

EDUCACIÓN PERMANENTE Y DE PERSONAS ADULTAS

Máster: Formación de Formadores
Fecha: 5 de junio de 2009

Dra. María Esther Barros Díez
barrosether@hotmail.com

Índice

1. Introducción.....	3
2. Conceptos básicos.....	4
2.1. Características intrínsecas de Educación Permanente y algunas de sus consecuencias.....	5
2.2. Variables que explican el eclipse de la Educación Permanente en la década de los ochenta.....	6
3. Necesidad de la Educación Permanente.....	8
3.1. Educación Permanente y empleo.....	8
3.2. Europa y la formación de Adultos.....	9
3.2. Ventajas de la Educación Permanente.....	9
3.3. Europa y la formación de Adultos.....	10
4. Génesis y desarrollo de la formación de personas adultas.....	11
4.1. Teoría del ciclo vital.....	12
4.2. El analfabetismo.....	14
5. Diferencias entre Educación Permanente y de Adultos.....	16
5.1. Características y principios propios de la Educación Permanente.....	16
5.2. Criterios básicos de la Educación Permanente.....	17
5.3. Aprendizaje de adultos.....	18
6. Aplicación a supuestos prácticos.....	20
6.1. Tratado de Bolonia.....	20
6.1.1. <i>Proyecto Tuning Educational Structures in Europe</i>	23
6.2. Formación de adultos.....	25
6.2.1. El sistema de Formación Profesional en España.....	25
6.2.2. Cursos de Formación Profesional ocupacional.....	26
6.2.3. La inserción laboral de los alumnos de las escuelas taller.....	27
6.2.4. Las escuelas Taller y Casas de Oficio respecto a sus alumnos y personal.....	28
6.2.5. Formador ocupacional.....	28
6.2.6. Caso práctico de formación de Adultos.....	29
7. Conclusiones.....	34
8. Anexos.....	35
81. Cuestionario de evaluación.....	36
9. Bibliografía.....	39

1. Introducción

La Educación de Adultos y Permanente se ha convertido en un hecho vital e imprescindible en el siglo XXI. Esto se debe no solo a las exigencias sociales sino también a la necesidad de adquisición de cualificaciones claves para el mundo laboral, ya que la supervivencia de muchas empresas depende de la formación de sus componentes. Sólo de esta forma se podrá prevenir y actuar en el momento oportuno. De ahí, la relevancia que cobra el papel del formador a la hora de buscar nuevos modelos productivos.

Por otro lado, la política educativa de la Unión Europea (Comisión de las Comunidades Europeas: 2001) fomenta esta tendencia. Así pues, en los Consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo se pactó desarrollar una política de consolidación de competencias básicas vinculadas con la educación y aprendizaje permanente. Con este término nos referimos a la capacidad de previsión de la demanda de aprendizaje, a la creación de una cultura del aprendizaje así como al favorecimiento a su acceso. No sólo abarcan la escritura, la lectura y el cálculo sino también aprender a aprender, el uso de las tecnologías de la formación, idiomas y un espíritu empresarial.

Por las razones citadas anteriormente hemos decidido ocuparnos de este tema en el presente trabajo. En el transcurso de estas páginas ofrecemos un recorrido entre los conceptos de Educación Permanente y Formación de Personas de adultas junto a su génesis y diferencias. A continuación mostraremos algunos supuestos prácticos que concretan los aspectos teóricos. Nuestro objetivo es plasmar la importancia y necesidad de la educación permanente así como el de la educación de adultos en el ámbito formativo y, como no, laboral.

También aprovechamos la ocasión para mostrar nuestro más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que nos han apoyado para la consecución de nuestros éxitos.

Sin más, deseamos a los lectores de estas páginas que nuestra aportación sea de su agrado y contribuya a satisfacer sus objetivos.

2. Conceptos básicos

Como veníamos diciendo en la introducción tanto la Educación como el Aprendizaje Permanente son dos aspectos relevantes en el mundo laboral. Por esa razón, antes de profundizar en el tema nos gustaría tratar ambas definiciones.

A pesar de que estos términos aparecen juntos en diversas ocasiones no son sinónimos. Es decir, se ha de distinguir el uno del otro. De ahí la necesidad de desligar ambos términos para comprenderlos mucho mejor.

Para ello partiremos de Aprendizaje Permanente por ser un vasto concepto, que engloba una serie de términos que van mucho más allá del aprendizaje de adultos, ubicado en el primer grupo. Como Educación Permanente o continua (Comisión de las Comunidades Europeas 2001:26) se considera cualquier tipo de actividad de aprendizaje desarrollada en el transcurso de la vida con el fin de mejorar los objetivos, las competencias y las aptitudes. Ahora bien, la parte más novedosa de esta definición son los ámbitos que engloba: social, cívico o relacionado con la política de empleo. Además, presenta un paradigma por involucrar todo el espacio educativo (Gelpi:1990). En consecuencia, también comprende las bases, la naturaleza, la estructura y los objetivos. De estas palabras se desprende que también afecta a todas las etapas así como modalidades formativas (regladas o no).

El otro punto es la Educación de Adultos. Unesco (1997) aporta una definición en la que nos indica que se trata de un proceso por el cual las personas que han terminado su ciclo inicial de educación continua comienzan con otra actividad secuencial y organizada para obtener cambios en el ámbito informativo, del conocimiento, entendimiento, habilidades, apreciación y actitudes. Por decirlo así, se trata de dotar al adulto de una cultura general así como de capacitación personal. En los procesos educativos de adultos se engloba todo, independientemente del nivel, contenido y / o método. Este tipo de educación destaca por su relación directa con el mundo profesional, por buscar la mejora de sus competencias técnicas, profesionales, dar una nueva orientación, evolucionar sus actitudes o comportamiento desde la visión integral del ser humano y de participar en el desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado. En este grupo encontramos, en la mayoría de las ocasiones, a personas que no recibieron una educación secundaria – incluso en ocasiones tampoco primaria- adecuada.

Para recapitular, si comparamos ambas informaciones, la Educación de Adultos se engloba dentro de la Educación Permanente. Esta es la más larga de las dos, ya que la edad adulta es el periodo cíclico vital más largo importante en la vida de un ser humano (Ministerio de Reconstrucción de Londres:1919). También podemos recurrir a Ferrández (1991) que incluye en Educación Permanente los niveles obligatorios y no obligatorios (también enseñanza universitaria), la formación de adultos. En esta última se incluiría la formación orientada al trabajo, la formación para el ejercicio de derechos y obligaciones sociales así como la formación para el desarrollo personal y la formación general (de base).

2.1. Características intrínsecas de Educación Permanente y algunas de sus consecuencias

Ahora que acabamos de ver las diferencias entre educación de Adultos y Permanente vamos a centrarnos en las características del concepto de educación permanente así como sus consecuencias educativas (Bhola, H.S.1989: 61 y ss.; Hely, A.S.M. 1963: 63 y ss.):

1. **Educación permanente:** Designa un proyecto. **Consecuencia:** No se trata un sistema cerrado sino abierto.
2. **Educación permanente:** Es de tipo global y no parcial. **Consecuencia:** No está dividido en diversos sectores.
3. **Educación permanente:** Reestructura el sistema educativo con la finalidad de desarrollar las posibilidades de formación en el sistema educativo. **Consecuencia:** Sobrepasa las posibilidades de un Ministerio de Educación y requiere ayuda de otros organismos.
4. **Educación permanente:** El hombre es el agente de su propia educación gracias a la intersección de sus acciones y reflexión. **Consecuencia:** El hombre es de carácter participativo pero se encuentra descentrado, tomando en cuenta dimensiones sociales.

5. **Educación permanente:** No está sujeta al periodo de escolaridad.
Consecuencia: Es transescolar. Abarca la vida completa de un individuo.

6. **Educación permanente:** Comprende todas las dimensiones de la vida, del saber y conocimientos prácticos adquiridos por otros métodos.
Consecuencia: Afecta a los campos de formación así como a instituciones implicadas y grupos sociales.

7. **Educación permanente:** Debe contribuir a cualquier tipo de desarrollo personal. **Consecuencias:** Los proyectos de formación y de desarrollo en otros ámbitos están relacionados entre sí y por ello se ha de prestar una atención especial.

8. **Educación permanente:** Los procesos educativos de cualquier persona se han de tomar en cuenta como un todo. Es decir, en su totalidad.
Consecuencias: Se produce una interconexión de todos los procesos educativos entre sí.

2.2. Variables que explican el eclipse de la Educación Permanente en la década de los ochenta

A pesar de la importancia conferida al tema ya desde 1919 con el *Informe de Londres*, hemos de hablar del *eclipse* que la formación Permanente sufrió en la época de los 80. Agustín Requejo (2003), en su obra señala las causas del declive de la Educación Permanente en la década de los ochenta, que se clasifican en tres grupos:

a) **Socioeconómicas:** Se trataba de promover, a principios de los ochenta, la formación Permanente. Pero, tanto los estados liberales o los socialistas entraron en crisis con una serie de cambios económicos. De tal manera que los gastos en educación inicial, salud y bienestar se vieron reducidos, como suele suceder en este tipo de situaciones críticas.

b) **Cambios sociales:** Estos emergen de la aparición de nuevos movimientos sociales. Defienden su derecho de no pertenecer a una cultura dominante. También reivindican su derecho a no aprender para no ser invadidos por la cultura predominante.

c) La crítica posmoderna efectuada a la educación permanente hace referencia a la **visión de lo local frente a lo universal**. Se trata de un movimiento de tipo contraglobal para ensombrecer los problemas globales mientras se potencia la economía global.

Todas estas circunstancias eran necesarias, ya que fueron las causantes de que la Educación Permanente diera un nuevo giro hacia el desarrollo posterior en este ámbito.

3. Necesidad de la educación Permanente

Como hemos venido detallando a lo largo de estas páginas, la formación permanente es un hecho actual e indispensable en la actualidad. Es decir, se han iniciado tantos proyectos internacionales, currícula y sistemas, entre otros, que ya no se puede dar marcha atrás. Dicho en otras palabras, es un reflejo de la transformación social que acontece como resultado de numerosas variables y factores, característicos de todos los fenómenos humanos y sociales. Actualmente, destacan dos variables estratégicas principales, que consideradas como fuerzas “independientes”, convergen en una única variable dependiente, en la que el cambio es permanente. Este hecho se debe a las fuerzas transversales que actúan como crisol entre el tejido social y las ciudades (Montalvo Correa, J:2000). Se resumen en dos, principalmente:

- a) **Liberalización** de las acciones en el mercado.
- b) **Desarrollo** sistemático-tecnológico de información y comunicación.

Estos dos factores muestran -o bien tienen como consecuencia- que los formadores han de tener en cuenta aspectos importantes como son el dinamismo del sistema productivo a la hora de realizar su labor de “coaching” así como su programación.

Otro reflejo de esta necesidad se encuentra en la Educación Permanente y empleo así como en la posición europea en la Formación de Adultos, que desarrollaremos en los puntos siguientes.

3.1. Educación Permanente y el empleo

La Formación Permanente (en este caso se engloba también la Educación de Adultos, principalmente, bajo formación ocupacional) se entiende como medio para evitar que la obsolescencia de los conocimientos así como aptitudes de los recursos humanos se produzca en una entidad, empresa o país. Se trata de una iniciativa secundada tanto por el Estado como por la empresa privada para evitar el declive.

Incluso se ha llegado a afirmar que tanto más se invierta en formación mucho más se obtendrá en desarrollo y buenos resultados.

Algunas de las características intrínsecas de la Educación Permanente (CEDEFOP:1995) se detallan a continuación:

1. **Aumento de las posibilidades de empleo:** Se lleva a cabo tanto para permanecer en éste o bien por el cambio a otros empleos más necesarios, atendiendo a las demandas de la sociedad.
2. **Aumento de la población ocupada y evitar el desempleo:** Este aspecto se podría interpretar como consecuencia del punto anterior. Se trata de formar al personal para evitar despidos. Es una forma también de previsión.
3. **Evitar la renovación indiscriminada:** Otro aspecto positivo de la formación es evitar despidos al contar con personal reciclado y bien formado. Así se fomenta la empleabilidad y se evita el clima de inestabilidad y malestar.
4. **Emplear el recurso del *Outplacement*:** Son compañías encargadas de preparar a empleados afectados por el reordenamiento de una empresa formándolos mejor.
5. **Mantener la empleabilidad:** La formación es el recurso perfecto para conseguir que los componentes de una empresa siempre puedan ser empleables. De esta forma la empresa asegura siempre su permanencia y funcionamiento óptimo.

3.2. Europa y la formación de Adultos

Europa desarrolla políticas para aumentar el empleo y del mismo modo evitar el desempleo. Una de las grandes preocupaciones de la Unión Europea se encuentra en fomentar la formación de adultos con el fin de proporcionarles mejores oportunidades profesionales así como evitar que caigan en el desempleo.

Una de las iniciativas tomadas bidireccionales (al proporcionar empleo por ambas partes) es buscar buenos formadores para garantizar la formación de adultos. Un tipo de esta rama son los formadores ocupacionales.

Para ello, los Estados miembros de la Unión Europea imparten a través de formadores en sus institutos de empleo la formación ocupacional. Además, en España, estas escuelas de formación se encuentran también en Comunidades Autónomas (Cf. 6.2.4.).

Otra preocupación de la Unión Europea (Ministerio de Educación y Cultura) es la de homologar las certificaciones de los diversos ministerios como el de Educación y Trabajo así como el de Asuntos Sociales (Cf. 6.1. Tratado de Bolonia).

3.3. Ventajas de la Educación Permanente

En el siguiente punto vamos a desarrollar las ventajas que ofrece para todos la Educación Permanente.

Uno de los puntos observados en este aspecto es la tendencia que presentan todos los estados a organizarse de forma más horizontal o romboidal –si se prefiere– para “**democratizar**” **más las instituciones**.

Otra de las ventajas alcanzadas durante el siglo XX fue lograr que la **enseñanza** fuera **gratuita y obligatoria**. A pesar de todo, no se consiguió implantar en todo el Planeta de ahí que ese sea el **gran reto actual**. Se insistió mucho en la formación en valores y ahora también se intenta añadir la **formación de habilidades** para poder estar acorde con la situación de progreso del presente. A todo esto, se le ha de sumar la importancia de la Educación Permanente constante.

En los siguientes puntos abordaremos el origen e implantación del concepto.

4. Génesis y desarrollo de la formación de personas adultas

En el siguiente apartado vamos a tratar la génesis o el origen de la formación de personas adultas. Para ello, vamos remontarnos a la Antigüedad Clásica, en la que Platón ya trataba la importancia de la Educación Permanente. Posteriormente, en la tradición moderna hallamos Comenio y Condorcet. Pero el fuerte impulso que esta recibió fue sin duda alguna durante el siglo XX. Especialmente en la década de los 60 y 70. Recordemos los grandes movimientos ideológicos que acontecieron durante estos decenios como, por ejemplo, Mayo del 68, especialmente, en París. A nuestro modo de ver, ese fue el momento más álgido en la reivindicación por la Educación Permanente.

Por otro lado, el siglo XX fue un auténtico catalizador ideológico. No hace falta más que pensar en la 1ª y 2ª guerra mundial, en la guerra civil española y como no, en la revolución rusa. Estos hechos sociales, políticos e ideológicos condicionaron el surgimiento de una extensa clase social media en Europa, que por primera vez tenía acceso directo a la educación. Como comentábamos en puntos anteriores, en muchos países se convirtió en obligatoria y gratuita. Eso sí, todo ello se vio acelerado por el progreso tecnológico y sus consecuencias sociales. Ya en esta época contamos con obras como la de Lengrand (1973) en la que introduce el concepto de Educación Permanente actual (Cf. 2).

Otra de las valiosas aportaciones en este sector vino de la mano de la UNESCO con su informe de la Comisión Internacional (Faure:1973). En la que encontramos no solo el derecho de aprender para toda la vida sino también otros aspectos como la globalización de la educación para la humanidad y sienta los principios de de la organización laboral de un sistema así como cada uno de sus componentes. Posteriormente fue la misma organización la que en Nairobi (1976) afianzó el aspecto de totalidad y globalidad. Otra serie de conceptos claves fueron acuñados por Dave (1979).

Pero el impulso definitivo de lo que en la actualidad es el concepto de Educación Permanente con el de “a lo largo de la vida” se fraguó gracias a la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI (Delors: 1996). A partir de aquí, la Educación Permanente se refiere tanto a la capacitación para el empleo

así como para el desarrollo de todas las capacidades humanas entre las que se encuentran las dimensiones sociales y antropológicas¹.

Junto a la Formación Permanente hemos también de apuntar la importancia de la Pedagogía (López-Barajas Zayas 2000:39) que se centra en la educación, tomando en cuenta categorías humanas universales ligadas a aspectos de tipo emocional, afectivo, biológico, contextual, ecológico y psicológico de los diversos grupos así como individualidades.

4. 1. Teoría del Ciclo vital

Ya que la Educación Permanente se convierte en un hecho definitorio en la vida de cualquier ser humano, hemos de hablar de las fases que esta experimenta. Es lo que se llama la teoría del Ciclo Vital (Requejo, A. 2003; Medina Fernández 1997) que aparece descrita con rasgos y en la que se involucra el concepto de desarrollo y de adultez de los ciclos vitales.

Esta teoría tiene como objetivo el estudio de las personas en todos sus periodos de vida para describir y explicar su desarrollo, yendo más allá de la edad. Normalmente, estos aspectos básicos se agrupan en rasgos, conceptos de desarrollo y de adultez. Véanse los siguientes puntos:

1. **Rasgo:** Hace referencia a las dimensiones del desarrollo. **Concepto del desarrollo:** Es un concepto multidimensional con cambios biológicos como psicológicos y sociales. **Concepto de adultez:** Se trata de los cambios en la edad adulta de tipo psicológico y social. En menor grado, biológico.
2. **Rasgo:** Aborda las dimensiones del desarrollo. **Concepto del desarrollo:** Como comentábamos anteriormente, es multidimensional y, además, cuenta con varias metas según las dimensiones. **Concepto de madurez:** Las direcciones en la edad adulta pueden variar.
3. **Rasgo:** Abarca el ámbito del desarrollo. **Concepto del desarrollo:** Es diverso y, además, depende del contexto social y cultural. En consecuencia, no es

¹ Este hecho se debió al reconocimiento del déficit de cualificaciones (Requejo: 2003).

factor precedible. **Concepto de adultez:** La diversidad se incrementa con la edad. El declive de la edad no es universal ni tampoco está ligado a la edad.

4. **Rasgo:** Se trata de los estados evolutivos. **Concepto de desarrollo:** Fruto de la acumulación de cambios cuantitativos que pasan a ser cualitativos. **Concepto de adultez:** La madurez es una fase evolutiva marcada por cambios considerables.
5. **Rasgo:** Guarda relación con los cambios durante el desarrollo. **Concepto de desarrollo:** En esta época se comprenden como pérdidas y ganancias: dimensiones que mejoran y otras que no. **Concepto de adultez:** Las pérdidas de la edad adulta se compensan con pérdidas y ganancias.
6. **Rasgo:** Hablamos de inteligencia y desarrollo. **Concepto de desarrollo:** La inteligencia se desarrolla de forma multidireccional y diversa. No todas las dimensiones mejoran igual. **Concepto de adultez:** En la adultez, junto al pensamiento lógico, se dan también otras formas de pensamiento.
7. **Rasgo:** Se refiere a los periodos críticos. **Concepto de desarrollo:** Es plástico y, en consecuencia, menos irreversible. **Concepto de adultez:** Este hecho sirve para que las personas recuperen el aprendizaje que no tuvieron en un momento de su vida.
8. **Rasgo:** Se encuentra conectado con las experiencias tempranas. **Concepto de desarrollo:** Las experiencias tempranas no son realmente tan importantes para la edad adulta. **Concepto de adultez:** Este depende tanto de la niñez y de las posibilidades de la edad adulta.
9. **Rasgo:** Es la psicología evolutiva. Trata el estudio del desarrollo a lo largo de la vida. Los periodos son infancia, adolescencia y adultez. **Concepto de adultez:** Habla de una psicología evolutiva en la edad adulta. Del mismo modo se dan tres etapas: temprana, intermedia y tardía.

10. Rasgo: Aborda el desarrollo y crecimiento. **Concepto de desarrollo:** En la vida de un individuo existe desarrollo, aún cuando ya no existe crecimiento. **Concepto de adultez:** También en esta edad se produce un desarrollo con cambios biológicos, sociales y psicológicos.

11. Rasgo: Se trata del aprendizaje y educación. **Concepto de desarrollo:** El aprendizaje y el desarrollo se producen a lo largo de toda la vida. **Concepto de adultez:** También es una edad apta para aprender a pesar de sus ventajas y desventajas.

4.2. El analfabetismo

Una de las consecuencias de fomentar la Educación Permanente para todos es la de diferenciar algunos términos acuñados anteriormente y que, gracias a los impulsos que se están dando actualmente, han de ser revisados y actualizados para optimizar resultados.

Sin lugar a dudas, muchos de nosotros estamos familiarizados con el término *analfabetismo*. Este vocablo aglutina varios significados relevantes (Hautecoeur: 1992) en función de las sociedades que se han de diferenciar para lograr un mejor programa de formación. Algunos de estos pueden ser:

a) Se refiere a personas **no-escolarizadas** o bien a personas **subescolarizadas**.

b) Hace referencia personas **iletradas**. Es decir, que no han desarrollado la suficiente competencia lectora.

c) Otro aspecto puede ser el **analfabetismo funcional**. Es decir, cuando la persona no es capaz de desenvolverse con las destrezas adquiridas en situaciones de la vida cotidiana.

d) El tipo de **analfabetismo residual**. Es aquel que engloba deficiencias (aspecto clínico).

- e) El **analfabetismo de grupos minoritarios sociales** como inmigrantes.
- f) Otro aspecto hace referencia a la **subcualificación** del entorno laboral.
- g) El **analfabetismo con exclusión social** es otro de los tipos.
- h) Finalmente, contamos con el **analfabetismo secundario**. Se refiere a la alfabetización mecánica centrada en la recepción pero carente de recepción crítica.

5. Diferencias entre Educación Permanente y de Adultos

5.1. Características y principios propios de la Educación Permanente

En el siguiente punto vamos a abordar las diferencias entre Educación Permanente y de Adultos. Como hemos repetido, en ocasiones, a lo largo de estas páginas se trata de dos conceptos en el que uno se encuentra subsumido en el otro. De ahí que comencemos por los paradigmas propios de la educación permanente (Sanz Fernández: 2002). Estos son:

a) **Universalización:** Hace referencia a la necesidad del aprendizaje para que los seres humanos se adapten al entorno. Se trata de facilitar el derecho a la Educación.

b) **Naturaleza vitalicea:** Esta aparece condicionada tanto por la Sociedad del conocimiento así como por el derecho natural de que todos los seres humanos se forman durante toda la vida condicionados por los cambios laborales en la vida así como por su cultura y espiritualidad.

c) **Autonomía:** Se basa en aprender a reclamar zonas de autonomía. Las personas y las organizaciones son responsables de la formación permanente, que a su vez se convierte en una necesidad. En este aspecto, el Estado juega un papel decisivo para aumentar este hecho.

d) **Globalidad:** Se convierte en un proceso global para reestructurar el sistema educativo vigente así como las posibilidades de formación fuera de éste. El hombre decide su propia educación a través de sus acciones y reflexión. La Educación Permanente engloba todos los aspectos de la vida, ramas del saber y conocimientos de tipo práctico adquiridos por varias vías.

5.2. Criterios básicos de la Educación Permanente

Relacionado con los paradigmas, que veíamos en la pregunta anterior, también nos encontramos con que la educación permanente conlleva una serie de criterios básicos (Sanz Fernández: 2002) que afectan al lugar donde se vayan a implementar:

a) **Diversidad de entornos:** Esta es necesaria a nivel local, nacional y regional. Además afecta tanto a organizaciones como a instituciones. La Educación Permanente se caracteriza por no contar con un único entorno para aprender.

b) **Flexibilidad temporal:** Hace referencia a la dicotomía existente entre trabajo y aprendizaje, ya que este último es constante dada la necesidad de aprendizaje personal. De ahí la flexibilidad en el ámbito temporal y laboral. De este modo, tiene lugar la Organización profesional en lugar de aprendizaje. El aspecto recurrente es un aspecto característico de la formación permanente.

c) **Interdisciplinariedad:** Esta característica hace referencia a la necesidad de unir varias áreas de la Organización en actividades y proyectos. Este hecho se trasluce también a la cultura empresarial, ya que no solamente depende de conocimientos técnicos sino también de valores sociales y humanos. En una palabra, hace referencia a la integración de poderes.

d) **Calidad procesual:** Guarda relación con los progresos de las instituciones y organizaciones. La formación tiene como objeto la mejora de calidad. Para ello es indispensable anunciar a los componentes de una organización sobre cómo se han de llevar a cabo y desarrollar estas tareas.

e) **Desmaterialización:** La Educación Permanente prepara la competencia que es la base de la formación para lo que el formando tendrá que tener en consideración las necesidades de los demás.

f) **Diversidad étnica:** Parte del principio que todos los seres humanos somos iguales pero el contexto cultural es diverso. En la Educación Permanente siempre se engloba el factor diversidad. Hemos de tener en cuenta de que nos movemos en una sociedad multicultural.

g) **Inclusividad y solidaridad:** La educación permanente exige como necesidad la solidaridad. Así pues, en este grupo se engloban parados, ancianos, jubilados, enfermos, entre otros. Esta ha de ser compensatoria con aquellos que no hayan podido disfrutar de una buena Formación por sus entornos vitales.

5.3. Aprendizaje de adultos

El aprendizaje de adultos cuenta con características que son propias de la Educación Permanente (Delorraine). Este hecho hace referencia a las técnicas, experiencia y prácticas de aprendizaje (historia) que cualquier aprendiz adulto ha interiorizado. Algunos de estos aspectos se resumen en:

- Es de base más experimental que cognitiva.
- La implicación de responsabilidad personal en la tarea es alta.
- Cualquier tipo de aprendizaje conlleva cambio de comportamientos así como de esfuerzos. En el caso de adultos puede ser más problemático por la experiencia y costumbres automatizadas. En consecuencia, se experimenta una transformación de tipo conceptual, de actitud, destrezas así como habilidades.
- Se ha de evitar exponer al adulto a situaciones incómodas que lo intimiden o bien que lo inhiban en el aprendizaje.
- El aprendizaje se ha realizar en primer lugar desde un momento interpersonal junto a la socialización de conocimientos y habilidades así como llegar al nivel intrapersonal, internalización del aprendizaje.
- La posición del adulto frente al aprendizaje es de tipo pragmático.
- Los objetivos se translucen para el participante en conductas observables.

- El proceso de aprendizaje precisa la participación activa del usuario en términos de objetivos de aprendizaje.
- Los procesos de aprendizaje de adultos tienen lugar en ciclos.
- El aprendizaje ha de ser personalizado. De ahí que el grupo de alumnos haya de ser más reducido.
- El nivel de aprendizaje ha de ser evaluado y por tanto certificado en tres niveles principales: concepto, actitud y habilidad.

6. Aplicaciones a supuestos prácticos

En las siguientes páginas vamos a presentar modelos de Educación Permanente así como de Adultos para llevar la teoría a la práctica.

6.1. Tratado de Bolonia

Dentro de la Educación Permanente nos encontramos con uno de los acuerdos más importantes y relevantes pactados durante el siglo XX. Con ello nos referimos al Tratado de Bolonia.

- ¿Qué es ECTS?

Con estas siglas nos referimos al **Sistema Europeo de Transferencia de Créditos Académicos**² que posibilitan espacios abiertos en el ámbito europeo para la educación y formación. Este hecho genera una libre circulación tanto de estudiantes como profesores, provocando un intercambio formativo, cultural y lingüístico, entre otros, ya que los estudios y los títulos cuentan con reconocimiento dentro de esa área. Se trata de una iniciativa mantenida por la Unión Europea que tiene como objetivo la mejora de la calidad de educación a nivel superior. Una característica esencial es la movilidad, que queda muy bien reflejada en los programas Erasmus (incluidos en los Sócrates). Este sistema ha sido evaluado, arrojando el control de calidad una respuesta muy satisfactoria. Podemos decir que el **Sistema ETCS** es un elemento indispensable en la enseñanza superior europea, que ya ha sido pilotado por 145 universidades europeas.

- ¿Para qué sirve ETCS?

Como concretamos en el apartado anterior, este sirve para fomentar la transparencia, fortalecer las relaciones institucionales así como mejorar la oferta para los estudiantes. El sistema evaluativo se basa en créditos académicos así como en notas porque son reconocidos por los centros concertados entre sí. De esta forma se interpretan y reconocen, simultáneamente, los sistemas nacionales de educación superior.

² www.cotmec.org/t_bolonia.htm

- ¿Cómo está formado ETCS?

El sistema se basa en tres aspectos fundamentales:

- a) **Información** relacionada con los programas de estudio y los resultados académicos de los estudiantes.
- b) **Reconocimiento mutuo** entre los centros asociados.
- c) **Empleo de los créditos académicos** sirven de compás para indicar el trabajo de los estudiantes.

- Concepto de crédito europeo: Declaración de Bolonia

La necesidad de hallar una convergencia entre los sistemas nacionales de educación superior hace que se llegue a la Declaración de la Sorbona (1998). Viene a ser un primer paso, que se completó un año después (1999) con la Declaración de Bolonia. En esta se fijó como fecha tope el año 2010 para consolidar un Marco de Europeo de Educación Superior³.

A través de la **Declaración de Bolonia** se fijaron una serie de metas a cumplir, que resumimos en las siguientes líneas:

- a) Establecer un sistema transparente y comparable de titulaciones con reconocimiento académico y profesional.
- b) Adoptar un sistema basado en dos ciclos, como mínimo.
- c) Generar un sistema de créditos como base del sistema educativo, compatible con ECTS para poder transferir así como acumular créditos, que serán reconocidos. De este modo se garantizará una mayor competitividad de los estudiantes en el mercado laboral elaborado.
- d) Fomentar la movilidad y de profesores, estudiantes, investigadores así como personal de administración.
- e) Todos los países se verán obligados a desarrollar criterios, metodologías y cualificaciones comparables. Es conocido con el nombre de *European Network of Quality Assurance in Higher Education (ENQA)*.

³ Pasos intermedios que se han dado son la reunión organizada por CRUE en Salamanca, la Asociación de Estudiantes de Goteborg, la de Praga así como EUA (European University Association).

f) La educación superior debe concebirse como un desarrollo curricular para su desarrollo en la dimensión Europea.

- ¿Cómo funcionan los créditos ECTS?

Expresan el volumen de trabajo que un estudiante ha de realizar, por medio de valor numérico, para aprobar las asignaturas. En este se engloban las lecciones magistrales, los trabajos prácticos, seminarios, periodos de prácticas, trabajo de campo, trabajo personal así como otras pruebas de carácter cuantitativo como exámenes entre otros. Es decir, se trata del volumen total del trabajo del estudiante (*workload*) junto a las horas presenciales⁴.

Los tres aspectos fundamentales del ECTS se condensan en tres principios:

- a) El concepto de unidad de crédito refleja el trabajo necesario para alcanzar una formación académica mediante un aprendizaje adecuado, que dote al alumno de una capacidad de análisis así como de competencias profesionales.
- b) Se ha de tomar 60 créditos por curso académico, en el que 1 crédito representa 1/60 del trabajo real por curso académico.
- c) El trabajo de profesor como guía, relevante para el alumno.

También existe una escala de calificación que representa el trabajo cuantitativa y cuantitativamente. Se resume en:

- **Sobresaliente:** Destaca notoriamente por sus resultados sin presentar, a penas, deficiencias.

- **Notable:** El rendimiento sobresale por encima de la media a pesar de las deficiencias.

- **Bien:** El trabajo es bueno pero presenta algunas deficiencias importantes.

⁴ Pagani, R. (2002: 2-5)

- **Satisfactoria:** El trabajo supera el mínimo exigido pero todavía contiene insuficiencias serias.

- **Suficiente:** El trabajo, a penas, cumple con las directrices mínimas exigidas.

- **Insuficiente:** El trabajo no cubre las necesidades exigidas. Se precisa aportar un trabajo suplementario para adquirir los créditos exigidos.

- **Deficiente:** Se deberá realizar un trabajo complementario para superar la asignatura.

6.1.1. Proyecto Tuning Educational Structures in Europe

Este proyecto responde a la normalización de los sistemas educativos europeos. Para ello parte las experiencias obtenidas gracias a los programas SÓCRATES y ERASMUS⁵ (1985). También guarda relación con el sistema ETCS (Cf. 6.1.). El objetivo primordial es buscar puntos en común de referencia.

Tuning Educational Structures va dirigido a personas que se encuentran entre el primer y segundo ciclo de graduación. El punto central radica en las competencias específicas y genéricas de los participantes. Cuenta con reconocimiento académico⁶ y es compatible con programas de estudio a nivel europeo, aprendizaje a distancia así como en educación Permanente (Comunicado de Praga: 2001).

- Características del Proyecto Tuning

El objetivo primordial del Proyecto radica en las estructuras educativas así como en los contenidos de los estudios. Se trata de buscar aspectos de convergencia y comprensión común entre universidades. En este ámbito se han de delimitar las competencias. Por un lado, observamos que los gobiernos son responsables de los sistemas educativos mientras que de las estructuras comunicativas se encargan las instituciones relacionadas con la enseñanza superior.

Todos estos proyectos sumados al Tratado de Bolonia son los responsables de la mayoría de los cambios en los procesos educativos que están teniendo lugar en la actualidad. Se intenta que la mayoría de los programas europeos converjan para cumplir los estándares de calidad y para que sean compatibles entre sí. Estos

⁵ Se trata de una de las consecuencias de la implementación del Tratado de Bolonia (1999).

⁶ Superando así los controles de calidad.

movimientos incluso se orientan hacia una cualificación compatible relacionada con los estudios graduados y posgraduados (Convención de Universidades Europeas: 2001, Salamanca).

Las áreas académicas afectadas son Economía, Ciencias de la Educación, Geología, Historia, Matemáticas y, de reciente incorporación, Física y Química. Para ello se ofrecen casos prácticos, también, a modo de orientación para los beneficiarios.

Este programa cuenta con un modo de actuación bien pautado que se desmiembra en dos fases diferentes.

- Beneficiarios del programa

En este se encuentran involucrados las instituciones de enseñanza superior de la Unión Europea así como los países de la EFTA⁷. Se intenta ampliar el círculo y para ello se recurre a instituciones⁸ así como a Ministerios de Educación, entre otros. En la actualidad se intenta extender el proyecto para que otros países accedan sobrepasando las fronteras de Europa. Así por ejemplo, Perú y Colombia están intentando llegar a un acuerdo.

Otro paso que ya se ha iniciado es la plataforma para intercambiar experiencias así como conocimientos de otros países. Se vigila, cuidadosamente, que se pueda implementar el proceso de Bolonia a nivel europeo entre el que también se encuentran los ECTS como componente curricular.

- Competencias genéricas

A la hora de abordar este punto hemos de decir que uno de los objetivos claves del Proyecto Tunning radica en aportar facilidades para apreciar, facilitar y desarrollar el Tratado de Bolonia. De ahí la necesidad de hallar puntos en común que sirvan de homogenización así como seleccionar ámbitos cognitivos.

Uno de los aspectos más importantes de los objetivos son los que guardan relación con la movilidad. Para ello se ha de contar con el sistema laboral de los

⁷ EFTA: The European Trade Association (Asociación Europea de Libre Comercio: http://www.canalsocial.net/GER/ficha_GER.asp?id=5174&cat=economia)

⁸ Una de ellas es la EURASHE: *Quality Assurance Organisations and Accreditation Bodies*

países de la Unión Europea. Todo ello se somete a una serie de controles de calidad como es el cuestionario de evaluación (Cf. 8).

6.2. Formación de Adultos

Dentro de la formación de adultos que veíamos en el punto 3.2. tratábamos las instituciones diseñadas por la Unión Europea para desarrollar la formación ocupacional, que también se encuentran en nuestro país representada. En las siguientes líneas vamos a tratar la situación actual de la Formación Profesional en España. Una parte de esta se engloba en la Formación de Adultos -punto al que dedicaremos más atención- mientras que en los aspectos de formación reglada los describiremos sucintamente.

6.2.1. El sistema de Formación Profesional en España

La Formación Profesional en España gira en torno a tres ejes principales:

a) **Subsistema de Formación Profesional Inicial / reglada (LOGSE):** está comprendida en la competencia de Administraciones Educativas (General o bien Autonómica). Se dirige prácticamente a la población joven pero no exclusivamente, ya que también se puede ampliar al ámbito de educación de adultos para que logren títulos académicos dentro de la Formación Permanente.

b) **Subsistema de Formación Profesional Ocupacional:** se orienta a desempleados. Su jurisdicción radica en las Administraciones Laborales. Existe un Plan de Formación así como de Inserción Profesional. Se trata de fomentar la inserción así como la reinserción laboral. De este modo recicla las competencias de los profesionales. La acreditación también se lleva a cabo por certificaciones. Este aspecto se centró más en Formación de Adultos. Posteriormente nos centraremos en su descripción.

c) **Subsistema de Formación Profesional Continua:** se dirige a trabajadores ocupados y es responsabilidad de agentes sociales como, por ejemplo, sindicatos. Algunos de estos son CC.OO., UGT, CIG, CEOE, CEPYME. También en este apartado se encuentran las empresas que realizan actividades de tipo similar. Es decir que sirvan para adquirir cualificaciones nuevas o bien para aumentar la competitividad de los individuos. Corresponden tanto a los ámbitos de Educación Permanente y de Adultos. Las separa el tipo de temas a impartidos. Así pues, una tendencia que se observa en la primera son cursos del tipo evitar acoso laboral en el trabajo, cómo evitar el estrés, entre otros pero siguiendo esta línea. Este hecho denota que se orienta a trabajadores que desean mejorar sus cualificaciones claves.

6.2.2. Cursos de Formación Profesional ocupacional

Como hemos explicado se dirigen a personas que precisan una reorientación laboral por diversos motivos. Normalmente se trata de personas que cuentan con un nivel de estudios básico y suelen vivir en zonas que se acercan a lo que llamamos económicamente deprimido.

Existen tres itinerarios de programación de cursos y acciones dirigidas a FIP, marco del plan:

- **Cursos directos:** se trata de cursos que cuentan con una programación anual que, usualmente, suele impartir el INEM⁹. En este apartado se engloban aquellos realizados por vía extraordinaria, es decir, con carácter de urgencia.
- **Cursos de Formación Ocupacional en el Ámbito Rural con Ayuntamientos:** van a destinados a trabajadores de los medios rurales y para ello se recurre a los ayuntamientos como colaboradores, siempre y cuando estos sean homologados como tal.
- **Cursos de Centros de Colaboradores:** son cursos impartidos por instituciones públicas o privadas como ayuntamientos, universidades, sindicatos, empresas y otros homologados como Centros Colaboradores de Formación.

⁹ INEM: Instituto Nacional de Empleo

6.2.3. La inserción laboral de los alumnos de las escuelas taller

Dentro de la Formación de Adultos nos encontramos con el caso de las escuelas taller. Con ello nos referimos a centros de trabajo y formación para jóvenes desempleados concertados con el INEM, cuya finalidad es que los aprendientes aprendan su oficio y se incorporen rápidamente al mundo laboral. Para lograr que el alumno se inserte rápidamente en el mundo laboral es la mezcla entre formación profesional y práctica. Es decir, se trata de “aprender trabajando” y de “trabajar aprendiendo” o bien si recurrimos al inglés podríamos decir: “Learning by doing”.

Además combinan esta experiencia con la preparación hacia el mundo laboral como técnicas para buscar empleo y el autoempleo. No hemos de obviar el gran número de puestos de trabajo que rescinden las grandes compañías.

El medio de aprendizaje es real, ya que se restauran monumentos, medio ambiente, jardinería, etc. Por otro lado, también se incluye el sector de servicios como guarderías o bien ayuda a la tercera edad.

Algunos de estos alumnos ya encuentran empleo en su proceso de formación. Aquellos que no tienen tanta fortuna cuentan al final con una titulación y una preparación para lanzarse al mundo laboral.

Este aprendizaje se dirige principalmente a jóvenes por debajo de 25 años.

En resumen, podríamos decir que los procedimientos para lograr la inserción laboral se resumen en:

- a) Una formación profesional teórica y práctica para que los alumnos trabajadores adquieran cualificación profesional en un ámbito concreto de especialización.
- b) Experiencia profesional y del mundo laboral adquirida de forma práctica en obras y servicios de tipo público.
- c) Puesta al día en Información y formación para buscar empleo por cuenta ajena o incluso para su propio negocio.

6.2.4. Las escuelas Taller y Casas de Oficio respecto a sus alumnos y personal

Gracias a estas alternativas se permite que aquellos artesanos de oficios menos demandados se conviertan en docentes de estos jóvenes que se están formando. Otras ventajas es que a los directores y al personal docente, les ofrece son:

- a) Trabajo relacionado con la formación de jóvenes, haciendo posible la recuperación del entorno.
- b) Experiencia laboral.
- c) Reinserción laboral a profesionales desempleados cualificados que deseen estar involucrados en áreas de formación profesional.
- d) Perfeccionamiento técnico así como formación en metodología didáctica.

Respecto a los alumnos, las escuelas taller aportan:

- d) Toma de experiencia profesional y del mundo laboral adquirida a través de la práctica en obras y servicios de tipo público.
- e) Toma de contacto a través de Información, formación y adiestramiento para buscar empleo o incluso para montar su propio negocio.
- f) Búsqueda de formación complementaria para conseguir titulaciones básicas como Graduado en Educación Secundaria. De este modo, los estudiantes tendrán las puertas abiertas para el mundo reglado de enseñanza.

6.2.5. Formador Ocupacional

Como hemos visto hasta ahora la formación ocupacional ocupa un papel importante en nuestro país. Esta se imparte a través de formadores ocupacionales que juegan un papel primordial en el desarrollo de la misma. Así pues, en el siguiente punto desarrollaremos cuáles son las funciones de este.

Es el agente encargado de llevar a cabo así como de planificar una serie de acciones de formación para que los beneficiarios alcancen competencias profesionales dentro de un marco de formación.

La actuación del formador ocupacional se coordina con el resto de acciones formativas así como con otros profesionales de la misma rama.

Se trata de un guía que orienta al trabajador tanto en su aprendizaje así como en su cualificación. En consecuencia, ha también de evaluar así como de mejorar los procesos de aprendizaje adaptando cambios e innovaciones.

En resumen, podríamos concretar:

1. Programa acciones formativas en el ámbito de actividades de formación dentro de la organización, tomando en cuenta las necesidades del entorno.
2. Posibilitar oportunidades de aprendizaje adaptada a las características de individuos y a sus cualificaciones. También orientar el proceso de aprendizaje en el entorno.
3. Comprobar y controlar el nivel de cualificación adquirido, los programas y todo aquello que posibilite la la toma de decisiones para mejorar la formación.
4. Contribuir a la mejora de calidad de formación.

6.2.6. Caso práctico de Formación de Adultos

En el siguiente apartado vamos a presentar un caso concreto de formación de Adultos basado en los modelos anteriores. Para ello, lo hemos fragmentado en dos partes.

- Primera parte

Datos del alumno: Juan García Merino tiene 23 años y se encuentra en situación de desempleo. No ha terminado sus estudios medios. Es residente en Gran Canaria. A Juan le encantaría dedicarse a la agricultura extensiva, ya que vive en una zona rica en plantas y hierbas medicinales. Por eso participa en un curso del

INEM. Un dato importante es que en esa región se está perdiendo el oficio de agricultor de plantas medicinales. Por lo tanto también podría seguir trabajando en la zona.

- Programa del INEM¹⁰

El INEM desde su oficina en Gran Canaria ofrece un programa en una casa de Oficio que podría ser muy útil para Juan. Las características son las siguientes:

1. Formación profesional en la familia agraria, área de cultivos extensivos y especialidad plantas aromáticas y medicinales. Parte teórica.
2. Práctica y experiencia profesional.
3. Formación general para lograr niveles de educación.
4. Información sobre búsqueda de empleo y orientación en el mundo laboral.
5. Formación en prevención de riesgos en el trabajo.
6. Formación en autoempleo y creación de pequeñas empresas.
7. Módulo de alfabetización informática.

- Tiempo de duración: 1 año

- Etapas: 2

Primera etapa: Consta de una duración de seis meses. La formación recibida es de tipo teórico-práctica. También se dota a los alumnos de los conocimientos necesarios para evitar riesgos laborales en el trabajo. En este período perciben una ayuda económica en concepto de formación.

Segunda etapa: Consta de una duración de 6 meses también. En esta parte perciben un contrato de trabajo para la formación una entidad promotora. Perciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año. El trabajo es de utilidad pública y social. Se trata de una continuación con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

¹⁰ Extraído de <http://www.inem.es/inem/ciudadano/etcote/informacion/index.html>

- Crítica constructiva

Estos datos que aportamos a continuación se dirigen tanto a un formador, entidad organizadora como a los posibles usuarios de este programa.

La información en la página web sobre la casa Oficios está bastante bien estructurada no sólo para los futuros alumnos de los proyectos sino también para directores como promotores. El programa puede tener bastante éxito por estar en una zona rural en la que se producen estos cultivos y en la que la Comunidad Autónoma pueda destinar fondos a este tipo de cultivos.

Se echa en falta una mínima formación en inglés, dado la importancia que tiene en ese sector los países de tradición inglesa. No se trata más que de un inglés a nivel escrito. Llama la atención que no se comenta la evaluación del proyecto ni tampoco un seguimiento de este de forma posterior. Es decir, si el beneficiario ha logrado encontrar trabajo o bien se ha autoempleado. También se debería tener en cuenta su opinión a través de una encuesta de satisfacción para conocer a fondo si realmente el programa cumple con los objetivos deseados.

En cualquier caso, sí parece que los beneficiarios de este programa vayan a sentirse satisfechos y puedan concluirlo. Y lo más importante: es que después de su formación sigan teniendo empleo en el mismo sector.

- Segunda parte

En el transcurso de las siguientes líneas podrá obtener información sobre el estado de la formación en Alemania¹¹. Para ello hemos buscado el homólogo a las casas de Oficio y Escuelas de taller pero no sin hallar algo similar. Esto se debe a que en este país para cualquier tipo de profesión se precisa una formación reglada: por ejemplo, para ser dependiente en un negocio. Para ello, los alumnos toman parte en un programa de formación reglada que se denomina *Berufsschule*. Durante la formación están obligados a realizar prácticas en lugares diferentes con el fin de que el alumno conozca su potencial personal así como para saber si ese tipo de trabajo es de su agrado.

¹¹ http://www.arbeitsagentur.de/nn_26028/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Ausbildung-Nav.html

El *Arbeitsmarktservice* o *Jobcenter*, equivalente al INEM, ofrece una bolsa de trabajo y además -como sucedía también con el caso de la entidad española correspondiente- ofrece propuestas para solicitar empleo e información sobre el mundo laboral. También proponen formas para sufragar la formación, en caso de que el lugar de aprendizaje se encuentre lejos del domicilio del beneficiario.

Para ello realizan un asesoramiento al futuro alumno para aconsejarle el mejor trabajo según su perfil. También cuenta con material así como con asesores. Posteriormente les ayudan a buscar trabajo a través de una página web. Se ofrece información para los alumnos de enseñanza secundaria y para aquellos que acaban de terminar su formación media.

En Alemania, todos los alumnos de enseñanza secundaria, formación reglada, han de realizar prácticas como mínimo en una ocasión durante su formación. Por lo general, el alumno no ha de haber cumplido los 15 años. Este tipo de prácticas no se remuneran como tal pero el joven recibe una pequeña cantidad de dinero del lugar en el que ha estado haciendo las prácticas. Se suelen realizar durante las vacaciones escolares. En el caso de la ciudad de Berlín son unas 10 semanas anuales distribuidas a lo largo del año. Las vacaciones de verano duran 5 semanas. Estas se toman en cuenta para que tengan una perspectiva del mundo laboral, para adquirir experiencia o bien como parte de la madurez del estudiante. Los tipos de trabajos son diferentes. Por ejemplo, pueden trabajar como dependientes¹² en una tienda, colaborar en una oficina con la secretaria y ayudar a las tareas de ensobrado, entre otros. Algunas de estas prácticas se pueden realizar en el extranjero o bien en instituciones donde se hable la lengua que los alumnos dominan y no sea oficial en el país. Por ejemplo, hacer prácticas en embajadas, institutos de cultura, entre otros.

Posteriormente, si el alumno desea realizar una formación profesional, siempre puede recurrir a la formación reglada, que integra la teoría con la práctica tal y como hemos comentado anteriormente. El Estado alemán ofrece becas mensuales a los estudiantes "Studienbeihilfe", cuyo importe no se ha de devolver. En caso de ser estudiantes adultos y no tener derecho a esta ayuda económica a causa de malos rendimientos, el Estado les presta el dinero para la formación, que en cuanto

¹² En Alemania se precisa formación específica reglada para ser dependiente en un establecimiento. Incluso para abrir un negocio propio hay que mostrar un mínimo de experiencia en el sector. De otra manera no obtendrán la licencia.

encuentren un puesto de trabajo deberán devolver en cómodos plazos y a un interés bajo.

- Posibles mejoras para el sistema español

En las siguientes líneas nos gustaría comentar algunos aspectos que podrían mejorar la situación española actual. Se trata de algunos comentarios constructivos sin ánimo de crítica o de derrocamiento.

Algunas de las propuestas son las siguientes:

- El INEM podría introducir más prácticas también a partir de la formación secundaria, intentando que el alumno perciba el desplazamiento gratuito hasta el lugar así como un pequeño importe de dinero en concepto de reconocimiento.
- Otra propuesta es la inclusión del uso de las nuevas tecnologías a la hora de buscar trabajo ya desde la formación primaria. Para ello, los Institutos deberían estar mejor equipados, incluido el propio INEM. Muchas personas en situación de desempleo o bien precaria no pueden permitirse un equipo informático adecuado a tal fin.
- Otra iniciativa positiva sería ampliar el abanico de formación e información durante los estudios de secundaria sobre las posibilidades del mundo laboral. Una alternativa excelente son las charlas a colegios, institutos y escuelas de formación de asociaciones de barrios. Por supuesto, deberían ser gratuitas.
- Facilitar prácticas en el extranjero o bien en instituciones de países extranjeros en territorio español como consulados, embajadas u otros.
- Organizar cursos de inglés a niveles diferentes, especialmente, con fines específicos para facilitar una reinserción laboral mucho más rápida. Así pues, un caso como en el anterior se precisa que la persona adquiera un mínimo de competencias que le permitan desenvolverse en el mundo laboral.

7. Conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos podido comprobar que Educación Permanente es un concepto global que abarca cualquier tipo de formación entre la que también se encuentra la de Adultos. Tanto el desarrollo de un tipo de formación como otra son indispensables para el bienestar de cualquier estado, organización y / o empresa.

A pesar de la importancia que tiene el no confundir ambos conceptos, se puede sostener que estos se complementan, ya que el aprendizaje de adultos cuenta con características que son propias de la Educación Permanente y esta, a su vez, se ve complementada por la primera. Además, se ha de tener en cuenta que ambos tipos seguirán existiendo en los años venideros e incluso podría surgir algún tipo más de modelo de Educación Permanente gracias a la investigación, intercambio de experiencias y tomo de iniciativa por parte de las entidades así como organizaciones en este mercado.

Por otro lado, la Educación Permanente todavía se está consolidando y de ahí que en los próximos años vayan a aumentar el número de programas, ofertas y proyectos relacionadas con esta. Se trata de un terreno que se encuentra en constante movimiento. Algunas iniciativas se están consolidando mientras que otras que se dejan obsoletas. Lo que sí se ha de tener en cuenta son los estándares que en las siguientes generaciones van a vivir. Algunos de estos son:

1. **Movilidad:** Se intenta mejorar el sistema de movilidad entre países, especialmente, entre los nuevos países miembros de la U.E. También se intenta consolidar aún más las relaciones ya existente.
2. **Idiomas:** Se procura una formación sólida en idiomas. Se aumentará el número de estos así como una mejora del grado de dominio.
3. **NN.TT.:** Las Nuevas Tecnologías se convertirán en una parte indispensable de la nueva formación.

4. **Intercambio de experiencias a través de programas:** Se apuesta por el intercambio de experiencias gracias a programas en ámbitos diversos que permitan el enriquecimiento de los usuarios y mejora de calidad de la formación.

5. **Oferta de nuevos programas:** Se desarrollarán nuevos programas y ofertas no solamente en los ámbitos ya existentes sino también en el aspecto de posgrado, teniendo en cuenta la cantidad de personas que ya cuentan en Europa con estudios de grado medio y superior.

6. **Repercusiones sociales y culturales:** Se apuesta por una sociedad en constante movimiento donde la formación y *culturalización* permanente serán los grandes titanes. Este hecho se observa cada vez más, especialmente, en la formación de tipo superior.

7. **Nuevos órganos e instituciones:** Estos se encargarán de la búsqueda de nuevos objetivos, necesidades y lucharán por la implementación de los nuevos programas.

8. **Creación de nuevos empleos:** La orientación en el campo laboral y formativo se verá orientada a cubrir las necesidades nuevas que surjan así como la creación de nuevos empleos.

9. **Cambio del concepto de trabajo:** Al ser la formación continua un papel o requisito imprescindible en la vida de cualquier individuo, se producirá un cambio del concepto de trabajo, en el que el trabajador tendrá mucho menos tiempo personal a favor de una mejora laboral o bien de un trabajo con condiciones buenas.

Por supuesto, podríamos complementar aún más esta serie de consecuencias que serán retomadas en los años venideros por los nuevos expertos en Formación Permanente así como de Adultos.

8. Anexo

8.1. Cuestionario de evaluación

A continuación se presenta un cuestionario de evaluación útil para cumplir con los estándares de calidad en la enseñanza. Este modelo que ofrecemos se encuentra relacionado con el *Proyecto Tunning* (Cf. 6.1.1.) y también es un excelente instrumento para un formador.

Se han estimado dos criterios fundamentales: la importancia de la tarea para el desarrollo de su trabajo así como el nivel de ejecución de la esta vista como resultado. Se divide en cinco apartados que abarcan competencias instrumentales, interpersonales, sistemáticas, la capacidad para aprender así como la capacidad para enseñar. Para ello, el usuario deberá marcar con una cruz cada ítem. Estos se han adaptado a las exigencias del momento pero, en cualquier caso, se pueden modificar teniendo en cuenta los resultados que preciso conocer. El número 1 es la categoría más ligera (*no*) mientras que el cuatro representa el aspecto más fuerte¹³.

1: no; 4: fuerte

- A. Competencias instrumentales**
- B. Competencias interpersonales**
- C. Competencias sistemáticas**
- D. Capacidad para aprender**
- E. Capacidad para enseñar**

¹³ Se ha de observar que la numerología se ha de modificar en función del país. Así pues, en los países de habla germánica el número uno es el mejor y el cuatro es el peor. Por ese motivo sería conveniente realizar pequeñas modificaciones que arrojen resultados más fiables.

Competencias	Importancia tarea para el desarrollo de su trabajo				Nivel de ejecución de la tarea como resultado			
	1	2	3	4	1	2	3	4
A. Capacidad para el análisis y síntesis								
A. Capacidad para la planificación y organización								
A. Conocimiento general básico								
A. Fundamentos en el conocimiento básico de la profesión								
A. Comunicación oral y escrita en su lengua nativa								
A. Conocimiento de una segunda lengua								
A. Tareas elementales de computación								
A. Gestión de tareas de información								
A. Resolución de problemas								
A. Toma de decisiones								
B. Habilidades críticas y autocríticas								
B. Trabajo en equipo								
B. Tareas interpersonales								

B. Habilidad para trabajar en equipo interdisciplinar								
B. Habilidad para comunicar con expertos en otros campos								
B. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad								
B. Habilidad para trabajar en contexto internacional								
B. Fianza ética								
C. Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica								
C. Tareas de investigación								
C. Capacidad para leer								
C. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones								
C. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)								
C. Liderazgo								
C. Comprensión de las culturas y costumbres de otros países								
C. Habilidad para trabajar autónomamente								
C. Diseño de proyectos y gestión								
C. Iniciativa y espíritu empresarial								
C. Afectado por la cualidad								
C. Querer los resultados								
D. Capacidad para enseñar								
E. Capacidad para aprender								

Esta posteriormente debería ser evaluada por un equipo de expertos. Posteriormente se debería aplicar una retroalimentación con la persona o personas afectadas para tomar en cuenta los resultados constructivamente y aplicar nuevas líneas de actuación.

9. Bibliografía

Bhola, H. S. (1989): *Tendences et perspectives mondiales de l'éducation des adultes*. París: UNESCO

CEDEPOP (1995): El aprendizaje en los estados miembros de la Unión Europea: una comparación. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Comisión de las Comunidades Europeas (2001): *Comunicación de la Comisión*. Bruselas, COM (2001) 678 final

Comisión Europea (1996): *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y Aprender. Hacia la sociedad cognitiva*. DCOM 1995/590 FINAL

Comunicado de Praga (2001):

<http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento1799.pdf>

Convención de Universidades Europeas (2001):

http://www.gencat.cat/diue/ambits/ur/universitats/sistema/eees/informacio/docs_universitari/index_es.html: Salamanca

Dave, R. H. (1979): *Fundamentos de la Educación Permanente*. Madrid: Santillana

Delors, J. (coord.) (1994): *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana

Delorrine, J. L.: www.monografias.com

Faure et. al. (1973): *Aprender a ser. La educación del futuro*. Madrid: Alianza

Ferrández, A. (1991): *Realidad y perspectiva de la Educación de Personas Adultas*. En Ferrández, A. / Puente, J.M. (Dir.): *Educación de Personas Adultas*. Volumen I Macrodidáctica. Madrid: Diagrama (Pp. 22-78)

Gelpi, E. (1990): *Educación Permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*. Madrid: Editorial Popular -OEI- Quinto Centenario

Hautecoeur, J. P. (1992): *Alpha 92: Estrategias de alfabetización*. Madrid: traducción del Ministerio de Educación

Hely, A.S.M. (1963): *Nuevas tendencias de la educación de adultos*. París: UNESCO

Lengrand, P. (1973): *Introducción a la educación permanente*. Barcelona: Teide

López-Barajas Zayas, E. (2000): *Introducción a las Ciencias de la Educación*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la UNED

Medina Fernández, O. (1997): *Modelos de educación de personas adultas*. Barcelona: El Roure

Ministerio de Educación y Cultura: *Catálogo de Títulos de Formación Profesional*; <http://www.mec.es/fp/>

Ministerio de Reconstrucción inglés (1919): *Informe Final del Comité para la Educación de Adultos del Ministerio de Reconstrucción inglés*. Londres

Montalvo Correa, J. (2000): *La Formación Continua ante la sociedad de la información: una agenda de trabajo*. En: *La Formación Continua ante la Sociedad de la Información*. Santander: UIMP

Pagani, R. (2002): *Concepto de Crédito Europeo (ECTS Counsellor & Diploma Supplement Promoter-UCM)*

Requejo, A. (2003): *Educación permanente y educación de adultos*. Barcelona: Ariel

Sanz Fernández, F. (2002): *Tres ejes vertebradores de la educación en la sociedad actual*; En: *Educación Permanente para todos*. Madrid: Ediciones UNED (Pág. 404)

Tratado de Bolonia: www.cotmec.org/t_bolonia.htm

UNESCO (1977): *Actas de la Conferencia General. XIX Reunión*. Nairobi 1976.

París: UNESCO