

El concepto de educación permanente o continua

Dr. Carlos A. Vidal*

La idea de educación permanente o continua se ha desarrollado especialmente en los últimos tiempos, con el impulso y crecimiento que, de un modo preferente, se le ha dado a la educación del adulto. Sin embargo, una mejor comprensión del significado que ha alcanzado este concepto, hace recomendable precisar su punto de partida.

Sin lugar a dudas, una de las características más distintivas y propias del mundo contemporáneo y de las organizaciones como la nuestra por ende, es la extensión, profundidad y velocidad de los cambios, más que el cambio en sí mismo. Este dinamismo del cambio ha irrumpido con fuerza avasalladora en todos los ámbitos de la vida del hombre y ha provocado grandes transformaciones en las relaciones humanas, tanto en sus aspectos culturales, como sociales, políticos y económicos.

Este dinamismo del cambio, en definitiva, ha demandado y está exigiendo al hombre funcionario permanentes necesidades de adaptación y reorientación de sus actividades. Esto supone nuevas actitudes y profundos cambios en las pautas de comportamientos sociales e individuales ya interiorizadas por la persona. Son las nuevas demandas educativas, que constituyen para la tarea educativa algo más que una simple adaptación formal de la persona a los cambios. La ciencia pedagógica debe determinar, por una parte, cuáles son aquellas adaptaciones específicas —qué aprender— que el hombre debe desarrollar; y, por otra, debe encontrar los métodos y técnicas que con eficacia —cómo aprender— hagan posible el logro de esas adaptaciones.

* Dr. Carlos A. Vidal, Subjefe de la División de Recursos Humanos e Investigación, Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C., Marzo de 1981.

Avances en Enfermería

Debemos agregar el crecimiento de las expectativas (revolución de las expectativas), que contribuyen a modificar cualitativamente las demandas educativas, con el deseo de poseer cada vez más elementos tecnológicos que permitan un mayor bienestar material.

La situación descrita se convierte en una profunda motivación para el hombre, quien comienza a estudiar fórmulas para buscar y desarrollar conductas creativas de adaptación a las nuevas exigencias y formas de trabajo y de vida. Se hace necesaria la educación del adulto como una forma de lograr, en corto plazo, su participación en programas de desarrollo socioeconómico y de organización social.

También se hizo más evidente y generalizada la idea de que la educación continua, más que un gasto, constituye una inversión a la que corresponde una alta tasa de retorno, al mismo tiempo que pasa a ser una garantía para superar la desactualización del conocimiento, permitiendo la readaptación de los encargados de los procesos de cooperación técnica.

De este modo llega un momento en que los educadores se dan cuenta de que, en educación, se destruyen definitivamente algunos mitos que se consideraban axiomas o verdades indiscutibles. Un primer mito se relaciona con la "edad escolar de la persona". El crecimiento de la educación del adulto demuestra que no hay una edad que sea específica y única para la educación de la persona; ni caminos únicos que recorrer para educarse. Otro de los mitos es el de que el adulto —especialmente después de los cuarenta años— no puede tener aprendizaje alguno. Por el contrario, se ha establecido, con suficientes comprobaciones empíricas, que la capacidad de aprendizaje, se mantiene permanente y que, si bien es cierto que a partir de los 35 años disminuye lentamente la velocidad de aprendizaje, el problema se supera con la motivación del adulto.

La situación de la educación del adulto, descrita sintéticamente, hizo que se fijara la atención en el carácter continuo de la educación —reconocido desde hace mucho tiempo— y, sobre esta base, se comenzó a elaborar el concepto de educación permanente.

En esta línea de significación, el concepto de educación permanente puede considerarse fruto de la praxis y del pensamiento contemporáneo sobre educación, aunque como teoría educativa nueva aún está en proceso de elaboración.

La educación permanente, según se dice en *Aprender a Ser* (1) puede concebirse “como un continuo existencial cuya duración se confunde con la vida misma”. Esta concepción expresa el carácter continuo que debe tener el proceso educativo, el cual debe desarrollarse unido al de la vida misma y al trabajo. La calificación de existencial se refiere al proceso educativo como íntimamente relacionado con la existencia misma del hombre.

En la obra ya citada, se dice que la expresión o idea de “educación permanente” es “una relación envolvente en todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo”. Esta enunciación se refiere principalmente al carácter globalizador o totalizador de la educación o acción educativa.

Se establece que la educación permanente pretende lograr los siguientes puntos:

- a. Estar presente en toda la vida del funcionario.
- b. Proyectarse más allá de la sala de clases o de la escuela.
- c. Rebasar su acción más allá del sistema escolarizado.
- d. Reconocer la posibilidad de ejercer funciones educativas a otras agencias o agentes sociales además del profesor.

Antes de formular y analizar los principios más fundamentales que implica la teoría de la educación permanente, es necesario referirse a algunos términos o conceptos frecuentemente utilizados en la práctica educativa y que conviene distinguir y precisar en su real significado para lograr una mejor comprensión de la educación permanente o continua.

LO EDUCATIVO

La idea o concepto de educación —lo educativo— se usa generalmente en dos niveles o contextos significativos diferentes: en una significación amplia y en una significación restringida o estricta.

En lo educativo, en una significación amplia, el término “educación” se emplea frecuentemente en un plano social y señala, la mayor parte de las veces, los procesos o situaciones genéricas por las cuales la persona modifica su conducta, sin hacer distinción sobre si esta modificación conductual es consciente o inconsciente.

(1) Edgar Faure, Felipe Herrera y otros, *Aprender a Ser*, Unesco, Chile, Editorial Universitaria, 1a. ed., 1973.

Avances en Enfermería

En lo educativo, en una significación restringida o estricta, el término "educación" se reserva al aprendizaje consciente que realiza el ser humano.

Podremos afirmar, por consiguiente, que el fin general de la educación es la mayor humanización o crecimiento en humanidad de cada ser humano determinado; fin que es aceptado, en la práctica, unánimemente.

EL APRENDIZAJE

El aprendizaje constituye un proceso por el cual un ser aprende un determinado contenido que se manifiesta en un cambio conductual, más o menos permanente, observable por el mismo sujeto, por otro o por un instrumento.

SOCIALIZACION

No toda influencia constituye una acción educativa. "La influencia es, en buena medida, no intencional, mientras que el educar es un procedimiento sumamente deliberado". Ahora bien, la socialización podemos definirla como el proceso mediante el cual alguien aprende los modos de una sociedad o grupo social dado, en tal forma que puede funcionar en ellos. La socialización incluye tanto el aprendizaje como la internalización de las pautas, valores y sentimientos apropiados, lo que es fundamental en las organizaciones.

CONCIENCIA CRITICA

La disponibilidad de una conciencia crítica, sustentada en el pensamiento lógico formal, organizada por el método científico y sus técnicas de interrogación de la realidad, es el instrumento indispensable al hombre para comprender el mundo de hoy y el que se acerca. Tanto más indispensable esa conciencia crítica, cuanto que el hombre debe manejarse con modelos que, derivados en general de la evolución de las ciencias, son esencialmente "históricos" (limitación temporal de las relaciones simbólicas), "provisorios" (limitación epistemológica de la ciencia edificada sobre la probabilidad), y "reconstruidos" constantemente a partir de la originalidad creadora del individuo. Dicho de otra manera: la conciencia crítica se expresa en una actitud científica abierta a la renovación permanente de la experiencia. Se ejerce no sólo en el campo cognoscitivo; también para manejarse en lo social y político. La actualización del saber y la conciencia

crítica, además, permiten al hombre disminuir las distancias generacionales (cosmovisiones diferentes entre viejos y jóvenes) y las distancias grupales y jerárquicas (entender las actividades de los diversos sectores de una organización).

Paralelamente a una conciencia crítica, al hombre le es indispensable disponer de autonomía para atender a sus necesidades personales.

FORMACION DE LA PERSONA

Otra expresión usada como sinónimo de educación es que ésta constituye "la formación de la persona". La educación no es la formación de la persona; esta formación es un proceso integrado por una serie de otros procesos o situaciones que concurren a lograr esa formación, y la educación es uno de esos procesos o elementos.

La expresión "formación del hombre" indica más bien un ideal en términos de lograr una plenitud en el desarrollo de la persona. Considerada la formación como un ideal de plenitud humana, constituye una síntesis que incluye todas las formas y tipos de aprendizaje, sean conscientes o no, y todas las experiencias y vivencias que la persona va acumulando e integrando a su propia existencia. El hecho de ser una síntesis, indica que tiene un elemento o eje central aglutinador y ordenador de las experiencias vitales del ser, que es la concepción de "persona humana". Los alcances y proyecciones de ese eje dependen de la concepción específica que se tenga sobre la persona.

Desde esta misma perspectiva de constituir un ideal, la formación del hombre es continua, no tiene término, es un constante aprender a ser. Desde otra perspectiva, se puede afirmar que es un continuo proceso de autoformación que se genera en el devenir del ser individual al desplegarse en forma constante en una interacción con las influencias tanto del medio natural como del ambiente sociocultural de la organización donde trabaja y la comunidad donde está inmersa. Finalmente, se puede establecer que este proceso es dinámico pues implica una interacción. La formación de la persona es recibir y aportar, simultáneamente, elementos al mundo del cual participa.

A continuación presentamos los principios que, a nuestro juicio, serían los más destacables de la educación permanente.

1. Continuidad del proceso educativo

Desde la perspectiva de la educación permanente, el sistema edu-

Avances en Enfermería

cativo a instalarse debe tener continuidad. La capacidad de educarse —educabilidad del hombre— es permanente y, por tanto, el crecimiento educativo de la persona es un proceso continuo que debe desarrollarse junto al desenvolvimiento de su propia vida.

2. La comunidad o entorno social (el trabajo) como situación educativa

La educación permanente reconoce como agencia educativa factible —a un mismo nivel de importancia— a toda institución social o grupo de conveniencia humana. Es decir, que cualquier agrupación humana en que exista una interacción social puede llegar a ser una agencia educativa.

3. Universalidad del espacio educativo

En relación con el espacio educativo, la educación permanente reconoce que en cualquier lugar puede darse la situación o encuentro educativo.

4. Carácter integral de la educación permanente

La educación permanente se define a sí misma desde la persona, ubicada ésta en un tiempo y en un lugar específico (en una sociedad o trabajo determinado). Se interesa profundamente por el desarrollo y crecimiento del ser mismo —la persona— en todas sus posibilidades y capacidades humanas.

5. Carácter dinámico y flexible de las acciones educativas

Las acciones educativas se conciben en procesos dinámicos y necesariamente flexibles en sus modalidades, estructuras, contenidos y métodos, porque imprescindiblemente deben partir de un contexto social específico, al servicio de grupos sociales determinados y para determinados fines dentro del trabajo.

6. Carácter de síntesis ordenadora del pensamiento

La educación debe intentar que la persona logre, en primer término, un ordenamiento de los múltiples conocimientos acumulados, un ordenamiento tal, que la persona pueda comprender el sentido, dirección y utilidad que esos conocimientos alcancen, un orden, una jerarquización orgánica de su propio pensamiento ante la vida, que le dé el sentido profundo y trascendente a su propia existencia en el trabajo.

7. Carácter de globalidad interna del sistema educativo a implementarse y coordinación armónica con los otros sectores de la organización social

La materialización de un sistema educativo o microsistema, deberá estar hacia afuera adecuada y convenientemente coordinada con los restantes sistemas —económico, industrial, cultural, etc.— que conforman el macrosistema social.

8. Carácter innovativo permanente de los procesos educativos

Se trata de buscar nuevas formas que satisfagan eficaz, adecuada, económica y rápidamente las necesidades educativas que se generan en el presente y, especialmente, en el futuro inmediato. Los principios de la educación permanente que hemos presentado exigen reales y profundas innovaciones en el campo de las acciones educativas, acciones que muchos piensan que se realizan con mayor facilidad en la instancia a nivel de educación de adultos, la investigación y la experimentación curriculares obligadas de la actividad educativa en el contexto de la educación permanente.

1. ESTRATEGIAS DE LA EDUCACION PERMANENTE

1.1 Descentralización del proceso educacional

La desescolarización debemos entenderla en dos planos: acciones educativas fuera de una institución y desescolarización de la acción educativa de la “clase”, de la escuela-institución. De hecho se realiza más allá de la sala de clases, y se convierte así en el lugar en que se organiza, se orienta y donde se informa del aprendizaje que se ha realizado esencialmente fuera de ella. Se trata de organizar el aprendizaje a partir del “hacer” del que aprende.

1.2 Acciones educativas a partir de las necesidades del hombre situado (del funcionario)

Nos parece igualmente necesario, para que el aprendizaje no sea ilusorio, que las acciones educativas se encaminen hacia la satisfacción de las necesidades de la persona. El hecho de partir de las necesidades o problemas no sólo obedece a un motivo pragmático, sino que es una actitud metodológica que permite llegar a despertar y motivar otras necesidades subjetivas no percibidas en un comienzo. Por último, para que el educador pueda tomar como punto de partida las necesidades de su educando, se requiere hacer previamente un diagnóstico social, económico y cultural del grupo en que está inserto el que aprende.

1.3 Descentralización y diversificación de las acciones educativas

Si aceptamos el hecho de partir de las necesidades del que se educa, desembocaremos en la necesidad de tener que descentralizar y diversificar las acciones educativas, ya que las necesidades de los grupos sociales son muy distintas. La descentralización y la diversificación las entendemos esencialmente como técnicas referidas a las acciones y contenidos educativos más que a una simple descentralización administrativo-burocrática del sistema escolar.

1.4 Subsistemas de acreditación (Evaluación)

Un elemento innovativo sería la creación de un subsistema de acreditación, es decir, de mecanismos que reconozcan o acrediten el autoaprendizaje realizado por la persona fuera de las instancias regulares.

La escuela-institución (organización) debe tomar nuevas orientaciones y nuevas formas de organizar un currículo, centrándose en el futuro más que en el pasado. No se desprecia ni se desconoce el pasado; pero el conocimiento de esto sólo tiene valor en la medida en que nos ayude a enfrentar el futuro.

2. PARALELO COMPARATIVO ENTRE LA EDUCACION PERMANENTE O CONTINUA RECONSIDERADA Y LA EDUCACION CONTINUA TRADICIONAL

Con el objeto de visualizar con mayor claridad los principios de la educación permanente que se han tratado de explicar, presentamos, a modo de síntesis, algunas de las principales diferencias, en un plano teórico, entre ambos tipos de educación continua.

El sistema de educación permanente o continua a implantarse debe ser:

Puralista, flexible, abierto u orgánico.

Pluralista en cuanto a sus objetivos (atender el conjunto de necesidades personales, sociales, del trabajo, etc.) en cuanto a sus modalidades (variantes educativas), en cuanto a sus contenidos (que posibilite el "aprender a aprender"), en cuanto a los métodos (participativos, dialogales y antipaternalistas) y en cuanto a los medios (especialmente educación a distancia, instrucción programada, en general todos son válidos).

EDUCACION TRADICIONAL	EDUCACION CONTINUA
Tiene esencialmente carácter analítico y enciclopédico (academicista).	Tiene esencialmente carácter integrador del conocimiento y de síntesis ordenadora de la actividad humana.
Ubica el lugar educativo en la escuela.	Reconoce como lugar educativo cualquier espacio en que se dé una intención social y un aprendizaje consciente, intencionado.
Se plantea desde la sociedad hacia la persona de la organización, al funcionario, con una actitud esencialmente normativa.	Se plantea desde la persona hacia la sociedad (del funcionario a la organización) con una actitud especialmente reflexiva.
Considera finalizado el proceso educativo al terminar la enseñanza ocasional.	Concibe el proceso educativo sin punto de finalización.
La ciencia educativa que considera es la pedagogía.	Considera como ciencia educativa, además de la pedagogía, la andragogía.
Asigna la función del educador, en forma exclusiva, al profesor.	El profesor es uno de los agentes educativos; su papel puede ser ejercido por otras instancias.
El papel del educador se centra en la función de instrucción.	El papel del educador se centra en la función de animación.
En lo referente a la enseñanza-aprendizaje, tiende a desarrollarse desde la perspectiva de la enseñanza.	En lo referente a la enseñanza-aprendizaje, se desarrolla desde la perspectiva de aprendizaje.

Avances en Enfermería

Flexible, porque supera las barreras academicistas y la experiencia personal del hombre-funcionario, tiene un valor importantísimo que le permite circular en todos los planes del sistema.

Abierto, porque dispone de todos los contextos educativos.

Orgánico, porque sin privilegiar ninguna estructura ni función, no omite ninguna de ellas, constituyendo una estructura global auto-regulable.

3. EL TRABAJO Y LA EDUCACION PERMANENTE

Dewey, el filósofo norteamericano, aseveró que todas las instituciones, además de la razón originaria a la que deben su existencia, tienen un efecto educativo secundario. Obviamente también lo tiene el trabajo. Con el tiempo lo escolarizado ha ido privando a las otras instituciones de su poder educativo, al concentrarlo en su modalidad escolar, al encerrarlo dentro de sus paredes.

Al producirse esa concentración de lo educativo en la escuela, el trabajo —tal como hoy se realiza— ha quedado desprovisto en gran medida de su poder educador.

Para reforzar este enfoque se puede acudir a esta constatación: siendo estrictos, el saber superior o posterior al básico se aprende única y válidamente en el trabajo. Los egresados universitarios saben por experiencia que adquieren su verdadero saber profesional trabajando. A los trabajos en los que se puede seguir aprendiendo se les suele llamar profesionales (organización de actividades laborales con estructura interna educativa).

La estructuración teórica de este punto podría ser la siguiente:

- 3.1 El saber se origina en necesidades o problemas sociales o populares, dentro de un proyecto histórico. Programarse para alcanzar un saber es programarse para alcanzar un modo de resolver un problema o necesidad social. Y el problema se resuelve siempre con el trabajo. El trabajo no es más que el saber resolutor de necesidades.
- 3.2 El saber o los saberes pueden alcanzar validez y reconocimiento sin que importe el origen o el modo de su adquisición.
- 3.3 La actuación real de un trabajador puede ser el punto de partida real de su saber actual verificable que determine o programe su

aprendizaje subsiguiente, y no un punto de partida ficticio como suele ocurrir en los mecanismos de la escolaridad habitual cuando el profesor parte de lo que él supone que los estudiantes saben.

- 3.4 El trabajador estudiante organiza su programa de aprendizaje y este puede operar a la vez como un reorganizador de su propio trabajo. Y pueden existir múltiples planes o caminos para alcanzar saberes que no estén previamente cristalizados en carreras. La educación se ha confundido demasiado con un recinto cuando es una actividad.
- 3.5 El trabajo es —a modo de síntesis— punto de partida de un saber real, se origina en necesidad social, se reorganiza en un programa y es el verificador de lo aprendido. El trabajo verifica al saber.

4. METODOS, MEDIOS, INVESTIGACION Y EVALUACION

En los métodos de educación permanente se debería tener en cuenta:

- Las motivaciones para la participación y el aprendizaje propias del funcionario y los obstáculos que se le oponen.
- La experiencia adquirida por el trabajador funcionario en el marco de sus obligaciones familiares, sociales y profesionales.
- Las trabas de orden familiar, social y profesional que pesan sobre el adulto, la fatiga y la menor disponibilidad que de ellas se deriva.
- La capacidad del adulto para dirigir su propia formación.
- El nivel cultural y pedagógico del personal docente disponible.
- Las características de las funciones cognoscitivas psicológicas.
- Existencia y características de los intereses cognoscitivos.
- Utilización del tiempo libre.

Las actividades del proceso de educación continua a implantarse, deberían normalmente planificarse y llevarse a cabo teniendo en cuenta los problemas, las necesidades y los recursos, así como los objetivos definidos. Su impacto debería evaluarse y reforzarse con todas las actividades complementarias que resulten adecuadas a las condiciones dadas.

Avances en Enfermería

Con objeto de fomentar la participación más amplia posible podría ser apropiado, en algunas situaciones, añadir a la educación que se imparta localmente, métodos tales como:

- a. Programas de enseñanza a distancia como, por ejemplo, la enseñanza por correspondencia, diseminación selectiva de información.
- b. Programas llevados a la práctica por grupos móviles de supervisión, educación.
- c. Programas de autoenseñanza.
- d. Grupos de estudio.
- e. El empleo de procesos de investigación.
- f. Procesos de participación capacitante.
- g. Participación en reuniones, talleres, etc.,
- h. Cursos y cursillos tradicionales.
- i. Preparación de monografías y trabajos para publicación.

La participación de un programa de educación de adultos debería tener un carácter voluntario.

Las relaciones entre el adulto en formación y el educador de adultos deberían basarse en el respeto mutuo y en la cooperación.

En la educación continua a implantarse, debería ser posible adquirir y acumular conocimientos, experiencias y calificaciones incluso mediante una participación intermitente. Los derechos y las calificaciones obtenidas de este modo deberían ser equivalentes a los que otorgan los sistemas de educación formal, o de tal carácter que permitan proseguir la educación en estos sistemas.

Los métodos de educación continua no deberían recurrir al espíritu de competición, sino fomentar en los adultos en formación el sentido de solidaridad, así como hábitos de participación, de ayuda mutua, de colaboración y de trabajo en equipo.

Los programas de educación continua que tiendan a mejorar la capacitación técnica y profesional deberían organizarse, en lo posible, durante la jornada laboral, y en lo tocante a las actividades estacionales, durante la estación de menor actividad laboral.

Es necesario proceder a una evaluación sistemática de las actividades de educación de adultos para lograr que los recursos que se les destinen den resultados óptimos. Para ser eficaz, esta evaluación

debería integrarse en los programas de educación de adultos de todos los niveles y grados.

Los tipos de educación continuada que se podrían ofrecer siguiendo las metodologías señaladas en el acápite anterior, podrían ser:

A. Educación Continua para regularización, cuyo objetivo es dar adiestramiento y certificación formal a trabajadores de salud que obtuvieron anteriormente su capacitación en forma empírica, o con adiestramiento informal en el trabajo.

B. Educación Continua para especialización, cuyo objetivo es dar conocimiento y habilidades adicionales a un funcionario de la organización que asuma eficientemente una función especializada.

C. Educación Continua para actualización, cuyo objetivo es asegurar la eficiencia del personal manteniendo sus conocimientos al día, pero sin considerar su reclasificación o sin contemplar cambios fundamentales en sus funciones.

D. Educación Continua para reorientación o recapitación, cuyo objetivo es dar adiestramiento a una categoría de personal cuyas funciones dejan de ser requeridas, para que pueda desempeñarse en otras tareas.

E. El desarrollo del personal, cuyo objetivo es ofrecerle a éste un plan de adiestramiento escalonado, junto con la posibilidad de adquirir mayores responsabilidades dentro de una estructura institucional.

F. Educación Iterativa o Recurrente, que sería la forma más acabada de la educación continua, resultante de un cambio en la estrategia educacional, por la cual se acorta la formación escolar o académica inicial que se solicita como requisito al ingreso, y se la complementa con sucesivos períodos de formación durante su permanencia en el trabajo.

