



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

Memorándum sobre el aprendizaje permanente

Memorándum sobre el aprendizaje permanente

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Aprendizaje permanente – Es hora de actuar.....	5
3.	La Europa de los ciudadanos a través del aprendizaje permanente	7
3.1.	Las sociedades del conocimiento: el reto del cambio	7
3.2.	Un aprendizaje continuo durante toda la vida.....	8
3.3.	Trabajar juntos para llevar a la práctica el aprendizaje permanente	10
4.	El aprendizaje permanente en acción: seis mensajes clave.....	11
4.1.	Mensaje clave nº 1: Nuevas cualificaciones básicas para todos	11
4.2.	Mensaje clave nº 2: Más inversión en recursos humanos	13
4.3.	Mensaje clave nº 3: La innovación en la enseñanza y el aprendizaje	15
4.4.	Mensaje clave nº 4: Valorar el aprendizaje.....	16
4.5.	Mensaje clave nº 5: Redefinir la orientación y el asesoramiento.....	18
4.6.	Mensaje clave nº 6: Acercar el aprendizaje al hogar	20
5.	Mobilización de recursos para el aprendizaje permanente	22

Anexo I - Ejemplos de buenas prácticas en relación con el aprendizaje permanente

Anexo II - Posibilidades para establecer indicadores y puntos de referencia sobre el aprendizaje permanente

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000 marca un **momento decisivo para la orientación de la política y la acción en la Unión Europea**. En sus conclusiones se afirma que Europa ha evolucionado indiscutiblemente hacia una era del conocimiento, con todo lo que ello implica para la vida cultural, económica y social. Los modelos de aprendizaje, vida y trabajo están cambiando rápidamente. Esto significa que no sólo los individuos tendrán que adaptarse al cambio, sino que también deberán cambiar las maneras de actuar.

Las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa confirman que la tendencia a un **aprendizaje a lo largo de la vida debe acompañar la transición hacia una economía y una sociedad basadas en el conocimiento para que ésta pueda tener éxito**. Por ello, los sistemas europeos de educación y formación están en el centro de los próximos cambios. Y también tienen que adaptarse. Las conclusiones del Consejo Europeo de Feira invitan «a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión, dentro de sus ámbitos respectivos de competencia, a definir estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos»¹. El presente Memorándum recoge el mandato de los Consejos Europeos de llevar a la realidad el aprendizaje a lo largo de la vida. Su propósito es **convocar un debate europeo** sobre una estrategia global para que el aprendizaje permanente se haga realidad a nivel individual e institucional, y en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

En la estrategia europea de empleo, la Comisión y los Estados miembros definieron el aprendizaje permanente como toda actividad de aprendizaje útil realizada de manera continua con objeto de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes². Esta es la definición de trabajo que adopta el presente Memorándum como punto de partida para el debate y la actuación posteriores.

El aprendizaje permanente ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación; **tiene que convertirse en el principio director** para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos. **En la próxima década debe hacerse realidad esta visión**. Todos los que viven en Europa, sin excepción, deben tener las mismas oportunidades para adaptarse a las demandas que impone la transformación social y económica y para participar activamente en la concepción del futuro de Europa.

Las consecuencias de este cambio fundamental de perspectivas y prácticas merecen y justifican el debate que ahora proponemos. **Los Estados miembros**, que son responsables de sus respectivos sistemas de educación y formación, **deben guiar este debate**. Éste también debe llevarse a cabo en los Estados miembros, y no sólo a escala europea. El aprendizaje permanente concierne al futuro de todos de un modo exclusivamente individual. **El debate debería realizarse lo más cerca posible de los propios ciudadanos. La Comisión tiene la intención de elaborar un informe en el otoño de 2001 basándose en los resultados de este**

¹ Conclusiones del Consejo Europeo de Feira, punto 33.

² La estrategia europea de empleo se inició en el Consejo Europeo de Luxemburgo celebrado en noviembre de 1997. Establece un procedimiento de seguimiento y comunicación para todos los Estados miembros, basado en directrices de empleo revisadas cada año. La estrategia de empleo se basa en cuatro pilares: empleabilidad, espíritu de empresa, capacidad de adaptación e igualdad de oportunidades.

debate. Ese informe será su aportación en el contexto del método abierto de coordinación acordado en el Consejo Europeo de Lisboa³.

El presente Memorándum comienza exponiendo por qué es necesaria la aplicación del aprendizaje permanente. En su capítulo 2 se argumenta que la promoción de la ciudadanía activa y el fomento de la capacidad de inserción profesional son objetivos igualmente importantes e interrelacionados de ese aprendizaje. Los Estados miembros están de acuerdo en esta prioridad, pero se han mostrado lentos a la hora de adoptar medidas concertadas. El capítulo 3 señala que la magnitud del cambio económico y social que ahora se produce requiere un enfoque totalmente nuevo para la educación y la formación. El aprendizaje permanente es el concepto común que debe englobar todos los tipos de enseñanzas y aprendizajes. Para llevarlo a la práctica es preciso que todos trabajen juntos y con eficacia, como individuos y como organizaciones.

Como respuesta, el capítulo 4 propone **seis mensajes clave** que **ofrecen un marco estructurado para el debate abierto** sobre la realización del aprendizaje permanente. Estos mensajes se basan en la experiencia adquirida a escala europea mediante los programas comunitarios y el Año europeo de la educación y de la formación permanente (1996). Cada uno de ellos incluye una serie de preguntas cuyas respuestas deben ayudarnos a definir claramente los ámbitos prioritarios de actuación. Los mensajes clave sugieren que una estrategia integrada y coherente de aprendizaje permanente debe aspirar a:

- garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de **obtener y renovar las cualificaciones** requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento;
- **aumentar** visiblemente **la inversión** en recursos humanos, para dar prioridad al capital más importante de Europa: sus ciudadanos;
- desarrollar **métodos** y contextos eficaces de **enseñanza y aprendizaje** para el aprendizaje continuo a lo largo y ancho de la vida;
- mejorar significativamente las maneras en que **se entienden y se valoran la participación** en el aprendizaje **y sus resultados**, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal;
- lograr que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de toda su vida, puedan acceder fácilmente a una **información y un asesoramiento** de calidad acerca de las oportunidades de aprendizaje;
- **ofrecer** oportunidades de **aprendizaje permanente tan próximas a los interesados como sea posible**, en sus propias comunidades y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación.

³ Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa, punto 37. El nuevo método abierto de coordinación supone establecer directrices europeas y calendarios para lograr los objetivos que se fijan, establecer, cuando proceda, indicadores y puntos de referencia como método de comparación de las prácticas idóneas, plasmar las directrices europeas en objetivos específicos y medidas adaptadas a las diferencias nacionales y regionales y organizar periódicamente controles y evaluaciones entre homólogos como procesos de aprendizaje mutuo. Tal como se indica en el punto 38, «se aplicará un planteamiento totalmente descentralizado de acuerdo con el principio de subsidiariedad, en el cual la Unión, los Estados miembros, los niveles regionales y locales, así como los interlocutores sociales y la sociedad civil, participarán activamente, mediante distintas formas de colaboración».

Un marco de cooperación debe ayudar a movilizar recursos para el aprendizaje permanente a todos los niveles; en su capítulo 5, el presente Memorándum aporta ejemplos del modo en que las acciones a escala europea pueden ayudar a los Estados miembros a avanzar. Trabajar todos juntos para llevar a la práctica el aprendizaje permanente es la mejor manera de:

- **construir una sociedad integradora que ofrezca a todos las mismas oportunidades para acceder a un aprendizaje de calidad** durante toda la vida, y en la que las normas que regulen la educación y la formación se basen ante todo y sobre todo en las necesidades y expectativas de los individuos;
- **cambiar las maneras de dar educación y formación** y de organizar el trabajo remunerado, para que la gente pueda aprender durante toda la vida y planificar su propia combinación de aprendizaje, trabajo y vida familiar;
- **lograr niveles generales de educación y cualificación más altos** en todos los sectores, garantizar que se ofrece educación y formación de alta calidad y, al mismo tiempo, asegurar que los conocimientos y las capacidades de los ciudadanos se ajustan a las transformaciones de los requisitos laborales, la organización de los lugares de trabajo y los métodos de trabajo;
- **animar y equipar a la gente para que participe de nuevo más activamente** en todas las esferas de la vida pública moderna y, especialmente, en la vida política y social y a todos los niveles, incluido el comunitario.

La clave del éxito será apostar por un sentido de responsabilidad compartida para el aprendizaje permanente entre todos los protagonistas: los Estados miembros, las instituciones europeas, los interlocutores sociales y el mundo empresarial, las autoridades regionales y locales, las personas que trabajan en toda clase de actividades de educación y formación, las organizaciones, las asociaciones y los grupos de la sociedad civil y por último, pero no por eso menos importantes, los propios ciudadanos. Nuestro objetivo común es construir una Europa en la que todos tengan la oportunidad de desarrollar al máximo su potencial y de sentir que aportan su contribución y son miembros de la sociedad.

2. APRENDIZAJE PERMANENTE – ES HORA DE ACTUAR

¿Por qué es tan urgente este debate? ¿Por qué la puesta en práctica del aprendizaje permanente es una prioridad básica para la Unión Europea? Veamos dos importantes razones:

- Europa ha evolucionado hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento. Ahora más que nunca, el acceso a información y a conocimientos actualizados, unido a la motivación y a la cualificación para usar de modo inteligente esos recursos individualmente y en relación con el conjunto de la comunidad, se están convirtiendo en la clave para reforzar la competitividad de Europa y mejorar la capacidad de inserción profesional y la adaptabilidad de la mano de obra.
- Los europeos de hoy viven en un mundo social y político complejo. Más que nunca, los ciudadanos desean planear sus propias vidas, tienen que participar activamente en la sociedad y deben aprender a convivir de forma positiva con la diversidad cultural, étnica y lingüística. **La educación, en el más amplio sentido de la palabra, es la clave para aprender y comprender** cómo afrontar esos retos.

Estas dos características de la evolución social y económica de nuestros días están interrelacionadas. Son la base de **dos objetivos igualmente importantes del aprendizaje permanente: promover la ciudadanía activa y mejorar la empleabilidad**. El concepto de ciudadanía activa alude a la oportunidad y la manera de participar en todas las esferas de la vida económica y social, las posibilidades y riesgos que supone intentar hacerlo y la medida en que ello aporta el sentimiento de pertenecer a la sociedad en que uno vive, y gozar en ella de voz y voto. Tener un trabajo remunerado implica, para las vidas de muchas personas, independencia, autoestima y bienestar y constituye, por lo tanto, la clave de la calidad de vida general de la gente. La empleabilidad –capacidad para lograr y mantener un empleo– es una dimensión central de la ciudadanía activa, pero también una condición decisiva a la hora de lograr el pleno empleo y de mejorar la competitividad y la prosperidad de Europa en la «nueva economía». Tanto la empleabilidad como la ciudadanía activa dependen de la posesión de conocimientos y capacidades adecuados y actualizados para poder participar en la vida económica y social y aportar la contribución de cada uno.

Los cambios sólo pueden realizarse en los Estados miembros e impulsados por ellos, con ayuda y facilidades a nivel comunitario cuando proceda. Los Estados miembros –cada uno con arreglo a sus circunstancias institucionales– son los principales responsables de sus sistemas de educación y formación. En la práctica, los logros de estos sistemas dependen de la aportación y el compromiso de una amplia gama de protagonistas de todos los sectores de la vida social y económica, incluidos los interlocutores sociales, sin olvidar los esfuerzos individuales de los ciudadanos que, en última instancia, son los responsables de seguir aprendiendo.

La importancia del aprendizaje permanente para el futuro de Europa se reconoce ahora al más alto nivel. Las autoridades de los Estados miembros están de acuerdo en que, durante la próxima década, la Unión ha de ser un ejemplo para el mundo. Europa puede –y debe– mostrar que es posible lograr un dinámico crecimiento económico y al mismo tiempo reforzar la cohesión social. Al subrayar que «Las personas constituyen en Europa el principal activo, por lo que deberían convertirse en el centro de las políticas de la Unión», se concluye, ante todo, que los sistemas de educación y formación deben adaptarse a las nuevas realidades del siglo XXI, y que «la educación permanente constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el empleo»⁴.

Estas afirmaciones son la consecuencia natural de una década en la que el aprendizaje permanente ha vuelto a situarse en el candelero de los programas políticos nacionales e internacionales. A principios de los noventa⁵, las economías europeas tenían que enfrentarse a modelos de producción, comercialización e inversión muy cambiantes. Esto desequilibró los mercados laborales, acarreando graves niveles de desempleo estructural a la par que carencias e inadecuaciones en las capacidades. Para ayudar a resolver esos problemas era preciso prestar mayor atención a los modelos de servicios y de participación en educación y formación. El Año europeo de la educación y de la formación permanente (1996) mostró la extensión del interés y del compromiso a todos los niveles por el aprendizaje permanente, y eso ayudó a influir en el planteamiento de la política de los Estados miembros⁶.

⁴ Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa, 23–24 de marzo de 2000, puntos 5, 24 y 25. Conclusiones del Consejo Europeo de Santa Maria da Feira, 19–20 de junio de 2000, punto 33.

⁵ «Crecimiento, competitividad, empleo – Retos y pistas para entrar en el siglo XXI», Libro Blanco de la Comisión Europea, 1993.

⁶ Informe de la Comisión sobre la aplicación, los resultados y la evaluación global del Año europeo de la educación y de la formación permanente (1996) (COM(1999) 447 final de 15 de septiembre de 1999).

A mediados de los noventa se acordó que la educación y la formación a lo largo de la vida no sólo ayudan a mantener la competitividad económica y la empleabilidad, sino que son la mejor manera de combatir la exclusión social; esto implica que la enseñanza y el aprendizaje deben centrarse en los individuos y sus necesidades⁷. Sobre esta base, el aprendizaje permanente se convirtió en el principio director de una nueva generación de programas comunitarios de educación, formación profesional y juventud⁸. Desde 1998, las directrices de empleo han venido subrayando la importancia del aprendizaje permanente para el empleo, pero la evaluación sobre su aplicación muestra que, por ahora, se han logrado escasos progresos en la promoción de una estrategia global para el aprendizaje permanente⁹. El Parlamento Europeo está firmemente convencido de que el aprendizaje permanente es básico para garantizar la integración social y la igualdad de oportunidades¹⁰. A escala internacional, las recientes cumbres G-8 han subrayado por primera vez la importancia del aprendizaje permanente para todos en las «nuevas economías» de la era del conocimiento¹¹.

Los Estados miembros de la Unión Europea han alcanzado claramente un amplio consenso sobre sus intereses comunes por el aprendizaje permanente, pero aún no lo han plasmado en una actuación real. Ahora es el momento de hacerlo.

3. LA EUROPA DE LOS CIUDADANOS A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE PERMANENTE

3.1. Las sociedades del conocimiento: el reto del cambio

La Europa de hoy está cambiando a un ritmo comparable al de la Revolución Industrial. La tecnología digital está transformando todos los aspectos de la vida de la gente, y la biotecnología puede, algún día, cambiar la propia vida. El comercio, los viajes y las comunicaciones a escala mundial amplían nuestros horizontes culturales y cambian las pautas de competencia de las economías. La vida moderna ofrece mejores oportunidades y opciones a los ciudadanos, pero también entraña mayores riesgos e incertidumbres. La gente tiene la libertad de adoptar diversos estilos de vida, pero también la responsabilidad de dar forma a

⁷ «Libro Blanco sobre la educación y la formación – Enseñar y aprender – Hacia la sociedad cognitiva», Comisión Europea, 1995. El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea celebrado en Amsterdam en 1997 introdujo este propósito en su preámbulo: «promover el desarrollo del nivel de conocimiento más elevado posible para sus pueblos mediante un amplio acceso a la educación y mediante su continua actualización».

⁸ Comunicación de la Comisión «Por una Europa del conocimiento» (COM(97) 563 final de 12 de noviembre de 1997); Decisión del Consejo, de 26 de abril de 1999, por la que se establece la segunda fase del programa Leonardo (1999/382/CE) y Decisiones del Parlamento Europeo y del Consejo por las que se establece, respectivamente, la segunda fase del programa Sócrates (253/2000/CE de 24 de enero de 2000) y el programa Juventud (1031/2000/CE de 13 de abril de 2000).

⁹ Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 (presentada por la Comisión) (COM(2000) 548 de 6 de septiembre de 2000). Informe conjunto sobre el empleo de 2000 (COM(2000) 551 de 6 de septiembre de 2000).

¹⁰ Informe del Parlamento Europeo, de 14 de julio de 2000, acerca del Informe de la Comisión sobre la aplicación, los resultados y la evaluación global del Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes (1996), Comisión de Cultura, Juventud, Educación, Medios de Comunicación y Deporte (A5-0200/2000 final), p. 20.

¹¹ «Carta de Colonia – Objetivos y ambiciones de la formación permanente», cumbre G-8, Colonia, junio de 1999; «La educación en una sociedad en transformación», acta de la presidencia de la reunión de ministros de Educación del G-8, Tokio, 1-2 de abril de 2000; Conclusiones de la cumbre G-8, Okinawa, 21-23 de julio de 2000. Además, en el Foro Mundial de la Educación celebrado en Dakar en abril de 2000, 181 países se comprometieron a perseguir seis objetivos para cubrir las necesidades básicas de aprendizaje de la población. Estos objetivos incluyen la mejora de los índices de alfabetización de adultos y el acceso general de los adultos a una educación básica y continua.

sus propias vidas. Hay más gente que prolonga su educación y su formación, pero aumenta la disparidad entre aquellos que gozan de una cualificación suficiente para mantenerse a flote en el mercado de trabajo y los que quedan irremediabilmente en la cuneta. La población europea también está envejeciendo rápidamente. Este fenómeno va a cambiar la composición de la población activa y las pautas de demanda de servicios sociales, sanitarios y educativos. Por último, no olvidemos que las sociedades europeas se están convirtiendo en mosaicos interculturales. Esta diversidad encierra un gran potencial para la creatividad y la innovación en todos los ámbitos de la vida.

El presente Memorándum no puede realizar un análisis en profundidad de los cambios que acabamos de reseñar brevemente. Pero todos ellos son elementos de una transición general hacia una sociedad del conocimiento, cuya base económica es la creación y el intercambio de bienes y servicios inmateriales. En un universo social de estas características es sumamente ventajoso gozar de información, conocimientos y capacidades de actualidad.

Los protagonistas de las sociedades del conocimiento son los propios ciudadanos. Lo principal es la capacidad humana para generar y utilizar conocimientos de modo eficaz e inteligente, sobre una base en continua transformación. Para desarrollar esa capacidad plenamente tenemos que querer y poder tomar el control de nuestras propias vidas; en definitiva, tenemos que convertirnos en ciudadanos activos¹². La educación y la formación permanentes son la mejor manera de ayudarnos a asumir el reto del cambio.

3.2. Un aprendizaje continuo durante toda la vida

Los conocimientos, las aptitudes y los conceptos que adquirimos durante la infancia y juventud en la familia, la escuela, la formación profesional, el instituto o la universidad no van a servirnos para siempre. Una integración más decidida del aprendizaje en la vida adulta es un componente esencial del proceso de realización del aprendizaje permanente, aunque es sólo una parte de un todo. El aprendizaje permanente considera todo el aprendizaje como un proceso continuo e ininterrumpido durante todo el ciclo vital. **Una educación básica de alta calidad para todos**, desde la más tierna infancia, es la **premisa esencial**. La educación básica, seguida de una educación y formación profesionales iniciales, podrá dotar a todos los jóvenes de las nuevas aptitudes básicas que requiere una economía basada en el conocimiento. Asimismo, debe garantizar que han «aprendido a aprender», y que tienen una actitud positiva hacia el aprendizaje.

Los ciudadanos sólo planificarán actividades de aprendizaje coherentes durante sus vidas si desean aprender. No querrán continuar haciéndolo si sus experiencias de aprendizaje en la infancia fueron fallidas y negativas. No desearán seguir si no disponen de ofertas educativas a las que puedan acceder por su calendario, ritmo, lugar y coste. No se sentirán motivados a participar en aprendizajes cuyos contenidos y métodos no integren correctamente sus perspectivas culturales y experiencias vitales. Y no querrán invertir tiempo, esfuerzos y dinero en seguir aprendiendo si los conocimientos, aptitudes y experiencias que ya han adquirido no son reconocidos positivamente, ya sea a nivel personal o para su carrera profesional. La motivación individual para aprender y la variedad de las ofertas de aprendizaje son las claves fundamentales del éxito del aprendizaje permanente. Es esencial **incrementar tanto la demanda de aprendizaje como la oferta**, especialmente para aquéllos que hasta ahora menos se han beneficiado de la educación y la formación. Todos deben poder cursar ciclos de aprendizaje abiertos libremente elegidos, y no verse obligados a seguir caminos

¹² «Educación y ciudadanía activa en la Unión Europea», EUR-OP, Luxemburgo, 1999.

preestablecidos a destinos fijos. Esto significa, simplemente, que los sistemas de educación y formación deben adaptarse a las necesidades y expectativas individuales, y no al contrario.

Hay tres grandes categorías básicas de actividades de aprendizaje útiles:

- **El aprendizaje formal** se desarrolla en centros de educación y formación y conduce a la obtención de diplomas y cualificaciones reconocidos.
- **El aprendizaje no formal** se realiza paralelamente a los principales sistemas de educación y formación, y no suele proporcionar certificados formales. Este tipo de aprendizaje puede adquirirse en el lugar de trabajo o a través de las actividades de organizaciones y grupos de la sociedad civil (como organizaciones juveniles, sindicatos o partidos políticos). También puede ser adquirido merced a organizaciones o servicios establecidos para completar los sistemas formales (como cursos de arte, música o deportes o clases particulares para preparar exámenes).
- **El aprendizaje informal** es un complemento natural de la vida cotidiana. A diferencia del aprendizaje formal y no formal, el aprendizaje informal no es necesariamente intencionado y, por ello, puede no ser reconocido por los propios interesados como positivo para sus conocimientos y aptitudes.

Hasta ahora, la enseñanza formal ha acaparado la planificación política, caracterizando los modos de ofrecer educación y formación y determinando la concepción de lo que la gente considera importante aprender. Un aprendizaje que continúa durante toda la vida integra mejor en la concepción general las otras dos modalidades, no formal e informal. El aprendizaje no formal, por definición, queda fuera de las escuelas, institutos, centros de formación y universidades. No suele considerarse un aprendizaje «de verdad», por lo que es difícil hacer valer sus logros en el mercado laboral. El aprendizaje no formal, por lo tanto, suele ser infravalorado.

Pero el aprendizaje informal corre el riesgo de quedar excluido por completo del panorama, a pesar de que es la forma más antigua de aprender y sigue formando la base del aprendizaje en la primera infancia. La aparición de la tecnología informática en las casas antes que en las escuelas subraya la importancia del aprendizaje informal. Los contextos informales representan una enorme reserva educativa y podrían ser una importante fuente de innovación para los métodos didácticos.

Cuando decimos que el aprendizaje permanente se realiza «a lo largo de la vida» estamos usando un concepto temporal: se aprende mientras se vive, ya sea de forma continua o periódica. Una expresión como «a lo ancho de la vida» podría caracterizar de forma muy gráfica la amplitud del aprendizaje, que puede llevarse a cabo en múltiples ámbitos de nuestra vida y en cualquier etapa de ella¹³. **La dimensión de amplitud hace más patente la complementariedad de los aprendizajes formal, no formal e informal.** Nos recuerda que un aprendizaje útil y placentero puede producirse y se produce en la familia, en el ocio, en la vida comunitaria y en el trabajo cotidiano. El aprendizaje en amplitud también nos demuestra que enseñar y aprender son papeles y actividades que se pueden cambiar e intercambiar en diferentes momentos y lugares.

¹³ Véase al respecto: «*Lifelong Learning and Lifewide Learning*», Agencia Nacional de Educación, Estocolmo (Suecia), enero de 2000.

No obstante, el aprendizaje permanente sigue siendo definido de modos muy diversos en contextos nacionales diferentes y con objetivos distintos. Las últimas publicaciones disponibles sobre las políticas¹⁴ sugieren que las definiciones siguen siendo bastante informales y pragmáticas, y se relacionan más con la acción que con la claridad de conceptos o términos legales. El impulso que devolvió el aprendizaje permanente a las agendas políticas en los años noventa fue la preocupación por mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad de los ciudadanos ante los elevados niveles de desempleo estructural, que afectaron especialmente a los trabajadores menos cualificados. La perspectiva de un rápido envejecimiento de la población europea implica que la demanda de conocimientos y capacidades actualizados no podrá cubrirse, como ocurría en el pasado, apostando principalmente por las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo, ya que no habrá suficientes jóvenes y la transformación tecnológica es demasiado rápida, sobre todo con la vertiginosa difusión de la economía digital.

Actualmente se está produciendo un movimiento perceptible hacia políticas más integradas que combinan objetivos sociales y culturales con el fundamento económico del aprendizaje permanente¹⁵. Empiezan a imponerse nuevas ideas sobre el equilibrio de derechos y responsabilidades de los ciudadanos y las autoridades. Hay más gente que se siente capaz de reivindicar identidades y maneras de vivir distintas. Ahora existe una preferencia general por que las decisiones se adopten lo más cerca posible de la vida cotidiana de los ciudadanos, y con mayor participación de éstos. Por eso mismo, se presta atención a la necesidad de modernizar las formas de gobierno a todos los niveles de las sociedades europeas¹⁶. Al mismo tiempo, han crecido las divergencias entre la mayoría de la sociedad y los ciudadanos en peligro de sufrir exclusión social a largo plazo. La educación y la formación tienen ahora más importancia que nunca a la hora de influir en las posibilidades que tienen los ciudadanos de empezar, situarse y mejorar en la vida. La complejidad cada vez mayor de las transiciones iniciales de los jóvenes entre el aprendizaje y el trabajo puede ser un síntoma de lo que espera a los ciudadanos de todas las edades en el futuro. La empleabilidad es, evidentemente, un resultado esencial de un aprendizaje exitoso, pero la integración social es algo más que tener un trabajo remunerado. Aprender ayuda a construir una vida satisfactoria y productiva, independientemente de la situación laboral y las perspectivas de cada uno.

3.3. Trabajar juntos para llevar a la práctica el aprendizaje permanente

Aunque la mayoría de los Estados miembros aún no hayan desarrollado estrategias exhaustivas y coherentes, todos ellos reconocen que el trabajo conjunto en **una serie de ámbitos de cooperación es un medio fundamental** de llevar a la práctica el aprendizaje permanente. Esos ámbitos incluyen la cooperación entre ministerios y autoridades públicas para elaborar políticas coordinadas. Los **interlocutores sociales** participan sistemáticamente en el proceso de desarrollo y aplicación, en combinación con iniciativas públicas y privadas. La cooperación se produce, ante todo, gracias al compromiso activo de organismos locales y regionales y organizaciones de la sociedad civil, que prestan servicios más próximos a los

¹⁴ «Lifelong learning»: ¹⁴ «Lifelong learning: the contribution of education systems in the Member States of the European Union», Eurydice, Bruselas, 2000; «An age of learning: vocational training policy at European level», Cedefop, Salónica, 2000; «The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning», informe de Ecotec a la DG Educación y Cultura de la Comisión Europea, agosto de 2000.

¹⁵ Kearns, P. et al. «VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all», Vol. 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australia, 1999, p. 25.

¹⁶ Incluso a nivel comunitario; la Comisión publicará en 2001 un Libro blanco sobre formas de gobierno en Europa.

ciudadanos y más adaptados a las necesidades específicas de las comunidades locales¹⁷. Los programas sobre educación, formación y juventud de la Comunidad Europea, por su parte, han demostrado su eficacia para apoyar la cooperación, la asociación y el intercambio transnacionales para promover prácticas correctas.

La continuidad de un aprendizaje permanente y en todos los ámbitos de la vida implica también que los diferentes niveles y sectores de los sistemas de educación y formación, incluidos los no formales, deben trabajar en estrecha concertación. En este caso, una **colaboración eficaz** requerirá un esfuerzo suplementario para construir vías y conexiones entre diferentes partes de los sistemas existentes. La creación de una red sobre las oportunidades de aprendizaje permanente centrada en los ciudadanos **introduce un enfoque de ósmosis gradual entre estructuras de servicios** que, hoy en día, siguen relativamente desconectadas entre sí. Los actuales debates en los Estados miembros sobre el futuro de las universidades son un ejemplo de cómo la programación de las políticas está empezando a atacar las vertientes prácticas de ese enfoque. No se logrará abrir los estudios universitarios a públicos nuevos y más amplios a menos que cambien las propias instituciones de enseñanza superior, y no sólo por dentro, sino también en sus relaciones con otros sistemas didácticos¹⁸. La imagen de la ósmosis gradual ofrece un reto doble: en primer lugar, apreciar la complementariedad de los aprendizajes formal, no formal e informal; en segundo lugar, desarrollar redes abiertas de ofertas y reconocimiento entre las tres categorías de aprendizajes.

4. EL APRENDIZAJE PERMANENTE EN ACCIÓN: SEIS MENSAJES CLAVE

4.1. Mensaje clave nº 1: Nuevas cualificaciones básicas para todos

Objetivo: Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento

Esta es la base fundamental para la ciudadanía activa y la empleabilidad en la Europa del siglo XXI. Las transformaciones económicas y sociales están modificando y haciendo más exigente el perfil de aptitudes básicas que todos deben poseer como cualificación mínima que permita participar activamente en la vida laboral, familiar y comunitaria a todos los niveles, desde el local al europeo. Las nuevas aptitudes básicas citadas en las conclusiones de Lisboa (punto 26) son las cualificaciones en materia de TI, idiomas, cultura tecnológica, espíritu empresarial y habilidades para la socialización. Esta lista no es necesariamente exhaustiva, aunque ciertamente cubre áreas fundamentales. La lista tampoco implica que las aptitudes tradicionales de alfabetización y aritmética elemental ya no sean importantes. Pero hay que señalar que no es una relación de temas o asignaturas como las que conocemos de nuestros años escolares o de estudios, sino que especifica amplias áreas de conocimientos y competencias, todas ellas interdisciplinarias: aprender idiomas, por ejemplo, implica la adquisición de capacidades técnicas, culturales y estéticas para comunicarse, actuar y

¹⁷ «La dimensión europea de la educación: naturaleza, contenido y perspectivas. Documento informativo», Comité Económico y Social, Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, 13 de junio de 2000 (SOC/019 final). Véase también el dictamen del Comité de las Regiones sobre la ciudadanía europea (se puede consultar en: http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_ES.doc).

¹⁸ «Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation», F2000 Foro europeo de enseñanza superior, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Lieja, julio de 2000.

apreciar. Por lo tanto, las capacidades generales, profesionales y sociales se superponen cada vez más por sus contenidos y funciones.

Como punto de partida del debate, **el presente Memorándum define las nuevas cualificaciones básicas como las requeridas para una participación activa en la sociedad y en la economía del conocimiento**, en el mercado laboral y en el trabajo, en la vida real y en contextos virtuales, en una democracia y como individuo con un sentido coherente de su identidad y de su dirección en la vida. Algunas de estas aptitudes –como las informáticas– son auténticamente nuevas, mientras que otras –como los idiomas– están adquiriendo para muchas personas más importancia que en el pasado. Además, las aptitudes sociales, como la confianza, la capacidad de decidir por uno mismo y la asunción de riesgos, son cada vez más importantes, porque se espera que los individuos tengan un comportamiento más autónomo que antes. Las competencias empresariales facultan tanto para mejorar la eficacia del trabajo individual como para diversificar las actividades de las empresas; también contribuyen a la creación de empleos, tanto dentro de las empresas existentes –especialmente las PYME– como en régimen autónomo. Aprender a aprender, a adaptarse a los cambios y a gestionar enormes flujos de información son actualmente aptitudes generales que todos deben adquirir. Los empresarios valoran cada vez más la capacidad para aprender y adquirir nuevas aptitudes rápidamente, así como para adaptarse a nuevos retos y situaciones.

Un dominio sólido de esas cualificaciones básicas es importante para todos, pero es sólo el comienzo de un aprendizaje continuo durante toda la vida. Los perfiles de aptitudes, capacidades y experiencia que exigen los mercados laborales de nuestro tiempo cambian sin cesar. La carencia o inadecuación de las competencias, particularmente en TIC, se considera en general una clara justificación de la persistencia de altos niveles de desempleo en regiones y sectores concretos, así como en grupos sociales desfavorecidos. Los que, por una u otra razón, no hayan podido adquirir un mínimo vital de cualificaciones básicas deben tener siempre la oportunidad de hacerlo, sin importar cuántas veces hayan fracasado o cuántas ofertas hayan rechazado. Los sistemas formales de educación y formación de los Estados miembros –ya sean de nivel inicial, superior o para adultos– son responsables de lograr, en la medida de lo posible, que todos los ciudadanos adquieran, actualicen y conserven una cualificación mínima determinada. La educación no formal también tiene un papel muy importante en esta misión. Todo esto exige una garantía de gran calidad en la oferta y los resultados del aprendizaje para tanta gente como sea posible. También requiere una revisión continua de los niveles de referencia de las cualificaciones básicas, para que la educación que se suministra se ajuste a las necesidades económicas y sociales.

Temas de debate

- Todos los temarios de escuelas e institutos están ya saturados de peticiones incesantes de que se incorporen nuevos contenidos y aptitudes. ¿Qué puede hacerse para aliviar esta presión? ¿Qué principios han de inspirar la organización y los contenidos de los programas de estudios en la era del conocimiento?
- ¿Puede contemplarse un derecho individual para todos los ciudadanos a adquirir y actualizar sus cualificaciones mediante el aprendizaje permanente?
- La iniciativa eLearning se ha fijado el objetivo de dotar de una «cultura digital», antes de que acabe 2003, a todos los alumnos que salgan de la escuela. ¿Cuáles son los ámbitos prioritarios de actuación para los grupos de ciudadanos –jóvenes y viejos– que se encuentran al margen de la revolución digital?

- ¿Cómo podrá desarrollarse un marco común europeo para definir las nuevas cualificaciones básicas requeridas para participar activamente en la sociedad y en la economía del conocimiento tal como propone el punto 26 de las conclusiones de Lisboa?
- Las propuestas de directrices de empleo para 2001 (directrices 3, 4 y 6) invitan a los Estados miembros a asegurarse de que los jóvenes concluyan la educación obligatoria y a facilitar el acceso de los adultos al aprendizaje, especialmente en el caso de los trabajadores de edad, trabajadores a tiempo parcial o temporales y desempleados. ¿Qué clase de medidas serían adecuadas y eficaces para lograr estos objetivos y, más en general, para actualizar las cualificaciones?
- ¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan –y evitar las carencias de cualificaciones y dificultades para la selección de trabajadores– a través del aprendizaje permanente en consonancia con las directrices de empleo para 2001 (directriz 7)? ¿Cómo pueden seguir desarrollándose los instrumentos de prueba y autoevaluación de las cualificaciones básicas?

4.2. Mensaje clave nº 2: Más inversión en recursos humanos

Objetivo: Aumentar visiblemente la inversión en recursos humanos, para dar prioridad al capital más importante de Europa: sus ciudadanos

Las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa establecen como meta clara para todos los interesados un aumento de la inversión anual per cápita en recursos humanos, y las directrices para el empleo (13, 14 y 16) invitan a los Estados miembros a fijar los objetivos correspondientes. Esto significa no sólo que los **actuales niveles de inversión** se consideran **demasiado bajos para reabastecer la reserva de cualificaciones**, sino que **es necesario replantearse qué es exactamente lo que se considera como inversión**. Los regímenes fiscales, las normas contables y las reglas empresariales de divulgación y elaboración de informes varían en los distintos Estados miembros. Sólo por esta razón, no hay soluciones únicas, como podría ser el considerar la inversión en recursos humanos equivalente a la inversión en capital. Pero tampoco esto sería deseable: el respeto por la diversidad es un principio básico de la actuación comunitaria. Una manera de avanzar sería que los interlocutores sociales estableciesen acuerdos marco sobre aprendizaje permanente en general, fijando objetivos para la formación permanente (basados en las prácticas correctas) y creando un galardón europeo para premiar a las empresas especialmente avanzadas. Asimismo, es preciso hacer más transparente la inversión en recursos humanos.

Sin embargo, no cabe duda de que a nivel individual es preciso desarrollar plenamente los incentivos. Un ejemplo podría ser la idea de una contabilidad personal del aprendizaje, que incitaría al ciudadano a participar en el coste de su propio aprendizaje mediante ahorros y depósitos especiales a los que se añadirían sumas equivalentes o complementarias procedentes de fondos públicos o privados. Otro ejemplo son los regímenes corporativos que conceden al personal cierta cantidad de tiempo o de dinero para cursar estudios de su propia elección o que se consideren oportunos para su trabajo. En algunos Estados miembros se ha negociado para los trabajadores el derecho a permisos pagados para formación, y también los desempleados pueden optar a posibilidades de estudios. Además, hay empresas que dan a los empleados en permiso parental la oportunidad de participar en cursos de actualización de las cualificaciones durante su ausencia o inmediatamente antes de volver a incorporarse al trabajo. En la próxima década se deberá prestar especial atención a los trabajadores de más de 35 años de edad cuando se hable de aprendizaje en el lugar de trabajo o relacionado con la actividad profesional. Esto se debe en parte a que las tendencias demográficas van a

incrementar la importancia estratégica de los trabajadores de más edad. Por otra parte, la participación en cursos de formación permanente de estos trabajadores, especialmente cuando están menos cualificados y desempeñan tareas de menor nivel, está en claro descenso.

Cada vez más, los trabajadores piden a sus patronos contratos de trabajo a tiempo parcial, y no sólo por motivos familiares, sino también para seguir cursando estudios. En muchos casos resulta difícil lograr una organización práctica, si bien los niveles de trabajo a tiempo parcial voluntario varían enormemente entre unos y otros Estados miembros. Claramente, hay espacio suficiente para el intercambio de buenas prácticas. Más en general, los **interlocutores sociales tienen un importante papel** en la negociación de convenios para la cofinanciación de la formación de los trabajadores y de condiciones de trabajo más flexibles que faciliten en la práctica la participación en cursos. Por ello, la inversión en recursos humanos también supone permitir que cada uno gestione su capital de tiempo vital y hacer que una amplia gama de posibilidades didácticas sean más visibles para todos los interesados. Los enfoques creativos e innovadores de la inversión en recursos humanos son un componente fundamental de la organización de estructuras de aprendizaje.

Cualesquiera que sean las medidas particulares contempladas en los Estados miembros, los sectores industriales, los ámbitos de actividad o las empresas, lo más importante es que para aumentar la inversión en recursos humanos se requiere un avance hacia una cultura de responsabilidad compartida y hacia normas claras de cofinanciación que favorezcan la participación en un aprendizaje permanente.

Temas de debate

- ¿Cómo puede hacerse la inversión en el aprendizaje más tangible y transparente para los trabajadores y para los empresarios, reforzando, en particular, los incentivos financieros y eliminando los obstáculos disuasorios? ¿Cuáles son los métodos más prometedores para incitar a los ciudadanos a cofinanciar y controlar su propio proceso de aprendizaje y facultarlos para que así lo hagan? (por ejemplo, mediante sistemas de contabilidad individual del aprendizaje o de seguro de competencias)
- Una iniciativa conjunta basada en la investigación en los Estados miembros y a escala comunitaria podría ayudar a definir con claridad los beneficios para la sociedad y la economía de la inversión en aprendizaje permanente, y también a desarrollar procedimientos más transparentes para medir los recursos empleados y los resultados obtenidos. ¿Hay una voluntad colectiva suficiente para hacerlo? ¿De qué manera debe lanzarse y llevarse a cabo esa iniciativa?
- ¿Cómo pueden utilizarse eficazmente los Fondos Estructurales, y en especial el Fondo Social Europeo, para canalizar la inversión hacia infraestructuras para el aprendizaje permanente, creando concretamente centros locales de aprendizaje e instalando modernos equipos de TIC? ¿En qué medida pueden ayudar esos recursos y medidas a lograr que la calidad de la educación y la formación públicas no vaya a la zaga de las alternativas privadas?
- ¿Por qué procedimientos –incluidos aquéllos que ayudan a los trabajadores con hijos u otras personas a su cuidado a conciliar el aprendizaje con su vida familiar y con sus responsabilidades laborales– ofrecen tiempo y flexibilidad los empresarios más abiertos para participar en el aprendizaje permanente? ¿Cómo pueden transmitirse mejor las prácticas correctas a empresas de toda Europa? ¿Cómo pueden los gobiernos y los patronos públicos convertirse en modelos de buenas prácticas en estos aspectos?

4.3. Mensaje clave nº 3: La innovación en la enseñanza y el aprendizaje

Objetivo: Desarrollar métodos y contextos eficaces de enseñanza y aprendizaje para el aprendizaje continuo a lo largo y ancho de la vida

A medida que nos internamos en la era del conocimiento, van cambiando nuestros conceptos de lo que es el aprendizaje, de dónde y cómo se realiza y para qué sirve. Confiamos en que los métodos y contextos didácticos reconozcan y reflejen una gama cada vez más diversificada de intereses, necesidades y expectativas, no sólo de individuos, sino de grupos de intereses específicos en sociedades europeas multiculturales. Esto implica un **giro drástico hacia sistemas didácticos centrados en el usuario, con fronteras permeables entre sectores y niveles**. Para que los individuos puedan aprender activamente es preciso mejorar las prácticas actuales y desarrollar enfoques nuevos y variados que aprovechen las oportunidades que ofrecen las TIC y todo el catálogo de contextos didácticos.

La calidad de la experiencia en aprendizaje y de los resultados es el factor crucial, también desde el punto de vista de las personas que aprenden. Pero mal podrán verificarse los cambios y las innovaciones sin el compromiso activo de profesionales en ese terreno, que son los más próximos al ciudadano como sujeto que aprende y están más familiarizados con la diversidad de necesidades y procesos didácticos. Las **tecnologías de aprendizaje basadas en las TIC ofrecen un enorme potencial** para la innovación en métodos de enseñanza y aprendizaje, aunque los profesionales de la pedagogía insisten en que, para ser totalmente eficaces, deben inscribirse en contextos y relaciones entre profesores y alumnos «en tiempo real». Los nuevos métodos también deben tener en cuenta la evolución de los papeles de profesores y maestros que están separados de sus alumnos por el tiempo y la distancia¹⁹. Además, **la mayoría de las prestaciones de nuestros sistemas de educación y formación siguen estando organizadas y siendo enseñadas como si los modos tradicionales de planificar y organizar nuestras vidas no hubieran cambiado desde hace por lo menos medio siglo**. Los sistemas de aprendizaje deben adaptarse a la manera en que la gente, ahora, vive y organiza su existencia. Esto es especialmente importante a la hora de lograr la igualdad entre hombres y mujeres y de canalizar una población de la tercera edad cada vez más activa. Todavía sabemos y compartimos demasiado poco, por ejemplo, sobre cómo generar un aprendizaje autónomo productivo, teniendo presente al mismo tiempo que aprender es, en última instancia, un proceso social; sobre la mejor manera de aprender para las personas de edad avanzada; sobre cómo ajustar los ambientes de aprendizaje para permitir la integración de las personas con discapacidad; o sobre el beneficio que se puede lograr con grupos formados por personas de distintas edades para el desarrollo de aptitudes cognitivas, prácticas y sociales.

La mejora de la calidad de los métodos de enseñanza y aprendizaje requiere una inversión significativa por parte de los Estados miembros para adaptar, actualizar y mantener las cualificaciones de quienes trabajan en ambientes de aprendizaje formales y no formales, ya sea como profesionales remunerados, como voluntarios o como actividad secundaria o colateral (por ejemplo, comerciantes con gran experiencia de trabajo o personal de desarrollo comunitario). Los protagonistas de la educación y la formación trabajan en una amplia gama de centros y con alumnos de muchos tipos diferentes. En muchas ocasiones no se reconoce la relación de su trabajo con la enseñanza y el aprendizaje –ni siquiera por parte de ellos mismos, como ocurre, por ejemplo, con quienes trabajan en organizaciones juveniles–²⁰. Todo esto requiere, principalmente, un replanteamiento y una reforma minuciosos de la formación

¹⁹ Véase por ejemplo «*Study Circles in Targeted Intelligence Networks*», JRC/IPTS, Sevilla, 2000.

²⁰ «*Lifelong Learning – A Youth Perspective*», Foro europeo de la Juventud, Universidad Libre de Bruselas, Bruselas, diciembre de 1997.

inicial y continua de los profesores, para que se ajuste verdaderamente a toda la panoplia de contextos de aprendizaje y grupos destinatarios.

La enseñanza como profesión se enfrenta a un cambio radical en las próximas décadas: **los profesores y formadores se convierten en guías, tutores y mediadores**. Su papel –un papel de importancia crucial– consiste en ayudar y apoyar a los que aprenden, que, en la medida de lo posible, toman las riendas de su propio aprendizaje. Por lo tanto, su capacidad y su confianza para desarrollar y practicar métodos de enseñanza y aprendizaje abiertos y participativos ha de ser un requisito profesional esencial para los educadores y formadores, tanto en contextos formales como no formales. El aprendizaje activo presupone la motivación para aprender, la capacidad para emitir un juicio crítico y la facultad para saber cómo aprender. El cometido insustituible de la enseñanza consiste en alimentar precisamente esa capacidad del ser humano para crear y usar los conocimientos.

Temas de debate

- ¿Cómo puede combinarse eficazmente el desarrollo de las pedagogías basadas en las TIC con la mejora e innovación en las humanidades? ¿Cómo pueden los especialistas técnicos y los profesores o formadores colaborar de manera más eficaz para producir materiales y recursos didácticos de calidad? Teniendo en cuenta la producción creciente de materiales y medios didácticos comerciales, ¿cómo puede controlarse su calidad y su uso adecuado, también mediante cooperación a escala europea?
- ¿Cuál sería la mejor manera de controlar y analizar los resultados de proyectos transnacionales con vistas a producir un informe sobre métodos eficaces de aprendizaje permanente para contextos, propósitos y tipos de alumnos específicos? ¿Cuáles son las posibilidades de desarrollar referencias cualitativas coherentes basadas en estudios de casos comparativos en este ámbito?
- Los cursos de formación y las cualificaciones para los educadores y formadores que vayan a trabajar en los sectores no formales (como la atención a los jóvenes y el trabajo comunitario), en la educación de adultos o en la formación continua, están subdesarrollados en toda Europa. ¿Qué puede hacerse para mejorar esta situación, incluyendo también una posible cooperación europea?
- ¿Cuáles deberían ser los temas prioritarios para la investigación pedagógica aplicada en los Estados miembros y a nivel comunitario en la próxima década? ¿Cómo se puede aumentar el valor añadido del esfuerzo de investigación mediante más cooperación e intercambio a escala transnacional? ¿Qué puede hacerse para apoyar más eficazmente la investigación pedagógica, que está estrechamente vinculada a los educadores, pero a menudo es infravalorada por la comunidad científica?

4.4. Mensaje clave nº 4: Valorar el aprendizaje

Objetivo: Mejorar significativamente las maneras en que se entienden y se valoran la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal

En la economía del conocimiento, el desarrollo y el pleno aprovechamiento de los recursos humanos constituyen un factor decisivo para mantener la competitividad. En este contexto, los títulos, certificados y cualificaciones son una referencia importante tanto para los empresarios como para los trabajadores, en el mercado de trabajo y en la empresa. La

creciente demanda de mano de obra cualificada por parte de los empresarios y la competición cada vez más fuerte para lograr y mantener un empleo está llevando a una **demanda de aprendizaje reconocido mucho mayor que nunca**. En toda la Unión Europea, la preocupación por modernizar los sistemas y las prácticas nacionales de certificación para que se ajusten a nuevas condiciones económicas y sociales se ha convertido en un tema estratégico y profesional de primera magnitud.

Los sistemas de educación y formación prestan un servicio a los particulares, a los empresarios y al conjunto de la sociedad civil. La garantía de que el aprendizaje se reconoce de forma visible y adecuada es un elemento esencial de la calidad del servicio ofrecido. En beneficio de la integración europea, tanto un mercado de trabajo abierto como el derecho de los ciudadanos a vivir, estudiar, formarse y trabajar libremente en todos los Estados miembros imponen la necesidad de que los conocimientos, las aptitudes y las cualificaciones sean más identificables y más fáciles de exportar dentro de la Unión Europea. Ya se han logrado progresos importantes en los acuerdos de transparencia y reconocimiento mutuo, especialmente en la enseñanza superior y en el caso de servicios profesionales y técnicos regulados.

No obstante, existe un amplio consenso sobre la necesidad de hacer mucho más en este sentido para beneficiar a segmentos más amplios de la población y del mercado laboral. El reconocimiento explícito –independientemente de la forma– es un medio eficaz para motivar a los que aprenden de modo no tradicional, al igual que a aquellos que han estado inactivos durante algún tiempo por desempleo, responsabilidades familiares o enfermedad. Los modelos innovadores de certificación de aprendizajes no formales también son importantes para ampliar el espectro del reconocimiento, cualquiera que sea el tipo de sujeto que aprenda.

Es absolutamente vital desarrollar sistemas de calidad para la certificación del aprendizaje empírico previo, y promover su aplicación en contextos muy variados. Es preciso convencer a los empresarios y a los responsables de la admisión en los centros de educación y formación del valor de este tipo de certificación. Estos sistemas de certificación evalúan y reconocen los conocimientos existentes, las aptitudes y la experiencia obtenida por los individuos durante largos períodos y en diversos contextos, incluidos los no formales e informales. Los métodos utilizados pueden incluso desvelar aptitudes y competencias que los propios interesados no creían poseer y que pueden ofrecer a los empresarios. El proceso requiere la participación activa del candidato, lo que contribuye a reforzar su confianza en sí mismo y a potenciar su identidad.

La diversidad de la terminología nacional y de los substratos culturales sigue haciendo que la transparencia y el reconocimiento mutuo sean un ejercicio problemático y delicado. En este contexto, es esencial poder recurrir a técnicos expertos en diseño y aplicación de sistemas de reconocimiento fiables y válidos. A esto debe añadirse una **mayor participación de quienes, en la práctica, se encargan de validar esas certificaciones**, y que conocen bien la manera en que los individuos y las empresas las utilizan en la vida diaria. Por ello, los interlocutores sociales y las ONG competentes son tan importantes como las autoridades y los profesionales de la educación.

Temas de debate

- Las formas innovadoras de evaluación y reconocimiento son un área de actuación prioritaria. ¿Qué hay que hacer para establecer sistemas eficaces de certificación del aprendizaje empírico previo en todos los Estados miembros? ¿Cómo elaborar e intercambiar entre Estados miembros una información sistemática sobre su uso y

aceptabilidad? ¿Cómo pueden establecerse sistemas adecuados para reconocer las competencias obtenidas en contextos no formales e informales, como las asociaciones juveniles y de la comunidad?

- Una serie de instrumentos de evaluación y reconocimiento han sido elaborados, mediante procesos de cooperación, con el apoyo de los programas comunitarios de educación, formación y juventud. Entre ellos se incluyen el Sistema de transferencia de créditos académicos de la Comunidad Europea (ECTS en sus siglas inglesas) y el *European Diploma Supplement* (en enseñanza superior), el Europass (reconocimiento de la formación profesional), el certificado de participación en el SVE (Servicio voluntario europeo), el Permiso Europeo de Conducción de Ordenadores (ECDL en sus siglas en inglés) y diversos instrumentos automáticos de autoevaluación (proyectos pilotos europeos). Está previsto desarrollar, con el apoyo de la iniciativa eLearning, un diploma europeo de competencias básicas en tecnologías de la información. ¿Cómo pueden esos instrumentos tan variados ampliarse y desarrollarse de forma coherente? ¿Qué margen de maniobra puede haber para una amplia iniciativa basada en los créditos con el objetivo de definir un modelo europeo común de currículum vitae tal como propone el punto 26 de las conclusiones de Lisboa?
- Las propuestas de directrices de empleo para 2001 (directriz nº 4) invitan a los Estados miembros a mejorar el reconocimiento de las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes para facilitar la movilidad y el aprendizaje permanente. ¿Qué medidas deben adoptarse para lograrlo? ¿Cómo puede desarrollarse el actual Foro europeo para la transparencia de las cualificaciones²¹ para servir a esos objetivos, y qué tipo de iniciativas similares podrán apoyar la elaboración de enfoques conjuntos y la difusión de prácticas correctas para la evaluación y el reconocimiento de las competencias?
- ¿Cómo pueden mejorarse la comunicación y el diálogo entre los interlocutores sociales, las empresas y las asociaciones profesionales para aumentar la confianza mutua en la validez y utilidad de formas de reconocimiento más diversificadas?

4.5. Mensaje clave nº 5: Redefinir la orientación y el asesoramiento

Objetivo: Lograr que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de toda su vida, puedan acceder fácilmente a una información y un asesoramiento de calidad acerca de las oportunidades de aprendizaje

En el pasado, la mayoría de la gente sólo se desplazaba una vez en la vida entre la educación, la formación y el mercado laboral, y lo hacía en la juventud, al salir de la escuela o la universidad para buscar trabajo, a veces con uno o varios períodos intermedios de formación profesional. Actualmente, todos podemos necesitar información y consejo sobre cómo debemos proceder en varios momentos de nuestras vidas y, a veces, de forma bastante imprevisible. Es una parte integrante de la planificación y la realización de un proyecto vital como proceso continuo, en el que el trabajo remunerado sólo es un componente, por muy importante que pueda ser. Para sopesar las opciones y tomar decisiones se necesita ciertamente información pertinente y detallada, pero también los consejos profesionales pueden ayudarnos a aclarar las ideas.

En este contexto, se requiere un nuevo enfoque que considere la **orientación como un servicio continuamente accesible para todos**, que obvie la distinción entre orientación

²¹ El Foro fue creado por iniciativa conjunta de la Comisión y del Cedefop.

educativa, formativa y personal y que abarque a nuevos colectivos. Para vivir y trabajar en la sociedad del conocimiento se requieren ciudadanos activos que estén motivados para proseguir su propio desarrollo personal y profesional. Esto significa que debe cambiarse el enfoque de los servicios desde el punto de vista de la oferta al de la demanda, poniendo las necesidades y expectativas de los usuarios en el punto de mira.

La tarea del profesional consiste en acompañar a los individuos durante ese viaje único a través de sus vidas, liberando su motivación, proporcionando información pertinente y facilitando la toma de decisiones. Esto incluye un enfoque más activo, es decir, que se acuda a los ciudadanos en lugar de esperar a que pidan consejo, y se haga un seguimiento de los progresos logrados. También implica que se actúe de forma positiva para prevenir y compensar los fracasos en el aprendizaje y los abandonos durante la educación o la formación.

El futuro cometido de los profesionales en orientación y asesoramiento podría describirse como «mediación». Con los intereses del cliente como objetivo, el «mediador de orientación» está en situación de reunir y adaptar una extensa información que permita tomar una decisión sobre la mejor manera de actuar en lo sucesivo. Las fuentes de información y los instrumentos de diagnóstico basados en las TIC e Internet abren nuevos horizontes para mejorar el alcance y la calidad de los servicios de orientación y asesoramiento. Es posible que enriquezcan y amplíen la actuación profesional, pero claramente no pueden sustituirla, además de los nuevos problemas que pueden plantear las nuevas tecnologías. Por ejemplo, los profesionales de la orientación deberán lograr un alto nivel de capacidad para la gestión y el análisis de datos. Se acudirán a ellos para que ayuden a la gente a orientarse en el laberinto de la información y a decidir lo que es necesario y útil para sus propias circunstancias. En un universo global de oportunidades de aprendizaje, la gente también necesitará orientación sobre la calidad de la oferta.

Por todas estas razones, los servicios de orientación y asesoramiento deben evolucionar hacia un estilo de servicio más integral, capaz de atender a diversas necesidades y expectativas de colectivos variados. Ni que decir tiene que **esos servicios han de estar disponibles a escala local**. Los profesionales deben estar familiarizados con las circunstancias personales y sociales de los clientes, pero también conocer el perfil del mercado de trabajo local y las necesidades de los empresarios. Asimismo, deben estar más estrechamente conectados en redes de servicios colaterales de carácter personal, social y educativo. Así será posible poner en común conocimientos especializados, experiencias y recursos.

En los últimos años se ha venido observando que se busca –y se encuentra– cada vez más información y consejo a través de vías no formales e informales. Los servicios profesionales de orientación están empezando a tomar en cuenta esos factores, no sólo al desarrollar redes con asociaciones y grupos de voluntarios locales, sino también creando servicios de fácil acceso en ambientes familiares. Estas estrategias son importantes para mejorar el acceso de los grupos más desfavorecidos.

Tradicionalmente, la orientación y el asesoramiento eran un servicio público encaminado a acompañar las transiciones iniciales entre la escuela y el mercado de trabajo. Durante los últimos treinta años han proliferado los servicios privados, especialmente para las personas muy cualificadas. En algunos Estados miembros, muchos servicios de orientación han sido privatizados total o parcialmente. Las propias empresas han empezado a invertir en servicios de orientación para sus empleados. No obstante, **sigue siendo responsabilidad del sector público acordar y fijar las normas mínimas de calidad y definir las cualificaciones** para suministrar estos servicios.

Temas de debate

- ¿Cómo se pueden reforzar las iniciativas²² y los servicios existentes para que la orientación y el asesoramiento sean parte integrante de una Europa abierta? ¿Qué mejoras son necesarias para ofrecer bases de datos europeas interconectadas sobre las oportunidades de aprendizaje permanente²³? ¿Cuáles son las consecuencias del nuevo concepto de «educación sin fronteras» –es decir, de la posibilidad de aprender en un país a partir de otro– para los servicios de orientación y asesoramiento?
- La iniciativa eLearning propone que, antes de que acabe 2002, los servicios de orientación profesional puedan ofrecer a cada ciudadano acceso a la información sobre formación, mercado de trabajo y oportunidades profesionales vinculadas a las nuevas tecnologías. ¿Cómo puede lograrse este objetivo? En general, ¿cómo se puede dar mayor impulso al desarrollo de instrumentos de orientación autónoma en Internet?
- ¿Qué se puede hacer para modernizar y mejorar la formación inicial y continua y la evolución de las carreras de los profesionales de la orientación y el asesoramiento? ¿En qué sectores es más urgente enriquecer la formación? ¿Qué tipos de proyectos en este ámbito deben tener prioridad al amparo de los programas Sócrates II, Leonardo II y Juventud?
- Existe una clara necesidad de extender la oferta local de servicios, de manera accesible y para grupos destinatarios específicos. ¿Cómo pueden estos enfoques innovadores –como las ventanillas únicas– aplicarse con más amplitud en toda Europa? ¿Cuál es el papel de las estrategias de marketing en la orientación y el asesoramiento, y como puede hacerse que sean más eficaces? ¿Cómo pueden desarrollarse redes entre agencias que permitan a los proveedores locales, a través de fuentes especializadas comunes, ofrecer servicios personalizados verdaderamente hechos «a medida»?
- ¿Cómo puede garantizarse la calidad del servicio en un mercado mixto –público y privado– de la orientación y el asesoramiento? ¿Sería adecuado definir directrices de calidad para estos servicios, eventualmente mediante cooperación a escala europea?

4.6. Mensaje clave nº 6: Acercar el aprendizaje al hogar

Objetivo: Ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a los interesados como sea posible, en sus propias comunidades y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación

Las autoridades regionales y locales han ido adquiriendo una importancia creciente en los últimos años, en razón de una demanda intensificada de instancias decisorias y servicios próximos a la base. La prestación de educación y formación es una de las áreas que se inscriben en esta tendencia –**la mayoría de la gente aprende, desde la infancia hasta la vejez, en su entorno local**–. Las autoridades locales y regionales son también las únicas que ofrecen infraestructuras de acceso al aprendizaje permanente, incluidos los servicios de guardería, transporte y asistencia social. Por ello es esencial que sus recursos se apliquen en apoyo del

²² Por ejemplo, la red Euroguidance de centros nacionales de recursos para la orientación profesional, la red Fedora (*European Forum for Student Guidance*), la red EURES y la Pasarela para el espacio educativo europeo, a través de Internet, son sistemas que ya están establecidos o pronto van a estarlo.

²³ La directriz de empleo nº 7 para 2001 persigue la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo mediante el perfeccionamiento de las bases de datos sobre empleos y oportunidades de formación, que deben estar conectadas a escala europea.

aprendizaje permanente. Asimismo, las organizaciones y asociaciones de la sociedad civil tienen un gran arraigo a escala local, y suelen poseer amplias reservas de conocimientos y experiencia sobre las comunidades de las que forman parte.

La diversidad cultural es una marca distintiva de Europa. Si bien algunas localidades particulares pueden tener características y problemas diferentes, todas comparten una especificidad geográfica y una identidad únicas. El carácter distintivo y familiar de la comunidad o región a la que uno pertenece da confianza y establece nexos sociales. Estos recursos son importantes para dar sentido al aprendizaje y para apoyar su éxito.

Con oportunidades variadas y localmente accesibles de aprendizaje permanente, la población no se verá obligada a desplazarse de su región de origen para estudiar o recibir formación, aunque también debe tener la oportunidad de hacerlo si lo desea, y la propia experiencia de la movilidad ya resultará positiva. Para algunos grupos, como las personas con discapacidad, no siempre es posible desplazarse físicamente. En estos casos, sólo puede lograrse un acceso al aprendizaje en igualdad si se acerca el aprendizaje a los propios interesados. **Las TIC ofrecen un importante potencial para llegar a poblaciones dispersas y aisladas** con pocos costes, no sólo para aprender, sino como medio de comunicación que contribuye a mantener la identidad de una comunidad a través de largas distancias. Más en general, el acceso a los servicios didácticos –incluidos los de aprendizaje en línea– a cualquier hora y en cualquier lugar permite que todos aprovechen su tiempo de aprendizaje lo mejor posible, sea cual sea el lugar en que se encuentren.

Las zonas urbanas densamente pobladas, por su parte, pueden amalgamar múltiples cooperaciones entre elementos diversos, utilizando el **aprendizaje permanente como motor de la regeneración local y regional**. La ciudad, punto de encuentro de grupos e ideas en evolución constante, siempre ha sido un imán para la innovación y el debate. En el ambiente urbano abundan las oportunidades didácticas de todo tipo –desde la realidad cotidiana de la calle hasta las empresas en rápida evolución–, tanto para los jóvenes como para los menos jóvenes. Además, los pueblos, ciudades y capitales ya han establecido una serie de contactos con otras comunidades en toda Europa mediante programas y actividades de hermanamiento, en muchos casos apoyadas con fondos comunitarios. Esas actividades sientan una base para la cooperación y el intercambio transnacionales entre comunidades y localidades que comparten similares características y problemas y que, por ello, ofrecen una plataforma natural de interés para iniciativas de aprendizaje no formal. Las TIC amplían estas oportunidades al hacer posible la comunicación virtual entre comunidades separadas físicamente.

Las cooperaciones no restrictivas y los enfoques integrados permiten alcanzar a más alumnos (potenciales) y responden de modo más coherente a sus necesidades y expectativas de aprendizaje. Con incentivos y otras medidas de ayuda se puede estimular y apoyar un enfoque dinámico ante el aprendizaje permanente, tanto por parte de los propios individuos como de las ciudades y regiones como instancias de coordinación. Para acercar el aprendizaje al hogar se requiere una reorganización y redistribución de los recursos, con objeto de crear **centros de aprendizaje adecuados en los entornos cotidianos** donde se reúnan los ciudadanos: no sólo en las escuelas sino también, por ejemplo, en círculos municipales, galerías comerciales, bibliotecas y museos, lugares de culto, parques y plazas públicas, estaciones de ferrocarril o de autobuses, centros de salud, complejos recreativos y cantinas de empresas.

Temas de debate

- El punto 26 de las conclusiones de Lisboa propone que se conviertan las escuelas y centros de formación en centros locales de aprendizaje polivalentes, todos ellos conectados a Internet y accesibles a personas de todas las edades. Esto es un reto de primera magnitud

para todos los Estados miembros. ¿Qué medidas –de las ya existentes– pueden ofrecer vías de progreso prometedoras y ejemplos de prácticas correctas? ¿Cuáles son los tipos de proyectos piloto que han de recibir apoyo de los programas comunitarios de educación, formación y juventud?

- ¿Cómo pueden establecerse a escala local y regional cooperaciones didácticas provechosas para todos entre prestatarios de educación y formación, clubes y asociaciones juveniles, empresas y centros de ID? ¿Han demostrado los estudios sobre necesidades educativas de los ciudadanos y necesidades de cualificaciones de los empresarios su eficacia a la hora de redefinir las oportunidades de aprendizaje permanente en determinadas comunidades y regiones?
- Las conclusiones de Lisboa (punto 38) muestran una clara preferencia por las estrategias de aplicación descentralizadas y cooperativas. ¿Qué incentivos podrán estimular las iniciativas locales y regionales –como las ciudades o regiones del aprendizaje– a cooperar e intercambiar buenas prácticas a niveles múltiples, incluido el transnacional? ¿Pueden las autoridades regionales y locales destinar un porcentaje fijo de sus recursos al aprendizaje permanente?
- ¿Qué posibilidades hay de promover cooperaciones descentralizadas en materia de aprendizaje permanente mediante el establecimiento de vínculos más estrechos entre instituciones a escala europea (Parlamento Europeo, Comité de las Regiones, Comité Económico y Social, Consejo de Europa) que disponen de sólidos contactos locales y regionales?

5. MOVILIZACIÓN DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE

El debate que debe seguir al presente Memorándum se producirá en un momento crucial para la puesta en práctica de las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa. Los resultados del debate ayudarán a definir prioridades y orientaciones para los instrumentos y programas comunitarios en la materia. **El nuevo método abierto de coordinación permitirá desarrollar una política coherente y movilizar recursos a escala comunitaria y de los Estados miembros en pro del aprendizaje permanente.** A nivel comunitario se están definiendo indicadores e iniciativas políticas, y se van a movilizar recursos.

Establecimiento de indicadores y puntos de referencia

La definición de metas adecuadas y puntos de referencia pertinentes en relación con el aprendizaje permanente será un aspecto importante del futuro debate, según el método abierto de coordinación propugnado en las conclusiones de Lisboa (punto 37) y los métodos que ya aplica la estrategia de empleo. **Actualmente no se dispone de indicadores que reflejen plenamente el sentido del aprendizaje permanente tal como se define en el presente Memorándum.** Ya se ha comenzado a trabajar a escala europea para estudiar el modo de mejorar esta situación²⁴, y el Consejo de Educación ha comenzado a estudiar cómo la idea de

²⁴ En el Informe «Concebir la educación del futuro - Promover la innovación con las nuevas tecnologías» (enero de 2000) se proponen indicadores para la enseñanza y el aprendizaje en la sociedad de la información (accesible en Internet: http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/pdf/2000/com2000_0023es01.pdf); El informe sobre la calidad de la educación escolar (mayo de 2000) propone 16 indicadores de calidad; el grupo operativo de Eurostat para la evaluación del aprendizaje permanente presentará su primer informe en diciembre de 2000; la iniciativa eLearning tiene previsto elaborar indicadores específicos en relación con las metas de Lisboa para la

fijar puntos de referencia puede aplicarse al ámbito educativo preservando, al mismo tiempo, la autonomía de los Estados miembros en este sector de actuación²⁵. Además, ya se han definido diversos indicadores sobre el aprendizaje permanente que han sido utilizados para evaluar los avances en la aplicación de las directrices de empleo, y se piensa incluir algunos de ellos en la lista de indicadores estructurales propuesta por la Comisión para el informe anual de síntesis²⁶. Es preciso un esfuerzo conjunto de la Comunidad y los Estados miembros, tanto para reunir datos sobre los seis mensajes clave como para definir indicadores cuantitativos y cualitativos adecuados para el aprendizaje permanente, teniendo en cuenta que algunos podrán ser nuevos y necesitar nuevas pruebas. (Este aspecto se trata en el anexo II, sobre las posibilidades para establecer indicadores y puntos de referencia sobre el aprendizaje permanente)

Iniciativas europeas actuales

Ya se está actuando a nivel comunitario para llevar a la práctica las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa (puntos 11, 25, 26, 29, 37, 38 y 41).

- El Consejo de Educación está preparando, en cooperación con la Comisión, un primer **informe** sobre las futuras preocupaciones y prioridades de los **sistemas educativos europeos**, incluido el aprendizaje permanente. Dicho informe será presentado al Consejo Europeo que presidirá Suecia en la primavera de 2001.
- La nueva iniciativa **eLearning**, que forma parte de una **iniciativa eEurope más amplia**²⁷, tiene los objetivos de mejorar los niveles de «cultura digital» y de dotar a escuelas, maestros y alumnos del material, las cualificaciones profesionales y el apoyo técnico necesarios. El uso eficaz de las TIC tendrá enorme transcendencia para la realización del aprendizaje permanente, al permitir una mayor difusión e introducir métodos más variados para aprender, entre los que se contarán los centros de aprendizaje locales conectados a redes informáticas, abiertos a un amplio público de todas las edades.
- Se está creando la **Pasarela para el espacio educativo europeo** que, junto con la base de datos EURES, debe proporcionar a los ciudadanos fácil acceso a información sobre empleo y oportunidades de aprendizaje en toda Europa.
- Para facilitar el desplazamiento y hacer más visible la experiencia laboral y de aprendizaje, la Comisión va a presentar una propuesta para la creación de un **modelo europeo común de currículum vitae**²⁸.
- La Comisión ha presentado una propuesta de **recomendación relativa a la movilidad**. Como complemento práctico de esa recomendación, se está elaborando un **plan de acción para la movilidad** a iniciativa de la Presidencia francesa.

infraestructura y la «cultura» digitales. El anexo 2 del presente Memorándum atiende a las posibilidades actuales de elaborar y optimizar estadísticas e indicadores comparativos sobre el aprendizaje permanente.

²⁵ Seminario de Leiden sobre evaluación comparativa y coordinación abierta, 27-28 de septiembre de 2000.

²⁶ Comunicación de la Comisión «Indicadores estructurales», COM(2000) 594 de 27 de septiembre de 2000.

²⁷ Comunicación de la Comisión «e-Learning – Concebir la educación del futuro», COM(2000) 318 final de 24 de mayo de 2000. Se puede encontrar interesante documentación sobre eEurope en: http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm

²⁸ Punto 26 de las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa.

- Además, la Comisión seguirá trabajando con varias redes, con agencias descentralizadas y dentro de los mecanismos existentes para desarrollar el aprendizaje permanente, como el **Foro europeo para la transparencia de las cualificaciones**.
- Continúa aplicándose el plan de acción de **fomento del espíritu empresarial y la competitividad (presentado por el grupo operativo BEST)**, que incluye medidas de educación y formación en este ámbito.

Los programas de acción Sócrates II, Leonardo da Vinci II y Juventud

El aprendizaje permanente es el principio que subyace en los nuevos programas de acción de la Comunidad sobre educación, formación y juventud, que entraron en vigor en enero de 2000. Por lo tanto, las actividades que financiarán –redes y asociaciones, proyectos piloto e investigación, intercambio y movilidad, fuentes comunitarias de referencia– son instrumentos esenciales para desarrollar la dimensión europea del aprendizaje permanente. Los mensajes clave del presente Memorándum sientan las bases para definir las prioridades en las convocatorias de propuestas de proyectos. Los nuevos programas también contemplan acciones conjuntas, es decir, actividades de interés para varias políticas comunitarias. Esto presenta especial interés para el aprendizaje permanente, dado su carácter intersectorial y su naturaleza integradora. Por ejemplo, pueden preverse acciones conjuntas para fomentar la cooperación entre profesionales de diferentes sectores de la educación y la formación o de los sectores formal y no formal, con el objetivo de desarrollar métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje, o la cooperación entre distintos tipos de servicios de orientación y asesoramiento, para llenar las lagunas entre ellos y promover las redes de especialistas de diversas disciplinas.

Directrices de empleo y recomendaciones

Las directrices de empleo proporcionan un **marco eficaz para promover reformas estructurales, fijar objetivos y evaluar los logros** en la aplicación de las iniciativas, incluido el ámbito del aprendizaje permanente. En la propuesta de directrices de empleo para 2001 presentada por la Comisión, el componente del aprendizaje permanente ha sido reforzado de forma considerable. Ahora, el aprendizaje permanente se considera un aspecto horizontal de la estrategia de empleo, interrelacionado con varias directrices. Todos los Estados miembros deben abordar políticas encaminadas a seguir las nuevas directrices de empleo para 2001. La mayoría de ellos tendrán que ajustarse a recomendaciones específicas al aplicar las directrices sobre el aprendizaje permanente.

Los Estados miembros deberán también trazar estrategias globales para el aprendizaje permanente que permitan definir de forma coherente y aplicar una gama coordinada de medidas capaces de lograr que el aprendizaje permanente se convierta en una realidad para todos los ciudadanos. El proyecto de directrices europeas de empleo para 2001 invita a los Estados miembros a desarrollar estrategias generales y coherentes para el aprendizaje permanente en todo el espectro de sus sistemas educativos y de formación. Asimismo, les pide que fijen metas nacionales para aumentar la inversión en recursos humanos y la participación en educación y formación complementarias, y que evalúen los logros obtenidos en esos objetivos.

A medida que se vayan haciendo realidad esas estrategias, los enfoques cooperativos y descentralizados que acerquen el aprendizaje al hogar irán adquiriendo mayor importancia, tal como subrayaron las conclusiones de Lisboa. El reto consistirá en **crear y mantener la coherencia dentro de la diversidad** a todos los niveles de la vida comunitaria europea.

Aprovechamiento de los Fondos Estructurales europeos

El punto 41 de las conclusiones de Lisboa subraya la necesidad de movilizar los recursos necesarios, con la Unión Europea actuando como catalizador y aportando su propia contribución a este esfuerzo en el marco de las políticas comunitarias existentes.

El Fondo Social Europeo tiene ahora una misión específica en el contexto de las medidas adoptadas con arreglo a la estrategia europea de empleo y las directrices de empleo. Los Estados miembros deben continuar enérgicamente desarrollando políticas e infraestructuras para el aprendizaje permanente a escala nacional, regional y local. La nueva iniciativa comunitaria EQUAL actuará en los ámbitos relevantes en relación con la estrategia de empleo, incluido el aprendizaje permanente. También sería factible **intensificar los vínculos entre Sócrates, Leonardo da Vinci, Juventud y EQUAL, por una parte, y los Fondos Estructurales, por otra**, concretamente para aplicar, en contextos más amplios, planteamientos de probada eficacia y resultados de los proyectos llevados a cabo al amparo de esos programas.

Utilidad del programa marco de investigación

Las tareas de investigación relativas a los seis mensajes clave deben gozar de prioridad dentro del actual quinto programa de investigación y también tenerse presentes a la hora de planificar el sexto programa marco; asimismo, los programas nacionales de investigación debieran dar preferencia a los trabajos encaminados a llevar a la práctica el aprendizaje permanente. Los temas podrían incluir, por ejemplo, las ventajas económicas y sociales de la inversión en aprendizaje permanente y de la investigación pedagógica aplicada con objeto de hallar métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje. Dentro del quinto programa, una de las acciones prioritarias relacionadas con el tema de una sociedad de la información accesible persigue ya el objetivo de facilitar el aprendizaje durante toda la vida merced a la elaboración de instrumentos y contenidos multimedia.

A raíz del Memorándum

La Comisión invita a los Estados miembros a iniciar, de aquí a mediados de 2001, un proceso de consulta sobre el presente Memorándum que se acerque a los ciudadanos y en el que intervengan los principales protagonistas del aprendizaje permanente a todos los niveles. La Comisión recopilará y analizará los resultados de esos debates y consultará también al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social, al Comité de las Regiones, a los interlocutores sociales y a otras partes interesadas, con objeto de recabar sus puntos de vista sobre el Memorándum. Además, la Comisión continuará trabajando en el desarrollo de indicadores y puntos de referencia y en la localización de ejemplos de buenas prácticas. Asimismo, destinará recursos comunitarios al aprendizaje permanente, tal como se indicó anteriormente. Por último, elaborará un informe sobre el resultado de ese proceso de consulta para el otoño de 2001, con la finalidad de proponer estrategias específicas, puntos de acción concretos y referencias para la aplicación de una estrategia de aprendizaje permanente.

ANEXO I

Ejemplos de buenas prácticas en relación con el aprendizaje permanente

En este anexo se presentan algunos ejemplos de «buenas prácticas», es decir, proyectos o iniciativas cuyo enfoque del aprendizaje permanente ha demostrado ser factible. Se han seleccionado proyectos dentro de la Unión Europea, la mayoría de los cuales han recibido financiación comunitaria, y también se han incluido ejemplos de países no europeos que, en muchos casos, se enfrentan a los mismos problemas a la hora de poner en práctica el aprendizaje permanente. La selección se ha hecho tomando como base las propuestas de Cedefop, Eurydice, la Fundación Europea de la Formación y un estudio encargado por la Comisión Europea sobre la contribución de la financiación comunitaria al aprendizaje permanente. La mayor parte de los ejemplos procedentes de países de Europa tienen una clara dimensión europea: Todos los ejemplos ilustran unos enfoques innovadores y flexibles de cómo pueden poner en práctica el aprendizaje permanente los ciudadanos y los demás interesados. Algunas de las iniciativas llevan varios años funcionando y han demostrado ya su eficacia, mientras que, en otros casos, aunque todavía no existen pruebas sólidas del éxito de los proyectos, se han incluido como ejemplos de enfoques innovadores e interesantes. No es, ni mucho menos, una lista exhaustiva. El objetivo es, antes que nada, ilustrar de una manera concreta lo que puede significar el aprendizaje permanente, estimular el debate y buscar ideas y métodos nuevos, tanto dentro como fuera de Europa. Se espera que la identificación de buenos ejemplos y la proposición de ideas para la difusión de buenas prácticas constituyan un aspecto importante del debate iniciado por el presente Memorandum.

Mensaje clave nº 1. Objetivo:

Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento

Suecia

AEI, *Adult Education Initiative* (iniciativa de educación de adultos)

Realización: julio de 1997- julio de 2002

Grupo destinatario: adultos

La AEI se dirige principalmente a adultos desempleados o que no han terminado la enseñanza secundaria superior de tres años. La idea es que las personas adultas con una mayor necesidad de educación tengan la oportunidad de terminar los estudios que abandonaron y de ampliar sus conocimientos. El hecho de tener un mayor nivel educativo y una mayor autoconfianza les ayudará a consolidar su posición en el mercado de trabajo. Los objetivos predominantes de esta iniciativa son:

- reducir el desempleo
- desarrollar la educación de adultos
- reducir las divisiones educativas
- promover el crecimiento

Se pretende que todas las actividades de educación realizadas en el marco de esta iniciativa se rijan, en forma y contenido, por las necesidades, los deseos y la capacidad de cada individuo. Cada persona debe tener un margen de maniobra amplio para elegir el tipo de estudio que necesita, así como el lugar y la hora para cursarlo. La validación de la capacidad de cada uno puede permitir a los alumnos acortar el tiempo que dedican al estudio.

A escala transnacional

Proyecto YOUTHSTART – Gemeente Groningen

Iniciado en noviembre de 1995, aún en marcha

Grupo destinatario: jóvenes

Fuentes de cofinanciación: Youthstart, Gobierno central, empresas privadas de Groningen, Países Bajos

Promotor principal: Stin Postbus y socios de Irlanda y Austria

En los Países Bajos, la aptitud para utilizar la informática y el perfeccionamiento de las capacidades personales se consideran factores clave para encontrar un puesto de trabajo.

Este proyecto está estrechamente relacionado con los objetivos nacionales del aprendizaje permanente en los Países Bajos, que otorgan una gran prioridad al desarrollo de las capacidades en TIC y a la utilización de métodos pedagógicos innovadores. También es coherente con la definición que hace la Comisión Europea del aprendizaje permanente.

Este proyecto se ha emulado en otras provincias del norte de los Países Bajos. La participación de las PYME ha sido un factor fundamental para su mantenimiento.

Los cursos combinan la formación en capacidades básicas y en capacidades de carácter personal. Entre estas últimas, pueden citarse la autoestima, el comportamiento en una entrevista, el modo de contestar al teléfono, cómo trabajar en grupo, etc. Esta combinación parece ser adecuada para el grupo destinatario (jóvenes en paro), pues sus integrantes suelen carecer de experiencia en estas cuestiones.

Mensaje clave nº 2. Objetivo:

Aumentar visiblemente la inversión en recursos humanos, para dar prioridad al capital más importante de Europea: sus ciudadanos

A escala europea

Proyecto ADAPT: EU JobRotation (rotación de puestos de trabajo)

Grupo destinatario: trabajadores por cuenta ajena, grupos de trabajadores, departamentos de empresas o ramos de la industria, personas en paro

Realización: comenzó en Dinamarca en los noventa y sigue en marcha, bajo la dirección de ADAPT, en otros diez Estados miembros.

El punto de partida de JobRotation está en las empresas y en sus necesidades de formación derivadas de la introducción de las nuevas tecnologías, de los cambios organizativos o de los procesos de internacionalización. El principio en el que se basa es simple: el empleado participa en una actividad de formación suplementaria, mientras que una persona en paro le sustituye temporalmente en su puesto de trabajo tras haber recibido la formación correspondiente. Se estima que en 1999 participaron 5 311 personas y 622 empresas en proyectos de JobRotation de toda Europa. La flexibilidad de esta herramienta permite adaptarla al marco nacional o regional, e incluso a una situación local única. Si se analiza el efecto que tiene para la vida laboral de las personas que trabajan como sustitutos, los resultados de todas las regiones europeas indican que aproximadamente el 75 % de ellos obtienen un empleo tras finalizar su sustitución, ya sea en la empresa donde la realizaron o en otra.

Reino Unido

Investors in people (inversores en recursos humanos)

Iniciado en 1991, aún en marcha

Investors in People se inició en 1991 en el Reino Unido y desde entonces ha demostrado su eficacia como entidad de reconocimiento de aquellas empresas que invierten en la formación de sus empleados. El programa ofrece a los empleadores una norma nacional para el análisis de las necesidades de formación, a la que deben ajustarse las empresas que quieran ser reconocidas como *Investors in People* (inversoras en recursos humanos). Contribuye a aumentar al máximo el rendimiento de la empresa, vinculando la formación y el desarrollo de sus empleados a los objetivos empresariales de la organización. La norma se basa en cuatro principios fundamentales:

- la alta dirección se compromete a mejorar las capacidades de todos sus empleados para cumplir los objetivos de la empresa;
- el empleador revisa regularmente los objetivos de la empresa y planea la manera de alcanzarlos mejorando las capacidades de cada uno de sus empleados y de sus equipos;
- el empleador proporciona a cada uno de sus empleados formación y oportunidades de perfeccionamiento desde el momento en que son contratados y a lo largo de toda su relación laboral;
- el empleador evalúa la inversión en formación y perfeccionamiento y los efectos de esa formación en la eficiencia de la empresa.

Investors in People se está poniendo en práctica también en los Países Bajos, promovido por la iniciativa nacional de aprendizaje permanente y el Plan Nacional de Acción para el Empleo.

Mensaje clave nº 3. Objetivo:

Desarrollar métodos y contextos eficaces de enseñanza y aprendizaje para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida

A escala transnacional

Proyecto Sócrates: MIWEUL- Making it work: European Universities and LLL (aplicación práctica: las universidades europeas y el aprendizaje permanente)

Realización: **1997- 1999**

Este proyecto transnacional se fundó en el marco de la acción relativa a la educación de adultos del programa Sócrates; en él colaboraron y llevaron a cabo estudios comparativos investigadores de cuatro Estados miembros. Su objetivo era desarrollar una red de centros de investigación para determinar qué era necesario para mejorar la contribución de las políticas y las prácticas de educación y formación al aprendizaje permanente.

Así pues, el proyecto se centró en los siguientes aspectos:

- análisis del desarrollo de instituciones de educación superior como centros de aprendizaje permanente en cuatro países europeos;
- formulación de políticas, orientación del aprendizaje permanente (especialmente, acceso a la educación y necesidades de los alumnos adultos) y obstáculos para el desarrollo futuro;
- determinación de las similitudes y las diferencias entre los países europeos con respecto al aprendizaje permanente;
- fomento del cambio de las políticas a nivel regional, nacional y europeo, contribuyendo a la comprensión de lo que ocurre a nivel nacional e institucional;
- fomento de la dimensión europea y de la comprensión mutua en torno al aprendizaje permanente.

Como parte de este proyecto de investigación, se adoptó una visión exhaustiva que cubría la dimensión del aprendizaje permanente dentro de la educación superior y los tipos de políticas aplicadas a nivel nacional. Una contribución importante al desarrollo del aprendizaje permanente en la educación superior está relacionada con el hecho de indicar en qué medida las instituciones de educación superior, en colaboración con las empresas, las autoridades regionales y locales y los grupos de cada comunidad, pueden ampliar la participación y el acceso de los alumnos no tradicionales a la educación y la formación, entre otras cosas, a través de las TIC.

A escala europea

European Network of Innovative Schools (ENIS) (Red Europea de Escuelas Innovadoras)

Grupo destinatario: instituciones de aprendizaje

Como componente de la estructura EUN (Schoolnet), el objetivo global de ENIS es crear una red de escuelas innovadoras que pueda utilizarse para demostraciones completas de proyectos piloto en EUN y más allá. La red se compone de unas 500 escuelas con una amplia representación europea, y constituirá un marco integrado en cuanto a capacidad de conexión e infraestructura tecnológica, herramientas y metodologías pedagógicas y organizativas, capacidades y conocimientos.

En la red se incluyen escuelas con sus propios equipos TIC y experiencia en su uso. En cada uno de los países miembros de EUN está en marcha un proceso para designar las escuelas más innovadoras. Cada una de las escuelas ENIS rellenará y enviará un formulario, que será evaluado por las autoridades nacionales. Los beneficios y las expectativas principales para las escuelas innovadoras son los siguientes:

Acceso a la totalidad del sitio EUN-WEB de Internet, para poder utilizar, entre otras cosas:

- las solicitudes de colaboración

- la plataforma de comunicación
- el material y las herramientas educativos elaborados por los programas de trabajo de EUN.

Mensaje clave nº4. Objetivo:

Mejorar significativamente las maneras en que se entienden y se valoran la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal

EE.UU.

Prior Learning Assessment (evaluación del aprendizaje previo)

Iniciado en 1994, aún en marcha

PONSI – *Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit* – fue el primer plan introducido por el Consejo de Rectores de Universidad del Estado de Nueva York, a raíz de un estudio experimental llevado a cabo en 1974. Funciona desde 1994, en colaboración con la Universidad de California, y reconoce programas educativos de todo el país. En 1990, 1 400 universidades y academias aceptaban los certificados reconocidos por el PONSI. El *College Credit Recommendation System (Credit)* fue introducido al mismo tiempo por el *American Council of Education (Consejo Americano de Educación)*, Washington DC, que es una organización nodriza que representa a todas las universidades y academias de los Estados Unidos.

Predominan tres tipos de evaluación del aprendizaje previo: exámenes, evaluación de la formación no patrocinada por un centro de enseñanza superior, y evaluación exhaustiva por expediente de la experiencia vital y laboral.

La evaluación por expediente se considera el único método que ayuda a los alumnos adultos a evaluar su propio aprendizaje previo y a basarse en él para planear su aprendizaje y perfeccionamiento futuros. Se trata de un enfoque más holístico, pues se centra en la determinación y la articulación del aprendizaje, en su medición y su evaluación.

El expediente es un documento formal en el que se hacen constar las experiencias de aprendizaje fuera de los centros de enseñanza superior, y se utiliza para solicitar el reconocimiento de este tipo de aprendizaje dentro del sistema formado por dichos centros.

Todas estas medidas persiguen el reconocimiento y la implantación del aprendizaje permanente como parte de la vida moderna, y conducen a la integración del aprendizaje postescolar. Sin embargo, resulta difícil encontrar pruebas de cómo influye la *Prior Learning Assessment* en la progresión y la mejora laborales, al margen del avance académico (Mann, 1997). Así pues, se trata de un ámbito interesante que requiere más investigación y análisis, puesto que muchos países se fijan en los EE.UU. como líder en este campo.

Francia

Bilan des compétences (balance de capacidades)

Iniciado en 1985, aún en marcha

Grupos destinatarios: individuos y empresas

La iniciativa puede tomarla la empresa o el propio trabajador. El objetivo es que el empleado sea consciente de sus capacidades profesionales y personales, de su motivación y sus aptitudes, para facilitar su carrera profesional y educativa y los planes que tenga a este respecto. *Bilan des compétences* es un sistema nacional definido y administrado de acuerdo con la legislación nacional. Se centra en el mercado de trabajo y en las empresas. La idea es informar al empleador o al empleado sobre cuestiones relacionadas con las capacidades, para apoyar la ampliación de conocimientos o el desarrollo de la carrera. Su objetivo no es el

reconocimiento formal de capacidades conforme a una norma de cualificaciones. Los principales puntos de referencia son los individuos y las empresas.

Mensaje clave nº 5. Objetivo:

Lograr que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de toda su vida, puedan acceder fácilmente a una información y un asesoramiento de calidad acerca de las oportunidades de aprendizaje

A escala transnacional

Proyecto Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (desarrollo de un programa de orientación multimedios)

Grupo destinatario: jóvenes

El proyecto está financiado por el programa Leonardo da Vinci y su objetivo es diseñar y producir un programa multimedios que desarrolle sistemas de orientación profesional para los jóvenes. El hecho de tratarse de una herramienta multimedios permite hacer comparaciones de perfiles profesionales, y fomenta la formación profesional de los jóvenes y el desarrollo de sistemas de orientación.

El proyecto facilita los intercambios a nivel europeo en el ámbito de la formación profesional, pues el CD-ROM ofrece una base de datos sobre los perfiles de las capacidades que hay que adquirir para las profesiones elegidas y sobre la correspondiente formación. En última instancia, esta herramienta fomenta la movilidad de los jóvenes y diluye las divisiones culturales, profesionales y de formación.

Los efectos sobre los sistemas de orientación nacionales han sido muy positivos. El proyecto permite a los proveedores de servicios de orientación profesional responder a las consultas de los jóvenes acerca de los perfiles profesionales sobre una base auténticamente transnacional. El asesoramiento puede adaptarse exactamente a las demandas del alumno, para ayudarle a tomar una decisión con conocimiento de causa acerca de la movilidad transnacional.

Canadá

SkillNet.ca

Iniciado en 1993

SkillNet.ca es la red canadiense de sitios web de información sobre empleo y carreras profesionales que está experimentando un crecimiento más rápido. Se trata de una ventanilla única de información sobre empleo y carreras profesionales en la que se han asociado servicios de colocación integrados; ha sido desarrollada por Industry Canada, con ayuda de Human Resources Development Canada y Xwave Solutions. Entre los socios se encuentran universidades y otros centros de enseñanza superior, así como los sectores de la sanidad, el arte y la cultura, la educación, el mantenimiento aéreo y el voluntariado. Se están desarrollando otros muchos sitios similares. CANARIE Inc. es el organismo canadiense dedicado a la mejora de Internet. Creado en 1993, colabora con el Gobierno, la industria y las comunidades científica y educativa para mejorar la infraestructura, las aplicaciones, el desarrollo y la utilización de Internet.

Mensaje clave nº 6. Objetivo:

Ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a los interesados como sea posible, en sus propias comunidades y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación

A escala transnacional

Proyecto ADAPT: SES-NET (South East Scotland Network for Education and Training) (red del sudeste de Escocia para la educación y la formación)

Realización: septiembre de 1998-junio de 2001, programa ADAPT

Grupos destinatarios: las PYME de una serie de sectores como la distribución y el comercio al por menor, los equipos multimedia, el turismo y el automóvil.

La *University for Industry* se creó para hacer realidad la idea que el Gobierno británico tiene de la «sociedad del aprendizaje». Los objetivos principales de la UFI (denominada ahora *learnirect*) son estimular la demanda de aprendizaje permanente de las empresas y los individuos y fomentar la disponibilidad de oportunidades de aprendizaje de gran calidad, pertinentes e innovadoras, así como el acceso a las mismas, en particular, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En el proyecto participan proveedores de educación y formación públicos y privados, asociados para crear una red de centros de aprendizaje tutoriales. La creación de estos centros es un elemento clave del proyecto, y muchos de ellos se localizan en emplazamientos no tradicionales, por ejemplo, en empresas. El hecho de hacer accesible el aprendizaje permanente a través de centros locales permite ofrecer oportunidades adaptadas a las necesidades específicas de los individuos. El acceso a la información, la orientación y el asesoramiento sobre oportunidades de aprendizaje y proveedores de formación ha mejorado merced a la creación de una centralita que funciona como ventanilla única de información, orientación y matriculación en los cursos.

La flexibilidad de la formación impartida, mediante el uso de las TIC, los cursos breves o los módulos separados, permite acceder al aprendizaje a aquellas personas que necesitan aprender algo específico, y no obtener una cualificación completa, y a las personas que trabajan y necesitan ajustar el aprendizaje a sus compromisos familiares y laborales.

Australia

Centros de aprendizaje

Iniciado en 1989, aún en marcha

Objetivo: estimular la participación y generar apoyo a nivel local

El *Centre for Research and Learning in Regional Australia* (CRLRA), de la Universidad de Tasmania, ha estudiado en ámbitos regionales de Australia la relación entre la calidad del aprendizaje en una comunidad, el capital social existente en ella y los resultados económicos duraderos. Australia tiene también experiencia en la conexión de comunidades de actividad (grupos unidos para un propósito común, lo que implica un aprendizaje y un intercambio de ideas y experiencia continuos), por ejemplo, propietarios o gestores de explotaciones agrarias. Se pueden encontrar principios útiles de buenas prácticas para crear comunidades de aprendizaje en las *Western Australia Universities* o la *Queensland Open Learning Network* (QOLN).

La QOLN se creó en 1989, por iniciativa del Gobierno de Queensland, para mejorar el acceso a las oportunidades de aprendizaje de aquellas comunidades desfavorecidas a este respecto por el aislamiento y otros factores. La QOLN ha desarrollado una red de más de cuarenta centros de aprendizaje flexible, que desempeñan toda una serie de papeles y funciones en sus comunidades.

La finalidad de estas instituciones es servir de centros de aprendizaje en su comunidad. Los coordinadores son miembros de la comunidad y tienen la misión de estimular la participación y generar apoyo a nivel local, de modo que se amplíe la influencia del centro en la comunidad.

ANEXO II

Posibilidades para establecer indicadores y puntos de referencia sobre el aprendizaje permanente

1. ANTECEDENTES

El aprendizaje permanente lleva bastantes años siendo un tema de debate en el diseño de las políticas. Sin embargo, es a finales de los noventa cuando adquiere una prioridad creciente, al ser ampliamente reconocida su importancia tanto para el desarrollo social y económico como para la cohesión social y la ciudadanía activa en la economía del conocimiento. Esta reciente relevancia que se le ha otorgado, junto al hecho de haberse incluido la educación y la formación entre las competencias de la Comunidad, primero en el Tratado de Maastricht y luego en el de Amsterdamⁱ, hacen aún más necesario disponer de estadísticas en este ámbito.

El proceso hacia el establecimiento de indicadores europeos sobre educación y formación se inició hace décadas y se aceleró en la de los noventa. En febrero de 2000, la Comisión creó un grupo operativo para la medición del aprendizaje permanente. El objetivo de este grupo operativo es recomendar los planteamientos que han de seguirse dentro del Sistema Estadístico Europeo (ESS, en sus siglas inglesasⁱⁱ), aceptando las sugerencias de este Memorándum con respecto a la estadística. Para seguir desarrollando indicadores en el ámbito del aprendizaje permanente, se tendrán también en cuenta las demandas de indicadores puestas de manifiesto en otros documentos oficiales como son las Conclusiones de Lisboaⁱⁱⁱ, el Informe conjunto sobre el empleo^{iv}, la iniciativa eLearning^v y el Informe europeo sobre la calidad de la educación escolar^{vi}.

En ese grupo operativo están representadas la Unesco y la OCDE, para asegurar una participación lo más amplia posible de las organizaciones internacionales que operan en el ámbito de las estadísticas sobre educación.

En las páginas que siguen se intenta ofrecer una breve visión de la información y las herramientas estadísticas existentes que son relevantes para el aprendizaje permanente tal como se define en el presente Memorándum, y se da igualmente alguna indicación sobre la manera de avanzar por este camino.

2. SITUACIÓN ACTUAL

Las actuales estadísticas sobre educación y formación se basan sobre todo en los sistemas, pues es éste el planteamiento que ha dominado las perspectivas de las políticas hasta ahora, y, en menor medida, en los individuos y las empresas. La atención se centra en los sistemas de educación y formación formales (repertorios de UOE^{vii} y VET^{viii}), en los niveles educativos alcanzados dentro de estos sistemas y en los resultados de la educación en relación con el mercado de trabajo (LFS^{ix}, ECHP^x, etc.). Aunque también se recogen datos sobre la participación de adultos en la educación y el aprendizaje (LFS), el centro de atención es claramente la educación formal y la formación relacionada con el puesto de trabajo. Se dispone también de datos sobre la formación relacionada con el trabajo que ofrecen las empresas (CVTS^{xi}) y acerca del gasto de los hogares en educación (HBS^{xii}), pero las tipologías utilizadas para los servicios o los productos educativos no permiten un aprovechamiento útil de esta información. Asimismo, se ha intentado hacer evaluaciones directas de las capacidades adquiridas por medio de distintos estudios internacionales como

IALS^{xiii}, dedicado a la alfabetización y la formación aritmética elemental de la población adulta, TIMSS^{xiv}, basado en los planes de estudio y en los centros, y, recientemente, PISA^{xv}, basado en los centros pero no en los planes de estudio.

El actual cambio de perspectiva, con el que se otorga un mayor peso al aprendizaje permanente no sólo en el ámbito de la educación, sino también en el del empleo, el del crecimiento económico, el de la exclusión social, etc., se espera que obre a su vez un cambio en la perspectiva del análisis de la mayoría de las fuentes citadas, revelando una información oculta que ha permanecido hasta ahora desaprovechada, al no haberse expresado con claridad ninguna necesidad política al respecto. Además, estas fuentes pueden modificarse desde esta nueva perspectiva para abordar mejor los diferentes aspectos del aprendizaje permanente.

3. NECESIDADES NUEVAS

Hoy en día, se necesita más información sobre **la manera de aprender de los individuos** en los sistemas formales y no formales de educación, pero también en las actividades informales como el aprendizaje autodidacta. Las capacidades se pueden adquirir de diversas maneras, y es esencial poder hacer un seguimiento tanto de la adquisición como de la pérdida de estas capacidades. Tenemos que poder evaluar los **resultados sociológicos del aprendizaje** (por ejemplo, los relacionados con la ciudadanía, el medio ambiente o la protección de los consumidores), los relacionados con el empleo y, asimismo, los de carácter personal en un sentido más amplio (las capacidades básicas, el bienestar económico, la salud y el bienestar físicos y mentales, la satisfacción personal, etc.).

En relación con el aprendizaje permanente, conceptos como la motivación, las expectativas y la satisfacción resultan esenciales, al tiempo que la inversión personal en tiempo y dinero constituye una cuestión fundamental del debate. También debe clarificarse el papel que desempeñan los distintos protagonistas del mercado del aprendizaje (las empresas comerciales, las ONG, los organismos profesionales, las autoridades locales, el Estado y, por supuesto, los individuos).

Por último, según se va conformando el mercado de la educación y la formación, es necesario recopilar información acerca de los proveedores y de los aspectos económicos de la enseñanza y la formación, así como del coste y la disponibilidad de estos servicios. Los sistemas de aprendizaje han permanecido sustancialmente estables durante décadas, pero desde hace poco están sufriendo cambios radicales. Para poder diseñar políticas eficaces es necesario hacer un seguimiento de estos cambios, e incluso anticiparlos.

Las estadísticas sobre la educación y el aprendizaje de carácter no formal e informal parecen solaparse con las estadísticas sobre la utilización del tiempo, la cultura (ámbito en el que la DG EAC ha progresado recientemente en cooperación con Eurostat y la Unesco), el turismo y los medios audiovisuales, así como la sociedad de la información y la inversión intangible en las estadísticas estructurales sobre las empresas. Todas ellas pueden valer de suplemento a las fuentes directas sobre aprendizaje permanente, y constituyen una llamada a la aplicación de enfoques armonizados y específicos para sacar de ellas el máximo provecho.

Con respecto a los temas principales tratados en el Memorándum pueden hacerse los comentarios que se exponen a continuación.

3.1. Nuevas cualificaciones para todos

Los sistemas de educación y formación deben proporcionar a las personas las capacidades básicas necesarias en la sociedad del conocimiento. Estas capacidades deben actualizarse continuamente, y muchas personas tendrán que acceder a ellas fuera del sistema educativo. No deben escatimarse esfuerzos para evaluarlas de una forma aceptable y comparable, apoyándose en los métodos de evaluación directa ya experimentados. Cuando fuera conveniente, podrían recogerse datos sobre los niveles de capacitación básica (por ejemplo, idiomas y TIC) mediante encuestas de los hogares.

La efectividad con que el sistema de educación formal proporciona un acceso generalizado a la adquisición de las capacidades básicas mínimas y el desarrollo de una cultura del aprendizaje deben seguir analizándose en relación con el aprendizaje permanente. El sistema normal (tradicional), con sus profesores trabajando para instituciones educativas y enseñando a alumnos inscritos en programas específicos que les permiten obtener cualificaciones y diplomas tras cumplir un periodo de tiempo determinado, debe adaptarse para dar cabida a programas modulares, trayectorias de estudio y cualificación no secuenciales, programas de educación abierta y a distancia y de aprendizaje autodidacta. La educación infantil temprana debe distinguirse de las actividades de guardería, y deben examinarse más específicamente su extensión y sus contenidos. Es fundamental disponer de información contextual sobre las estructuras y sobre las modalidades organizativas y de planes de estudio para poder enmarcar en el contexto adecuado toda la información estadística disponible sobre el sistema formal, de modo que sea útil para el diseño de las políticas.

La información sobre educación no formal la recogen ya las fuentes existentes, que obtienen datos tanto de los individuos como de las empresas que organizan actividades de formación para sus empleados. No obstante, deben crearse, o mejorarse si ya existen, las clasificaciones específicas de actividades de aprendizaje no formales e informales, para poder aplicarlas en muestreos de hogares, encuestas sobre la utilización del tiempo, etc.

Las encuestas de hogares pueden servir también para recoger información sobre la motivación y las actitudes individuales, pero la participación y las actitudes de otros agentes, como las empresas, las ONG, etc., deben evaluarse en encuestas específicas.

3.2. Más inversión en recursos humanos

Para obtener más información sobre la inversión de tiempo y dinero en el aprendizaje permanente, deben respetarse los siguientes criterios:

- ha de armonizarse la información sobre aquello en lo que las personas invierten su tiempo (por ejemplo, mediante encuestas sobre la utilización del tiempo); estos datos deben combinarse con la información contextual sobre las modalidades de trabajo, los servicios de guardería, etc., con el fin de evaluar los obstáculos al aprendizaje en cuanto a disponibilidad de tiempo;
- ha de armonizarse la información sobre el consumo de servicios y productos educativos por parte de los hogares y sobre el coste de ese consumo, por medio de encuestas sobre el presupuesto de los hogares;
- debe cambiarse el tratamiento que se da en la contabilidad del sector público al gasto público en educación (debe tratarse como gastos de capital y no como gastos corrientes); deben crearse cuentas satélite sobre educación, que no sólo cubran el gasto en educación formal; debe incluirse en el análisis el gasto en <infraestructuras

de aprendizaje permanente» (por ejemplo, redes de comunicación y centros de aprendizaje);

- debe tenerse en cuenta la inversión de las empresas en formación (encuesta estructural sobre las empresas, encuesta sobre el coste de la mano de obra); la inversión en la mejora de los recursos humanos debe considerarse como intangible, y debe dársele, también en las estadísticas, el mismo tratamiento que a la inversión de capital;
- debe mejorarse la cobertura de la educación como actividad económica en las encuestas sobre empresas y sobre la sociedad de la información, para evaluar la oferta de servicios y productos educativos y su valor de mercado (desarrollo de contenidos, servicios de orientación, producción de material educativo, etc.).

3.3. La innovación en la enseñanza y el aprendizaje

Una vez que se han acordado las definiciones adecuadas, pueden recopilarse los datos sobre el número de personas que realizan un trabajo voluntario o asalariado en el ámbito de la educación y el aprendizaje (de carácter formal, no formal e informal). La información contextual sobre el nivel de cualificaciones y capacidades requerido para los educadores puede utilizarse para el análisis, con el objetivo a largo plazo de medir el nivel de capacidades necesarias, una vez se han definido éstas.

3.4. Visibilidad y reconocimiento del aprendizaje

Los resultados de iniciativas de la Unión Europea como el ECTS, el foro CEDEFOP para la transparencia de las cualificaciones o la prueba de evaluación automatizada pueden contribuir a largo plazo al establecimiento de una tipología de cualificaciones (formales y no formales) que puede servir para evaluar la totalidad de los conocimientos validados disponibles en la sociedad. Otras oportunidades para recoger datos pueden proporcionarlas iniciativas como Europass, cuyo objetivo es el reconocimiento de la formación en todos los Estados miembros. También podría ser fuente de información importante, por ejemplo, el Permiso Europeo de Conducción de Ordenadores (ECDL, en sus siglas inglesas).

3.5. Redefinir la orientación y el asesoramiento

La información contextual sobre las modalidades de orientación y asesoramiento a distintos niveles geográficos puede completarse con datos sobre si los ciudadanos conocen las posibilidades que se les ofrecen y sobre si están satisfechos con los servicios que se les prestan. Podría desarrollarse una tipología de servicios de orientación y asesoramiento educativos en el contexto del desarrollo de una clasificación de servicios y actividades de educación y aprendizaje. Para ser eficaces, los repertorios en este ámbito tendrían que incluir datos relativos tanto a los individuos como a los centros de orientación.

3.6. Acercar el aprendizaje al hogar

La información sobre educación y aprendizaje debe estar a un nivel geográfico lo más cercano posible al de intervención, que es, por lo general, el nivel local. Actualmente, hay fuentes, como LFS y CVTS, que ofrecen algunos datos a nivel regional. La principal limitación es el coste de ampliar las muestras para asegurar la representatividad. En países donde el componente regional está muy marcado, por ejemplo Italia, se hacen esfuerzos adicionales para satisfacer esta demanda en las estadísticas. En un futuro previsible, las estadísticas sobre educación a nivel regional se recogerán de manera específica.

4. EL CAMINO POR RECORRER

Los datos basados en los sistemas deben completarse y enriquecerse con los datos basados en la persona que aprende, que tienen más en cuenta las necesidades de aprendizaje formal, no formal e informal (intencional). Para cubrir la mayoría de las cuestiones planteadas en los párrafos que preceden en las que existen lagunas, a excepción de la educación infantil temprana y algunos aspectos de la inversión en educación por parte de todos los agentes, la mejor solución parece ser una encuesta específica sobre el aprendizaje de adultos. Esta encuesta incluiría información sobre lo siguiente:

la **participación** (incidencia); el **tiempo** dedicado a la educación y la formación (volumen); la **naturaleza** de la educación y la formación (por propósito/objetivo); la **fuentes de financiación** (pública, empleador, propia); las **prestaciones** recibidas (relacionadas con el trabajo, sociales, personales); la **demandas** percibida (necesidades e intereses); los **motivos** percibidos (relacionados con el trabajo, sociales, personales); los **obstáculos** percibidos a la participación; la transparencia de la oferta de aprendizaje (**información y asesoramiento**); los **conocimientos básicos de informática** y el **conocimiento de otros idiomas** según los propios encuestados.

Las variables básicas comprenderían, en relación con los individuos: edad, sexo, nivel de estudios, campo de educación y formación, situación en el mercado de trabajo/empleo, actual o último puesto de trabajo ocupado, nacionalidad, ciudadanía o residencia principal, ingresos, así como sector y tamaño NACE, para aquellas personas con ocupación.

Para aplicar este enfoque es necesario desarrollar algunas herramientas metodológicas: una clasificación específica de actividades de aprendizaje (que, entre otras, debería tener en cuenta las clasificaciones existentes en los campos de la educación y la formación^{xvi}, las clasificaciones de actividades económicas revisadas para incluir bienes y servicios educativos^{xvii}, las clasificaciones de la educación utilizadas en las encuestas sobre la utilización del tiempo, así como la clasificación de la formación realizada en el marco de un proyecto Leonardo I^{xviii}); una tipología de los obstáculos al aprendizaje y una tipología de los resultados esperados (desde el punto de vista laboral, sociológico y personal).

El diseño ideal para un estudio así, aunque de aplicación muy compleja, sería en forma de cadena de módulos interrelacionados que pueden desarrollarse gradualmente como módulos específicos o estándar incorporados a las encuestas existentes adecuadas. El módulo específico dedicado al aprendizaje permanente de la encuesta de población activa de 2003, que será el primer eslabón de esa cadena, ofrecerá la oportunidad de desarrollar los métodos y nomenclaturas necesarios y de poner a prueba algunos de los conceptos. También debería considerarse la inclusión de módulos de estadísticas culturales (que está diseñando actualmente Eurostat en colaboración con la DG EAC, la Unesco y los Estados miembros), sobre medios audiovisuales educativos, sobre el ocio y el turismo, etc. El Eurobarómetro podría ser también una fuente útil y adecuada, sobre todo para evaluar la percepción de la eficacia de la educación y la formación.

Este enfoque tendría que permitir estudiar distintos grupos de población (personas educacional y socialmente desfavorecidas, jóvenes, etc.), pero, si fuera necesaria más información sobre categorías o casos específicos, la metodología desarrollada en el contexto general del aprendizaje permanente podría usarse probablemente como base para establecer comparaciones más amplias.

Además, las estructuras administrativas que deben crearse para aplicar la estrategia de la Unión Europea relativa al aprendizaje permanente deberían llevar ya en su concepción una estructura estadística incorporada que permitiera recoger la información en la fuente.

5. CONCLUSIONES

Aunque ya existe información estadística sobre el aprendizaje permanente, sigue habiendo lagunas importantes que se ponen de manifiesto a cada paso que se da hacia la concepción de una política concreta. El concepto de aprendizaje permanente es muy amplio, y para estudiarlo es necesario determinar claramente los temas que hay que tratar con prioridad. También tenemos que reconocer la imposibilidad de medir algunos de sus aspectos. La información estadística debe complementarse con información contextual, para comprender mejor el proceso de aprendizaje, la información con él relacionada y los resultados de las mejores políticas. Es importante acordar prioridades para el aprendizaje permanente y discutir su operatividad en cuanto a las necesidades estadísticas. El grupo operativo para la medición del aprendizaje permanente desempeña un importante papel en este contexto. Una vez iniciado este proceso, se pueden establecer puntos de referencia para evaluar el progreso hacia unos objetivos claros.

El objetivo debe ser combinar los intereses y las necesidades de los diversos agentes participantes en la puesta en práctica del aprendizaje permanente, de tal manera que puedan hacerse una representación y un seguimiento adecuados de lo que, indudablemente, constituye una realidad compleja.

ⁱ Referencia a un artículo.

ⁱⁱ El ESS es una red compuesta por los organismos gubernamentales encargados -a nivel regional, nacional y comunitario- de elaborar, procesar y difundir la información estadística necesaria para conocer la vida económica y social de la Comunidad. En la sección de educación del ESS están representados no sólo los quince Estados miembros de la Unión Europea, sino también los restantes miembros de la AELC, los países candidatos de Europea Central y Oriental y algunos países del sudeste de Europa. El centro comunitario del Sistema Estadístico Europeo es Eurostat, la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas.

ⁱⁱⁱ En las Conclusiones del Consejo Europeo especial celebrado el 23 y el 24 de marzo de 2000, se pide (apartado 36) a la Comisión que prepare informes anuales de síntesis basados en indicadores estructurales.

^{iv} La Comisión elabora cada año un informe sobre los progresos realizados conforme a las directrices para el empleo, basado en los informes nacionales. El correspondiente al año 2000, así como las directrices para 2001, hacen referencia explícita a la necesidad de establecer indicadores, en particular relativos al aprendizaje permanente.

^v COM(2000) 318 final: «e-Learning - Concebir la educación del futuro».

^{vi} El nuevo «Informe europeo sobre la calidad de la educación escolar», solicitado por los ministros de veintiséis países europeos en Praga en 1998, presenta dieciséis indicadores relativos a la calidad de los sistemas educativos de esos países. El informe está pensado para servir de punto de partida a los debates sobre la evaluación nacional de los niveles de calidad de la enseñanza en los distintos países europeos. Puede consultarse en la siguiente dirección: <http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapines.pdf>

^{vii} Repertorio anual conjunto Unesco-OCDE-Eurostat de estadísticas sobre estudiantes, profesores, diplomados y gasto; se centra principalmente en el sistema educativo convencional.

^{viii} Repertorio anual de Eurostat de información estadística y contextual sobre educación y formación profesionales iniciales; incluye información sobre la formación de aprendices, modalidades financieras y programas basados en el trabajo.

^{ix} La Encuesta de población activa de la Comunidad es un muestreo armonizado trimestral sobre la situación de la mano de obra en Europa; es uno de los instrumentos más importantes para medir la participación de la población adulta (de los quince años de edad en adelante) en la educación y la formación y el nivel educativo alcanzado por ella. Las cuestiones relativas a la participación en la educación se han actualizado recientemente.

^x El Panel de Hogares de la Comunidad Europea es una encuesta anual que recoge datos de un mismo grupo de población (el panel), permitiendo un análisis longitudinal de sus características; el problema principal es el reducido tamaño de la muestra, de manera que una gran cantidad de la información sobre educación, actitudes y situación social no puede combinarse para obtener un mayor grado de detalle.

^{xi} La Encuesta sobre formación profesional permanente es una encuesta específica que Eurostat ha realizado en dos ocasiones (en 1994 y en 2000); recoge información de las empresas sobre la formación que proporcionan a sus empleados.

^{xii} La Encuesta sobre el presupuesto de los hogares es una encuesta anual de Eurostat; el nivel de detalle del gasto en educación no permite un análisis pormenorizado de los resultados.

^{xiii} La Encuesta internacional sobre la alfabetización de adultos se ha llevado a cabo en algunos países al menos una vez entre 1994 y 1998. Los datos han sido publicados por Statistics Canada y la OCDE.

^{xiv} La tercera encuesta internacional de matemáticas y ciencias fue un estudio basado en los centros realizado por la *International Association for Educational Assessment* (IEA- pendiente de comprobación) en (por completar). Se está preparando una nueva encuesta.

^{xv} El Programa de evaluación internacional de estudiantes se lleva a cabo por primera vez en 2000; se trata de un estudio basado en los centros dirigido por la OCDE, que se repetirá en 2003 y 2006; en la encuesta de 2000 participan todos los Estados miembros de la Unión Europea.

^{xvi} Clasificación basada en ISCED97 y desarrollada conjuntamente por Eurostat, la OCDE y la Unesco.

^{xvii} NACE/CPA.

^{xviii} La clasificación de los proveedores de formación se terminó en 1999 en el marco del programa Leonardo da Vinci. Puede consultarse en la siguiente dirección:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>