

## **37. POLÍTICAS EDUCATIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA PARA LA FORMACIÓN CONTINUA**

**M<sup>a</sup> Carmen Garrido Arroyo**

### **1. LA EDUCACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA Y LA FORMACIÓN CONTINUA.**

En la actualidad es reconocida por todos la necesidad de una educación a lo largo de toda la vida. Si hace unos años la formación dada en el sistema reglado era suficiente, ahora se ha convertido en formación inicial, debiendo completarse a lo largo de la carrera personal y profesional de cada individuo con otras formaciones que mantengan al día y actualicen esa formación inicial.

La afirmación anterior implica que también deben ampliarse las instituciones que imparten la formación, caso de empresas, asociaciones, sindicatos, etc. y que la población a la que se destinan las acciones formativas va a ser más heterogénea, tanto en edad como en preparación y experiencias previas.

El concepto de **Educación a lo largo de toda la vida** fue expuesto en el Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (1996), donde se afirma que *"el concepto de educación a lo largo de toda la vida es la clave para entrar en el siglo XXI. Ese concepto va más allá de la distinción tradicional entre educación básica y Educación Permanente y coincide con otra noción formulada a menudo: la de sociedad educativa, en la que todo puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo"* (UNESCO, 1996: 126).

La asunción de este concepto conlleva algunos cambios que deben ser tenidos en cuenta. Uno de ellos es la idea de la escuela como única institución social encargada de la educación; ya hemos comentado que ahora son diversos los organismos e instituciones que deben asumir esta labor educativa. Por lo tanto, deberemos hablar de educación formal y no formal para abarcar el abanico de posibilidades educativas.

Un segundo cambio hace referencia a la necesidad de aprendizaje en todas las etapas de la vida y no sólo en la infancia y juventud, lo que implicará un cambio y adaptación en las formas de enseñar; los sistemas de enseñanza-aprendizaje más desarrollados hasta el momento abarcaban los periodos evolutivos de la infancia, adolescencia y juventud. A ellos se unen ahora los adultos, que tienen unas características concretas y hacen necesaria el diseño y puesta en prácticas de nuevas metodologías que faciliten aprendizajes eficaces en este grupo.

Y si concretamos un poco más llegamos a la siguiente afirmación: dentro de la educación a lo largo de toda la vida es necesaria una **educación** en un **ámbito** concreto como es el **laboral**.

La formación de futuros trabajadores se inicia en instituciones de educación reglada a través de la Formación Profesional o de la Universidad; estas formaciones son de suma importancia, pues gracias a ellas se adquieren los primeros conocimientos y herramientas para desarrollar un futuro trabajo. Pero no son suficientes por varios motivos:

- a) la ciencia avanza rápidamente y con ella los conocimientos
- b) cada vez es más habitual que las personas cambien de trabajo, lo que implica un reciclaje continuo.
- c) están desapareciendo ocupaciones tradicionales y van surgiendo otras nuevas, con la consiguiente exigencia de calificaciones o formación especiales
- d) las nuevas tecnologías se introducen en el mundo laboral

De esta forma surge la necesidad de seguir formando a los trabajadores y, por lo tanto, diseñar políticas formativas en la línea señalada. Así la **Formación Continua** se hace necesaria ya que facilita una puesta al día en conocimientos y el desarrollo de habilidades y competencias entre los trabajadores.

Pensamos que para que todo ello tenga unos resultados satisfactorios se deberá comenzar por una detección de las necesidades formativas; será el paso previo e inexcusable que permita diseñar acciones formativas que atiendan a las demandas reales de la población. Una vez detectadas estas necesidades será mucho más fácil implementar acciones eficaces.

Además hay que tener en cuenta que las acciones van a enmarcarse en unos programas y proyectos más amplios que den coherencia a estas acciones. Este proceso lo podemos esquematizar del siguiente modo:

## **2. LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EUROPA. EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.**

Un análisis de las condiciones de empleo en Europa nos revelan algunos datos importantes: la tasa de paro se ha elevado, hay sectores especialmente afectados por el paro (jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres y mayores de cuarenta y cinco años), se han introducido las nuevas tecnologías, son cada vez más frecuentes los cambios de trabajo dentro de la vida laboral de las personas.

Esta realidad laboral crea algunos problemas a los que se debe dar solución, entre ellos la mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores a las nuevas condiciones y la mejora del nivel de competitividad y empleo de las empresas.

Desde Europa se cree que la formación continua de los trabajadores no debe ser sólo un deseo sino una realidad que permita el desarrollo de las competencias necesarias para el desarrollo del trabajador y de la empresa, lo que implica la organización de sistemas de formación permanente, tanto por parte de las administraciones como de las empresas.

Por lo tanto, los conocimientos no son las únicas herramientas para el desarrollo de una profesión. Las habilidades y competencias son dos elementos que deben estar presentes en cualquier proyecto formativo que pretenda capacitar a los trabajadores.

En diferentes foros de debate europeos se ha asumido la importancia que la adquisición de capacidades, habilidades y competencias tiene para cualquier trabajador si quiere formar parte de empresas competitivas.

Se habla mucho de los términos anteriores, aunque no siempre queda claro su significado. Daremos una breve definición de cada uno de ellos.

Entendemos por capacidades aquellas aptitudes o cualidades de la persona que le permiten desarrollar una tarea.

Las habilidades hacen referencia a aquellas capacidades que realmente pone en práctica en las tareas.

Se entiende por competencias el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para conseguir los resultados que se exigen en una circunstancia específica; es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Si antes afirmábamos que el primer paso de las acciones formativas es la detección de necesidades, ahora concretamos un poco más: se deberán detectar las competencias necesarias para el desarrollo de tareas en un trabajo, es decir, qué habilidades y capacidades son necesarias para el desempeño del trabajo y cuáles poseen realmente los trabajadores. Desde ese análisis se planificarán los programas y proyectos que faciliten la adquisición y/o mejora de las mismas.

### **3. INICIATIVAS EUROPEAS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS EDUCATIVAS. LOS PROGRAMAS SÓCRATES Y LEONARDO DA VINCI.**

En apartados anteriores hemos recogido algunos aspectos de las tendencias educativas en Europa. El interés por este tema se ha reflejado en acciones políticas que permiten llevar a cabo programas concretos como es el caso del Sócrates y Leonardo da Vinci, los cuales reúnen las tendencias expuestas y las concretan para hacerlas realidad a través de diferentes medidas de intervención.

El **programa** europeo **Sócrates** es un programa de acción comunitaria en materia de educación, del que se está desarrollando su segunda fase (2000-2006). La filosofía del programa tiene la promoción del aprendizaje a lo largo de toda la vida y el desarrollo de una Europa del conocimiento.

Los objetivos que persigue son los siguientes:

- a) reforzar la dimensión europea de la educación a todos los niveles
- b) mejorar el conocimiento de los idiomas de la Unión Europea
- c) promover la cooperación y la movilidad en todos los ámbitos de la educación
- d) fomentar la innovación en la educación
- e) promover la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la educación.

Las acciones que pretende desarrollar el programa para cumplir los objetivos anteriores son:

1. Comenius: enseñanza escolar
2. Erasmus: enseñanza superior
3. Grundtvig: educación de adultos y otros itinerarios educativos
4. Lingua: enseñanza y aprendizaje de las lenguas de la Unión Europea
5. Minerva: tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación
6. Observación e innovación en los sistemas y políticas educativas
7. Acciones conjuntas con otros programas comunitarios

### 8. Medidas complementarias de acompañamiento

El **programa Leonardo da Vinci** es un programa de acción para aplicar la política de formación profesional de la Comunidad Europea y se justifica en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, donde se afirma que entre sus actuaciones se encuentra la contribución a una educación y formación profesional de calidad.

La segunda fase del programa (2000-2006) propone diferentes medidas que tienen como objetivos comunes:

- a) mejorar la calidad de la formación profesional
- b) fomentar la innovación
- c) promover la dimensión europea en los sistemas y prácticas de formación profesional para estimular el aprendizaje a lo largo de la vida
- d) luchar contra las diferentes formas de exclusión, discriminación y desigualdad
- e) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Para concluir reseñamos la idea presente en ambos programas: la necesidad de acceder al saber a lo largo de toda la vida que permitirá:

- Ayudar en la obtención de un empleo
- Conseguir cualificaciones reconocidas oficialmente
- Adquirir competencias
- Realizarse personalmente

### BIBLIOGRAFÍA.

- ARROGANTE, A. (1993): Reflexiones en torno a las políticas en materia de educación y formación de personas adultas. Las juntas locales de educación de adultos. Entre líneas, 8, 109-134.
- BANDURA, A. (ed.) (1999): Autoeficacia. Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- BROUCKETT, R. G. y HIEMSTRA, R. (1991): El aprendizaje autodirigido en la educación de adultos. Paidós, Barcelona, 1993
- CABELLO, M. J. (1997): Didáctica y educación de personas adultas. Una propuesta para el desarrollo curricular. Archidona. Aljibe.
- CARRÉ, PH., MOISAN, A. y POISSON, D. (1997): L'autoformation. Paris: P.U.F., en Sarramona J. (1999): La autoformación en una sociedad cognitiva. RIED, Vol. 2, nº 1, 41-55.
- CINTERFOR/OIT (1997): Formación basada en competencia laboral. Montevideo: OIT
- COLOM, A. J. (1.994b) Estrategias de Formación en la Empresa. Madrid. Narcea

- COMISIÓN EUROPEA (1994): Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y postas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1996): Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Libro Blanco, oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1996): Declaración de la III Conferencia Europea de Educación de Adultos. San Lorenzo del Escorial, 1996.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000). Memorando sobre el aprendizaje permanente. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas. SEC(2.000)1832.
- DAVE, R y otros (1979): Fundamentos de la educación permanente. Madrid. Santillana.
- DELORS, J. et alt. (1996): La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana. UNESCO.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1995): Cambio social y educación de adultos. Diálogos, 1, 48.
- GARCÍA, L. y AMADOR L. (dir) (1996): Formación de Formadores. La Formación a Distancia en el mundo laboral. Junta de Andalucía e Instituto de Administración Pública. Sevilla.
- GELPI, E.(1.990): Educación Permanente. Problemas Laborales y Perspectivas Educativas. Madrid. Editorial Popular.
- MEC (1986): Educación de adultos. Libro Blanco Madrid. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- MEDINA FERNÁNDEZ, O. (1997): Modelo de educación de personas adultas. El Roure, Barcelona.
- SCRIBNER, S; COLE, M. (1982). Consecuencias cognitivas de la educación formal e informal. La necesidad de nuevas acomodaciones entre el aprendizaje basado en la escuela y las experiencias de aprendizaje en la vida diaria. *Infancia y Aprendizaje*, vol. 17, pp. 3-18. Madrid. Aprendizaje.
- STAHL, T. (1998): La Formación Continua en la empresa: tendencia en las empresas europeas. *Formación Profesional*, nº 15, 31-35
- TEJADA, J. (1999): Acerca de las competencias profesionales. *Herramientas*. Año XI, Vol. II, 20-30.
- TRILLA, J. (1993): La educación fuera de la escuela. Barcelona: Ariel.
- TRILLA, J. (1993): Otras educaciones. Barcelona: Anthropos.
- UNESCO (1997): Declaración de la quinta conferencia internacional sobre educación de personas adultas. Hamburgo, 1997. UNESCO.