

# **E-learning factors. A lifelong learning challenge inside the European Space for Higher Education framework**

José Antonio Cieza

Director del Servicio de Cursos Extraordinarios y Formación Continua  
Universidad de Salamanca  
jacg@usal.es

**Abstract:** The European Space for Higher Education has as one of its main strategic points the university implication in the lifelong learning, further away of the official undergraduate and graduate studies. In this context, the continuous formation or training is a great challenge and the e-learning an allied.

**Keywords:** Lifelong learning, E-learning, European Space for Higher Education.

## **1. Introducción.**

El *lifelong learning* (LLL) podría definirse como un proceso de aprendizaje permanente, que capacita a los individuos para adquirir y poner al día conocimientos, habilidades y competencias en diferentes etapas y momentos de su vida y en distintos entornos de aprendizaje (formales, no-formales e informales). Contribuye a mejorar las oportunidades de los ciudadanos de acuerdo a sus aspiraciones y capacidades, y por tanto a su desarrollo personal, social y profesional.

El aprendizaje a lo largo de la vida a través de las Instituciones de Educación Superior (*University lifelong learning*, ULLL) se convierte en un aspecto esencial para los ciudadanos individuales, para las comunidades locales y para el desarrollo económico, social y cultural, regional, nacional y europeo. Permite hacer frente a los desafíos de un mundo cada vez más complejo, incierto, cambiante y globalizado, recorrido por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, interpelado por la sociedad del conocimiento y de la información, pero también comprometido en la mejora de la cohesión social, la igualdad de oportunidades, la calidad de la vida y el cambio y transformación social.

## **2. Posibilidades y modalidades de lifelong learning en las Instituciones de Educación Superior.**

Es necesario distinguir dos vías formativas derivadas del LLL y que deberán ser implementadas de manera diferencial por las Instituciones de Educación Superior. Estas dos modalidades se establecen en función del tipo de destinatarios y de los objetivos formativos: formación abierta y formación continua.

## **2.1. Formación abierta.**

Es una necesidad evidente que las Instituciones de Educación Superior deben abrirse cada vez más a la sociedad y ofrecer posibilidades de interacción, intercambio y beneficio mutuo. Esta formación pretende ser una muestra de apertura a colectivos y personas (adultos, mayores y grupos con necesidades formativas especiales) que pueden verse beneficiadas de una acción formativa atrayente y enriquecedora a la vez, pero en cualquier caso favorecedora de un desarrollo personal y social. No es más que un compromiso de las Instituciones de Educación Superior con los procesos de educación permanente y las realidades educativas diferenciales.

## **2.2. Formación continua.**

Conjunto de acciones formativas dirigidas a la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores (futuros u ocupados) que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, con el desarrollo y promoción profesional de las personas.

### **2.2.1. Características.**

- Vinculada al mundo laboral.
- Prepara para el acceso al mercado de trabajo. Cualifica y promociona dentro del puesto de trabajo.
- Adapta a los nuevos requerimientos del mercado laboral.
- Facilita la movilidad interna y externa en las organizaciones y la movilidad europea.

### **2.2.2. Funciones.**

- Actualizar conocimientos.
- Mejorar habilidades y competencias profesionales.
- Responder a los nuevos retos económicos, tecnológicos y de gestión.
- Dar una oportunidad a las personas que no han tenido éxito en la educación inicial o no poseen cualificación alguna.

### **2.2.3. Destinatarios.**

1. **Dirigida a personas que aún no han accedido a un puesto de trabajo:** titulados universitarios y otras titulaciones no universitarias.
2. **Dirigida a personas que ya han accedido a un puesto de trabajo:** trabajadores y profesionales con y sin titulación universitaria:
  - Se trata de una formación vinculada-al-puesto-de-trabajo (necesidades generales o específicas).
  - Se distinguen a su vez tres posibilidades:
    - a. Formación para trabajadores y profesionales noveles.
    - b. Formación para trabajadores y profesionales “con experiencia” (2-5 años, 5-10 años, más de 10 años).
    - c. Formación para investigadores.

#### 2.2.4. Modalidades.

- Presencial
- No presencial: A distancia y mediante *e-learning*.
- Semipresencial: Mixta (*blended-learning*).

#### 2.2.5. Contenidos.

- **Generales o estándares:** Enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa o institución beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas, instituciones o ámbitos laborales.
- **Específicos o a medida:** Enseñanza teórica y práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa o institución beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas, instituciones o ámbitos laborales.

### 3. Las Instituciones de Educación Superior y la Formación Continua. Ventajas y beneficios, compromisos y requerimientos.

La incorporación de la Formación Continua como un objetivo estratégico de las Instituciones de Educación Superior puede favorecer, aparte del desarrollo profesional de las personas y su implicación en el LLL, la consecución de importantes **ventajas y beneficios**:

1. Es una forma de vinculación de los ex-alumnos a las instituciones universitarias.
2. Constituye un nuevo e importante mercado de estudiantes para la Universidad, que puede en cierto modo compensar el descenso de alumnos jóvenes.
3. Proporciona una oportunidad para la colaboración con los empleadores locales o nacionales (instituciones y empresas), los colegios y asociaciones profesionales y las autoridades públicas, lo que también puede ayudar a crear o consolidar relaciones con agentes externos para otros propósitos, como por ejemplo proyectos de desarrollo económico, proyectos culturales, transferencia de tecnología, investigación, etc.
4. Aporta una fuente significativa de ingresos adicionales, que pueden ser utilizados en propuestas innovadoras y creativas.
5. Contribuye a crear y difundir una imagen pública de la Universidad entre colectivos con quienes no tendría de otra manera ningún contacto.
6. Puede aportar elementos innovadores a los procesos de enseñanza-aprendizaje, con posibilidad de transferencias metodológicas a la enseñanza reglada (grado y posgrado).

Pero esta incorporación de la Formación Continua en las Instituciones de Educación Superior va a exigirles también una serie de **compromisos y requerimientos**:

1. Asumir el papel y la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior en el LLL e integrarlo en su política y estrategia de desarrollo global. Esto va a suponer adoptar medidas fundamentales que afectan sin duda al Proceso de Bolonia, en sus dimensiones política, estructural y social, así como y en la estrategia de las propias Instituciones de Educación Superior:

**En su dimensión política:**

- El debate sobre el aprendizaje a lo largo de la vida debe integrarse con más fuerza y de pleno derecho en el desarrollo del proceso de Bolonia, y ejecutarse al tiempo que el resto de reformas formativas.
- Debe favorecerse y facilitarse la cooperación transnacional:
  - La Comisión de las Comunidades Europeas, los gobiernos nacionales, las diversas redes y asociaciones de LLL y las instituciones de educación superior tendrán que colaborar (como base para indicadores de desarrollo, estrategias de implementación, criterios de calidad, toma de decisiones, programas formativos conjuntos, etc.) en la elaboración de instrumentos de medida y en la recopilación, interpretación y valoración de datos sobre las políticas y las prácticas actuales y potenciales en ULLL.
  - Compartir los mejores modelos de práctica en LLL entre las Instituciones de Educación Superior, en relación con financiación, contenidos formativos, métodos didácticos, nuevas tecnologías, sistemas de acreditación, obstáculos y soluciones innovadoras, colaboración con empresas e instituciones y con asociaciones y colegios profesionales, programas de formación y de movilidad (real y virtual) para docentes, etc.

**En su dimensión estructural:**

- Un nuevo marco normativo, financiero y legal que permita adaptar todos los requerimientos del EEES a la especificidad del LLL.

**En su dimensión social:**

- Nueva tipología de alumnos, diferentes grupos de edad, necesidad de cooperación entre las Administraciones públicas y las Instituciones de Educación Superior, rechazo a ghettos formativos de segunda categoría, conexión con el mundo laboral y el mercado de trabajo, atención especial al mundo rural y a los colectivos con necesidades educativas especiales, etc.

**En la estrategia de las Instituciones de Educación Superior:**

1. Diseñar y poner en funcionamiento mecanismos y medidas administrativas y de gestión necesarias para la implementación y soporte de estos nuevos formatos de aprendizaje:
  - Diseñar un Plan Estratégico sobre LLL, que implique activamente a toda la Universidad y a sus Departamentos.
  - Asegurar el reconocimiento y validación de “titulaciones” y competencias adquiridas en los entornos de LLL (no formales e informales).
  - Establecer pasarelas “de ida y vuelta” hacia los estudios de grado y posgrado, e incluso hacia otro tipo de cualificaciones, lo que sin duda permitirá animar a la participación en procesos de aprendizaje.
  - Realizar formulaciones en créditos ECTS.
  - Posibilitar créditos acumulables y transferibles.
  - Desarrollar itinerarios de aprendizaje flexibles e individualizados combinados con programas más estructurados y cerrados.
  - Aplicar métodos de evaluación y calificación específicos (descriptores técnicas, niveles, resultados de aprendizaje, competencias adquiridas).
  - Definir sistemas de acreditación y certificación por una parte homogéneos y por otra diferenciados, en función de distintos grados, niveles, itinerarios, etapas y formatos de aprendizaje. En cualquier caso, titulaciones comparables entre países.
  - Incorporar el Suplemento al Título. Posibilidad de un diploma europeo de formación continua.
  - Concretar y perfilar estándares de calidad.
  - Favorecer la movilidad de estudiantes y profesores.
  - Planificar servicios de apoyo e información a los estudiantes.
  - Implementar programas de formación para el profesorado universitario, implicando a los profesores en LLL y considerando esta implicación como un criterio de evaluación de la carrera docente. Visitas de estudio y contacto con colegas europeos.
2. Desarrollar de manera prioritaria la relación y cooperación entre las organizaciones (empresas, instituciones, asociaciones y colegios profesionales y otros actores sociales) y las Instituciones de Educación Superior en materia de formación continua.
3. Plantear propuestas formativas basadas en perfiles y modelos competenciales vinculados a las demandas (presentes y futuras) del mercado laboral.
4. Proponer metodologías docentes adaptadas a la especificidad de LLL, potenciando al máximo las posibilidades de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y en especial la formación a distancia y el *e-learning*.
5. Diseñar estrategias de *marketing* eficaces.

#### **4. E-learning y Formación Continua.**

La transformación hacia la *e-Universidad* sintetiza la aspiración que más consenso ha generado en el congreso que ha reunido en Dublín (9-11 de enero de 2006) a 56 rectores y vicerrectores de universidades europeas y latinoamericanas.

La construcción de la Sociedad del Conocimiento y de la Información y la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en las áreas de infraestructura, administración, gestión y enseñanza a distancia a través de *e-learning* están definiendo la construcción de *campus virtuales* en la mayoría de las universidades españolas.

La formación continua en red puede verse como el conjunto de metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje que emplean tecnología digital e informática (**E-LEARNING**) para producir, organizar, transmitir, distribuir y gestionar conocimiento, con el objetivo de contribuir a la formación continua de futuros o actuales trabajadores y profesionales.

Presenta las modalidades de **NO PRESENCIAL** y **SEMIPRESENCIAL** (mixta o *blended-learning*), y ofrece *contenidos de carácter general o estándar y contenidos específicos o a medida*.

##### **4.1. La iniciativa en la formación continua en red.**

Pueden plantearse **ofertas** formativas desde la **Universidad** hacia las **instituciones** y **empresas**, así como **demandas** formativas desde las **instituciones** y **empresas** hacia la propia **Universidad** (Formación *in-company* o en *Outsourcing*).

##### **4.2. Ventajas de la incorporación de e-learning.**

1. Ofrece formación a importantes colectivos dispersos geográficamente. Llega a todos los alumnos.
2. Actualización rápida de conocimientos.
3. Permite una formación en cortos plazos de tiempo, rápida y en diferentes momentos.
4. Flexibilidad en cuanto a formas de acceso, espacio y tiempo.
5. Enseñanza altamente personalizada y flexibilidad curricular, en función de las necesidades del puesto de trabajo y el perfil del usuario.
6. Enseñanza individualizada y tutorizada, con interactividad y posibilidad de trabajo cooperativo (cooperación virtual).
7. Ahorro de costes directos e indirectos.

##### **4.3. Dificultades.**

La formación continua en red crece lenta pero irreversiblemente en España, pero aún hay dificultades:

1. El *e-learning* es todavía un concepto confuso en el mercado de la formación continua. Esto unido a cierto grado de desinformación, genera miedo, desconfianza y reservas.
2. Existen aún importantes barreras tecnológicas (plataformas a medida, portales de formación, portales por áreas formativas) y una lenta penetración

de las TICs en las empresas, con escasas inversiones, especialmente en las PYMEs.

3. Mentalidad muy conservadora todavía en algunas organizaciones: se prioriza lo presencial; poca “cultura informática” de los trabajadores, empresas e instituciones.
4. Percepción de una baja calidad de los contenidos que ofertan las agencias de formación en régimen de externalización.
5. Incertidumbre de las primeras experiencias y la poca tangibilidad de los resultados a corto plazo.
6. Ausencia de normativas y criterios de calidad.
7. Apuesta política todavía no demasiado fuerte y efectiva por la Sociedad de la Información y las Nuevas Tecnologías.

#### **4.4. Demandas y retos para las Instituciones de Educación Superior.**

Podríamos encuadrar estas demandas y retos en **tecnológicos, pedagógicos, culturales y políticos:**

1. Tecnología más barata, accesible y adecuada: Tanto la acción formativa como la plataforma donde se hospeda estarán tecnológicamente bien diseñadas y serán adecuadas al entorno tecnológico del alumno y de su organización.
2. Creación de redes Intranet entre Universidades para acceso a recursos formativos y materiales pedagógicos de formación continua en red. (Biblioteca de Recursos de Aprendizaje o alianzas *OpenCourseware*).
3. Renovación de los procesos docentes y metodologías educativas.
4. Soportes didácticos que supongan un proceso de enseñanza-aprendizaje sistematizado y significativo por parte del alumno.
5. Creación de contenidos para el entorno digital. Contenidos y recorridos modulares (básico, medio y superior; comunes y optativos). Contenidos más especializados y sectoriales, y también más diversificados. Desarrollo de contenidos generales o estándar y de contenidos específicos o a medida. Multidisciplinariedad e interdisciplinariedad.
6. Formación del profesorado como tutores *on-line* (seguimiento y asistencia tutorial personalizada y motivadora. Dinamización de grupos).
7. Sistemas de evaluación, certificación y acreditación de aprendizajes.
8. Reconocimiento por parte de la organización a la formación recibida en red.
9. Criterios de evaluación, seguimiento y control de la calidad y rentabilidad de las actividades formativas.
10. Mayor desarrollo y actualización del parque informático de las empresas e instituciones.
11. Familiarizar con las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.
12. Potenciar una cultura en las organizaciones de percepción positiva hacia el *e-learning*: empresarios, directivos y trabajadores.
13. Mayores inversiones de las empresas e instituciones en *e-learning*.
14. Sistemas públicos de apoyo al *e-learning* en la formación continua. Financiación y creación de normativa y legislación.

15. Posicionamiento definitivo de las grandes multinacionales vinculadas a las TICs.

### **Fuentes básicas de referencia.**

European Universities Continuing Education Network (EUCEN) [www.eucen.org](http://www.eucen.org).  
Conferencia de Ministros responsables de Educación Superior (Bergen, 19-20 mayo de 2005).  
[www.bologna-bergen2005.no](http://www.bologna-bergen2005.no).