



LIFELONG LEARNING, ¿UN DESAFÍO PARA LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI?

**Jornada de Reflexión sobre el Diseño Curricular
en la Educación Continua:**

**Rompiendo fronteras para intercambiar
experiencias**

Universidad de Costa Rica

San José, Costa Rica

29 de Abril de 2013



- Programa ALFA III;
- 20 socios: 15 latinoamericanos y 5 europeos
- Objetivo General:
 - Contribuir a suportar las Universidades Latinoamericanas en la creación de una política de aprendizaje permanente, incrementando la consciencia acerca del rol de la universidad como actor formativo en grado de satisfacer las necesidades de la sociedad.



- Estado actual:
 - Estado del Arte sobre LLL en los países de las universidades socias
 - Experimentación formativa en desarrollo:
 - Formato común
 - Relación con los stakeholders
 - Atención a la calidad



- Proyecciones
 - Reforzamiento de la red actual con consecuente creación de una nueva red ampliada a otras universidades, organismos públicos y privados: TRALL LLL Network
 - Congreso final a Temuco, Chile en Noviembre 2013





- ¿Qué es el LLL?
 - Contexto e momento histórico:
 - Conceptos y procesos claves
 - Implicaciones políticas internacionales
- Universidades y LLL, ¿un desafío?





Cambio de paradigma



- Sociedad del conocimiento
- Sociedad del aprendizaje
- Cambios profundos en lo laboral y en lo educativo



Cambio de paradigma



Elementos	<i>Siglo XIX</i>	<i>Siglo XXI</i>
Preparación para:	Condición estable en la vida	Destinos e Identidades fluidas
La cultura escolar es:	Homogénea (clase, etnicidad, género, religión, capital social)	Heterogénea
Período educativo:	Limitado para muchos	lifelong (formal + informal)
'Escuela' es:	Un lugar con fronteras rígidas	No limitada en término de espacio y tiempo
Los roles de los Educadores y estudiantes son:	Segregados, formalmente definidos	Confusos, sobrepuestos
Escuelas y docentes en la sociedad son:	Unidades autónomas	Incrustados de forma compleja, redes interconectadas
El liderazgo educativo es:	Conducido por la institución educativa	Conducido por el usuario



Lifelong Learning



Lifelong learning

Informal learning

Non-formal learning

Competencias

Descriptores de nivel

Resultados de aprendizaje

Validación de aprendizaje

Créditos





Lifelong learning



- Lifelong learning considera todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida, con el propósito de mejorar conocimientos, habilidades/competencias y/o cualificaciones para razones personales, sociales y/o profesionales.
- Toda actividad formativa emprendida en cualquier momento del ciclo vital de una persona, en el que la persona tiene un rol activo en el aprendizaje, incluyendo además de los procesos educativos formales, aquellos que conllevan aprendizajes llamados “**informales**” y “**no formales**”. Se desarrolla a lo largo de la existencia y el aprendizaje del individuo no se limita a aquellos que son el producto de procesos formativos oficiales y/o que lleven a certificación reconocida. Se reconoce la existencia de aprendizajes no certificados por el sistema educativo formal y estos aprendizajes pueden/deben ser evaluados y reconocidos





Informal learning



Aprendizaje resultante de las actividades cotidianas relativas al trabajo, la familia o la diversión. No está organizado o estructurado (en términos de objetivos, tiempo o soporte al aprendizaje). Aprendizaje informal es, en la mayoría de los casos, no intencional desde la perspectiva del que aprende. Generalmente no conduce a una certificación.





Non-formal learning



Aprendizaje incluso en actividades no explícitamente planeadas para el aprendizaje (en término de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o soporte para el aprendizaje), que, sin embargo, contiene una relevante componente de aprendizaje. El Aprendizaje no formal es intencional desde el punto de vista del que aprende. Normalmente no conduce a una certificación.



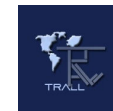
Validación del aprendizaje



El proceso de evaluación y de reconocimiento de los resultados de aprendizaje, incluyendo el aprendizaje no formal y el aprendizaje informal. La validación usualmente se refiere al proceso de reconocimiento de un amplio rango de habilidades y competencias que normalmente no disponen de una certificación formal.



Principios



- 1. Aprendizaje es esencial para todos los stakeholders*
- 2. Aprendizaje es algo más que educación*
- 3. Diversidad de objetivos de aprendizaje*
- 4. Aprendizaje es a lo largo de la vida y es holístico*
- 5. Aprendizaje es útil a la economía y a las estructuras sociales*
- 6. Ambientes de aprendizaje están en todas partes*
- 7. Aprendizaje dice relación con la centralidad del individuo e la coproducción de 'the self'*
- 8. Evaluar/Validar aprendizajes para más (promover) aprendizajes*



Competencias

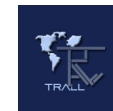


Una capacidad que se extiende más allá del poseer conocimiento y habilidades. Incluye: 1) una dimensión cognitiva; 2) una dimensión funcional; 3) una dimensión personal y 4) una dimensión ética.

Aplicada a contextos específicos



Competencias genéricas



Las competencias clave para el Aprendizaje permanente

- 1) Comunicación en la lengua madre
- 2) Comunicación en idiomas extranjeros
- 3) Competencias en matemática e competencias básicas en ciencia y tecnología
- 4) Competencias Digitales
- 5) Aprender a aprender
- 6) Competencias sociales y cívicas
- 7) Sentido de iniciativa y emprenditorialidad
- 8) Conciencia cultural y expresión

Resultados de aprendizaje



Declaración de lo que un persona sabe, comprende y está en condición de hacer al término de un proceso de aprendizaje, que es definida en término de conocimiento, habilidades y competencias.



Descriptores de niveles



Un descriptor de nivel es una declaración que provee una indicación suficientemente en profundidad y extensa del aprendizaje en una específica etapa en el programa de estudios.

* Son parte del EQF (MEC)

UNESCO: Un descriptor de nivel es una declaración que provee una amplia indicación del aprendizaje apropiado relativo a un determinado nivel, describiendo las características y el contexto del aprendizaje esperado a ese nivel. Ellos están diseñados para apoyar la revisión de específicos resultados de aprendizaje y criterios de evaluación para el desarrollo de módulos y unidades, y asignar créditos en un nivel apropiado.

European Qualification Framework



El “European Qualification Framework”

EQF es una iniciativa de la Unión europea para “traducir” grados académicos y otras calificaciones entre los estados miembros de la EU. Ha sido diseñado para permitir que los marco de cualificación nacionales puedan referenciarse entre sí.

EQF es un marco común europeo de referencias que enlaza los sistemas nacionales de cualificación entre sí, actuando como un dispositivo para hacer las cualificaciones más comprensibles entre losa diferentes países y sistemas en Europa.

Tiene dos propósitos principales:

- **Promover la movilidad de los ciudadanos entre los países**
- **Facilitar sus procesos de lifelong learning.**



8 Niveles

1. *Sin habilidades, casi-analfabeta*
2. *Escuela secundaria de base; cualificación inicial*
3. *Escuela secundaria vocacional de base*
4. *Escuela secundaria vocacional superior*
5. *Licenciatura de ciclo corto (short-cycle bachelor)*
6. *Licenciatura*
7. *Máster*
8. *Doctorado*



Descriptores por niveles

Conocimiento: desde básico hasta el más avanzado y especializado

Habilidades: desde básicas hasta las más avanzadas y especializadas

Competencias: desde el funcionamiento bajo la directa supervisión en un contexto estructurado hasta la demostración de autoridad y autonomía en la aplicación de conocimientos y habilidades

		CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIA
		En el MEC, los conocimientos se describen como teóricos y/o fácticos	En el MEC, las destrezas se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).	En el MEC, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.
NIVEL 5	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 5:	amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos	gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos	labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles > revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno
NIVEL 6	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 6:	conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios	> destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio	> gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles > asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos

		CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIA
		En el MEC, los conocimientos se describen como teóricos y/o fácticos	En el MEC, las destrezas se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).	En el MEC, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.
NIVEL 7	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 7:	<ul style="list-style-type: none"> > conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales > conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos 	<ul style="list-style-type: none"> > destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos 	<ul style="list-style-type: none"> > gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos > asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos
NIVEL 8	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 8:	<ul style="list-style-type: none"> > conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos 	<ul style="list-style-type: none"> > destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes 	<ul style="list-style-type: none"> > autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso continuo sustanciales y acreditados respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación



Formal credits

ECTS

El **European Credit Transfer and Accumulation System** es un sistema centrado en la carga de trabajo del estudiante demandada para lograr los objetivos del programa, objetivos preferiblemente especificados en término de resultados de aprendizajes y competencias a ser adquiridas.

ECTS nace en 1989. ECTS ha sido definido inicialmente para propósitos de transferibilidad .

ECTS facilita el reconocimiento de períodos de estudio en el exterior y de hecho ha favorecido calidad y cantidad de la movilidad estudiantil en Europa.



Formal credits



ECTS se basa sobre la convención de que 60 créditos miden la carga de trabajo de un estudiante de tiempo pleno durante un año académico.

La carga de trabajo de un programa para estudiante de tiempo completo en Europa alcanza en la mayoría de los casos entre las 36 y las 40 semanas por año.

Un crédito varía entre las 24 y las 28 horas de trabajo.

La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tiempo promedio que un estudiante puede necesitar para completar el resultado de aprendizaje requerido.

Formal credits



Los créditos son también una forma para cuantificar los resultados de aprendizaje. Los créditos en ECTS pueden ser obtenidos sólo a la realización del trabajo requerido y después de una apropiada evaluación de los resultados de aprendizaje logrados.

Los créditos están ubicados en todas las componentes educativas de un programa de estudio (módulos, cursos, disertaciones, actividades en terreno, laboratorios, etc..) y refleja la cantidad de trabajo que cada componente requiere en relación con el total del trabajo necesario para completar un año completo de estudio en el programa considerado.





Desafíos para las Universidades



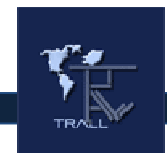
- Complejidad de las demandas sociales con la que deben interactuar
- Necesidad de atender a poblaciones tradicionalmente no considerada
- Impactos en lo organizacional y curricular
- Obligación a confrontarse con otros actores en campos que otrora le eran exclusivos





'Highways' del Lifelong Learning

1. Modelo de Cualificación
2. Modelo de Empoderamiento
3. Modelo de Empleabilidad
4. Modelo de Desarrollo Personal



Pre -Condiciones



Siempre una actitud abierta a todosl los aprendizajes:

- formal, no-formal e informal
- retrospectivo y prospectivo
- Individual y colectivo
- Mixto
- Generico y específico

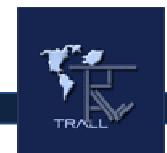


Modelo 1



Modelo de Cualificación:

Objetivo	lograr una cualificación (grado, posgrado, certificaciones paralela universidad)
Destinatarios	trabajadores, desempleados que buscan trabajo, drop-outs
Estándar	Vocacional o Educación superior
Efecto:	diploma
VPL	- dossier-portfolio - orientación sobre aprendizaje flexible
Ejemplos:	Salud y educación

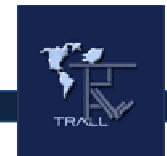


Model 2



Modelo de Empoderamiento:

Objetivo	la necesidad de reentrar en el mundo del aprendizaje
Destinatarios buscan	trabajadores ancianos, desempleados que buscan trabajo, grupos discriminados
Estándar	Sectorial, vocacional o Educación superior
Efecto:	empoderamiento personal
VPL	<ul style="list-style-type: none">- personal portfolio- orientación sobre potencial personal- mostrando los pasos necesarios para el desarrollo/empoderamiento



Modelo 3



Modelo de Empleabilidad:

Objetivo	mejorar la calidad del personal
Destinatarios colectiva)	trabajadores (de forma individual o
Estándar	Company, Sectorial o Vocacional
Efecto:	conseguir o mantener el trabajo
VPL	<ul style="list-style-type: none">- portfolio de desarrollo- orientación sobre aprendizaje- ajustar el grupo destinatario para el trabajo con el portfolio

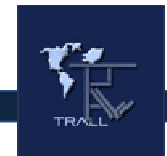


Modelo 4



Modelo de desarrollo personal:

Objetivo	Reconocer y evaluar las propias personales oportunidades de aprendizaje independientemente de la escuela o del trabajo
Destinatarios	todos los posibles destinatarios
Estándar	Cualquier estándar puede ser
Efecto:	efectos en la persona, satisfacción
VPL	<ul style="list-style-type: none">- personal - portfolio- enriquecimiento personal- oportunidades extra de trabajo



El procedimiento de la INHolland University



VPL in INHolland University

1. Informar y aconsejar a quién solicita la acreditación
2. Guía y auto-evaluación
3. Admisión
4. Elaboración del portfolio (coaching)
5. Evaluación
6. Asesoramiento e informe para el comité examinador
7. Decisión acerca del programa de aprendizaje personal

Las Universidades deberían...



- Incorporar los conceptos de ampliación del acceso y de aprendizaje permanente entre las propias estrategias institucionales.
- Proveer educación y facilitar aprendizaje a una población diversificada de estudiantes.
- Adaptar los programas de estudio para asegurar que sean diseñados para una amplia participación y para atraer estudiantes adultos de retorno.
- Proveer orientación y servicios de asesoramiento apropiados.
- Reconocer el aprendizaje previo.
- Desarrollar el aprendizaje permanente en una cultura de calidad.
- Reforzar la relación entre investigación, enseñanza e innovación e una perspectiva de aprendizaje permanente.
- Consolidar reformas para promover un ambiente flexible y creativo para todos los estudiantes.
- Desarrollar alianzas a nivel local, regional, nacional e internacional para proveer programas atractivos y relevantes.
- Actuar como modelos de instituciones de aprendizaje permanente.

EUA .CHARTER ON LLL

Los Gobiernos deberían...



- Reconocer la contribución de la universidad hacia el Aprendizaje Permanente como un grande beneficio al individuo y a la sociedad.
- Promover la equidad social y una sociedad del aprendizaje inclusiva.
- Incluir los objetivos de Aprendizaje permanente en la misión y el trabajo de las agencias y sistemas de QA.
- Apoyar el desarrollo de apropiados servicios de guía y asesores.
- Reconocer el aprendizaje previo.
- Remover los obstáculos legales específicos que impiden a muchos potenciales aprendices el retorno a la educación superior.
- Asegurar autonomía y desarrollar incentivos para las universidades que promuevan el aprendizaje permanente.
- Promover las alianzas a nivel regional entre autoridades, empleadores y agencias.
- Informare e invitar a los ciudadanos a tomar parte de las oportunidades de aprendizaje permanente ofrecidas por las universidades.
- Actuar como modelos de instituciones de aprendizaje permanente.

EUA .CHARTER ON LLL

Marco de Competencias



Marco de competencias para la organización/empresa

1. Define la misión de la organización
2. Desarrolla una visión acerca de los recursos humanos
3. Establece un conjunto de metas para la organización
4. Define sub-metas para secciones o unidades (si fuera necesario)
5. Define sub-sub-metas para funciones individuales
6. Divide las funciones en roles
7. Divide los roles en tareas
8. Define competencias para las tareas (genéricas y específicas)
9. Diseña un esquema de validación
10. Busca quién valide/asesore y quien debe aprender

Marco de Competencias



Marco de Competencias para la universidad

- la misma configuración anterior
- Pero:
- Internamente :
 - Personal: 'practica lo que prédicas'
 - Estudiantes: preparación para el Aprendizaje permanente
 - Egresados: facilita el Aprendizaje permanente
- Externamente :
 - Habilidad para enlazar el LLL- curriculum con las necesidades de aprendizaje de las organizaciones o empresas y de los ciudadanos
 - Marketing & conformación de redes
 - LLL-curricula: competencias y créditos



Competencias del docente



1. Competente en las relaciones interpersonales
2. Competente pedagógicamente
3. Competente e lo didáctico
4. Competente en lo organizacional
5. Competente en colaborar colegialmente
6. Competente en la cooperación con el “ambiente”
7. Competente en la reflexión y la autogestión





¡Muchas gracias!

Prof. Maurizio Betti

maurizio.betti4@unibo.it

Prof. Ivo Giuseppe Pazzagli

ivogiuseppe.pazzagli@unibo.it

Presentación realizada incluyendo las contribuciones al desarrollo del proyecto TRALL de los diversos socios. En lo específico se agradecen las contribuciones de **Ruud Duvekot** (Inholland University) y **Laurent Portau** (Etcharry)

