

MORALES LOZANO, Juan Antonio (Enero/Julio 2011). Retos y referentes de la formación profesional en el marco de la formación a lo largo de la vida. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. II. Claves para la formación profesional. São Paulo: skepsis.org. pp. 742- 788

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

La formación a lo largo de la vida ha venido a imponerse como una necesidad y realidad; cada vez son más las demandas de cualificación para vivir en este mundo complejo, y cada vez más los impulsos políticos promueven consejos, orientaciones y acciones para hacerla viable. Si bien el cambio cultural aún está en proceso. Pretendemos en estas líneas hacer una breve aproximación conceptual y contextual (marco europeo) a la formación a lo largo de la vida; y en un segundo momento apuntar algunas de las problemáticas y retos que su materialización está poniendo de manifiesto y reclamando nuestra intervención y análisis: La flexibilización y convergencia de los sistemas de formación, la respuesta a nuevas y cambiantes realidades (diversidad), así como el desarrollo de herramientas (tecnologías) y recursos (orientación) para su extensión y desarrollo.

PALABRAS CLAVE: aprendizaje a lo largo de la vida; formación profesional; proceso de copenhague.

ABSTRACT

The lifelong learning has come to be imposed as a need and reality; every time they are more demands of qualification to live in this complex world, And increasingly the political impulses that promote councils, orientations and actions to make it viable. Though, the cultural change is in process yet. In these lines, we try to do a brief conceptual and contextual approximation (European framework) to the lifelong learning; and in a second moment some of the problems and challenges that their materialization is showing to point and claiming our intervention and analysis: The flexibility and convergence of the training systems, the answer to new and changeable realities (diversity), as well as the development of tools (technologies) and resources (orientation) for their extension and development.

KEY WORDS: lifelong learning; professional formation; copenhagen process.



RETOS Y REFERENTES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

CHALLENGES AND REFERENCES OF THE PROFESSIONAL FORMATION IN THE LIFELONG LEARNING

Juan Antonio Morales Lozano¹

APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA

Aprender a lo largo de la vida es una necesidad consecuencia de los innumerables cambios a los que debemos hacer frente, de las numerosas exigencias del contexto social (cultural, económico...). Hemos dejado atrás la época en la que la educación era sinónimo de escolarización, de la formación vinculada a una etapa de la vida (infancia) del individuo, para ser conscientes de la educación permanente, de un aprendizaje durante toda la vida del sujeto, que ha de comprender no solo la enseñanza formal, sino también la no formal.² La educación se ha convertido como dice FERRÁNDEZ *en un*

¹ Profesor Titular del Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla. Miembro del Grupo de Investigación Didáctica (HUM 390, Plan Andaluz de Investigación). Correo-E: jamorales@us.es

² MORALES, J.A. (2009). Formación a lo largo de la vida: Realidades y retos. En TEJADA, J. et al (Coords). *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo*. Madrid: Tornapunta editores.



*todo mágico y siempre inacabado.*³ La Educación, desde esta dimensión del aprendizaje permanente, cobra protagonismo y se convierte en una pieza clave para el desarrollo de las sociedades actuales, las sociedades de la información, del conocimiento.

Atendiendo a las hipótesis planteadas por RUMBO⁴ es posible considerar que el origen de esta nueva forma de entender la educación, en la que destaca la necesidad de aunar bajo un mismo techo la educación formal y la no formal a lo largo de toda la vida, está en la crisis del petróleo surgida a partir de 1973. Es entonces cuando comienzan a surgir voces como la de IVÁN ILLICH⁵ que apuestan por la muerte de la escuela, porque emerge una nueva realidad que exige un replanteamiento de la educación en su conjunto. Es en este momento cuando cobran sentido los primeros discursos que defienden la necesidad de educar a lo largo de la vida, lo que lleva consigo exigencia de crear relaciones entre el ámbito formal y el no formal.

La expresión de aprendizaje a lo largo de toda la vida aparece en 1972 en la conferencia de Tokio⁶, donde por primera vez se entiende la educación de adultos como un subsistema de la educación

³ FERRÁNDEZ, A. (1996). La Formación Ocupacional en el Marco de la Formación Continua de Adultos. En BERMEJO, B., DOMÍNGUEZ, G.; MORALES, J.A. (Coords.) *Formación Profesional Ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato*. Sevilla: Grupo de Investigación Didáctica, p. 3.

⁴ RUMBO, B. (2006). La educación de las personas adultas: un ámbito de estudio e investigación. *Revista de Educación*, n. 339, pp. 625-635.

⁵ ILLICH, I. (1978). *La sociedad desescolarizada*. Barcelona: Barral Editores.

⁶ UNESCO (1972). *Tercera Conferencia Mundial sobre Educación de Adultos*. Tokio (Japón) 1972. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/tokyo_f.pdf> [Acceso en junio, 2010].

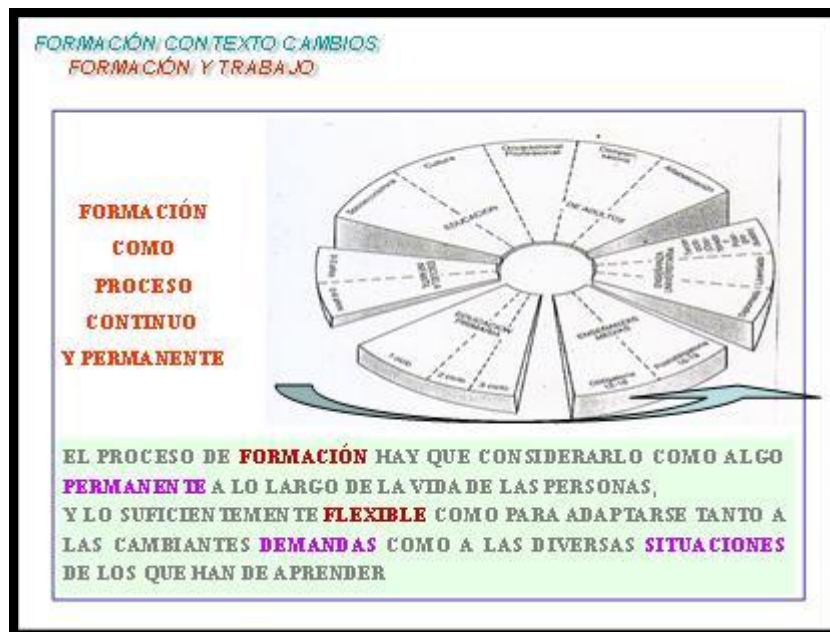
permanente, cuyo objetivo principal es el desarrollo integral de la persona. Ya en 1976, en la Conferencia General de Nairobi⁷ se perfila el concepto de educación de adultos enmarcado en un proyecto global de educación permanente *que abarca todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos, siendo su principal protagonista el ser humano*.⁸ Posteriormente, en la Conferencia de París (1985)⁹ se hace referencia a un solo programa en materia de educación, que servirá de nexo entre la educación formal y no formal al que se denominará "Educación Permanente". Algunos años después, en Hamburgo (1997) se le atribuye a la educación permanente el calificativo de clave para entrar en el siglo XXI, y se manifiesta la intención de hacer de la educación a lo largo de la vida una realidad más significativa en la vida de todos. Como se pone de manifiesto en el citado estudio, el concepto de educación permanente ha ido poco a poco definiéndose y al mismo tiempo desligándose de la educación de adultos, hasta llegar a constituirse en una realidad global que abarca la educación a lo largo de la vida.

⁷ UNESCO (1976). Conferencia General de Nairobi sobre el Desarrollo de la Educación de Adultos. Nairobi (Kenia) 1976. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/nairob_s.pdf> [Acceso en junio, 2010].

⁸ RÍOS, M. F. (2004). La educación de adultos: principal impulsora de la educación permanente. *Eúphoros*, n. 7, p. 239.

⁹ UNESCO (1985). *Cuarta Conferencia Mundial sobre Educación de Adultos*. París (Francia) 1985. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/paris_s.pdf> [Acceso en junio, 2010].





Por lo tanto podemos definir el concepto de educación permanente como un proyecto global que abarca el aprendizaje a lo largo de su vida en múltiples facetas, cuyo principal objetivo es contribuir al desarrollo integral de las personas. Sin lugar a dudas la defensa del aprendizaje permanente se hace desde un enfoque optimista según el cual en todas las etapas de la vida es posible adquirir nuevas habilidades, destrezas, actitudes, etc. Es decir, que siempre estamos aprendiendo a pesar de nuestros años.¹⁰

¹⁰ OIT (2000). *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en url: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/jmep2000/jmep1.htm#textlinks> [Acceso en agosto, 2007].



La Unión Europea desde su origen ha tenido entre sus objetivos atender al desarrollo de una formación de calidad en los estados miembros, por considerarlo como un factor importante en el progreso social y económico. Así, en el Tratado por el que se crea la Unión Europea, firmado en Maastrich el 7 de febrero de 1992, encontramos un título (Título VIII)¹¹ destinado a plantear aspectos relativos a la política social, de educación, de formación profesional y de juventud. Dentro de él, el capítulo tres está dedicado a "Educación, Formación Profesional y Juventud", con dos importante artículos (126 y 127) que pueden ser considerados como el germen de las acciones que en este ámbito de actuación se irán desarrollando con posterioridad.

La preocupación de la Unión Europea en materia educativa ha ido incrementándose con el paso de los años y entre algunos de los principales documentos que lo ponen de manifiesto podemos citar el *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo* del que el Consejo de Bruselas de los días 10 y 11 de diciembre de 1993 toma nota acerca de la importancia atribuida a la educación y la formación como factores que contribuyen al cambio económico y social. Dos años después, en 1995 y con la intención de afianzar esta idea, la Comisión publica el "Libro Blanco sobre Educación y Formación: enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento". Este mismo año, con fecha de 23 de octubre el Parlamento y el Consejo dictan la decisión nº 95/2493/CE por la que se declara 1996 como el "Año

¹¹ UE (1992). Tratado de la Unión Europea. *Diario Oficial* nº C191 de 29 de julio de 1992. Disponible en <<http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>> [Acceso en junio, 2010].



Europeo de la Educación y la Formación Permanentes”¹². Lo que constituye el primer hito importante que en materia de Aprendizaje Permanente desarrolla la Unión Europea, aunque sin lugar a dudas no es el más trascendente. En la citada decisión se parte de unas consideraciones previas que sirven de justificación a las acciones propuestas, entre las que cobran especial relevancia: La consideración de la función que desempeña la educación permanente para garantizar la realización personal, la transmisión de valores como la solidaridad y la tolerancia, la participación en los procesos democráticos de toma de decisiones y la contribución a mejorar las perspectivas de empleo a largo plazo.

Acordes con el citado objetivo se presentan ocho temas centrales sobre los que se desarrollaran las iniciativas y acciones previstas. Estos temas son¹³:

- a) *La importancia de una educación general de alta calidad, abierta a todos sin discriminación alguna, incluyendo la capacidad para aprender por sí mismo, que prepare para la educación y la formación permanentes.*
- b) *El fomento de una formación profesional que culmine en cualificaciones para todos los jóvenes, como condición previa para una transición armoniosa a la vida activa y como base*

¹² DECISIÓN CONSEJO EUROPA (1996). *Decisión nº 95/2493/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 1995, por la que se declara 1996 como “Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes”*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

¹³ DECISIÓN CONSEJO EUROPA (1996). *Decisión nº 95/2493/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 1995, por la que se declara 1996 como “Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes”*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.



del desarrollo personal posterior, para la readaptación al mercado del trabajo y para conseguir la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

- c) El fomento de la educación y de la formación continuas, como prolongación de la educación escolar y la formación profesional inicial y en relación con las nuevas necesidades existentes en el mundo del trabajo y en la sociedad, al tiempo que se garantiza la calidad y transparencia de dicha educación y de dicha formación.*
- d) La motivación de las personas para acceder a la educación y a la formación permanentes y el desarrollo de éstas en favor de grupos de personas que hasta ahora apenas se hayan beneficiado o que no se hayan beneficiado nunca de ellas aunque las necesiten especialmente, sobre todo las jóvenes y las mujeres.*
- e) El fomento de una mayor cooperación entre los centros de educación y formación y los medios económicos, en particular las pequeñas y medianas empresas.*
- f) La sensibilización de los interlocutores sociales respecto de la importancia de la creación de nuevas posibilidades de educación y formación permanentes y de participación en las mismas en el contexto de la competitividad europea y de un crecimiento económico con elevada capacidad de empleo.*
- g) La sensibilización de los padres a la importancia de la educación y la formación de los niños y los jóvenes en una*



perspectiva de aprendizaje permanente, y al papel que ellos pueden desempeñar al respecto.

- h) El desarrollo de la dimensión europea de la educación y de la formación iniciales y continuas, el fomento de la comprensión mutua y la movilidad en Europa, así como un espacio europeo para la cooperación en el ámbito educativo; la sensibilización de los ciudadanos europeos a las actividades de la Unión Europea, sobre todo en lo que se refiere al reconocimiento académico y profesional de títulos o diplomas y formaciones según los sistemas de los Estados miembros, así como promoción de las competencias lingüísticas.*

Parece pues, que a pesar de ser un hecho destacado, la convocatoria de esa celebración no supuso un cambio brusco en materia de formación y educación, hecho que si se logra con la denominada "Estrategia de Lisboa", fruto del CONSEJO EUROPEO de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000. El nuevo objetivo estratégico fijado para la próxima década, que ha impulsado de forma contundente el aprendizaje permanente consiste en: *Convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.*¹⁴

¹⁴ CONSEJO EUROPEO (2000). Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000. Conclusiones de la Presidencia. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.





Para el logro del citado objetivo, se plantean una serie de estrategias de carácter global entre las que se encuentran la modernización del modelo social europeo mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social, así como la constitución de un estado activo de bienestar.

En el seno de esta línea de acción estratégica la educación y la formación para la vida y el trabajo en la sociedad del conocimiento cobran una gran importancia, ya que se describe bajo este enunciado la necesidad de adaptación de los sistemas de educación y formación europeos a las demandas de la sociedad del conocimiento, para ofrecer así una mejora en el nivel y la calidad del empleo. La



formación continua es considerada como “*un componente básico del modelo social europeo*”.¹⁵

Posteriormente en junio de este mismo año, en el Consejo Europeo de Santa Maria da Feira se vuelve a insistir en la necesidad de trabajar en pro del aprendizaje permanente, aspecto éste que queda explícito de la siguiente forma: *La educación permanente constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el empleo. Se ha invitado a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión, dentro de sus ámbitos respectivos de competencia, a definir estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos, promover la intervención de los interlocutores sociales, aprovechar todo el potencial de financiación pública y privada y hacer la enseñanza superior más accesible a más personas, en el marco de una estrategia de educación permanente*.¹⁶

Con el objetivo de ir avanzando hacia las metas propuestas en los mencionados Consejos, la Comisión Europea publica en noviembre de 2000, el “MEMORANDUM SOBRE EL APRENDIZAJE PERMANENTE”, documento que pretender impulsar un debate a escala europea en torno a este concepto y sus implicaciones. El Memorandum comienza justificando la necesidad de fomentar el aprendizaje permanente,

¹⁵ Id., CONSEJO EUROPEO, 2000.

¹⁶ CONSEJO EUROPEO (2000). *Consejo Europeo de Santa Maria da Freira celebrado los días 19 y 20 de junio de 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.



considerándolo como un *principio director para la oferta de servicios y la participación*.¹⁷

De este modo se argumenta la estrecha relación existente entre al aprendizaje permanente, la promoción de la ciudadanía activa y el fomento de la inserción laboral y la necesidad de dar un enfoque completamente nuevo a la educación y la formación con objeto de adaptarla a los cambios económicos y sociales a los que nos enfrentamos. Por tanto, se reconoce el aprendizaje permanente como un concepto clave en el nuevo enfoque educativo, que *debe englobar todos los tipos de enseñanzas y aprendizajes*.¹⁸

Dos referentes significativos de la política europea fueron marcados en el 2006, por el Parlamento Europeo y el Consejo:

- a) Decisión nº 1720/2006/CE de 15 de noviembre por la que se establece un programa detallado de acción en el ámbito del aprendizaje permanente.
- b) Recomendación de 18 de diciembre sobre competencias claves para el aprendizaje permanente.

¹⁷ MEMORANDUM (2000). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. SEC (2000) 1832 de 30.10.2000. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

¹⁸ Id., MEMORANDUM, 2000.

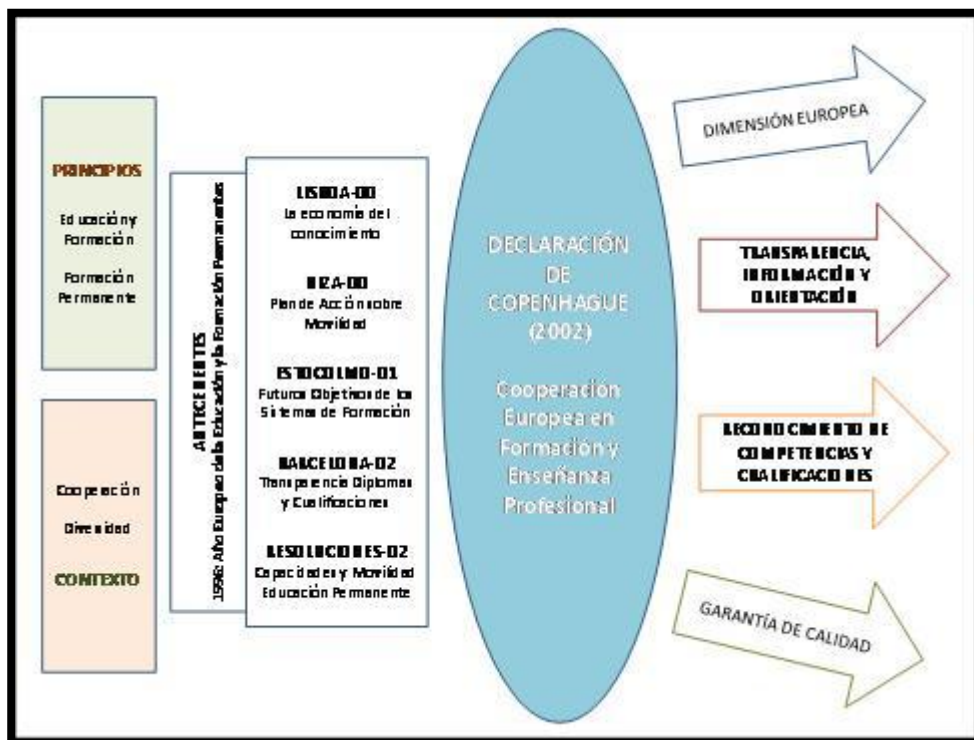


CONVERGENCIA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: EL PROCESO DE COPENHAGUE.

En el marco de los procesos de convergencia europea (contexto de diversidad europeo y necesidad de cooperación) y de la apuesta por la educación permanente como eje estratégico de la Europa del conocimiento (significación de los principios de educación y formación a lo largo de la vida), debemos situar el denominado Proceso de Copenhague. Este se inicia de una manera formal con la Declaración de los Ministros europeos de Formación y Enseñanza Profesional y la Comisión europea (Copenhague, 29-30 de noviembre de 2002) sobre una mayor cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional.¹⁹ Hablamos, por tanto de un proceso de convergencia europeo (y local, regional, nacional) centrado en los sistemas y oportunidades de formación y desarrollo profesional.

¹⁹ RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18-01-2003.





Entre los antecedentes de la Declaración hemos de apuntar, como ya hemos señalado, la apuesta por la educación permanente y la denominada estrategia de Lisboa.²⁰ Otros pasos previos pueden situarse en varios Consejos europeos, como Niza-2000 (Recomendación 2001/613/CE relativa a la movilidad de comunidades de estudiantes, personas en formación, voluntarios y profesores y formadores); Estocolmo-2001 (Informe sobre Futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación); o Barcelona-2002 (Instrumentos para garantizar la transparencia de diplomas y cualificaciones). Así mismo debemos destacar las resoluciones de 3

²⁰ Id., CONSEJO EUROPEO, 2000.

de junio, sobre capacidades y la movilidad; y la de 27 de junio de 2002, sobre educación permanente.

Sobre la necesidad de reforzar la cooperación en el ámbito de la educación y la formación profesionales, de promover el acceso a la educación permanente y de eliminar obstáculos a la movilidad profesional y geográfica, la Declaración de Copenhague²¹ propone priorizar, instando a los países miembros a:

- a) Reforzar la dimensión europea de la educación y la formación profesionales. Potenciar la cooperación y facilitar y fomentar la movilidad y el desarrollo de la cooperación interinstitucional, de las asociaciones y de otras iniciativas transnacionales.
- b) Aumentar la transparencia mediante la aplicación y racionalización de los instrumentos de información y redes. Y reforzando las políticas, sistemas y prácticas que apoyen la información, orientación y asesoramiento.
- c) Investigar cómo podrían fomentarse, entre los distintos países y a diferentes niveles, la transparencia, la comparabilidad, la transferibilidad y el reconocimiento de competencias y cualificaciones mediante el desarrollo de niveles de referencia, principios y medidas comunes. Desarrollando principios comunes respecto a la validación de la educación no formal e informal.

²¹ RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18-01-2003.



- d) Promover la cooperación en lo relativo a la garantía de calidad (intercambio de modelos y métodos y consenso de criterios y principios).

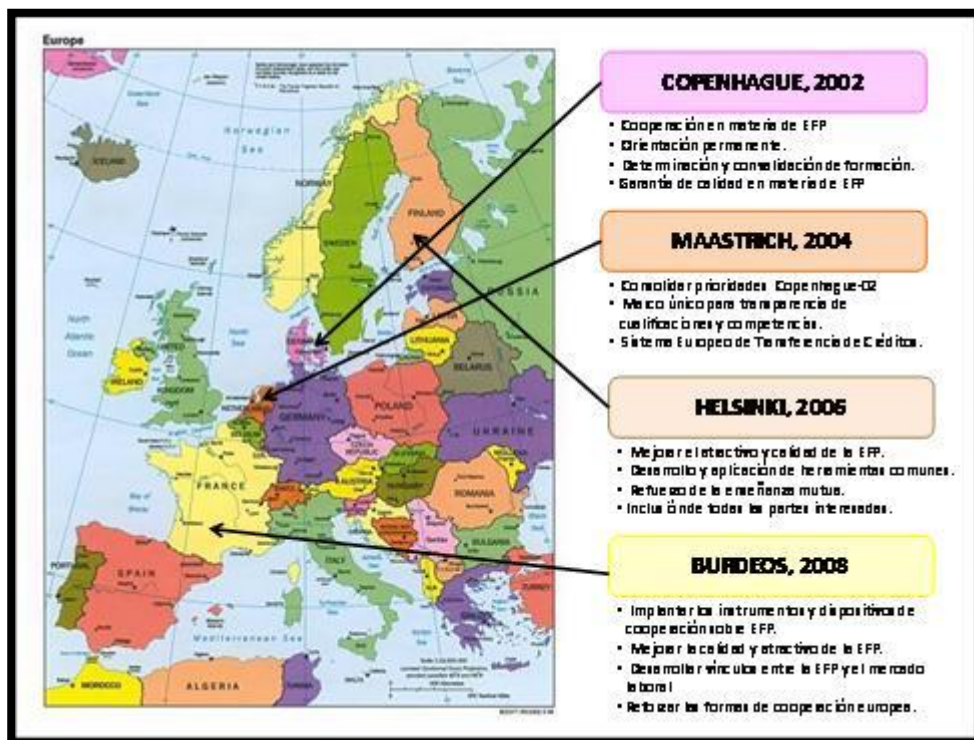
Estas actuaciones se someterán a un proceso de análisis y revisión cada dos años, constituyendo el inicio del denominado Proceso de Copenhague; desde Copenhague-2002 hacia, MAASTRICH²², HELSINKIN-2006²³ y BURDEOS-2008²⁴. En la siguiente figura podemos consultar los elementos y retos más significativos de este proceso. En todos los casos se apuesta por la necesidad de continuar y mejorar el proceso de cooperación entre países y agentes implicados.

²² MAASTRICH (2004). Proyecto de conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (Revisión de la Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002). Disponible en url: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/council04_es.pdf> [Acceso en junio, 2010].

²³ HELSINKI (2006). Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional. Disponible en url: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_es.pdf> [Acceso en junio, 2010].

²⁴ BURDEOS (2008). Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP). En *Diario Oficial de la Unión Europea*, 24-01-2009.





ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE UN PROCESO DE CONVERGENCIA.

Tal vez podríamos afirmar que el objetivo más declarado y requerido (redundante de las sucesivas revisiones) en este proceso de convergencia gire en torno a la necesidad de reforzar la cooperación en materia de educación y formación profesional (EFP), buscando la implicación de las todas partes interesadas y trabajando tanto a escala local, como regional, nacional y europea.

La Declaración de Copenhague, como proceso, está en marcha y posiblemente se extienda más allá de las previsiones iniciales para el 2010; por la amplitud y complejidad de las transformaciones



requeridas a un contexto europeo complejo marcado por la diversidad de legislación, estructuras de educación y formación y actores clave (gobiernos e interlocutores sociales). Pero son múltiples las estrategias puestas en marcha y los instrumentos diseñados en su desarrollo, y que los distintos estados miembros deben ir implementando; veamos algunos de los rasgos más destacables de algunos de éstos.

ORIENTACIÓN PERMANENTE.

La Declaración de Copenhague reconoce la necesidad de²⁵:

- a) Aumentar la transparencia de la educación y formación profesionales mediante la aplicación de racionalización de los instrumentos de información y redes, además de la integración de los instrumentos existentes, tales como el curriculum vitae europeo, los suplementos del título o de la certificación de estudios, el Marco común europeo de referencia en materia de lenguas y Europass en único marco.
- b) Reforzar las políticas, sistemas y prácticas que apoyan la información, la orientación y el asesoramiento en los Estados miembros en todos los niveles de la educación, la formación y el empleo, en particular sobre cuestiones relativas a la enseñanza, la educación y formación profesionales y a la

²⁵ RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18-01-2003.



transferibilidad y reconocimiento de competencias y cualificaciones, con vistas a apoyar la movilidad profesional y geográfica del ciudadano en Europa.

Una política importante para la formación y cualificación (a lo largo de la vida) es la disponibilidad de información variada y suficiente sobre las oportunidades formativas; y como no, la posibilidad de contar con apoyo y asesoramiento en la definición de trayectorias individuales de formación y desarrollo profesional. El desarrollo de herramientas y recursos de información y orientación ha sido considerablemente significativo, aunque no podemos afirmar de forma taxativa la consecución del objetivo previsto. Algunos ejemplos de estos instrumentos podemos encontrarlos a nivel europeo en el portal Ploteus o en la iniciativa Eures.

El portal europeo Ploteus²⁶, es un portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo; que tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre como estudiar en Europa. En Ploteus se puede encontrar información sobre las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida en Europa:

²⁶ PLOTEUS: Portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. Disponible en url: http://europa.eu/youth/news/index_950_es.html > [Acceso en junio, 2011].





- a) Oportunidades de aprendizaje y posibilidades de formación disponibles en la Unión Europea. En este sentido facilita múltiples enlaces con páginas webs de universidades e instituciones de enseñanza superior, bases de datos de centros escolares y de formación profesional, así como de cursos de educación de adultos.
- b) Sistemas de educación y formación. Descripción y explicaciones sobre los diferentes sistemas educativos de los países europeos.
- c) Programas de intercambio y becas (Erasmus, Leonardo da Vinci, Sócrates, Tempos) disponibles en los países europeos; cómo solicitarlos, con quien contactar, etc.

d) Todo lo que se necesita saber cuándo se traslada a vivir al extranjero, a otro país europeo: coste de la vida, gastos de educación, cómo encontrar alojamiento, el marco legal y otra información general para los países europeos.

Así mismo la red Eures (<http://europa.eu.int/eures>) y su portal europeo de la movilidad profesional, constituye una herramienta útil para encontrar información sobre las oportunidades de empleo y aprendizaje en Europa.



En el contexto nacional, y en el caso de España concretamente, podemos mencionar los servicios de información tanto del

MINISTERIO DE EDUCACIÓN²⁷, como del MINISTERIO DE TRABAJO²⁸ a través de redtrabaj@. Y en una línea similar también las Comunidades Autónomas con competencias suelen disponer de servicios y recursos de apoyo y ayuda, como en Andalucía es el caso del Programa Andalucía Orienta (<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/>) que desarrolla la Junta de Andalucía a través del Servicio Andaluz de Empleo y en colaboración con las diferentes universidades de la Comunidad. Y para finalizar esta relación de recursos y apoyos para la información, queremos hacer referencia al instrumento que hemos elaborado en el marco del Programa de Estudios y Análisis para la mejora de la enseñanza superior en España, desarrollado y financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia²⁹, para el apoyo a la orientación, formación e inserción laboral de los universitarios (<http://tecnologiaedu.us.es:8083/file.php/28/index.htm>).

MARCO EUROPEO PARA LA TRANSPARENCIA DE CUALIFICACIONES Y COMPETENCIAS: EUROPASS.

Por Decisión del Parlamento y del Consejo se establece un marco comunitario único para fomentar la transparencia de las

²⁷ Ministerio de Educación. Gobierno de España (<http://www.educacion.gob.es/educacion/estudiantes.html>)

²⁸ Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España (<http://www.sepe.es/>)

²⁹ MORALES, J.A. (2004). *Instrumento de apoyo a la orientación, formación e inserción laboral de los universitarios*. Sevilla: GID. Disponible en url: <<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/>> [Acceso en junio, 2011].



cualificaciones y competencias mediante la creación de un expediente personal y coordinado de documentos, denominado Europass, que los ciudadanos podrán utilizar con carácter voluntario para comunicar y presentar mejor sus cualificaciones y competencias en toda Europa. Los documentos Europass serán los siguientes³⁰:

- a) *Curriculum Vitae Europass*. Se basa en el modelo europeo común de Curriculum Vitae propuesto mediante la Recomendación 2002/236/CE; y se pone a disposición de los ciudadanos para presentar de un modo sistemático, cronológico y flexible sus cualificaciones y competencias. Incluye distintas secciones para la presentación de información sobre datos personales, competencias lingüísticas, experiencia laboral, nivel de estudios y formación; otras competencias adicionales del interesado (capacidades técnicas, organizativas, artísticas y sociales); así como información adicional que pueda añadirse en formato de anexo.
- b) *Documento de movilidad Europass*. Está destinado a registrar, utilizando un modelo europeo común, el itinerario de aprendizaje europeo (periodo que una persona pasa en otro país a efectos de aprendizaje).
- c) *Suplemento de diploma Europass*. Se trata de un documento adjunto a un diploma de enseñanza superior, que tiene por

³⁰ DECISIÓN (31-12-2004). Decisión 2241/2004/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). *Diario Oficial de la Unión Europea*.



objeto facilitar a terceros el significado del diploma en términos de los conocimientos y capacidades adquiridos por el titular. A estos efectos describe la naturaleza, nivel, contexto, contenido y estatuto de los estudios realizados.

- d) *Portafolio de lenguas Europass*. Diseñado por el Consejo de Europa es un documento en el que puede quedar constancia del aprendizaje de lenguas y de las experiencias y competencias culturales de una persona. Tiene una doble función pedagógica (motivar a los estudiantes de lenguas a que mejoren su capacidad de comunicación en distintas lenguas y sigan otros aprendizajes y experiencias interculturales) e informativa (documenta las capacidades lingüísticas de su titular de manera exhaustiva, informativa, transparente y fidedigna).
- e) *Suplemento de certificado Europass*. Es un documento adjunto a un certificado de formación profesional, destinado a facilitar la comprensión a terceros del significado del certificado en términos de las competencias adquiridas por su titular. Contiene información sobre: las aptitudes y competencias adquiridas, la gama de empleos accesible, los organismos de expedición y acreditación, el nivel del certificado, las distintas maneras de obtener el certificado y los requisitos de entrada y las posibilidades de acceso al siguiente nivel de enseñanza.

MARCO EUROPEO DE LAS CUALIFICACIONES (MEC).

Tiene como objetivo vincular mejor los diferentes sistemas nacionales de cualificaciones; como un mecanismo de conversión para empleadores y personas para entender mejor las cualificaciones de diferentes países. En el cuadro siguiente presentamos una síntesis de los ocho niveles de cualificación contemplados en este marco europeo de las cualificaciones³¹:

NI V.	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIA
1	Generales básicos	Básicas Tareas simples	Bajo supervisión
2	Fácticos básicos	Tareas con reglas y herramientas simples	Supervisión con autonomía
3	Hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo	Cognitivas y prácticas para tareas y resolver problemas con métodos	Asunción de responsabilidad en la tarea. Adaptación del comportamiento a las circunstancias
4	Fácticos y teóricos en contextos amplios	Cognitivas y prácticas para encontrar soluciones a problemas específicos	Autogestión conforme a consignas en contextos previsibles Supervisión rutinaria de otras personas
5	Fácticos y teóricos, amplios en un campo	Cognitivas y prácticas para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos	Gestión y supervisión Revisión del rendimiento propio y ajeno
6	Avanzados en un campo. Comprensión crítica de teorías y principios	Dominio de innovación para resolver problemas complejos e imprevisibles	Gestión de proyectos con responsabilidad en decisiones
7	Altamente especializados (vanguardia conocimiento)	Resolver problemas en investigación o innovación para el desarrollo de conocimientos y procedimientos	Gestión y transformación de contextos Responsabilidades en desarrollo de conocimientos y prácticas
8	Frontera más avanzada de un campo	Avanzadas y especializadas; síntesis y evaluación, para resolver problemas críticos	Autonomía, innovación, integridad académica y profesional y compromiso continuo

³¹ RECOMENDACIÓN (2008). Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 06-05-2008.



En esta línea podemos destacar, a nivel nacional, los trabajos realizados desde el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) (http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html)³²: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP).

SISTEMA EUROPEO DE TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS (ECVET).

Recientemente a través de una Recomendación del Parlamento y el Consejo (RECOMENDACIÓN, 2009) se potencia su desarrollo (con un referente puesto en 2012) para ayudar a la transferencia y el reconocimiento de experiencias de aprendizaje en Europa, y en los diferentes sistemas de formación. El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) tiene por objeto facilitar la validación, el reconocimiento y la acumulación de capacidades relacionadas con el trabajo y los conocimientos adquiridos durante una estancia en otro país o en diferentes situaciones. Se debe elaborar un marco técnico que describa las cualificaciones en términos de unidades de resultados de aprendizaje; cada una de estas unidades estará relacionada con un número de puntos ECVET desarrollado sobre la base de normas comunes (60 puntos ECVET se asignan a los resultados de aprendizaje logrado en un año de formación profesional a tiempo completo). Entre los

³² Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación. Gobierno de España. Disponible en url: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html [Acceso en junio, 2011].



principios y especificaciones técnicas podemos señalar las siguientes³³:

- a) *Unidades de resultados de aprendizaje.* Una unidad es un componente de una cualificación, consistente en un conjunto coherente de conocimientos, aptitudes y competencias que pueden evaluarse y certificarse con un número de puntos ECVET asociados. De este modo, una persona puede obtener una cualificación acumulando las unidades exigidas adquiridas en distintos países y/o contextos diferentes.
- b) *Transferencia y acumulación de los resultados de aprendizaje, asociaciones.* Las unidades de resultados de aprendizaje obtenidas en un contexto se evalúan, y si la evaluación es positiva, se pueden transferir a otro contexto. En este segundo contexto, el organismo competente procede a su validación y reconocimiento como parte de los requisitos de la cualificación que pretende obtener la persona. La transferencia de créditos aplicados a los resultados adquiridos en contextos de aprendizaje formal debe facilitarse mediante el establecimiento de asociaciones y redes de organismos competentes.
- c) *Acuerdo de aprendizaje y expediente personal.* Para la aplicación de la transferencia de créditos en la que intervengan dos socios y un participante en un proceso de

³³ RECOMENDACIÓN (2009). Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 08-07-2009.

aprendizaje en movilidad, los dos organismos competentes que interviene en el proceso de aprendizaje y de validación celebran un acuerdo de aprendizaje con el interesado, en el marco de un Memorando de acuerdo.

- d) *Puntos ECVET*. Ofrecen, en forma numérica, información complementaria sobre las cualificaciones y las unidades. La atribución de puntos ECVET se desarrolla por lo general en dos fases: en una primera se asignan puntos a una cualificación en su conjunto y, posteriormente, a sus unidades (en función de su peso relativo en la cualificación).

PRINCIPIOS PARA LA DETERMINACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL.

Conscientes de la importancia de considerar el conjunto de conocimientos de un individuo, de sus habilidades y competencias, y no sólo las adquiridas en la escuela (contextos formales de formación), es necesario consensuar criterios y procedimientos de reconocimiento y validación de aprendizajes en contexto no formales (no es proporcionada por una educación o formación y normalmente no conduce a la certificación; sin embargo, es intencional por parte del estudiante y ha estructurado objetivos, tiempo y apoyo) e informales (resultados de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la vida familiar o el ocio; no está estructurado y por lo general no conduce a la certificación, y en la mayoría de los casos, no es intencional por parte del estudiante).



Siendo este un elemento relevante para la educación y formación profesionales en la Unión Europea, las respuestas de los países es muy desigual. Así en 2004 el Consejo y Representantes de los Gobiernos presentaban una serie de principios comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal³⁴:

- a) *Derechos individuales*. La determinación y convalidación de la educación no formal e informal debería ser en principio de carácter voluntario para cada persona, y por tanto garantizar el acceso igualitario y un trato equitativo para todos. Deben respetarse asimismo los derechos y la intimidad de las personas.
- b) *Obligaciones de los responsables*. Las partes interesadas debería establecer, de conformidad con sus derechos, responsabilidades y competencias en materia de educación, sistemas y enfoques para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal. Deberían incluirse mecanismos adecuados de garantía de calidad; y los interesados deberían ofrecer orientación, asesoramiento e información sobre estos sistemas y enfoques.
- c) *Fiabilidad y confianza*. Los procesos, procedimientos y criterios de determinación y convalidación deben ser justos y

³⁴ CONSEJO (2004). Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre los Principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal. Disponible en url: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_es.pdf> [Acceso en junio 2010].



transparentes y estar sustentados en mecanismos adecuados de garantía de la calidad.

- d) *Credibilidad y legitimidad*. Los sistemas y enfoques para la determinación y convalidación deben respetar los intereses legítimos y garantizar una participación equilibrada de todas las partes interesadas.

Y recientemente, en 2009, el CEDEFOP (centro de referencia de la UE para la educación y la formación profesionales) publicó las Directrices europeas sobre la validación del aprendizaje no formal e informal; con objeto de servir como una herramienta de apoyo para el desarrollo de prácticas de validación.

Por lo que respecta a nuestro contexto nacional podemos señalar los trabajos impulsados a este respecto por el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL) (http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html).³⁵

GARANTÍA DE CALIDAD EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES (EQAVET).

La Declaración de Copenhague reconoce la necesidad de³⁶:

- a) Promover la cooperación en lo relativo a la garantía de la calidad, centrándose en particular en el intercambio de

³⁵ Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación. Gobierno de España. Disponible en url: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html [Acceso en junio, 2011].

³⁶ RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 09-07-2002.



modelos y de métodos, así como en criterios y principios comunes de calidad de la educación y la formación profesionales.

- b) Prestar atención a las necesidades de aprendizaje de profesores y formadores en todas las formas de la educación y formación profesionales.

A partir de estos principios se crea en 2003 un marco común de garantía de calidad para la EFP, que será refrendado por el Consejo en 2004. Así el comunicado de Helsinki (2006)³⁷ subraya la necesidad de avanzar en el marco común de una cultura de mejora de la calidad y fortalecimiento de la cooperación en materia de mejora de la calidad de la EFP. En esta línea se desarrolla el European Quality Assurance Marco de referencia para la Educación y la Formación (EQAVET), como ayuda a las autoridades nacionales para mejorar sus sistemas de educación y formación profesionales, a través del desarrollo de las referencias europeas comunes.

Aprobado en junio de 2009, EQAVET es una herramienta de referencia para los responsables políticos sobre la base de un ciclo de calidad de cuatro etapas que incluye el establecimiento de metas y la planificación, ejecución, evaluación y revisión. Los estados miembros deben utilizar y desarrollar (en un referente situado en 2011) su enfoque nacional para mejorar los sistemas de garantía de calidad involucrando a todos los interesados

³⁷ HELSINKI (2006). Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional. Disponible en url: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_es.pdf [Acceso en junio, 2010].



(http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_en.htm).³⁸

ALGUNOS RETOS DE ACTUALIDAD Y EN PROCESO.

Una vez realizada esta aproximación conceptual y contextual al tema que nos ocupa, la formación a lo largo de la vida, nos centraremos en apuntar algunas de las problemáticas y retos que su materialización está poniendo de manifiesto y reclamando nuestra intervención y análisis: La flexibilización y convergencia de los sistemas de formación, la respuesta a nuevas y cambiantes realidades (diversidad), así como el desarrollo de herramientas (tecnologías) y recursos (orientación) para su extensión y desarrollo.

DIVERSIDAD Y FLEXIBILIDAD DE SISTEMAS DE FORMACIÓN.

Qué duda cabe del gran desarrollo de los sistemas de formación y de los procesos de formación profesional en las últimas décadas. Pero si este ha sido extenso y diverso, no lo ha sido tanto en unidad y coherencia.³⁹ Las exigencias y demandas, y las oportunidades políticas y formativas han ido configurando una multiplicidad de sistemas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua),

³⁸ .European Commission. Education & Training. Quality Assurance in vocational education and training. Disponible en url: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_en.htm> [Acceso en junio, 2010].

³⁹ MORALES, J.A.; BERMEJO, B. (2000). Formación y trabajo: Políticas y acciones de formación y empleo. En BERMEJO, B. y MORALES, J.A. (Coords). *Formación y trabajo: Inserción laboral y desarrollo profesional*. Sevilla: GID, pp. 3-34.



entre los que debemos encontrar y buscar un punto de confluencia y coordinación.



El éxito de una política de Formación Profesional exige una coordinación de los subsistemas que la integran, y ello será posible a partir de una apuesta por una política conjunta de formación, una política que se construya por el trabajo conjunto y complementario de los distintos agentes sociales, y como no, de la estrecha colaboración de las distintas administraciones con competencias sobre la formación. Una política común que garantice, o al menos posibilite, una mayor y más clara vinculación entre formación y empleo, que contribuya a la capacitación del formador como eje de la misma, y haga posible la consideración de otros escenarios y medios de



formación, que faciliten la adaptación del individuo al entorno, así como que satisfagan sus necesidades formativas, en el marco de un modelo de formación permanente: Educación a distancia, formación en la empresa, formación en alternancia,...⁴⁰.

Una de las piezas esenciales para la coordinación y cohesión de los subsistemas de Formación Profesional la constituye la LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y sus correspondientes regulaciones en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Un sistema de cualificaciones profesionales elaborado en cooperación con las Comunidades Autónomas (y en referencia al marco europeo) dotará de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de la formación profesional, lo que posibilitará la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.

Al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional le corresponde promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

⁴⁰ MORALES, J.A. (2005). De los subsistemas de formación a los centros integrados. En TEJADA, J.; NAVIO, A. y FERRÁNDEZ, E. (Coords). *IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación*. Madrid: Tornapunta Ediciones, pp. 205-232. Y, también, MORALES, J.A. (2005). Convergencia de sistemas de formación para el trabajo en el marco europeo. *V Jornadas de Formación y Orientación Profesional*. Sevilla: GID-FETE/UGT.



Estamos al comienzo de un complejo camino, que requiere seguir ahondado en la elaboración del catalogo de cualificaciones, o mejor aún, en un catalogo compartido por todos y con valor, no sólo para cada Comunidad Autónoma, sino también para el conjunto de la nación y la Unión Europea. Pero tal vez el reto mayor, y del que por ahora disponemos de menos información, es el referido al sistema de evaluación y acreditación de competencias profesionales; el verdadero instrumento de integración de subsistemas, al garantizar el reconocimiento y certificación de las competencias profesionales al margen de lugar de su adquisición.

Otra herramienta esencial para avanzar en la integración de los subsistemas de formación, ya apuntada por la ley de las cualificaciones y la formación profesional (Ley 5/2002), es la puesta en marcha de los Centros Integrados. Estos Centros son una apuesta importante por la cohesión entre subsistemas, pero cuentan con grandes obstáculos en su camino, que será necesario ir identificando y limando progresivamente, pues la diferencias actuales entre los subsistemas (estructuración, financiación, funcionamiento, profesionales...) son considerables. Pero por ello tampoco se justificaría un retraso en su puesta en funcionamiento y experimentación. Esta vía puede ser un incentivo para la superación de barreras y la difusión de los mismos.

Creemos esencial avanzar en la gestión de un sistema ágil y compartido. Un sistema que facilite la unidad de acreditación de competencias (títulos, certificados de profesionalidad...), facilitando así mismo la coordinación y compensación de los sistemas formativos



y no su superposición. La realidad de este sistema (plural, diversificado y flexible) tan sólo se alcanzará (de forma más realista) tras procesos de negociación entre los diferentes agentes implicados en cada uno de los subsistemas de formación y la consolidación de una única entidad de gestión. Un análisis que debe verse enriquecido con análisis comparativos, donde es esencial contar con los agentes de formación, gestores de formación, agentes sociales y administración, además con la capacidad analítica e investigadora de la Universidad. En esta línea hemos de mostrar cierta esperanza en el rumbo que marcará el Instituto Nacional de las Cualificaciones, junto con las agencias de las Comunidades Autónomas, sobre el que esperamos informaciones operativas en breve plazo.

FORMACIÓN Y DIVERSIDAD SOCIAL.

Vivimos en una sociedad compleja y cambiante, una realidad que exige cambios y demanda cualificación; una sociedad que segrega e integra, en la que los movimientos migratorios (forzados o intencionales) son cada vez más significativos (globalización). Realidades que configuran un panorama pluricultural, una diversidad creciente.

De esta forma son cada vez más las personas que, en el momento actual, tienen limitaciones para responder a los requerimientos del medio, para adaptarse y progresar en el mismo.



Unas limitaciones⁴¹ que provienen no sólo y exclusivamente del orden personal, sino también del contexto y sus elementos como influenciadores básicos de las posibilidades de formación, inserción e integración sociolaboral. Nos referimos a personas, que además del contexto que les ha tocado vivir, pueden presentar limitaciones o a las que se les presentan obstáculos derivados de sus características personales como:

- a) Tener un número limitado de habilidades o destrezas en comparación con la gran mayoría de la población o con sus grupos de referencia a partir del criterio de edad cronológica. Estas limitaciones son de orden físico, sensorial, cognitivo o de personalidad.
- b) Presentar un ritmo lento de aprendizaje en comparación con los demás, por lo que requieren disponer de más tiempo para aprender.
- c) Presentar un amplio rango de deficiencias de tipo personal y social.
- d) Presentar dificultades en los procesos cognitivos, tales como en la recuperación de la información, la transferencia o

⁴¹ JURADO, P. (2001). Formación, atención a la diversidad e inserción profesional-laboral. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 67-90.

JURADO, P. (2002). Diversidad e inserción profesional. La integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. En RODRIGUEZ, J; BERMEJO, B; MORALES, J.A.; MARTÍNEZ, A. y RIVERA, A (Coords). *Formación y orientación profesional: De la escuela al trabajo*. Sevilla: GID-FETE/UGT Disponible en url: < <http://tecnologiaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/pedrojurado.htm> > [Acceso en mayo, 2010].



generalización de los aprendizajes, en la síntesis de la información o en la abstracción.

En definitiva una sociedad diversa y multicultural que requiere la puesta en marcha de servicios⁴² (algunas veces protectores, pero en la medida de lo posibles normalizadores) y oportunidades de información y formación para “normalizar” su situación e integrarse de forma activa y participativa en la misma (suprimiendo barreras arquitectónicas, formación previa al trabajo o empleando tecnologías que flexibilizan y adaptan), para ser ciudadanos.



⁴² FERNÁNDEZ BATANERO, J.M. (2002). Diversidad, educación y formación: Desarrollo de programas de educación compensatoria en la provincia de Sevilla. En RODRIGUEZ, J; BERMEJO, B; MORALES, J.A.; MARTÍNEZ, A. y RIVERA, A (Coords). *Formación y orientación profesional: De la escuela al trabajo*. Sevilla: GID-FETE/UGT.

Las políticas de formación y empleo deben reconstruirse para dar respuesta a estas nuevas situaciones (inestabilidad y precariedad laboral, inmigración masiva...). Y esta reconstrucción sólo puede hacerse en el marco de una Europa que apueste claramente por la globalización de los derechos humanos y de ciudadanía⁴³.

Los principales recursos en el ámbito de las políticas comunitarias de formación y empleo se dan a partir del Fondo Social Europeo (un fondo estructural mediante el cual se pretende facilitar la aplicación de la estrategia europea de empleo). Ente sus objetivos cabe mencionar:

- a) Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo e impulsar el desarrollo de los recursos humanos.
- b) Contribuir a fomentar la igualdad de oportunidades.
- c) Fomentar la integración y el mantenimiento en el mercado de trabajo de grupos e individuos desfavorecidos.

Estas políticas se materializan a través de programas operativos de cada uno de los estados miembros (en el caso de España a través de programas de iniciación profesional, escuelas taller, casas de oficios...; y políticas y acciones de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias) y a través de iniciativas comunitarias

⁴³ VICENTE, P. de y SALVÁ, F. (2003). La formación y el trabajo desde la diversidad. En NAVIO, A. y RUIZ, C. (Coords). *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 17-28.



que pretenden desarrollar estrategias innovadoras para problemáticas relevantes en la Unión, como por ejemplo el programa EQUAL⁴⁴.



FORMACIÓN Y TECNOLOGÍAS.

En este nuevo modelo de sociedad las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) se han convertido en un elemento básico para el desarrollo social, cultural, político y económico de la sociedad en general y de los ciudadanos en particular. Así por ejemplo, en el ámbito de la política europea podemos destacar como dentro del plan de acción eEurope, se han desarrollado tres

⁴⁴ Portal Equal. Sitio web del Servicio Andaluz de Empleo para la Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía. Disponible en url: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/> [Acceso en junio, 2010].

iniciativas: eLearning (formación), goDigital (fomento del uso en la pequeña y mediana empresa), eContent (producción y distribución de contenidos digitales), que nos indican de forma indirecta la extensión de la influencia de estas tecnologías.

En definitiva nos encontramos ante un nuevo modelo de sociedad en la cual las TICs se han convertido en elemento básico de desarrollo, de instrumento de culturización y de plataforma para la formación. Desde esta última posición su aplicación va a traer diferentes consecuencias que van desde la ampliación de la oferta educativa, la posibilidad de trabajar con nuevos modelos de comunicación, hasta la flexibilización de los espacios educativos.

La incorporación de las tecnologías de la información y comunicación a los procesos de formación, suponen no sólo un cuestionamiento de las prácticas habituales sino que nos posibilitan nuevas oportunidades, facilitando procesos personalizados, flexibles y adaptados a requerimientos específicos (tanto organizativos como personales) y especialmente a colectivos heterogéneos con necesidades y condiciones particulares.

Y en este sentido es muy adecuado acudir a los planteamientos al respecto que los profesores GONZÁLEZ y CABERO⁴⁵ nos presentaron en el III Congreso de Formación Ocupacional, por cuanto estas tecnologías nos van a posibilitar:

⁴⁵ GONZÁLEZ, A.P. y CABERO, J. (2001). Formación: Nuevos escenarios y nuevas tecnologías. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 91-122.



- a) Ampliación de la oferta informativa.
- b) Creación de entornos más flexibles para el aprendizaje.
- c) Potenciación de escenarios interactivos.
- d) Cambios en los modelos de comunicación y en los métodos de enseñanza-aprendizaje a utilizar por los profesores.
- e) Utilización de escenarios que favorecen tanto el autoaprendizaje personal como el trabajo en grupo y colaborativo.
- f) Surgimiento de nuevas modalidades de tutorización.
- g) Entornos de interacción humana.
- h) Generación de una cultura de la evaluación.

Así, podemos afirmar con GONZÁLEZ y GAUDIOSO⁴⁶ que Internet es un medio especialmente adecuado para favorecer los procesos de aprendizaje significativo y activo, dado que el acceso al material hipermedia obliga a tomar un papel activo por parte del lector. En realidad, la gran ventaja del acceso al material en la web es que la lectura del mismo depende de las selecciones y acciones realizadas por el usuario –según sus intereses– y no sólo de la estructura previamente concebida por el diseñador (y que en otros casos puede ser fundamental). Así mismo hemos de reconocer la contribución a la ruptura de los problemas espaciales y temporales (horarios).

⁴⁶ GONZÁLEZ, J.; GAUDIOSO, E. (2001). *Aprender y formar en Internet*. Madrid: Paraninfo.



Pero no olvidemos, como nos apuntan PÉREZ y VERDÚ⁴⁷ que los servicios de la sociedad de la información deben ser antropocéntricos, es decir, diseñarse pensando en las personas que constituyen sus potenciales usuarios, y que es necesario simplificar, ya que puede que algunos usuarios de a pie aún tengan problemas para usar las nuevas tecnologías (disponibilidad, formación e integración). El énfasis no debe estar en que el sistema sea muy sofisticado o en que esté diseñado con tecnología punta, sino en que el servicio que ofrezca pueda ser usado fácilmente por parte de los usuarios.

⁴⁷ PÉREZ, M.A.; VERDÚ, M.J. (2000). *Teleformación: Primaria, secundaria, universitaria y permanente*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- FERNÁNDEZ BATANERO, J.M. (2002). Diversidad, educación y formación: Desarrollo de programas de educación compensatoria en la provincia de Sevilla. En RODRIGUEZ, J; BERMEJO, B; MORALES, J.A.; MARTÍNEZ, A. y RIVERA, A (Coords). *Formación y orientación profesional: De la escuela al trabajo*. Sevilla: GID-FETE/UGT.
- FERRÁNDEZ, A. (1996). La Formación Ocupacional en el Marco de la Formación Continua de Adultos. En BERMEJO, B., DOMÍNGUEZ, G. y MORALES, J.A. (Coords.) *Formación Profesional Ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato*. Sevilla: Grupo de Investigación Didáctica, pp. 3-49.
- GONZÁLEZ, J.; GAUDIOSO, E. (2001). *Aprender y formar en Internet*. Madrid: Paraninfo.
- ILLICH, I. (1978). *La sociedad desescolarizada*. Barcelona: Barral Editores.
- MORALES, J.A. (2009). Formación a lo largo de la vida: Realidades y retos. En TEJADA, J. et al (Coords). *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo*. Madrid: Tornapunta editores.
- MORALES, J.A.; BERMEJO, B. (2000). Formación y trabajo: Políticas y acciones de formación y empleo. En BERMEJO, B. y MORALES, J.A. (Coords). *Formación y trabajo: Inserción laboral y desarrollo profesional*. Sevilla: GID, pp. 3-34.
- PÉREZ, M.A.; VERDÚ, M.J. (2000). *Teleformación: Primaria, secundaria, universitaria y permanente*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.

PERIODICOS CIENTIFICOS

- MORALES, J.A. (2005). Convergencia de sistemas de formación para el trabajo en el marco europeo. V *Jornadas de Formación y Orientación Profesional*. Sevilla: GID-FETE/UGT.
- RIAL, A. (2006). Los desafíos de las nuevas oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. *Revista Formación XXI*, 4. Recuperado el 4 de mayo de 2008. Disponible en url: < <http://www.formacionxxi.com> > [Acceso en]
- RÍOS, M. F. (2004). La educación de adultos: principal impulsora de la educación permanente. *Eúphoros*, n. 7, pp. 237-248.
- RUMBO, B. (2006). La educación de las personas adultas: un ámbito de estudio e investigación. *Revista de Educación*, n. 339, pp. 625-635.

DOCUMENTOS DE CONGRESO

- GONZÁLEZ, A.P.; CABERO, J. (2001). Formación: Nuevos escenarios y nuevas tecnologías. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 91-122.



JURADO, P. (2001). Formación, atención a la diversidad e inserción profesional-laboral. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 67-90.

MORALES, J.A. (2005). De los subsistemas de formación a los centros integrados. En TEJADA, J.; NAVIO, A.; FERRÁNDEZ, E. (Coords). *IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación*. Madrid: Tornapunta Ediciones, pp. 205-232.

VICENTE, P. de y SALVÁ, F. (2003). La formación y el trabajo desde la diversidad. En NAVIO, A. y RUIZ, C. (Coords). *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Zaragoza: CIFO-IFES, pp. 17-28.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

JURADO, P. (2002). Diversidad e inserción profesional. La integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. En RODRIGUEZ, J; BERMEJO, B; MORALES, J.A.; MARTÍNEZ, A. y RIVERA, A (Coords). *Formación y orientación profesional: De la escuela al trabajo*. Sevilla: GID-FETE/UGT Disponible en url: <<http://tecnologiaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/pedrojurado.htm>> [Acceso en octubre 2010].

MORALES, J.A. (2004). *Instrumento de apoyo a la orientación, formación e inserción laboral de los universitarios*. Sevilla: GID. Disponible en url: <<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/>> [Acceso en junio 2011].

DOCUMENTOS OFICIALES

BURDEOS (2008). Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP). En *Diario Oficial de la Unión Europea*, 24-01-2009.

COM (2001). *Comunicado elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas Hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

CONSEJO (2004). Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre los Principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal. Disponible en url: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_es.pdf> [Acceso en junio 2010].

CONSEJO EUROPEO (2000). *Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

CONSEJO EUROPEO (2000). *Consejo Europeo de Santa Maria da Freira celebrado los días 19 y 20 de junio de 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.



DECISIÓN (31-12-2004). Decisión 2241/2004/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). *Diario Oficial de la Unión Europea*.

DECISIÓN CONSEJO EUROPA (1996). *Decisión nº 95/2493/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 1995, por la que se declara 1996 como "Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes"*. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

EQUAL (2010). Portal Equal. Sitio web del Servicio Andaluz de Empleo para la Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía. Disponible en url: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/> [Acceso en junio, 2010].

HELSINKI (2006). Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional. Disponible en url: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_es.pdf [Acceso en junio, 2010].

INCUAL (2011). Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación. Gobierno de España. Disponible en url: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html [Acceso en junio, 2011].

LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 147.

MAASTRICH (2004). Proyecto de conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (Revisión de la Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002). Disponible en url: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/council04_es.pdf [Acceso en junio, 2010].

MEMORANDUM (2000). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. SEC (2000) 1832 de 30.10.2000. Recuperado el 12 de abril de 2007 de la base de datos Eurlex.

MINISTERIO (2011) Ministerio de Educación. Gobierno de España (<http://www.educacion.gob.es/educacion/estudiantes.html>)

OIT (2000). *La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación*. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de agosto de 2007 de: Disponible en url: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/jmep2000/jmepr1.htm#textlinks> [Acceso en abril 2010]

PLOTEUS (2011). Ploteus: Portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. Disponible en url: http://europa.eu/youth/news/index_950_es.html [Acceso en junio, 2011].

RECOMENDACIÓN (2006). Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad. *Diario Oficial de Unión Europea*, 30-12-2006.

RECOMENDACIÓN (2008). Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 06-05-2008.



RECOMENDACIÓN (2009). Recomendación del Parlamento europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 08-07-2009.

RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18-01-2003.

RESOLUCIÓN (2002). Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 09-07-2002.

SPE (2011). Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España (<http://www.sepe.es/>)

UE (1992). Tratado de la Unión Europea. *Diario Oficial* nº C191 de 29 de julio de 1992. Disponible en url: <<http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>> [Acceso en junio, 2010].

UNESCO (1972). *Tercera Conferencia Mundial sobre Educación de Adultos*. Tokio (Japón) 1972. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/tokyo_f.pdf> [Acceso en junio, 2010].

UNESCO (1976). *Conferencia General de Nairobi sobre el Desarrollo de la Educación de Adultos*. Nairobi (Kenia) 1976. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/nairob_s.pdf> [Acceso en junio, 2010].

UNESCO (1985). *Cuarta Conferencia Mundial sobre Educación de Adultos*. París (Francia) 1985. Disponible en url: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/paris_s.pdf> [Acceso en junio, 2010].

