



COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Educación y Cultura
Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales

Documento Adjunto a la Comunicación

Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN APRENDIZAJE PERMANENTE: PRÁCTICAS E INDICADORES

Noviembre 2001



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 21 November 2001
SEC(2001) 1939

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

Aprendizaje permanente - Prácticas e indicadores

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE LAS PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE	2
2.1.	Valorar el aprendizaje	3
2.2.	Información, orientación y asesoramiento	4
2.3.	Invertir tiempo y dinero en el aprendizaje.....	5
2.4.	Acercar a los alumnos las oportunidades de aprendizaje	6
2.5.	Competencias básicas.....	10
2.6.	Pedagogía Innovadora	12
3.	ORGANIZACIONES DE APRENDIZAJE Y CENTROS LOCALES DE APRENDIZAJE	14
4.	INDICADORES PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE.....	16
4.1.	Introducción.....	16
4.2.	Desarrollo de indicadores	17
4.3.	Recursos	22
4.4.	Conclusiones	23

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento aporta datos suplementarios de relevancia para la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente» (COM(2001) 678 final) (denominada en lo sucesivo «la Comunicación»). El documento consta de tres partes. El capítulo 2 presenta una selección de ejemplos que ilustran las prácticas de aprendizaje permanente en toda Europa, agrupados con arreglo a las prioridades de actuación enunciadas en la Comunicación. El capítulo 3 trata (de forma más detallada que la Comunicación) dos importantes herramientas para acceder al aprendizaje permanente: las organizaciones de aprendizaje y los centros locales de aprendizaje. Por último, el capítulo 4 aporta datos sobre el desarrollo de indicadores que pueden utilizarse para seguir la realización del aprendizaje permanente en toda Europa.

2. EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE LAS PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE

Los siguientes ejemplos de prácticas de aprendizaje permanente han sido seleccionados de los informes nacionales, de los informes presentados por ONG europeas y de otras fuentes, entre las que se cuenta la publicación conjunta del Cedefop y Eurydice «*National actions to implement lifelong learning in Europe*»¹; son importantes contribuciones a la consulta planteada con el Memorándum sobre el aprendizaje permanente. La selección de ejemplos pretende mostrar la manera en que diversos agentes llevan a la práctica el aprendizaje permanente y, al mismo tiempo, explicar el significado concreto de las prioridades de actuación. Esperamos que los ejemplos, que pueden resultar innovadores a escala nacional, regional o local pero no necesariamente a escala europea, sirvan de inspiración a la hora de realizar el aprendizaje permanente. Evitaremos, por el momento, referirnos a ellos como «ejemplos de buena práctica », ya que algunos están aún en una fase inicial de aplicación y, en otros casos, no se dispone todavía de datos sobre sus productos y resultados.

Como se indica en la Comunicación, la Comisión seguirá colaborando con los Estados miembros y otros agentes para desarrollar un enfoque más sistemático de la identificación y difusión de buenas prácticas , que son una importante herramienta del método abierto de coordinación. Este proceso incluirá la elaboración de una base de datos europea sobre el aprendizaje permanente y la aplicación de la revisión paritaria entre los representantes de los Estados miembros o los responsables de prácticas de aprendizaje permanente para ayudar a la evaluación y difusión de buenas prácticas .

2.1. Valorar el aprendizaje

Cambios en la legislación del sistema de educación y formación para permitir el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal

El sistema italiano de educación y formación reconoce cada vez más las capacidades adquiridas en entornos no formales e informales, gracias a los acuerdos realizados entre el Gobierno y los interlocutores sociales. La Ley sobre fomento del empleo tiene presente el aprendizaje permanente al establecer disposiciones que permiten certificar las capacidades independientemente de la manera adquirida. Las capacidades adquiridas mediante el trabajo deben ser evaluadas y reconocidas al igual que las adquiridas a través de los centros de enseñanza formal. (Italia)

Centro neerlandés de documentación sobre el reconocimiento del aprendizaje previo

El Gobierno neerlandés, en colaboración con los sectores y agentes de formación profesional, ha establecido el «centro de documentación EVC». Se trata de una versión actualizada de la EVC (siglas neerlandesas de *Erkenning van Verworven Competenties* o reconocimiento del aprendizaje previo), que es un conjunto de procedimientos para evaluar los conocimientos y las capacidades adquiridos en contextos no formales e informales y reconocerlos con certificados o diplomas oficiales. El centro es responsable de promover una política de EVC en las organizaciones profesionales mediante la aportación de información y el desarrollo de procedimientos. El propio centro no otorga cualificaciones, sino que recoge, procesa y distribuye información en el sistema. El centro actúa como catalizador al estimular el interés de los ciudadanos al establecer, en representación de los sectores y agentes de formación profesional, sus propios procedimientos de EVC. (Países Bajos)

Documentación del aprendizaje no formal e informal en relación con la enseñanza superior

En Noruega, las personas de más de 25 años sin estudios secundarios superiores pueden estudiar en las universidades o escuelas universitarias en virtud de una enmienda legal. Sobre la base de sus experiencias de aprendizaje no formal e informal, cada centro decide sobre su admisión en los programas de estudios correspondientes. Por su parte, el candidato obtiene las cualificaciones formales generales necesarias para su matrícula pasando un examen. Su experiencia anterior de aprendizaje puede ser convalidada de modo que se acorte su programa o se le exima de realizar determinados exámenes. *En el otoño de 2001, 4 700 personas solicitaron su ingreso en universidades o escuelas universitarias con arreglo a estas disposiciones.* (Noruega)

2.2. Información, orientación y asesoramiento

La «Ciudad de los oficios»

La Ciudad de los oficios se presenta como un espacio de información y asesoramiento sobre los oficios y la vida profesional, donde los profesionales ofrecen orientación a todos los ciudadanos, tanto jóvenes como adultos, estudiantes o trabajadores, durante toda su vida escolar y laboral. La Ciudad de los oficios es un modelo de servicio gratuito al ciudadano a través de una ventanilla única - atendiendo a cada persona según su demanda particular- que reúne, según las especificidades locales, a centros docentes, organismos especializados y el sector productivo. (Francia)

«Recetas de aprendizaje»

Este proyecto va destinado a personas que visitan las consultas médicas de una zona de Nottingham que sufre una elevada tasa de exclusión social. Toma como base la relación entre las malas condiciones de salud, la pobreza y los bajos niveles de escolarización, y constata las mejoras que se producen en la salud mental y física de los adultos que vuelven a aprender. Tres consultas de medicina general cuentan con asesores educativos que trabajan con los pacientes para ayudarles a acceder a oportunidades de aprendizaje apropiadas ofreciendo apoyo continuado para mejorar la permanencia, los logros y los progresos. La colaboración entre los servicios educativos y sanitarios ha aumentado la sensibilización del personal sanitario ante los beneficios del aprendizaje, reduciendo al mismo tiempo los obstáculos para el aprendizaje al trabajar con centros docentes. Este proyecto ha logrado atraer a personas «difíciles de alcanzar» que no participaban en el aprendizaje, muchas de ellas con escasas o nulas cualificaciones formales anteriores. Todas las referencias del proyecto señalan efectos positivos para la salud, tales como el aumento de la confianza y de la actividad física o el refuerzo de los lazos sociales. La evaluación a largo plazo determinará si este modelo mejora la permanencia en el aprendizaje y sus resultados y si reduce la frecuencia de las visitas al médico y la toma de medicamentos como antidepresivos y tranquilizantes. (Reino Unido)

«Mediador de aprendizaje»

En el País Vasco se está desarrollando un nuevo perfil profesional: el «mediador de aprendizaje». Se trata de un graduado en ciencias sociales que se especializa en recursos humanos en el ámbito de los servicios de asesoramiento. En la etapa inicial, habrá ocho mediadores de aprendizaje en el País Vasco que recabarán información sobre oportunidades de aprendizaje a escala local y ayudarán a los alumnos potenciales a definir sus necesidades, poniéndose en contacto con los proveedores de aprendizaje y animándolos a ofrecer soluciones factibles. (España)

El proyecto Opintoluotsi - Un portal interactivo para los profesionales de la educación

El proyecto Opintoluotsi, que ofrece un portal interactivo de oportunidades de educación, formación y empleo destinado a todos los ciudadanos, tiene el objetivo de aportar datos completos y fiables sobre toda la educación del sector público. El personal de diversos centros educativos recibe la formación necesaria para utilizar esta herramienta que funciona como un centro de recursos en el que los profesionales que participan en la orientación pueden intercambiar experiencias y acceder a una biblioteca virtual. (Finlandia)

2.3. Invertir tiempo y dinero en el aprendizaje

Educación preescolar

En Suecia, las administraciones locales tienen la obligación de ofrecer educación preescolar a todos los niños de más de un año cuyos padres trabajan o estudian. La creación del primer programa de estudios preescolares en 1998 hizohincapié en los aspectos pedagógicos y el establecimiento de estrechos vínculos con la educación preescolar, destinada a los niños de seis años, y en la escolaridad obligatoria. Los niños de cuatro y cinco años podrán ahora recibir un mínimo de 525 horas anuales de educación preescolar. Para aumentar la participación, el Gobierno sueco concede subvenciones a los municipios que limitan las tasas de matrícula para todas estas actividades. (Suecia)

Sistema de vales en la formación profesional superior

Los Países Bajos han creado un sistema de vales en la formación profesional superior, con la idea de potenciar la libertad de los estudiantes para elegir carreras. Cada estudiante que se matricule en una carrera determinada recibirá unos vales de «derecho a estudiar» canjeables en determinados centros. El sistema de vales requiere una financiación diferente de la enseñanza superior. Hasta ahora, los centros son financiados directamente por el Gobierno; con el sistema de vales serán los estudiantes los que paguen. Así se confía en animar a los centros a ofrecer unas condiciones docentes atractivas, ya que su financiación dependerá, lógicamente, de su capacidad para responder a las necesidades y preferencias de los estudiantes. La fase experimental se inició en septiembre de 2001 en los centros de HBO (*Hoger Beroepsonderwijs* o formación profesional superior), y no se aplica a las universidades. (Países Bajos)

Deducciones fiscales para las inversiones individuales en aprendizaje

En Estonia, todos los alumnos que financian su aprendizaje (para ellos o sus hijos) pueden solicitar una deducción fiscal correspondiente al 26 % de los costes. (Estonia)

2.4. Acercar a los alumnos las oportunidades de aprendizaje

Universidad abierta a distancia

En Grecia, la Universidad abierta a distancia, que presentó dos proyectos piloto en 1998, cuenta actualmente con 5 000 estudiantes de más de 23 años que tienen acceso a unos 20 cursos organizados para ajustarse a sus expectativas. Los estudiantes disponen de tutores para su orientación, utilizan materiales especialmente diseñados para fomentar su participación y su trabajo interactivo y reciben la ayuda de centros de asesoramiento en seis ciudades diferentes. En 2001 se espera que participen 10 000 estudiantes. (Grecia)

Red comunitaria de aprendizaje de Finglas

Este proyecto tuvo la finalidad de convertir la ciudad de Finglas, situada al norte de Dublín, en una comunidad de aprendizaje. El proyecto concedió idéntica importancia a los aspectos educativos y sociales del aprendizaje permanente, que se definía más como un estilo de vida que como una estructura cerrada dentro de la educación y la formación. Abarcaba tanto el ocio como el trabajo, iba dirigido por igual a alumnos jóvenes y menos jóvenes, dotados o menos favorecidos, y utilizaba al máximo la ayuda de las TIC. El proyecto impulsó el desarrollo del aprendizaje permanente al conjugar los recursos dentro de una cooperación local de amplio alcance. Además, fomentó el uso de las tecnologías de la información a todos los niveles de la comunidad y puso a Finglas en contacto con otras «aldeas electrónicas» de todo el mundo. En los centros colaboradores se instalaron veinte ordenadores y dos equipos de videoconferencia, que permitieron a los ciudadanos acceder libremente a herramientas de formación e Internet.

El proyecto ofreció:

- acceso abierto a infraestructuras de aprendizaje de las tecnologías de la información;
- formación autónoma con apoyo informático;
- aprendizaje a distancia mediante videoconferencia;
- una página web comunitaria con proyectos de comunidades locales y empresas, que ofrece la oportunidad de dar publicidad a escala local y mundial (a través de Internet) a las actividades;
- la participación activa de jubilados que han adquirido el ECDL («Permiso Europeo de Conducción de Ordenadores») y trabajan con los ordenadores de la biblioteca pública para ayudar a sus conciudadanos.
- un agente de desarrollo de formación que coordina, imparte formación y colabora en planes de desarrollo de sitios web miembros del proyecto. (Proyecto URBAN, Irlanda)

Centros regionales de aprendizaje

En la región austríaca de Saalfelden/Salzburgo se está creando un tipo particular de centro regional de aprendizaje. Se trata de un centro destinado a atender las necesidades regionales mediante la creación de programas que mejoren el acceso de las personas con discapacidades a la educación y formación continuas, en especial de nivel postobligatorio, en zonas con escasas oportunidades de formación. Un centro piloto regional de formación, apoyado por el Fondo Social Europeo (FSE), funcionará con carácter experimental durante el período 2001-2006. Se prestará especial atención al desarrollo del autoaprendizaje y a los cursos a distancia en línea, los sistemas de «segunda oportunidad» y la oferta universitaria de educación y formación continuas en cooperación con centros regionales de educación. (Austria)

El desarrollo del enfoque basado en las capacidades (*démarche compétence*) en el grupo Usinor

A finales de la década de los 80, la empresa siderúrgica francesa Usinor empezó a desarrollar un enfoque basado en las capacidades, entendidas como «conocimientos operativos validados». El punto central deja de ser una rígida estructura jerárquica, para desplazarse hacia oficios («*métiers*»), lo que permite un ascenso constante de las cualificaciones y los salarios. Este enfoque se integró en la estrategia general de la empresa y tuvo que ser aplicado por el personal directivo a todos los niveles. El éxito se vio confirmado tanto por la satisfacción del personal como por el rendimiento de la empresa. El enfoque basado en las capacidades se caracteriza por:

- su integración en la estrategia general de la empresa;
- la participación del personal directivo;
- la creación de herramientas para identificar las capacidades;
- la participación de todos los agentes de la empresa en el diseño de herramientas y su utilización;
- su aplicación por los directivos superiores y medios;
- el desarrollo de procedimientos de evaluación y seguimiento de las capacidades del personal;
- el ajuste recíproco entre la organización de la empresa y el proyecto;
- la relevancia que se concede, junto a la formación, a otras formas de desarrollar capacidades;
- la atención a sus efectos en la gestión de los recursos humanos. (Francia)

Radiometer, una empresa que integra la formación en la planificación diaria de la producción

La empresa danesa de aparatos médicos Radiometer ha adoptado un enfoque innovador para el aprendizaje:

- «Idea del segundo puesto» - todos los empleados tienen la oportunidad de cualificarse para trabajar en otro departamento de la empresa (tanto mediante el aprendizaje formal como informal). De este modo, la empresa dispone de un personal más flexible y puede utilizar de forma constante su capacidad de producción. Por otra parte, los trabajadores tienen un empleo más seguro. Esto aumenta la motivación para la formación en general y aporta al trabajador más confianza en sí mismo.
- La compañía ofrece, en estrecha colaboración con un centro local de formación de adultos, cursos de lectura y escritura, de idiomas y de TIC. Los cursos de lectura y escritura en danés se imparten durante las horas de trabajo, mientras que los cursos de idiomas se reparten al 50 % entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre de los trabajadores.
- Las competencias en TIC se han mejorado mediante un acuerdo de adquisición de ordenadores personales, que proporciona a los trabajadores una reducción de impuestos al comprar un ordenador para su hogar si se compromete a participar en un curso a distancia.
-

Todo el proceso se basa en una entrevista anual con cada empleado sobre su desarrollo personal y profesional. Casi todos los trabajadores manuales participan en la educación y formación formales (durante un promedio de cinco días al año). El 95 % de estos trabajadores se inscribió en el programa de adquisición de un ordenador personal, comprometiéndose a cursar 100 horas de formación, principalmente, en sus hogares. La cooperación a todos los niveles de la empresa no sólo aportó un aumento de la formación, sino también una mayor flexibilidad, más motivación y una visión más integrada del desarrollo de los recursos humanos. Todo el personal directivo debe aceptar y comprender el impacto —positivo y negativo— que tiene este enfoque en el trabajo, ya que su papel a la hora de motivar a los trabajadores a participar en la formación es fundamental. (Dinamarca)

El Fondo sindical de aprendizaje y los delegados de aprendizaje

Este Fondo fue creado en 1998 para ayudar a los sindicatos ingleses a concienciar a las empresas, los trabajadores y otros agentes sobre la importancia del aprendizaje en el trabajo y para reforzar su papel como organizaciones de aprendizaje. Desde entonces han recibido formación alrededor de 2 000 «delegados sindicales de aprendizaje», principalmente con el apoyo del Fondo. La evaluación pone de manifiesto su eficacia para estimular el aprendizaje y el desarrollo en el lugar de trabajo, sobre todo cuando se trata de trabajadores poco cualificados. No obstante, también constata que la falta de reconocimiento formal es un importante obstáculo para la expansión del papel de los delegados de aprendizaje. Como consecuencia, el Gobierno está estudiando la posibilidad de reconocer de manera formal a los delegados sindicales de aprendizaje en el lugar de trabajo y concederles el derecho de obtener tiempo libre (pagado) para una formación inicial y para desempeñar sus tareas. De este modo se les dotaría de más prestigio y eficacia. A título de ejemplo, el fondo apoya un proyecto en las fábricas Birds Eye Walls' de Humberside, gracias al cual muchos trabajadores, en su mayoría mujeres empleadas a tiempo parcial, pueden obtener cualificaciones formales no profesionales. Los trabajadores asisten a una reunión y luego se ponen en contacto con un delegado sindical de aprendizaje, que les ayuda a inscribirse en los cursos más adecuados. Es fundamental que los cursos tengan lugar a horas en las que puedan asistir los trabajadores por turnos que tengan familia, sobre todo teniendo en cuenta que un estímulo importante para participar es la compatibilidad con la educación de sus hijos. (Reino Unido)

Plan estratégico de Kempen (SPK en sus siglas inglesas) - 50 grandes empresas ayudan a crecer a las PYME

El «Programa Platón» es un programa intensivo de apoyo que permite que las grandes empresas ayuden a las PYME de forma colectiva e individual en todos los aspectos de gestión. Las grandes empresas tutoras designan a uno o dos directivos para que, a tiempo parcial y a cargo del SPK, impartan una formación intensiva sobre gestión general y dinámicas de grupo. Las PYME seleccionadas se subdividen en grupos que contienen aproximadamente 12 jefes de PYME y dos directivos-formadores. El curso, que se distribuye a lo largo de dos años, está compuesto por cuatro elementos: sesiones en grupo, apoyo individual, seminarios y actividades informales como visitas a empresas y recepciones. El programa Platón estimula a los jefes de PYME a mejorar la gestión en aspectos tales como política de personal, financiación y mercadotecnia. De este modo se establece una red eficaz entre los participantes y las organizaciones colaboradoras, y el proyecto constituye una experiencia de aprendizaje tanto para las PYME como para las grandes empresas. Esto ha creado una dinámica muy positiva en la región. (Bélgica)

2.5. Competencias básicasⁱⁱ

Ciudadanía activa y educación no formal de adultos en Europa

Este proyecto, dirigido a estudiantes y proveedores de educación de adultos, tiene por objeto la elaboración de un manual de ciudadanía activa que se distribuirá a organizaciones y países fuera y dentro de este ámbito de cooperación, que abarca escuelas en Dinamarca, Finlandia, Francia y Hungría, así como de un catálogo de "las mejores prácticas" de enseñanza y aprendizaje de la ciudadanía activa, para su difusión en Internet. Por último, el proyecto incluye entrevistas a ciudadanos de esos cuatro países sobre su definición de democracia y ciudadanía activa, para detectar las diferencias y semejanzas entre ellos. (Proyecto europeo)

Escuela de la segunda oportunidad en Marsella

Esta escuela, situada en una zona problemática (Bégude), está abierta a jóvenes desempleados sin titulación. Los alumnos estudian alternativamente en la escuela y en una empresa. Los cursos se centran en formar al alumno para el trabajo, con objeto de aumentar su autoestima. El programa de formación incluye competencias en comunicación, informática, lógica y matemáticas, inglés, deportes y aptitudes sociales. (Proyecto Sócrates, Francia)

Proyecto ALBA – Integración de mujeres infracualificadas en el mercado de trabajo

El proyecto ALBA, que está siendo aplicado en varias Comunidades Autónomas, ofrece oportunidades de formación a mujeres insuficientemente cualificadas y favorece su integración en el mercado de trabajo al proporcionarles enseñanza básica combinada con una formación profesional inicial. El proyecto comenzó en 1998 en el marco del programa Leonardo da Vinci. (Proyecto Leonardo, España)

«Lernkultur Kompetenzentwicklung» (cultura del aprendizaje y desarrollo de aptitudes) – aprendizaje en el lugar de trabajo

Los objetivos de este programa de investigación y desarrollo promovido por el Ministerio Federal de Educación e Investigación son establecer estructuras didácticas eficaces y permanentes basadas en el aprendizaje en el lugar de trabajo, potenciar las capacidades profesionales personales y consolidar estrategias para mantener actualizadas las capacidades en caso de desempleo. La prioridad del programa es promover una cultura del aprendizaje en beneficio no sólo de los alumnos, sino también de las empresas, al ayudarles a mejorar su competitividad. El programa incluye, además, proyectos para mejorar la transparencia, la orientación profesional y el aseguramiento de calidad de los centros de formación en el trabajo, al mismo tiempo que se experimentan nuevas formas de certificación que contemplen el reconocimiento de las capacidades adquiridas de manera informal. Para la realización de los proyectos se cuenta con una dotación anual de 18 millones de euros (procedentes del Gobierno Federal y del Fondo Social Europeo) de 2001 a 2007. (Alemania, FSE)ⁱⁱⁱ

Acceso de personas con discapacidades para el aprendizaje a las tecnologías de la información y la comunicación (ALDICT)

Este proyecto va dirigido a personas con discapacidades intelectuales que suelen usar las distintas series europeas de símbolos gráficos para comunicarse. Los símbolos ayudan a estas personas a comprender los conceptos y la escritura, y pueden utilizarse para «escribir» textos simbólicos. El proyecto ALDICT, que se inició con el programa «Escribir con símbolos 2000», ha desarrollado un programa de correo electrónico para personas con discapacidades intelectuales. No se utiliza texto, y el interfaz destinado al usuario es completamente gráfico. Los usuarios redactan mensajes electrónicos utilizando una de las series de símbolos disponibles y los envían simplemente haciendo clic en una imagen o representación gráfica del destinatario. El programa incluye una traducción automática. De este modo, los mensajes simbólicos se traducen a varias series de símbolos y distintas lenguas europeas. El programa ha sido experimentado por más de 100 usuarios con discapacidades intelectuales en Francia, Alemania, Portugal y el Reino Unido. Gracias a él pudieron por primera vez intercambiarse mensajes electrónicos y comunicarse de forma independiente sin importar las barreras lingüísticas.

http://www.widgit.com/html/products/s_intercomm.html (Bélgica)

2.6. Pedagogía innovadora

mySchool.lu – Un portal para la educación

El CTE propuso que en 2001 se pusiera en funcionamiento el proyecto «mySchool.lu – Un portal para la educación». Este proyecto permite crear con carácter nacional una eficaz herramienta de comunicación para toda la comunidad educativa (alumnos, profesores, clases, grupos de trabajo, comisiones, administración, ministerio, etc.) y potenciar el uso de las TIC como instrumento didáctico en todos los sectores de la enseñanza. Gracias a una unidad de vigilancia pedagógica y tecnológica será posible facilitar información sobre los nuevos métodos empleados en el sector de las TIC en la escuela, contribuyendo así a la formación permanente del personal docente. (Luxemburgo)

«Tender un puente» - Aprendizaje permanente sostenible para personas desfavorecidas

El proyecto «Tender un puente», que estará en funcionamiento de 2001 a 2005, tiene el objetivo de potenciar la experiencia educativa de los jóvenes de Cork. Un principio básico del proyecto es la idea de que los logros educativos deben enfocarse con una perspectiva de aprendizaje permanente. El proyecto aspira a mejorar la calidad del aprendizaje que reciben los jóvenes de ambientes desfavorecidos. Está siendo aplicado en estrecha colaboración con las escuelas y otros agentes que actúan en las comunidades locales. Este proyecto, en conexión con iniciativas de financiación estatal encaminadas a optimizar las oportunidades educativas para todos, tiene el objetivo de convertir la ciudad de Cork en un centro de excelencia en integración educativa. Las escuelas, comunidades y ciudadanos tendrán apoyo para alcanzar sus metas. Los centros de enseñanza obligatoria y voluntaria también aportarán sus conocimientos y su experiencia, colaborando dentro de una estrategia común. Este proyecto, apoyado en el éxito de proyectos anteriores, desarrollará un modelo de buenas prácticas de calidad que tendrá un impacto positivo para la experiencia educativa de los alumnos. Se ha invitado a participar en el proyecto a cuarenta centros escolares «desfavorecidos», treinta escuelas primarias y diez de enseñanza postprimaria. El trabajo inicial de investigación y desarrollo realizado al amparo del proyecto incluye la recopilación y el análisis de información, la consulta a personas cualificadas en escuelas, comunidades e instancias competentes, una mesa redonda sobre problemas y posibles soluciones y la preparación de una estrategia y un plan de acción para las fases finales del proyecto. (Irlanda)

El intercambio de aprendizaje - compartir los conocimientos y las aptitudes

El intercambio de aprendizaje es un sistema de información que conecta a las personas por Internet y a través de más de 20 medios de comunicación públicos (periódicos, revistas, canales de televisión, etc.) que desean compartir sus conocimientos. El apoyo de los medios de comunicación fue fundamental para esta operación. Ya existen tres intercambios de aprendizaje locales, con unos 6 700 usuarios que ofrecen o buscan conocimientos en lenguas, matemáticas, música, informática y economía. (Eslovenia)

Proyectos «Escuela socrática abierta»

Estas actividades surgieron en toda Europa a partir de proyectos piloto subvencionados por la UE, que abarcan desde las aptitudes docentes hasta el uso extensivo de los medios de comunicación e Internet por parte de alumnos y profesores, pasando por la reestructuración de los horarios lectivos y las aulas y los proyectos de trabajo que definen nuevos papeles para los profesores en actividades de apoyo individual y en grupos de expertos, en orientación personal o en asesoramiento. Existe un documento sobre el intercambio de experiencia entre todos los proyectos europeos, titulado «Enseñanza, aprendizaje, información: hacia una escuela socrática abierta. Actas del seminario de Ampere (febrero de 1997)», Comisión Europea, Luxemburgo, 1998. (proyecto Sócrates)

Conocimientos y capacidades en la educación popular de adultos

Se trata de un programa destinado a profesores, formadores y demás personal que participa en la educación liberal de adultos. Fue lanzado en 1998 por la Asociación finlandesa de educación de adultos para un período de cinco años. Este programa parte de la base de que el desarrollo de la educación liberal de adultos debe reflejarse en la capacitación para una profesión determinada. Partiendo de este punto de vista, los cursos no sólo pretenden contribuir al desarrollo personal de los formadores, sino también a su desarrollo como una comunidad profesional específica. El proyecto promueve estudios para introducir a los recién llegados en este tipo de educación, junto con una vertiente de fomento de la investigación en ese ámbito, que hasta ahora no estaba muy difundida, y de refuerzo de las cualificaciones profesionales en el sector. (Finlandia)

Centro de recursos para el aprendizaje

El Inofor (*Instituto para Inovação na Formação*) ha creado un centro de recursos para el aprendizaje encaminado a mejorar las capacidades de los agentes de la educación y la formación con objeto de garantizar que sus cualificaciones son acordes con una sociedad del aprendizaje. Su objetivo es dotar de un espacio para la consulta y experimentación con nuevos métodos didácticos y para el intercambio de experiencias y apoyo práctico a los profesionales de la formación. Este centro será el detonante de una red de centros de nueva generación que se complementarán mutuamente y serán promovidos por organismos especializados en formación. Los certificados que acreditan las aptitudes didácticas de los formadores tienen una validez limitada a un período de cinco años, para garantizar una mejora continua de la calidad de la enseñanza. (Portugal)

3. ORGANIZACIONES DE APRENDIZAJE Y CENTROS LOCALES DE APRENDIZAJE

El presente capítulo describe las principales características de los centros locales de aprendizaje y las organizaciones de aprendizaje, dos importantes instrumentos para acercar las oportunidades de aprendizaje a los alumnos, contribuyendo así a crear posibilidades reales de aprendizaje permanente a escala local y en el lugar de trabajo.

CREACION DE CENTROS LOCALES DE APRENDIZAJE^{iv}

Los centros múltiples de aprendizaje pueden fomentar el aprendizaje dentro de las comunidades y romper los ciclos de carencias. Esos centros deben atender principalmente a las condiciones locales y regionales, aunque sin olvidar los siguientes aspectos transversales:

- Los centros deben situarse en los lugares donde se encuentran cada día los alumnos potenciales, incluyendo entornos formales y menos formales, como escuelas, centros de formación, bibliotecas, lugares de trabajo, centros recreativos y comerciales y barrios residenciales. Las bibliotecas públicas están especialmente bien situadas para facilitar el acceso a las TIC y otros recursos, y los bibliotecarios actuarán como mediadores de aprendizaje. La situación de estos centros también ha de tener en cuenta otros factores de acceso dependientes del poder adquisitivo, como el transporte y las guarderías.
- **Los servicios relacionados con el aprendizaje, su orientación y su apoyo deben ofrecerse a través de un punto de acceso único.** Se trataría ,por ejemplo, de instrumentos para el desarrollo de competencias en TIC y el aprendizaje en línea ; el aprendizaje tradicional, incluidas sesiones de prueba ; la ayuda a alumnos con necesidades especiales debido a discapacidades de aprendizaje o de otra índole; el apoyo para adquirir las competencias básicas, de idiomas o cultura general; la información, la orientación y el asesoramiento sobre aprendizaje y cuestiones afines y las oportunidades de comunicación entre alumnos y docentes sobre necesidades, intereses y experiencias de aprendizaje.
- Los centros deberían **contar con profesionales polivalentes, procedentes de organizaciones colaboradoras de carácter público, privado y voluntario o comunitario.** Debe aportarse personal para compartir y desempeñar las tareas que atañen a más de un cometido o sector. La **colaboración con otros proveedores de servicios**, ya sean éstos de sanidad, ocio o asesoramiento a los ciudadanos, mejora la eficacia de los servicios proactivos de apoyo y favorece el aprendizaje a más amplia escala.

DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES DE APRENDIZAJE

Todos los organismos de los sectores público, privado o voluntario pueden fijarse la meta de convertirse en una organización de aprendizaje; en el siguiente ejemplo, se trata de una empresa:

- Un primer paso esencial es evaluar los niveles de capacidades existentes y las necesidades de aprendizaje a escala individual y de las empresas, con objeto de establecer **planes de desarrollo de capacidades para todos los trabajadores** y un plan general **para las empresas**. Este último debe ser negociado con representantes de los trabajadores y será un elemento esencial de la planificación empresarial.
- Estos planes de desarrollo incluirán **recursos adecuados**, tanto de financiación de las actividades docentes (por ejemplo, externas, internas, de aprendizaje con medios informáticos, en el lugar de trabajo, con tutores o entrenadores, de autoaprendizaje asistido en bibliotecas o centros de estudios adecuadamente equipados) como de tiempo (jornada laboral flexible, contabilidades de tiempo, permisos para formación, etc).
- **El aprendizaje debe conectarse mejor con el trabajo**, de modo que los trabajadores puedan aprender de su trabajo y también trabajar mejor gracias a su aprendizaje. En este contexto, los trabajadores deben ser considerados «profesores» en la misma medida que «alumnos». Ha de buscarse la aportación de respuestas sobre la actividad de aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Las empresas de aprendizaje deben asegurarse de que **se toman en consideración las capacidades que sus empleados hayan adquirido recientemente** en sus tareas actuales, al igual que las obtenidas de manera no formal o informal en el marco de políticas de promoción interna o cobertura de vacantes.
- Las empresas de aprendizaje deben establecer **vínculos con otras organizaciones o asociaciones de aprendizaje** para aportar y recabar prácticas correctas. Muchas empresas también estimulan a sus empleados para que aprendan a través de la participación en **actividades cívicas o de voluntariado** en su comunidad o en otras facetas de sus vidas.

4. INDICADORES PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE

4.1. Introducción

Para el desarrollo y la aplicación de estrategias coherentes y globales de aprendizaje permanente es esencial disponer de información y medidas estadísticas comparables. Las estadísticas al respecto son un elemento del trabajo de los responsables políticos, que necesitan información resumida y altamente elaborada, y de los investigadores, que suministran conceptos y análisis detallados a los responsables y el público en general^v.

Las estadísticas y los indicadores apoyan el **método abierto de coordinación** que, en el ámbito del aprendizaje permanente, ha de facilitar un control eficaz de los avances en relación con los objetivos fijados, la comparación entre los diversos sistemas nacionales y locales y su comprensión, la definición de políticas eficaces y la identificación de problemas y prioridades a través del intercambio de conocimientos, prácticas correctas y experiencia.

Las estadísticas y los indicadores encaminados a controlar los avances en la realización del aprendizaje permanente ya son un elemento esencial de las iniciativas existentes a escala europea en el ámbito del aprendizaje permanente, particularmente en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo^{vi}, la Agenda Social Europea^{vii}, la Comunicación sobre la calidad en el trabajo^{viii} y el seguimiento del Informe sobre los objetivos concretos^{ix}. Asimismo, la Comunicación de 2001 sobre indicadores estructurales^x propone tres indicadores clave relacionados con el aprendizaje permanente.

La Comunicación ‘Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente’ presenta un **marco del aprendizaje permanente** que integra la política de educación y formación y la política de aprendizaje por medios informáticos en sinergia con importantes elementos de las políticas de juventud, empleo, integración social e investigación. Asimismo, se introduce una nueva **perspectiva del aprendizaje permanente centrada en el alumno**, lo que implica la necesidad de revisar los métodos estadísticos sistemáticos. Por ello, la Comunicación propone que se establezcan **nuevos indicadores** para el aprendizaje permanente. El presente documento ilustra la manera en que se debe proceder.

Trabajos en curso para mejorar la información estadística

Además de las estadísticas utilizadas para establecer indicadores en los ámbitos de actuación ya mencionados, el **Grupo operativo para la medición del aprendizaje permanente** ha identificado las fuentes de información estadística existentes y los aspectos que requieren un más amplio desarrollo, a escala europea y a corto y medio plazo. En este contexto, se está preparando para 2003 un módulo *ad hoc* de la Encuesta de población activa (EPA)^{xi} consagrado al aprendizaje permanente, y para 2005 se ha propuesto una encuesta armonizada europea sobre educación de adultos (AES en sus siglas inglesas). El **Grupo de trabajo sobre indicadores de la calidad del aprendizaje permanente** (que en adelante denominaremos «el Grupo de trabajo»), creado a petición de los ministros de educación de la UE y de los países candidatos, también ha definido una serie de aspectos que han de ser analizados^{xii}.

En estas tareas han sido detectadas varias carencias de información. Se ha puesto de manifiesto que algunos aspectos políticos importantes prácticamente no pueden ser medidos. La **información cualitativa** propiamente dicha será un elemento significativo de la futura evolución de la medición del aprendizaje permanente.

4.2. Desarrollo de indicadores

Principios fundamentales del aprendizaje permanente

La Comunicación define los tres principios fundamentales para las estrategias coherentes y globales de aprendizaje permanente^{xiii}. En primer lugar, **el papel central del alumno** debe guiar el desarrollo y la realización del aprendizaje permanente y, en combinación con el principio de **igualdad de oportunidades**, implica la necesidad de recabar información sobre todos los alumnos potenciales. Esto significa que la información estadística debe extender su cobertura a las personas de edad (que actualmente quedan excluidas de varias encuestas), los inmigrantes y las personas con dificultades para el aprendizaje (que también quedan, en muchos casos, fuera de las encuestas sistemáticas). También debe prestarse especial atención a las pequeñas empresas, que asimismo vienen quedando excluidas de la mayor parte de las encuestas empresariales. El principio de la **alta calidad y pertinencia** lleva a considerar la eficacia de las inversiones en aprendizaje, y requiere indicadores específicos para que sea posible vincular la evaluación de los recursos a la de los resultados.

Los indicadores que han de desarrollarse de acuerdo con estos principios se exponen a continuación. Se presentan, enmarcados, los indicadores para evaluar el progreso en cada una de las prioridades de actuación definidas en la Comunicación^{xiv}. También se reseñan otros indicadores para comparar sistemas, identificar políticas eficaces y promover el intercambio de prácticas correctas, conocimientos y experiencia (los títulos de los indicadores aparecen en *cursiva*). A pesar de que cada indicador se refiere a una vertiente de actuación prioritaria específica, muchos pueden aplicarse a varias prioridades.

La necesidad de desarrollar indicadores difiere según las prioridades, aunque se distinguen, a grandes rasgos, tres situaciones. Por lo que respecta a la participación y los logros, los indicadores existentes son bastante adecuados. En cuanto a la inversión en el aprendizaje, hay estadísticas relativamente apropiadas, aunque es necesario establecer indicadores capaces de hacer uso de ellas. En la mayoría de los demás aspectos, la escasez tanto de estadísticas como de indicadores es manifiesta.

Contexto general

Algunos indicadores nos ayudan a definir el marco general del aprendizaje permanente y su papel en la sociedad actual como una herramienta fundamental para promover el empleo y la participación y combatir y prevenir la exclusión. Los indicadores existentes valoran en qué medida los ciudadanos correctamente educados y formados se defienden mejor en el mercado de trabajo; Esta evaluación atañe principalmente a las capacidades y aptitudes adquiridas, tomando como base tanto las cualificaciones formales como la participación en actividades educativas y formativas tras la educación inicial. Las encuestas recientes estudian la eficacia del **aprendizaje**

no formal^{xv} en el lugar de trabajo y de la formación destinada a los desempleados. Los indicadores de transiciones —movimientos entre diferentes situaciones vitales— también revisten especial importancia. Estos son aplicables a grupos destinatarios^{xvi} como los estudiantes que abandonan la escuela, las personas que cambian de sector económico o se mudan a otros países o las mujeres que regresan al mercado de trabajo. El módulo *ad hoc* de la EPA^{xvii} sobre las transiciones fue un importante paso adelante para entender las relaciones entre aprendizaje y empleo, desempleo e inactividad.

Valorar el aprendizaje

<u>Indicador de seguimiento a desarrollar</u>
<i>Número de certificados por ámbito de estudio</i>

Según el Grupo de trabajo, la **titulación y certificación** identificadas, junto con el **aseguramiento de la calidad** y la **coherencia de la oferta educativa**, tanto en términos de cursos como de estrategias generales, constituyen las principales áreas en las que se deben desarrollar indicadores cualitativos aptos para evaluar el aprendizaje.

Es urgente actuar en este aspecto, en el que la información cuantitativa es muy escasa o nula, para desarrollar medidas que permitan **considerar de forma fiable los sistemas de certificación** de diferentes países y entornos de aprendizaje. Las tareas del Cedefop en la recopilación de datos sobre proveedores de certificación desglosados por sectores de estudios serán una valiosa contribución. El análisis del recurso a esos proveedores (que probablemente precisará de encuestas específicas) facilitará información sobre aspectos como *los centros de educación y formación que imparten temas sobre aseguramiento de la calidad, la relación entre el número de certificados —por sector de estudios— expedidos por la participación en actividades de aprendizaje no formal y el número de certificados expedidos por participar en el aprendizaje formal (graduaciones), etc.*

Las fuentes administrativas pueden emplearse para recabar *información sobre la aceptación de los currículos de aprendizaje*, mientras que la encuesta sobre educación de adultos aportará **información desde la perspectiva del alumno**, sobre *actitudes y motivación ante el aprendizaje y porcentaje de actividades de aprendizaje que (potencialmente) conducen a un certificado*. Asimismo, a través de las encuestas empresariales (como la Encuesta sobre formación profesional continua - CVTS), puede obtenerse información sobre la *percepción de la eficacia de la formación por el empresario en términos de permanencia de la mano de obra, productividad, rendimiento, aptitudes de gestión, absentismo laboral, adaptabilidad (especialmente ante la innovación), conocimientos relacionados con el puesto de trabajo, aptitudes para resolver problemas o aptitudes personales y sociales*. Estas encuestas aportan datos útiles, a pesar de que éstos sólo estén disponibles con una importante demora o de forma irregular.

*El porcentaje de personas con empleo entre quienes hayan concluido un programa de formación para desempleados en los últimos doce meses (según la base de datos PMT —políticas de mercado de trabajo—) podría servir para medir la **eficacia del***

aprendizaje y sería, por tanto, un paso útil para evaluar el aprendizaje. El indicador, ya disponible, de *ingresos por nivel educativo alcanzado* podría ser de utilidad para medir el **atractivo del aprendizaje**.

Información, orientación y asesoramiento

Indicador de seguimiento a desarrollar
<i>Número de visitas a los portales de la UE y nacionales sobre oportunidades de empleo y aprendizaje (incluido EURES)</i>

La orientación desempeña un papel crucial para que los ciudadanos puedan diseñar **currículos individuales de aprendizaje**, para **difundir información** a todos los niveles y para determinar la **percepción del aprendizaje** que tienen las personas. Es más, según el Grupo de trabajo, **la orientación y el asesoramiento** son aspectos del aprendizaje permanente en los que la **calidad** es fundamental. A este respecto prácticamente no existen indicadores disponibles a escala de la UE.

Es necesario completar la información contextual existente sobre los sistemas de orientación y asesoramiento a distintos niveles geográficos mediante datos sobre **sensibilización ante las oportunidades de aprendizaje y niveles de satisfacción** que suscitan los servicios de orientación. La Comisión debería desarrollar una clasificación de las actividades de los servicios de aprendizaje, incluida la orientación, en el contexto de una clasificación de servicios y actividades de aprendizaje. Para ser eficaz, la recopilación de datos al respecto no sólo debería tener en cuenta los centros de orientación, sino también a los **ciudadanos**.

A continuación podría extenderse a las **estructuras y servicios «físicos»**, partiendo de la información administrativa aportada por los Estados miembros. A este respecto será preciso recopilar información contextual sobre el *tipo de orientación disponible* antes de medir el uso que de esta se hace (por ejemplo, la *frecuencia de recurso a las estructuras de orientación*). Desde el punto de vista **individual del alumno o alumno potencial**, la AES podría aportar datos sobre el *porcentaje de personas que se sienten satisfechas de la orientación ofrecida* y el *porcentaje de alumnos por tipo de actividad de aprendizaje y por tipo de orientación o información (ninguna o procedente de centros escolares, centros locales o de Internet)*.

Invertir tiempo y dinero en el aprendizaje

Para este aspecto hay numerosos indicadores disponibles.

En la Comunicación se proponen los indicadores de seguimiento existentes :
<i>Gasto público en educación en porcentaje del PIB, fuente:UNESCO, OCDE, Eurostat.</i>
<i>Gasto en educación/formación en empresas en porcentaje de costes laborales, fuente: Encuesta sobre la Formación Profesional Continua (CVTS).</i>

Gasto familiar en educación en porcentaje del gasto total, fuente : Encuesta sobre presupuesto familiar (HBS).

El Grupo de trabajo destacó la importancia de todo lo que atañe a la **inversión en el aprendizaje permanente**. Desde hace mucho tiempo se dispone de indicadores sobre gasto público en **aprendizaje formal** (*gasto público en educación* procedente de los datos de Unesco-OCDE-Eurostat). También hay información disponible sobre *gasto privado en educación* (UOE).

Por lo que respecta al **aprendizaje no formal**, recientemente se han realizado progresos. La Encuesta sobre formación profesional continua (CVTS) aporta datos sobre **inversión financiera** de las empresas en la formación de su personal (*gastos de educación y formación en las empresas en porcentaje de los costes laborales*) y también sobre **inversión en tiempo**, expresada como *porcentaje del tiempo de trabajo dedicado por el personal a la formación*. Estos datos también pueden recabarse con carácter anual a través de las estadísticas estructurales de las empresas. También hay información disponible sobre el *gasto familiar en educación* (*Encuesta sobre el presupuesto familiar-HBS*), el *gasto destinado a formar a los desempleados al amparo de las medidas de reinserción activa (LMP)* y los *beneficios y costes del aprendizaje* (OCDE).

Otros indicadores de utilidad son el *tiempo programado para la enseñanza de los distintos temas* (Eurydice) y el *tiempo de trabajo pagado destinado a la formación en las empresas desglosado por temas* (CVTS). La AES mejorará la calidad de su información sobre volumen e intensidad de la participación en distintos tipos de aprendizaje. La información más detallada sobre inversión personal en tiempo podría obtenerse a través de una Encuesta sobre la utilización del tiempo que abarcara el tiempo dedicado al aprendizaje tanto en el trabajo como fuera de él, a pesar de que no parece ser una solución factible a medio plazo.

Por tanto, es posible realizar una evaluación prácticamente completa de la inversión en aprendizaje, aunque habrá que establecer algunos indicadores. Por otra parte, como antes se señaló, los datos sobre inversión en tiempo precisan de un mayor desarrollo.

Acercar a los alumnos las oportunidades de aprendizaje

En este aspecto apenas hay indicadores disponibles a escala de la UE, y aún es demasiado pronto para proponer indicadores de seguimiento. La posibilidad de medir la facilidad de acceso a las oportunidades de aprendizaje depende en gran medida de la **situación del alumno** y del **entorno de aprendizaje** de que se trate. Por ejemplo, mientras en las zonas rurales la distancia física de los centros de aprendizaje es un factor crucial, para las personas con discapacidades es más importante considerar en qué medida el entorno de aprendizaje puede adaptarse a la situación del alumno. Los indicadores pueden ofrecer una visión de la gravedad de los riesgos de exclusión, pero para atacar el problema en profundidad se requerirán estudios específicos y detallados. También será necesario explorar las fuentes de datos sobre proveedores de educación continua que ofrecen guarderías o cursos con horarios flexibles.

Una vez identificados esos proveedores, también será de utilidad la información sobre la *proporción de proveedores de educación continua que ofrecen guarderías y horarios flexibles*. La AES puede aportar datos sobre la *percepción de las barreras u obstáculos al aprendizaje* por parte de los individuos (incluidas la distancia y la discapacidad). La información sobre la *actitud de los empresarios ante la formación (CVTS)* puede detectar los obstáculos o incentivos a nivel empresarial.

Capacidades básicas

En la Comunicación se proponen los indicadores existentes :

Proporción de la población entre 18-24 años únicamente con el primer ciclo de la educación secundaria, que no sigue en este momento ningún tipo de aprendizaje, fuente Encuesta de Población Activa.

Porcentaje de población entre 25-64 años que está en período de aprendizaje, fuente EPA.

Participación en educación/formación por ámbito de estudio, fuente UOE.

Actualmente, la mayoría de las estadísticas sobre la adquisición de aptitudes se refieren a la **participación** en cursos formales y a los **niveles alcanzados en la educación formal**. Sin embargo, con el enfoque centrado en el alumno que supone el aprendizaje permanente, además de la inclusión del aprendizaje no formal e informal, el punto de atención se desplaza hacia el alumno y su currículum individual de aprendizaje. Se presta entonces especial atención a las capacidades adquiridas tanto a través del aprendizaje no formal e informal como en los entornos formales, y tanto al proceso (continuo) de adquisición de las capacidades como a sus resultados (temporales).

El Grupo de trabajo hizo especial hincapié en este punto, y propuso el desarrollo de indicadores sobre alfabetización y aritmética, sobre **nuevas capacidades para la sociedad del conocimiento**, tales como «aprender a aprender», ciudadanía activa y capacidades culturales y sociales, y sobre la generalización del acceso y la participación. Para estos aspectos se dispone de numerosos indicadores, aunque hay una carencia de instrumentos de medida de los niveles de capacidad.

Los indicadores para evaluación de las capacidades son necesarios para tener en cuenta la adquisición de las mismas fuera de los entornos formales y no formales. Existen diversos enfoques nacionales e internacionales para evaluar las capacidades de los adultos en áreas como la alfabetización y la aritmética y también, aunque en menor medida, en otras como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), los idiomas y el «aprender a aprender». Es preciso apoyar estas iniciativas con objeto de alcanzar un consenso sobre un **enfoque general a escala europea**.

Entre los indicadores que ya se utilizan en otros contextos se cuentan el *porcentaje de la población entre 18 y 24 años con educación inferior a la secundaria superior y que no recibe educación ni formación* (EPA), relacionado con el abandono escolar prematuro y que debe completarse con indicadores sobre el grado de participación de

los adultos, y la *participación de adultos en la educación o la formación* (EPA). Este último podría mejorarse gracias a la encuesta sobre educación de adultos (AES). Los datos sobre el *porcentaje de jóvenes de 15 años por nivel alcanzado en lectura, matemáticas y ciencias (Programa de evaluación internacional de estudiantes - PISA^{xviii})* informan sobre la adquisición de capacidades al final de la escolaridad obligatoria en la mayoría de los casos. La investigación podría enfocarse en datos sobre el conocimiento de idiomas, la cultura digital, la capacidad para resolver problemas y el «aprender a aprender», que aún no están disponibles. No obstante, puede hallarse alguna información aproximada en indicadores como *participación en educación y formación por ámbito de estudio* (UOE) e *índices de participación en las escuelas de idiomas* (Eurostat).

Pedagogía innovadora

En la Comunicación se proponen los indicadores existentes

Aprendizaje en las empresas por tipos de formación, fuente CVTS.

Número de alumnos por cada ordenador conectado a Internet, fuente Eurobarómetro.

En este aspecto, lo más necesario es la información cualitativa y la investigación sobre la evolución de los métodos de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera de los sistemas educativos. El Grupo de trabajo propuso indicadores en los ámbitos de los profesores ante el aprendizaje y las TIC en el aprendizaje.

Algunas medidas merecen atención, como el indicador, ya existente, sobre el *número de alumnos por cada ordenador conectado a Internet* (Eurobarómetro); otros han de ser desarrollados, como ocurre con el *porcentaje de escuelas asociadas a organizaciones privadas* y la *disponibilidad y utilización de material y programas informáticos educativos en la lengua nacional*. La *integración de las TIC en la formación inicial de los profesores* (Eurydice) o la *participación de profesores en la formación continua (incluida la formación en TIC)* pueden aportar datos sobre el potencial de los mediadores de aprendizaje para usar herramientas y métodos innovadores (que incluyan las TIC). En este contexto también pueden ser de utilidad el *aprendizaje por tipos de formación* (CVTS) u otros datos pertinentes que se obtengan de una futura encuesta sobre la educación de adultos y nos permitan analizar los métodos para el desarrollo de capacidades.

4.3 Recursos

El desarrollo de nuevos datos, indicadores y fuentes sobre el aprendizaje permanente y el estudio y revisión de las herramientas existentes suponen una carga suplementaria para los países participantes, al menos a corto y medio plazo. Por ello, los nuevos enfoques se aplican en primer lugar a nivel nacional, por ejemplo, a través de proyectos piloto, para luego aprovechar esta experiencia al realizar encuestas a escala europea.

En principio, la coordinación y coherencia generales del desarrollo de nuevos indicadores serán supervisadas por la red de grupos («subgrupos») constituidos para

seguir el Informe sobre los objetivos precisos de los sistemas de educación y formación. Asimismo, estos grupos tendrán un papel relevante en la definición de buenas prácticas para su difusión entre los Estados miembros.

A escala europea, el programa Leonardo da Vinci (y en concreto su medida «Documentación de referencia»), el Programa Marco de Investigación (en particular, su apartado de investigación socioeconómica) y Eurostat seguirán siendo probablemente los principales instrumentos para financiar el desarrollo estadístico (respectivamente, en los ámbitos de formación profesional, educación, investigación y estadísticas oficiales). Cedefop y Eurydice también aportan un apoyo fundamental, especialmente mediante el desarrollo de datos cualitativos.

4.4 Conclusiones

Las recopilaciones de datos estadísticos a escala europea sobre aprendizaje permanente se centran actualmente en los sistemas educativos; cubren principalmente el aprendizaje formal en centros de educación y formación inicial y, en algunos casos, el aprendizaje no formal en las empresas. El énfasis en el alumno y en el proceso de aprendizaje que propone la Comunicación implican que **la información debe recopilarse directamente de los ciudadanos**. Algunos de los datos necesarios pueden obtenerse de fuentes existentes en el Sistema estadístico europeo, pero **se requieren nuevas fuentes para completar la información**. Algunos Estados miembros han reconocido esta necesidad poniendo en marcha encuestas nacionales encaminadas a evaluar los niveles de aptitudes y procesos de aprendizaje, principalmente entre la población adulta. El Grupo de trabajo de estadísticas sobre educación y formación (ETSWG en sus siglas inglesas) supervisa la colaboración técnica entre los países europeos para aprovechar mejor los recursos existentes y, en caso necesario, poner en marcha nuevas iniciativas.

El trabajo que se está llevando a cabo a escala europea, nacional e internacional (OCDE y UNESCO, en particular) muestra que existe un amplio consenso en torno a los aspectos del aprendizaje permanente que deben ser medidos. Por ello, es de la mayor importancia garantizar la **complementariedad de las iniciativas nacionales** y mejorar la **comparabilidad de los indicadores entre distintos países**.

Ya se han propuesto los dos primeros pasos hacia una mejora de la base de conocimientos sobre los alumnos, pasos que deberán ser apoyados por los Estados Miembros. En primer lugar, en los trabajos preparatorios del **módulo ad hoc de la encuesta de población activa (EPA) consagrado al aprendizaje permanente**, previsto para 2003, los Estados miembros y otros países europeos participantes colaborarán en la evaluación de las prioridades y la viabilidad. Esta tarea será un gran paso adelante hacia la **Encuesta sobre la educación de adultos**, propuesta por la Comisión para 2005, que, a su vez, permitirá disponer de algunos de los importantes indicadores descritos en este documento. Además, la eventual puesta en marcha de una tercera versión del CVTS incluiría la perspectiva de los empresarios.

Para que todo esto ocurra, es esencial que continúe y se intensifique la colaboración entre los Estados miembros, la Comisión y otras instituciones europeas e internacionales, que ha caracterizado el desarrollo de herramientas estadísticas y de análisis en los últimos tiempos. En particular, la Comisión procurará cooperar, en la

medida de lo posible, con el trabajo de la OCDE, para aprovechar al máximo las recopilaciones de datos transnacionales y ampliar la cobertura geográfica de las encuestas europeas.

Referencias:

2001 Comunicación de la Comisión - Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente, Comisión Europea.

2001 S. Pilos (Eurostat), *The report of the Task Force on Measuring Lifelong Learning*, documento de trabajo de Eurostat y documento del CEIES.

2001 Nota para la conferencia de Ministros Europeos de Educación celebrada en Riga (Letonia) en junio de 2001: Ámbitos políticamente pertinentes en relación con la calidad del aprendizaje permanente (también se presentó en la Conferencia de Parma, pero no figura en la página web), Comisión Europea.

2001 W. Hörner (Statistisches Bundesamt), *The statistical recording of lifelong learning from the viewpoint of producers of statistics*, documento del CEIES.

2001 T. S. Murray (Statistics Canada), *The producers' view*, documento del CEIES.

Los documentos de seminario del CEIES pueden consultarse en:

http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong

2001 Documento del Grupo EMCO sobre indicadores (indicadores para el seguimiento de las directrices de empleo 2001 - EMCO/19/310501/REV1).

2001 Documento de apoyo para el informe conjunto sobre el empleo de 2001: Anexo sobre indicadores clave (SEC(2001) 1398 de 12.9.2001).

ⁱ «National actions to implement lifelong learning in Europe», Cedefop y Eurydice, 2001 (existe en inglés y francés). También puede consultarse en el sitio Internet <http://www.eurydice.org/Documents/Survey3/en/FrameSet.htm>

ⁱⁱ Tal como se señala en la Comunicación, en estas competencias básicas se incluyen las **competencias fundamentales** (lectura, escritura y aritmética), las aptitudes **sociales e (inter)culturales** (capacidad para trabajar en equipo, capacidad de comunicación, comprensión de la diversidad y las tradiciones culturales, idiomas, valores como la democracia, la tolerancia, el respeto y el medio ambiente), las aptitudes **personales** (motivación y capacidad para aprender, autonomía, empatía, autoestima, capacidad para resolver problemas, asunción de riesgos, creatividad, espíritu empresarial, sentido crítico, adaptación a los cambios) y las **competencias en TIC** (conocimientos básicos, aptitudes de comunicación con TIC y «cultura tecnológica»).

ⁱⁱⁱ «Medidas nacionales para la realización del aprendizaje permanente en Europa», p. 33.

^{iv} A raíz del Consejo Europeo de Lisboa, las directrices de empleo de 2001 propusieron la creación de centros locales de aprendizaje, y el Plan de acción e-Learning dio varias recomendaciones para el desarrollo y la intercomunicación de esos centros. Más recientemente, el Informe e-Inclusion, elaborado por el Grupo de alto nivel sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información (ESDIS), contiene un capítulo sobre puntos de acceso público a Internet.

^v Murray (2001) ofrece una descripción más extensa de las necesidades de información.

^{vi} El grupo sobre indicadores del Comité de empleo también está desarrollando indicadores comunes para seguir la aplicación de las directrices de la Estrategia Europea de Empleo.

^{vii} El subgrupo sobre indicadores del Comité de protección social está preparando un informe para el Consejo Europeo de Laeken que incluye una lista de indicadores sobre la integración social acordados en común.

^{viii} Comunicación de la Comisión «Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad» (COM(2001) 313).

^{ix} Proyecto de programa de trabajo detallado para el seguimiento del Informe sobre los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación (COM(2001) 501 final).

^x COM(2001) 619.

-
- xi Esta es la principal fuente de información sobre el aprendizaje de los ciudadanos.
- xii El trabajo del grupo operativo y del Grupo de trabajo también tuvo relevancia en el **Seminario de Parma sobre la evaluación del aprendizaje permanente**, celebrado en junio de 2001. Este Seminario fue organizado conjuntamente por el Comité consultivo europeo de información estadística en los ámbitos económico y social (CEIES), Eurostat y la DG Educación y Cultura.
- xiii Véase el punto 1.4 de la Comunicación.
- xiv Véase el capítulo 3 de la Comunicación.
- xv Véase el punto 1.4 y el glosario de la Comunicación.
- xvi Véase también el punto titulado «Facilitar el acceso a las oportunidades de aprendizaje» del capítulo 2 de la Comunicación (Estrategias coherentes y globales de aprendizaje permanente).
- xvii Este módulo *ad hoc* sobre transiciones, con una serie de preguntas retroactivas, forma parte ocasionalmente de la Encuesta de población activa. Fue aplicado en 2000 y está previsto volver a hacerlo en 2004.
- xviii OECD survey, see: “Knowledge and skills for Life - First results from Pisa 2000” (OECD, 2001)

Comisión Europea
Dirección General de Educación y Cultura
Rue de la Loi, 200 / Wetstraat, 200
B-1049 Bruxelles / Brussel
Tel.: 32-(0)2 299 11 11
E-mail: eac-info@cec.eu.int
<http://www.europa.eu.int/comm/education/life/index.html>

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales
Rue de la Loi, 200 / Wetstraat, 200
B-1049 Bruxelles / Brussel
Tel.: 32-(0)2 299 11 11
E-mail: empl-info@cec.eu.int
http://www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm