



EUSKADI, IKASKUNTZA HERRIA
EUSKADI, PAIS DEL APRENDIZAJE

LIBRO BLANCO DEL
APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



ÍNDICE

Presentación	Pág. 3
Introducción	Pág. 5
I. La relevancia del aprendizaje permanente	Pág. 8
La triple dimensión del aprendizaje permanente	Pág. 10
El aprendizaje permanente y la innovación	Pág. 10
El aprendizaje permanente y la inclusión social	Pág. 11
El aprendizaje permanente y la ciudadanía activa	Pág. 11
Nuevos retos	Pág. 11
La persona en el centro del sistema de aprendizaje	Pág. 12
Cambio de paradigma	Pág. 12
La financiación del aprendizaje permanente	Pág. 14
Los territorios del aprendizaje	Pág. 14
II. El aprendizaje permanente en Europa	Pág. 16
La cumbre de Lisboa	Pág. 16
El Memorandum sobre el aprendizaje permanente	Pág. 16
La Comunicación de la Comisión: hacia un espacio europeo del aprendizaje permanente	Pág. 17
El aprendizaje permanente dentro de la política educativa	Pág. 18
El método abierto de coordinación en la política educativa	Pág. 19
La transversalidad del aprendizaje permanente	Pág. 20
El papel de los interlocutores sociales	Pág. 21
La dimensión regional europea	Pág. 22
III. El aprendizaje permanente en la Comunidad Autónoma del País Vasco	Pág. 24
El Plan Vasco de Formación Profesional	Pág. 25
Iniciativas relacionadas con las TIC	Pág. 27
Autorización y orientación	Pág. 29
Educación de personas adultas	Pág. 30
El Plan Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación	Pág. 31
IV. La estrategia para convertir a Euskadi en un país del aprendizaje	Pág. 33
Una visión compartida: Euskadi, país del aprendizaje	Pág. 35
Objetivos estratégicos	Pág. 35
Objetivos específicos e indicadores	Pág. 36
Conocer la realidad: mapa de recursos, obstáculos, retos, debilidades	Pág. 39
Plan de acción 2004-2006	Pág. 40
Evaluar las actuaciones	Pág. 40
Redefinir las estrategias	Pág. 41



Presentación

El Consejo de Europa celebrado en Lisboa en marzo de 2000 marca un momento decisivo para la orientación de las políticas sociales, educativas y económicas en la Unión Europea. Los modelos de aprendizaje, vida y trabajo están cambiando rápidamente. Esto significa que no solamente los ciudadanos y ciudadanas tendrán que adaptarse al cambio, sino que también deberán cambiar sus maneras de actuar.

La Comisión Europea, en colaboración con los países miembros y las autoridades regionales y locales, está trabajando por la creación de un espacio europeo del aprendizaje permanente, cuyos objetivos son capacitar a los ciudadanos y ciudadanas para que puedan moverse libremente en entornos de aprendizaje, empleos, regiones y países distintos, potenciando al máximo sus conocimientos y aptitudes, y cumplir las metas y ambiciones de prosperidad, integración, tolerancia y democratización que tiene la Unión Europea.

El aprendizaje permanente debe garantizar que los ciudadanos y las ciudadanas europeas tengan las mismas oportunidades para adaptarse a las demandas que impone la transformación social y económica y, de este modo, poder participar activamente en la concepción del futuro de Europa.

A través de una estrategia interinstitucional, participativa y consensuada, hemos de contribuir a:

- construir una sociedad integradora que ofrezca a todas las personas las mismas oportunidades para acceder a un aprendizaje de calidad durante toda la vida, y en que las normas que regulen la educación y la formación se basen, ante todo y sobre todo, en las necesidades y expectativas de las personas;
- cambiar las maneras de dar educación y formación y de organizar el trabajo remunerado, para que las personas puedan aprender a lo largo de su vida y conciliar su propia combinación de aprendizaje, trabajo, ocio 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 y ciudadanas se ajustan a las transformaciones de los requisitos laborales, la organización de los lugares y métodos de trabajo;
- animar y formar a las personas para que participen más activamente en todas las esferas de la vida pública moderna y, especialmente, en la vida política y social

Con estos objetivos comunes, el presente Libro Blanco del Aprendizaje a lo largo de la vida pretende servir como marco para el desarrollo de una estrategia coherente a fin de hacer de Euskadi un país del aprendizaje y contribuir así a hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente.

Anjeles Iztueta Azkue

Consejera de Educación, Universidades e Investigación



Introducción

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 estableció el objetivo estratégico de convertir a la Unión Europea en la sociedad basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Este objetivo fue ratificado en marzo de 2001 en el Consejo de Estocolmo. Ello es consecuencia de la evolución indiscutible que ha experimentado la sociedad europea hacia una era del conocimiento, con todo lo que ello implica para la vida económica, social y cultural.

La sociedad del conocimiento, paralelamente a otras amplias tendencias socioeconómicas como la globalización, el impacto de las tecnologías de la información, los cambios demográficos y en la estructura familiar, plantea a la sociedad en su conjunto tantos beneficios como retos.

Las personas tenemos nuevas y enormes oportunidades de comunicación y desplazamiento. Para poder aprovechar estas oportunidades y participar activamente en la sociedad es esencial adquirir permanentemente conocimientos y competencias, lo cual redundará en unas condiciones competitivas más ventajosas para nuestra sociedad, ya que los conocimientos y las competencias son un poderoso motor del crecimiento económico.

No obstante, el aprendizaje a lo largo de la vida es un concepto que rebasa lo puramente económico. También contribuye a que las sociedades sean más abiertas y democráticas. Según un informe de la OCDE¹, el aprendizaje y la inversión en capital humano, no sólo se asocian con un mayor PIB, sino también con una mayor participación cívica y un mayor bienestar.

Según la Comunicación de la Comisión² "Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente", *los objetivos de este espacio europeo deben ser, por un lado, capacitar a los-as ciudadanos-as para que puedan hacer frente a los retos de la sociedad del conocimiento, moviéndose libremente entre entornos de aprendizaje, empleos, regiones y países distintos con el fin de aprender y, por otro, cumplir las metas y ambiciones de prosperidad, integración,*

¹ Financing Education – Investments and Returns: Analysis of the World. Education Indicators 2002 - OECD

² Comunicación de la Comisión: hacer realida un espacio europeo del parentizaje permanente – COM(2001) 678 final de 21.11.2001



tolerancia y democratización que tienen la Unión Europea y los países candidatos.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se vienen desarrollando diversos planes e iniciativas que van sentando las bases para situar a Euskadi entre las sociedades más avanzadas. Así, iniciativas como Euskadi 2000Tres: *Por la convergencia real, la cohesión social y la modernización*, o eGIPUZKOA han dado un impulso definitivo en esta Comunidad al desarrollo de la sociedad de la información

En cuanto a la sociedad del conocimiento, el Gobierno Vasco también viene desarrollando actuaciones relacionadas directamente con el aprendizaje permanente. Así, a finales de 2000 adoptó un decreto³ para apoyar actuaciones relacionadas con el aprendizaje a lo largo de toda la vida y en primavera de 2001 inició un proceso de consulta abierta a la sociedad y al resto de instituciones. Asimismo el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional publicó una versión del Memorándum⁴ de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre el Aprendizaje Permanente.

A raíz de la publicación del Memorándum, el Gobierno Vasco celebró la jornada sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida en el Palacio de Congresos Euskalduna, Bilbao, en abril de 2001 en la que se propuso el lema *Euskadi, país del aprendizaje-Euskadi, ikaskuntza herria*. Dicha jornada abrió formalmente esa fase de consulta a través del foro abierto a tal efecto en el portal sobre el empleo y la formación *lanbide.net* y de las aportaciones realizadas por distintas instituciones vascas. Dicho proceso de consulta culminó con el documento titulado "Contribución de la CAPV al Memorándum de la Comisión Europea sobre el Aprendizaje Permanente" que fue aprobado en Consejo de Gobierno el 5 de Junio de 2001 y remitido a la Comisión Europea⁵. La creación de la Dirección de Aprendizaje Permanente en el gobierno formado a raíz de las elecciones de Mayo de 2001, y su agrupación junto a la Dirección de Formación Profesional en una Viceconsejería testifican la importancia que el ejecutivo

³ Decreto 284/2000, de 26 de diciembre, por el que se regulan ayudas para la realización de actuaciones referidas al aprendizaje a lo largo de toda la vida (BOPV nº 249, de 30 de diciembre de 2000).

⁴ Memorandum sobre el aprendizaje permanente – SEC(2000) 1832 de 30.10.2000

⁵ Puede consultarse en la página web de la Unión Europea tanto en su versión en castellano como en un resumen en inglés http://europa.eu.int/comm/education/life/report_en.html



autonómico otorga a esta materia.

Como resultado de este proceso de reflexión se pretende a través del presente documento dar un paso fundamental consistente en la elaboración y posterior desarrollo de un Libro Blanco que recoja una estrategia de aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida para la CAPV.

En la primera parte se explica la importancia de esta nueva dimensión del aprendizaje desde múltiples perspectivas relacionadas con la economía basada en la innovación y el conocimiento, con la política educativa, con las políticas activas de empleo y con las políticas de inclusión y cohesión social.

En la segunda parte se aborda el tratamiento del aprendizaje a lo largo de toda la vida en el contexto europeo.

La parte tercera recoge las actuaciones más reseñables que se han realizado en la Comunidad Autónoma del País Vasco desde la perspectiva del aprendizaje permanente.

La cuarta y última sugiere las claves principales para el diseño de una novedosa política y una estrategia que permitan a Euskadi convertirse en un país del aprendizaje permanente.

Esta estrategia deberá concretarse en un Plan de Acción en el que cada Departamento del Gobierno Vasco así como las instituciones forales y locales, cada uno en función de las competencias que le corresponden, definirá y temporalizará los objetivos y medidas a llevar a cabo en el ámbito del aprendizaje a lo largo de toda la vida.



I. La relevancia del aprendizaje permanente

El aprendizaje permanente se ha convertido en una pieza clave de la economía basada en el conocimiento y en la sociedad de la información. Tanto desde la perspectiva del crecimiento económico, de la competitividad y de la innovación como desde la perspectiva de la inclusión social y de la igualdad de oportunidades, el objetivo de dotar a la ciudadanía de los instrumentos necesarios para hacer frente a los retos de la innovación tecnológica, del cambio en las formas de producción y de las transformaciones societarias y para participar activamente en la sociedad, nos lleva necesariamente a trabajar en torno a una estrategia que favorezca e impulse el aprendizaje permanente de todas las personas.

Las personas tienen que estar en condiciones de adaptarse a los profundos cambios que se están produciendo en la sociedad y en la economía basada en el conocimiento y que se caracterizan, especialmente, mediante la profusión de las cambiantes tecnologías de la información y de la comunicación. Las personas deben actualizar, ampliar y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente. Además, este proceso de adaptación a la sociedad de la información debería servir para hacer frente a los riesgos de exclusión que supondría el que una parte importante de la población quedase al margen de los desarrollos tecnológicos, cayendo en una especie de exclusión o analfabetismo digital que acentúe aún más las ya existentes diferencias de conocimientos, diferencias que se traducen, en un medio plazo, en diferenciales importantes en la empleabilidad de las personas y en la capacidad de adaptación, innovación y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, resulta igualmente necesario responder adecuadamente a los desafíos que supone el envejecimiento progresivo y creciente de la población, asegurando a las personas de mayor edad la oportunidad de incrementar y actualizar sus competencias.

Por otro lado, las personas son las protagonistas de las sociedades del conocimiento. Es esencial la capacidad humana para generar y utilizar conocimientos de modo eficaz e inteligente, sobre una base en continua transformación. Para desarrollar esa capacidad plenamente los ciudadanos y ciudadanas han de querer y poder tomar el control de sus propias



vidas y, en definitiva, convertirse en ciudadanos y ciudadanas activas. 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 cada persona vive y se desarrolla, y gozar en ella con voz y voto.

Ante esta situación se requiere un nuevo enfoque de la educación y de la formación que aborde, de forma coherente e integral, los nuevos retos de la sociedad y de la economía basada en el conocimiento: el aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida. Lo novedoso del nuevo enfoque es el diseño de una **política global** que tenga como objetivo conseguir que todas las personas de todas las edades se impliquen en actuaciones de aprendizaje, una política global que integre las distintas actuaciones que se venían realizando ya y que aporte nuevas líneas de actuación participadas por la sociedad civil. Se supera así el marco estricto de la formación profesional o vocacional para pasar a una concepción mucho más amplia del aprendizaje. Se supera la idea de que el aprendizaje se concentra en una concreta fase vital, la edad de estudiante, para extenderlo durante todo el ciclo vital, aunque con distinta intensidad, diseñada para cubrir diferentes objetivos, con formas de acceso adaptadas a las diversas necesidades, diferentes metodologías de enseñanza de acuerdo con los diversas formas de adquisición de conocimientos . Se supera también la idea de que el aprendizaje se limita a los contextos formales, reglados e institucionales (los centros de enseñanza, los centros de formación profesional y las universidades), para pasar a una valorización del aprendizaje adquirido en contextos no-formales o incluso informales, en las distintas esferas de la vida cotidiana, personal, familiar, profesional, lúdica, voluntariado, entre otros.

El aprendizaje permanente trata en definitiva de englobar todos los aspectos de la educación y la formación, incluidos los aspectos no formales, a lo largo de toda la vida de las personas.



La triple dimensión del aprendizaje permanente

La política integral del aprendizaje permanente tiene una triple dimensión: la innovación, la inclusión social y la ciudadanía activa.

El aprendizaje permanente y la innovación

El conocimiento se ha convertido en el recurso estratégico por excelencia de las organizaciones y los territorios. Las organizaciones se ven abocadas a una carrera interminable por mejorar la gestión, por introducir parámetros de calidad total, por innovar permanentemente y adaptarse a nuevos entornos asociativos, competitivos y normativos. En consecuencia, las organizaciones se fijan el objetivo de aumentar la competitividad, la innovación, mejorar los productos o servicios y su presentación, ampliar la oferta, hacerse eco de la dimensión ecológica y ambiental o de la seguridad de los mismos y adaptarse a las necesidades del cliente, fundamentalmente.

En la sociedad de la información y en la economía basada en el conocimiento, se producen unas transformaciones tecnológicas, económicas y societarias a una velocidad vertiginosa con aceleración creciente. Estas transformaciones son tan radicales que resulta crucial dotar a las personas, como agentes económicos, de las necesarias capacidades o habilidades básicas que les permitan actualizar, asimilar, transferir y compartir conocimientos, que aumenten su capacidad de adaptación a situaciones en constante cambio. Por ello, el doble objetivo de dotar a la población activa de los instrumentos necesarios para hacer frente a los retos de la innovación tecnológica y de atraer, a través del aprendizaje, hacia la actividad económica a las personas que se encuentran en situación de inactividad laboral. Inevitablemente las teorías de la calidad y las políticas activas de empleo se hacen eco de estas transformaciones. Las organizaciones y las personas se ven en la necesidad de trabajar y aprender en red.



El aprendizaje permanente y la inclusión social

El aprendizaje permanente es también una herramienta esencial de acción positiva en relación con la inclusión social. Permite otorgar más autonomía a la persona ayudándole a tomar decisiones y asumir responsabilidades en el diseño de sus proyectos vitales, en su desarrollo personal y profesional. En este sentido, la estrategia del aprendizaje a lo largo de toda la vida puede y debe atender especialmente a las personas desfavorecidas – por razones de sexo, edad, origen social o étnico - que normalmente cuentan con menor grado de formación o educación dotándoles de las competencias básicas actualizadas necesarias para aumentar su empleabilidad y facilitar así su inclusión social.

El aprendizaje permanente y la ciudadanía activa

El aprendizaje a lo largo de toda la vida favorece igualmente la consecución de la ciudadanía activa, por medio del aumento de conocimiento: el conocimiento refuerza el espíritu crítico y contribuye a una mejor comprensión de la sociedad, de los derechos y deberes de las personas y de los/as ciudadanos/as, y del funcionamiento del sistema institucional, político y económico local, regional, estatal, europeo, con lo que las personas podrán influir más eficazmente en las decisiones que les afectan directamente y con ello se fomentará su participación en agrupaciones sociales y culturales, partidos políticos, sindicatos, organizaciones sin ánimo de lucro, ONG y medios de comunicación de masas, entre otros. La ciudadanía activa conlleva nuevas formas de gobernanza donde se fomenta la participación de los/as ciudadanos/as y las asociaciones público-privadas en el diseño y en la aplicación de las distintas políticas.

Nuevos retos

Esta triple dimensión del aprendizaje permanente plantea nuevos retos a las políticas educativas y sociales y ello desde diversas perspectivas, desde la financiera a la organizativa.



La persona en el centro del sistema de aprendizaje

La base económica de la sociedad del conocimiento es la creación y el intercambio de bienes y servicio inmateriales. Ello implica la necesidad de que las personas seamos capaces de generar, utilizar y compartir conocimientos de modo eficaz sobre una base en continua transformación. Por tanto, las personas han de planificar actividades de aprendizaje coherentes durante sus vidas, para lo cual es necesario que dispongan de una orientación y una oferta formativa suficiente, cercana a la persona, adaptada a sus necesidades y que sea satisfactoria tanto en lo personal como en lo profesional_.

La persona pasa al centro del sistema del aprendizaje. Se da responsabilidad a la persona y se le ayuda y asesora para que identifique permanentemente sus necesidades específicas de aprendizaje y se implique en el diseño de un itinerario educativo individualizado. Una estrategia de aprendizaje permanente debe proporcionar **apoyo a la persona**: información sobre las oportunidades y las condiciones – costes, calendarios, lugares, horarios, conocimientos previos requeridos, materiales, metodologías - de aprendizaje desde el nivel local hasta el nivel europeo. Debe proporcionar igualmente un asesoramiento o mediación de calidad y facilitar el diseño de itinerarios individualizados de aprendizaje y estimular a todas las personas para que adquieran las competencias básicas requeridas por la sociedad del conocimiento.

En las fases posteriores a la enseñanza obligatoria la centralidad de la persona implica que la oferta formativa se adecue a sus necesidades y no viceversa. Así, el aprendizaje constituye un ejercicio de libertad personal, de responsabilidad y protagonismo de la persona, que desarrolla su aprendizaje en función de lo que precisa y desea, no en función de lo que se ofrezca en el mercado formativo y educativo.

Cambio de paradigma

Todas estas transformaciones y la triple dimensión del aprendizaje permanente implican un cambio cultural, un **cambio de mentalidades**. Con la idea del aprendizaje a lo largo de toda



la vida se producen cambios trascendentales:

- cambia la manera de entender el propio ciclo vital sobre el que gira la organización social y económica al difuminarse las fronteras hasta ahora rígidas entre las distintas fases vitales; es decir, escolarización durante la infancia y adolescencia, (prolongada en su caso con la opción por la enseñanza terciaria), el trabajo durante la edad adulta y el ocio durante la tercera edad,
- cambia la asunción de responsabilidades hacia el diseño de los propios itinerarios de aprendizaje frente a los currículos obligatorios de la enseñanza reglada,
- cambia la misma forma de entender el estudio frente al aprendizaje como algo lúdico y participativo
- cambia incluso la organización del tiempo de ocio y de trabajo.

Aparece así una nueva cultura del aprendizaje donde se implica potencialmente toda la sociedad. De este modo, organizaciones, asociaciones, empresas, centros que hasta ahora no se concebían como educativos pasan a percibirse como organizaciones proveedoras o facilitadoras o mediadoras del aprendizaje o al menos adquieren un potencial para ello. Junto a los centros de enseñanza tradicionales como las escuelas, los institutos, los centros de formación profesional, las universidades, las academias, las escuelas de idiomas propios o extranjeros o los conservatorios de música, de acuerdo con el nuevo paradigma, también se considerarán organizaciones del aprendizaje las empresas y asociaciones empresariales, las cámaras de comercio, los sindicatos, los colegios profesionales, las guarderías y los centros de jubilados, los centros tecnológicos y de investigación, las fundaciones y asociaciones, las bibliotecas, ludotecas, y casas de cultura, las librerías y cibercafés, los centros de congresos, los museos y salas de exposiciones, los auditorios, las salas de teatro y de cine, los parques temáticos, las atracciones turísticas, los medios de comunicación, los portales y proveedores de Internet, incluso los centros de salud o los medios de transporte..



La financiación del aprendizaje permanente

Los nuevos retos que plantea el aprendizaje permanente en toda su amplitud conllevan un replanteamiento de las fórmulas de financiación y una necesidad de asegurar la transparencia en la financiación a través de recursos públicos y en la distribución de los mismos – impuestos, fondos estructurales europeos o programas comunitarios, cotizaciones sociales. En este contexto todas las partes interesadas públicas, semipúblicas y privadas deberán asumir su responsabilidad en la financiación del aprendizaje.

Existen múltiples fórmulas para financiar el aprendizaje permanente, desde la subvención total a través de recursos públicos hasta la financiación exclusivamente privada. La fórmula más usual ha sido hasta el momento el apoyo público a la oferta concediendo ayudas, subvenciones y subsidios a las entidades proveedoras de la formación. No obstante, se impone la utilización de instrumentos financieros complementarios o alternativos por motivos de una eficaz asignación de los recursos disponibles y de una mayor implicación de las personas. Este es el caso de fórmulas que dan mayor protagonismo a la demanda como las cuentas de aprendizaje individuales (*individual learning accounts*), los cheques para el aprendizaje, los créditos u otras fórmulas similares, deducciones o bonificaciones fiscales, en cuyo caso la subvención normalmente tiene su origen en fondos públicos con la participación de la propia persona interesada, las entidades financieras o las empresas.

Los territorios del aprendizaje

Los territorios donde se fomenta el aprendizaje de todas las personas se convierten en territorios del aprendizaje: núcleos urbanos, regiones o países del aprendizaje. Para ello los poderes públicos promoverán estrategias que movilicen en torno al aprendizaje permanente al sector público y privado ofreciendo a las personas oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida. En estos territorios, el aprendizaje permanente deberá contemplarse en todas y cada una de las políticas relevantes adquiriendo así un carácter transversal en el conjunto de las actuaciones. Lógicamente, se trata de algo más que una mera retórica: la sociedad basada en el

conocimiento requiere necesariamente una estrategia de aprendizaje permanente.



II. El Aprendizaje Permanente en Europa

La cumbre de Lisboa

El aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida se está perfilando como uno de los ejes más importantes de la Unión Europea para la consecución del nuevo objetivo estratégico fijado por el **Consejo Europeo de Lisboa** de marzo de 2000 consistente en que durante esta década, la Unión Europea se convierta en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con una mayor cohesión social. Así, de cara al cumplimiento de este nuevo objetivo estratégico, el Consejo de Lisboa reconoció explícitamente el carácter fundamental de la inversión en recursos humanos, así como la necesidad de contar con unos sistemas de educación y formación modernos y eficaces que a su vez se vean reforzados y complementados por el eje común y transversal del aprendizaje permanente. Para ello, se estableció un nuevo método de trabajo, el método abierto de coordinación, por el que tanto la UE como los Estados miembros, y por derivación también las regiones, deberían trabajar de forma coordinada e intensificar la atención dedicada, entre otros, al desarrollo de los recursos humanos, que constituyen una de las piezas clave de la economía basada en el conocimiento.

Posteriormente, el **Consejo Europeo de Feira** de junio de 2000 invitó a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión europea, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, a definir unas estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos.

El Memorándum sobre el Aprendizaje Permanente

A pesar de que **1996** fuera ya declarado el **año europeo del aprendizaje permanente**, las acciones comunitarias en torno al aprendizaje a lo largo de toda la vida no cobraron fuerza



hasta la publicación del “**Memorándum sobre el aprendizaje permanente**”⁶ publicado por la Comisión europea en noviembre de 2000 para ir perfilando las respuestas a los retos fijados en Lisboa. El Memorándum abría así un debate europeo en torno a seis mensajes clave: las nuevas cualificaciones básicas para todos, el incremento de la inversión en recursos humanos, la innovación en la enseñanza y el aprendizaje, la valorización del aprendizaje, el replanteamiento de la orientación y el asesoramiento y el acercamiento del aprendizaje al hogar.

La Comunicación de la Comisión: hacia un espacio europeo del aprendizaje permanente

Sobre la base de las contribuciones realizadas al Memorándum por las distintas partes interesadas y con la finalidad de servir de instrumento para el cumplimiento del mandato del Consejo de Feira de elaborar estrategias coherentes de aprendizaje permanente, la Comisión europea presentó en noviembre de 2001 su comunicación ***Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente***⁷. Con esta comunicación, la Comisión pretende, por un lado, contribuir a la creación de un Espacio Europeo de Aprendizaje Permanente y, por otro, identificar los componentes básicos de las estrategias coherentes y globales de aprendizaje permanente. Con relación a este Espacio Europeo, la Comisión incluye en la comunicación un plan de acción que facilitará la movilidad de los ciudadanos y el reconocimiento de competencias y cualificaciones. Asimismo, la comunicación define las estrategias de aprendizaje permanente como marcos estratégicos donde se coordinen y se complementen todas las actuaciones relacionadas con el aprendizaje, independientemente del ámbito en el que se produzcan.

La Comisión reconoce en este documento la necesidad de que los Estados miembros desarrollen y apliquen estrategias coherentes y globales para lo que se requiere una acción concertada iniciada a escala europea, con arreglo a prioridades definidas de común acuerdo. Igualmente, se incide en la necesidad de desarrollar asociaciones o partenariados locales de

⁶ *Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. SEC (2000) 1832 de 30.10.2000.

⁷ *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. COM (2001) 678 final de 21.11.2001.



aprendizaje permanente.

El aprendizaje permanente dentro de la política educativa

Al mismo tiempo, y también como resultado de la cumbre de Lisboa, la Unión Europea está trabajando en la apertura de un proceso de coordinación a nivel europeo en el ámbito de la educación y de la formación, en el que el aprendizaje permanente se constituye en uno de los ejes prioritarios. Una vez más, con la finalidad de cumplir el nuevo objetivo estratégico, el Consejo Europeo de Lisboa pidió al Consejo de Educación que realizase una reflexión general sobre los futuros objetivos concretos de los sistemas de educación y de formación europeos para adecuarlos a los retos de la economía y de la sociedad basadas en el conocimiento.

En la cumbre europea de Estocolmo de marzo de 2001 se presentó el **informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación**⁸ donde el Consejo establece tres objetivos estratégicos para la Unión Europea durante la presente década, entre los que el aprendizaje permanente ocupa un importante lugar. Estos tres objetivos estratégicos consisten en mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la UE, facilitar el acceso de todas las personas a los sistemas de educación y formación y abrir los sistemas de educación y formación al mundo. Los tres objetivos estratégicos se desglosan a su vez en trece objetivos concretos en torno a los cuales se organizará la coordinación de los distintos sistemas a nivel europeo. A pesar de que estos objetivos estén fijados hasta 2010, en el año 2004 se realizará una revisión intermedia de los mismos.

El Consejo y la Comisión adoptaron el 14 de febrero de 2002 un **programa de trabajo detallado**⁹ en torno a los futuros objetivos concretos, que fue presentado ante la cumbre europea de primavera de Barcelona de marzo de 2002. Este programa se constituye así en la

⁸ Decisión del Consejo de Educación de 14 de febrero de 2001 basada en una propuesta de la Comisión COM(2001) 59 final.

⁹ Decisión del Consejo de Educación de 14 de febrero de 2002 basada en una propuesta de la Comisión COM (2001) 501 final.



agenda europea de los asuntos prioritarios de educación y formación sobre los que se basarán los trabajos de coordinación y desarrollo de aquí a 2010.

Asimismo, la Comisión adoptó el 13 de febrero de 2002 un **plan de acción en materia de competencias y de movilidad**¹⁰ con el objetivo de eliminar para el año 2005 las trabas a la movilidad profesional y geográfica de los trabajadores de la UE. En este plan de acción se contemplan 25 medidas, muchas de las cuales están estrechamente relacionadas con el aprendizaje permanente.

El método abierto de coordinación en la política educativa

Para la puesta en marcha de este programa de trabajo detallado se aplicará el **método abierto de coordinación** concebido en la cumbre de Lisboa como la manera de extender en el nivel europeo las prácticas idóneas y alcanzar una mayor convergencia en torno a los principales objetivos de la UE. El método abierto de coordinación abarca distintas fórmulas de coordinación de los Estados miembros en torno a unos objetivos comunes europeos y utiliza, en principio, instrumentos como las estrategias, las directrices, la fijación de objetivos y calendarios, las recomendaciones, el *benchmarking* y el establecimiento de indicadores como métodos de comparación de las mejores prácticas, los controles entre homólogos y la evaluación.

En el ámbito de la educación y de la formación, se aplicará el método abierto de coordinación de forma distinta para cada uno de los objetivos concretos y con calendarios distintos, aunque se prevé que para el año 2004 ya habrán comenzado todos los trabajos de coordinación para todos los objetivos. Cabe señalar que en ámbitos como el del aprendizaje o la educación, las competencias no están residenciadas en el plano comunitario y la Unión Europea sólo es competente para asegurar la movilidad y el reconocimiento de las cualificaciones. De aquí que la aplicación del método abierto sea un instrumento valioso para facilitar una coordinación europea en los ámbitos que no sean de competencia comunitaria sino de los

¹⁰ COM (2002) 72 de 08.02.2002.



Estados miembros.

Por otro lado, resulta importante tener en cuenta que las alusiones a los Estados miembros realizadas en el nivel europeo deberían ser extensibles a las regiones y especialmente a las regiones con competencias en los asuntos en cuestión, dado que lo que se acuerda a nivel europeo entre las instituciones europeas y los Estados miembros debería tener su reflejo a todos los niveles territoriales de cara a la consecución de una verdadera actuación comunitaria que alcance de forma efectiva al conjunto de la Unión Europea.

La transversalidad del aprendizaje permanente

Pero además, la Unión Europea está fomentando el **carácter transversal** del aprendizaje permanente en otros ámbitos de actuación interesantes. Éste es el caso, por ejemplo, de la estrategia europea de empleo en el que ya se ha incluido una directriz horizontal relativa al aprendizaje permanente que tiene que estar recogida en los Planes de Acción Nacionales de empleo que presentan los Estados miembros. Asimismo, la comunicación *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente* señala la necesidad de crear sinergias entre diversos procesos, estrategias y planes comunitarios como, por ejemplo, los Futuros Objetivos concretos de los sistemas de Educación y la Formación¹¹, la Estrategia Europea de Empleo, la Agenda Social Europea, el Plan de Competencias y Movilidad, la iniciativa *eLearning* y el Libro Blanco sobre la Juventud. De este modo se logrará hacer confluir el Espacio Europeo del Aprendizaje Permanente con el Espacio Europeo de Investigación e Innovación para crear lo que en la cumbre de Barcelona se reconoció como un Área Europea del Conocimiento.

La recomendación del Consejo de Feira de definir unas estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos se ha concretado en la Comunicación en el impulso de **marcos estratégicos** de actuación por parte de todos los Estados miembros y en la identificación de las componentes esenciales de dichos marcos para

¹¹ Conclusiones del Consejo de 14 Febrero 2002, (DOCE 2002/C 58/1)



construir ese Espacio Europeo del Aprendizaje Permanente.

En la cumbre de Barcelona de 15 y 16 de marzo de 2002 se refrendaron los avances alcanzados en este ámbito hasta el momento y se dio el visto bueno a los trabajos previstos para el futuro. También se hizo hincapié, por un lado, en la necesidad de reforzar la función del aprendizaje a lo largo de toda la vida cuando se proceda a la revisión de la Estrategia de Empleo Europea y, por otro lado, en aumentar las oportunidades de permanencia en el mercado laboral de las personas de mayor edad a través del acceso efectivo al aprendizaje permanente.

El papel de los interlocutores sociales

Desde el Consejo Europeo de Lisboa el desarrollo de los sistemas de educación y formación profesional, en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, ha venido reconociéndose cada vez más como factor crucial para el futuro de Europa en la era del conocimiento. Hoy es un lugar común que la Unión Europea sólo podrá convertirse en la principal economía mundial del conocimiento si cuenta con la aportación crucial de la educación y la formación profesional, como factores de crecimiento económico, la innovación el empleo sostenible y la cohesión social.

En este contexto, resulta de especial relevancia el acuerdo alcanzado el 14 de marzo de 2002 entre las asociaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea (UNICE/UEAPME, CEEP y CES-ETUC) donde se contempla un marco de actuación para el desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de toda la vida. Este marco subraya la responsabilidad compartida de empresas y trabajadores en relación con esta dimensión del aprendizaje permanente y especifica cuatro áreas de actuación prioritarias: la identificación de las necesidades de competencias y cualificaciones, su reconocimiento y validación, la información, el apoyo y la orientación en torno al aprendizaje permanente y la asignación de los recursos necesarios. Los interlocutores sociales (asociaciones de empresarios y sindicatos) han de promover este marco en los Estados miembros a todos los niveles.



Los aspectos relacionados con el desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de toda la vida implican la dedicación de parte del tiempo de trabajo para asegurar el aprendizaje. En este sentido la Comunicación *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente* propone que todas las empresas asignen al aprendizaje al menos 35 horas anuales de trabajo de sus empleados.

La dimensión regional europea

En el nivel regional o local se comienza a utilizar el término de ciudad del aprendizaje (*learning city*) o de región o de país del aprendizaje. No obstante, nuevamente se aprecia que en numerosos supuestos no se trata de territorios con verdaderas estrategias de aprendizaje sino con acciones aisladas o actuaciones concretas en esta área. Existen proyectos europeos¹² que se han centrado en el análisis de los requisitos o de los elementos para definir una estrategia local o regional de aprendizaje permanente y que han constatado que aún queda mucho por hacer para hablar realmente de pueblos, ciudades o regiones del aprendizaje.

En general, se constata que es fundamentalmente en las regiones del norte de Europa donde la noción del aprendizaje a lo largo de toda la vida está más desarrollada y por lo tanto donde se concentran prácticamente la mayor parte de las iniciativas y las estrategias de aprendizaje. De hecho, mientras en el norte ya se utiliza normalmente el término del aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida, en el sur se sigue hablando todavía de educación y de formación.

En este contexto, el dotarse de una estrategia de aprendizaje permanente se presenta como un reto en sí mismo para las regiones, ciudades y Estados que pretenden convertirse en territorios del aprendizaje con el fin de responder de la forma más adecuada a los desafíos que plantea el aprendizaje permanente en la sociedad y en la economía del conocimiento, y poder

¹² Como por ejemplo los proyectos *TELS – Hacia la sociedad europea del aprendizaje* (<http://www.learningcities.net>) y *PoLLlis – el aprendizaje permanente en las ciudades europeas y las nuevas oportunidades laborales para los desfavorecidos* (<http://www.imfegranada.es> /proyectos/prog-europa/leonardo/PoLLlis)



así alcanzar el objetivo estratégico de la Unión Europea durante la presente década. Éste es precisamente uno de los motivos por los que se creó en octubre de 2001 la Asociación Europea de Autoridades Regionales y Locales para el Aprendizaje Permanente – EARLALL entre cuyos miembros fundadores está Euskadi¹³.

¹³ EARLALL tiene por objeto promover la colaboración entre sus miembros en el marco de las políticas relacionadas con el aprendizaje permanente, así como establecer una estrecha relación de cooperación con las instituciones de la Unión Europea e instituciones públicas y organizaciones internacionales relevantes en el ámbito del aprendizaje permanente, con el ánimo de contribuir en la dimensión local y regional de las políticas relacionadas con el aprendizaje. Además de Euskadi, son miembros fundadores de EARLALL Toscana (Italia), Gales (Reino Unido), Vastra Gotaland (Suecia), Vejle Amt (Dinamarca), Renania Palatinado (Alemania), Madona Regiona (Letonia), Islas Baleares, Sogn Og Fjordane (Noruega). La Asociación está abierta a la participación de nuevos miembros y, de hecho, son numerosas las expresiones de interés que se han presentado hasta el momento.



III. El aprendizaje permanente en la Comunidad Autónoma del País Vasco

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, igual que en otras regiones europeas se han venido impulsando desde distintos departamentos diversas actuaciones que ahora se englobarían en el nuevo paradigma del aprendizaje permanente tanto en el ámbito de la enseñanza y la formación profesional regladas¹⁴ como en ámbitos no-formales o no reglados¹⁵ y están destinadas a diferentes colectivos y, frecuentemente, participadas por distintos agentes sociales.

Desde un punto de vista institucional, se postula el objetivo de asegurar a toda la ciudadanía vasca un **auténtico derecho** a adquirir y actualizar las cualificaciones mediante el aprendizaje a lo largo de toda la vida, como lo reconociera por primera vez el Lehendakari en el debate de política general celebrado en el Parlamento Vasco el 22 de setiembre de 2000¹⁶. Para hacer efectivo este derecho, el Gobierno Vasco y las restantes instituciones de la CAPV cuentan con una serie de medidas entre las que destaca el Plan Vasco de Formación Profesional. Asimismo, por medio del Decreto 222/2001, de 16 de octubre, por el que se establece la estructura del Departamento de Educación, Universidades e Investigación para la presente legislatura, se ha creado una nueva Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente y dependiendo de ella la Dirección de Aprendizaje Permanente, que entre otras funciones deberá:

- Diseñar, definir y aplicar las acciones de aprendizaje permanente necesarias para la implementación de un modelo que nos introduzca en la nueva sociedad del conocimiento y aproveche sus oportunidades.

¹⁴ La recopilación de actuaciones regladas se encuentra en el portal *hezkuntza* (www.hezkuntza.ej-gv.net)

¹⁵ El portal interactivo para el empleo y la formación *lanbide.net* (www.lanbide.net) contiene una base de datos sobre buena parte de la formación y la oferta de aprendizaje no-formal, permanentemente actualizada y disponible on-line. En el presente ejercicio 2003, se ha puesto en marcha el portal www.hiru.com de aprendizaje permanente, con contenidos para la autofrmación on-line en diversas áreas de conocimiento.

¹⁶ El artículo 14 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE reconoce a todas las personas el derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente.



- Definir las políticas de formación profesional y de aprendizaje permanente que conlleven la adquisición o incremento de las cualificaciones a lo largo de toda la vida.

Son varios los ámbitos en los que se han desarrollado actuaciones significativas que pueden ser incluidas en el nuevo paradigma de Aprendizaje Permanente: en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, de la Formación Profesional, en el de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en el de la orientación o en el de la formación de base.

El Plan Vasco de Formación Profesional

Una de las ideas esenciales del Plan Vasco de Formación Profesional (PVFP), plan que cuenta con la participación de los agentes socioeconómicos, es la integralidad. Es decir, que toda la formación profesional esté asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales, cuyo objetivo principal es identificar las características, la extensión y los niveles de competencia profesional requeridos en los distintos campos ocupacionales de los diferentes sectores de la actividad productiva. Por lo tanto, se trata de definir las cualificaciones profesionales que respondan a las necesidades surgidas de las transformaciones tecnológicas y organizativas y que son detectadas por el Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional, principalmente. En conjunto, las cualificaciones profesionales se presentan organizadas por áreas de competencia y en cinco niveles para así facilitar la orientación tanto a cualquier persona como a las entidades con objetivos orientadores o asesores.

Una vez establecidas las cualificaciones que recogen las competencias requeridas por el sistema productivo y el mercado de trabajo, se abordan los trabajos para establecer las vías para lograrla. Adquiere singular importancia la formación como vía de adquisición, pues al disponer de un único referente se puede organizar una integración de los diferentes subsistemas de formación profesional. Así, a las cualificaciones se puede acceder desde la formación reglada, desde la formación continua o desde la formación ocupacional. Para facilitar la labor de establecer la formación, el propio Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional establece un **Catálogo Modular** de formación asociado al Sistema de Cualificaciones. Las unidades de competencia del catálogo incluyen módulos profesionales específicos y otros



transversales definidos por el Instituto Vasco de las Cualificaciones Profesionales para cada cualificación profesional. Dicho catálogo modular contiene unos módulos básicos que recogen, en un alto porcentaje, capacidades básicas y aptitudes necesarias en la sociedad y en la economía del conocimiento como son: comunicación, tecnologías de la información y de la comunicación, expresión numérica y espacial y ámbito científico-tecnológico.

El PVFP prevé el reconocimiento de competencias logradas mediante aprendizajes no formales e informales, entre los cuales sobresale la experiencia laboral. Para ello, se ha creado la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional cuya principal misión es la implementación de un dispositivo que aborde las tareas de reconocer y evaluar las posibles competencias de una persona como resultado de sus aprendizajes no formales e informales. En aplicación del PVFP se prevé la puesta en marcha de un sistema que permita a las personas acreditar el nivel de competencias que hayan adquirido en contextos no formales, especialmente a través de la experiencia laboral y que les permita, si lo desean, completar los módulos correspondientes a las competencias necesarias para acceder a las cualificaciones con arreglo al catálogo modular. Los logros y certificaciones que cada persona alcance se registrarán en una tarjeta personal de competencias, posibilitándose la certificación de las competencias adquiridas en contextos no formales: formación en empresas y experiencia laboral, entre otros.

Por fin, todo el sistema es evaluado por la Agencia para la Calidad y la Evaluación de la Formación Profesional. Una ventaja incuestionable del sistema vasco consiste en la existencia de una potente red de centros integrales de formación profesional que atienden a estudiantes de Formación Profesional inicial, a desempleados y al personal ocupado. Estos centros integrales tienen un potencial especial para convertirse en los tractores de la vertiente del aprendizaje permanente relacionada con la innovación.

En lo referente a la formación continua, es de reseñar que la Fundación Vasca para la Formación Continua, **Hobetuz**, dirigida por un Patronato tripartito con participación de sindicatos, confederación de empresarios y administración pública vasca, promueve, a través de la financiación, las acciones formativas tendentes a la actualización o especialización de los



recursos humanos de las empresas, atendiendo también a la formación individual de los/as trabajadores/as autónomos/as. El subsistema de la formación continua atiende primordialmente a la formación de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en empresas de tamaño medio o grande, incluyendo a los socios y socias cooperativistas.

En cuanto a la formación de personas desempleadas, el Plan Interinstitucional por el Empleo de la CAPV 2000-2003 especifica que la formación ocupacional debe realizarse en consonancia con el Sistema de las Cualificaciones Profesionales del Plan Vasco de Formación Profesional.

Como iniciativas innovadoras en línea con el concepto de aprendizaje permanente cabe destacar:

- *Txekinbide*: iniciativa conjunta de la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco que ha diseñado un “cheque” que pueden conceder los centros de orientación profesional a personas en desempleo y que permite el desarrollo de itinerarios de inserción personal integrando orientación, información y formación profesionales (inicialmente en TIC) y la realización de prácticas laborales en empresas.
- *Egokituz*: iniciativa conjunta de la Diputación Foral de Bizkaia y el Gobierno Vasco y con el patrocinio de la Fundación Gaztelanbidean de la BBK, bajo la cual se han diseñado unos programas de reprofesionalización destinados a personas desempleadas con licenciatura universitaria, titulados/as de Formación Profesional o de Educación Secundaria, para formarlas en cualificaciones con mayores posibilidades de inserción laboral.

Iniciativas relacionadas con las TIC

Dentro del marco de la "Iniciativa Euskadi 2000-Tres" el Gobierno Vasco puso en marcha el "Plan Euskadi en la Sociedad de la Información", el cual pretende favorecer la difusión y el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Territorio de la CAV.



Al amparo de esta iniciativa general, se han puesto en marcha, por un lado, el programa **Konekt@ Zaitetz** que tiene por finalidad facilitar el acceso a Internet a todos los/as ciudadanos/as de esta Comunidad. Por otro lado, el programa **Premia (2000-2003)** pretende garantizar unos mínimos suficientes en cuanto a infraestructuras y equipos, conexiones a Internet e Intranet y formación del profesorado en el ámbito de las TIC, en todos los centros de la Red Pública. Con ello se pretende incentivar el uso y la disposición a orientar los esfuerzos de los centros educativos hacia un conjunto de servicios y nuevos modelos de trabajo derivados de la Sociedad de la Información.

Particularmente, en lo que respecta al programa Konek@Zaitetz, con el fin de asegurar que todos los ciudadanos y ciudadanas de la CAPV adquieran las competencias básicas en el ámbito de las TIC, las instituciones vascas se han implicado de lleno en la organización de cursos de Internet dirigidos a toda la población. Este programa contempla, entre otras medidas, la concesión de ayudas para la adquisición de ordenadores y la creación de centros locales de utilización, tutorización y aprendizaje de Internet (**Kzgunea**), lugares que tienen un potencial para participar de la red de centros locales de eLearning..

Por su parte, en el marco del programa Premia, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación contempla, en todos los centros de enseñanzas no universitarias de la Red Pública, la instalación o ampliación de la Red local, la dotación de equipos informáticos, la adaptación a la Red de equipos informáticos ya existentes, la conexión a Internet de banda ancha y la provisión de servicios básicos (correo electrónico, espacio web, FTP,...), así como acciones inducidas por este proceso de inversión cuales son la formación de los usuarios, el mantenimiento de las infraestructuras y los equipos, el costo de las comunicaciones y la creación de contenidos (página web del centro, página web educativa).

Por otro lado, en Gipuzkoa ha tenido un gran éxito el programa **Emaweb** dirigido por la Diputación Foral de Gipuzkoa con la colaboración del Gobierno Vasco y cuyo objetivo es la realización de cursos de Internet dirigidos a mujeres inactivas. La Diputación Foral de Araba ha organizado también cursos de Internet para personas jubiladas.



Asimismo, la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco (Departamentos de Educación y de Trabajo) han puesto en marcha conjuntamente un proyecto de Cuentas de Aprendizaje, en el marco del **European Learning Account Project**. Este proyecto tiene como base las chequeras *ikastxekin*, para las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dirigidas a todos los profesores de los centros de Educación Secundaria Post-obligatoria del Territorio Histórico de Gipuzkoa. Se otorga una chequera a cada profesor/a participante para que acuda al centro homologado de su elección donde recibirá formación en TIC. El 50% de los y las profesoras se ha acogido a esta iniciativa contribuyendo con un 25% del coste total de la formación, siendo el coste restante financiado por las instituciones participantes.

También, la Diputación de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco han desarrollado la intranet educativa, HEZITEK, entre los centros de formación, en la que se puede acceder a materiales de apoyo y a la formación en soporte informático (e-learning).

Tutorización y orientación

En cuanto a la tutorización, orientación, consultoría o mediación para el aprendizaje hemos de subrayar su importancia pero no siempre es fácil contar con profesionales que puedan desempeñar estas tareas eficazmente. Están ya generalizados en el nivel de la Educación Primaria, Secundaria Obligatoria y Formación Profesional, y sería necesaria su generalización a medio plazo en universidades.

Para las personas que ya han concluido el proceso de educación formal sería necesario mejorar la cobertura de profesionales y sitios donde se ofrezca tal servicio, preferentemente de forma gratuita y es responsabilidad de la administración proporcionar dicho servicio. En lo referente a la orientación para la inserción en el mercado de trabajo o la asistencia psico-social para favorecer la inclusión o inserción social se cuenta con profesionales y servicios públicos (servicios de empleo y asistencia social), y además sería conveniente ir avanzando en la orientación y mediación para que se ajustaran cada vez más a estrategias individuales de aprendizaje .



Así en la CAPV, se han puesto en marcha diferentes servicios de orientación por las instituciones vascas, como el Servicio Vasco de Orientación para el empleo, que cuenta con una red de centros colaboradores, o la Red Behargintza, centros locales de empleo de Bizkaia.

Por otro lado, el Decreto 298/2002 del Gobierno Vasco¹⁷, ha optado por posibilitar la labor de profesionales denominados genéricamente como mediador/a de aprendizaje. Se trata de un profesional con conocimiento del terreno en el ámbito comarcal que trabajará en estrecha colaboración con los y las facilitadoras y promotoras de aprendizaje, atendiendo especialmente a los colectivos más desfavorecidos y con menor nivel educativo. Debe para ello recopilar información sobre toda la oferta de aprendizaje formal, no-formal e informal existente en la comarca intentando producir un casamiento entre la oferta de formación y las necesidades personales de aprendizaje. En caso de detectar insuficiencias, deficiencias o rigideces en la oferta formativa podrá mediar ante los proveedores para que adapten su oferta a las necesidades detectadas, y por fin realizará una labor proactiva de generar demanda animando a las personas y a los interlocutores sociales a que presenten iniciativas de aprendizaje.

Asimismo, se están apoyando proyectos locales de aprendizaje destinados a personas mayores de 25 años, sean ocupadas, desempleadas o inactivas en contextos no-formales.

Educación de Personas Adultas

Ya en el ámbito de la formación general y de base, se ha de subrayar la importante labor desarrollada por los centros de Educación de Personas Adultas (EPA) de la CAPV. En estos centros se responde a las necesidades e intereses formativos de tipo cultural y social de las personas adultas, desarrollando la capacidad de autoaprendizaje y de participación en la vida sociocultural y laboral. Estas personas pueden progresar desde la alfabetización funcional a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria, potenciando de esta manera esa triple dimensión que abarca las competencias propias de inclusión social, de ciudadanía activa y facilitadora del aprendizaje permanente y de innovación.

¹⁷ Decreto 284/2002, de 17 de diciembre de 2002, (BOPV nº 248, de 30 de diciembre) por el que se regulan ayudas para la realización de actuaciones referidas al aprendizaje a lo largo de toda la vida .



Los centros de EPA proporcionan acceso a todas las personas adultas a la educación permanente, incluso con acciones específicas dirigidas a las más desfavorecidas y a las que no hayan participado en la educación o en la formación, así como a inmigrantes, como vía de facilitar su integración social.

Otras experiencias dignas de mención son los cursos para la euskaldunización y alfabetización en euskera de personas adultas, que ya tienen una historia de casi 20 años y son proporcionados por centros en red como HABE, AEK. La reciente Universidad para mayores de 55 años, que funciona en los campus de los tres Territorios Históricos, y ofrece cursos adaptados para personas mayores en áreas como la historia local, la salud y el medio ambiente, ha sido promovida por la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en cooperación con otras instituciones.

El Plan Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación

Finalmente, el Plan Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación 2001-2004 contiene un programa de Cohesión y Acción Social que identifica como área temática general de investigación, la superación del foso digital en un marco de formación a lo largo de toda la vida. El nuevo contexto en el que se ha desarrollado el Plan viene determinado, entre otras cuestiones, por:

- La extensión de una nueva forma de entender y ver el mundo (aldea global) soportado en un nuevo entorno (la sociedad del conocimiento) que conforma la base de la nueva sociedad,
- La generación del conocimiento y, lo que es más importante, su explotación efectiva se está configurando cada vez más en la única fuente de competitividad sostenible a todos los niveles.

El Plan se articula en tres grandes áreas, una de las cuales es la Investigación Básica no Orientada. Esta área de actuación está específicamente dirigida al desarrollo, por parte de la comunidad científica del país, del conocimiento fundamental y uno de sus objetivos es elevar el nivel de conocimiento como un bien en sí mismo. La necesidad de impulsar iniciativas conjuntas



entre centros tecnológicos y de investigación, universidad, centros de formación profesional y empresas se hace patente desde la vertiente de innovación del aprendizaje permanente.

Este breve repaso de algunas de las principales experiencias existentes en nuestra Comunidad Autónoma nos muestra cómo en la práctica, de manera intuitiva, especialmente en el Plan Vasco de Formación Profesional, se han estado utilizando de forma implícita conceptos cercanos al nuevo paradigma de aprendizaje permanente. No obstante, la necesidad de adoptar enfoques integrales compartidos por todas las instituciones vascas y participados por la sociedad civil exige el diseño de una estrategia que se traduzca en planes de acción concretos.



IV. La estrategia para convertir a Euskadi en un país del aprendizaje

El nuevo enfoque preconizado en este Libro Blanco implica la reflexión, el diseño y la implementación de una política global o integral que atienda a la triple dimensión del aprendizaje permanente – innovación, inclusión social y ciudadanía activa -, movilice los recursos disponibles y fomente los partenariados entre todos los agentes interesados de la CAPV. Se pretende que personas de todas las edades, activas o inactivas, tengan la oportunidad de diseñar su propio itinerario de aprendizaje permanente y de realizar actuaciones de aprendizaje en contextos formales, no-formales e informales, conforme a dicho itinerario. Los distintos agentes, organizaciones e instituciones de la CAPV deberán dinamizar, organizar y gestionar adecuadamente dichos itinerarios y actuaciones.

El aprendizaje permanente se perfila así como un nuevo marco que engloba a todas las vertientes del sistema educativo¹⁸, del sistema integral de formación profesional¹⁹ y a las múltiples expresiones del aprendizaje no-formal y aprendizaje informal al mismo tiempo que les confiere una coherencia organizativa, estratégica y funcional. Este nuevo marco deberá aportar soluciones a los retos que plantea el aprendizaje permanente, entre otros, la adquisición de competencias básicas universales, la certificación o acreditación de competencias profesionales, el análisis de necesidades de aprendizaje, el diseño de itinerarios, materiales, metodologías (especialmente las que incorporan el eLearning) e itinerarios, el acceso al aprendizaje, la financiación de sus costes y la mejora de la inversión en recursos humanos, la incorporación de las nuevas tecnologías, la orientación, mediación y tutorización pedagógica y profesional, la movilidad geográfica (incluido el aprendizaje de idiomas) y el desarrollo de diversos centros de aprendizaje.

En lo que respecta a la CAPV, la estrategia debe concebirse para toda nuestra sociedad y desde **todas las instituciones vascas, con la participación de la sociedad, a través de todas**

¹⁸ enseñanza secundaria obligatoria y post-obligatoria, universidad, educación de personas adultas.

¹⁹ formación inicial o reglada, continua y ocupacional (oferta parcial de los centros integrales).



sus estructuras y desde todos los estamentos, no sólo porque las competencias en materias relacionadas con el aprendizaje permanente como educación y formación, cultura, innovación, sociedad de la información, inclusión social o empleo están repartidas y reciben importantes recursos de dichas instituciones, sino también porque la estrategia otorga especial atención al ámbito geográfico, como aglutinante de las sinergias posibles en torno al aprendizaje permanente: sociedad, en su conjunto, organizaciones e instituciones.

La estrategia de aprendizaje a lo largo de toda la vida implica

- (1) Adoptar una visión y una misión compartidas: Euskadi, país del aprendizaje (una cultura del aprendizaje permanente);
- (2) Definir unos objetivos estratégicos que atiendan a la triple dimensión del aprendizaje permanente: innovación, inclusión social y ciudadanía activa;
- (3) Especificar unas metas concretas relacionadas con los tres objetivos estratégicos;
- (4) Fijar unos indicadores que permitan medir o calibrar los objetivos concretos;
- (5) Conocer la realidad, medir el grado de sensibilidad social hacia dicho objetivo, analizar y evaluar las oportunidades reales de aprendizaje y los instrumentos disponibles, así como identificar los obstáculos que dificultan su consecución: económicos, sociales, financieros, culturales, organizativos;
- (6) Diseñar un plan de acción para la consecución de los objetivos estratégicos previstos: potenciar los facilitadores, eliminar los obstáculos e incrementar la demanda de aprendizaje permanente; que recoja las instituciones y entidades implicadas, las acciones que se pondrán en marcha, la metodología para llevarlas a cabo, el calendario y el presupuesto necesario
- (7) Evaluar los resultados de las distintas actuaciones contempladas en el plan;
- (8) Redefinir y mejorar, en su caso, los objetivos y actuaciones.



Una visión compartida: Euskadi, país del aprendizaje

Se trata de crear una cultura del aprendizaje. Destaca en este sentido la importancia de concienciar a las personas y a las organizaciones e instituciones sobre la necesidad y las ventajas del aprendizaje permanente y de dar a conocer las profundas implicaciones y potencialidades de la nueva concepción respecto a todas las expresiones de la enseñanza, la formación, el conocimiento, la cultura y la investigación. Todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas que en Euskadi comparten la visión del aprendizaje a lo largo de toda la vida redefinirán su propia misión y sus actuaciones para enmarcarlas dentro de la nueva concepción. Es especialmente importante que todas las personas asuman el concepto de aprendizaje permanente y lo apliquen tanto a su vida personal como a su vida laboral. Muy particularmente, es esencial que aquellas personas que trabajen en torno a la enseñanza y el aprendizaje o las actividades culturales adopten la visión del aprendizaje permanente y realicen un discurso coherente que sirva de ejemplo y de modelo en el entorno geográfico en que se ubiquen, de manera que se haga avanzar a Euskadi, como país del aprendizaje, en esta Sociedad del Conocimiento .

Para garantizar un avance decidido en este sentido, esta nueva cultura debería ser compartida e impulsada por las personas con responsabilidad en el ámbito político e institucional, así como por las personas responsables en los diferentes ámbitos sociales, tales como líderes sindicales y empresarios/as más relevantes, por los medios de comunicación y especialmente por los/as formadores/as.

Objetivos estratégicos

La fase crucial consiste en definir unos objetivos estratégicos que permitan alcanzar la visión de Euskadi como país del aprendizaje y atiendan a la triple dimensión del aprendizaje permanente: innovación, inclusión social y ciudadanía activa.

La misión que las instituciones de la CAPV se deben asignar en la línea de la visión de



Euskadi como país del aprendizaje consiste en **asegurar que todas las personas residentes en Euskadi, sus ciudadanos y ciudadanas tengan la oportunidad real de aprender, de una forma distinta, más flexible y adaptada a sus necesidades** . Precisamente se trata de atraer a más personas hacia el aprendizaje, haciéndolo cada vez más ameno, más reconocido y más valorado socialmente. También deberán superarse los obstáculos para la accesibilidad física y financiera, y asegurar la información sobre las posibilidades reales de aprendizaje en el territorio así como la orientación requerida para identificar las necesidades individuales de aprendizaje y poder atenderlas, adaptando, de la mejor manera , la oferta formativa.

Se desprenden de esta misión varios **objetivos estratégicos transversales** consistentes en valorizar el aprendizaje, facilitar el acceso de todas las personas de todas las edades al aprendizaje, asignar eficazmente los recursos, acercar las oportunidades de aprendizaje de una manera efectiva a las personas, impulsar la innovación y la calidad en el aprendizaje (contenidos y métodos) y todo ello en relación con las tres vertientes del aprendizaje a lo largo de toda la vida que corresponden a los tres **objetivos estratégicos verticales**: el aprendizaje para la competitividad y la innovación, el aprendizaje para la inclusión social y el aprendizaje para la ciudadanía activa.

Objetivos específicos e indicadores

Cada uno de los objetivos estratégicos verticales se concreta en objetivos más específicos.

Son objetivos específicos relacionados con la **innovación y la competitividad**:

1. Fijar como meta la excelencia y la calidad total en todos los niveles educativos, tanto universitarios como no universitarios
2. Acreditar y certificar los conocimientos y competencias, adquiridas por diferentes vías, en la línea de las directivas comunitarias
3. Cooperar en la transparencia de las cualificaciones y acreditación de competencias e incorporarlas al modelo de Currículum Vitae europeo,



4. Asegurar la vertiente práctica de los estudios científicos y técnicos mediante prácticas, proyectos y estancias en empresas y organismos,
5. Promover, desde la enseñanza secundaria, el aprendizaje orientado a disciplinas matemáticas, científicas y técnicas
6. Acercar a los jóvenes y, sobre todo, a las jóvenes al ámbito científico utilizando metodologías innovadoras que hagan atractivo su aprendizaje, tutorizando y diseñando itinerarios atractivos y flexibles,
7. Promover el acceso y el paso hacia las disciplinas científicas y técnicas en la Universidad a partir de otras disciplinas (itinerarios atractivos),
8. Potenciar los materiales científicos en los centros de aprendizaje, especialmente utilizando las TIC,
9. Promover que las empresas se conviertan en organizaciones del aprendizaje,
10. Asegurar y potenciar la formación continua de trabajadores en los desarrollos tecnológicos y en las tecnologías más avanzadas y asegurar su reciclaje de forma que las necesidades de personal cualificado en el mercado de trabajo queden cubiertas,
11. Apoyar la investigación en todo tipo de centros de aprendizaje y los partenariados que impulsen proyectos de investigación,
12. Impulsar la utilización sistemática de las TIC y el eLearning, desarrollar materiales y métodos adaptados a tal efecto útiles para todas las edades,
13. Promover que la formación y la enseñanza se pueda vehicular en los idiomas principales de la UE,
14. Adaptar la oferta desde el punto de vista de horarios, calendarios, módulos formativos y flexibles, combinables para maximizar el acceso al aprendizaje en centros de investigación y enseñanza,

Son objetivos concretos relacionados con la **inclusión social** :

15. Definir las competencias básicas que necesitan las personas para su desarrollo personal y profesional en la Sociedad del Conocimiento,
16. Asegurar a toda la población, especialmente a los sectores más desfavorecidos la posibilidad de adquirir y desarrollar dichas competencias básicas,



17. Asegurar a todas las personas y prioritariamente a las más desfavorecidas, el acceso a la información, mediación, orientación y tutorización,
18. Facilitar desde diferentes ámbitos el acceso de la población inmigrante a una formación básica, especialmente en los ámbitos lingüístico y social, que ayuden en su integración,
19. Priorizar el acceso a la información, mediante la capacitación básica de todas las personas en TIC y especialmente de las más desfavorecidas,
20. Reducir el número de personas que abandonan el sistema educativos sin una titulación básica y buscar las vías adecuadas que aseguren a estas personas la adquisición de las competencias básicas,
21. Certificar los conocimientos y aptitudes adquiridos en relación con las competencias básicas y con las habilidades profesionales, incluyendo las adquiridas en contextos no formales e informales,
22. Animar a los agentes e interlocutores sociales para que se impliquen en el impulso del aprendizaje y en el reconocimiento efectivo por parte del mercado de trabajo de las competencias adquiridas especialmente por las personas menos cualificadas,
23. Impulsar la formación on-line, con garantías de calidad y que asegure la flexibilidad y el acceso de personas con discapacidades o procedentes de zonas con difícil acceso al aprendizaje,
24. Posibilitar los recursos y las inversiones públicas y privadas necesarias, pudiendo incluir medidas fiscales que incentiven la inversión de dichos recursos,

Son objetivos concretos relacionados con la **ciudadanía activa**²⁰ :

25. Animar la participación de las personas a lo largo de toda la vida en las organizaciones de interés social, socioeconómico y político (ONGs, voluntariado, partidos políticos, sindicatos y asociaciones de empresarios, etcétera) y en las fundaciones y asociaciones culturales,

20 Cabe señalar que se trata de un área donde existen pocas experiencias. Sin embargo muchas actuaciones relacionadas con el aprendizaje informal tienen una significación especial para la ciudadanía activa. Piénsese en el voluntariado o en la participación en asociaciones de vecinos, de jubilados o de padres de alumnos, en las organizaciones para la defensa de los derechos humanos y la paz, en asociaciones de consumidores o fundaciones y asociaciones culturales, deportivas o gastronómicas.



26. Informar a todas las personas sobre sus instituciones sociales, económicas y políticas, y facilitarles el conocimiento de sus derechos y deberes, como miembros activos de la sociedad
27. Facilitar un conocimiento de nuestro entorno, sus lenguas y sus culturas, especialmente a las personas de origen inmigrante,
28. Promover actuaciones de aprendizaje que faciliten una transición dinámica y activa a las diferentes etapas de la vida,
29. Posibilitar la certificación de las competencias adquiridas en los contextos informales (voluntariado, asociaciones, clubes, fundaciones).

El desarrollo de **indicadores** (de realización, de resultado y de impacto) seguirá a cada uno de los objetivos concretos y se hará en consonancia con las propuestas de indicadores que vaya realizando la Comisión europea. Su función es la de permitir la medición del progreso y de la consecución de los objetivos y permitir la evaluación. En general deben medir el número de personas que están interesadas en emprender actuaciones de aprendizaje permanente, el número de personas que efectivamente lo hace, según sectores, sexo, edad, tipo de trabajo, los recursos que se destinan a esta finalidad, etcétera.

Conocer la realidad: mapa de recursos, obstáculos, retos, debilidades

Es fundamental conocer lo más exactamente posible la realidad **estadística** del aprendizaje permanente: qué organizaciones del aprendizaje existen, quiénes son los facilitadores, quién emprende de hecho actuaciones de aprendizaje y en qué ámbitos, cuánto tiempo y dinero dedican las personas al aprendizaje, qué tipo de personas desea seguir aprendiendo, qué tipo de actividades de aprendizaje desearían emprender, dónde están los obstáculos (tiempo, obligaciones familiares, accesibilidad geográfica, costes, falta de acreditación, falta de información, necesidad insatisfecha de orientación y otros).



Además, debe conocerse exactamente lo que está realizando cada institución y cada departamento. En la medida de lo posible debe conocerse lo que se realiza a nivel local en contextos no-formales, lo que resulta mucho más difícil ya que implica un trabajo de campo a escala local muy detallada recopilando información sobre el terreno (para ello se ha previsto la figura de los/as mediadores/as de aprendizaje en el Decreto 298/2002). El mapa de recursos resultante deberá actualizarse permanentemente y debe estar disponible como base de datos informativa que todos los interesados puedan consultar.

Plan de acción 2004-2006

Todas las instituciones que trabajen en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida y tengan competencias para desarrollar acciones en el mismo, deberán elaborar un plan estratégico donde se indiquen los programas, los objetivos y las medidas que se van a adoptar en dicho ámbito, en el territorio de su competencia, así como el calendario previsto para la aplicación de cada una de las medidas, teniendo como periodo de actuación el trienio 2004-2006.

El plan estratégico que diseñe cada institución u organización del aprendizaje en sintonía con los objetivos recogidos en este Libro Blanco deberá priorizar entre los objetivos y proponer medidas concretas de actuación cuya finalidad será en todo caso reforzar las oportunidades y remover los obstáculos. Estos planes se diseñarán teniendo en cuenta las prioridades políticas, las disponibilidades competenciales y presupuestarias, las actuaciones interinstitucionales, las iniciativas de la sociedad civil y la existencia de partenariados público-privados.

Evaluar las actuaciones

Estos planes estratégicos se irán evaluando anualmente proponiendo los procesos de mejora necesarios para conseguir las metas propuestas en los mismos. En general se sigue el método de coordinación abierta: definición de objetivos y de indicadores desarrollados específicamente a



tal efecto que permitan la medición y la comparación de los resultados que se vayan obteniendo. Se detectan los mejores resultados y las actuaciones que los han ocasionado, resaltándolas como ejemplos de buenas prácticas que pueden ser emuladas por otras instituciones. Se identifican también las actuaciones que no han cumplido los objetivos detectando los obstáculos. Por fin, todas las instituciones participantes se implican en la evaluación mutua de los resultados y redefinen los objetivos en función de la experiencia adquirida. Asimismo, se realizará una evaluación final global de todos los planes estratégicos.

Redefinir las estrategias

La redefinición de estrategias es idealmente la consecuencia de un proceso de definición de objetivos realizables mediante líneas de actuación planteadas a partir de una realidad conocida. La experiencia adquirida proporciona los datos necesarios para la redefinición.