



06/Educación

permanente a lo largo de la vida

Dra. Amèlia Guilera,

Directora. Campus Docent Sant Joan de Déu. Barcelona

Dra. Anna Ramió,

Profesora titular. Campus Docent Sant Joan de Déu. Barcelona

Clàudia Molina,

Profesora asociada. Campus Docent Sant Joan de Déu. Barcelona

Poner en valor e impulsar el aprendizaje permanente es uno de los hechos más importantes acaecidos en el ámbito de la educación en la segunda mitad del siglo XX; el concepto de la educación, del aprendizaje fluyendo como un continuo a lo largo de todas las etapas de la vida, se ha ido desarrollando en estas últimas décadas, hasta convertirse en un principio aceptado por todos.

En un siglo en que las tecnologías y los servicios ofrecidos nos arrollan como un tsunami inevitable, solo podemos hacer frente al exceso de información con la actitud abierta de aprendizaje constante, a lo largo de la vida, siempre, desde el nacimiento hasta la muerte. Lo que se ha dado en llamar Long Life Learning.

Especial importancia debemos asignar a los profesionales que desarrollan su actividad profesional en los ámbitos de la salud, en los que la formación en humanización y atención integral es tanto o más importante que la actualización en aspectos técnicos y tecnológicos.

Palabras clave: Aprendizaje, Educación, Proceso, Permanente.

Placing value on and promoting lifelong learning is one of the most important facts that took place in the field of education in the second half of the twentieth century. The concept of education, the concept of the learning which flows as a continuum throughout all stages of life, has been developed in recent decades to become a principle accepted by all.

In a century in which the technologies and services they offer overwhelm us like an inevitable tsunami, we can only face the excess of information with the open attitude of constant learning throughout life, in a permanent way, from birth to death, what is known as Long Life Learning.

We must give special importance to the professionals that develop their activity in the field of health, in which the training in humanization and integral attention is as important as, or more than, the update in technical and technological aspects.

Key words: Learning, Education, Process, Permanent.

1/

Los cuatro pilares de la educación.

“Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social”,

La persona empieza el proceso de aprendizaje cuando nace, desde el mismo momento en que llega al mundo todo lo que percibe del entorno conforma un proceso de aprender que se intensifica y crece día a día. En diferentes momentos, en entornos distintos, en edades diversas, el ser humano aprende de forma constante.

El recién nacido sabe cómo llorar para pedir y obtener lo que desea, sea un cambio de pañal, comida o simplemente que le tomen en brazos, el niño sabe cómo comportarse para ser premiado o castigado, el adulto aprende a partir de la toma de decisiones y llega un momento en que en la evolución del ser humano este entiende que el conocimiento, el aprendizaje, abre nuevas puertas y se entrega a él con energía para crecer.

A partir de este descubrimiento, de esta realidad, el hombre profesional, formado en el ámbito laboral que ha elegido, descubre con la incorporación al mundo del trabajo, que la mejora continua, aprender de forma constante es la única forma de responder a los retos de la sociedad del siglo XXI con garantías de éxito.

El concepto de educación permanente el **Long Life Learning** interpela al individuo social, para que esté abierto y dispuesto a adquirir conocimiento y a transferirlo a lo largo de toda su vida. Y no hablamos solo del conocimiento teórico o de las habilidades concretas, nos referimos también a la dimensión actitudinal, donde se ubican los valores. **(Plumed y Guilera, 2017)**. Es pues un concepto global, integral, que nos convierte a todos en educandos y a la vez educadores.

así empieza un texto clave para los educadores desde 1996, año de publicación de “**La educación encierra un tesoro**” informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, firmado en primer lugar por Jacques Delors, en este mismo informe se aboga por un modelo de sociedad en la que todo el mundo pueda aprender de acuerdo a sus necesidades e intereses individuales, en cualquier lugar y en cualquier momento de una manera libre, flexible y constructiva y se dice también que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión, procurando aprender a aprender, para adaptarse y estar preparado ante las posibilidades que ofrece la educación en cada una de las etapas de la vida.

Aprender a hacer, no solo para lograr una calificación profesional, sino para adquirir las competencias que permitan al individuo hacer frente a diferentes situaciones y a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás, gestionar conflictos, respetando los valores del pluralismo y la paz.

Aprender a ser, trabajando en la propia personalidad, para ser capaz de obrar con capacidad de autonomía, juicio y responsabilidad personal.

Así los cuatro pilares de la educación dibujan un ser humano abierto al conocimiento, capaz de hacer, moverse, construir; un ser social preparado para vivir en sociedad, tolerante, solidario y con sentido crítico, capaz de desarrollar actitudes para la vida. Un ser humano que desea aprender y que entiende que el aprendizaje ha de ser un continuo a lo largo de toda su vida. En la educación no sólo ha cambiado el qué y el cómo aprender; sino también y fundamentalmente el dónde se aprende y el cuándo se aprende **(Martin, 2016)**.

2/

Educación / aprendizaje permanente.

Los dos términos educación y aprendizaje se utilizan de forma indistinta, conviene, sin embargo, no confundir la educación permanente con la educación continuada, ni con el reciclaje o perfeccionamiento profesional, ya que estos conceptos se refieren solo a la educación de adultos y esta es una parte más de todo el conjunto que se reúne bajo la etiqueta de educación o aprendizaje permanente.

Educación o aprendizaje permanente designan un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo, con especial relevancia las desarrolladas en el ámbito laboral; la persona pasa a ser agente de su propia educación, por medio de las acciones formativas, la experiencia y la reflexión. Es evidente que el aprendizaje permanente no puede quedar res-

tringido solo a un período de la vida y debemos estar de acuerdo que la educación trasciende la escolarización **(Martin, 2016)**, y podemos considerar el aprendizaje permanente como la integración de todos los recursos docentes de que dispone la sociedad para la formación plena de la persona humana durante toda su vida.

Es una respuesta a la crisis de la sociedad contemporánea, donde el aprendizaje deliberado y consciente no puede circunscribirse a los años escolares y hay que lograr la reintegración del aprendizaje y la vida. Es, también, una filosofía educativa y no una simple metodología. **(Navas, 2013)**. Como filosofía es inspiradora, iluminadora y orientadora de la acción.

Es, en conclusión, el paradigma por excelencia para la educación en el siglo XXI. Vida y educación son ahora asumidas como fenómenos concomitantes. **(Tunnermann, 2010, p.125)**.

Se plantean ocho conceptos básicos en la educación permanente **(Escotet, 1991, Tunnermann, 2010)**

1. La educación es un proceso continuo.
La capacidad de educar permanentemente y, por tanto, el perfeccionamiento educativo es un proceso continuo a lo largo de la vida.

2. Todo grupo social es educativo.
Se reconoce como organismo educativo, con el mismo nivel de importancia a toda institución social o grupo de convivencia humana.

3. Universalidad del espacio educativo.
La situación o encuentro del aprendizaje puede darse en cualquier lugar.

4. La educación permanente es integral.
Se define a sí misma desde la persona, y se interesa por su desarrollo y crecimiento en todas sus posibilidades y capacidades.

5. La educación es un proceso dinámico.
Las acciones educativas se conciben en procesos dinámicos y necesariamente flexibles en sus modalidades, estructuras, contenidos y métodos.

LH n.324

6. La educación es un proceso ordenador del pensamiento.

Debe tener por objetivo que la persona logre un ordenamiento de los múltiples conocimientos acumulados de manera tal, que pueda comprender su sentido, dirección y utilidad.

7. El sistema educativo tiene carácter integrador.

Debe estar coordinado con los restantes sistemas que conforman el macrosistema social.

8. La educación es un proceso innovador.

Se trata de buscar nuevas formas que satisfagan eficaz, adecuada y económicamente las necesidades educativas que se generan en el presente y, especialmente, en el futuro inmediato.

Estos conceptos pueden desglosarse como elementos del aprendizaje permanente a partir de su organización en: duración temporal, actividades y aprendizaje, ámbitos, objetivos, principios y estrategias, que desarrollamos en el esquema siguiente.



Fuente: adaptado de Comisión de las Comunidades Europeas, 2001 y de Belando - Montoro, 2017.

Esta concepción del aprendizaje se ubica a lo largo de toda la vida del individuo, desde que nace hasta que muere, abarca todas las experiencias de aprendizaje: formal, no formal e informal desarrolladas en todos los ámbitos en los que se mueve la persona, el familiar, el educativo, el laboral y el social. Contempla también los objetivos básicos del aprendizaje permanente: que la persona se realice desarrollando su potencial; que sea capaz de convivir con los demás en sociedad; que se pueda integrar en grupos de individuos con

características, objetivos o intereses afines; que el aprendizaje le convierta en un individuo empleable, siendo capaz de adaptarse a las exigencias del mundo laboral. El aprendizaje se sustenta en tres principios otorgar al alumno el papel central, lo que significa corresponsabilizarlo en el aprendizaje, favorecer la igualdad de oportunidades, dando una especial importancia a la accesibilidad, y ofrecer oportunidades de aprendizaje de calidad, que sean relevantes, pertinentes, que estén relacionadas con lo que el individuo necesita y desea.

El aprendizaje se convierte en un instrumento que nace de las relaciones interpersonales y profesionales de los diferentes profesionales, construyendo de forma colectiva nuevo conocimiento

Especial importancia tienen las estrategias para poder dar respuesta al aprendizaje permanente, es evidente que todos los agentes educativos deben cooperar: familia, escuelas, universidades y empresas, que la oferta formativa debe ser adecuada para cada momento y cada lugar, atendiendo y trabajando a partir de las competencias que se pretenden adquirir, de las necesidades del entorno y también de las necesidades expresadas por el sector empresarial, reuniendo para el desarrollo de las actividades formativas a los formadores más cualificados; dar respuesta a estos puntos requiere una inversión en recursos, tanto públicos como privados en los tres sectores educativos: formal, no formal e informal (Belando-Montoro, 2002). Evitar las desigualdades velando por el acceso a la educación es otra de las estrategias que revisten una especial importancia, la inversión en buenos programas educativos no tiene ningún sentido si los ciudadanos no pueden acceder a los mismos como explica Belando-Montoro, (2017) refiriéndose a este componente de las estrategias:

No sólo se refiere a la eliminación de barreras sociales o geográficas, sino también incluye la necesidad de considerar el aprendizaje no formal e informal a la hora de establecer los requisitos de ingreso, progreso y reconocimiento en el sector formal. (p.224)

La creación de una cultura de aprendizaje incluye la participación de todos los implicados en el proceso educativo y requiere de acciones concretas, de las que destacaremos las cinco que creemos más relevantes:

1. Reconocimiento, el esfuerzo por aprender debe ser recompensado, siendo una elección que implica renuncia, compromiso y esfuerzo, el ser humano necesita que todo esto se reconozca.

2. Impulso conjunto, todos los agentes educativos, desde la familia hasta el centro de trabajo,

deben impulsar el concepto del aprendizaje permanente como una necesidad para el desarrollo personal y profesional.

3. Implicación empresarial, las empresas, los centros de trabajo, deben convertirse en organizaciones de aprendizaje, de forma intencional y planificada, queriendo favorecer el aprendizaje.

4. Visibilización, se deben intentar visibilizar en todos los ámbitos los beneficios de aprender.

5. Recursos, se debe invertir en formación.

Sin duda todos los componentes comentados se articulan hacia la excelencia orientándose hacia la calidad y estructurándose en procesos.

3/ El aprendizaje permanente en salud.

El profesional decide cambiar incorporando nuevos elementos a su práctica diaria cuando está disconforme con la realidad, cuando debe asumir nuevos desafíos y retos en su trabajo y decide actuar dentro de un marco de aprendizaje de nuevas competencias, orientándose a

La recomposición de las prácticas de formación, incorporando nuevos conceptos/saberes/principios/relaciones, a través de la reflexión de su práctica. (Vélez y Schwabe, 2010, p.671)

Si entendemos competencia como la capacidad para movilizar los atributos personales y los recursos del entorno necesarios para dar respuesta

a las demandas internas y externas, de forma satisfactoria. (Guilera, 2015), es evidente que la competencia laboral supone conocimientos técnicos-disciplinares y de sentido común que deben ser objeto de un proceso de decodificación en cada situación real en que opera. Puesto que actuar con conocimiento en un ámbito de trabajo, es el producto simultáneo de adquisiciones de saber realizadas en el ámbito escolar, de habilidades desarrolladas en ámbitos y momentos diversos de la historia laboral y de pertenencia a una “comunidad profesional”. (Granovsky, 2013) Dentro de esto, ocupa un lugar cada vez mayor la capacidad de juicio (en términos de “argumentar”, “interpretar” y “explicar”), por la heterogeneidad de procesos y tareas que enfrenta el sujeto y que implican desempeños complejos en situaciones y contextos específicos (Mertens, 1997).

El uso de los espacios de trabajo como campos de aprendizaje y desarrollo de habilidades, permite a los profesionales aprender de una forma rápida, (Andrigue; Trindade; Amestoy, 2017), diversa, segura puesto que está rodeado de otros miembros del equipo que pueden compartir su experiencia con él y fiable, ya que permite contrastar conocimientos y prácticas, de forma inmediata, generando un conocimiento estable.

El trabajo de los profesionales de la salud está basado en el funcionamiento del equipo, diferentes disciplinas trabajando juntas, para proporcionar el mejor servicio a la persona atendida, puesto que en la reflexión sobre el cuidar y las personas que cuidan no puede faltar la opinión de las personas receptoras de cuidados (Ramió, 2005). Es un proceso de aprendizaje donde todos aprenden de todos, donde las personas atendidas se relacionan a partir de sus necesidades, llevando a los profesionales a un proceso de reflexión del que nacen saberes nuevos:

Los procesos de educación permanente en salud son caminos que llevan a la construcción de nuevos modos de

producción de cuidado donde los trabajadores de la salud permeados por las relaciones entre los usuarios protagonizan distintos saberes y quehaceres. Y, en estos espacios colectivos, van estableciendo la reflexión y el análisis sobre los desafíos encontrados, los avances alcanzados y los nudos críticos a ser superados para mejorar la calidad de la atención de la salud. Vélez y Schwabe, (2010 p.672)

El aprendizaje se convierte en un instrumento que nace de las relaciones interpersonales y profesionales de los diferentes profesionales, construyendo de forma colectiva nuevo conocimiento, ya que todos los miembros del equipo se necesitan y deben “reconstruir” de forma periódica aquello que saben.

La reconstrucción se basa en desaprender conceptos prefabricados de un sistema en vigor y abrirse a nuevos conocimientos, nuevos aprendizajes. La construcción es la búsqueda de “aprender a aprender”, que implica reconocer los actos, las ideas de los colegas, la misión de la profesión y la institución para adaptarse a los cambios e intervenir, usar el conocimiento para el crecimiento del grupo, cuando uno aprende, está actuando al mismo tiempo. (Ribeiro y Roche, 2012:414).

Desaprender para volver a aprender, relacionarse para estimular el aprendizaje, estar atento a las necesidades de la persona atendida para mejorar el cuidado, en un continuo que abarca conocimientos teóricos, habilidades prácticas y aspectos actitudinales, la persona actuando como un profesional dentro de un marco de valores orientado a la humanización de la atención. Aprender a lo largo de la vida y aprender mirando hacia lo que hacemos como profesionales de la salud es un deber, personal, individual y exigible,

es cuanto y como nos interrogamos acerca de la práctica diaria lo que nos hace crecer en experiencia y nos hace también mejorar en todos los aspectos de nuestro trabajo, no hablamos de grandes preguntas, pueden ser muy sencillas ¿cómo puedo mejorar esta técnica? ¿cómo puedo comunicarme, mejor con las familias? ¿cómo puedo utilizar mejor mi tiempo? ¿es este procedimiento necesario, se puede eliminar?

Eso sí, la interrogación debe ser constante, debe ser un componente más de nuestra práctica diaria, debe acompañarnos siempre, pues nos mantendrá alerta y nos mantendrá aprendiendo.

Bibliografía

- Andrigue KCK, Trindade LL, Amestoy SC. *Academic formation and permanent education: influences on leadership styles of nurses*. Rev Fun Care Online. 2017 out/dez; 9(4): 971-977. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i4.971-977>
- Belando-Montoro, M.R. (2017) *Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes*. Revista Iberoamericana de Educación [(2017), vol. 75, pp. 219-234] - OEI/CAEU.
- Granovsky, P. (2013) *“Jóvenes, educación y trabajo: nuevas modalidades de inclusión a partir de la construcción de saberes”* RiHumSo - Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de La Matanza. vol. 1, n° 3, año 2, del 15 de mayo de 2013, pp. 32-54 ISSN 2250-8139

Guilera, A. (2015) *El contracte pedagògic com a facilitador en els cas de les metodologies "Cas Integrat" i "Pla d'Acció Tutorial" en el grau d'Infermeria de l'Escola Universitària d'Infermeria Sant Joan de Déu*. Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona.

Martín, E. (2016) *El aprendizaje a lo largo y amplio de la vida*. Padres y maestros | n° 366 | junio 2016.

Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. México, Conocer-Oit/Cinterfor.

Plumed, C., i Guilera, A. (2018). *Formar profesionales con el estilo de San Juan de Dios*. Labor Hospitalaria, 319, 10 - 17.

Ramió, A. (2005). *Valores y actitudes profesionales. Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona, Barcelona.

Ribeiro JP, Rocha LP. (2012) *Permanent education in health. An instrument to enhance interpersonal relations in nursing work*. Invest Educ Enferm. 2012;30(3): 412-417.

Tünnermann Bernheim, C (2010), *“La educación permanente y su impacto en la educación superior”*, en Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, issue-unam/Universia, vol. 1, núm.1, pp. 120-133. <http://ries.universia.net>