

Plan estratégico

de APRENDIZAJE A LO
LARGO DE LA VIDA



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

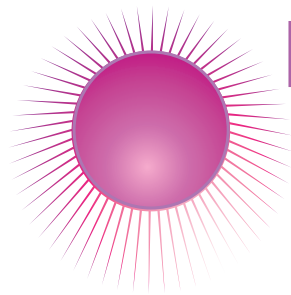
MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

Catálogo de publicaciones del Ministerio: www.educacion.gob.es
Catálogo general de publicaciones oficiales: publicacionesoficiales.boe.es



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

Dirección General de Formación Profesional
Subdirección General de Aprendizaje a lo Largo de la Vida



Plan estratégico

de APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL
Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE APRENDIZAJE
A LO LARGO DE LA VIDA

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Fundamentación	9
3. Contextualización	12
4. La situación española	13
5. Percepción del funcionamiento del sistema. Análisis de las comunidades autónomas	23
6. Propuestas de futuro	25
7. Despliegue del Plan	26
8. Seguimiento y evaluación	32
9. Anexo I: Modelo para planes específicos	36
10. Anexo II: Glosario	44

Introducción

Este Plan pretende impulsar el “Aprendizaje a lo Largo de la Vida” en consonancia con una sociedad moderna, democrática y cambiante. Para ello es necesario potenciar la formación de calidad y fomentar la adquisición del máximo nivel de educación y formación de los ciudadanos; esto es la mejor garantía de crecimiento económico y social.

Así entendemos que “Una sociedad que posibilita la formación continuada de todos los ciudadanos, independientemente de su nivel de partida, condición o edad, que contempla la formación como un bien, como una inversión de futuro, es una sociedad que potencia el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social”.¹

El diseño del presente Plan estratégico es fruto de la colaboración de las Administraciones educativas y tiene como objetivo potenciar la educación y la formación de los ciudadanos de nuestro país a lo largo de la vida. Además, se pretende que la participación en el Plan esté abierta a otras administraciones y organizaciones que tengan entre sus competencias la formación permanente.

El Plan pretende ser flexible, abierto e integrador, de forma que todos los agentes implicados en su formulación inicial, y los que deseen adherirse, puedan participar activamente en su posterior desarrollo. Este Plan propugna como objetivo básico mejorar las oportunidades y la calidad de la formación de las personas, sin limitación en el tiempo, sin ceñirse a edades concretas. El Plan contribuye, además, a la consecución de los objetivos que establece el *Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación* (ET 2020).

En las *Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación*, se propuso que dicha cooperación debería abarcar los sistemas de educación y formación en su totalidad, dentro de una perspectiva de aprendizaje



permanente. Además, en este documento se especificó que el aprendizaje permanente debe considerarse un principio fundamental que sustenta todo el marco, que debe abarcar el aprendizaje en todos los contextos (formal, no formal e informal) y en todos los niveles y modalidades.

En el Consejo Europeo de 2003 se acordó establecer niveles de referencia de rendimiento medio europeo que se utilizarían como herramienta para supervisar los avances en el ámbito de la educación y la formación. Uno de ellos era que, en 2010, el nivel medio de participación en la formación permanente en la Unión Europea debería alcanzar, al menos, el 12,5% de la población adulta en edad laboral (entre 25 y 64 años), porcentaje que en este momento no se ha podido alcanzar.

El *Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación* (ET 2020) establece cuatro nuevos objetivos estratégicos que se acompañan de indicadores y puntos de referencia para controlar su evolución y seguimiento. En este sentido queremos destacar el punto de referencia europeo para 2020 sobre la participación en aprendizaje a lo largo de la vida: “Para 2020 una media del 15% como mínimo de los adultos tendría que participar en el aprendizaje permanente.”

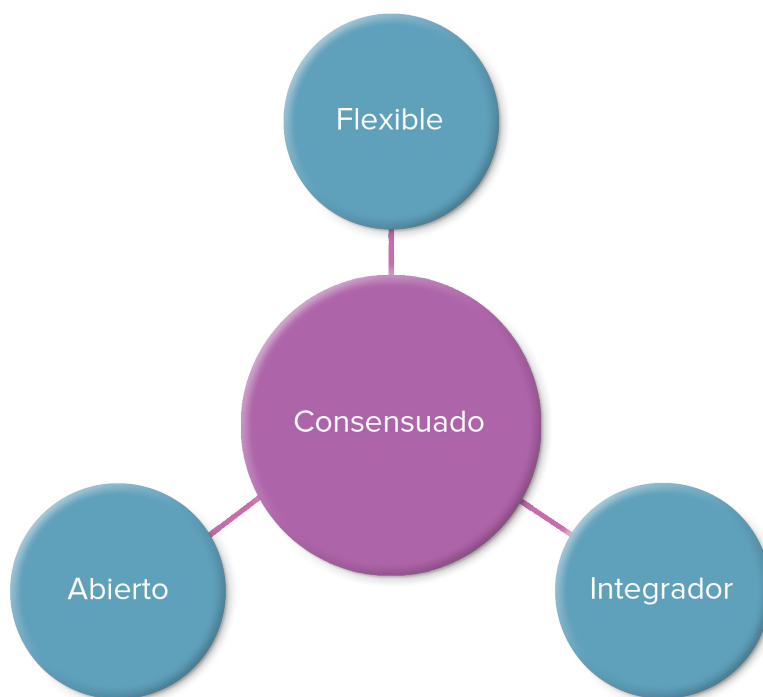


Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación en las cuatro semanas previas a la encuesta (1)	Situación 2005-2013			
	España		Unión Europea (27)	
	2005 (2)	2013	2005 (2)	2013
Total	10,5%	10,9%	9,6%	10,5%
Mujeres	11,4%	11,6%	10,4%	11,4%
Hombres	9,7%	10,1%	8,8%	9,6%

(1) **Fuente:** Eurostat. Fecha de extracción 29 de enero 2014.

(2) Los datos son de 2005, año en que se produjo una ruptura de serie, que no permite la comparación con años anteriores.

Para la elaboración del Plan se ha partido de una definición consensuada de aprendizaje a lo largo de la vida, del análisis de los datos que reflejan la realidad educativa en nuestro país y de los que nos definen comparativamente en la Unión Europea y la OCDE. Tras el examen de dichos datos, se ha llegado a la definición y la conceptualización de una misión y una visión propias. En base a estas definiciones, se han consensuado las líneas estratégicas prioritarias en las que se deberán centrar total o parcialmente los planes de actuación territoriales o de otras instituciones, que en su caso deseen participar.



Fruto del análisis y el consenso se ha adoptado como definición del aprendizaje a lo largo de la vida:

“El proceso continuo e inacabado de aprendizaje, no confinado a un modelo formativo, ni contexto, ni periodo específico de la vida, que supone la adquisición y mejora de los aprendizajes relevantes para el desarrollo personal, social y laboral y que permite a la persona adaptarse a contextos dinámicos y cambiantes”.

La mejora e incremento de la formación de los ciudadanos a lo largo de la vida es una preocupación compartida en España por todas las administraciones con responsabilidad en esta materia y, por ello, la razón de ser que une a todas las administraciones y organizaciones que participan o puedan participar en el Plan. Esta misión compartida consiste en:

- Impulsar y garantizar una formación de calidad para todos los ciudadanos y a lo largo de sus vidas, que propicie la adquisición de las competencias y el grado de cualificación necesario para facilitar el desarrollo integral, el acceso y/o la reincorporación al sistema educativo y a la formación continuada.
- Fomentar el desarrollo de sistemas educativos de orientación permanente.
- Propiciar que la oferta formativa se adecúe a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.

La fortaleza principal del Plan estratégico es la cooperación de las Administraciones educativas para incrementar la participación en el aprendizaje permanente y conseguir que la población adulta adquiera el mayor nivel posible de educación y formación mediante una continua actualización y adquisición de las competencias necesarias que aseguren la realización personal, profesional y social de todos los ciudadanos, a través de una oferta que se ajuste a sus necesidades formativas y a los condicionantes personales, familiares y sociales de las personas adultas.

Esto implica modernizar los sistemas de educación y formación, emplear una metodología que responda a las capacidades, necesidades e intereses de las personas adultas, flexibilizar y adaptar la oferta reglada y no reglada, presencial y a distancia, establecer conexiones entre ambas vías, la acreditación de los aprendizajes y el reconocimiento de las competencias adquiridas. Para llevarlo a cabo, se hace necesaria la coordinación entre instituciones y administraciones para una mayor optimización de los recursos. El carácter descentralizado del sistema educativo español, por el que las Administraciones educativas se responsabilizan de la ejecución de las políticas educativas, demanda que estas aborden desafíos comunes en colaboración.



Fundamentación

Con la publicación del Memorándum del aprendizaje permanente y la Comunicación *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*, en noviembre de 2000 se comenzó el proceso de construcción de un marco europeo de la educación y la formación que ha ido avanzando gracias a la labor de distintas instituciones y organismos europeos. El Consejo de Ministros de la Unión Europea, en su reunión del día 12 de mayo de 2009, adoptó el nuevo *Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación* (ET 2020).

Este documento especifica que el aprendizaje permanente debe considerarse un principio fundamental que sustenta todo el marco, que debe abarcar el aprendizaje en todos los contextos (formal, no formal e informal) y en todos los niveles y modalidades.

Los importantes cambios producidos por la crisis económica originaron la necesidad de adaptar los objetivos y actuaciones al contexto económico y político actual. Las prioridades de trabajo para la consecución de los objetivos del marco estratégico quedan recogidas en el *Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación* (ET 2020): *Educación y formación en una Europa inteligente, sostenible e inclusiva*.

Este informe, tras realizar una evaluación de los avances en los tres últimos años en ámbitos de actuación esenciales, propone nuevas prioridades de trabajo para el periodo 2012-2014, destinadas a movilizar la educación y la formación para que contribuyan a la *Estrategia Europa 2020*. El documento mantiene que “es preciso modernizar los sistemas de educación y formación para aumentar su eficacia y calidad y dotar a las personas de las capacidades y competencias que necesitan en el mercado de trabajo, lo que aumentará su confianza para superar los retos actuales y futuros, contribuirá a aumentar la competitividad de Europa y generará crecimiento y empleo”. Además refleja que en el *Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2012* (EPAC) se reclama también más atención para los jóvenes, que considera uno de los grupos más perjudicados por la crisis.



España, al igual que todos los Estados miembros de la Unión Europea, se ha comprometido a establecer sus objetivos nacionales, teniendo en cuenta sus posiciones de partida relativas y las circunstancias propias, asumiendo los objetivos de la Unión Europea para 2020. El carácter descentralizado del sistema educativo español y el reparto de competencias, que responsabiliza de la ejecución de las políticas educativas a las Administraciones educativas, exige que los objetivos sean asumidos y llevados a la práctica de manera coordinada por el conjunto de dichas Administraciones.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa define objetivos centrados en la superación de las dificultades del sistema educativo español para alcanzar, en su conjunto, algunos de los objetivos para 2020 de la Unión Europea y la consolidación de los logros que nos sitúen en una posición satisfactoria en el marco europeo.

El Grupo español de trabajo ET 2020 ha realizado el análisis de los indicadores educativos europeos y españoles del Marco estratégico *Educación y Formación 2020* y ha efectuado el seguimiento y revisión de las actuaciones emprendidas en el conjunto del sistema educativo y en las distintas Administraciones educativas para el aumento de la participación en la formación permanente.

El informe con las conclusiones de este grupo de trabajo, *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia Educación y Formación 2020. Informe español 2013*, se ha elevado a la Comisión General de Educación e incluye la descripción de las acciones generales del Estado español y específicas de las Administraciones educativas llevadas a cabo para el impulso del aprendizaje a lo largo de la vida, así como las líneas de actuación propuestas por la Conferencia de Educación para ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar las políticas educativas.

En este informe se establece el compromiso de todas las Administraciones educativas en la elaboración de planes de aprendizaje a lo largo de la vida de carácter anual o bienal, de acuerdo a las líneas consensuadas entre las Administraciones educativas autonómicas y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Asimismo, se expresa que es aconsejable que en dichos planes se contemplen medidas encaminadas a:

- Fomentar la prevención e intervención en el abandono educativo temprano.
- Concienciar a la ciudadanía de la importancia y el valor de la educación y formación.
- Desarrollar actuaciones dirigidas a mejorar la flexibilidad y accesibilidad del sistema educativo a través del desarrollo de normativa educativa dentro de los distintos ámbitos de competencia.
- Impulsar la coordinación entre las distintas administraciones estatales, autonómicas y locales en las políticas educativas relacionadas con los jóvenes y adultos.

En el contexto actual, puede afirmarse que existe consenso al considerar que la formación de adultos, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, debe contribuir a dotar a la sociedad, especialmente a aquellas personas que han perdido o pueden perder su puesto laboral, de perspectivas de futuro. La acreditación de cualificaciones de lo aprendido en la formación permanente puede ser una forma de completar y acceder a unos niveles mayores de formación desde cualquier sistema: formal, no formal o informal.

También como respuesta a la situación económica actual, la *Recomendación del Consejo sobre el Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un Dictamen del Consejo sobre el programa de estabilidad de España para 2012-2015* hace hincapié en desarrollar más el aprendizaje permanente de los trabajadores de mayor edad, para mejorar sus condiciones laborales y fomentar la reincorporación de este grupo de trabajadores al mercado laboral.

El sistema educativo trabaja con la consideración de que la Unión Europea tiene como objetivo, desde el año 2000, incrementar la participación en el aprendizaje permanente, entendido como “toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo”. Concretamente, se propone aumentar los porcentajes de adultos que participan en actividades de educación y formación hasta llegar al 15% en 2020. Sin embargo, y según la propia Comisión Europea afirma en el *Monitor Report 2012*, “la participación de los adultos en el aprendizaje permanente está estancada y (...) alcanzar el punto de referencia para 2020 es una realidad lejana”. La Comisión informa que el desarrollo de nuevos proyectos que incluyan recursos educativos abiertos podría ayudar a liberar el potencial de aprendizaje informal entre la población adulta.

Contextualización

El análisis de los datos obtenidos a partir del estudio de la situación actual del sistema educativo, de la información de otras instituciones vinculadas con la formación a nivel nacional, así como los extraídos de evaluaciones e investigaciones externas, del análisis experto de los agentes implicados, junto con el estudio comparativo de todos estos datos, nos aporta suficiente información para delimitar las necesidades y detectar desviaciones del proyecto en cada una de sus fases en el proceso de seguimiento y evaluación. También nos permite reformular propuestas, adaptar procesos y diseñar nuevos proyectos.

Es necesario partir de una línea base para definir el alcance, coste e hitos del Plan. Centrar la línea base de la que se parte en la formulación de este Plan estratégico requiere analizar la información que podemos extraer de diferentes fuentes, para poder determinar la situación actual del aprendizaje a lo largo de la vida en España. La línea base se ha determinado a partir de la percepción experta del funcionamiento del sistema, de la situación actual de partida y de datos ofrecidos por diferentes informes nacionales y europeos.



Fuentes para determinar la línea base.

La situación española

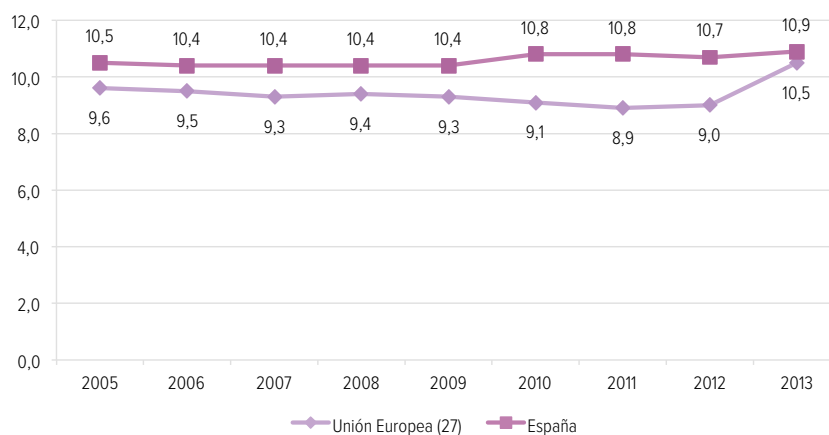
El porcentaje de personas adultas que participa en una acción de formación permanente en España está por encima de la media europea, aunque sería deseable un mayor aumento del que se viene produciendo. Desde el año 2006 hasta 2009 el porcentaje español se estabilizó en el 10,4%, produciéndose un ascenso hasta el 10,8% en 2010 y creció moderadamente hasta el 10,9% en 2013.

Hasta 2012 la media de participación en el aprendizaje permanente de la Unión Europea (UE) era del 9,0%, con tendencia a estabilizarse o disminuir. En 2013 ascendió a 10,5%, año en el que los porcentajes de los países se distribuían entre el 31,6% de Dinamarca, el 28,1% de Suecia y el 2,0% de Rumanía y el 1,7% de Bulgaria.

Queda mucho camino por recorrer y debemos aspirar a porcentajes de participación superiores a los puntos de referencia cercanos a los países mejor situados.



Gráfico 1. Evolución del porcentaje de población de España y la UE de los 27, de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación en las cuatro semanas previas a la encuesta. Años 2005 a 2013.

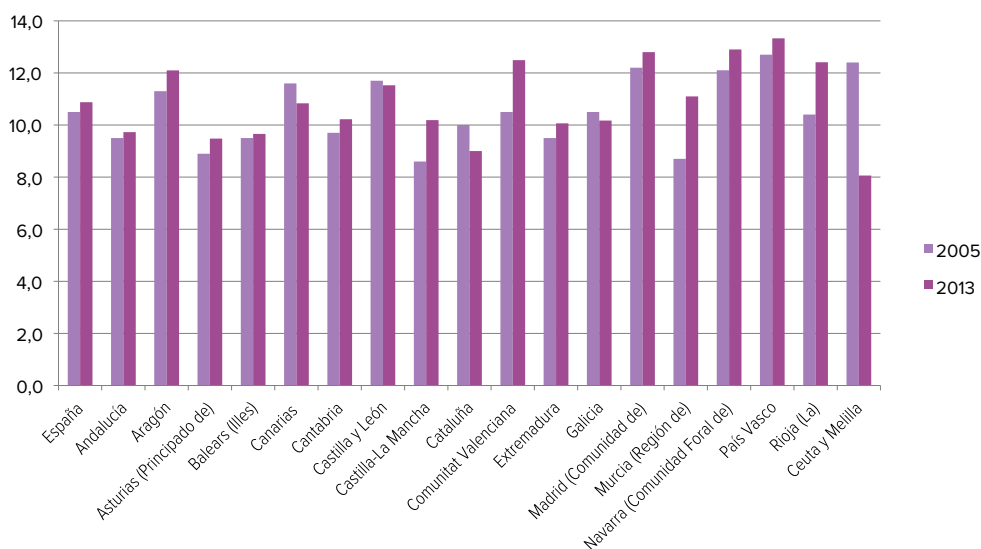


Fuente: Encuesta de Población Activa. Eurostat.

Nota: Los datos de la Unión Europea señalan una ruptura de serie para el dato de 2013.

El porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en educación y formación se distribuye, para 2013, en las distintas CCAA, en valores comprendidos entre el 8 y el 13. Desde 2005 se ha incrementado en la mayoría de las CCAA, pero es necesario fomentar la cultura de la formación a lo largo de la vida para generalizar la participación en procesos de formación y educación hasta llegar a los niveles deseados. Este es uno de los principales retos de este Plan.

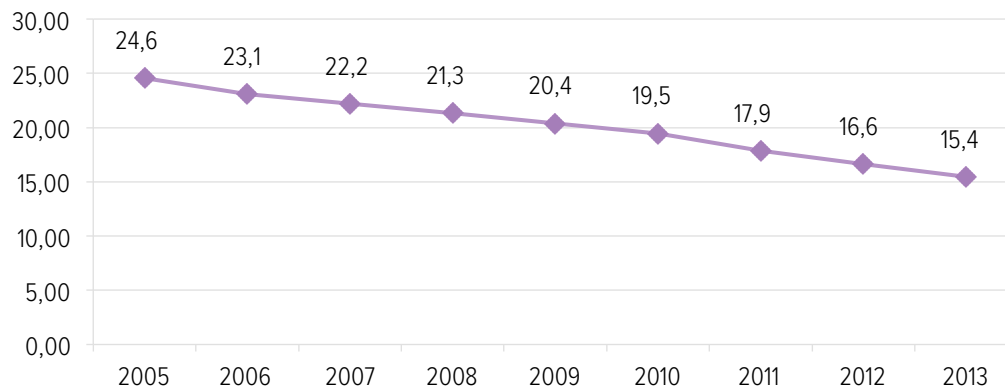
Gráfico 2. Porcentaje de población de 25-64 años que participa en educación-formación, por comunidad autónoma. Evolución. Años 2005 a 2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Según la *Encuesta de Población Activa* para 2013, el 15,4% de la población española comprendida entre 25 y 64 años no alcanza la titulación correspondiente a la enseñanza básica obligatoria. Por ello todas las Administraciones educativas están preocupadas por ofrecer nuevas oportunidades formativas a aquellas personas que, por un motivo u otro, dejaron el sistema educativo sin adquirir el nivel de formación acorde a su potencial y necesidad.

Gráfico 3. Evolución del porcentaje de población de España de 25 a 64 años, con nivel de estudios inferior a la Etapa de Educación Secundaria Obligatoria. Años 2005 a 2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Nota: Los resultados están basados en medidas anuales de datos trimestrales.

“La mejora de la formación de los ciudadanos es una prioridad de trabajo de los países de la Unión Europea, que enlaza además con el objetivo de reducir el abandono educativo temprano, puesto que se presta una especial atención a las personas con más baja cualificación. En España, como en el resto de la Unión Europea, los ciudadanos con mayor riesgo de desempleo son los que tienen menor nivel de cualificación”.¹

El abandono temprano de la educación y la formación es un problema real en nuestro sistema formativo; España se sitúa dentro de la UE con los peores resultados. Su prevención se debe centrar tanto en la atención a los alumnos en educación obligatoria como en el incremento del nivel formativo de sus padres, ya que se ha constatado que dicho nivel educativo tiene correlación positiva con el menor riesgo de abandono educativo. En los últimos años el porcentaje de alumnos que abandonan ha tenido una tendencia descendente.

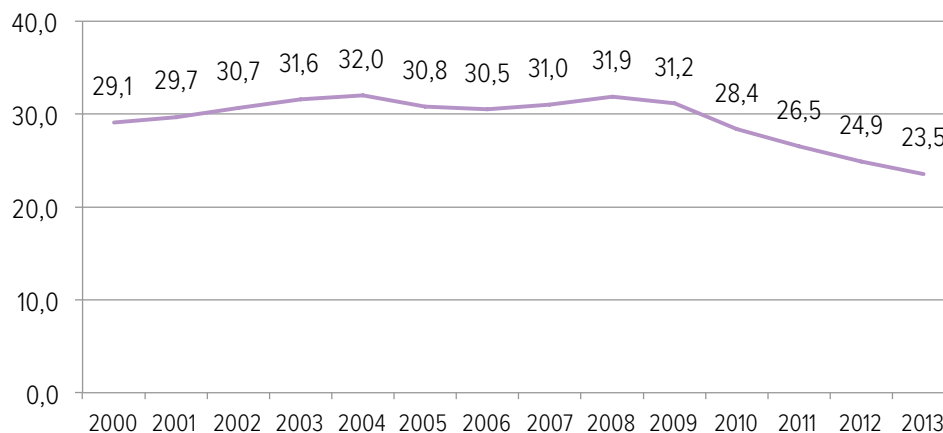
El indicador sobre abandono temprano de la educación y la formación tiene en cuenta la población de 18 a 24 años. Sin embargo, para analizar la participación de los adultos en el aprendizaje es necesario conocer qué porcentaje del resto de la población adulta no ha superado la segunda etapa de la



educación secundaria, prestando especial atención a aquellos con menor cualificación. Según los datos de la *Encuesta de Población Activa para 2013* (EPA), el porcentaje de personas de 25 a 64 años que tienen como máxima formación la primera etapa de educación secundaria (CINE-2) es del 44,8%.

Desde el año 2008 se está produciendo una tendencia ligeramente descendente en este indicador. Aunque este dato es positivo, resulta insuficiente. Por ello, elevar el número de alumnos que finalizan con éxito la Educación Secundaria Obligatoria sigue siendo una prioridad para la comunidad educativa española.

Gráfico 4. Abandono temprano de la educación y la formación en España. Evolución



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Notas:

- Definición de Abandono Educativo Temprano: Porcentaje de la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de E. Secundaria 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación.
- Calculado con la metodología establecida por Eurostat basándose en medias anuales de datos trimestrales.
- Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

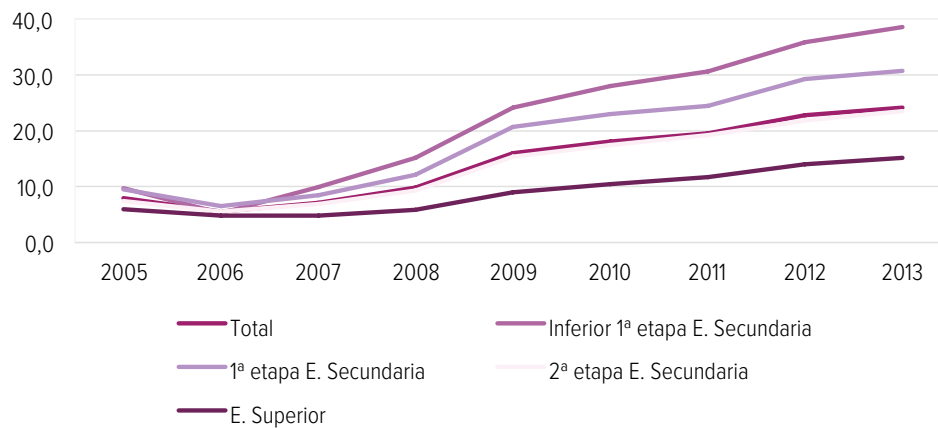
Los ciudadanos con abandono educativo acuden frecuentemente a los centros educativos de personas adultas para mejorar su nivel formativo. Estos centros hacen una labor compensadora.

Analizando los datos del INE se puede observar que existe una correlación positiva entre bajo nivel formativo y desempleo (gráfico 5). En todas las franjas de edad, el porcentaje más elevado de desempleados se corresponde con las personas con un nivel de formación inferior a la educación postobligatoria.

Por tanto, si bien es necesario realizar actuaciones encaminadas a la prevención del abandono temprano de la educación y la formación e incidir en las capas de población de 18 a 24 años que abandonó el sistema sin titulación superior a la educación secundaria obligatoria, es imprescindible hacer hincapié en la población adulta mayor de 25 años que presenta las mismas condiciones de bajo nivel formativo.

Los países desarrollados consideran incuestionable la necesidad de elevar la formación de sus ciudadanos, sea cual sea su edad, como forma de competir en un mundo globalizado. No es extraño que la Unión Europea tenga como objetivo compartido el impulso de la formación a lo largo de la vida. La formación continua es fundamental, no solamente para adaptarse al mundo laboral, sino también para el crecimiento personal y social, aspectos en realidad inseparables.

Gráfico 5. Tasas de paro, según nivel de formación alcanzado, grupo de edad y sexo. Evolución



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Notas:

- Los resultados están basados en medias anuales de datos trimestrales.
- Los datos deben ser tomados con precaución, pues los derivados de tamaños muestrales pequeños están afectados por fuertes errores de muestreo.

España es uno de los 23 países desarrollados, 22 de los cuales forman parte de la OCDE, que han participado en el Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta (PIAAC). De este modo se ha podido obtener información sobre algunas de las competencias esenciales en la sociedad y su uso en el ámbito laboral y cotidiano.

El programa consta de cuatro pruebas relativas a dos habilidades básicas, comprensión lectora y competencia matemática, y dos opcionales, resolución de problemas en entornos informatizados y componentes de la comprensión lectora. España ha optado por realizar la evaluación de tres habilidades, dejando de participar en la resolución de problemas en entornos informatizados.

La evaluación cognitiva se realiza en ordenador o en papel, dependiendo de la competencia digital del entrevistado. En España realizaron la encuesta a través del ordenador el 66% de los encuestados, solo por encima de 5 países, un 9% por debajo de la media de la OCDE, y un 7% por debajo de la media de la Unión Europea. El modelo adoptado para la prueba PIAAC se expresa en una escala de 0 a 500 puntos. Tanto en comprensión lectora como en competencia matemática se han establecido los siguientes niveles de rendimiento:

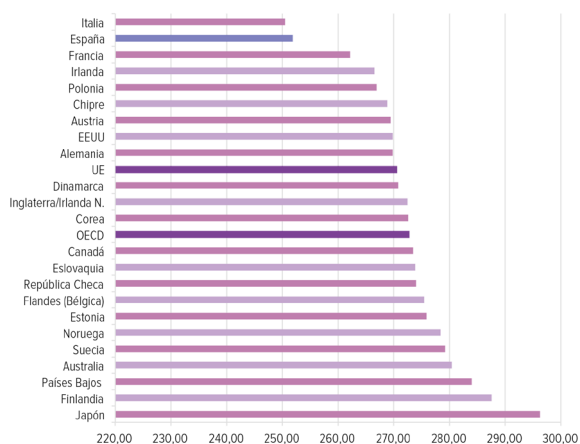


Inferior a 1	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Hasta 175	176-225	226-275	276-325	326-375	376-500

Como se puede observar en el gráfico 6, la puntuación media global en comprensión lectora de España es de 251,8, dato que la sitúa en el penúltimo lugar de la lista de los 22 países de la OCDE que han participado en la prueba, únicamente por encima de Italia que obtuvo una media de 250,5. La media de la OCDE es 272,8 y la de la Unión Europea es 271. Las puntuaciones más altas corresponden a Japón (296,2), seguido de Finlandia (287,6).

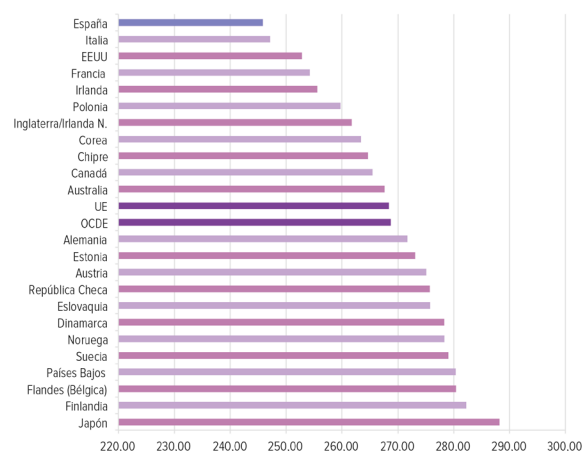
Por otro lado, España ocupa el último lugar en cuanto al resultado en competencia matemática con una puntuación media global de 245,8. En la prueba matemática, la media de la OCDE es de 268,7 y la de la Unión Europea es de 268,3. Japón obtiene la puntuación más alta con un 289,2, seguido de Finlandia con un 282,2.

Grafico 6. Puntuaciones medias de los países evaluados en comprensión lectora.



Fuente: PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta, 2013. Informe Español. Datos del INEE.

Grafico 7. Puntuaciones medias de los países evaluados en competencia matemática.

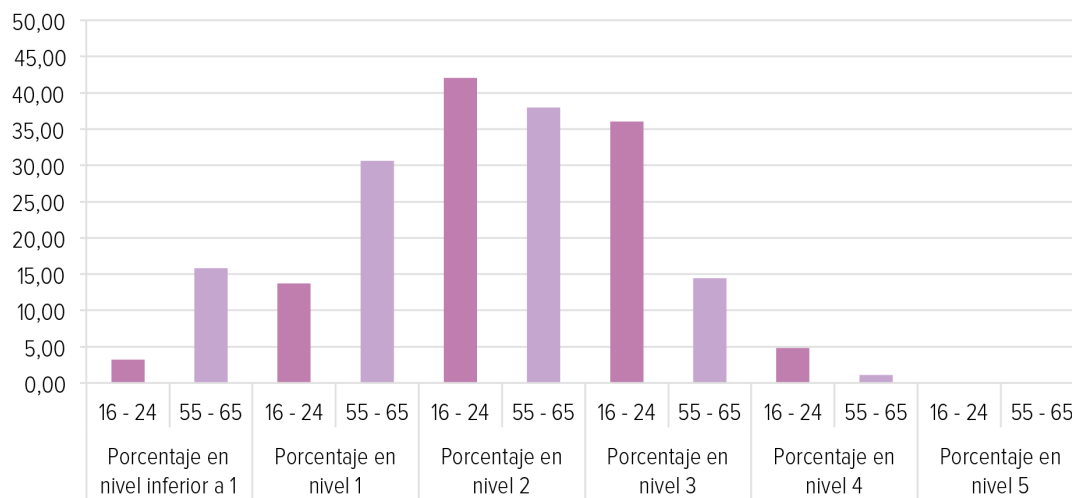


Fuente: PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta, 2013. Informe Español. Datos del INEE.

Tanto en comprensión lectora como en competencia matemática, el porcentaje de adultos perteneciente al tramo de edad de 16 a 24 años con resultados en los dos niveles más bajos es significativamente menor que el correspondiente al tramo de 55 a 65 años. Sin embargo, a partir del nivel 2 es ostensiblemente mayor el porcentaje del tramo 16-24 años, como se muestra en los gráficos 8 y 9.

Las personas con mayor nivel de estudios obtienen mejores resultados en comprensión lectora y en competencia matemática. Los adultos pertenecientes a los dos tramos de mayor edad obtienen puntuaciones significativamente más bajas que los grupos correspondientes a los tres tramos de menor edad, que tienen resultados similares y en orden inverso al grupo de edad al que pertenecen. Los resultados de las mujeres son ligeramente inferiores a los de los hombres en comprensión lectora y presentan una diferencia mayor en competencia matemática.

Gráfico 8. Resultados en comprensión lectora en España por intervalos de edad. (PIAAC)

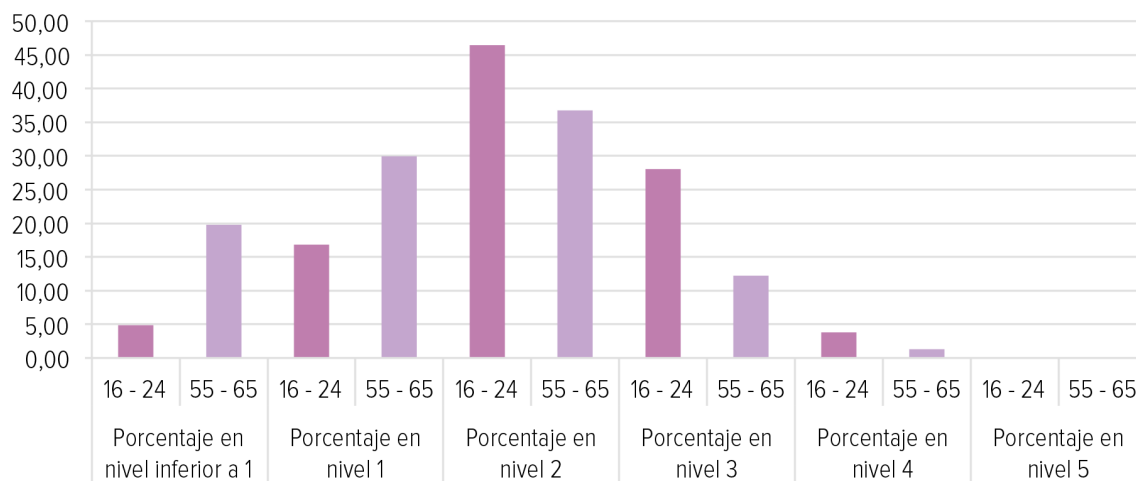


Fuente: PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta, 2013. Informe Español.

Los resultados de las pruebas presentan una variación significativa en función de la cualificación de las personas. En comprensión lectora van desde una puntuación de 230, en el caso de las personas con ocupaciones básicas, hasta cerca de 280 en el de las personas con ocupaciones cualificadas. En

matemáticas, la diferencia está entre 220, puntuación obtenida por las personas con ocupaciones básicas, y 275 alcanzada por quienes tienen ocupaciones cualificadas. Los resultados de las personas con ocupaciones básicas y manuales semicualificadas son bajos y están bastante distanciados de los de las personas con ocupaciones cualificadas. En nuestro país, el porcentaje de trabajadores en ocupaciones cualificadas (30%) es de los más bajos de todos los países participantes, 9 puntos porcentuales inferior al promedio de la OCDE, mientras que el porcentaje de empleados en ocupaciones básicas es el mayor de todos (16%). Hay un 33% de ocupaciones no manuales semicualificadas y un 22% de ocupaciones manuales semicualificadas.

Gráfico 9. Resultados en competencia matemática en España por intervalos de edad. (PIAAC)



Fuente: PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta, 2013. Informe Español.

Los resultados en las pruebas de las personas desempleadas e inactivas son muy similares. La diferencia con respecto a las personas empleadas es de unos 18 puntos en comprensión lectora y 20 puntos en competencia matemática. Los empleados que han recibido algún tipo de formación por razones de trabajo tienen unos resultados aproximadamente 30 puntos por encima de los que no han recibido

formación. Los que han recibido formación externa por razones ajenas al trabajo tienen una diferencia de 10 puntos aproximadamente. Los empleados en la empresa pública tienen unos resultados 20 puntos por encima de los de la empresa privada tanto en comprensión lectora como en competencia matemática.

En España existe un cierto equilibrio en cuanto a la proporción de adultos que confiesan leer poco (35%), los que dicen que leen a veces (35%) y los que declaran leer mucho (30%). Los resultados en comprensión lectora y en competencia matemática obtenidos están entre los más bajos en cada una de las tres categorías, independientemente del uso que hagan de esta habilidad; mientras que la diferencia de puntuaciones entre los que más leen y los que menos se sitúa en el promedio de los países de la OCDE y la UE.

Las personas que tienen un nivel alto de uso de las matemáticas en la vida diaria tienen unos resultados en comprensión lectora y competencia matemática aproximadamente 40 puntos por encima de los que tienen un nivel de uso bajo, y sólo 15 puntos por encima de los que tienen un nivel de uso medio. Por otra parte, parece que se produce más efecto diferenciador en los resultados de matemáticas en relación al uso habitual de las mismas que en los resultados de comprensión lectora por el uso frecuente de la lectura.

Y, por último, aquellos que tienen un nivel alto de uso de las TIC en la vida diaria tienen unos resultados en comprensión lectora y competencia matemática por encima de los que tienen un nivel de uso bajo. El uso de las TIC parece reportar más utilidad en comprensión lectora que en matemáticas.

Los resultados mejoran en relación al nivel educativo de los padres (con una diferencia de 40 puntos entre nivel bajo y alto), presentando unas diferencias similares a las de la OCDE y la Unión Europea. La diferencia de los resultados entre el promedio de inmigrantes y nativos es de aproximadamente 20 puntos en comprensión lectora y matemáticas, siendo algo inferior la diferencia en matemáticas.

Percepción del funcionamiento del sistema. Análisis de las comunidades autónomas

Fruto de la reflexión y el análisis basado en la metodología DAFO y la experiencia contrastada de los técnicos representantes de las Administraciones educativas competentes en el objeto del Plan, se ha llegado a las conclusiones que a continuación se especifican.

La mayoría de las Administraciones educativas ponen de manifiesto la necesidad de realizar una buena oferta educativa, que potencie la capacidad de aprender desde una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida. Así la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, modificada por la *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa*, especifica que se podrán establecer currículos específicos para la educación de personas adultas que conduzcan a la obtención de uno de los títulos establecidos en ella. También indica que las personas adultas que quieran adquirir las competencias y los conocimientos correspondientes a la educación básica contarán con una oferta adaptada a sus condiciones y necesidades.

Una buena parte de las Administraciones educativas coinciden al destacar la extensión de los recursos humanos y materiales empleados en la formación de adultos. Consideran que la red de formación, cada vez más coordinada con otras entidades, instituciones y administraciones, realiza una amplia y variada oferta formativa, con un desarrollo creciente de la modalidad a distancia. Esta percepción es asociada a la potencialidad de incrementar la extensión y mejora de la educación y formación de los ciudadanos.

No obstante, debido a la diversidad de realidades que se viven en el Estado español, en algunas administraciones se considera que todavía no se están empleando los recursos necesarios para atender a las necesidades de formación permanente y que sería deseable mejorar la coordinación entre las

Administraciones educativas y otras administraciones para optimizar los recursos y no duplicar la oferta formativa.

Las dificultades económicas actuales pueden ser un obstáculo para realizar la ampliación necesaria de recursos que garanticen la calidad y extensión deseables de formación permanente, limitación relacionada con el hecho de que la financiación de recursos dependa más de la fluctuación económica que del apoyo del propio sistema.

En relación a los recursos humanos, se considera mejorable la formación inicial del profesorado, que en ocasiones está desconectada de las necesidades formativas de los usuarios. Tanto esta formación como la permanente deberían ser específicas para la educación de adultos y estar orientadas a formar profesionales que fueran capaces de potenciar la motivación intrínseca hacia la formación. En relación al desarrollo profesional, se considera necesario mejorar su incentivación, cambio que puede verse dificultado por el poco prestigio que tiene el sistema educativo.

Otros aspectos que se consideran susceptibles de cambio son la rigidez del sistema y la dificultad que encuentran algunas personas para acceder a la información, recibir orientación, aprovechar la oferta educativa y convalidar lo aprendido a través de la formación y la experiencia laboral.

Existen dos circunstancias que favorecen especialmente la evolución hacia la mejora en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida: por un lado, el gran número de posibles usuarios, que en este momento están más concienciados de la necesidad y la importancia de la formación permanente y por el otro, el potencial de actuación de las instituciones relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, usando los recursos humanos y materiales de redes externas, que puede permitir incidir en el gran número de ciudadanos a los que se puede llegar. Para ello, es necesario mejorar la colaboración con otras instituciones y administraciones para ampliar y complementar la formación de las redes del sistema educativo.

Afrontar el reto de llegar a todos los posibles usuarios, independientemente de su lugar de residencia y formación anterior, implica la sensibilización de la población adulta para que entienda la formación como un proceso voluntario, necesario y permanente de crecimiento personal, ofrecer y hacer extensiva la formación básica necesaria para acceder a la enseñanza virtual, la creación de aulas en zonas donde la población está más diseminada y la facilitación de la conciliación necesaria del horario laboral con las actividades educativas.



Propuestas de futuro

Entendiendo la formación como un proceso ilimitado en el tiempo y en el grado a alcanzar, es objetivo de las Administraciones educativas aumentar la formación de los ciudadanos. Para conseguirlo, resulta necesario adecuar las ofertas formativas a las necesidades personales, sociales y laborales de los adultos mediante:

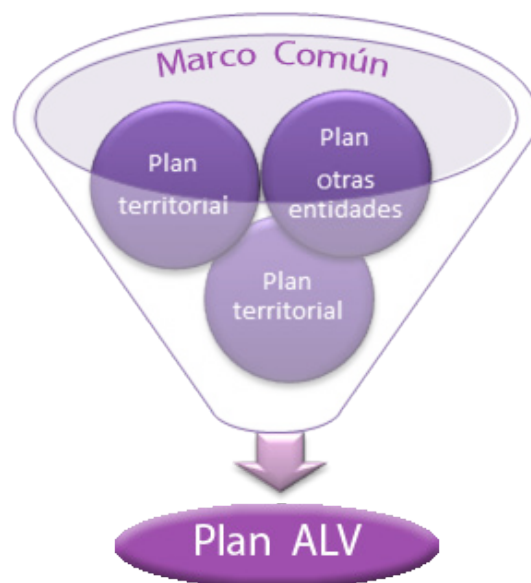
- La mejora de la participación y la calidad del aprendizaje permanente. Tanto en las Administraciones educativas como en las entidades de la sociedad civil, existen experiencias innovadoras y exitosas de aprendizaje de personas adultas que es necesario difundir y generalizar.
- Una actuación global e integrada que permita flexibilizar el acceso a la formación y garantizar la permanencia exitosa en el sistema formativo de las personas adultas, además del cambio de normativa y del impulso de las Administraciones educativas para modificar los resultados. Este impulso debe ir destinado de manera prioritaria a las personas con nivel de cualificación bajo o nulo y es necesario coordinar los esfuerzos de todos los agentes implicados.
- La cualificación o recualificación de las personas para que puedan volver a integrarse en el mercado laboral. Este proceso de mejora de la cualificación tiene que ser acorde con los sectores productivos que generen o puedan generar puestos de trabajo, ya que existe un desequilibrio claro entre los niveles de cualificación de la población española y las necesidades de los futuros puestos de trabajo. Elevar el nivel de formación de la población menos preparada permitirá mejorar las perspectivas laborales de estas personas y contribuirá al crecimiento económico del país.

Despliegue del Plan

Este Plan se basa en la concepción del aprendizaje a lo largo de la vida como un proceso continuo e inacabado de aprendizaje, no confinado a un modelo formativo, ni contexto, ni periodo específico de la vida, que supone la adquisición y mejora de los aprendizajes relevantes para el desarrollo personal, social y laboral y que permite a la persona adaptarse a contextos dinámicos y cambiantes.

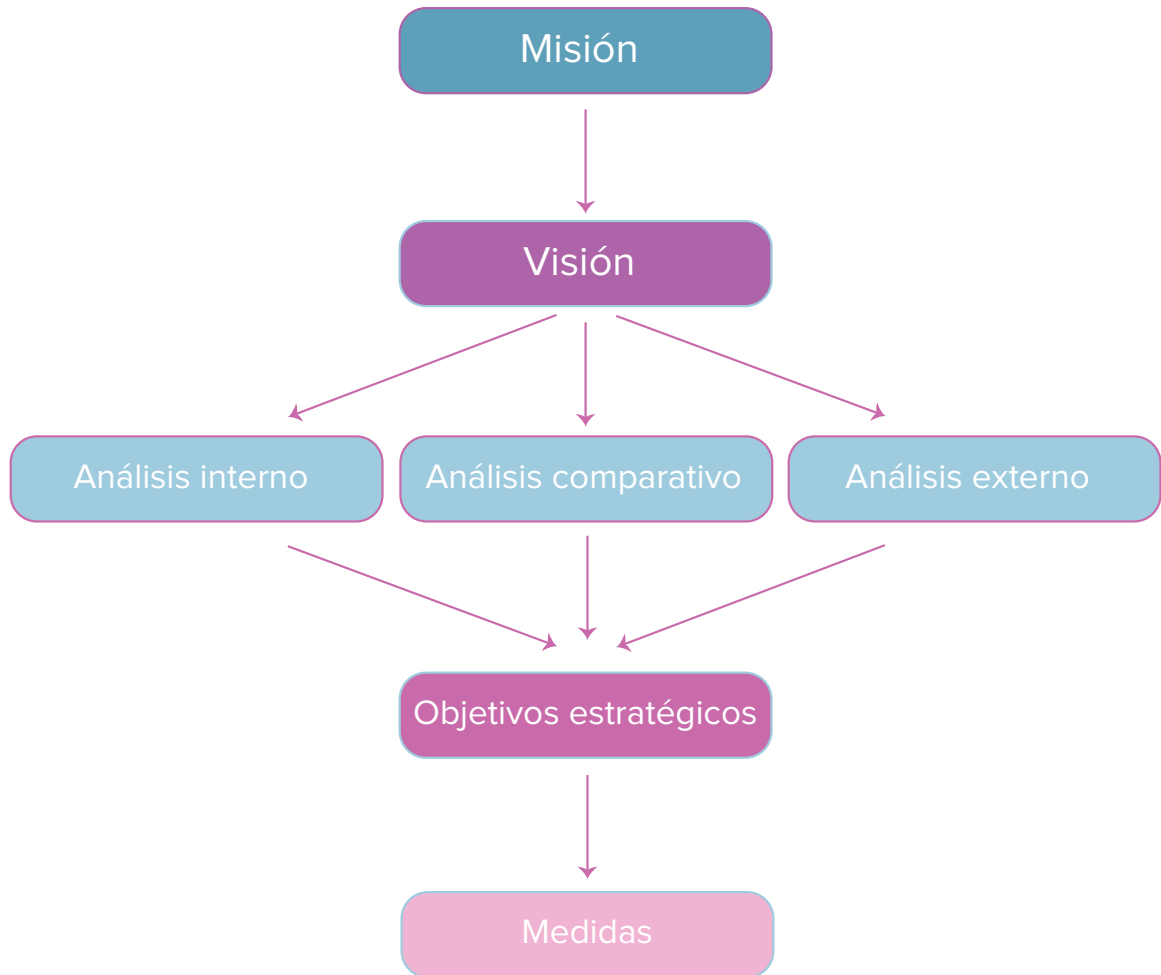
Se entiende que el aprendizaje a lo largo de la vida se extiende desde el nacimiento hasta el final de esta, se da en diferentes contextos (familia, comunidad, escuela...) y, por tanto, va más allá de lo escolar. Está constituido por aprendizajes de carácter formal, no formal e informal y tiene como objetivo el desarrollo integral de la persona, contribuyendo a la adquisición y mejora de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) y cualificaciones que permitan la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la integración social, la adaptabilidad y la empleabilidad, para dar respuesta a una realidad cambiante.

El Plan contiene un marco general y planes específicos territoriales y/o institucionales. En la primera parte se establece la misión, la visión y las líneas estratégicas con sus indicadores.



La misión es impulsar y garantizar una formación de calidad, para todos los ciudadanos y a lo largo de sus vidas, que propicie la adquisición de las competencias y cualificaciones necesarias para facilitar el desarrollo integral, el acceso y /o la reincorporación al sistema educativo y a la formación continuada. Además, se trata de fomentar el desarrollo de sistemas educativos de orientación permanente y propiciar que la oferta formativa se adecúe a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.

La visión es la aspiración de que el aprendizaje a lo largo de la vida llegue a ser entendido como experiencia en la que los ciudadanos sean conscientes de la importancia de una formación permanente, que parta de una formación básica, lo más amplia posible, como la mejor garantía para adaptarse a los cambios y retos que el futuro depare. También forma parte de la visión el fomento del aprendizaje a lo largo de la existencia como un componente de nuestro estilo de vida, con acceso a mecanismos que faciliten la orientación y la formación necesaria que les permita adaptarse a las modificaciones que se dan en los sectores productivos y en el marco social.



La selección de las líneas estratégicas se ha realizado desde su concepción como aspectos de actuación prioritarios en los que se deberán centrar, total o parcialmente, los planes de actuación de las Administraciones educativas territoriales y de otras instituciones y organizaciones que decidan participar en el Plan de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.

Las líneas estratégicas, que se mencionan a continuación, se han definido en consenso con las Administraciones educativas y tendrán vigencia entre los años 2014 y 2016 pudiendo ser revisadas, ampliadas o modificadas en planes posteriores.

1. Generalizar el acceso a la información, orientación y asesoramiento para que todos los ciudadanos puedan participar en la formación permanente.
2. Mejorar la calidad de la formación permanente.
3. Fomentar la innovación en educación permanente.
4. Adaptar la oferta formativa a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.
5. Flexibilizar y conectar los sistemas e itinerarios formativos.
6. Incrementar el porcentaje de ciudadanos que participan en actividades formativas de formación permanente así como los niveles de cualificación de estos.
7. Propiciar la permanencia efectiva de los ciudadanos en las distintas modalidades de formación.

Los indicadores se han especificado teniendo en cuenta que son instrumentos de medición que nos permiten conocer la tendencia y las desviaciones de las acciones educativas con respecto a una meta o unidad de medida establecida, así como plantear previsiones sobre la evolución futura de los fenómenos educativos. Se han seleccionado y elaborado atendiendo a criterios de relevancia, validez, fiabilidad, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y consenso.

Los planes específicos están constituidos por medidas, enmarcadas en las líneas estratégicas prioritarias, acompañadas por su descripción y las actuaciones que conllevan, que revertirán en los indicadores generales para la valoración de las medidas.

Las medidas son intervenciones de ámbito general que se programan en un contexto específico para la consecución del objetivo asociado a la misma. Se relacionan, al menos, con una línea estratégica y se concretan en actuaciones, consideradas intervenciones específicas en relación a las medidas, que contribuyen a la consecución de todos los objetivos del Plan. Cada medida se concreta en indicadores específicos.

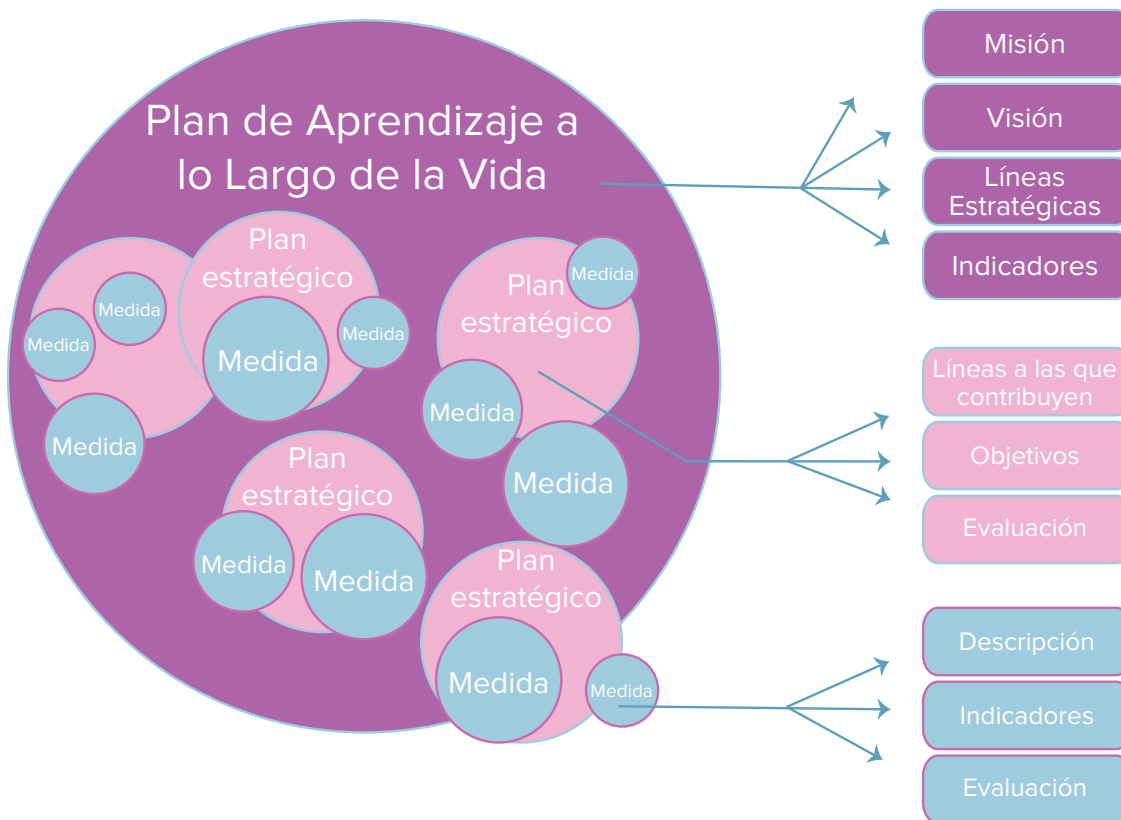
En base a los criterios mencionados anteriormente se han consensuado los siguientes indicadores que inciden en medidas relacionadas con las líneas estratégicas del Plan:

- Generalizar el acceso a la información, orientación y asesoramiento para que todos los ciudadanos puedan participar en la formación permanente.
 - Evolución del número de peticiones de información, orientación y asesoramiento sobre la oferta formativa.
 - Número de nuevas medidas de información, orientación y asesoramiento.
- Mejorar la calidad de la formación permanente.
 - Evolución de la tasa de profesionales de la educación que participan en formación específica de formación permanente.
 - Número de nuevas actuaciones planificadas orientadas a la mejora de la calidad de la intervención educativa.
 - Aumento de la tasas de certificaciones de las enseñanzas y titulaciones de estudios de las personas que participan en formación permanente.
- Fomentar la innovación en educación permanente.
 - Número de actuaciones encaminadas a reconocer buenas prácticas, innovadoras y transformadoras en educación permanente.
 - Tasas de participación en formación continua del profesorado en nuevas tecnologías y metodologías innovadoras.
 - Tasa de nueva oferta de formación continua del profesorado.
- Adaptar la oferta formativa a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.
 - Aumento de matrícula en modalidades de formación a colectivos concretos con necesidades sociales, laborales o personales específicas.
 - Tasas de participación en cursos relacionados con las necesidades personales y profesionales.
 - Tasas de finalización en cursos relacionados con las necesidades personales y profesionales.
- Flexibilizar y conectar los sistemas e itinerarios formativos.
 - Incremento del número de personas que participan en medidas de flexibilización como las pruebas libres.
 - Mejora de los resultados del alumnado que participa en medidas de flexibilización.
- Incrementar el porcentaje de ciudadanos que participan en actividades formativas de formación permanente así como los niveles de cualificación de estos.
 - Incremento del porcentaje de personas que participan en actividades de formación permanente, tanto formal como no formal.
 - Porcentaje de usuarios que han aumentado su nivel de cualificación a través de su participación en actividades formativas (titulaciones, certificaciones y el paso a otro nivel superior).



- Propiciar la permanencia efectiva de los ciudadanos en las distintas modalidades de formación.
 - Número de acciones creadas para potenciar la continuidad de la formación.
 - Disminución del abandono de los programas de formación para personas adultas.
 - Disminución de la permanencia no efectiva en las diferentes modalidades de formación.

Los planes específicos contienen los siguientes apartados: justificación del plan, líneas estratégicas a las que contribuye, medidas y su descripción, indicadores de la medida, contribución de estos indicadores a los indicadores generales, evaluación y seguimiento. Los planes territoriales podrán ser anuales o bienales y se elaborarán en el mes de octubre. A lo largo del desarrollo del Plan se podrán incluir modificaciones derivadas de la implementación de nuevas medidas o modificación de las existentes.



Seguimiento y evaluación

La evaluación es un aspecto fundamental del Plan. Se concibe como un proceso que permite analizar y valorar aspectos clave tanto de su diseño como de su desarrollo. Este proceso se estructura en dos fases: la primera está constituida por la evaluación de cada uno de los planes específicos y la segunda por un análisis global del Plan.

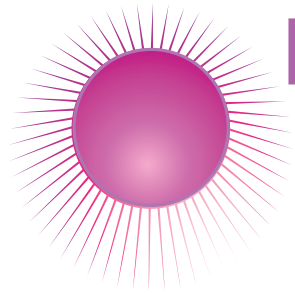
Dentro de la primera fase se contempla la evaluación de cada plan específico por parte de la institución u organización que lo ha diseñado. A este efecto se ha consensuado con las Administraciones educativas un documento que permite recoger el diseño, el seguimiento y la evaluación del mismo, así como las propuestas de mejora que sirvan de orientación para la elaboración de los futuros planes específicos (Anexo I).

El documento tiene dos finalidades. La primera es recoger un diseño inicial del plan específico que incluye aspectos como el nombre de la institución o administración, justificación y objetivos del mismo, las líneas estratégicas a las que contribuye y los indicadores generales vinculados a las mismas; así como las medidas que se implementan en el marco de cada uno de los planes específicos.

Atendiendo a la segunda finalidad, este documento contiene la parte específica de evaluación de cada uno de los planes territoriales contemplando aspectos relacionados con los valores de los indicadores de medida esperados y con los valores finales, la valoración cualitativa de las medidas implementadas y sus propuestas de mejora, así como una valoración cualitativa y propuestas de mejora para el plan específico en su conjunto.

Por otro lado, en la segunda fase de la evaluación, la Subdirección General de Aprendizaje a lo Largo de la Vida elaborará el informe global del Plan estratégico utilizando la información vertida en los informes específicos. Enviará este informe a los implicados.

Cuando los planes específicos tengan una duración anual se realizará una única evaluación final. En el caso de que estos tengan una duración bienal se realizará una evaluación intermedia al finalizar el primer año y otra final al terminar el segundo año. Estas evaluaciones se efectuarán en los meses de agosto y septiembre correspondientes y tendrán como finalidad contribuir a la elaboración del informe global del Plan estratégico.



Plan estratégico

de APRENDIZAJE A LO
LARGO DE LA VIDA

Anexos

Anexo I: Modelo para planes específicos

Institución / Administración

Justificación del plan específico:

Objetivos del plan específico:



Líneas estratégicas a las que contribuye	SI	NO
1. Generalizar el acceso a la información, orientación y asesoramiento para que todos los ciudadanos puedan participar en la formación permanente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mejorar la calidad de la formación permanente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Fomentar la innovación en educación permanente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Adaptar la oferta formativa a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Flexibilizar y conectar los sistemas e itinerarios formativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Incrementar el porcentaje de ciudadanos que participan en actividades formativas de formación permanente así como los niveles de cualificación de estos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Propiciar la permanencia efectiva de los ciudadanos en las distintas modalidades de formación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indicadores generales vinculados a las líneas estratégicas:

Líneas estratégicas	Indicadores generales
1. Generalizar el acceso a la información, orientación y asesoramiento para que todos los ciudadanos puedan participar en la formación permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución del número de peticiones de información, orientación y asesoramiento sobre la oferta formativa. • Número de nuevas medidas de información, orientación y asesoramiento.
2. Mejorar la calidad de la formación permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de la tasa de profesionales de la educación que participan en formación específica de formación permanente. • Número de nuevas actuaciones planificadas orientadas a la mejora de la calidad de la intervención educativa. • Aumento de las tasas de certificaciones de las enseñanzas y titulaciones de estudios de las personas que participan en formación permanente.
3. Fomentar la innovación en educación permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actuaciones encaminadas a reconocer buenas prácticas, innovadoras y transformadoras en educación permanente. • Tasas de participación en formación continua del profesorado en nuevas tecnologías y metodologías innovadoras. • Tasa de nueva oferta de formación continua del profesorado.
4. Adaptar la oferta formativa a las necesidades personales, sociales y laborales de los ciudadanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de matrícula en modalidades de formación a colectivos concretos con necesidades sociales, laborales o personales específicas. • Tasas de participación en cursos relacionados con las necesidades personales y profesionales. • Tasas de finalización en cursos relacionados con las necesidades personales y profesionales.
5. Flexibilizar y conectar los sistemas e itinerarios formativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de personas que participan en medidas de flexibilización como las pruebas libres. • Mejora de los resultados del alumnado que participa en medidas de flexibilización.
6. Incrementar el porcentaje de ciudadanos que participan en actividades formativas de formación permanente así como los niveles de cualificación de estos.	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del porcentaje de personas que participan en actividades de formación permanente, tanto formal como no formal. • Porcentaje de usuarios que han aumentado su nivel de cualificación a través de su participación en actividades formativas (titulaciones, certificaciones y el paso a otro nivel superior).
7. Propiciar la permanencia efectiva de los ciudadanos en las distintas modalidades de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones creadas para potenciar la continuidad de la formación. • Disminución del abandono de los programas de formación para personas adultas. • Disminución de la permanencia no efectiva en las diferentes modalidades de formación.

Medidas del plan específico:



Definición de la medida:

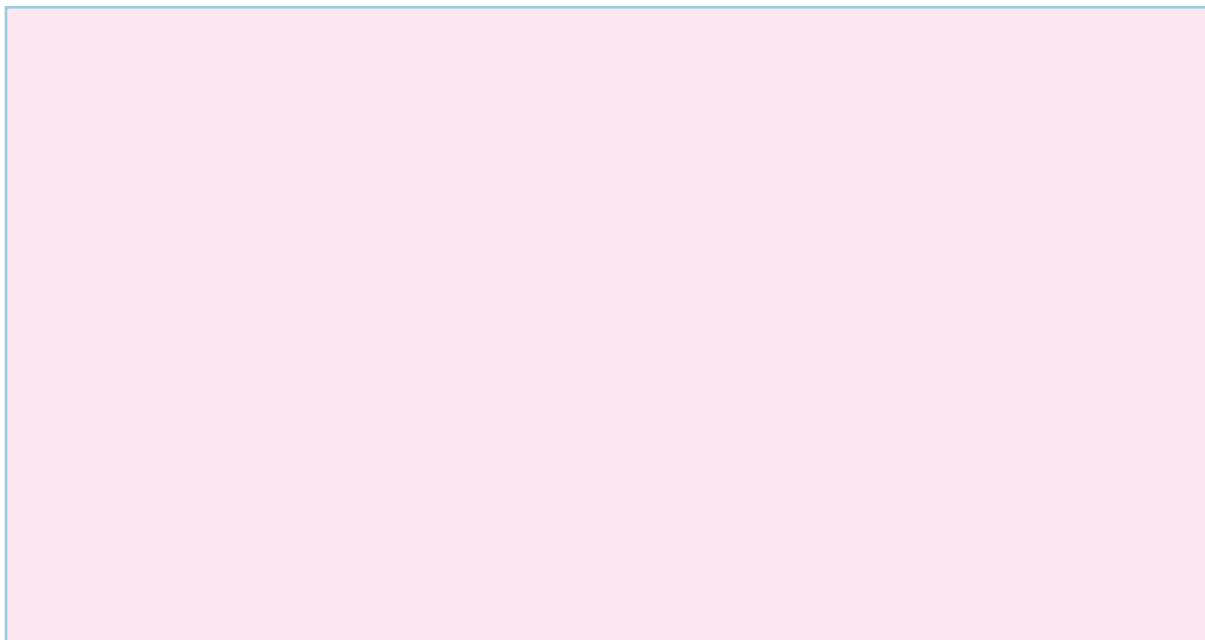
Evaluación y seguimiento:

Indicador de medida:		Indicador de medida:	
Valor esperado		Valor esperado	
Valor final		Valor final	

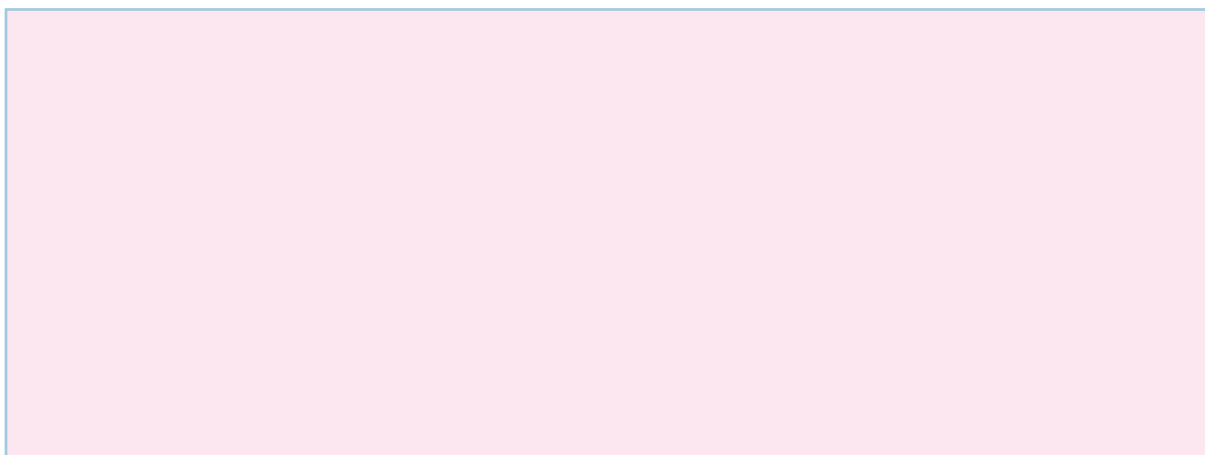
Valoración cualitativa de la medida:

Propuestas de mejora:

Valoración cualitativa del plan:



Propuestas de mejora:



Comentarios:

Enviar formulario

Anexo II: Glosario

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA. Es un proceso continuo e inacabado de aprendizaje, no confinado a un modelo formativo, ni contexto, ni periodo específico de la vida, que supone la adquisición y mejora de los aprendizajes relevantes para el desarrollo personal, social y laboral y que permite a la persona adaptarse a contextos dinámicos y cambiantes.

Así, entendemos que el aprendizaje a lo largo de la vida va desde el nacimiento hasta el final de esta, se produce en diferentes contextos (familia, comunidad, escuela...) y, por tanto, va más allá de lo escolar. Está constituido por aprendizajes de carácter formal, no formal e informal y tiene como objetivo el desarrollo integral de la persona, contribuyendo a la adquisición y mejora de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) y cualificaciones que permitan la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la integración social, la adaptabilidad y la empleabilidad, para dar respuesta a una realidad cambiante.

MISIÓN. Es un propósito general al que se deben las organizaciones y las administraciones, en la garantía de los derechos de los ciudadanos y en la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas del ámbito de actuación. Limita las actuaciones, proporciona unidad y da sentido a la toma de decisiones.

VISIÓN. Situación que se debe alcanzar. Permite definir escenarios futuros en relación con objetivos e intereses de las administraciones y organizaciones. Debe ser clara, motivadora y guiar las iniciativa para trabajar en el despliegue del Plan.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS. Son los aspectos de actuación prioritarios en los que se deberán centrar, total o parcialmente, los planes de actuación de las Administraciones educativas territoriales y otras instituciones y organizaciones que decidan participar en el Plan de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.

MEDIDAS. Son intervenciones de ámbito general que se programan en un contexto específico, en relación con una línea estratégica, para la consecución del objetivo asociado a la misma.

ACTUACIONES. Son intervenciones específicas en relación a las medidas que contribuyen a la consecución de todos los objetivos del Plan.

INDICADORES. Son instrumentos de medición que nos permiten conocer la tendencia y las desviaciones de las acciones educativas respecto a una meta o unidad de medida establecida; así como plantear previsiones sobre la evolución de los fenómenos educativos. Su selección y elaboración se atiene a los siguientes criterios: relevancia, inmediatez, solidez técnica, validez, fiabilidad, viabilidad, perdurabilidad y selección consensuada de los indicadores.

