C-equipo Capacitación
E-equipo Evaluación
Co-Coordinador del curso
DR-Dirección Regional
MA-equipo material de apoyo

Los planes regionales deberán ser preparados por las unidades correspondientes de cada Dirección Regional. Si el tiempo lo permite y a modo de ejercicio grupal, intentaremos confeccionar un esquema de planeamiento para las regionales, en lo referido a cursos para productores.

I N D I C E

I -	Introducción----------	Pág.	1
II -	Los objetivos y las metas----------	"	4
III -	Los contenidos ----------	"	19
IV -	La programación----------	"	25
V -	La organización----------	"	29
VI -	La evaluación----------	"	32
VII -	Un plan para el planeamiento de cursos----	"	38

FECHA DE DEVOLUCION			

Planeamiento de Cursos de Capacitación para Productores.

Autor

Título

Fecha Devolución	Nombre del solicitante
4 JUL 1995	Willert