

**EL APRENDIZAJE
PERMANENTE EN ESPAÑA:
DEBATE
SOBRE EL
MEMORÁNDUM
DE LA
COMISIÓN EUROPEA**



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE

FONDO SOCIAL
EUROPEO



374
APR

11 APR 1975
DONATIVO

MA-10141
(N.C)



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
Secretaría General de Educación y Formación Profesional
Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa
N.I.P.O.: 176-01-213-9

314 APR



**EL APRENDIZAJE
PERMANENTE EN ESPAÑA:
DEBATE
SOBRE EL
MEMORÁNDUM
DE LA
COMISIÓN EUROPEA**

BIBLIOMEC

082296


R153097

INDICE

Introducción	7
1. Presentación y método del debate celebrado en España	11
2. Contribución a los resultados del debate sobre los seis mensajes clave	17
2.1. El aprendizaje permanente en acción: seis mensajes clave	19
2.2. Acciones a favor del aprendizaje permanente en el contexto español	37
Anexo 1. Cuestionario elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	51
Anexo 2. Documento resumen de las contestaciones al cuestionario	61
Anexo 3. Ejemplo de buenas prácticas sobre cada uno de los seis mensajes clave	161
Anexo 4. Relación de instituciones, agentes sociales y otros organismos que participan en el debate abierto a partir del Memorandum de la Comisión Europea	175

INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000 estableció el objetivo estratégico de la UE, reafirmado un año después en el Consejo de Estocolmo, de llegar a ser la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Entre otros, se establecieron como elementos clave de la estrategia para alcanzar esta meta: el desarrollo de una educación y formación para todos y a lo largo de la vida, la promoción de la empleabilidad y la integración social a través de la inversión en conocimientos y competencias de los ciudadanos, la creación de una sociedad de la información y, también, la promoción de la movilidad.

El Consejo Europeo de Feira de junio de 2000 pidió a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión, fijar estrategias coherentes y medidas prácticas para promover el aprendizaje permanente.

En noviembre de 2000, la Comisión a través de la publicación del Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente propuso a todos los Estados de la Unión Europea la realización de un debate sobre cómo impulsar el aprendizaje permanente en todos los sectores de la sociedad. El debate, en el que participaron más de 12.000 ciudadanos europeos, concluyó con un Informe Nacional sobre el Aprendizaje Permanente, elaborado por cada país miembro.

El Informe Nacional de España es el que presentamos en esta publicación, donde además se incluyen los documentos que sirvieron para guiar el debate, así como los que atestiguan ese proceso de consulta y participación que se llevó a cabo con motivo del debate sobre el aprendizaje permanente, que tuvo lugar en el primer semestre de 2001.

Asimismo, como información complementaria y consideramos que de gran ~~de~~ interés para todos, se ofrecen ejemplos de buenas prácticas, en relación con cada uno de los seis mensajes clave que sirvieron de referente para el debate. De igual modo, figura una relación de instituciones, agentes sociales y otros organismos que participaron en el debate abierto a partir del Memorandum de la Comisión.

Los resultados del proceso de debate encontrarán su plena utilidad, en el momento de la puesta en práctica de las acciones que se deriven de la Comunicación en la que se recogen, a nivel europeo, las conclusiones del debate sobre el aprendizaje permanente.

Aprovechamos para agradecer a los distintos organismos que han prestado su colaboración, en el ámbito de sus competencias, para promover el debate y recoger sus conclusiones, favoreciendo el intercambio de información y propiciando el diálogo en los diversos sectores implicados.

PRESENTACIÓN Y MÉTODO DEL DEBATE
CELEBRADO EN ESPAÑA



1. PRESENTACIÓN Y MÉTODO DEL DEBATE CELEBRADO EN ESPAÑA

La Comisión Europea y los Estados miembros han definido el aprendizaje permanente, en el cuadro de la estrategia europea para el empleo, como toda actividad de aprendizaje útil realizada de manera continua con objeto de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes. Esta es, pues, la definición que se ha adoptado para el desarrollo del debate que se ha llevado a cabo sobre el aprendizaje permanente y, por tanto, para la elaboración del presente informe.

El concepto de aprendizaje permanente se ha convertido en el elemento que vertebra tanto la formación inicial de los individuos, como la actualización de competencias en el transcurso de la vida adulta, erigiéndose en piedra angular de toda reforma, programa o estrategia de los sistemas educativos y de formación y, del mismo modo, de los procesos formativos realizados en otros contextos específicos, incluido el enfoque de cada persona respecto a su propio aprendizaje.

El Informe Nacional de España sobre Aprendizaje Permanente es el fruto de un debate abierto, a partir de la propuesta del Memorandum de la Comisión Europea, en el que han tomado parte las Administraciones españolas y también las instituciones públicas y privadas, de ámbito estatal, autonómico o local, así como los agentes económicos y sociales comprometidos con la educación y la formación permanente y con la implantación de la cultura del aprendizaje, necesaria para impulsar una sociedad basada en el conocimiento.

A través una acción coordinada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se ha invitado a todos los interlocutores con responsabilidad en la materia a participar en un debate, a escala nacional, sobre cada uno de los mensajes clave recogidos en el Memorandum, con la finalidad de definir acciones coherentes y medidas prácticas tendentes a impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida de todas las personas.

De este modo, y dentro de una estrategia global encaminada a aumentar la coordinación de los sistemas formativos en un marco común europeo, un

elevado número de organismos competentes, en materia de educación y formación, han participado en el proceso, a fin de implantar el aprendizaje permanente a nivel individual e institucional y en los ámbitos de la vida pública y privada.

El proceso que se ha seguido para el desarrollo del debate ha permitido la conjunción de diversas aportaciones, el intercambio de puntos de vista, así como la programación de intervenciones en jornadas de alcance nacional que han posibilitado un rico contraste de experiencias.

La coordinación general del debate ha guiado el proceso de participación, con la implicación más amplia posible de la sociedad civil relacionada con la formación, el empleo, la juventud, la educación de adultos y la integración social. Los instrumentos específicos creados para facilitar la participación en la consulta sobre la formación permanente, han sido: diversas publicaciones del documento del Memorandum, publicación del cuestionario de participación adaptado al contexto español y la creación de diversas páginas web de los Ministerios implicados así como de las administraciones territoriales y de los interlocutores sociales, destinadas al debate del Memorandum.

La comunicación entre los interlocutores se ha llevado a cabo a través de un grupo de trabajo encargado del tratamiento de la información y recogida de datos que concluyó con la celebración de dos Jornadas de participación en el debate, los días 12 y 27 de junio de 2001. El día 12, se celebró una reunión extraordinaria de la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional, órgano de consulta, participación y asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional, organizada en seis grupos de trabajo asociados a cada mensaje clave. Cada grupo elaboró un documento síntesis con las conclusiones. La Jornada del día 27, con una amplia representación de los actores implicados en el aprendizaje permanente, analizó las conclusiones del día 12, llegando a las conclusiones finales del debate, con el objeto de hacerlas incluir en el punto 2 del presente Informe Nacional.

Por tanto, el informe recoge las conclusiones de un debate amplio y diversificado sobre cómo aplicar la estrategia de formación a lo largo de la vida, que ha sido posible gracias a una nueva forma de trabajo colectivo, en el que se ha tratado de establecer la manera más eficaz de poner en práctica aquellas

acciones que mejor conducen al logro del objetivo transversal del aprendizaje permanente.

Asimismo, el debate ha profundizado en la toma en consideración de la calidad de la educación, el fortalecimiento de los sistemas formativos y la asunción del objetivo horizontal del aprendizaje a lo largo de la vida, para mejorar los instrumentos que abran el camino de la movilidad social a todos los individuos, la participación en todas las esferas de la vida y, sobre todo, la satisfacción personal.

Se ha analizado, también, la problemática de carácter específico que afecta a los jóvenes sin titulación básica ni competencias reconocidas, adultos sin formación, inmigrantes y trabajadores de mayor edad, para los que la formación es condición absolutamente necesaria para evitar la exclusión social y laboral.

El aprendizaje permanente habrá de permitir a todos adquirir y mejorar sus cualificaciones y actualizar de forma constante los conocimientos, competencias y aptitudes que garanticen su realización en el plano personal y profesional. Asimismo, será el mejor instrumento para evitar que las cualificaciones se erosionen ante los rápidos cambios sociales y tecnológicos que se producen en el mundo y para asegurar la protección social y la igualdad de oportunidades a todos los individuos.

Así pues, el informe que se presenta en relación con el Memorandum sobre el aprendizaje permanente recoge el mandato del Consejo de Lisboa de hacer realidad la formación permanente, ampliando la gama de oportunidades formativas, con especial atención a los contextos no formales y al aprendizaje directo y espontáneo que se adquiere en espacios que podemos calificar como informales, considerando que estos aprendizajes contribuyen a facilitar el acceso al trabajo, la promoción laboral, así como el desarrollo individual y la igualdad social, factores esenciales para promover la ciudadanía activa y mejorar la empleabilidad.

En el proceso seguido para el desarrollo del debate y del mismo modo para la plasmación de las conclusiones, se ha pretendido no sólo el objetivo fundamental de dar contestación a los mensajes clave requeridos en el Memorandum sobre el aprendizaje permanente, sino establecer una nueva diná-

mica de actuación por parte de los organismos implicados en el aprendizaje permanente, que haga posible eliminar aquellos obstáculos que pudieran interferir en la aplicación de los medios necesarios para el impulso del aprendizaje a lo largo de la vida.

El Informe Nacional comprende, además de este punto 1, otros dos puntos con los siguientes enunciados: punto 2: *Contribución a los resultados del debate sobre los seis mensajes clave* y punto 3: *Estrategia española en relación con el aprendizaje permanente*.

Finalmente, en anexo, se enumeran las administraciones, organismos e instituciones que han participado en el debate y los documentos que han servido de orientación y guía tanto para la realización del debate como para la elaboración del presente informe.

CONTRIBUCIÓN A LOS RESULTADOS DEL
DEBATE SOBRE LOS SEIS MENSAJES CLAVE

2. CONTRIBUCIÓN A LOS RESULTADOS DEL DEBATE SOBRE LOS SEIS MENSAJES CLAVE

Para cada uno de los seis mensajes clave se formulan propuestas y medidas, redactadas de forma global, a partir de las conclusiones que el proceso de debate ha generado, habiendo servido como guía para centrar las reflexiones sobre el aprendizaje permanente el cuestionario, incluido como Anexo II, que los departamentos ministeriales de Educación, Cultura y Deporte y de Trabajo y Asuntos Sociales elaboraron, tomando como referencia el Memorandum de la Comisión Europea.

2.1. EL APRENDIZAJE PERMANENTE EN ACCIÓN: SEIS MENSAJES CLAVE

MENSAJE CLAVE N.º 1: NUEVAS COMPETENCIAS BÁSICAS PARA TODOS

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

Las competencias básicas son el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que los ciudadanos deben poseer para participar como personas activas en la sociedad y en la economía del conocimiento, en el mercado de trabajo, en la vida real y en contextos virtuales; asimismo, son las que han de permitir a los ciudadanos tomar parte en el sistema democrático con un sentido coherente de su propia identidad. En el debate se ha prestado especial atención a lo que la Cumbre de Lisboa definió como competencias básicas, con el objeto de incorporarlas al Sistema Nacional de Cualificaciones; se refieren tanto a las llamadas competencias tradicionales, como a las que consideramos nuevas competencias, es decir, las relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. El conjunto comprende competencias verbales y numéricas; habilidades sociales y capacidad de relación, necesarias para el desarrollo profesional y personal; igualmente, son imprescindibles competencias que tienen que ver con el mundo de la empresa, entre otras, capacidad de decisión, creatividad, espíritu emprendedor, iniciativa, criterio personal, autonomía y capacidad de adaptación a los nuevos contextos; del mismo modo, las competencias idiomáticas que posibilitan la comunicación en distintas lenguas. Por último, las nuevas competencias, que son las que capacitan a los individuos para sacar el mejor partido de los medios tecnológicos, en su vertiente de instrumento, y del mundo digital, como vía de aprendizaje permanente.

Se ha de construir un Sistema Nacional de Cualificaciones basado en la competencia profesional, que sirva sobre todo a la transparencia del mercado de trabajo, a partir de la definición de cualificaciones con valor en todo el territorio nacional, y dentro de una perspectiva europea. En estrecha relación, resulta igualmente imprescindible que el Observatorio de detección y evolución de las cualificaciones actúe coordinadamente con los observatorios territoriales y sectoriales, por ser un instrumento necesario para definir las nuevas competencias

básicas. Ha de permitir identificar la demanda de competencias y cualificaciones, así como su evolución en la sociedad y en la economía del conocimiento. La participación de los sectores productivos logrará detectar, analizar y canalizar la demanda, y del mismo modo, también los factores de cualificación y empleabilidad. Las competencias básicas, así como las competencias técnicas específicas, se deben agrupar en forma de cualificaciones profesionales que, ordenadas en niveles, conformarán el Catálogo de Cualificaciones del Estado que posibilitará la definición de la formación apropiada. De este modo, se podrá conseguir una mayor rentabilidad de la formación y, además, fomentar la motivación hacia el aprendizaje permanente.

El aprendizaje permanente es tarea de la sociedad en su conjunto. Es necesario definir, por ello, la responsabilidad de cada parte: a las Administraciones públicas les corresponde proveer los medios necesarios para garantizar una oportunidad de formación a todos los ciudadanos; a los interlocutores sociales les corresponde promover acuerdos en negociación colectiva que faciliten a los trabajadores el acceso a la formación; a los ciudadanos, concienciarse del valor de la formación para acceder al empleo, mantener sus puestos de trabajo y participar activamente en la sociedad.

Los colectivos con dificultades de inserción laboral y con riesgo de exclusión del mercado de trabajo: adultos y jóvenes que abandonaron la escuela sin adquirir las competencias básicas, inmigrantes, minorías étnicas, etc., deben tener garantizado el acceso universal y continuo al aprendizaje. Una oferta formativa variada y adaptada a las diferentes situaciones, características y necesidades de la población activa y a las necesidades de producción, así como la flexibilidad en los ciclos de aprendizaje, la posibilidad de elegir la trayectoria formativa y el desarrollo de sistemas de orientación individualizados, constituyen elementos de integración de los colectivos con riesgo de exclusión social y laboral y permiten su reincorporación al aprendizaje permanente. Por otra parte, el profesorado ha de poseer las competencias necesarias para realizar adaptaciones de la formación personalizadas a los alumnos que lo precisen y para aplicar métodos y formas de enseñanza motivadoras que se apoyen en itinerarios de carácter práctico y cualificado, con el fin de proporcionar a todo el mundo el saber socialmente considerado como básico.

Hay que facilitar, igualmente, la formación de los trabajadores temporeros y a tiempo parcial, adaptando los tiempos de formación de éstos a sus periodos y jornadas de trabajo.

Para que las personas puedan actualizar sus cualificaciones, debe desarrollarse una oferta de formación y dispositivos de información y orientación, de forma coordinada en todos los ámbitos, y establecerse al mismo tiempo un procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias que tenga credibilidad social, y del que las personas obtengan certificaciones válidas que les permitan la promoción desde el punto de vista académico, la movilidad nacional e internacional y, además, gocen de prestigio en el mercado de trabajo.

En las empresas, y con la finalidad de superar las deficiencias formativas de los empleados, se podría recurrir, como ya se hace en algunas de ellas, a la "gestión por competencias", que permite identificar las carencias de cualificación de los trabajadores y orientar su formación de manera continuada, vinculando rendimiento y promoción, tanto funcional como económica. La información sistematizada que ofrezca el Catálogo de Cualificaciones del Estado, en su caso, también, podría servir de referente orientador en las negociaciones colectivas.

Conviene incrementar la cooperación entre los centros de formación y las empresas, generalizando los módulos de formación del alumnado en centros de trabajo, tanto en el contexto de la formación profesional inicial o reglada como en la formación ocupacional; planificando estancias del profesorado y de los formadores en el ámbito de la empresa para conocer la evolución del entorno productivo y poder determinar las estrategias necesarias para un aprendizaje permanente; fomentando la competencia didáctica del tutor de formación en la empresa; e implicando a Agencias de desarrollo local, Organizaciones empresariales, Cámaras de comercio y Consejos regionales de formación profesional, entre otras instancias.

MENSAJE CLAVE Nº. 2: MÁS INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS**Objetivo: Aumentar visiblemente la inversión en recursos humanos para dar prioridad al capital más importante en Europa: sus ciudadanos.**

Deberán existir infraestructuras y equipamientos que posibiliten la innovación metodológica, la formación de formadores y el desarrollo de mecanismos formativos adecuados a las necesidades de todos los colectivos. Además, el sector privado tiene que estar suficientemente incentivado para comprometerse en el esfuerzo inversor que requiere el aprendizaje permanente. La máxima rentabilidad de todos los recursos exige una coordinación permanente entre todos los gestores implicados para evitar duplicidades y dispersión de medios.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) son un recurso extraordinario para lograr la equivalencia entre la educación y la formación pública y otras alternativas privadas. La incorporación definitiva de éstas se ve imprescindible. Su utilización debe impulsar los procesos de cambio en las estructuras educativas y conseguir la transformación de los centros de educación y formación públicos y privados en lugares que permitan las oportunidades para un autoaprendizaje permanente, favoreciendo entornos capaces de diversificar las fuentes del conocimiento y del saber y permitiendo el acceso a los mejores recursos didácticos disponibles (ej. bibliotecas informatizadas, formación on-line...), con la finalidad última de personalizar y reforzar la educación, de modo que el ciudadano pueda diseñar su propio ritmo de aprendizaje.

Respecto a los procedimientos sugeridos por los agentes sociales para que los trabajadores participen en el aprendizaje permanente, pueden citarse, entre otros, la utilización de contratos a tiempo parcial, la rotación o cambio de tareas en el empleo, la reestructuración de la jornada de trabajo, la concesión de permisos individuales – se podría considerar la modalidad de “cheques en horas de formación”- y el acceso a la formación desde el hogar, haciendo compatible la vida profesional y familiar. Igualmente, convendría flexibilizar la normativa para favorecer planes de formación en la pequeña empresa que hagan posible una formación continua y retribuida.

Para conseguir que resulten eficaces las medidas propuestas en el párrafo anterior y que repercutan en la mejora de la calidad del trabajo, habría que

tener en cuenta: la compatibilidad del trabajo con los procesos de aprendizaje, el aprovechamiento de las ventajas que ofrecen las diversas modalidades de contratación laboral existentes, la eliminación de desajustes para adaptar los calendarios lectivos de planes de formación a la gestión de las PYMES, la formación asociada directamente a las tareas realizadas en el propio centro de trabajo, etc.

Existe, en general, una coincidencia al definir fórmulas e incentivos para estimular el interés por continuar aprendiendo y seguir participando en el mercado de trabajo. El mejor estímulo para el trabajador es la mejora de la empleabilidad y de las posibilidades de promoción profesional. Lo más importante, sin duda, sería concienciarse de que la formación, más que un gasto, es una inversión.

Los interlocutores sociales están llamados a desarrollar políticas destinadas a prolongar la vida laboral de los trabajadores de más edad, por eso, se han de poner en funcionamiento estrategias que valoren la experiencia y empleen a ciertos mayores como docentes o tutores de jóvenes, y les destinen a puestos compatibles con su estado y cualificación. En colaboración con la Administración pública, parece obligatorio el diseño de políticas que compaginen el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y la permanencia de los de más edad, aprovechando su experiencia para enseñar y formar a nuevas generaciones. En cualquier caso, las medidas que se lleven a cabo deben complementar-se con la mejora de los sistemas de seguridad y calidad en el medio de trabajo, la utilización de medidas contractuales que faciliten el tránsito generacional en el mundo laboral y la sensibilización de las empresas mediante campañas de información sobre el valor laboral de la experiencia acumulada y la mayor responsabilidad de los trabajadores de más edad.

MENSAJE CLAVE N.º 3: LA INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

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

Los sistemas de formación tienen que estar abiertos a los distintos modos de innovación en la enseñanza, incluyendo nuevas metodologías, flexibilidad en las formas de aprender, procesos de aprendizaje en los que se implique de forma más directa al alumnado, etc., lo cual ha de valer tanto para los aprendizajes formales como para los de carácter no formal.

Asimismo, el desarrollo de una pedagogía basada en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) debe permitir la mejora e innovación de la cultura tradicional. Parece necesario crear bases de datos con contenidos humanísticos a disposición de los usuarios, favoreciendo a su vez la comunicación y el intercambio de conocimientos. Es evidente que las tecnologías de la información y la comunicación no son un fin en sí mismas sino un medio, una herramienta, de ahí que hayan de adecuarse programas y métodos al nuevo contexto tecnológico, haciendo compatible el lenguaje de las TIC con el de las ciencias y las humanidades. Ha de resaltarse el potencial humanizador de las nuevas tecnologías, por cuanto que su inmensa capacidad de difusión permite equilibrar desigualdades.

Si se quiere involucrar a los profesionales de la formación en los procesos de cambio, de modo que los especialistas técnicos y los profesores o formadores puedan colaborar eficazmente en la producción de materiales y recursos didácticos de calidad que fomenten el aprendizaje permanente, sirviéndose de las tecnologías de la información y la comunicación, es deseable la creación de un foro en la red en el que estos profesionales encuentren y aporten experiencias formativas que hagan posible el intercambio de ideas y la elaboración de nuevos materiales. Habría que impulsar la promoción de consorcios que integren las capacidades de los formadores con los recursos procedentes del mundo editorial y multimedia, así como el desarrollo de proyectos de innovación dirigidos a la producción de materiales y recursos didácticos en los centros.

Sería necesario establecer un control de la producción creciente de materiales relacionados con las tecnologías de la información, para determinar

requerimientos técnicos y normas de calidad. Estaría bien conceder un sello de homologación de calidad pedagógica a las mejores producciones, del mismo modo que se necesitaría contrastar la idoneidad de los materiales a través de mediciones del grado de satisfacción que producen en los colectivos que los utilizan. Debería nombrarse un comité de expertos – del que formen parte profesionales de la educación y de las nuevas tecnologías – que otorgue premios a los mejores materiales producidos. Asimismo, han de armonizarse los aspectos metodológicos del proceso de enseñanza-aprendizaje, para conseguir el mejor uso de estos nuevos materiales.

Con el fin de mejorar las cualificaciones de los educadores y formadores que vayan a trabajar en la formación no reglada, en la educación de adultos o en la formación continua, será preciso impulsar el desarrollo de programas de formación permanente a distancia, a través de las tecnologías de la información y la comunicación, así como formar a los formadores en metodologías de trabajo que incluyan acciones de tutoría, orientación, etc., que faciliten el seguimiento de los programas a su alumnado y hagan posible la necesaria relación de los docentes con el mundo productivo y de éste con los centros. En cualquier caso, deben adecuarse los contenidos de los programas a las necesidades de quienes reciben formación.

Así pues, se requieren medidas organizativas, metodológicas y de planificación para que las prestaciones educativas y formativas se adapten al uso didáctico y pedagógico de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y a la implantación del aprendizaje permanente. Del mismo modo, es necesaria una adaptación de los centros educativos a esta nueva manera de transmitir conocimiento. Ha de continuarse con la dotación de equipos informáticos en las aulas, que faciliten el mejor uso tanto al individuo como al grupo, quedando garantizado el acceso a Internet de todas las personas. La flexibilización de horarios y de espacios es condición imprescindible para poder ofrecer a la ciudadanía la formación que necesita dentro de un normal desarrollo de sus obligaciones laborales y familiares.

Para contribuir a la formación de profesores y formadores en el nuevo papel de guías, tutores y mediadores del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento, se debe pedir a la Universidad y a otras instituciones de formación que intensifiquen sus esfuerzos para actualizar sus metodologías y mejo-

rar el diseño y desarrollo de programas formativos de tutores presenciales y virtuales. Igualmente, es necesario seguir proporcionando a estos profesionales formación en pedagogías basadas en las TIC y en metodologías de grupo que se manifiestan adecuadas a las necesidades que nacen de su implantación; también, y muy especialmente, los formadores tienen que prepararse para extraer el potencial educativo que encierran las tecnologías de la información y la comunicación. No basta con mejorar la formación inicial de los futuros educadores y profesores en el uso de nuevas tecnologías, sino que se debe exigir esa capacidad en los procesos de selección de nuevos profesores y desarrollar métodos de enseñanza-aprendizaje abiertos y participativos, que sean requisito para el ejercicio profesional de la docencia.

Habría que aumentar el valor añadido del esfuerzo de investigación mediante más cooperación e intercambio a escala transnacional, así como apoyar más eficazmente la investigación pedagógica, que está estrechamente vinculada a los educadores, pero a menudo es infravalorada por la comunidad científica. Para eso, se debe dar prioridad a algunos temas en la investigación pedagógica aplicada en los Estados miembros a nivel comunitario. Sería conveniente la publicación de un Libro Blanco sobre la investigación educativa en el ámbito de la educación permanente y con referencia al desarrollo tecnológico actual, que integre el estudio de las metodologías más acordes con el proceso de aprendizaje que lleve no solo a transmitir conocimientos, sino también a motivar y cambiar actitudes, así como adquirir capacidades y destrezas. El objetivo principal de la formación debe situarse en la necesidad de “enseñar a aprender permanentemente”. Además, se precisa realizar un esfuerzo adicional investigando sobre las metodologías más adecuadas para formar en competencias clave y primar en la investigación educativa los aspectos multiculturales, así como la investigación sobre los procesos de mejora de las propias instituciones educativas.

MENSAJE CLAVE N.º 4: VALORAR EL APRENDIZAJE

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

El establecimiento de mecanismos de validación de competencias - claros, consensuados y compartidos responsablemente - ayudaría a aumentar la confianza mutua entre los interlocutores sociales, y se lograría que las certificaciones fuesen creíbles y válidas. Entre los empresarios y los responsables de los centros de formación debe existir entendimiento sobre el valor de la certificación, el cual puede lograrse diseñando listados de mínimos de competencias para cada campo, que sean conocidos por todos, es decir, tanto por los interlocutores sociales, como por las personas que se van a formar. De este modo, se llegaría a un reconocimiento global recogido en un sistema de homologación respaldado por los poderes públicos. Asimismo, se debe garantizar la calidad total del procedimiento y de los métodos de evaluación de las competencias de los candidatos solicitantes de una acreditación, a los efectos de que ésta tenga credibilidad social.

La determinación de un referente común, partiendo de las necesidades del sistema productivo, que sirva de marco tanto para las ofertas formativas regladas como para la validación y reconocimiento de aprendizajes no formales, es un elemento necesario para la transparencia y credibilidad de las certificaciones ante las personas, las entidades formativas y las empresas.

Se debe acelerar el proceso de consolidación de un sistema fiable en relación con las cualificaciones, homologable en el ámbito europeo, identificando estándares de competencia, observables y medibles, a través de equipos de evaluación y procesos de reconocimiento de la profesionalidad, a partir de la consulta institucional permanente a las organizaciones más representativas de cada sector.

El reconocimiento de las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes, con el fin de facilitar la capacidad de inserción y reinserción profesional, incrementar la movilidad y progresar en el aprendizaje permanente, se logrará

con la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales¹ que refleje las principales cualificaciones existentes y abra la posibilidad de capitalizar los aprendizajes formales y no formales a través de un sistema de créditos de formación. Deberá garantizarse la fiabilidad y validez de los procesos de evaluación y de las certificaciones de cualificaciones obtenidas por vías no formales, para lograr la credibilidad y aceptación de las mismas en el mercado de trabajo. Las cualificaciones acreditadas, cualquiera que sea la vía de adquisición, formación, experiencia laboral o aprendizaje, han de servir como vía de acceso o continuación en un proyecto de formación o carrera profesional. La formación tiene que organizarse en módulos formativos, adecuando los itinerarios formativos a la realidad laboral y a las distintas necesidades y situaciones.

Los sistemas de certificación del aprendizaje de los individuos adquirido a través de la experiencia deberán no sólo validar mediante certificaciones las capacidades conseguidas, sino también, reconocerles valor complementario para su incorporación al sistema de formación de aprendizaje formal. Hay que partir de la idea básica de que la acreditación/certificación es un proceso continuo e individualizado de actualización y desarrollo de la profesionalidad. Se deben certificar las competencias adquiridas, y para ello, hay que elaborar y establecer una escala de indicadores, socialmente conocidos y aceptados por las diversas instancias formadoras, así como adaptados a los distintos contextos en que se producen². Una buena medida sería definir indicadores homogéneos o comparables entre los países comunitarios para certificar el aprendizaje a través de la experiencia.

Por último, otra medida puede ser la implantación del “Curriculum profesional”, suplemento de título o certificado, que recoja normativamente, además de la formación, toda la experiencia profesional del ciudadano. Por otro lado, también se deben encauzar procesos dinámicos de evaluación en los que no sólo se tenga en cuenta el dominio de conocimientos, sino también de aptitudes y habilidades. Del mismo modo, debe garantizarse que los evaluadores de las competencias estén suficientemente formados.

1. En este orden de ideas, cabe destacar la iniciativa del Gobierno español de elaborar una “Ley de la Formación Profesional y las Cualificaciones” que está en proceso de tramitación ante el Parlamento.

2. Poniendo en marcha el Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones.

MENSAJE CLAVE N.º 5: REDEFINIR LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO

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

La orientación y el asesoramiento que ha de recibir cada ciudadano tienen que concebirse como un proceso paralelo al del aprendizaje permanente, con el objeto de impulsar la autonomía en las personas y la capacidad de decidir su desarrollo personal, atendiendo tanto a aquello que concierne a su futuro profesional, como a su participación en un espacio social amplio. Han de preparar y acompañar el proyecto profesional de los individuos, partiendo de un diagnóstico particular y con miras a la prevención de los fracasos que pueden producirse en el aprendizaje. Se considera sumamente importante una buena orientación en el momento de la toma de decisiones sobre la elección profesional y, también, para cualquier otra formación posterior que se adquiera en el marco del aprendizaje permanente. Asimismo, se está viendo que los individuos necesitan asesoramiento para la búsqueda de empleo, el mantenimiento en el mismo y, especialmente, para su promoción profesional.

Convendría sentar la diferencia entre los sistemas de información y orientación, correspondiendo a los segundos funciones más amplias que las meramente informativas, sin olvidar, lógicamente, las relaciones que se establecen entre ambos, siendo requisito imprescindible para una buena orientación proporcionar a las personas, previamente, una completa información. La orientación ha de conducir de forma natural al aprendizaje permanente y tiene que llegar en su dimensión pública a todas las personas. Por tanto, es absolutamente necesario abrir vías de información y orientación sobre todas las modalidades de aprendizaje.

Los profesionales, responsables de los sistemas de información y orientación, han de estar ampliamente cualificados y deben actualizarse a través de una formación complementaria, dentro de un proceso de aprendizaje permanente garantizado por las Administraciones públicas. En la actualidad, las necesidades del mercado laboral y del sector productivo demandan el manejo de las nuevas tecnologías, la capacidad para gestionar gran cantidad de información, así

como conocimientos sobre la psicología de las personas, el funcionamiento de las empresas y otros relativos al campo de la sociología, la economía y el derecho. Esto requiere un nuevo planteamiento del perfil profesional del orientador y de las cualificaciones que precisa para desarrollar su trabajo. Es indispensable disponer de herramientas técnicas especializadas y trabajar en equipos multidisciplinares para llevar a cabo procesos individuales de atención a las personas. Debería, también, implantarse un código deontológico y ético para los profesionales, que establezca los deberes y las obligaciones dentro de los procesos formativos.

El acceso a los sistemas de información y orientación debe entenderse como un derecho que tiene todo ciudadano a lo largo de su vida. Los poderes públicos tienen la obligación de hacer que este derecho esté garantizado y, para ello, es necesario impulsar, de forma paralela tanto el mecanismo de descentralización como el de coordinación. Por un lado, la descentralización de la gestión facilita el acercamiento de los recursos a las personas y el fomento de los servicios de orientación e información en los municipios. Por otro, la coordinación establece la necesidad de trabajar en red en todos los ámbitos: local, regional, estatal y europeo, con el fin de coordinar los recursos, las herramientas, las metodologías, etc., para ofrecer una información completa y asegurar que la información y el asesoramiento que se proporciona en cada uno de los ámbitos siguen criterios de objetividad y calidad, en igualdad de oportunidades.

Los sistemas de información y orientación, que necesariamente tienen que acompañar a las personas durante toda su vida, han de estar integrados para asegurar una orientación permanente: orientación en la escuela, desde las primeras etapas de escolarización, implicando a las familias; en la universidad; en los momentos de búsqueda de empleo; también, cuando se ha interrumpido la carrera profesional por cualquier motivo; en el trabajo, etc. La orientación requiere una secuencia, sin interrupciones y con el debido seguimiento. Asimismo, este proceso permanente de orientación tiene que ir en paralelo, de forma coordinada, al proceso permanente de aprendizaje. Esta coordinación asegurará la adecuación de la formación a las necesidades y características de cada persona, facilitará el aprendizaje tanto de carácter formal, como no formal e informal, así como su transferencia a otros aspectos de la vida social y laboral de cada persona.

Finalmente, interesa destacar la conveniencia de implementar un sistema informático integrado de información y orientación, a través de Internet, en el

que se pueda dar servicio a todos los usuarios que lo soliciten: individuos, organizaciones, profesionales de la orientación, etc. Este servicio debería constar de un sistema de diagnóstico que facilite el acceso a la información relevante y, también, de un sistema de registro de la evolución en el proceso de aprendizaje y la vida laboral de cada persona, asegurando en todo momento la confidencialidad de dicha información. Por otro lado, existe una diversidad de espacios que facilitan el acceso a la información, por ejemplo, campañas de información: televisión, radio, teléfono, Internet. Se debe asegurar la gratuidad del acceso a la información y, además, invertir en recursos que aseguren una permanente actualización de los datos ofrecidos.

MENSAJE CLAVE N.º 6: ACERCAR EL APRENDIZAJE AL HOGAR

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

Acercar el aprendizaje al hogar significa aproximar los recursos de formación al ciudadano, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y el contexto en el que vive, y para eso, como actuación previa, conviene establecer acuerdos de cooperación y coordinación municipal o zonal donde participen todas las entidades, públicas y privadas, así como los agentes sociales interesados en el fomento de la formación permanente, interrelacionando los recursos y oportunidades que brinda la formación de carácter reglado y otras ofertas formativas, estableciendo los procedimientos para posibilitar la capitalización de los aprendizajes formales y no formales.

Como es obvio, se debe partir de un diagnóstico a nivel local sobre las necesidades formativas de los ciudadanos en competencias básicas y no básicas, y una vez establecidas, determinar las prioridades y elaborar un Plan de Acción.

Los centros docentes, centros de formación, centros cívicos, etc., deberían utilizarse de forma polivalente para cubrir las necesidades formativas de los ciudadanos a los que va destinada la formación en el ámbito local. Habría que avanzar hacia la utilización de todos los centros locales, con recursos humanos - formadores bien cualificados - y medios materiales - tecnologías de la información y la comunicación -, que aglutinen las funciones de orientación y formación y sean responsables de encauzar toda la actuación sobre el aprendizaje permanente.

Asimismo, deben llevarse a cabo planes de investigación pedagógica, con objeto de desarrollar métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje basados en las tecnologías de la información y la comunicación para el aprendizaje en el hogar, ya que se trata de utilizar las nuevas tecnologías como recurso didáctico en este ámbito. Igualmente, debe diseñarse un plan de reciclaje y formación de formadores, en sentido amplio, que pueda cubrir distintos campos del aprendizaje y que posibilite trabajar a los formadores con otros profesionales, ya sean docentes, educadores o empleados de empresas, todo lo cual permitiría una

actuación coordinada y de carácter solidario orientada a un único fin: el aprendizaje permanente y el reconocimiento y homologación del mismo como instrumento de inserción y reinserción profesional.

Respecto a la inversión económica, ha de tenerse muy en cuenta la población a la que va dirigido el plan de formación, ya que aunque todos los ciudadanos deben ser receptores de una buena educación y formación permanente, existen colectivos que por sus carencias formativas o debido a su situación socio-laboral necesitan superar mayores obstáculos para acceder a esta formación; es el caso de los jóvenes de 16 a 25 años que están desconectados del mundo del trabajo y de la educación, los parados de larga duración y otros trabajadores marginados, así como las mujeres con cargas familiares añadidas y los inmigrantes. Estos colectivos, igualmente, necesitan espacios y horarios en ámbitos sociales y culturales del entorno más próximo.

Sería deseable la elaboración y el desarrollo de un Plan de Acción para el Aprendizaje donde se contemple la cooperación entre las distintas administraciones - nacionales, regionales o locales - y los poderes públicos y privados, para abordar económicamente este plan, con vistas a favorecer el intercambio de buenas prácticas, impulsar la interconexión entre los distintos centros dedicados a la formación y, finalmente, abrir marcos de reflexión, seguimiento y evaluación que puedan orientar decisiones futuras.

2.2. ACCIONES A FAVOR DEL APRENDIZAJE PERMANENTE EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

El desafío de la Administración Española se dirige a promover y a hacer posible el acceso universal al conocimiento, que haga realidad en el Estado español una “sociedad del aprendizaje”, donde todas las personas puedan aprender y actualizar sus competencias a lo largo de la vida, para insertarse de forma eficiente en el mundo del trabajo, conseguir su realización personal y colaborar en el desarrollo de una economía que logre la prosperidad de todos los ciudadanos y ciudadanas, a través del vínculo que relaciona el rendimiento económico y el progreso social.

Una de las conclusiones esenciales del debate es que el fundamento de las medidas y políticas destinadas a poner en práctica el aprendizaje permanente deberá ser el principio de responsabilidad compartida entre el sector público y privado, buscando de forma permanente la cooperación entre los distintas Administraciones implicadas, entre los interlocutores sociales, entre las empresas y las instituciones de formación.

Tomando como referencia los mensajes clave que contiene el Memorandum sobre el aprendizaje permanente, la perspectiva ha ido más allá de un debate general. A partir del contexto actual español se ha pretendido identificar los obstáculos que dificultan una política coherente y, asimismo, realizar propuestas concretas de actuación para cada mensaje. En síntesis, se ha visto que deberían ser actuaciones prioritarias:

MENSAJE CLAVE Nº. 1: NUEVAS CUALIFICACIONES BÁSICAS PARA TODOS

- Identificar las nuevas competencias básicas e incluirlas, en forma de cualificaciones, en un Catálogo de Cualificaciones Profesionales del Estado.
 - Establecer un sistema de evaluación y acreditación de las competencias que tenga credibilidad social y del que las personas obtengan certificaciones válidas que les permitan la movilidad tanto laboral como territorial.
 - Garantizar la consecución de competencias básicas a aquellos jóvenes y adultos que abandonaron el sistema escolar sin ninguna titulación.
 - Promover acciones preferentes y coordinadas en los ámbitos con mayores dificultades para acceder a la revolución digital: población rural y de la periferia de las grandes ciudades, mayores y jóvenes con deficiencias formativas.
 - Flexibilizar las ofertas formativas adaptándolas a las necesidades específicas de los distintos colectivos y, a su vez, personalizar los itinerarios de formación.
-
-

MENSAJE CLAVE N.º 2: MÁS INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

- Incrementar y optimizar las inversiones en medios didácticos y equipamientos, mediante el establecimiento de nuevos servicios y la creación de modelos de colaboración que permitan el aprovechamiento de estructuras no formativas para actividades de aprendizaje.
 - Aprovechar las ventajas formativas derivadas de las tecnologías de la información y comunicación, aumentando en la vida diaria las oportunidades de acceso a las mismas e incorporando su uso en las estructuras educativas y formativas.
 - Potenciar la innovación metodológica y la formación de profesionales, teniendo en cuenta que la universalidad y continuidad del aprendizaje sólo estará garantizada si se produce en condiciones de calidad.
 - Respaldar y reforzar la negociación colectiva como elemento clave para la implantación del aprendizaje permanente, mediante la promoción de acuerdos marcos que potencien el acceso de los trabajadores al aprendizaje.
-
-

MENSAJE CLAVE Nº. 3: LA INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

- Formar al profesorado en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para que pueda extraer de ellas su potencial educativo, adecuando programas y métodos de trabajo.
 - Promover la creación de foros en la red, con objeto de que los formadores encuentren y aporten experiencias, a fin de intercambiar ideas y conocimientos; asimismo, crear equipos de expertos que elaboren materiales y recursos didácticos.
 - Continuar con el proceso de dotación a las aulas de equipamientos informáticos de uso individual y grupal, flexibilizando, también, los horarios y espacios formativos.
 - Fomentar proyectos de innovación dirigidos a la producción de materiales y recursos didácticos en los centros.
-
-

MENSAJE CLAVE Nº 4: VALORAR EL APRENDIZAJE

- Establecer procedimientos objetivos y fiables para la evaluación, reconocimiento y validación de competencias.
 - Impulsar la participación de las empresas, otras entidades de formación y administraciones públicas para identificar y definir las competencias necesarias y la formación requerida para su adquisición.
 - Acelerar el proceso de consolidación de un sistema fiable de cualificaciones y homologable en el ámbito europeo.
 - Poner en funcionamiento instrumentos como el “suplemento de título o certificado” que contenga información sobre las competencias, de manera que les permita a los individuos moverse con garantía en el espacio nacional y europeo.
-
-

MENSAJE CLAVE Nº 5: REDEFINIR LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO

- Configurar la información y la orientación como un proceso paralelo al del aprendizaje permanente, con el objeto de impulsar la autonomía en las personas y la capacidad de decidir su desarrollo personal y profesional.
 - Asegurar a todos los ciudadanos, desde los poderes públicos, el acceso a los sistemas de información y orientación, reconociéndolo como un derecho que tienen todas las personas en el transcurso de la vida.
 - Impulsar la descentralización de la gestión de los sistemas de información y orientación y, a la vez, la coordinación de todos los recursos disponibles como instrumentos básicos para garantizar el acceso a la información y orientación.
 - Desarrollar un sistema informático integrado de información y orientación a través de Internet que abarquen distintos ámbitos: escuela, empresa, servicios públicos de empleo, organizaciones sin ánimo de lucro y otros.
-
-

MENSAJE CLAVE N.º 6: ACERCAR EL APRENDIZAJE AL HOGAR

- Realizar un diagnóstico a nivel local sobre las necesidades de formación de los ciudadanos en competencias básicas que permita establecer un Plan de Acción para el aprendizaje permanente.
 - Establecer acuerdos de cooperación y coordinación municipal o zonal donde participen todas las entidades, públicas y privadas, así como también los agentes sociales.
 - Continuar con el proceso de adaptación de espacios formativos de manera que estén dotados en nuevas tecnologías - bien sean centros docentes, centros de formación u otros centros cívicos y culturales – y potenciar su uso polivalente para que cubran las necesidades formativas del ámbito local.
 - Estudiar planes de financiación que incentiven la instalación en el hogar de tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de hacer posible el seguimiento de programas formativos.
-
-

ANEXO 1.
CUESTIONARIO ELABORADO POR EL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y
DEPORTE Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

CUESTIONARIO PARA EL DEBATE SOBRE “EL APRENDIZAJE PERMANENTE” EN ESPAÑA

MENSAJE CLAVE Nº 1: NUEVAS CUALIFICACIONES BÁSICAS PARA TODOS

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

CUESTIONES

- 1.1. ¿Cuáles son las competencias básicas para la sociedad del conocimiento y la nueva economía?.
 - 1.2. ¿Cómo podrían definirse las nuevas cualificaciones básicas requeridas para participar activamente en la sociedad y en la economía del conocimiento?.
 - 1.3. ¿Cómo puede lograrse que los diferentes agentes de la educación y la formación a lo largo de la vida tomen como referencia en su organización y contenidos las nuevas competencias que exige la sociedad y la economía del conocimiento?.
 - 1.4. ¿En qué ámbito se debe actuar prioritariamente para que los grupos de ciudadanos, jóvenes y mayores, que se encuentran al margen de la revolución digital se incorporen a ella?.
 - 1.5. ¿Qué medidas serían adecuadas y eficaces para asegurar que los jóvenes concluyan la educación obligatoria?.
 - 1.6. ¿Cómo facilitar el acceso de los adultos al aprendizaje? ¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan?.
 - 1.7. ¿Cómo facilitar el acceso al aprendizaje especialmente en el caso de los trabajadores de edad, trabajadores a tiempo parcial o temporales y desempleados?.
-
-

- 1.8. ¿Cómo actualizar las cualificaciones?
- 1.9. La formación permanente de adultos, ¿es una responsabilidad compartida?
- 1.10. Sugiera procedimientos o canales de comunicación con el mundo de la empresa para evitar los déficits de cualificación.
- 1.11. ¿Cómo se puede mejorar la colaboración y cooperación entre los centros de educación y formación y las empresas, especialmente PYMES, para que la formación permanente (competencias básicas) sea un beneficio recíproco de los alumnos, los trabajadores de la empresa y los profesores, tutores e instructores de ambas instituciones?.
- 1.12. ¿Cómo pueden desarrollarse los instrumentos de prueba y autoevaluación de las cualificaciones básicas?.
 - En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

MENSAJE CLAVE Nº 2: MÁS INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

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

CUESTIONES

- 2.1. ¿Cómo canalizarías la inversión hacia infraestructuras para el aprendizaje permanente?.
 - 2.2. ¿En qué medida pueden ayudar los recursos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para lograr que la calidad de la educación y formación públicas sea equivalente a la de las alternativas privadas?.
-
-

- 2.3. ¿Cuáles son los procedimientos que los empresarios y agentes sociales sugieren que se utilicen para que los trabajadores puedan participar en el aprendizaje permanente, incluidos los trabajadores que deben conciliar éste con su vida familiar?
- 2.4. Los permisos individuales de formación, ¿podrían servir como elementos dinamizadores de la formación permanente?. ¿Es un instrumento suficientemente utilizado?. ¿Por quienes? Si la respuesta es negativa ¿qué se podría hacer para cambiar esta tendencia?.
- 2.5. ¿Qué incentivos podrían estimular el interés en querer continuar aprendiendo?.
- 2.6. Sugiera fórmulas para que a los trabajadores le resulte más atractivo el hecho de seguir participando en el mercado de trabajo.
- 2.7. En qué medida los interlocutores sociales están llamados a desarrollar políticas destinadas a prolongar la vida de los trabajadores de más edad.
- 2.8. Se han desarrollado las suficientes medidas de sensibilización entre los empresarios sobre el potencial de los trabajadores de más edad. ¿Qué medidas sugiere?
 - En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

MENSAJE CLAVE Nº 3: LA INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

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

CUESTIONES

- 3.1. ¿Cómo puede combinarse eficazmente el desarrollo de las pedagogías basadas en las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación con la mejora e innovación en las humanidades?
-
-

- 3.2. ¿Cómo se puede involucrar a los profesionales de la formación en los procesos de cambio para que los especialistas técnicos y los profesores o formadores puedan colaborar de manera más eficaz en la producción de materiales y recursos didácticos de calidad en las TIC?
- 3.3. ¿Cómo podría controlarse la calidad y el uso adecuado de la producción creciente de materiales TIC?.
- 3.4. ¿Cómo podrían mejorarse los cursos de formación y las cualificaciones de los educadores y formadores que vayan a trabajar en los sectores no formales, en la educación de adultos o en la formación continua?.
- 3.5. ¿Qué medidas organizativas, metodológicas, de planificación y de personal serían necesarias para que las prestaciones de educación y formación se adapten al uso didáctico y pedagógico de las nuevas tecnologías de la información y comunicación universal y al aprendizaje permanente?
- 3.6. Los profesores y formadores se convierten en guías, tutores y mediadores del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento. ¿Cómo se puede contribuir a su formación permitiéndoles desempeñar este nuevo rol?
 - En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

MENSAJE CLAVE Nº 4: VALORAR EL APRENDIZAJE

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

CUESTIONES

- 4.1. ¿Cómo pueden facilitarse las relaciones entre los interlocutores sociales y las empresas para que aumente la confianza mutua y las certificaciones sean creíbles y válidas?.
-

- 4.2. ¿Cómo establecer sistemas de certificación del aprendizaje de los individuos a través de la experiencia durante largos períodos y en diversos contextos, tanto en el caso del aprendizaje formal como no formal?
- 4.3. ¿Cómo lograr o mejorar el reconocimiento de las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes con el fin de facilitar la capacidad de inserción y reinserción profesional, incrementar la movilidad y progresar en el aprendizaje permanente?
 - En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

MENSAJE CLAVE Nº 5: REDEFINIR LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO

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

CUESTIONES

- 5.1. ¿Qué medidas sugiere para conseguir que la orientación sea un servicio accesible para todos?
 - 5.2. ¿Cómo podría personalizarse la atención en la información y orientación profesional a lo largo de la vida?
 - 5.3. ¿Cómo se podrían prevenir y compensar los fracasos en el aprendizaje y los abandonos durante la educación o la formación?
 - 5.4. ¿Cuáles serían las acciones necesarias para que las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Internet) puedan ofrecer a cada ciudadano acceso a la información sobre oportunidades de aprendizaje y empleo?
-

- 5.5. ¿Qué acciones de formación deberían ser destinadas para que los profesionales de la orientación adquieran capacidad en la utilización y gestión de las fuentes de información y en los instrumentos de diagnóstico basados en las TIC?
- 5.6. ¿Qué acuerdos y convenios entre los agentes que intervienen en la Educación y Formación serían necesarios establecer para conseguir que los servicios de información y orientación estén disponibles a escala local e interrelacionados con el perfil del mercado de trabajo?
- En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

MENSAJE CLAVE Nº 6: ACERCAR EL APRENDIZAJE AL HOGAR

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

CUESTIONES

- 6.1. ¿Deberían convertirse las escuelas y centros de formación en centros locales polivalentes y de aprendizaje permanente, que faciliten el aprendizaje formal, no formal e informal a nivel local? ¿Conoces ejemplos de prácticas correctas en este sentido?
- 6.2. ¿Cómo pueden establecerse a escala local y de Comunidad Autónoma, asociaciones, acuerdos de cooperación y convenios de colaboración, entre los distintos agentes de la educación y formación y los destinatarios de la misma?
- 6.3. ¿Cómo ajustar las ofertas de aprendizaje flexibles y adecuadas a los empleos emergentes, a nivel local y de comunidad, en función de las necesidades de las personas y los empresarios?
-

- 6.4. ¿Cómo ajustar ofertas flexibles y adecuadas, a nivel local y de comunidad, para que los grupos de personas con necesidades específicas consigan su integración social?
- En este eje podría citar buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.
-
-

ANEXO 2.
DOCUMENTO RESUMEN DE LAS
CONTESTACIONES AL CUESTIONARIO

MENSAJE CLAVE Nº 1: NUEVAS CUALIFICACIONES BÁSICAS PARA TODOS.

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

CUESTIONES:

1.1. ¿Cuales son las competencias básicas para la sociedad del conocimiento y la nueva economía?

Aquellas, transversales, básicas, profesionales, específicas, etc. que se precisan para una participación activa en la nueva economía y en la sociedad del conocimiento, en el ámbito laboral, en la vida cotidiana y en el contexto virtual:

- Capacidades instrumentales (**competencias verbales y numéricas**): comprensión lectora, expresión oral y escrita, analizar y resolver problemas matemáticos.
- Habilidades **cognitivas** capacidad de análisis y de síntesis, manejar y seleccionar información. Capacidad de relación, gestión de lo imprevisto, disposición al cambio, vocación y disposición para aprender perfeccionándose en su profesión. Polivalencia, Capacidad de observación y aprehensión de los entornos donde tiene que moverse.
- **Valores y actitudes** : Destrezas relacionadas con la actividad empresarial y habilidades sociales, capacidad de adaptación al cambio, creatividad, espíritu emprendedor asunción de riesgos:
 - Flexibilidad, adaptabilidad, movilidad, cultura básica de la actividad empresarial (auto empresa), empleo, orientación, autonomía, capacidad de decisión. Habilidades sociales para participar activamente en la sociedad. Capacidad de juicio y criterio personal, valorar la diversidad como riqueza, valoración de la igualdad de oportunidades.

- **Competencias clave:** Destrezas relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

- Dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Cultura Tecnológica. Capacidad para manejar las herramientas disponibles a su alcance. Técnicas para el uso de la tecnología de la información y el conocimiento. Tecnologías digitales. Lógica de funcionamiento. Competencias para el trabajo en red.

Instrumentales: En particular lenguas extranjeras, idiomas. Habilidades comunicativas y sociales en otros idiomas.

- **Competencias técnicas actualizadas:** iniciativa y competencia en el trabajo

- Aprender a aprender, motivación para aprender y para la resolución de problemas, metodología para el cambio, metodología para la resolución de problemas. Capacidad de aprendizaje autónomo. Aprender a emprender.

- Capacidad de trabajar en equipo

- Habilidades de empleo y auto empleo. Conocimiento e intensa relación con el mercado de trabajo, la economía y el mundo de la empresa en general

- Aprender a detectar los riesgos para la salud y la seguridad tanto en la vida profesional como personal, aprender a negociar,.

Otras: autoconocimiento, autoestima, inteligencia emocional, control emotivo, curiosidad, búsqueda de información relevante interpretar y valorar, pensamiento crítico, responsabilidad, identificación de metas, perseverancia, visión del logro, logro diferido, cooperación, respeto, solidaridad, sociabilidad. desarrollar sensibilidad estética, cultura de respeto y tolerancia, etc.

1.2. ¿Cómo podrían definirse las nuevas cualificaciones básicas requeridas para participar activamente en la sociedad y en la economía del conocimiento?

Avanzar en su definición a escala europea. Para lograrlo el método comunitario de coordinación propugnado en las Conclusiones de Lisboa permitirá desarrollar una política coherente y movilizar recursos a escala comunitaria y de los Estados Miembros en pro del aprendizaje permanente, complementariamente con las iniciativas comunitarias puestas en marcha a este fin. Redefinir en función de las áreas de conocimiento generales frente a las asignaturas tradicionales.

- Desarrollar un marco común europeo para la definición de las nuevas competencias básicas Observatorio Europeo.
 - Mantener una estrecha relación y diálogo permanente entre el tejido productivo y empresarial con el sistema de formación
 - Crear instrumentos de investigación permanente de análisis y definición de los cambios del sistema de producción, del mercado de trabajo, de la organización del trabajo, del empleo, etc. Al servicio de los sistemas de formación.
 - Estudios cualitativos de necesidades y exigencias de la sociedad moderna: observatorio permanente en el ámbito local, regional, nacional y comunitario.
 - Guiar y encontrar nuevas destrezas necesarias: Revisión continua de los niveles de referencia de las cualificaciones básicas.
 - Formación permanente del profesorado y formadores en las nuevas competencias básicas
 - Definir un observatorio europeo de evaluación de las competencias básicas
 - Definir las nuevas competencias necesarias. En el seno de las empresas, los modelos de **Gestión por competencias** permiten identificar y
-

desarrollar aquellas competencias que están efectivamente vinculadas a un desempeño exitoso en cada caso y contexto.

Las capacidades básicas serían aquellas que contemplan en su currículum aspectos relacionados con tecnologías de la comunicación y herramientas TIC, habilidades para aprender a aprender, competencias y actitudes positivas ante la calidad y las ofertas de organización, capacidad de definir proyectos vitales, para la participación y la integración, el trabajo en equipo, el manejo de la información la movilidad y la adaptabilidad a diferentes contextos.

Contar con instrumentos que garanticen:

- Apoyo a una formación de demanda
- La observación permanente de los distintos sectores productivos y el análisis de sus necesidades.
- La cooperación entre las instituciones formativas y las empresas.

1.3. ¿Cómo puede lograrse que los diferentes agentes de la educación y la formación a lo largo de la vida tomen como referencia en su organización y contenidos las nuevas competencias que exige la sociedad y la economía del conocimiento?

Los agentes de la educación y la formación deben responder a lo que la sociedad les demanda, conocer la evolución que se produce a través de los observatorios permanentes y establecer acuerdos, convenios, políticas, medidas, órganos de corresponsabilidad y participación de los agentes sociales en el ámbito local, regional, nacional y europeo que permitan desarrollar y cofinanciar las siguientes medidas:

- Reciclajes periódicos de los agentes de formación y de la educación mediante estancias en empresas.
 - Hacer las competencias explícitas y transparentes.
 - Incluir en el currículum conocimientos exhaustivos sobre las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, así como materias y acti-
-

vidades que favorezcan la adquisición de habilidades personales necesarias en la nueva sociedad.

- Establecer convenios entre los agentes de la educación a lo largo de la vida y el empleo tomen como referencia en su organización y contenidos las nuevas competencias.
 - Establecer módulos de formación en competencias básicas y vinculados a distintos niveles competenciales en función de las necesidades sociales y económicas y sistemas de validación y acreditación de esta formación.
 - Diseño de los Módulos de formación y oferta flexible de los mismos en modalidades virtual, presencial y a distancia.
 - Desarrollar instrumentos de prueba y auto evaluación de las cualificaciones básicas: Pruebas Comunes para todos los ciudadanos europeos traducidas a todas las lenguas
 - Asegurar una oferta suficiente de los Módulos de formación para la adquisición de competencias básicas de utilización individual y familiar en el hogar o ámbitos locales.
 - Módulos virtuales vinculados al ocio y la vida familiar.
 - Crear Diplomas europeos de competencias básicas Diploma (Ej. Europass
 - Proporcionar una «segunda oportunidad» para adquirir las nuevas capacidades básicas, y un acceso universal al aprendizaje de, entre otras, las capacidades informáticas elementales.
 - Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento
-
-

- Tratamiento de las competencias básicas a aquí enunciadas como básicas para la sociedad y economía del conocimiento como ejes transversales en programas y acciones formativos en la educación forma
- Formación de formadores en competencias básicas y didácticas y metodologías específicas para el apoyo a los alumnos.
- Inversiones en infraestructuras y tecnologías TIC, en centros y entidades de formación.
- Formar e instruir la figura del docente “experto en TIC” de asesoramiento y apoyo al resto del personal docente.
- Extender las aulas de informática en centros y empresas. Extender las redes de conexión
- Información en los centros de formación acerca de las nuevas competencias necesarias que exigen la sociedad y la economía del conocimiento con el fin de que alimenten el substrato pedagógico de los docentes y sean incluidas en las ofertas formativas.

1.4. ¿En qué ámbito se debe actuar prioritariamente para que los grupos de ciudadanos, jóvenes y mayores que se encuentran al margen de la revolución digital se incorporen a ella?

Sería necesario un plan global de “Alfabetización Informática “ para el conjunto de la población, no solo para la formación formas que contemple:

- Para los jóvenes el ámbito sería la educación formal y el ocio y para los mayores de 18 años sería la formación de adultos formal en programas específicos y centros de adultos, formación informal y ocio lo más cercanos a su vida posible. Ello requiere que los centros de educación formación, así como las Universidades se integren más plenamente en su entorno socio productivo, económico, social, de ocio, etc. como centros de aprendizaje, formación, educación e investigación al servicio de toda la Comunidad.
-
-

- En la educación y formación formal incorporando a los currículos de los Títulos del Sistema Educativo el desarrollo de las competencias en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como requisitos básicos para la Titulación.
 - Para los adultos cursos de formación continua especializada (horarios compatibles con la actividad labora) de desarrollo de competencias básicas
 - Actuar prioritariamente en la educación formación de los grupos más vulnerables: mayores, discapacitados, inmigrantes, zonas rurales, de montaña, etc.
 - Potenciación de los Acuerdos y convenios tripartitos en el ámbito local y regional a este fin.
 - La adopción de medidas para que todos los ciudadanos puedan acreditar su nivel de adquisición y progresión, en cualquier contexto o edad, de las nuevas competencia
 - En el desarrollo y potenciación de los canales de comunicación entre Agentes Sociales y Administraciones públicas para la educación a lo largo de la vida de la población activa (16 a 65 años), especialmente en lo relativo a las necesidades en las destrezas de las nuevas competencias básicas de la sociedad del conocimiento.
 - Actuar preferentemente en los ámbitos más desfavorecidos en el acceso a la revolución digital: rurales, barrios periféricos de las grandes ciudades, mayores y jóvenes que abandonaron la escuela sin las competencias básicas. Fomentando, en el ámbito de las administraciones locales centros gratuitos de acceso a las nuevas tecnologías.
 - Asegurar las competencias básicas a todos los jóvenes que terminan la enseñanza obligatoria. Incorporando la revolución digital a las escuelas y centros de formación.
 - Acceso abierto a la formación en competencias básicas a todos los ciudadanos y a cualquier edad, en centros diversos y polivalentes de edu-
-

cación formal, no formal e informal. Centros de adultos y centros polivalentes.

- En el ámbito del ocio a través del aprendizaje informal: tarifa plana para todos. Acceso universal al ordenador como instrumento cotidiano de trabajo, proporcionando ayudas a la adquisición al ciudadano y a las PYMES.
- Haciendo más sencillas y amistosas las nuevas tecnologías. Actuando en el campo de la motivación, concienciando sobre la necesidad de su aprendizaje.
- Haciendo más accesible y adaptada la red de recursos formativos
- Actuar en ámbitos relacionados con: talleres escolares de alfabetización, centros de educación de adultos, centros de día de la tercera edad, asociaciones de vecinos, etc.
- Desarrollo de profesionales especializados: profesores, monitores en animación socio comunitaria.
- Generalización de los servicios on-line
- Digitalización de los servicios y productos formativos, ofertas culturales, centros de jubilados. Expansión de los cibercentros.
- Apoyarse en el ocio y en otros ámbitos que no generen rechazo y estableciendo una serie de punto (recursos) de fácil acceso.
- Impulso de los programas de empleo y formación en el ámbito de las TIC

1.5. ¿Qué medidas serían adecuadas y eficaces para asegurar que los jóvenes concluyan la educación obligatoria?

- Incidir en la motivación e incentivar la finalización de los estudios obligatorios. Que los jóvenes puedan percibir las ventajas que a medio y largo plazo les va a reportar terminar con éxito esa educación.
-
-

- Profundizar en los conceptos que la LOGSE contempla y recomienda con relación a la atención a la diversidad y la enseñanza y formación personalizada. Fortalecer la información y orientación sobre la oferta educativa y profesional existente. Apoyar las competencias de los departamentos de orientación de los centros, dotándolos de suficientes recursos humanos y profesionales y del apoyo de la dirección.
 - Establecer redes de aprendizaje inter-conexionadas que posibiliten el aprendizaje permanente desde la edad temprana a la final
 - Flexibilizar las posibilidades de oferta de educación-formación de forma que los centros dispongan de autonomía suficiente para atender las necesidades específicas de la población de su entorno y personalizar los itinerarios formativos
 - Desarrollar la orientación profesional y potenciar, especialmente, en los jóvenes (de 16 a 25 años) con dificultades, la alternancia prácticas en trabajo-(voluntariado, servicios sociales y a las personas dependientes, PYMES, etc.) formación, por ejemplo realización por parte de estos jóvenes de proyectos reales en beneficio de determinados sectores de la comunidad . Favorecer las relación entre los centros educativos y las empresas y que estas tomen un papel mucho más activo en la educación.
 - Potenciar la formación profesional como una salida real y con prestigio
 - Dotar de mayores medios y recursos humanos a los servicios de orientación y gabinetes psico pedagógicos de los centros de educación, formación, empleo, municipios y servicios sociales en general.
 - Formar y especializar los recursos humanos necesarios para ofrecer los servicios citados en el punto anterior.
 - Trabajar coordinadamente en todos los ámbitos que afectan a los jóvenes mediante proyectos de orientación, información y tutoría públicos (24 horas) en los que participen activamente los jóvenes para auto ayudarse y ayudar a otros en peores circunstancias o más vulnerables. Medidas de acompañamiento permanente, orientación, tutorización y
-
-

ofrecer nuevas oportunidades y combinar la enseñanza con la experiencia labora, el deporte y el ocio.

- Estancias en centros de formación cercanos, módulos de descubrimiento de oficios. Reconocimiento y acreditación de los conocimientos adquiridos no formales o informales conectados a sus intereses para animarles y motivarles.
 - Aprovechar el capital en recursos humanos de las personas jubiladas o prejubiladas, el voluntariado, y formar a estos formadores.
 - Desarrollo de la función Tutorial: Centro de formación, Barrio y Familia
 - Desarrollo del nuevo rol del profesor: orientador apoyo y asesoramiento del aprendizaje de los jóvenes.
 - Atención personalizada durante la edad de enseñanza obligatoria: adaptación del currículo e itinerario a los intereses, motivaciones y capacidades de cada persona, atención a la diversidad. Módulos de formación flexibles con el apoyo de las TIC
 - Medidas tempranas de compensación de desigualdades a través de instituciones públicas y privadas.
 - Incorporar Módulos de formación en competencias básicas en los programas para jóvenes (16 a 25 años) con riesgo de abandono antes de que abandonen el sistema.
 - Calidad y especialización del profesorado
 - Profesionalizar la dirección de los centros educativos
 - No derivando recursos públicos a subvencionar acciones de asociaciones y entidades privadas sino públicas a fin de que puedan seguir ofreciendo una educación básica de calidad y gratuita.
 - Adoptar medidas legales, por las autoridades educativas y laborales, exigiendo que todo demandante de empleo en condiciones de acceder
-
-

al mercado de trabajo mediante contrato laboral, hubiera cumplimentado su enseñanza obligatoria. Por otra parte, que los jóvenes que no hubiesen completado su enseñanza obligatoria, sean reconducidos a programas educativos y laborales donde se incida en la terminación de la misma.

1.6. ¿Cómo facilitar el acceso de los adultos al aprendizaje? ¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan?

- Flexibilizar y adaptar la oferta a sus necesidades: contenidos, horarios, metodología y lugares de impartición.
 - Establecer una norma básica reguladora de cualificaciones profesionales que garantice la participación, desarrollo y ejecución de las Comunidades Autónomas y de los diferentes Agentes Sociales. En él se establecería un sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias entre el sistema formal, informal y no formal, incluyendo la experiencia laboral
 - Reconocer el derecho de los trabajadores a la formación permanente no como una obligación sino como una necesidad.
 - Hacer el aprendizaje atractivo y crear una necesidad social e individual de aprendizaje.
 - Flexibilizar y abrir el acceso a la formación formal, no formal e informal a los grupos de ciudadanos sin cultura digital de cualquier edad.
 - Atender específicamente a los grupos más desfavorecidos.
 - Crear centros integrados y polivalentes, en el ámbito local de formación a lo largo de la vida.
 - Multiplicar la oferta de paquetes de formación no formal e informal en competencias básicas en la modalidad virtual y presencial o a distancia
-

- Garantizar la calidad de la oferta Observatorio Europeo: análisis de su respuesta a las necesidades económicas y sociales
 - Crear bibliotecas electrónicas de libre concurrencia, aulas virtuales.
 - Detectar las necesidades de formación en competencias básicas en el ámbito local
 - Creación de órganos de observación tripartitos
 - Atender las nuevas necesidades que surjan de formación en competencias básicas en el ámbito local
 - Convenios tripartitos en el ámbito local.
 - Informar y orientar a todos los ciudadanos de las posibilidades de adquisición de las competencias básicas en el ámbito local y en todas sus modalidades de oferta.
 - Desarrollo de redes y servicios locales de información y orientación
 - Publicidad de las ventajas de adquisición y acreditación de las competencias básicas adquiridas en cualquier contexto y en cualquier edad.
 - Campañas publicitarias en medios de comunicación de masas de gran audiencia.
 - Universalizar la información y orientación profesional
 - Promover planes y programas de formación e inversiones
 - Establecer compensaciones a la formación. Económicas, fiscales, becas, tiempo, etc. A empresas para la formación de sus empleados, a trabajadores y a personas desocupadas o paradas.
 - Atraer al aprendizaje permanente a las personas menos formadas y menos motivadas.
 - Cuestionarios y entrevistas a los trabajadores y los empresarios
-

1.7. ¿Cómo facilitar el acceso al aprendizaje especialmente en el caso de los trabajadores de edad, trabajadores a tiempo parcial o temporales y desempleados?

- Ampliación del diseño, implantación y oferta de programas de formación permanente lo más cerca posible del ciudadano y por vía virtual.
 - Valoración social y empresarial de la formación permanente para la promoción profesional y económica. Concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la formación, ofrecer la posibilidad de conseguir una mayor estabilidad laboral mediante la formación o mayores posibilidades de empleabilidad futura, etc.
 - Diversificación de las modalidades (presencial, a distancia y virtual) de oferta de formación y polivalencia de los centros de formación. Simulación virtual de procesos de trabajo para el aprendizaje y recualificación.
 - Mediante acuerdos y convenios entre los agentes de formación y los agentes sociales y de empleo en el ámbito local y regional.
 - Adecuando horarios y recogiendo en los convenios laborales un tiempo dedicado a la Educación y la formación
 - Vinculación estrecha entre la formación y la inserción profesional.
 - Fomentar la formación dirigida a la mejora de la empleabilidad de trabajadores a tiempo parcial, temporales y desempleados durante su tiempo libre en Centros locales o bien de forma autodidacta.
 - Facilitar el acceso a la formación adaptando los periodos de impartición de ésta, a los que por la estacionalidad del empleo no coincida con la época de mayor demanda, aprovechando las bajas de temporada.
 - Incentivar la contratación de las personas que se encuentren en esta situación y reciban una adecuada formación.
-
-

- Diseñando acciones formativas modulares y de corta duración, aunque continuas, que se adapten a las necesidades de cualificación de estos colectivos, y apoyándose especialmente en las TIC. Diseño de un sistema de formación de fácil acceso y asequible.
- En el caso de los desempleados no perceptores de prestaciones, facilitándoles el acceso a becas o ayudas económicas para paliar la ausencia de ingresos.
- Implantar para los desempleados “Prácticas en empresas”
- Establecer mecanismos de promoción del aprendizaje permanente en el ámbito laboral.
- Promover el aprendizaje no formal mediante prácticas profesionales o la experiencia profesional.
- Una buena organización de las políticas activas para el empleo Orientación profesional e Itinerarios profesionales formativos individuales.

1.8. ¿Cómo actualizar las cualificaciones?

- Establecer una periodicidad de validez y revisión de las titulaciones.
 - Observatorios tripartitos en el ámbito local: realización de análisis y estudios periódicos, tomando como canales de comunicación, entre otros, las Cámaras de Comercio y asociaciones empresariales .
 - Definición de un catálogo de nuevas cualificaciones necesarias en la realidad de la sociedad y economía del conocimiento
 - Desarrollo de ofertas de “formación a la carta” en el ámbito local para la inserción, reinserción, promoción o la vida cotidiana: familiar, ocio, etc.
 - Validación y reconocimiento de las competencias desarrolladas. Establecer itinerarios profesionales que mediante módulos permitan una
-
-

adecuada cualificación profesional. Establecer mecanismos de promoción del aprendizaje permanente en el ámbito local.

- Posibilidad de cursar módulos formativos y no itinerarios completos y disponer de una amplia oferta modular de formación formal y no formal.
- Potenciar los observatorios de empleo y de las cualificaciones así como los centros de producción tecnológica.
- Valoración, reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional
- Mejorando los mecanismos administrativos para que los poderes públicos puedan dar una respuesta ágil en sus ofertas educativas públicas, convenidas y concertadas.
- En los convenios colectivos, actualizando las categorías profesionales.
- La actualización sólo es posible con la flexibilización que permiten los métodos basados en itinerarios formativos horizontales, que puedan facilitarse mediante las TIC.
- Estableciendo una financiación suficiente de las acciones formativas mediante subvención directa, o por minoración de los costes sociales de las horas laborales destinadas a la formación. En su defecto, promoviendo una regulación adecuada del tiempo de trabajo destinado a formación en los convenios colectivos sin que ello suponga una disminución de los salarios, o bien repartiendo el coste de la ausencia del puesto de trabajo entre empresa y trabajador.
- Estableciendo una relación más estrecha y directa entre los requerimientos de cualificación profesional de las empresas y entidades productivas y el sistema de formación profesional.

1.9. La formación permanente de adultos ¿ es una responsabilidad compartida?

- **Sí.** De las instituciones públicas en el ámbito local, regional, nacional y europeo, privadas, agentes sociales y de cada individuo a cualquier edad.

1.10. Sugiera procedimientos o canales de comunicación con el mundo de la empresa para evitar los déficits de cualificación?

- Mesas de trabajo o plataformas estables tripartitas en el ámbito local y regional para la detección y atención de las necesidades de formación permanente.
- Consultas con organizaciones empresariales y sindicales: diagnóstico. Dando respuesta por la administración u organización a las necesidades detectadas en los trabajadores activos, empleados y desempleados.
- Participación tripartita en el diseño, seguimiento, evaluación y planificación de la oferta de formación permanente.
- Desarrollo de la vinculación empresa y centro de formación
- Observatorio permanente de las cualificaciones
- Participación de los empresarios y trabajadores en la formación y en los desarrollos curriculares de los perfiles profesionales en los centros de formación profesional.
- Universalizar las prácticas de los alumnos en empresas en las etapas Secundarias y Universitarias
- Creación de empresas y proyectos de empresas simuladas en los centros de formación profesional por alumnos, antiguos alumnos, profesores, trabajadores jubilados, desempleados de edad y tutores. Estas empresas y su personal actuaran como canteras de formación permanente.
- Esquema del Job Rotation e incorporación del elemento de la formación dentro de los procesos de calidad (experiencias desarrolladas por Investors in People).

1.11. ¿Cómo se puede mejorar la colaboración y cooperación entre los centros de educación y formación y las empresas, especialmente PYMES, para que la formación permanente (competencias básicas)

sea un beneficio recíproco de los alumnos, los trabajadores de la empresa y los profesores, tutores e instructores de ambas instituciones?

- Mediante convenios de colaboración para la formación concertada entre centros de formación y PYMES. Se requiere informar a las empresas sobre el beneficio de las prácticas de los ciudadanos en formación, de que la formación es una inversión y no un gasto y a los centros de formación de los beneficios de aprovechar sus instalaciones y recursos para dar formación a las empresas, así como de valorar la empresa y sus trabajadores y recursos humanos como recurso formativo de primera magnitud .
 - Apoyar los diagnósticos de necesidades de formación y a los centros integrados de formación profesional que atiendan a las necesidades de las empresas y puedan colaborar con otros centros no integrados.
 - Implicar a agencias de desarrollo local y a cámaras de comercio y colegios profesionales.
 - Crear partenariados público/privados entre centros de formación profesional, universidad, empresas, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y servicios públicos de empleo y consultores.
 - Generalizando las prácticas en empresas como currículo obligatorio de todas las etapas post secundarias para los alumnos a cualquier edad.
 - Alargando el periodo de prácticas de los alumnos en las empresas.
 - Creación de un cuerpo o equipo específico que haga la función de eslabón entre los centros de formación y las empresas (tutores de formación en los centros de trabajo)
 - Consejos regionales de Formación Profesional
 - Ayudas y apoyo a los diagnósticos de formación de las empresas y planes formativos en las mismas.
-
-

- Constituir comités comarcales y locales de empleo y/o formación en los que participen todos los agentes implicados en ese ámbito local.
- Fomentando la figura del tutor de empresa. Primando a las empresas que valoricen la formación de sus trabajadores

1.12. ¿Cómo pueden desarrollarse instrumentos de prueba y auto evaluación de las cualificaciones básicas?

- Sistemas de auto evaluación y progreso a través de la creación de un sistema de referencia criterial y elaboración de standards e indicadores de evaluación de los mismos en contextos reales.
 - Incorporando un sistema de pruebas y demostraciones de competencia en situaciones de desempeño real de la competencia profesional y sus realizaciones.
 - Con la participación de los agentes sociales y la administración educativa en la evaluación.
 - Implicar a orientadores profesionales y mediadores del aprendizaje permanente en la definición de las competencias básicas. Creación de una nueva figura la del **medidor/a** del aprendizaje, su finalidad no será orientar par la inserción profesional o laboral sino para el aprendizaje permanente formal, no formal o informal.
 - Demostraciones de competencia “in situ”: evidencia de la competencia, evidencia de los conocimientos y evidencia de las realizaciones profesionales.
 - Promover la creación de agencias homologadas de evaluación de la competencia.
 - A partir de métodos como el “balance de competencias” desarrollado en Francia
 - Confeccionando bases de datos con destrezas y habilidades básicas en cada cualificación regulada o por regular.
-

- Agencia de las Calificaciones, certificación de las competencias adquiridas. Instrumentos de prueba y autoevaluación de KEI-IVAC. Pruebas que certifiquen la obtención de competencias básicas.

CUESTIONES:

1.1. ¿Cuáles son las competencias básicas para la sociedad del conocimiento y la nueva economía?.

- Capacidad de relación, gestión de lo imprevisto, disposición al cambio, vocación y disposición para aprender perfeccionándose o reconvirtiéndose profesionalmente.
 - Polivalencia
 - Capacidad de observación y aprehensión de los entornos donde tiene que moverse.
 - Capacidad para manejar las herramientas disponibles a su alcance.
 - Técnicas para el uso de la tecnología de la información y el conocimiento
 - Tecnologías digitales
 - Lógica de funcionamiento
 - Idiomas
 - Espíritu emprendedor/empresarial
 - Amplitud de miras
 - Habilidades sociales
 - Principios de solidaridad
-
-

- Promover la ciudadanía activa
- Sólida formación cultural y humana
- Trabajo en grupo y mentalidad empresarial: trabajo en red
- Aprender a autoevaluarse
- Autonomía, autoinformación, confianza
- Inteligencia emocional
- Salud, consumo y calidad de vida
- Medio ambiente
- Ocio y tiempo libre

1.2. ¿Cómo podrían definirse las nuevas cualificaciones básicas requeridas para participar activamente en la sociedad y en la economía del conocimiento?.

- Mediante Órganos de “observación” y planificación de actuaciones. El método para la determinación de conocimientos y destrezas puede ser el análisis de la realidad.
 - A partir de la confluencia de información proveniente de todos los sectores empresariales, sindicales, educativos y formativos e individuales.
 - Estableciendo unos niveles mínimos de conocimiento de las áreas necesarias, los cuales podrían estar incluidos dentro de unos estatutos o de unas referencias básicas sobre los niveles competenciales de los ciudadanos de la nueva sociedad del conocimiento.
 - Aquéllas que intrínsecamente dispongan a la persona en las actitudes, forma de relación, trabajo en equipo, creatividad, autonomía y capacidad de cambio.
-

- Deben ser cualificaciones que permitan mantener una aptitud positiva ante los profundos cambios de la sociedad.
 - Conocimientos de informática básica o avanzada y cultura humanística-tecnológica.
 - Se pueden definir como: los conocimientos necesarios para poder participar en la sociedad, que capaciten para el desarrollo de las competencias originadas por los cambios tecnológicos y modos de organización socio-laboral, que articulados en itinerarios de formación permitan el desarrollo integral de la persona. Han de ser unidades prácticas, interdisciplinares e intercambiables en distintos itinerarios de formación.
 - Podrían ser definidas como habilidades básicas que permitan aumentar la calidad de vida del individuo. Estas irían encaminadas a educar al individuo en valores acordes con el momento actual: aumento del nivel de participación ciudadana, tolerancia, espíritu emprendedor, creatividad y espontaneidad, igualdad de género.
 - Aquéllas que preparan a las personas para facilitar su adaptación a los cambios continuos que imponen el desarrollo social y económico, es decir, las que permiten fomentar la capacidad de aprender con el fin de hacer frente a las crecientes exigencias derivadas de la globalización económica y los avances de las tecnologías informáticas, los idiomas, etc... .
 - Son cualificaciones dirigidas a la posibilitación de aptitudes y competencias de creciente demanda en el mercado laboral actual; como son la capacidad de adaptación a distintas circunstancias y las demandas en continuo cambio de las empresas.
 - Podrían definirse como un proceso continuo e ininterrumpido durante el ciclo vital del ciudadano, lo cual requiere una educación básica de alta calidad como premisa en el proceso autónomo de “aprender a aprender”.
 - Dosificada mezcla de humanidades, matemáticas, idiomas, tecnología y habilidad manual.
-

- Definir las categorías profesionales a través de los convenios colectivos, definiendo los itinerarios profesionales idóneos para cada sector sin olvidar los aspectos de la experiencia.

1.3. ¿Cómo puede lograrse que los diferentes agentes de la educación y la formación a lo largo de la vida tomen como referencia en su organización y contenidos las nuevas competencias que exige la sociedad y la economía del conocimiento?.

- Tomando como referencia de forma permanente los cambios en el sistema productivo y la demanda social (ó individual). Creando y potenciando unidades de detección y anticipación de los cambios (Observatorios Ocupacionales) que pudieran transmitirlos a los agentes implicados en la formación a través de un sistema de formación continua, en el que participen además los agentes sociales y empresariales.
 - A partir de la información y la experiencia canalizada a través de los poderes públicos, que pueden servir de base para experiencias piloto que puedan ser transvasadas al resto de sectores de actividad.
 - Incrementando la información tanto a los empresarios como a los trabajadores. La orientación laboral a los trabajadores activos no existe.
 - Creando un foro común de encuentro, donde participen los responsables del entorno productivo, de la educación y de la sociedad con el objetivo común de dotar a las personas de las nuevas capacidades.
 - Mediante acciones formativas y divulgativas fácilmente accesibles en tiempo, espacio y coste, incidiendo en los formadores, especialmente los de primaria y secundaria.
 - Mediante un proceso continuo de mentalización hacia los Agentes de la Educación para que así asimilen el nuevo enfoque al reto del cambio de la educación y formación, y consecuentemente cursen nuevas estrategias para conseguir el objetivo marcado.
 - Estableciendo mecanismos de análisis y reflexión sobre las nuevas necesidades en materia de metodología didáctica y contenidos teórico-
-

prácticos de la formación en las nuevas áreas del conocimiento, donde se dé a los agentes implicados en la educación una mayor participación en el diseño y mejora de los programas formativos.

- Eliminando en la medida de lo posible el corporativismo existente en ciertas escalas docentes, y hacer hincapié en que los entes participantes en la formación cumplan con sus obligaciones
- Manteniendo los parámetros de que el conocimiento es universal (para todos).
- Abordando fundamentalmente acciones/medidas de carácter legislativo, que hicieran posible que una vez establecidas las nuevas competencias, se implicaran a los distintos agentes formativos, desde cada Estado miembro en un marco comunitario. No obstante, la aplicación de las medidas legislativas deberían ir acompañadas de dotaciones económicas y humanas, para la consecución de los objetivos definidos previamente.
- Valorando el papel de técnico/experto en formación ya que a veces está gestionada por profesionales que al no ser específicos de este campo producen sesgos importantes en la planificación. Potenciar la referencia de las nuevas competencias es una cuestión de creación de redes de comunicación apropiadas y de reciclaje continuo.

1.4. ¿En qué ámbito se debe actuar prioritariamente para que los grupos de ciudadanos, jóvenes y mayores, que se encuentran al margen de la revolución digital, se incorporen a ella?.

- Fomentando su interés personal en el conocimiento que se les ofrece.
- Para los jóvenes, integrando las TIC en su educación más primaria.
- Incrementando los recursos de las TIC con fácil acceso a dichos medios:
 - En el aprendizaje formal: creando centros educativos con las nuevas tecnologías

- En el aprendizaje no formal: creando programas adecuados para transmitir nuevos conocimientos.
- En el aprendizaje informal: creando un ambiente que favorezca el conocimiento de dichas tecnologías.
- En ámbitos educativos medios y superiores, incluyendo las nuevas tecnologías informáticas como materia curricular, al igual que los idiomas.
- Para los mayores, creando una cultura de adaptabilidad a la sociedad mediante el establecimiento de planes de motivación a niveles territoriales o micro hasta llegar al nivel individual (acercamiento individual).
- En la búsqueda de nuevas fórmulas de inversión en recursos humanos tanto en la educación inicial como en la de formación de adultos a niveles local y regional.
- Acercando las Nuevas Tecnologías a los núcleos rurales y localidades de escasa población o alejadas de las grandes urbes.
- En el ámbito más próximo al formando (familia, escuelas, trabajo, asociaciones, ONGs, ayuntamientos...).

1.5. ¿Qué medidas serían adecuadas y eficaces para asegurar que los jóvenes concluyan la educación obligatoria?

- Adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo
 - Selección y actualización de docentes y programas.
 - Diversificación curricular
 - Mejora de la dotación destinada a prácticas.
 - Controlar la calidad del profesorado.
 - Potenciar las escuelas de padres
-
-

- Asentar más valores que conocimientos en esta primera etapa, valores sociales, cultura-sociedad.
 - Desarrollar aptitudes intelectuales básicas como la memoria, cultura-sociedad.
 - Fomentar las responsabilidades en la educación infantil.
 - Facilitar la formación de grupos homogéneos, la disminución del ratio alumnos/profesor y una progresiva personalización de las enseñanzas.
 - Incrementar la implantación de técnicas de estudio
 - Una mayor atención por parte de la sociedad.
 - Impulsar la participación de los padres en el proyecto educativo
 - Orientación personalizada bajo una perspectiva de actuación integral individuo-familia-centro educativo. La orientación debería comprender los ámbitos personal, de formación y laboral.
 - Impartir formación tutorial para profesores
 - Conseguir una mayor motivación, en el sentido de crear la necesidad y gusto por el aprendizaje.
 - Incentivación-motivación al individuo para la creación de un curriculum enriquecido de manera que pueda afrontar los retos del mercado de trabajo.
 - Actuar en los sectores sociales más desfavorecidos.
 - Formación asequible en cuanto a ritmo, calendario, coste y lugar de impartición.
 - Formación acorde con las perspectivas culturales y experiencias vitales de cada individuo.
-

- Propuestas de educación activa (apoyada por tecnología) e identificada con su vida local (referencias sociales y económicas en cuanto a necesidades de su entorno).
- Formación que reconozca los títulos de aprendizaje formales, no formales e informales.
- Medidas legales, adoptadas por las autoridades educativas y laborales, exigiendo que todo demandante de empleo en condiciones de acceder al mercado de trabajo mediante contrato laboral, hubiera cumplimentado su enseñanza obligatoria. Por otra parte, que los jóvenes que no hubiesen completado su enseñanza obligatoria, sean reconducidos a programas educativos y laborales donde se incida en la terminación de la misma, de manera eficaz, solucionando el problema actual de falta de coordinación entre los responsables de la educación y los del empleo.

1.6. ¿Cómo facilitar el acceso de los adultos al aprendizaje?. ¿Qué métodos podrían ser eficaces para detectar y atender las nuevas necesidades de cualificaciones que surjan?.

- Para la formación de adultos ocupados, además de utilizar la metodología clásica de formación en aulas o talleres, resulta muy útil la denominada “training for observing”, esto es, instrucción del aprendiz mediante observación. Para la formación de adultos parados, sería de gran interés facilitar el acceso al aprendizaje mediante contratos específicos, eliminando las actuales barreras legales de edad máxima.
 - Incluir la formación en los convenios colectivos con costes, en tiempo, repartidos entre trabajadores y empresa.
 - Potenciar la orientación e información individual a los adultos, dotando al individuo no sólo de la información sino de los recursos que debe utilizar.
 - Análisis permanente del mercado de trabajo e información actualizada de recursos formativos. Potenciación de los Observatorios Ocupacionales. Fomento de los estudios comarcales de perspectiva social y laboral.
-

- Considerando la formación dentro del ámbito empresarial como respuesta a las necesidades cambiantes que el mismo entorno productivo genera.
 - Flexibilizando la metodología de aprendizaje
 - Usando nuevas estrategias de aprendizajes para dicho colectivo.
 - Gratuidad en la enseñanza
 - Mediante la motivación personal y profesional
 - Acercando la formación al barrio, asociaciones, etc.
 - Diseñando programas y actividades de alfabetización tecnológica
 - Incentivándoles psicológicamente con juegos, fiestas, premios, reportajes, tanto en la empresa como en el hogar, el barrio, la peña, etc.
 - Creando Centros Permanentes con una doble tarea (formativa, informativa), con horarios amplios, compatibles con la jornada laboral, acompañados de programas formativos adaptables a las circunstancias personales. En cuanto a los métodos, dar información concreta sobre los Centros mediante campañas publicitarias en los medios audiovisuales (véase en la actualidad, la campaña sobre el EURO “La familia García”).
 - Creando estructuras específicas, a través del acuerdo y la participación de los agentes sociales, económicos y las Administraciones competentes en materia educativa y laboral, con objetivos de investigación y análisis de las nuevas formas de producción y gestión para deducir las necesidades de cualificación general de los trabajadores en las distintas áreas de la actividad económica y ocupacional.
 - Reducción de la jornada efectiva de trabajo a 35 horas, utilizando las otras cinco para la formación.
-

1.7. ¿Cómo facilitar el acceso al aprendizaje especialmente en el caso de los trabajadores de edad, trabajadores a tiempo parcial o temporales y desempleados?

- Fomentar la formación dirigida a la mejora de la empleabilidad de trabajadores a tiempo parcial, temporales y desempleados durante su tiempo libre en Centros locales o bien de forma autodidacta.
- Facilitar el acceso a la formación adaptando los periodos de impartición de ésta, a los que por la estacionalidad del empleo no coincida con la época de mayor demanda, aprovechando las bajas de temporada.
- Incentivar la contratación de las personas que se encuentren en esta situación y reciban una adecuada formación.
- Incentivar la mejora individual de las capacidades profesionales con la promoción real en la empresa, bien sea funcional o económica.
- Exigir el reconocimiento de los certificados de profesionalidad a la hora de la contratación.
- Diseñando acciones formativas modulares y de corta duración, aunque continuas, que se adapten a las necesidades de cualificación de estos colectivos, y apoyándose especialmente en las TIC. Diseño de un sistema de formación de fácil acceso y asequible.
- En el caso de los desempleados no perceptores de prestaciones, facilitándoles el acceso a becas o ayudas económicas para paliar la ausencia de ingresos.
- Gratuidad para la formación
- Implantar para los desempleados “Prácticas en empresas”
- A través de los programas ya establecidos, pero con más dotación de recursos humanos y económicos.

1.8. ¿Cómo actualizar las cualificaciones?

- Desde el Poder Público pero con la colaboración de los Agentes intervinientes en el mundo laboral, empresarial y formativo.
-

- Potenciar el Instituto Nacional de las Cualificaciones
- Del estudio evolutivo del mundo empresarial.
- Potenciar un Observatorio Permanente.
- Mediante un seguimiento continuo de los nuevos avances tecnológicos y organizativos aplicados a los procesos productivos y el establecimiento de una comunicación fluida entre las empresas en general, los Centros de I+D y el sector educativo para su incorporación al sistema de formación profesional.
- Del diagnóstico permanente de las necesidades de formación.
- Mejorando los mecanismos administrativos para que los poderes públicos puedan dar una respuesta ágil en sus ofertas educativas públicas, convenidas y concertadas.
- En los convenios colectivos, actualizando las categorías profesionales.
- La actualización sólo es posible con la flexibilización que permiten los métodos basados en itinerarios formativos horizontales, que puedan facilitarse mediante las TIC.
- Estableciendo una financiación suficiente de las acciones formativas mediante subvención directa, o por minoración de los costes sociales de las horas laborales destinadas a la formación. En su defecto, promoviendo una regulación adecuada del tiempo de trabajo destinado a formación en los convenios colectivos sin que ello suponga una disminución de los salarios, o bien repartiendo el coste de la ausencia del puesto de trabajo entre empresa y trabajador.

1.9. La formación permanente de adultos, ¿es una responsabilidad compartida?

- Sí, de los Poderes Públicos, Empresas, Sindicatos, individuos y de toda la sociedad civil, máxime teniendo en cuenta que la pirámide de población europea es y tiende a ser fundamentalmente adulta.
-

1.10. Sugiera procedimientos o canales de comunicación con el mundo de la empresa para evitar los déficits de cualificación.

- Funcionamiento de órganos que determinen las necesidades de cualificación en los que participen Empresas, Trabajadores, Colegios Profesionales, Administraciones, Centros de Formación.
 - Creación de un grupo técnico multidisciplinar sectorial que sea capaz de: analizar el tejido empresarial, ser interlocutor con la Administración competente, ser foro abierto para que las empresas se dirijan a él.
 - Creación de órganos descentralizados (comarcales y provinciales) en los que participen todos los agentes sociales, y cuyo objetivo sea fijar las prioridades de las acciones formativas.
 - Las “interfaces” de los servicios de orientación y asesoramiento para la formación y el empleo son clave para detectar y canalizar las demandas y necesidades de empresas e individuos que se incorporan al mundo del trabajo o necesitan una actualización permanente.
 - Implicar a las empresas en los planes de formación, incentivando su participación mediante beneficios fiscales y laborales.
 - Creación de un departamento Escuela-Empresa dentro de cada entidad
 - Incentivar a las empresas para la acogida de alumnos a prácticas de empresas.
 - Cursos de reciclaje del personal encargado de la formación en cada una de las empresas, estos cursos deberán ser tanto sectoriales como intersectoriales. También será importante que se realicen campañas de mentalización verticales en cada una de las empresas, y a través de las organizaciones empresariales.
 - Flexibilizando el sistema para que cuando surja una necesidad de formación pueda establecerse un plan inmediato sin la rigidez burocrática actual (fondos disponibles para formación todo el año, disminución de
-
-

las exigencias en cuanto a número mínimo de participantes necesarios para llevar a cabo planes de formación continua, etc.)

- Análisis de la contratación registrada por los Servicios Públicos.
- Análisis de los resultados de inserción obtenidos en los programas formativos.
- Utilizando sistemas tradicionales de comunicación, como mesas redondas, jornadas de encuentro, etc., y métodos modernos, como conferencias interactivas, correo electrónico, etc.
- Reciclaje de los docentes a través de estancias en las empresas.
- Generando una legislación que imponga hábitos de aplicación de la formación continua en las empresas, con el fin de cualificar adecuadamente a sus trabajadores (contemplado como un derecho del trabajador).

1.11. ¿Cómo se puede mejorar la colaboración y cooperación entre los centros de educación y formación y las empresas, especialmente PYMES, para que la formación permanente (competencias básicas) sea un beneficio recíproco de los alumnos, los trabajadores de la empresa y los profesores, tutores e instructores de ambas instituciones?

- Disminuyendo la rigidez del sistema actual para permitir una mayor participación de los destinatarios finales de la formación: ciudadanos y empresas.
- Diseñando entre ambos colectivos marcos de colaboración permanentes y eficaces para el diseño de la formación continua.
- Un grupo técnico multidisciplinar ágil podría intermediar para mejorar la colaboración y cooperación entre los centros de educación y formación y las empresas.
- Debe insistirse en el papel mediador clave de los servicios de orientación y asesoramiento en materia de formación y empleo, como un servicio integral e integrador que facilite información y señale procedimientos

de intercambio entre todos los agentes intervinientes en la formación permanente.

- Paliando el escepticismo que tienen muchas empresas sobre el tema de la formación, para lo cual se sugieren las siguientes medidas: organizar actividades formativas de corta duración y cursos poco extensos, formación con carácter más práctico, diseñar planes de formación adaptados a las particularidades de cada empresa, homogenizar el nivel formativo de los participantes, mayor flexibilidad en cuanto a contenidos y a selección de alumnos, programación abierta durante todo el año, utilización de profesionales de las empresas como docentes (compaginando trabajo/docencia).
- Reconociendo y valorando la participación activa y el esfuerzo compartido de todos los implicados en el proceso formativo.
- Compartiendo responsabilidades e incentivos económicos.
- Potenciando el desarrollo de encuentros y visitas.
- Fomentando que los alumnos de los centros realicen prácticas en empresas.
- Con imposiciones normativas que reconozcan la necesidad de los certificados de profesionalidad a la hora de la contratación y la promoción de trabajadores e implantando sistemas de certificados de calidad en las empresas.
- Ampliando los horarios de apertura de los centros de formación profesional durante el día, optimizando además sus instalaciones y recursos.

1.12. ¿Cómo pueden desarrollarse los instrumentos de prueba y autoevaluación de las cualificaciones básicas?

- Mediante pruebas públicas por Comisión o Tribunal, siendo de composición tripartita en el caso de la formación profesional ocupacional.
-

- Un grupo técnico multidisciplinar sería el encargado de realizar la batería de pruebas teórico-prácticas e instrumentos de evaluación en permanente actualización.
- Estableciendo, en un primer lugar, pruebas piloto que permitieran validar los instrumentos de prueba con la finalidad de detectar errores o falta de rigor y proceder a las correcciones oportunas.
- Creando un banco de pruebas, con parámetros uniformes, asequibles a cualquier interesado mediante redes informáticas abiertas.
- A través de las TIC podrían desarrollarse instrumentos flexibles y adaptados a las diferentes cualificaciones en función de las necesidades del aprendizaje permanente, que pueden obtenerse a través del intercambio de información entre los diferentes agentes implicados.
- Diseñando procedimientos operativos que permitan al alumno contrastar, en todo momento, en qué punto del aprendizaje se encuentra.
- Con el establecimiento de un Departamento de Innovación que valore las capacidades y actitudes de las personas.
- Realizando un seguimiento estadístico de las acciones formativas a las empresas, alumnos, trabajadores y demás beneficiarios de las mismas.
- Unificación de sistemas, que la formación y la titulación sea un compendio interrelacionado de las tres categorías de aprendizaje: formal, no formal e informal.

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

PROYECTO PRELUDE

Objetivo:

- Dotar al joven, previamente formado, de experiencia laboral tutelada por un profesional que ha sido separado del mundo laboral por razones económicas.
-

- Dotar al adulto profesional, separado del mundo laboral por razones económicas, del entusiasmo y motivación para seguir trabajando y formándose aún en edades adultas.

Jóvenes para el acceso al mercado de trabajo, comparten trabajo real con mayores que han perdido su empleo por la reconversión. Cada uno de los jóvenes trabaja junto a un mayor y de esta manera, el joven aporta su entusiasmo y capacidad al mayor, que aporta su experiencia.

PROYECTO PIL-RAI

Personas mayores desvinculadas del mundo laboral o del mundo de la educación y con un alto nivel de desánimo a través de una atención individualizada, se consigue recuperarlos a la actividad dinámica de búsqueda, tanto social como laboral, consiguiendo una integración en la vida más activa.

MENSAJE CLAVE Nº 2: MÁS INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

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

CUESTIONES:

2.1. *¿Cómo canalizarías la inversión hacia infraestructuras para el aprendizaje permanente?*

- Invirtiendo en dotación informática en las estructuras de servicios formativos, creando aulas virtuales y otras iniciativas de enseñanza a distancia.
 - Con dotación económica a proyectos formativos de estructura curricular abierta, flexible e innovadora.
-
-

- Con incentivos para las empresas en la formación de trabajadores, adultos en paro o subempleo. Formación para inmigrantes, orientada a facilitar la inserción laboral.
 - Universalización de la accesibilidad y eliminación de barreras para el uso de las TICs en la formación de personas con capacidad restringida
 - Incentivos fiscales, concesión de subvenciones. Financiación compartida entre todos los partícipes del aprendizaje permanente.
 - Potenciando los centros integrados de Formación con equipamiento adecuado.
 - Invirtiendo en los equipos humanos en programas de “formación de formadores”
 - Debe existir una correcta canalización de las inversiones para que lleguen a todos los colectivos. Uno de los problemas existentes es la dispersión de las instituciones públicas y privadas que sin conexión multiplican innecesariamente el número de infraestructuras y recursos humanos. Es necesario establecer un **órgano coordinador** que rentabilice la inversión y no la dilapide en multitud de actuaciones inconexas.
 - El esfuerzo inversor en formación ha de hacerse dentro de un marco de corresponsabilidad entre el sector público y el privado, de las empresas, de los trabajadores y de las instituciones en general. Se precisan normas claras de financiación de estas infraestructuras.
 - Mejora en la gestión y canalización de las inversiones en recursos humanos para maximizar su eficacia. (experiencia de Hobetuz).
 - Renovación constante por la necesidad de competir con otras economías.
 - Promoción social de los ciudadanos en una situación de paro estructural.
-

2.2 *¿En qué medida pueden ayudar los recursos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para lograr que la calidad de la educación y formación públicas sea equivalente a la de las alternativas privadas?*

- La dotación de TICs a la educación y enseñanza pública debe mejorar la capacidad de agilizar procesos de cambio en las estructuras, en la gestión y en la flexibilización y apertura para incorporar nuevos diseños curriculares.
 - Las TICs pueden ayudar a personalizar la educación, a reforzar aprendizajes de aquellos alumnos que presentan lagunas y a impulsar la motivación de los alumnos que se muestran más apáticos. Del mismo modo, pueden ayudar a la formación permanente a distancia del profesorado que presta sus servicios en las zonas rurales.
 - Las Nuevas Tecnologías cumplen un papel relevante en la mejora de la calidad de los procesos de aprendizaje. Con las TICs la iniciativa pública ha de llegar donde no puede la iniciativa privada por problemas de comunicación...
 - **Internet** para todos ha de ser una infraestructura básica, con todo lo que conlleva de formación de formadores, competitividad, calidad...
 - En la medida en que las TICs favorecen el acceso a la sociedad de la información y el conocimiento; impulsan los programas de I+D educativa; abren la educación pública a la sociedad, comunidades científicas, empresariales, productivas y culturales.
 - Las TICs pueden convertir los centros de educación y formación públicos específicos en redes de autoaprendizaje. Igualmente, pueden favorecer entornos de aprendizaje capaces de diversificar las fuentes del conocimiento y del saber.
 - En la medida en que introduzcan en su organización modelos eficientes de gestión de calidad debidamente contrastados.
-

- No debe dejarse únicamente en manos de las TICs la formación de los trabajadores. Es importante mantener el contacto directo con el profesor y recuperar la figura y relación “maestro-discípulo”.
- Mejoran los intercambios en materia de formación y aprendizaje permanente.

2.3. *¿Cuáles son los procedimientos que los empresarios y agentes sociales sugieren que se utilicen para que los trabajadores puedan participar en el aprendizaje permanente, incluidos los trabajadores que deben conciliar éste con su vida familiar?*

- Procedimientos de rotación (ej. Proyecto ADAPT) a escala comunitaria, nacional y local.
 - Otorgando beneficios fiscales para las empresas que invierten en formación y actualización de conocimientos y actitudes del capital humano.
 - Concediendo permisos individuales vinculados a necesidades formativas y educativas, aunque conlleve a una reducción de la jornada laboral. Hay que tener en cuenta las necesidades de organización y producción de la empresa.
 - La formación a los trabajadores mediante teletrabajo en casa es una realidad que promueven empresas y universidades facilitando a sus trabajadores conexión corporativa a Internet mediante RDSI u operadores integrados de telecomunicaciones, etc.
 - Los agentes sociales deben luchar por potenciar las posibilidades de participación en los procesos formativos, asumiendo también la preparación de cursos, pero dentro de horarios laborales que hagan compatible la formación con la vida familiar.
 - Impulsando la enseñanza a distancia. Promoviendo la formación “on line”
-

- Contemplando en convenios colectivos los diagnósticos de necesidades de formación, los planes de formación, la clasificación profesional y las compensaciones por participar en acciones de formación.
- Compensando económica/laboral/salarialmente a los trabajadores que participan en acciones de formación.
- Mejorando la relación empresa-formación para la adaptación de los recursos humanos a las características de la demanda del trabajo.
- Ofertas modulares de formación, conjugadas con las TICs. Metodología utilizada en la formación en la empresa.

2.4. *Los permisos individuales de formación, ¿ podrían servir como elementos dinamizadores de la formación permanente? ¿Es un instrumento suficientemente utilizado? ¿Por quienes? Si la respuesta es negativa ¿qué se podría hacer para cambiar esta tendencia?*

- Los permisos individuales sí sirven como elemento dinamizador de la formación permanente, pero no están suficientemente utilizados, casi se usan exclusivamente en caso de alguna incidencia significativa en el mundo educativo. Para cambiar esta situación se deben recoger las respuestas a las cuestiones 1 y 3 de este apartado.
 - El establecimiento de verdaderos y objetivos sistemas de promoción laboral en los que la adquisición de nuevas titulaciones y especialidades sea premisa para tal promoción es sin duda la medida más efectiva que puede llevarse a cabo. La formación "on line" llega a los lugares más recónditos.
 - Para cambiar la tendencia derivada de la escasa utilización de los permisos individuales es preciso que exista mentalización de su necesidad y luchar por obtener más facilidades para acceder a la formación. Se deben adecuar las soluciones a las situaciones laborales concretas.
 - Se puede plantear como solución a la situación actual de los permisos individuales que sean asumidos por el Estado, la empresa y el trabajador como inversión y su coste de manera proporcional.
-

- Hay que superar las trabas empresariales (sin olvidar las necesidades de la empresa) que sufren los permisos individuales de los trabajadores para su formación, ya que, proporcionan un beneficio mutuo a la empresa y al trabajador. Por ello, se deben facilitar y simplificar las gestiones para acceder a estos permisos e informar sobre la oferta de formación posible.
- La formación idónea es la formación asociada directamente a la tarea realizada en la empresa.
- Es necesario responsabilizar y motivar a los individuos a asumir la iniciativa y pilotar su propia formación.

2.5. *¿Qué incentivos podrían estimular el interés en querer continuar aprendiendo?*

- El reconocimiento de los aprendizajes en el ámbito laboral, tanto como generador de empleo como de promoción y la flexibilización de diseños curriculares, formales y no formales, que integren las necesidades de los ciudadanos en cuanto a formación en capacidades básicas y de carácter personal.
 - La promoción profesional, el prestigio social y la autosatisfacción personal.
 - La reducción de la jornada laboral proporcionalmente a las horas de perfeccionamiento y que la formación le suponga una mejora laboral y salarial.
 - Exenciones fiscales para el empresario y trabajador, subvenciones, compensación por tiempo libre, etc.
 - El establecimiento de planes de carrera en las empresas. La implantación progresiva de los sistemas de gestión de calidad.
 - La certificación de la profesionalidad. Es importante que la formación se ajuste a las necesidades del trabajador.
-
-

- La lucha contra la precariedad laboral. La posibilidad de mantener el puesto de trabajo y de adaptarse a otros nuevos.
- La enseñanza de técnicas innovadoras: que permitan utilizar maquinarias y equipos de nuevas tecnologías; que se apliquen en otros países; que tengan carácter práctico.
- Atender a las necesidades del trabajador.

2.6. Sugiera fórmulas para que a los trabajadores les resulte más atractivo el hecho de seguir participando en el mercado de trabajo.

- Establecimiento de políticas de promoción de empleo y protección al desempleo incentivadoras del aprendizaje continuo que proporcione al trabajador la cualificación y los conocimientos más demandados en el mundo laboral.
 - La satisfacción en el empleo y la participación en los beneficios y en la gestión empresarial.
 - La obtención de mejoras económicas. El aumento del tiempo libre y de ocio.
 - Los cambios de funciones.
 - Un plan de incentivos asociados a la eficacia.
 - Utilización de los servicios de información y orientación y, divulgación de las bases de datos de éstos donde se refleje la oferta y la demanda permanente.
 - Convertir la formación en una experiencia continua.
 - Vincular la formación con la ocupación o inserción laboral.
 - Dar más importancia social al trabajo.
 - Los trabajadores han de ser partícipes de la elección de su propio Itinerario de Inserción y Formativo.
-

2.7. *¿En qué medida los interlocutores sociales están llamados a desarrollar políticas destinadas a prolongar la vida de los trabajadores de más edad?*

- No hay que prolongar la vida de los trabajadores. Se sugiere lanzar campañas de promoción de los valores de experiencia, conocimientos informales y estabilidad.
 - La prolongación de la vida laboral ha de estar orientada a aprovechar la experiencia y sabiduría de los trabajadores veteranos en la formación de nuevos trabajadores. Esto puede canalizarse en la prestación de servicios sociales de naturaleza asistencial siguiendo esquemas participativos propios del voluntariado.
 - Los interlocutores sociales deben intervenir en la regulación de medidas sanitarias y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
 - La prolongación de la vida laboral depende mucho de la calidad del trabajo y sus condiciones. Así, por ejemplo, en educación se necesitan profesionales más jóvenes de edad.
 - Cambiando la mentalidad imperante de que la experiencia laboral no es tan importante como una titulación actual, lo cual hace que muchos trabajadores mayores se prejubilen al sentirse desplazados.
 - Como política general, lo interesante sería fomentar medidas de reparto de empleo como la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales. En la negociación colectiva se deberían incluir mecanismos que garanticen esta posibilidad.
 - Favoreciendo la participación de los trabajadores mayores en la formación y en el aprendizaje permanente, especialmente en la informática y las nuevas tecnologías de la información.
 - Los interlocutores sociales tienen el papel de detectar las necesidades de formación y cubrirlas, porque actualmente la permanencia en el mercado laboral de un mayor número de trabajadores de más edad es necesaria de cara a conseguir el adecuado relevo generacional.
-

- Fórmulas alternativas de trabajo especializado a tiempo parcial que rentabilice su experiencia de forma satisfactoria.
- Los interlocutores sociales están siempre llamados a desarrollar este tipo de políticas.

2.8. *Se han desarrollado las suficiente medidas de sensibilización entre los empresarios sobre el potencial de los trabajadores de más edad. ¿Qué medidas sugiere?*

- La creación de organizaciones de “senior” está vertebrando a este colectivo de trabajadores jubilados que dedican su tiempo a orientar a las jóvenes generaciones en la tarea de diseñar y poner en marcha empresas.
- Dotar de incentivos a las empresas por el mantenimiento voluntario de trabajadores con experiencia en la empresa y dedicados a la formación de nuevo personal.
- Ofrecer a empresarios y trabajadores la opción de contratos a media jornada durante cinco años con los beneficios económicos que esto implica.
- Fomentar la movilidad dentro de la empresa.
- El control de exenciones fiscales en las empresas garantizaría la presencia de trabajadores de más edad sin cerrar las puertas a los jóvenes.
- Especial tratamiento en las cuotas de la Seguridad Social y en los impuestos que deben abonar las empresas que mantengan a los trabajadores de mayor edad.
- Mayor concienciación del empresario sobre la formación de los trabajadores.

Ejemplos de buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

- Establecer la aportación de un porcentaje de los presupuestos anuales de las empresas para ser dedicado a formación continua.
-

- Dedicar un porcentaje similar, y con el mismo destino, de las inversiones públicas generales de un territorio, máxime si este presenta necesidades específicas.
- Realizar un análisis del diferencial de rentabilidad (social y económica) entre un trabajador formado y otro no formado, y extraer las conclusiones oportunas.
- La transferencia de la experiencia laboral de los trabajadores mayores y el “saber hacer” a otros más jóvenes.
- La aplicabilidad inmediata y concreta de los contenidos que se ofertan es decisiva para incorporar a los trabajadores de más edad en Internet y los contenidos multimedia. La participación social de los mayores dependerá de la capacidad para obtener servicios públicos y privados a través de la comunicación virtual.
- Años sabáticos para la formación
- Permisos pagados para la formación
- Acumulación de días libres por horas trabajadas en la empresa.
- La utilización del FSE para inversiones en infraestructuras para el aprendizaje permanente (creación de centros, renovación de equipos de TIC, etc.)
- Un ejemplo de buena práctica en este eje es la de GEROLAN, para aprovechar los excedentes de los sectores de Máquina Herramienta Forja por estampación y Herramientas de Corte de los años 94 y 95. La experiencia de los Centros IMI, que respondería a una práctica concreta en la divulgación de los TIC.

CUESTIONES:

2.1. ¿Cómo canalizarías la inversión hacia infraestructuras para el aprendizaje permanente?

- Desde el Presupuesto Público a la red local de Centros de Formación y a Centros para la Formación Continua gestionados por los Agentes Sociales.
-
-

- A través de los Agentes Sociales y la administración haciendo especial hincapié en el establecimiento de fundaciones permanentes dotadas de un capital humano valioso, cuya utilidad abarca a todos los estratos y sectores.
- Optimizando las infraestructuras existentes mediante la potenciación y rediseño de los centros locales, polivalentes y multidisciplinarios de aprendizaje, suficientemente equipados con TIC.
- Mejorar el rendimiento de las inversiones que se realizan actualmente en recursos humanos. Para ello es necesario conseguir una confianza absoluta por parte de los Agentes Sociales, disminuir la burocracia en la gestión de los fondos y hacer totalmente transparente la utilización de los recursos y los resultados obtenidos.
- Un único organismo debería ser el encargado de analizar las necesidades formativas y de gestionar todo lo relativo a la formación para unificar y centralizar los recursos económicos que actualmente se encuentran dispersos en las diferentes administraciones, sindicatos, entidades empresariales, con el fin de lograr un mayor control de los mismos y ser más eficaces.
- Potenciar los Centros Nacionales de Formación
- Creando Comisiones de Formación, a nivel local o comarcal, que ayuden a establecer acuerdos marcos y contratos puntuales con la Administración, para la formación en centros cercanos a los ciudadanos (ayuntamientos, instituciones estatales/autonómicas con representación local).
- En la formación continua se debe incluir a la iniciativa privada en todos los ámbitos para permitir y ampliar el acceso a todos los interesados.

2.2. ¿En qué medida pueden ayudar los recursos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para lograr que la calidad de la educación y formación públicas sea equivalente a la de las alternativas privadas?

- Las alternativas privadas no siempre son mejores que las públicas.
-

- Estableciendo una igualdad de recursos entre ambas alternativas para lograr así esta calidad.
 - Un intercambio de recursos entre administraciones podría mejorar el rendimiento de los medios en los programas de la enseñanza oficial.
 - Establecimiento de medidas específicas de movilidad de personal entre los estamentos públicos y privados que permitan la coordinación y transmisión de conocimientos.
 - Eliminando barreras geográficas y económicas.
 - Garantizando que las TIC sean el vehículo transmisor de toda la información, asesoramiento, orientación y formación en el ámbito público en la misma medida que lo puedan ser en el privado.
 - Facilitan una mayor flexibilidad horaria, lo que permite al ciudadano diseñar su propio ritmo de aprendizaje.
 - La implantación progresiva de las TICs en el ámbito público debe contribuir a homogeneizar la oferta formativa y hacerla más accesible a todos los ciudadanos.
 - Dotan a la Administración Pública de una mayor capacidad de respuesta.
 - Dotar a todos los centros de educación públicos de los medios necesarios, y además hacer obligatorias a las asignaturas o materias relacionadas con las TIC, incluyéndolas en el diseño curricular.
 - Utilizar la actual red de centros educativos/formativos existentes para hacer de ello Centros Permanentes de Aprendizaje Permanente, bien dotados con las Nuevas Tecnologías, haciendo de ello auténticos centros locales de Aprendizaje Permanente.
 - Las TIC pueden ayudar facilitando el acceso tanto a los mejores docentes como a los mejores recursos didácticos, como por ejemplo, videoconferencias, bibliotecas informatizadas, formación on-line, etc.
-

2.3. ¿Cuáles son los procedimientos que los empresarios y agentes sociales sugieren que se utilicen para que los trabajadores puedan participar en el aprendizaje permanente, incluidos los trabajadores que deben conciliar éste con su vida familiar?

- Los convenios colectivos deben recoger cláusulas de flexibilidad de condiciones de trabajo, permisos para la formación retribuidos, posibilidades de promoción profesional y económica.
 - El contrato a tiempo parcial y la rotación en el empleo.
 - Revisión de jornadas, por ejemplo, reducir la jornada efectiva de trabajo a 35 horas, utilizando las otras cinco para la formación.
 - Aprovechar los periodos de inactividad del empleo a tiempo parcial y las bajas de temporada del empleo estacional para impartir formación.
 - Concesión de permisos individuales de formación
 - Tener acceso desde el hogar a la formación.
 - Fomentar la formación permanente a distancia, tanto a través de Internet como a través de programas multimedia autoformativos e interactivos, donde el propio alumno se marca sus propias metas, métodos y horarios, haciéndolo compatible con su vida profesional y familiar. Sería necesario que el Estado adoptara medidas para favorecer la adquisición de equipos, soportes y programas informáticos.
 - Formación semipresencial.
 - Legislar que durante el tiempo que un trabajador necesita para la formación pueda ser sustituido por otro en paro, como está legislada la sustitución en el caso de maternidad.
 - Flexibilizar la normativa para favorecer los planes de formación en empresas pequeñas.
-

- Flexibilidad por parte de la Administración para la adjudicación y el desarrollo de cursos de formación para adaptarlos a las específicas de las empresas. Presupuestos plurianuales.
- Que los trabajadores formados difundan los conocimientos adquiridos dentro de su propia empresa
- Incentivar la creación de premios a las empresas por la participación en procesos de aprendizaje permanente, que les proporcionen, no tanto un beneficio económico, como un prestigio social.

2.4. Los permisos individuales de formación, ¿podrían servir como elementos dinamizadores de la formación permanente?. ¿Es un instrumento suficientemente utilizado?. ¿Por quienes?. Si la respuesta es negativa ¿qué se podría hacer para cambiar esta tendencia?.

- Puede ser un medio adecuado. Es necesario generar oferta para aumentar la demanda de esta modalidad de formación.
 - Los permisos para la formación dinamizarían el aprendizaje permanente, pero no se usan suficientemente, salvo en sectores productivos muy concretos en los que se considera el reciclaje profesional como imprescindible (Sanidad y Educación). Para cambiar esta tendencia se podría adecuar la normativa que regula el contrato de interinidad, relevo, etc., ampliando los colectivos bonificables a trabajadores inmersos en procesos formativos.
 - Es un instrumento suficientemente utilizado. Estos planes son utilizados por trabajadores de grandes empresas, ya que uno de los requisitos es la autorización de la empresa y esto suele ser más difícil de conseguir en las PYMES.
 - Un problema asociado a estos permisos es el desajuste que existe entre los calendarios lectivos y los de las convocatorias de estos planes.
 - Aumentar la difusión de la información.
 - Incorporación de los trabajadores autónomos.
-

- Otorgando incentivos fiscales a las empresas involucradas.
- No dejar a la arbitrariedad de las empresas la autorización de los permisos individuales.
- Introducir un contrato por sustitución en caso de acceso a la formación de un trabajador. La empresa contaría con exenciones en las cuotas a la Seguridad Social en el contrato del nuevo trabajador.
- En la inclusión de un trabajador en una formación reglada no responde o no suele responder a un sentido de especialización motivador para el trabajador y por lo tanto se debería dirigir esos permisos a la formación no formal.
- Ofrecer las compensaciones y garantías necesarias a empresa y trabajador, para salvar la posible pérdida que puede suponer, en un caso la disminución transitoria de la capacidad productiva originada por un permiso individual de formación.

2.5. ¿Qué incentivos podrían estimular el interés en querer continuar aprendiendo?.

- La promoción profesional y personal.
 - En el caso de trabajadores eventuales, el aprendizaje puede servir para conseguir una vinculación estable con sus empresas.
 - Sustitución del criterio de la antigüedad en la empresa como factor de ascenso por el de participación en procesos de aprendizaje formales o no formales, quedando perfectamente definidos en los convenios colectivos los procedimientos de promoción entre distintas categorías profesionales.
 - Una política de personal que asocie claramente las retribuciones a la productividad del trabajador.
-
-

- Legislar los certificados de profesionalidad para que sean imprescindibles a la hora de iniciar una actividad, de la contratación y de la promoción de trabajadores.
 - La movilidad laboral y geográfica
 - El mantenimiento del puesto de trabajo.
 - Conseguir que la formación se considere rentable personal, profesional y económicamente.
 - Mediante la incorporación de la inversión personal en formación a un sistema de acreditación y valoración que fuera intercambiable por otros valores intangibles, ofrecidos por las administraciones públicas y las empresas.
 - Que la opción de formación tuviera contenidos más acordes con las características personales del individuo.
 - Si lo que se aprende se puede aplicar en los puestos de trabajo o en el proceso de búsqueda de empleo, aumenta la motivación.
 - El riesgo de exclusión laboral, particularmente en caso de crisis empresarial.
 - Incentivar la inversión en TIC.
 - Convencer a los empresarios de que la formación no es un coste sino una inversión.
 - La autosatisfacción que proporciona el aprendizaje
 - Que los aprendizajes se puedan adquirir de forma cercana y cómoda
 - La existencia de becas para cursar programas de formación
 - Que en los casos de aprendizaje con más dificultad, o que impliquen desplazamientos del ámbito familiar y del trabajo se asocien a compensaciones económicas.
-

2.6. Sugiera fórmulas para que a los trabajadores le resulte más atractivo el hecho de seguir participando en el mercado de trabajo.

- No disponer de alternativas iguales o mejores
 - Crear gusto por el trabajo.
 - Rotación o cambio de tareas para evitar la rutina en el puesto de trabajo.
 - Convertirse en “magister” de su especialidad, con el compromiso de seguir estando al día.
 - Reconocer el nivel de las competencias y capacidades que se vayan adquiriendo a lo largo de la vida.
 - Optimizar la eficacia de la formación para que permita la promoción personal, profesional y económica.
 - Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral fomentando, por ejemplo, el contrato a tiempo parcial, y no sólo para mujeres, y adecuando el horario a las situaciones personales.
 - Dar posibilidad de reducir la jornada compatibilizándola con la percepción de la prestación de jubilación.
 - Que las empresas de más de 100 trabajadores en expediente de regulación de empleo tengan establecida por ley la responsabilidad durante dos años de reciclar y recolocar a sus trabajadores en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo. Que al finalizar este periodo ingresen en fondos públicos para la formación y para el fomento del empleo “una cantidad” por cada trabajador no colocado.
 - Que cuando se produzcan limitaciones (edad, salud, dificultades de adaptación, etc.) que no se puedan paliar con el aprendizaje permanente, se promueva el cambio a otros puestos de trabajo donde se pueda aprovechar su experiencia profesional.
-
-

- Potenciar el hecho de que socialmente se considere mejor el hecho de estar en activo
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Estímulos afectivos dentro de la Organización.
- Que las aportaciones del trabajador sean valoradas por la empresa, sean o no aplicables, puesto que incrementa su vinculación con la empresa y, a veces, los pequeños detalles son los que más pueden motivar y hacer cambiar las cosas.
- Permitir la creatividad y la toma de decisiones en la empresa
- Delegación.
- Habilitar procedimientos en orden a la implantación de bonos-formación, que pudieran permitir la formación del empresario-trabajador en el lugar elegido libremente según la oferta formativa.
- Mediante un aprendizaje permanente que fuera diseñado con una participación directa de los propios trabajadores en el diseño de sus propios itinerarios curriculares.
- Crear empresas con la participación de los trabajadores.
- Que se utilice como recurso de aprendizaje y enseñanza en los procesos de creación de “viveros de empresas” la experiencia laboral de los mayores.
- Establecer indicadores y puntos de referencia en el mundo laboral

2.7. En qué medida los interlocutores sociales están llamados a desarrollar políticas destinadas a prolongar la vida de los trabajadores de más edad.

- Deben idear estrategias que valoren la experiencia, empleen a ciertos mayores como docentes o tutores de jóvenes, les destinen a puestos

compatibles con su estado y cualificación, reduzcan la jornada. El personal muy cualificado puede ser ocupado como asesores.

- Colaborando con la Administración Pública en el diseño de políticas que compaginen el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y la permanencia de los de más edad, aprovechando su experiencia laboral como enseñantes o formadores de nuevas generaciones.
- Los interlocutores sociales deben tomar conciencia de la importancia de aprovechar durante más tiempo “el patrimonio de conocimientos y experiencias” de los trabajadores de más edad.
- Favoreciendo el paso de este colectivo a la condición de “magister”
- Deben potenciar la mejora de los sistemas de seguridad y calidad en el medio de trabajo.
- Deben realizar una Oferta atractiva con reducción de la jornada laboral progresivamente para mejorar su calidad de vida
- Llevando a cabo la puesta en marcha de la recolocación efectiva en puestos más adecuados a su edad.

2.8. Se han desarrollado las suficientes medidas de sensibilización entre los empresarios sobre el potencial de los trabajadores de más edad ¿Qué medidas sugiere?

- No
 - Eliminar destajos en ciertos sectores de actividad
 - Analizar las medidas de fomento del empleo que tienen como efecto el “desplazar” a mayores en beneficio de jóvenes con contrato temporal o despido más barato.
 - No es un problema de sensibilización, sino de que el colectivo afectado está peor formado y es menos permeable a las TIC.
-

- Una mayor utilización de las modalidades contractuales que facilitan el tránsito generacional en el mundo laboral de conocimientos, actitudes y experiencias de los trabajadores de mayor edad a los de reciente incorporación al mercado laboral.
- Potenciar el funcionamiento y creación de buenos departamentos de gestión de recursos humanos.
- Campañas de información a las empresas sobre el valor laboral de la experiencia acumulada y la mayor responsabilidad de los trabajadores de más edad.
- Realizar un análisis de puestos de trabajo y adecuación de circunstancias físicas o de edad de cada trabajador, incidiendo en contratos subvencionados y otros beneficios para la empresa. De otra parte, ir progresivamente preparando al trabajador para su jubilación: deportes, preparación psicológica, viajes, etc.
- Diferenciar las ocupaciones o trabajadores en los que la edad puede jugar un papel acumulativo que convierta a estos trabajadores en algo interesante para las empresas.
- Aunque la formación sea la adecuada, el coste social del trabajador de más edad es lo que decide a la empresa a su no consideración.
- Debiera procurarse para aquellos trabajadores de más edad y amenazados por el desempleo, así como para los desempleados mayores y de larga duración, tener por parte de las empresas deducciones fiscales y/o reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Creación de asociaciones, centros sociales, clubes, etc., que favorezcan la intercomunicación y bienestar entre ellos.

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

En la Comunidad Catalana se está poniendo en práctica una experiencia con jubilados consistente en asesorías para emprendedoras. En ellas los jubi-

lados asesoran y comparten sus conocimientos y experiencia laboral, facilitando así la incorporación al mercado laboral, actuando, por lo tanto, de servicio de orientación tanto laboral como de necesidades de formación.

MENSAJE CLAVE Nº 3: LA INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

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

CUESTIONES:

3.1. ¿Cómo puede combinarse eficazmente el desarrollo de las pedagogías basadas en las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación con la mejora e innovación en las humanidades?

Hay consenso en la respuesta de que las nuevas tecnologías de la información no son un fin en sí mismas sino un medio, y no el único, al servicio de la educación integral de las personas y de su formación como capital humano. Hay que tener en cuenta que las Humanidades están en el plano de los contenidos y en cambio las tecnologías en el de los medios.

Las nuevas tecnologías tienen además un gran potencial para la compensación de desigualdades sociales y educativas. Pero al mismo tiempo es necesario reducir las limitaciones en el acceso a los medios.

Es necesaria también una formación del profesorado, la cual no sólo debe ser técnica, como manejo de herramientas, sino que debe sensibilizar a los profesores sobre el potencial educativo de las TIC. Hay que hacer hincapié en la capacidad de las nuevas tecnologías para ser usadas en el aprendizaje de técnicas y métodos de gestión de la información, para aprender a aprender.

Las TIC, a su vez, pueden mejorar y ayudar a innovar en el campo de las humanidades, a través de la intercomunicación de experiencias y la creación de redes y foros de debate donde poder volcar y recoger información, así como compartir con otros investigadores los resultados de la investigación en el terreno que fuere.

3.2. ¿Cómo se puede involucrar a los profesionales de la formación en los procesos de cambio para que los especialistas técnicos y los profesores o formadores puedan colaborar de manera más eficaz en la producción de materiales y recursos didácticos de calidad en las TIC?

Una gran mayoría de entidades responde que el medio es incentivar procesos de conocimiento y uso de las TIC. Para que los profesores puedan convertirse en generadores de contenidos hipermedia de calidad y en transmisores de los conocimientos aprendidos a sus propios alumnos. Dotando a los centros de infraestructura. Y con formación en los mismos centros.

Además hay que facilitar los intercambios en la formación y la investigación en el campo educativo, utilizando las TIC, y crear equipos interdisciplinares. Hay que formar equipos de trabajo dinámicos y cambiantes y formadores especializados en estos medios.

También es precisa la capacitación del profesor para el uso didáctico de las TIC, sin invertir en cursos de formación permanente, de manera indiscriminada y sin control de rentabilidad. Un medio podría ser su participación en el seguimiento y evaluación de los materiales. También hacerles partícipes de programas experimentales de introducción de herramientas TIC, exigiendo que los materiales tengan un período de validación obligatorio en centros y programas de formación, creando espacios de Investigación y desarrollo interdisciplinar.

Se ha de diseñar desde la administración un plan de formación continua y motivadora en las TIC para los profesores o formadores dentro del horario laboral. Hay que realizar una labor previa de motivación, seguida de la formación adecuada. Potenciando el trabajo innovador y de experimentación en la práctica docente, y la colaboración de éste dentro del horario laboral con los especialistas técnicos a través de seminarios, jornadas, cursos, etc., para que conjuntamente puedan producir materiales y recursos didácticos relacionados con las TIC. Un elemento que no puede olvidarse por su importancia es el reconocimiento de la labor de los profesores por parte de la sociedad.

3.3. ¿Cómo podría controlarse la calidad y el uso de la producción creciente de materiales TIC?

Algunos organismos se pronuncian en el sentido de la necesidad de homogeneizar cierta obligatoriedad en la utilización de medidas evaluadoras.

Esto podría llevarse a cabo desarrollando a escala transnacional un Consejo Europeo de Educación o mediante la creación una agencia de Evaluación y Reconocimiento de la Calidad que actúe de acuerdo a las directrices y normas que establezca la Administración Educativa correspondiente. Utilizando indicadores de calidad previamente establecidos, validados, estandarizados, consensuados y homologados.

El control de calidad ha de realizarse desde el desarrollo de herramientas de evaluación que midan: la capacidad motivacional de los materiales, la calidad comunicacional de los mismos, la eficacia de los procesos de aprendizaje personalizado y colaborativo que desarrollan, el interés despertado en los alumnos, y los valores y actitudes que promueven. Los sistemas de validación adecuados han de contar con la participación de los profesionales de la formación y los especialistas en TIC, además de establecer sistemas de selección y prueba de los materiales para la correcta elección de los mismos, siempre contando con las peculiaridades de los alumnos. Asimismo, se debe estimular en los alumnos la capacidad crítica, que les permita discernir lo que les interesa dentro de la amplísima oferta de información existente.

También se sugiere: la creación de un registro central que recoja las impresiones de cada uno de los usuarios a modo de instrumento de información, evaluación o guía de la calidad de los mismos; formar una comisión de evaluación de la calidad de los materiales, con protocolos previos de selección de los mismos establecidos por especialistas y que sean públicos, no sólo para las editoriales sino para la población; y la producción de materiales de TIC por el propio profesorado, contando con un equipo de especialistas que asesore y coordine toda la producción de materiales desde los centros.

Se propone un control interministerial riguroso y el permanente seguimiento de la elaboración de materiales controlando la calidad a través de la valoración empírica de sus resultados en empresas preseleccionadas. Estableciendo sistemas de control en los diferentes niveles de la administración educativa y quizá creando un certificado de específico de control de calidad o mediante intervención directa de las Administraciones Educativas en la elaboración de estos materiales. También mediante legislación más clara y exhaustiva y mayor información. Por otro lado, se indica que es precisa una inversión significativa por parte

de los Estados de UE para adaptar, actualizar y mantener las cualificaciones de quienes trabajan en ámbitos de aprendizaje formales y no formales.

En este sentido, sería conveniente crear un comité de expertos que otorgase premios a los mejores materiales TIC.

3.4. ¿Cómo podrían mejorarse los cursos de formación y las cualificaciones de los educadores y formadores que vayan a trabajar en los sectores no formales, en la educación de adultos o en la formación continua?

Los cursos de formación han de establecerse tras un estudio previo de las necesidades, intereses y expectativas de la sociedad en su más amplio sentido, del mundo laboral, de los individuos y grupos sociales que atienden dichos docentes. Esto llevaría al diseño de unos perfiles que recogidos en un plan de formación continua, que comprenda cursos prácticos y adaptados a la realidad educativa y a las necesidades de la docencia. Este plan se debería desarrollar en el horario laboral y con profesionales especializados técnica y pedagógicamente. Podría incluso haber una licenciatura con diversas especialidades: Educación de Adultos, animación socio-comunitaria, intervención en poblaciones de riesgo, etc.. También debería existir un proyecto a escala transnacional de aplicación práctica entre los sectores de formación no formales, siguiendo el diseño del Programa Sócrates para Universidades.

La formación permanente de educadores debe organizarse sobre la base de las lagunas formativas que posea el profesorado, partiendo por ello de un exhaustivo análisis de necesidades. Los cursos de formación deberían tener no sólo un contenido técnico si no también didáctico. Dichos cursos deberían ser implantados por el MECD o las Administraciones educativas con carácter obligatorio para todos los formadores de determinadas materias. Hay que exigir una titulación adecuada de los formadores y evaluar sus conocimientos para la enseñanza. La intercomunicación entre los responsables de producción de TIC y Técnicos de Formación debe ser continua, así los formadores en las TIC estarán permanentemente actualizados. Es preferible la formación en los propios centros y en horarios alternativos. También las prácticas en empresas e intercambios laborales pueden ser un medio de formación permanente.

Un medio importante de formación es favorecer el uso de tecnologías de la información para el acceso a servicios “on-line” que permita el acceso a fuentes de asesoramiento e información y potenciar los portales y “web” específicos para profesionales de la formación en cada uno de los sectores. Conectar a los docentes con centros y empresas punteras en cada sector. También fomentar la formación a distancia y la autoformación, incluso, se pueden arbitrar programas europeos que faciliten esta tarea.

En línea con algunas de las propuestas mencionadas, se hacen un serie de propuestas integradas consistentes en: facilitar el desarrollo programas de formación continua a distancia, a través de TIC; introducir en los cursos de formación aspectos relacionados con el empleo de las TIC como instrumentos al servicio del aprendizaje, de la formación autónoma, y de la producción; considerar aspectos relativos a la educación intercultural y el tratamiento de la diversidad; mejorar el conocimiento de idiomas, para facilitar la relación con compañeros de países diferentes; mantener actualizado su conocimiento teórico y práctico, facilitando a los profesores prácticas en empresas; favorecer la formación entre iguales, creando espacios virtuales de formación, incluso entre profesionales de países diferentes, etc. Igualmente pueden mejorarse los cursos mediante la incentivación, los procesos de desarrollo de calidad, la diversidad de los mismos, su adaptación a las necesidades de los educadores, utilización de metodologías abiertas y flexibles, la existencia de una amplia gama, metodología participativa, motivación para aprender y reconocimiento profesional, sin olvidar que es preciso “alimentar” la capacidad del formado para nuevas creaciones y para el uso correcto de los conocimientos adquiridos.

Por otro lado, la participación del Instituto Nacional de Cualificaciones es fundamental, como responsable de coordinación del sistema de referencia común.

3.5. ¿Qué medidas organizativas, metodológicas, de planificación y de personal serían necesarias para que las prestaciones de educación y formación se adapten al uso didáctico y pedagógico de las nuevas tecnologías de la información y comunicación universal y al aprendizaje permanente?

Varias entidades opinan que los centros educativos deben transformarse, las aulas deben ser dotadas de equipamientos informáticos de uso indivi-

dual/grupal: es precisa la flexibilización de horarios y espacios. En esta reestructuración de espacios y tiempos el profesor adopta el papel de tutor, orientador y codiseñador de materiales didácticos en soporte digital.

Dotar a los centros de uso público tales como ludotecas y bibliotecas con material informático, acceso a internet y personal cualificado para orientar a los usuarios.

Se proponen medidas tales como: formación inicial de los futuros educadores y profesores en el uso de nuevas tecnologías y en el aprendizaje permanente; invertir en cursos de formación que contemplen el uso didáctico y pedagógico de las TIC e incentivar con algún distintivo a los centros educativos que han sabido integrar en el currículo el uso de las TIC; medidas que permitan emplear las TIC para acercar el mundo de la escuela al mundo del trabajo y viceversa.

Además los currículos han de ser abiertos, que permitan el diseño de itinerarios formativos individuales e incorporen el uso de las TIC y establecer redes de información y formación en TIC entre centros educativos. Por otro lado, es necesario permitir al profesorado un acceso normal a las herramientas básicas de las TIC y universalizar el uso gratuito de las TIC. Los profesores y formadores han de ir introduciendo paulatinamente en su metodología tradicional la impartición de clases con esos nuevos métodos de trabajo. Los nuevos instrumentos de formación que se utilicen deberán tener unos contenidos pedagógicos adecuados y amenos, que resulten motivadores para el público al que va dirigido.

Hay que realizar un análisis de necesidades de formación en TIC, y formar al profesorado, en la utilización educativa de estos nuevos medios.

Los Organismos para la igualdad de oportunidades, a su vez, sugieren otra serie de medidas: organizativas, de trabajo por sectores bien definidos de carácter socioeconómico; metodológicas, consistentes en presentación y preparación de experiencias anteriores, valorando sus resultados y sugiriendo alternativas de mejora; medidas de planificación y análisis a medio plazo; y medidas de personal, como preparación de grupos reducidos de personal estable e incorporación de personal rotatorio, según épocas, sectores y temas.

Son necesarios cambios de actitud y emprender un camino de formación básica en el ámbito escolar y por otro lado, el mundo laboral también ha de realizar un esfuerzo de adaptación y reciclaje de los recursos humanos. Transfiriendo e intercambiando experiencias y buenas prácticas, entre las empresas interesadas en el marco de una entidad sectorial que las agrupe.

Se resalta también la conveniencia de desarrollar grupos de excelencia así como grupos de difusión.

3.6. Los profesores y formadores se convierten en guías, tutores y mediadores del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento. ¿Cómo se puede contribuir a su formación para desempeñar este nuevo papel?

Las distintas entidades hacen valiosas sugerencias para la formación de profesores en su nuevo papel:

- Extendiendo programas de formación tales como el denominado MULTIPALIO (en el que participa España) que forma especialistas en planificación y ejecución de programas de enseñanza con nuevas Tecnologías. Igualmente se debe exigir a las Facultades de Ciencias de la Educación que intensifiquen sus esfuerzos de investigación y que colaboren en diseño y desarrollo de programas formativos de tutores presenciales y teletutores virtuales.
 - Con cursos dados por especialistas que les abran horizontes para mejorar su trabajo. Y por otra parte, con la especialización de un profesorado para la Educación permanente. Estos nuevos medios deben ser explorados por profesores, los cuales descubrirán ciertamente sus posibilidades didácticas, y ellos son los que mejor pueden formar a otros profesores.
 - Promoviendo el desarrollo de la carrera profesional, que incentive la formación y actualización permanente, con criterios de calidad y acumulación de créditos.
-

- Conociendo la experiencia de programas análogos, creando planes formativos específicos y difundiendo, con publicidad, ese nuevo rol, dándole legitimidad social.
 - A través de equipos de orientación en los que se deben de apoyar estos formadores.
 - Mediante desarrollo de métodos de enseñanza-aprendizaje abiertos y participativos, como requisito para un ejercicio profesional de la docencia.
 - Capacitando al profesorado en la gestión del conocimiento y las herramientas técnico/informáticas que lo posibilitan, dentro de un marco formativo que tenga en cuenta el modelo del “aprendizaje significativo”.
 - Con una formación más constante, facilitándole los instrumentos y el tiempo necesario para adaptarse a la nueva realidad.
 - Mediante una mayor preparación psicopedagógica, dominio del uso de las TIC y reconocimiento social.
 - Con un plan de formación continua en horario laboral en aquellos nuevos roles y cualificaciones que la sociedad y el sistema educativo le va exigiendo, en el que debería jugar un papel relevante el uso de las TIC a través de Internet.
 - Estimulando la continuidad del profesorado en los centros y no sobrecargar la función tutorial con burocracia inútil.
 - Con cursos de formación realmente prácticos, que se alejen de teoría interesante pero inútil, desarrollados en distintas opciones de horario.
 - La formación continua de los docentes, así como la inicial, debe orientarse de forma que les permita conseguir un dominio de estos instrumentos como herramientas al servicio del proceso de aprendizaje. Hay que mejorar la capacidad de trabajo en equipo, teniendo en cuenta que las TIC pueden facilitar este trabajo, facilitando la comunicación y la formación entre iguales ya que facilitan la creación de equipos de profesos-
-

res con intereses comunes. El intercambio de experiencias y la asociación de profesores e instituciones de diferentes países aporta un “valor añadido” al servicio educativo indispensable para mejorar la calidad de la enseñanza. Ejemplos de *buenas prácticas* que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente son los siguientes: cursos, *master* y postgrado dirigidos a los profesionales de la educación y formación de personas adultas con metodología a distancia y apoyos presenciales, donde la investigación y la aplicación práctica son los ejes fundamentales; los cursos de Aulas Mentor donde participan profesionales de la docencia en busca de un reciclaje y de una formación que les permita adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas, para aplicar los conocimientos en su labor diaria; el foro promovido por la Cátedra de la UNESCO sobre educación a distancia y la lista *Cuedistancia*; los cursos de enseñanza abierta y de formación del profesorado a través de Universidades como UNED, *Open University*, la experiencia del INEM en cursos de formación a distancia, etc.

- La formación de los profesores para cumplir su nuevo papel: definir permanentemente las actuaciones que socialmente se esperan de ellos; hacer conscientes a los formadores de la evolución de su rol como mediadores en el aprendizaje; permitirles ser protagonistas de su propia formación permanente; mejorar la calidad de la formación de formadores de todas las modalidades; dignificar su profesión, reconociendo y recompensando sus logros; facilitar sus prácticas en empresas de todos los sectores.

CUESTIONES:

3.1. ¿Cómo puede combinarse eficazmente el desarrollo de las pedagogías basadas en las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación con la mejora e innovación en las humanidades?

- Adecuando programas y métodos a la nueva realidad.
 - Adecuando la forma de acreditar lo aprendido.
-

- Promoviendo cambio de cultura de la sociedad.
- Adaptando el aprendizaje de las humanidades al lenguaje de las TIC, haciéndolo más amigable y familiar mediante imagen, hipertexto, sonido, etc.
- Estableciendo *curricula* educativos que lleven una proporción adecuada entre las TIC y las Humanidades.
- Creando programas interactivos
- Creando bases de datos con contenidos humanísticos a la disposición de los usuarios.
- Con políticas de formación del profesorado de humanidades para que puedan utilizar las TIC
- Las pedagogías basadas en las TIC son una metodología, ya que nunca constituyen fines, sino métodos.
- Aumentando sensiblemente el contenido en humanidades de los medios de comunicación de titularidad pública. Fundamentalmente, sustituyendo el vergonzoso y repetido mensaje de TVE-2 “Pasión por el deporte” por “Pasión por la cultura”
- Desde las instituciones promover el conocimiento de internet como “balcón al mundo y a las ideas”

3.2. **¿Cómo se puede involucrar a los profesionales de la formación en los procesos de cambio para que los especialistas técnicos y los profesores o formadores puedan colaborar de manera más eficaz en la producción de materiales y recursos didácticos de calidad en las TIC?**

- Promoviendo comportamientos de adaptación y cambio.
 - Valorando y compensando los méritos y valías de estos profesionales.
 - Invitándolos a conocer los sistemas ya implantados en otros países
-
-

- Formando a educadores y formadores en TIC, haciendo especial hincapié en los campos multimedia.
- A través de estancias de docentes en las empresas, recogiendo las necesidades reales.
- °Mediante la articulación de incentivos intangibles que puedan intercambiarse con los hábitos que se desarrollan de manera no sinérgica con el cambio promovido por las TIC.
- Reestructurando las carreras para que los profesionales de la formación adquieran conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y comunicación.
- Creando grupos de expertos cuyas disciplinas tengan carácter complementario e integrador.
- Creando un Foro en la Red, en el que estos profesionales aportaran experiencias formativas para el intercambio de ideas y conocimientos, y de otra parte, creando equipos de expertos que trabajaran en la elaboración de estos materiales y recursos didácticos pero satisfaciendo objetivos mínimos y bien definidos.
- Estableciendo convenios entre las distintas escuelas técnicas y humanísticas.

3.3. ¿Cómo podría controlarse la calidad y el uso adecuado de la producción creciente de materiales TIC?

- Seleccionando contenidos para configurar un programa docente. Los contenidos seleccionados servirían de referencia para la evaluación de los conocimientos.
 - Estableciendo requerimientos técnicos y normas de calidad exigibles a los fabricantes.
 - Estableciendo unas patentes de calidad y regulando su uso a través de un programa "ad hoc".
-

- Realizando procesos de inspección y control de calidad de los materiales en cada Centro.
- Con equipos humanos de selección de materiales, cumplidores de las normas deontológicas.
- Las instituciones de educación y formación superior deberían desempeñar en este sentido un papel clave en la evaluación de la calidad, con el concurso de controles y recursos públicos.
- Contrastando la idoneidad de estos materiales a través de mediciones del grado de satisfacción que producen en los colectivos que los utilizan.
- Contratando expertos en la materia, que se encontraran distribuidos en todos los centros de formación reglada o no reglada, que pudieran comenzar formando desde el profesorado y personal de gestión hasta los usuarios finales.
- Creando unas normas mínimas y un sello de homologación de calidad pedagógica.
- Armonizando la metodología del proceso enseñanza-aprendizaje con la utilización de dichos materiales.
- Creando un sistema completo de control de la formación, que se inicie con la evaluación de los programas antes de ser implantados, siga durante el proceso y finalice con el seguimiento de los resultados.

3.4. ¿Cómo podrían mejorarse los cursos de formación y las cualificaciones de los educadores y formadores que vayan a trabajar en los sectores no formales, en la educación de adultos o en la formación continua?

- Enseñándoles a seleccionar contenidos mediante las TIC, para ponerlos a disposición de quienes aprendan en los sistemas no formales.
 - Involucrando a los docentes en el mundo de la empresa y viceversa para convertir el mundo productivo en educativo.
-

- Mediante la integración en los mismos (tanto en la formación inicial como continua) de conocimientos sobre el valor de la educación y la formación horizontal (aprendizaje permanente) y la manera en que ésta se puede transmitir, siempre que previamente se hayan articulado sistemas de reconocimiento.
- A través de la implantación de un sistema de evaluación de necesidades que permitan diseñar itinerarios formativos para el colectivo de formadores.
- Incrementando la Oferta Formativa a través de horarios flexibles.
- Fomentando la Organización de Paneles de expertos de distintas disciplinas.
- Establecer sistemas de evaluación continua de la calidad de la formación.
- Realzar socialmente el valor de la formación en estos sectores.
- Habilitando medios que faciliten su formación continua, como becas de estudios, facilitar asistencia a Jornadas, Conferencias, etc..
- Elaborando programas únicos y bien definidos que permitieran por parte de las entidades impartidoras la modificación flexible según el alumnado al que fuera dirigido.
- Combinando los sistemas multimedia, y demás herramientas para adaptarlas a las necesidades de cada curso y que se puedan utilizar a través de distintos organismos.

3.5. ¿Qué medidas organizativas, metodológicas, de planificación y de personal serían necesarias para que las prestaciones de la educación y formación se adapten al uso didáctico y pedagógico de las nuevas tecnologías de la información y comunicación universal y al aprendizaje permanente?.

- Exigir en la selección de nuevos docentes el dominio del uso de las TIC y el método para usarlas.
-

- A los docentes actuales, darles formación en TIC y método para su uso.
 - Dotar a la Red de Centros de los medios de acceso y uso de las TIC.
 - Planificar espacios y tiempos para la formación permanente.
 - Dotar de puntos de información y conocimiento a cada localidad
 - Creación de Centros de Aprendizaje Permanente locales.
 - Crear un Departamento de Investigación y Desarrollo en el aprendizaje
 - Adaptar los Programas a contenidos y usos de TIC.
 - Cuando se estime necesario producir contenidos adecuados a la materia a enseñar.
 - Cambiar el concepto actual de formador por el de facilitador en el aprendizaje.
 - Transformación de las figuras de Catedrático, Profesor o Docente en general en guías, tutores y mediadores.
 - Después de unas adecuadas políticas de formación, incentivación y motivación del profesorado, deben realizarse evaluaciones permanentes del profesorado y dotarse a los equipos directivos de autonomía y poder suficiente para adoptar medidas correctoras.
 - Mediante la transición a nuevos escenarios y funciones que complementen las prácticas actuales en formación, para lo cual pueden desarrollarse proyectos piloto mediante TIC, que serían exportables a diferentes ámbitos de la educación y la formación, especialmente la no formal.
 - La formación de los recursos humanos, la educación en valores y después, las nuevas tecnologías
 - Facilitar la tarea del formador disminuyendo las trabas de la burocratización.
-

- Constituir “una plataforma base de la Enseñanza flexible” desde donde poder acceder a cursos y bases de datos multimedia, utilizar tutoría telemática, disponer de espacios y herramientas de interacción entre profesores y alumnos de forma que puedan intercambiar texto, voz, imagen en tiempo real, etc.
- Desarrollar una nueva legislación en lo referente a cualquier tipo de acción que se lleve a cabo en el ámbito on-line, incluyendo la formación virtual, para garantizar la validez de los diplomas que se obtengan por esta vía.
- Creación y organización de una red electrónica de uso polivalente para la formación y constitución de una entidad gestora amplia y participativa.
- Elaboración de metodologías comunes, como paso previo, al desarrollo de nuevos criterios de enseñanza y aprendizaje.
- Hacer uso de los medios didácticos en la enseñanza y el aprendizaje.

3.6. Los profesores y formadores se convierten en guías, tutores y mediadores del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento ¿Cómo se puede contribuir a su formación permitiéndoles desempeñar este nuevo rol?

- Superando un curso donde se les enseñe a aprender a aprender
 - Implicándoles en todos los postulados, reformas y proyectos de las distintas administraciones.
 - Recibiendo formación a lo largo de su vida docente y estableciéndose sistemas de homologación.
 - Ofreciendo formación gratuita adaptada a sus necesidades y circunstancias laborales.
 - Con el reconocimiento de cualquier acción de formación, incluida la no formal.
-
-

- Con normativas que obliguen a la asunción del rol.
- Posibilitando su presencia activa en el mundo empresarial.
- Haciéndoles partícipes directos en la ruptura de la relación tradicional profesor-alumno, transformándola en un vínculo horizontal tutor-alumno.
- Seguimiento de la aplicación en el aula de los conocimientos adquiridos mediante sistemas de evaluación permanente.
- Dando respuesta a todas las dificultades que puedan encontrar: si no saben hacerlo, deben de recibir formación; si no pueden hacerlo, donándoles de medios; si no quieren hacerlo, incentivándoles económica y personalmente.
- Creando una red de Centros de Formación permanente de los propios educadores, donde desarrollen el uso de los medios didácticos y dominen las técnicas pedagógicas metodológicas de la enseñanza.

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

PROYECTO EDU 365

Dependiente del Servicio de Internet del Departamento de Enseñanza de la Red Telemática Educativa de la Generalitat de Cataluña. Este proyecto ofrece a los estudiantes todos los servicios necesarios para que accedan desde la escuela y desde casa, potenciando a los padres y madres el manejo de este proceso de aprendizaje. Acerca la información y la comunicación entre padres, alumnos y profesores. Pretende ser una oferta equitativa y universal para todos sin limitación por razón de sexo, nivel económico, lugar de residencia, discapacidad o entorno laboral.

PROYECTO ARGO

Promovido por la Red Telemática Educativa de la Generalitat de Cataluña, cuyo objetivo principal es equipar informáticamente todos los centros

de enseñanza pública en el periodo 1998-2001. Cuatro son los ámbitos sobre los que trabaja:

Centros de enseñanza: mejorar su equipamiento con aulas multimedia; conectar en red sus equipamientos informáticos; generalizar el acceso a internet; disponer de programas, recursos y servicios educativos con base informática y telemática.

Profesorado: nuevos métodos de enseñanza; oferta formativa más amplia y personalizada; nuevos recursos y materiales para conseguir el máximo del potencial educativo de las nuevas tecnologías.

Alumnos: nuevos entornos de aprendizaje interactivos y motivadores; internet a su alcance como medio de comunicación, búsqueda y proyección personal.

Familias de alumnos: Garantía de que al finalizar la educación obligatoria de sus hijos tendrán conocimientos y valores necesarios para desarrollarse plenamente en la sociedad de la información.

PROYECTO INFOCOLE

Con este proyecto, 130 Centros Educativos de enseñanza secundaria de la Comunidad Valenciana están conectados a través de Intranet con la tecnología ISUM. Infocole permite el aprendizaje de las nuevas tecnologías a los estudiantes más jóvenes. Para facilitar la enseñanza, el proyecto educativo está personalizado al lenguaje juvenil con dibujos, fichas, esquemas, etc.

MENSAJE CLAVE Nº 4: VALORAR EL APRENDIZAJE

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

CUESTIONES:

4.1. *¿Cómo pueden facilitarse las relaciones entre los interlocutores sociales y las empresas para que aumente la confianza mutua y las certificaciones sean creíbles y válidas?*

- Estableciendo canales de comunicación y foros de **participación activa** entre las entidades de servicios, formativas y las empresas implicadas, para incorporar las demandas y necesidades del sistema productivo a los aprendizajes formales y no formales.
 - Las empresas han de participar activamente en los programas de prácticas de formación, tanto en su aplicación y diseño como en su aplicación y evaluación. Ello contribuye a establecer lazos de diálogo que refuerzan la confianza entre el mundo de la empresa y los sistemas de Formación Profesional y Formación Profesional Ocupacional.
 - Entendimiento entre empresarios y responsables de los centros educativos y de formación sobre el valor de este tipo de certificación.
 - Involucrando a interlocutores sociales y a las empresas en los órganos de gestión, responsables de la creación e implantación de los sistemas e institutos de cualificaciones.
 - Diseñando listados de mínimos de competencias para cada campo, que sean conocidos por todos, es decir, tanto por las empresas como por los interlocutores sociales y las personas que se van a formar.
 - Con una valoración objetiva externa, a través de una comisión evaluadora mixta, con presencia de organizaciones empresariales, sindicatos y ministerios implicados.
 - En el marco del Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones, a través del Consejo General de la Formación Profesional.
 - Mayor control por parte de la administración de las actividades formativas.
-

- Reconocimiento a escala global. Sistemas de homologación.

4.2. *¿Cómo establecer sistemas de certificación del aprendizaje de los individuos a través de la experiencia durante largos períodos y en diversos contextos, tanto del aprendizaje formal como no formal?*

- Dotando a las certificaciones de conocimientos adquiridos a través de la experiencia de un valor académico complementario, en número de créditos, integrado en diseños curriculares de formación práctica con un valor de acceso a los contenidos teóricos que completen la formación.
 - La certificación de aprendizaje por experiencia deberá ir acompañada de la adquisición de conocimientos básicos que permitan al trabajador adquirir cierta polivalencia formativa: Informe favorable del Director de Recursos Humanos de la empresa y de otro informe procedente de la inspección educativa/laboral.
 - Se deben fijar criterios objetivos, estándares de competencia, generales, observables y medibles mediante puestos de evaluación o procesos de reconocimiento de la profesionalidad.
 - Estableciendo un sistema de acreditación de la profesionalidad, valorándose la experiencia bien por tiempo trabajado, bien por aptitudes desarrolladas, realizando pruebas tipo test y prácticas.
 - Se deben fijar una serie de condiciones que deben cumplir quienes deseen obtener dicha certificación; requisitos empíricos necesarios para el correcto desempeño de las funciones que van unidas a la certificación.
 - Elaborando y estableciendo una escala de indicadores socialmente validados y aceptados entre las diversas instancias formadoras, así como adaptados a los distintos contextos en que se producen.
 - Búsqueda de indicadores homogéneos entre los países comunitarios para certificar el aprendizaje a través de la experiencia.
 - Poniendo en marcha el Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones Profesionales.
-

- Certificando las competencias. En aplicación del Plan Vasco de F.P. se ha puesto en marcha un sistema de acreditación de las competencias adquiridas que, de hecho, permite a numerosas 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 de las competencias necesarias para acceder a las cualificaciones con arreglo al catálogo modular.
- Debería desarrollarse el actual Foro europeo para la transparencia de las cualificaciones para mejorar el reconocimiento de las cualificaciones y podrían compartirse experiencias de las agencias de las cualificaciones.
- Mediante evaluadores externos. En una línea similar al proyecto "Prior Learning Assessment" de Estados Unidos.

4.3. *¿Cómo lograr o mejorar el reconocimiento de las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes con el fin de facilitar la capacidad de inserción y reinserción profesional, incrementar la movilidad y progresar en el aprendizaje permanente?*

- Estableciendo sistemas homólogos de control de calidad de los procesos y resultados formativos (inspección).
 - Por medio de un examen para la obtención de un título de formación profesional homologado, en distintos grados o categorías, según la amplitud de la cualificación obtenida y los tipos establecidos.
 - Aceptando empresarios y responsables de centros educativos y de formación del valor de un tipo de certificación que reconozca los conocimientos, las aptitudes y la experiencia obtenida durante largos períodos y en diversos ámbitos formales y no formales.
 - Creando el catálogo modular integrado. Estableciendo un sistema de correspondencia, convalidación y homologación de cualificaciones.
 - Adecuando los itinerarios formativos a la realidad laboral actual mediante la colaboración de los profesionales y de las empresas.
-

- Cuidando la calidad del profesorado o de los profesionales dedicados a la formación y de los medios didácticos, con una actualización permanente en función de una dinámica de cambio que hay que asumir.
- La concesión de titulaciones y certificados ha de ser estricta y exhaustiva. Se pueden establecer criterios básicos para que las cualificaciones tengan reconocimiento en toda la Comunidad Europea.
- Implantando las cartillas profesionales y poniendo en marcha el Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificación Profesional.
- Debe impulsarse el modelo europeo de Curriculum Vitae (disponible en lanbide.net).
- Base de datos donde se comparten experiencias europeas sobre la certificación de cualificaciones adquiridas por procedimientos no-formales. El Cedefop puede ser de gran utilidad.
- Ampliación y desarrollo de instrumentos europeos de evaluación y reconocimiento de competencias como el Europass, el Sistema de transferencia de créditos académicos ECTS, el certificado de participación en el Servicio voluntario europeo.
- Creación de una red piloto en la que estén representadas las ofertas formativas existentes de carácter formal, no formal e informal a nivel regional.

Ejemplos de buenas prácticas que puedan ser transferidas o intercambiadas como tales a otros ámbitos de la educación y la formación permanente.

- Creación de un Consejo de la Formación Profesional en que estén presentes agentes sociales, empresarios y representantes de la Administración, con el objetivo de coordinar, validar, actualizar y prestar su reconocimiento a las competencias inherentes a los certificados de profesionalidad.
 - Seminarios, prácticas, jornadas, intercambios, mesas redondas,...
-

- Los planes empresariales de formación y certificación de cualificaciones inmersos en proceso de Calidad.
- El necesario y urgente desarrollo del Instituto Nacional de Cualificaciones.
- Los actuales centros integrados de Formación Profesional del País Vasco.
- La oferta de enseñanza abierta, flexible y a distancia, tanto en el modelo mixto (Open University) como en el exclusivo a distancia (UNED, UOC)

CUESTIONES:

4.1. **¿Cómo pueden facilitarse las relaciones entre los interlocutores sociales y las empresas para que aumente la confianza mutua y las certificaciones sean creíbles y válidas?.**

- Las Certificaciones serán creíbles y aceptadas cuando objetivamente merezcan ese calificativo. En su otorgamiento, el Poder Público debe velar por la legalidad.
 - Implicación de la empresa en el proyecto de certificación a todos los niveles.
 - Potenciación de la representación de la TECNOCRACIA, representada por consultorías de reconocido prestigio.
 - Participación de los Observatorios de la Educación permanente.
 - Conectar categorías profesionales con puestos de trabajo
 - Poniendo en marcha sistemas de convalidación
 - Aumentar la participación, la calidad y la seriedad, en cuanto a contenido técnico de las certificaciones.
-
-

- Estableciendo tarjeta personal con las certificaciones de cada persona incluyendo sus habilidades y destrezas en las distintas profesiones.
- A través de una gestión más transparente, en la que representantes de los interlocutores sociales, para la formación permanente, puedan tener acceso a la planificación, gestión y control de estas actividades de certificación.
- Acelerar el proceso de consolidación de un sistema fiable de Cualificaciones y homologable a nivel europeo.
- Poniendo en marcha procesos experimentales y ejemplificadores en empresas incentivados por las administraciones públicas.
- Con una dilatada campaña nacional de prestigio del empresario como pilar fundamental de la economía.
- Revisar los convenios colectivos y sus contenidos.

4.2. ¿Cómo establecer sistemas de certificación del aprendizaje de los individuos a través de la experiencia durante largos períodos y en diversos contextos, tanto en el caso del aprendizaje formal como no formal?

- Mediante el Certificado que relacione los contenidos concretos del correspondiente Certificado publicado en el BOE cuyas competencias se hayan cursado o adquirido en el ejercicio laboral.
 - Las certificaciones válidas y creíbles podrían también expedirse por las empresas, lo que permitiría recoger la formación no formal que pudiera poseer un trabajador.
 - Implantación de “Curriculum profesional”, que recoja de forma normativizada además de la formación permanente, toda la experiencia profesional del ciudadano.
 - Con un organismo dedicado a la certificación, que evalúe mediante pruebas los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias
-

que una persona tiene para el desempeño de una determinada tarea, con independencia del medio por el que lo haya obtenido.

- Creación de áreas de aprendizaje con sistemas de créditos, de manera uniforme, para los tres subsistemas en todos los países de la Unión Europea.
- La experiencia profesional respaldada documentalmente tenga la consideración de créditos formativos.
- Los certificados deben responder a un itinerario único, tanto nacional como internacional, teniendo claro qué autoridades van a participar y a certificar, así como el valor que se le va a otorgar.
- Lo más cercano son las prácticas en empresas.
- A través de procesos dinámicos de evaluación en los que no sólo se tenga en cuenta el dominio de conocimientos, sino también de aptitudes y habilidades posibilitadoras; lo que podríamos llamar evaluación a pie de puesto.

4.3. ¿Cómo lograr o mejorar el reconocimiento de las cualificaciones, los conocimientos y las aptitudes con el fin de facilitar la capacidad de inserción y reinserción profesional, incrementar la movilidad y progresar en el aprendizaje permanente?

- Generalizando el Sistema de Certificación de las Cualificaciones.
 - Progresando en la homologación de las certificaciones en el espacio europeo.
 - Estableciendo a nivel europeo un catálogo de cualificaciones profesionales.
 - La evaluación por expediente de la experiencia vital y laboral, que permitiría progresar hacia el reconocimiento de las carencias y ser utilizado para la planificación del aprendizaje de futuro.
-
-

- Consiguiendo que los conocimientos adquiridos sean reales, aplicables y que satisfagan las necesidades del mercado de trabajo.
 - Convenciendo a los empresarios de que no admitan en sus empresas al personal que no posea una certificación válida y creíble.
 - Elaboración de un Plan Tractor cuyo objetivo principal sea modificar la cultura y la actitud de los ciudadanos y fomentar la participación activa de la Administración Pública.
 - Dando validez formal a las acreditaciones y que estas supongan ventajas económicas para las empresas que contraten a estos trabajadores.
 - Es importante que la concesión de titulaciones y certificados sea realmente estricta y exhaustiva, de tal modo que por sí mismos demuestren una capacidad determinada.
 - Establecer un carnet profesional (tarjeta digital) donde se registren la formación y experiencia adquirida.
 - Agilizar y coordinar la emisión de certificaciones con la constancia oficial de la acreditación.
 - Incrementando la movilidad funcional del trabajador dentro de la empresa según su cualificación.
 - Apuntamos tres exigencias básicas: organización, profesorado y selección.
 - Arbitrando Programas de Empleo: salud, empleo, actividad económica, educación y servicios sociales, funcionando ésto de forma integral.
 - Creación de Centros y Técnicas de Motivación con una amplia distribución geográfica y lo más autónomos y descentralizados posibles.
-

MENSAJE CLAVE nº 5: REDEFINIR LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO

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

CUESTIONES:

5.1. ¿Qué medidas sugiere para conseguir que la orientación sea un servicio accesible para todos?

La mayoría de las respuestas coinciden en la necesidad de potenciar los departamentos de orientación dentro de los centros escolares así como fomentar la creación de centros de orientación y asesoramiento en los municipios. En este sentido, se resalta la responsabilidad del sector público a la hora de proveer los recursos necesarios.

La importancia que adquiere la difusión de la información sobre orientación se pone de manifiesto especialmente en las respuestas de varios organismos. Asimismo, se resalta la figura del orientador, la cual resulta imprescindible en todos los niveles educativos pero prestando especial atención a sus cualificaciones profesionales, entre las que se incluye el empleo de las nuevas tecnologías, para que, de esta manera, se puedan establecer criterios de calidad y homologación en su formación.

Por otro lado, destaca la importancia concedida a otros aspectos tales como el uso de Internet de cara a la cooperación entre los distintos servicios, la distribución geográfica de los centros o la realización de sondeos de opinión con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de los usuarios.

Otro tipo de actuaciones, como la preocupación de los centros por acudir a potenciales usuarios de los mismos y cuidar los plazos de cita, han sido apuntados por algunos organismos.

5.2. ¿Cómo podría personalizarse la atención en la información y orientación profesional a lo largo de la vida?

Prácticamente la totalidad de las respuestas coinciden en la necesidad de establecer bases de datos en donde figuren los expedientes o historiales pro-

fesionales y de formación de cada persona. Mediante el uso de herramientas informáticas e Internet se podría ofrecer orientación adaptada a las necesidades de cada persona. De nuevo, al igual que en la pregunta anterior, se hace hincapié en la necesidad de potenciar la orientación en los municipios, de tal forma que al acercarla al ciudadano ésta ofrezca un asesoramiento más individualizado. La flexibilización en los horarios de atención al público para que los haga compatibles con los horarios laborales o educativos de los ciudadanos así como la coordinación y colaboración entre los centros educativos, las oficinas de empleo y los servicios sociales de zona, permitirían acercar a todo ciudadano a una información más concreta y a una orientación laboral y formativa de mayor calidad. Indudablemente, el éxito de estas acciones depende, en gran medida, de la apropiada formación de los orientadores y asesores encargados de llevarlas a cabo.

Se tiende a considerar como una actuación positiva el hacer copartícipe del proceso de orientación al usuario, así como concretar lo máximo posible las expectativas que éste tiene. Acudir de antemano a posibles usuarios también es una actuación a tener en cuenta.

5.3 ¿Cómo se podrían prevenir y compensar los fracasos en el aprendizaje y los abandonos durante la educación o la formación?

La mayoría de los organismos aportan una respuesta clara: mediante la atención a la diversidad. Esto supone, en el caso de los centros docentes, la organización de las clases de manera que se refuerce el trabajo personalizado y grupal, respetando los ritmos de aprendizaje de los alumnos, implicándolos en las tareas de planificación del currículo e incentivando la autoevaluación. A su vez, debe realizarse una orientación específica en las primeras etapas del niño.

Por otro lado, hay que tener en cuenta las características del contexto social en que se desenvuelve el individuo. El fracaso no se encuentra únicamente en los centros educativos sino también en la vida familiar y laboral, en definitiva, en el ambiente que rodea al individuo. En este sentido, la motivación a todos los niveles juega un papel muy importante para prevenir y compensar el fracaso en las distintas esferas ya mencionadas. Asimismo, se resalta la conveniencia de ofrecer posibilidades de reinserción laboral y alternativas de formación en la cual se debe realizar un seguimiento continuo de la misma.

Conviene también señalar las posibilidades que puede proporcionar una mayor flexibilización de los itinerarios formativos (pudiendo elegir a edades más tempranas), así como una adecuada información al alumno antes del momento de la toma de decisión. Por otro lado, aspectos de carácter más general como la formación integral o un cambio de los valores en la sociedad que tienda a la vinculación de la cualificación con una mejora en la vida laboral y personal, también han sido mencionados por algunos organismos.

5.4. ¿Cuáles serían las acciones necesarias para que las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Internet) puedan ofrecer a cada ciudadano acceso a la información sobre oportunidades de aprendizaje y empleo?

Casi todas las respuestas coinciden en señalar que la primera medida a tomar sería el abaratamiento y la facilitación del acceso a Internet tanto en los hogares como, sobre todo, dotando a los centros escolares, de formación, laborales, de orientación, etc. de los equipos y la infraestructura apropiada para tener acceso a las redes de información. Para que dicha medida se lleve a cabo de manera adecuada es necesario contar con el personal especializado que, a su vez, forme de manera gratuita a los ciudadanos que deseen acceder a estas redes con información de recursos para la orientación profesional y que pueden ofrecer también posibilidades de empleo. El fomento de la educación a distancia y la creación de redes de bases de datos interconectadas, así como portales específicos de formación y empleo, son algunas de las medidas más recomendadas. Pero las bases de datos deben ser de fácil acceso y sometidas a una constante actualización. Las entidades públicas también deben participar en estas acciones ya que esto redundará en su propio beneficio a la hora de realizar nuevas contrataciones o llevar a cabo estudios sobre la situación de la oferta y la demanda del mercado laboral.

5.5. ¿Qué acciones de formación deberían ser destinadas para que los profesionales de la orientación adquieran capacidad en la utilización y gestión de las fuentes de información y en los instrumentos de diagnóstico basados en las TIC?

Distintos organismos recomiendan que los profesionales encargados de las tareas de asesoramiento y orientación reciban una formación inicial específi-

ca y permanente o de reciclaje en el uso y la gestión de las nuevas tecnologías. Dicha formación debe ser obligatoria para todos ellos, a los cuales se debe incentivar económicamente o mediante el reconocimiento profesional; en cualquier caso debe formar parte de su actividad diaria como una herramienta de trabajo muy valiosa. Además, se debe producir un cambio en determinadas actitudes con respecto al empleo de las nuevas tecnologías. Estos cursos podrían impartirse presencialmente o no, y estarían adaptados a los diversos tipos de necesidades.

Algunos organismos recomiendan que dichos cursos incluyan formación en búsquedas en la Red, diagnóstico basado en los datos existentes sobre contratación real, oportunidades por lugar y especialidad, asesoramiento sobre formación complementaria para mejorar la empleabilidad del individuo, etc.

5.6. ¿Qué acuerdos y convenios entre los agentes que intervienen en la educación y formación serían necesarios establecer para conseguir que los servicios de información y orientación estén disponibles a escala local e interrelacionados con el perfil del mercado de trabajo?

La mayoría de las respuestas coinciden en señalar la necesidad de suscribir acuerdos entre todos los actores implicados en la educación, el aprendizaje y el mundo laboral, tanto del sector público como del privado, con el fin de que propicien acciones para el desarrollo de los servicios de asesoramiento e información. Entre ellas destacan aquéllas orientadas al desarrollo de redes interconectadas, de portales y de servicios digitales integrados de información y orientación. Los acuerdos, que deberán ser revisados periódicamente, se realizarán tanto a nivel local como regional, estatal e internacional y, a su vez, estarán sometidos a ciertos controles de calidad.

Se deberían ordenar los datos una vez centralizados y formar a los orientadores en su uso. La coordinación debería darse fundamentalmente entre la Administración educativa, los municipios y los empresarios, con acuerdos revocables anualmente y sujetos a revisiones trimestrales en función del mercado laboral. Siguiendo con esta idea, se considera interesante partir de una “ventanilla única” que coordine la oferta formativa de todas las instituciones y empresas

CUESTIONES:

5.1. ¿Qué medidas sugiere para conseguir que la orientación sea un servicio accesible para todos?

- Proporcionar información veraz por especialistas.
- Garantizar la confidencialidad de los servicios de orientación.
- Acercar al propio hogar y a la localidad la orientación y la información.
- Creando Agencias de Colocación en cada Municipio de menos de 20.000 habitantes, y en cada distrito de los restantes.
- Unificar servicios, coordinación de actuaciones y programas, darle continuidad en el tiempo, darle carácter municipal en la gestión, agilizar la gestión y evaluación de resultados.
- Establecer convenios entre las distintas administraciones para crear centros especializados cercanos al ciudadano, que funcionen de manera permanente. El servicio podría llevarse a cabo a través de internet.
- Crear y/o fomentar la figura del orientador como elemento fundamental de la oferta y conducción del aprendizaje acercándole al ámbito laboral, local, escolar y familiar.
- Debe ser un servicio público, única naturaleza organizativa capaz de hacer funcionar el trabajo en Red que se propone: este trabajo en Red iría encaminado a potenciar los distintos recursos que tiene la persona desde servicios especializados y concatenados (servicios sociales, educación, ocio y tiempo libre, inteligencia emocional, urbanismo, etc.). El empleo es uno más de estos servicios.

5.2. ¿Cómo podría personalizarse la atención en la información y orientación profesional a lo largo de la vida?

- Durante la etapa de enseñanza obligatoria la información y orientación debe proporcionarse en el Centro docente. Posteriormente, los Servicios
-

Públicos de Empleo deben informar sobre el mercado de trabajo local y extra local, tanto en soporte físico como en sus páginas en la Red.

- Creando sistemas que permitan que la información sobre la formación esté siempre presente a lo largo de la vida. Las personas son las que han de marcarse unos objetivos a través de la observación de su entorno y hacerse un proyecto personal de formación.
 - Estableciendo diferentes escalas de atención, que permitieran un filtrado progresivo de los contenidos de las demandas y estableciendo sistemas de apoyo a la autoevaluación de las capacitaciones desde los servicios de orientación y asesoramiento, especialmente desde los centros que puedan asegurar la calidad permanente de los mismos (p.ej. Universidades y centros asociados, así como desde las agencias de empleo).
 - El servicio de orientación debería ser único, ofreciendo sus prestaciones de forma integral, funcionando como si fuera una “ventanilla única de la orientación”. Debería prestar sus servicios tanto de forma presencial como a distancia (redes TIC).
 - La orientación debe ser individual a través de tutores.
 - Los servicios de información para desempleados existen, careciendo de ello los empleados en activo. No hay un servicio para informar a trabajadores y empresas de las posibilidades de su itinerario formativo.
 - Asignando a cada tutor un número máximo de ciudadanos
 - Siendo el orientador una referencia identificable y localizable.
 - Creando “unidades integradas” a escala local que contemplen la formación, orientación e intermediación.
 - Volcando en las páginas Webs de cada Ayuntamiento toda la información de recursos (públicos, subvencionados o privados) que existe en cada zona, permitiendo además el enlace directo con cada uno de
-
-

dichos recursos. De esta forma se dispondría de una información permanentemente actualizada.

5.3. ¿Cómo se podrían prevenir y compensar los fracasos en el aprendizaje y los abandonos durante la educación o la formación?

- Para evitar los fracasos cuya raíz se encuentra en las facultades del individuo, podría crearse un sistema paralelo de menor nivel.
- Estímulo familiar, desarrollando una política formativa basada en la "educación en el esfuerzo", para que el menor esté capacitado para tolerar las dificultades y fracasos.
- Buena orientación previa personalizada.
- Formación personalizada, lo que en sí mismo lleva implícito una mayor flexibilidad y claridad.
- La orientación en personas que están tentadas de abandonar el sistema debe ir encaminada, fundamentalmente, hacia las posibilidades de inserción laboral y dando alternativas de formación a través de planes de Formación Ocupacional.
- Los servicios de orientación y asesoramiento desempeñan un papel clave en el seguimiento del proceso formativo de cada individuo, siendo especialmente necesarios en los ámbitos de la educación superior y en la formación de post-graduados
- Seguimiento continuo durante la formación.
- Retroalimentando a lo largo del proceso, los logros conseguidos, atribuyendo control y generando expectativas de éxito en un proyecto de desarrollo personal y profesional. Fortaleciendo la autoestima.
- Fomentando la implantación de técnicas de estudio.

5.4. ¿Cuáles serían las acciones necesarias para que las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Internet) puedan ofrecer a

cada ciudadano acceso a la información sobre oportunidades de aprendizaje y empleo?

- Formar al ciudadano para seleccionar los contenidos de la Red o facilitarle el acceso en los Servicios Públicos guiados por un Especialista.
- Crear buenos portales de información.
- Articulación de redes interconectadas de bases de datos sobre formación y empleo.
- Con servicios públicos de fácil acceso y con constante actualización de las bases de datos.
- Creando una red europea y redes nacionales que se autoalimenten constantemente desde cada Agencia de colocación.
- Establecer acuerdos con entidades públicas y privadas para que existan centros disponibles con acceso gratuito a internet.
- Generalizar el uso de internet.
- Disponer de un acceso local, suficiente y público, para cualquier ciudadano de la red, así como la formación necesaria para el manejo de estas nuevas tecnologías.
- El teléfono móvil cuando permita un acceso rápido y económico a la red será un revulsivo definitivo dada la generalización de su uso, mucho mayor que el ordenador.

5.5. ¿Qué acciones de formación deberían ser destinadas para que los profesionales de la orientación adquieran capacidad en la utilización y gestión de las fuentes de información y en los instrumentos de diagnóstico basados en las TIC?

- Formación en búsqueda en la Red, diagnóstico en base a los datos existentes sobre contratación real, oportunidades por el lugar, la especiali-
-
-

dad, y asesoramiento sobre formación complementaria para mejorar la empleabilidad del individuo.

- Formación en generación de estructuras de información, análisis y gestión de bases de datos.
- Formación sobre recursos formativos existentes para elegir el más adecuado en función de las necesidades de recualificación de cada persona.
- Psicología industrial.
- Recursos humanos.
- Creando la profesión específica de Orientador, cuya obtención de título exija este conocimiento.

5.6. ¿Qué acuerdos y convenios entre los agentes que intervienen en la Educación y Formación serían necesarios establecer para conseguir que los servicios de información y orientación estén disponibles a escala local e interrelacionados con el perfil del mercado de trabajo?

- Crear a nivel local un Órgano con participación de Agentes Sociales, Sistemas Reglados, Sistemas Ocupacionales, y de Formación Continua y los Servicios Públicos de Empleo, para elaborar con los datos disponibles un informe público para los ciudadanos y también orientador o vinculante para los Sujetos que programen la futura formación.
 - Crear vínculos formales convenientes entre todos los intervinientes en el proceso formativo y laboral, tales como: redes informáticas, creación de webs de intercambio, etc.
 - Los acuerdos entre diferentes administraciones y entidades privadas deben facilitar la implantación de internet en todas las localidades para que llegue a todos los ciudadanos.
 - Las instituciones educativas y formativas deberán de integrarse como agentes activos del trabajo en red, que permita el trabajo preformacional
-

y preeducacional con el ciudadano y su continuidad de forma personalizada a los programas de enseñanzas regladas y formación ocupacional.

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

INICIATIVA EN CATALUÑA (Departament de treball) PARA LA ORIENTACIÓN DEL TRABAJADOR A LO LARGO DE SU VIDA LABORAL

Se tutela a los trabajadores, ocupados o no, que están inscritos en Servei Públic d'Ocupació, y a las personas que han seguido acciones de formación ocupacional, a través de la red de centros de formación ocupacional de la Generalitat, a lo largo de toda su vida laboral, siempre que el usuario lo requiera y se dirija para ello a su centro TUTOR, donde los profesionales le pueden dar información del mercado laboral, y se guía a esta persona para su incorporación al mercado de trabajo mediante la adecuación de su perfil personal y profesional a las ofertas de trabajo de la zona.

PROYECTOS INICIADOS POR LA FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS (FUEIB)

La FUEIB ha organizado en los tres últimos años, unas jornadas sobre la orientación ocupacional, ha creado una base de datos que cruza oferta y demanda para la Agencia de Colocación, de reciente autorización, de la Universitat de les Illes Balears, así como un proyecto de información sobre formación de postgrado y becas en España y en el extranjero vía internet (proyecto SUS).

MENSAJE CLAVE nº 6: ACERCAR EL APRENDIZAJE AL HOGAR

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

CUESTIONES:

6.1. ¿Deberían convertirse las escuelas y centros de formación en centros locales polivalentes y de aprendizaje permanente, que faciliten el aprendizaje formal, no formal e informal en la localidad? ¿Conoces ejemplos de prácticas correctas en este sentido?

- Salvo alguna excepción (por lo general no argumentada, excepto la Inspección de Educación que considera utópica tal conversión, por presentar muchas dificultades de organización en las escuelas y la CEOE que señala cierta insuficiencia de infraestructuras de los centros), los organismos e instituciones consultados son favorables a la conversión de los centros docentes en centros polivalentes que faciliten todo tipo de aprendizaje, favoreciendo la idea de la formación integral y la economía de recursos. Para ello, coinciden en la necesidad de establecer un marco legal, dotar a los centros con recursos humanos y financieros suficientes y ampliar tanto el abanico de la formación como el horario.
 - Se aboga también por una reconversión de los centros ya existentes mediante una adaptación estructural y organizativa, basada en el uso general de las NTIC como vehículo transmisor.
 - También se señala la posible compatibilidad de crear nuevos centros especializados en formación permanente, además del aprovechamiento de los centros escolares de la localidad.
 - Se mencionan como buenas prácticas en el territorio español el uso actual de los centros escolares, en horario extraescolar, en algunas Comunidades Autónomas y los buenos resultados de la impartición de cursos a distancia, de 120 horas, sobre las NTIC, a cargo del Colegio Irabia (Navarra), los cursos del Plan FIP, las Aulas Mentor, el proyecto Neta, la experiencia de Mondragón Unibertsitaeta dentro del grupo MCC y la impartición, muy aceptada, de cursos de FPO en centros educativos de la FP reglada, fruto de un convenio entre las Consejerías andaluzas de Educación y de Empleo y Desarrollo Tecnológico. En el exterior se cita la existencia de las redes Western Australian Universities y Queensland Open Learning Network (QOLN) en Australia.
-

6.2. ¿Cómo pueden establecerse a escala local y de Comunidad Autónoma, asociaciones, acuerdos de cooperación y convenios de colaboración entre los distintos agentes de la educación y formación y los destinatarios de la misma?

- Parece necesario, antes de establecer cualquier acuerdo, conocer, mediante el diálogo social y un estudio riguroso, las necesidades formativas actuales en cada localidad y comunidad.
 - Han de coordinarse las entidades e instituciones implicadas en la formación para planificar y dar publicidad de la oferta educativa en la comunidad.
 - Establecer acuerdos marco entre las instituciones educativas (especialmente los centros de educación de adultos) y los ayuntamientos, que recojan las aportaciones de cada una de las partes que firman los convenios, con el fin de desarrollar toda iniciativa de formación que sea de interés para los proyectos socio-comunitarios.
 - Desarrollar redes de centros tutoriales de aprendizaje, con sistema de ventanilla única, que trabajen en común en la demanda de aprendizaje permanente de las empresas y de los individuos.
 - Crear consejos locales de formación y empleo en los que participen directores de centros, empresarios y otros entes con iniciativas de formación a lo largo de la vida.
 - Plantear acuerdos y compromisos de la Unión Europea y de las conferencias de Consejeros de Educación de las Comunidades Autónomas respecto a convenios de colaboración entre los distintos agentes de la formación.
 - Las oficinas de empleo, las consultorías de recursos humanos, las organizaciones empresariales, las empresas, las asociaciones de consumidores y las organizaciones sindicales deberían contar con una entidad u observatorio local de empleo y formación, con participación de instituciones y agentes sociales, para establecer la demanda de necesidades, a partir de los cuales los centros de formación deben llevar una labor
-
-

prospectiva para elaborar ofertas que satisfagan las distintas necesidades.

6.3. **¿Cómo ajustar las ofertas de aprendizaje flexibles y adecuadas a los empleos emergentes en la localidad y la comunidad, en función de las necesidades de las personas y los empresarios?**

- Contar con la colaboración de Empresa / Administración / Agentes sociales.
 - Sería necesaria una buena información acerca de los empleos existentes o posibles en la comunidad. En función de una demanda abierta, se puede ofertar o programar según dicha demanda, haciendo de la prospección y detección de necesidades un método de trabajo. Esto precisa centros con una amplia gama de especialidades formativas (enseñanzas tipo MENTOR).
 - El empleo es algo vivo y variable, según la evolución de la tecnología y de las necesidades de los ciudadanos. Por ello la conexión entre la CEOE y las instituciones educativas debería ser continua, para adaptar la formación a la demanda de empleo. No pueden mantenerse durante mucho tiempo y en el mismo lugar las mismas enseñanzas profesionales. Lo importante es contar con personal experto en formación y con una red constante de comunicación y reciclaje entre los distintos agentes implicados.
 - Se hace necesario contar con observatorios ocupacionales (dependientes de la administración laboral), en el plano local, en el que se recojan las nuevas demandas para adecuar las ofertas que puedan dar respuesta a las necesidades de nuevos empleos. Las herramientas deben ser las TIC, dado que ofrecen un potencial extraordinario y pueden llegar a amplias capas de la población, superando determinadas situaciones (dificultad de desplazamiento, personas discapacitadas, facilitar la igualdad de oportunidades, ...).
 - Crear redes de centros de aprendizaje tutoriales, con sistemas de ventana única, que trabajen en común con la demanda de aprendizaje per-
-

manente en las empresas, los individuos y la disponibilidad y acceso a las oportunidades de aprendizaje de calidad.

- Por medio de las Organizaciones Empresariales, los empresarios manifiestan las necesidades formativas que detectan en los trabajadores de sus empresas, proporcionándoles la formación considerada necesaria para subsanar dichas carencias. De esta forma, el aprendizaje pasa a ser parte de la cultura de la empresa, consiguiendo que éste sea continuo a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores, posibilitándoles un reciclaje permanente de sus conocimientos, lo que les va a permitir mantener su empleo o incluso promocionar en su puesto de trabajo.

6.4. ¿Cómo ajustar ofertas flexibles y adecuadas, en la localidad y la comunidad, para que los grupos de personas con necesidades específicas consigan su integración social?

- El objetivo prioritario de la educación permanente ha de ser la formación de aquellos grupos menos integrados socialmente, los cuales suelen presentar menor instrucción. Para estos grupos, la oferta de formación debería ser más flexible en tiempo (diurno, nocturno), en modalidad (presencial, a distancia), en medios (dotaciones y uso de NTIC) y en espacio (zona urbana y rural, mediante convenios y profesores itinerantes).
 - Realizar continuos análisis de necesidades reales y operativas, a través de un Observatorio de la Formación, basados en el diálogo social y en estudios rigurosos, complementados con acciones formativas inmediatas y dirigidas a la población cuyas necesidades se han detectado.
 - El hecho de la existencia actual de muchos problemas de marginalidad, paro y dificultades de integración social está motivado por la disfunción entre posibilidades de formación cualificada y actualizada y las ofertas de empleo del mundo laboral, por ello el acercar las soluciones a los ciudadanos es imprescindible para resolverlos con éxito. Convenir con las empresas, mediante incentivos, la acogida laboral y formativa, según las necesidades detectadas en los sectores de la población con necesida-
-

des específicas de integración social puede ser una clave para resolver el problema.

- Mediante la creación de un programa de TV y un portal en Internet de información de empleo y formación.

CUESTIONES:

6.1. **¿Deberían convertirse las escuelas y centros de formación en centros locales polivalentes y de aprendizaje permanente, que faciliten el aprendizaje formal, no formal e informal a nivel local?. ¿Conoces ejemplos de prácticas correctas en este sentido?.**

- Sería deseable el aprovechamiento de las infraestructuras de la formación reglada para los cursos de formación ocupacional y no reglada.
 - Permitiría la rentabilización de las inversiones ya realizadas como es el caso de las escuelas de formación básica situadas en pequeños núcleos urbanos que se encuentran infrutilizadas por falta de niños.
 - Además de los estamentos dedicados a la formación deberían ser protagonista de la impartición de aprendizaje permanente, en lo que se refiere al aprendizaje informal: Asociaciones de Vecinos, Asociaciones de Consumidores y Usuarios, Organizaciones Culturales y Lúdicas, etc.
 - Todos los equipamientos cívicos y espacios sociales de las ciudades deberían proveerse de acceso a Internet. Se podría elaborar una MAPA sobre el plano de la ciudad que muestre todos los puntos de acceso a Internet públicos y/formativos en nuevas tecnologías.
 - Fomentar proyectos conjuntos entre los centros educativos y los equipamientos culturales de la ciudad (biblioteca, museos,...)
 - Si se trata de aprovechar espacios ociosos (tardes sábado, etc.), sí. En otro caso, es preferible la creación de contratos especializados.
-
-

- Un ejemplo de práctica correcta en este sentido son los Centros Integrados de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma Vasca.
- Como práctica podría servir la experiencia de los Centros de Formación Ocupacional del INEM cuando no tenían programación de medios propios y facilitaban la impartición por otros medios en sus instalaciones.
- Un ejemplo de esta práctica es el C.F.P. Juan Sole Salesianos Cartagena (Murcia), donde se vienen impartiendo los tres subsistemas de Formación Profesional: 23 cursos de Formación Profesional, 5 cursos de Formación Continua y enseñanza reglada.

6.2. ¿Cómo pueden establecerse a escala local y de Comunidad Autónoma, asociaciones, acuerdos de cooperación y convenios de colaboración, entre los distintos agentes de la educación y formación y los destinatarios de la misma?

- Sería prerequisite la existencia de Centros adecuados. Mediante Convenio. Dando una mayor importancia a las Administraciones Locales como Agentes en la prestación de Servicios de Formación.
 - Mediante pacto, asociación y cooperación a nivel local, diseñando bien la organización, funciones y objetivos para evitar un posible aislamiento y “endogamia local”, que impidiera la movilidad del trabajador .
 - Potenciando los actuales Consejos Asesores de Formación Profesional (enseñanzas regladas y no regladas) existentes en algunas Comunidades Autónomas, dotándolos de autonomía y medios suficientes. Este Consejo Asesor debe descentralizarse en órganos comarcales o locales con iguales competencias en su demarcación.
 - Asegurando el establecimiento de canales de comunicación e intercambio de necesidades fluidos y permanentes entre el mundo laboral y el formativo.
 - Creando subvenciones para la colaboración, no para la realización de una acción. Al estilo de, por ejemplo, el Proyecto Alba, coordinado por el Instituto de la Mujer, en el que se subvenciona la colaboración entre
-

departamentos de distintas administraciones (INEM, MECD, INCUAL, Comunidad Autónoma) para realizar una acción de formación encaminada a la inserción de mujeres, en la que cada departamento aporta algo.

- Implicando a las empresas en la necesidad del aprendizaje permanente de los trabajadores, para lo cual es necesaria su estimulación mediante acciones de fomento de oportunidades.

6.3. ¿Cómo ajustar las ofertas de aprendizaje flexibles y adecuadas a los empleos emergentes, a nivel local y de comunidad, en función de las necesidades de las personas y los empresarios?

- Mediante una red de Centros de contenido variable, un Órgano local mixto y los oportunos Convenios, se daría respuesta a la necesidad de formar para las cualificaciones emergentes.
 - Contando con personal experto en formación y con una red constante de comunicación y reciclaje entre los distintos agentes implicados.
 - A través de comisiones de investigación que en colaboración con técnicos puedan identificar las competencias y formalizar módulos para la enseñanza de las mismas.
 - Mediante el efectivo funcionamiento de los Consejos Asesores de Formación Profesional de las CCAA.
 - Utilizando los centros polivalentes y flexibles de una localidad o región como “auténticas antenas” que suministren información fiable del mercado de trabajo. Estos centros podrían denominarse Entidades Comités o Comisiones Locales ó Regionales de Investigación Programación y Formación. Estos Entes estarían constituidos por todas las Instituciones Agentes y Organismos relacionados con el tema: Autoridades económicas y de estrategia coyuntural, Formadores, Gestores de Formación, Directores de Recursos Humanos, Sociólogos, Empresarios, Agentes Sociales.
-

- Elaboración, por parte de cada Ayuntamiento, de un “proyecto de formación local”.
- Creando interfaces “usuario-empresas” gestionadas por los servicios de orientación y asesoramiento, con el apoyo de las TIC. En estas interfaces deberían estar disponibles las diferentes oportunidades de formación modular (específica) tanto a nivel de aprendizajes formales como no formales.
- Consultando a las empresas existentes en una zona para programar cursos específicos atendiendo a sus necesidades.
- Utilizando a la pequeña y mediana empresa como campo de actuación primordial para detectar ocupaciones y actividades emergentes.
- Es importante insistir en la necesidad de establecer los cauces y/o procedimientos adecuados para que la información llegue a los trabajadores y empresarios de la mediana y pequeña empresa.
- Potenciando los Observatorios Ocupacionales
- A través de las Agencias Privadas de Colocación, como agente mediador entre empresas y trabajadores.

6.4. ¿Cómo ajustar ofertas flexibles y adecuadas, a nivel local y de comunidad, para que los grupos de personas con necesidades específicas consigan su integración social?

- Mediante los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, procurando dotación económica y Normas para su ejecución.
 - Haciendo análisis de necesidades reales y operativos, para lo que hay que realizar estudios a pié de puesto y a pié de calle.
 - Diseño de un aprendizaje de actitudes ante los cambios y flexibilidad, así como desarrollo de aptitudes personales que, sin formar parte de conocimientos específicos, tienen un gran valor en el mercado de trabajo.
-
-

- Integrando la modularidad de la formación en un sistema apoyado por las TIC.
- Incrementando las inversiones en formación destinadas a estos grupos.
- Incentivando a las empresas para que estos colectivos tengan mayores posibilidades de acceso al mundo laboral.
- Con formación impartida en centros locales que podrían constituir una red, que ofrezcan oportunidades adaptadas a las necesidades de los individuos.

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

PROYECTO PILOTO DE ALFABETIZACIÓN TECNOLÓGICA

COCEMFE en colaboración con el INEM en las comunidades de Galicia, Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Aragón ha iniciado este proyecto cuyo objetivo es ofrecer un programa formativo a personas con discapacidad, priorizando a las mujeres que posean un nulo o bajo nivel de conocimientos en la utilización de las nuevas tecnologías de la información.

CREACIÓN DE TRES CENTROS DE TELETRABAJO EN LA PROVINCIA DE GIRONA

(Banyoles, Ribes de Freser y Les Preses).

PROGRAMA PILOTO PARA IMPLANTAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN AYUNTAMIENTOS DE MUNICIPIOS PEQUEÑOS

La comarca de la Garrotxa de Girona participa en esta iniciativa, que forma parte del plan "la Administración Abierta de la Generalitat de Catalunya",

que pretende introducir las TIC en las Administraciones Públicas para facilitar las relaciones con los ciudadanos.

PUESTA EN MARCHA DEL PORTAL Postgradum.com

Dedicado al área de formación y destinado a titulados universitarios, profesionales independientes y empresas a la búsqueda de ofertas de formación.

CREACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (OASI)

En diciembre de 1999 se creó este Organismo para favorecer el desarrollo de la sociedad de la información en Tarragona. Su Consejo de Administración está compuesto por el Ayuntamiento de Tarragona, la Universidad Rovira y Virgili y la Confederación Empresarial (CEPTA), liderados por la Diputación de Tarragona.

OASI pretende utilizar todas las tecnologías de que dispone esta nueva sociedad, y con ello incentivar su desarrollo de modo que llegue al más amplio tejido social posible. Entre sus objetivos se encuentran: abrir nuevas oportunidades en los ámbitos de la educación y la formación; promover, a través de la potenciación de las nuevas tecnologías, nuevas fuentes de creación de ocupación; promover el intercambio de experiencias locales, regionales, nacionales y europeas.

Los últimos proyectos desarrollados por OASI han sido la creación de un nuevo portal de formación ("Oasi Asistencia") que contiene un "Aula de Formación", con cursos on-line, y la creación de la Biblioteca Digital Tarraconense.

ANEXO 3.

**EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE
CADA UNO DE LOS SEIS MENSAJES CLAVE**

MENSAJE CLAVE Nº 1: NUEVAS CUALIFICACIONES BÁSICAS PARA TODOS

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

Definición de nuevas competencias básicas y acceso universal a ellas

“Segunda oportunidad” para el acceso universal a las nuevas competencias básicas

- El **Proyecto ALBA** (mejora de la empleabilidad de las mujeres vinculando la formación básica/reglada y ocupacional) se enmarca dentro del Programa Comunitario Leonardo da Vinci para el fomento de la formación profesional y fue seleccionado por la Comisión Europea para su cofinanciación durante el período 1998-2000.

La entidad promotora ha sido el Instituto de la Mujer, que en el ámbito nacional ha contado con la colaboración del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, el Instituto Nacional de Empleo y el Instituto Nacional de las Cualificaciones y se ha implementado en diversas Comunidades Autónomas.

El objetivo principal de este Proyecto ha sido establecer relaciones de colaboración entre distintas instituciones que juegan un papel activo en la formación, para mejorar la misma y facilitar la inserción laboral de mujeres adultas que carecen de titulación en educación básica y de cualificación adecuada a las ofertas de empleo existentes.

Monitorizar y reunir nuevas competencias necesarias

- El Proyecto **Competencias Claves Para La Orientación Ocupacional** llevado a cabo por la Unión Sindical de Madrid-región de CC.OO., dentro de la Convocatoria de 1999 de Medidas Complementarias y de Acompañamiento de la Formación Continua, tiene por objetivo el identi-

ficarlas y materializarlas en la elaboración de una guía que tiene las siguientes finalidades:

- Difundir las competencias claves para el empleo en el marco de los nuevos modos de producción y organización del trabajo.
- Clarificar su caracterización como “claves” relacionando el mundo del trabajo con el de la formación.
- Situar su importancia para la enseñanza y la formación profesional.
- Orientar el significado para la negociación colectiva desde la perspectiva sindical.

Las competencias clave identificadas son: Comunicación, trabajo en equipo, adaptación al cambio, iniciativa e innovación, autonomía. Resolución de problemas, Planificación y organización del trabajo y Valoración del entorno de trabajo.

MENSAJE CLAVE Nº 2: MÁS INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

En la Comunidad Catalana se está poniendo en práctica una experiencia con jubilados consistente en asesorías para emprendedoras. En ellas los jubilados asesoran y comparten sus conocimientos y experiencia laboral, facilitando así la incorporación al mercado laboral, actuando, por lo tanto, de servicio de orientación tanto laboral como de necesidades de formación.

PROYECTO PRELUDE

Objetivo:

- Dotar al joven, previamente formado, de experiencia laboral tutelada por un profesional que ha sido separado del mundo laboral por razones económicas.
-
-

- Dotar al adulto profesional, separado del mundo laboral por razones económicas, del entusiasmo y motivación para seguir trabajando y formándose aún en edades adultas.

Jóvenes para el acceso al mercado de trabajo, comparten trabajo real con mayores que han perdido su empleo por la reconversión. Cada uno de los jóvenes trabaja junto a un mayor y de esta manera, el joven aporta su entusiasmo y capacidad al mayor, que aporta su experiencia.

PROYECTO PIL-RAI

Personas mayores desvinculadas del mundo laboral o del mundo de la educación y con un alto nivel de desánimo a través de una atención individualizada, se consigue recuperarlos a la actividad dinámica de búsqueda, tanto social como laboral, consiguiendo una integración en la vida más activa.

MENSAJE CLAVE Nº 3: LA INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

PROYECTO EDU 365

Dependiente del Servicio de Internet del Departamento de Enseñanza de la Red Telemática Educativa de la Generalitat de Cataluña. Este proyecto ofrece a los estudiantes todos los servicios necesarios para que accedan desde la escuela y desde casa, potenciando a los padres y madres el manejo de este proceso de aprendizaje. Acerca la información y la comunicación entre padres, alumnos y profesores. Pretende ser una oferta equitativa y universal para todos sin limitación por razón de sexo, nivel económico, lugar de residencia, discapacidad o entorno laboral.

PROYECTO ARGO

Promovido por la Red Telemática Educativa de la Generalitat de Cataluña, cuyo objetivo principal es equipar informáticamente todos los centros de enseñanza pública en el periodo 1998-2001. Cuatro son los ámbitos sobre los que trabaja:

- 5- Centros de enseñanza: mejorar su equipamiento con aulas multimedia; conectar en red sus equipamientos informáticos; generalizar el acceso a internet; disponer de programas, recursos y servicios educativos con base informática y telemática.
- 6- Profesorado: nuevos métodos de enseñanza; oferta formativa más amplia y personalizada; nuevos recursos y materiales para conseguir el máximo del potencial educativo de las nuevas tecnologías.
- 7- Alumnos: nuevos entornos de aprendizaje interactivos y motivadores; internet a su alcance como medio de comunicación, búsqueda y proyección personal.
- 8- Familias de alumnos: Garantía de que al finalizar la educación obligatoria de sus hijos tendrán conocimientos y valores necesarios para desarrollarse plenamente en la sociedad de la información.

PROYECTO INFOCOLE

Con este proyecto, 130 Centros Educativos de enseñanza secundaria de la Comunidad Valenciana están conectados a través de Intranet con la tecnología ISUM. Infocole permite el aprendizaje de las nuevas tecnologías a los estudiantes más jóvenes. Para facilitar la enseñanza, el proyecto educativo está personalizado al lenguaje juvenil con dibujos, fichas, esquemas, etc.

PROYECTO red 2001

Es un proyecto de la CONFEDERACION ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA (CECE), que busca informatizar la escuela, proponiendo a cada

centro educativo las acciones a su alcance, que incluyen equipamientos, formación, acciones de colaboración, proyectos comunes, recursos para el aula, etc. Actualmente trabajan en el proyecto 250 escuelas, y ha efectuado consorcios con muchas empresas de contenidos y servicios, como proveedores de equipos, entidades financieras, medios de comunicación y fabricantes de recursos. Igualmente lleva realizadas tareas de informatización de 50 centros educativos en diversos puntos, como Madrid, Barcelona, Valencia, Pamplona.

ASTURIAS EN LA RED

Un proyecto de la Consejería de Educación del Principado de Asturias, para dotar a los centros educativos de equipamientos, formación del profesorado y material multimedia para el uso en el aula. En la segunda fase, 100 centros asturianos, con la nueva figura del coordinador de TIC's para apoyar el desarrollo de proyectos de centro, integran esas TIC's en las diversas áreas curriculares.

MENSAJE CLAVE Nº 4: VALORAR EL APRENDIZAJE

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

- Acción Servicio Voluntario para Jóvenes encuadrada en el Programa Juventud de la Unión Europea: a los jóvenes que participan en acciones de voluntariado en otro Estado miembro o en un país tercero, se les otorga un “Certificado Europeo” en el que se recogen las competencias adquiridas durante el período de voluntariado (aportación de la Secretaría General de Asuntos Sociales).
 - En aplicación del Plan Vasco de Formación Profesional, se ha puesto en marcha un sistema de acreditación de las competencias que, de hecho, permite a numerosas personas acreditar el nivel de compe-
-
-

tencias que hayan adquirido en contextos no formales, especialmente a través de la experiencia laboral y que les permite, si lo desean, completar los módulos de las competencias necesarias para acceder a las cualificaciones con arreglo al catálogo modular. Del mismo modo, se ha aprobado ya la constitución de la Agencia de la Calidad y la Evaluación de la Formación Profesional.

- Modelo europeo de Curriculum Vitae.
- Aulas Mentor: Formación a través de Internet y con tutoría telemática dirigida a los mayores de 16 años.

150 Aulas Mentor en funcionamiento, 60 aulas de próxima apertura.

Beneficiarios: 30.150 alumnos han pasado por las aulas; 5.500 alumnos están participando en sus cursos.

MENSAJE CLAVE Nº 5: REDEFINIR LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

INICIATIVA EN CATALUÑA (Departament de treball) PARA LA ORIENTACIÓN DEL TRABAJADOR A LO LARGO DE SU VIDA LABORAL

Se tutela a los trabajadores, ocupados o no, que están inscritos en Servei Públic d'Ocupació, y a las personas que han seguido acciones de formación ocupacional, a través de la red de centros de formación ocupacional de la Generalitat, a lo largo de toda su vida laboral, siempre que el usuario lo requiera y se dirija para ello a su centro TUTOR, donde los profesionales le pueden dar información del mercado laboral, y se guía a esta persona para su incorporación al mercado de trabajo mediante la adecuación de su perfil personal y profesional a las ofertas de trabajo de la zona.

PROYECTOS INICIADOS POR LA FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS (FUEIB)-

La FUEIB ha organizado en los tres últimos años, unas jornadas sobre la orientación ocupacional, ha creado una base de datos que cruza oferta y demanda para la Agencia de Colocación, de reciente autorización, de la Universitat de les Illes Balears, así como un proyecto de información sobre formación de postgrado y becas en España y en el extranjero vía internet (proyecto SUS).

Proyecto ADAPT Euro Ruta: Red de información y orientación profesional de trabajadores/as, FOREM-CC.OO.

Los objetivos de este proyecto han sido:

- Crear una herramienta telemática accesible por internet con información sobre: formación, empleo, salidas profesionales y recursos, que ayude tanto a los trabajadores como a los profesionales de la orientación, en la toma de decisiones sobre los itinerarios formativos y ocupacionales más adecuados.
- Realizar una experiencia piloto de servicio de información y orientación profesional a trabajadores ocupados, que incorporase en la metodología la utilización de la herramienta informática.

El proyecto Euro Ruta iba dirigido a trabajadores y trabajadoras ocupados, en un intento de proporcionarles un servicio que les ayudara a adaptarse mejor a las necesidades de cualificación que demanda la empresa actual y a anticiparse a los constantes cambios que se producen en el mercado laboral.

Proyecto EN MARCHA (ON THE MOVE): Información sobre movilidad en formación educativa y laboral. Varios Centros Nacionales de Recursos de Orientación Profesional (CNROP) de los países miembros de la Unión Europea, CNROP español y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Este Proyecto Leonardo tiene como objetivo ofrecer información sobre posibilidades educativas y laborales para jóvenes en los diversos países europe-

os y en diversas lenguas, a través de una página web (www.onthemove-eu.org) y de un cd-rom que proporcionan datos sobre distintos países en cuanto a posibilidades educativas, laborales, información cultural, administrativa, direcciones de organismos e instituciones de interés, etc., en varios idiomas y en un formato atractivo para los jóvenes. Así, combina la utilización de las TIC, la consideración de la dimensión europea en la orientación e información y estimula la movilidad.

Proyecto ESTIA: Información sobre movilidad en formación educativa y laboral. Varios CNROP de los países miembros de la Unión Europea, CNROP español y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Este Proyecto Leonardo pretende ofrecer información sobre posibilidades educativas y laborales para ciudadanos europeos en los países miembros de la Unión Europea, en diversas lenguas a través de una página web (www.estia.educ.goteborg.se) y videoconferencia para la comunicación y transferencia de información y conocimientos sobre los distintos países en cuanto a posibilidades educativas, laborales, información cultural, administrativa, direcciones de organismos e instituciones de interés, etc. en varios idiomas.

Con este proyecto se pretende incrementar:

- las posibilidades de información de calidad sobre educación, trabajo y mercado laboral en Europa
- los recursos para que los profesionales y expertos de la orientación puedan construir sus propias redes
- las capacidades de estos profesionales en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación
- los conocimientos interculturales.

Creación de la nueva figura del mediador/a del aprendizaje, a partir del Decreto 284/2000 del Gobierno Vasco de 26 de diciembre.

Se trata de una persona con licenciatura universitaria en ciencias sociales y especialización en recursos humanos, adscrita a uno de los servicios de orientación para el empleo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que tie-

nen la consideración de centro de empleo y están distribuidos por toda la geografía de la Comunidad, con gran implantación comarcal. Esta persona trabajará en estrecha colaboración con los orientadores profesionales, no con la finalidad de orientar para la inserción laboral, sino la de orientar para el aprendizaje, especialmente a los colectivos más desfavorecidos y con menor nivel educativo. Debe asesorar a las personas que lo soliciten sobre sus posibles estrategias individuales de aprendizaje a la vista de las oportunidades existentes en la comarca, intentando producir una correspondencia entre las oferta de formación y las necesidades personales de aprendizaje.

Servicio Cameral de Orientación Profesional (SCOP). Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.

Seminarios de formación permanente de orientadores escolares (de primaria y secundaria), celebrados en el CPR de Santander.

Centro Permanente de Orientación Profesional. CEPYME-Aragón

El Centro Permanente de Orientación Profesional (CPOP) de CEPYME-ARAGON es un servicio gratuito dirigido a todos los estudiantes de Zaragoza y su provincia —especialmente jóvenes de entre 15 y 18 años, que cursan 4º de ESO, 2º de BUP, COU o 2º de Bachiller— que se encuentran en la tesitura de elegir su futuro profesional.

CEPYME-ARAGON creó este servicio en 1995 consciente de que la desorientación propicia el desajuste que en muchos sectores existe entre la oferta de empleo y la demanda. El CPOP se centra en la Orientación Profesional, como programa destinado a ofrecer información, seguimiento y apoyo a los jóvenes sobre la oferta del sistema educativo y salidas profesionales y en el Proyecto Profesional, para ayudar al ajuste al mundo ocupacional y evaluar la calidad y oportunidad de las ofertas curriculares de la institución escolar.

Uno de los objetivos del CPOP es reducir, en la medida de lo posible, la separación real entre la formación académica y la realidad empresarial. Para ello y como método se utiliza la información objetiva y la orientación continua e individualizada.

Más de 36.000 jóvenes han utilizado este servicio de asesoramiento académico y profesional, desde que se presentó por primera vez hace seis años.

Además, este servicio de asesoramiento académico y profesional elabora estudios e informes que inciden especialmente en la necesidad de ajustar formación e inserción laboral, con el fin de resaltar la conveniencia de acomodar la formación de los futuros trabajadores con las opciones reales que le ofrece el mercado laboral.

En este sentido, CEPYME-ARAGON consciente de la importancia que está adquiriendo la disciplina de la orientación en los campos de la formación profesional y la inserción laboral en toda Europa ha puesto en marcha un Master en Orientación que, este año, celebrará su segunda edición.

Con esta iniciativa, se pretende impartir un programa formativo especializado en la orientación educativa, profesional y empresarial destinada a titulados universitarios (licenciados y diplomados) en las áreas de Psicopedagogía, Ciencias de la Educación, Político-Social, Humanidades y Económico-Empresarial, entre otras, además de profesionales que acrediten formación y experiencia en el campo de la Orientación.

Entre los objetivos de este proyecto, que cuenta con el apoyo del Gobierno de Aragón y la Diputación Provincial de Zaragoza, se encuentra el de dotar a los profesionales de la orientación de los conocimientos metodológicos necesarios para la planificación, el diseño, la implementación, la gestión y la evaluación de proyectos de orientación.

MENSAJE CLAVE Nº 6: ACERCAR EL APRENDIZAJE AL HOGAR

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

BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE EJE

PROYECTO PILOTO DE ALFABETIZACIÓN TECNOLÓGICA

COCEMFE en colaboración con el INEM en las comunidades de Galicia, Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Aragón ha iniciado este proyecto cuyo objetivo es ofrecer un programa formativo a personas con discapacidad, priorizando a las mujeres que posean un nulo o bajo nivel de conocimientos en la utilización de las nuevas tecnologías de la información.

CREACIÓN DE TRES CENTROS DE TELETRABAJO EN LA PROVINCIA DE GIRONA

(Banyoles, Ribes de Fresser y Les Preses).

PROGRAMA PILOTO PARA IMPLANTAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN AYUNTAMIENTOS DE MUNICIPIOS PEQUEÑOS

La comarca de la Garrotxa de Girona participa en esta iniciativa, que forma parte del plan "la Administración Abierta de la Generalitat de Catalunya", que pretende introducir las TIC en las Administraciones Públicas para facilitar las relaciones con los ciudadanos.

PUESTA EN MARCHA DEL PORTAL Postgradum.com

Dedicado al área de formación y destinado a titulados universitarios, profesionales independientes y empresas a la búsqueda de ofertas de formación.

CREACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (OASI)

En diciembre de 1999 se creó este Organismo para favorecer el desarrollo de la sociedad de la información en Tarragona. Su Consejo de Administración está compuesto por el Ayuntamiento de Tarragona, la Universidad

Rovira y Virgili y la Confederación Empresarial (CEPTA), liderados por la Diputación de Tarragona.

OASI pretende utilizar todas las tecnologías de que dispone esta nueva sociedad, y con ello incentivar su desarrollo de modo que llegue al más amplio tejido social posible. Entre sus objetivos se encuentran: abrir nuevas oportunidades en los ámbitos de la educación y la formación; promover, a través de la potenciación de las nuevas tecnologías, nuevas fuentes de creación de ocupación; promover el intercambio de experiencias locales, regionales, nacionales y europeas.

Los últimos proyectos desarrollados por OASI han sido la creación de un nuevo portal de formación ("Oasi Asistencia") que contiene un "Aula de Formación", con cursos on-line, y la creación de la Biblioteca Digital Tarraconense.

ANEXO 4.
RELACIÓN DE INSTITUCIONES, AGENTES
SOCIALES Y OTROS ORGANISMOS QUE
PARTICIPAN EN EL DEBATE ABIERTO A
PARTIR DEL MEMORÁNDUM DE LA COMISIÓN
EUROPEA

Relación de Instituciones, agentes sociales y otros organismos que participan en el debate abierto a partir del Memoráundum de la Comisión Europea

- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa

Direcciones Provinciales de Educación de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla

Consejo Escolar del Estado

Inspección de Educación

- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

Secretaría General de Asuntos Sociales

Instituto de la Mujer

Dirección General de Ordenación de Migraciones

Instituto de Migraciones y Asuntos Sociales

Instituto Nacional de Empleo

Direcciones Provinciales del INEM

Instituto Nacional de las Cualificaciones

- **COMUNIDADES AUTONOMAS**

Consejerías de Educación

Consejerías de Trabajo

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL**

- **CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN**

 - **CONSEJO GENERAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

 - **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS**

 - **ASOCIACIONES EMPRESARIALES**
 - CEOE
 - CEPYME

 - **ASOCIACIONES SINDICALES**
 - CC.OO.
 - U.G.T
 - CSI-CSIF
 - ANPE-Sindicato Independiente
 - USO-Federación de Enseñanza
 - FSIE-Federación de Sindicatos de Enseñanza
 - STES-CONFEDERACIÓN-Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza

 - **OTRAS ASOCIACIONES**
 - ANCED-Asociación Nacional de Centros de Enseñanza a Distancia
 - Fundación Centros de Cultura Popular y Promoción de Adultos
 - Federación Española de Universidades Populares
 - Confederación Española Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (CEAPA)
-
-





MINISTERIO
DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE