

Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento

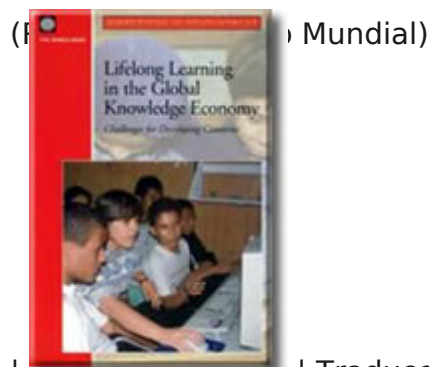
Por Banco Mundial · 2005-03-05

Resumen ejecutivo del informe que explora los retos que plantea para la educación, la economía del conocimiento. En él se sugiere un nuevo modelo educativo y de capacitación, enfocado en el aprendizaje permanente.

****APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA**

EN LA ECONOMÍA GLOBAL DEL CONOCIMIENTO**

Retos para países en desarrollo



| Traducción al español realizada por EDUTEKA del Resumen

Ejecutivo del informe “Life Learning in the Global Knowledge Economy”; publicado en el portal del Banco Mundial. El informe explora los retos que la economía del conocimiento presenta tanto para la educación como para los sistemas de capacitación. Esquematiza las opciones de políticas para orientar estos retos y para desarrollar sistemas viables de aprendizaje permanente en países en desarrollo y países con economías en transición. |

RESUMEN EJECUTIVO

Una economía basada en el conocimiento se soporta principalmente en el uso de las ideas más que en el de las habilidades físicas, o en las aplicaciones de la tecnología más que en la transformación de materias primas o la explotación de mano de obra barata. El conocimiento se está desarrollando y aplicando en nuevas formas. El ciclo de los productos es más corto y la necesidad de innovación mayor. El comercio se expande alrededor del mundo, lo que incrementa las demandas competitivas de los productores.

La economía de aprendizaje global está transformando, en todo el mundo, los requerimientos del mercado del trabajo. Esto también plantea nuevas demandas en los ciudadanos, quienes necesitan más habilidades y conocimientos para poder desempeñarse en su vida cotidiana.

Equipar a las personas para atender estas demandas, requiere un nuevo modelo de educación y de capacitación, un modelo de aprendizaje permanente (para toda la vida). La estructura del aprendizaje permanente incluye aprender a lo largo del ciclo vital, desde la temprana infancia hasta la jubilación. Esto abarca el aprendizaje formal (escuelas, instituciones de capacitación, universidades); el aprendizaje no formal (capacitación estructurada en el sitio de trabajo); y el aprendizaje informal (habilidades aprendidas de los miembros de la familia o de personas de la comunidad). Esto permite a las personas tener acceso a oportunidades de aprendizaje a medida que las necesitan en lugar de que las tengan por haber alcanzado una cierta edad.

El aprendizaje permanente es crucial para preparar a los empleados para competir en la economía global, pero también es importante por otras razones. Mediante el mejoramiento de las habilidades de la gente para funcionar como miembro de su comunidad, la educación y el entrenamiento incrementan la cohesión social, reducen el crimen, y mejoran la distribución de los ingresos.

Lo que están arriesgando tanto los países en desarrollo como los países con economías en transición, es aumentar más su marginalización en una competitiva economía global del conocimiento debido a que sus sistemas educativo y de

capacitación no están equipando a los aprendices con las competencias que estos necesitan. Para responder a este problema, los encargados de establecer las políticas tienen que llevar a cabo cambios fundamentales. Deben reemplazar el aprendizaje mecánico basado en información que imparte el docente dentro de un sistema de educación formal administrado por directivos, por un nuevo tipo de aprendizaje que se centre en generar, aplicar, analizar y sintetizar conocimiento y comprometerse en aprendizaje colaborativo durante la vida. Este reporte describe varias de las maneras en que esto puede llevarse a cabo.

GENERAR UNA FUERZA LABORAL HÁBIL PARA COMPETIR EN LA ECONOMÍA GLOBAL

En las industrias tradicionales la mayoría de las labores requieren que los empleados aprendan a desempeñar tareas rutinarias, que en su mayoría no cambian con el paso del tiempo. Por lo general, el aprendizaje comienza cuando el trabajador se inicia en un nuevo empleo. En la economía del conocimiento el cambio es tan rápido que constantemente los trabajadores necesitan adquirir nuevas competencias. Las firmas ya no pueden confiar en que su fuente primaria de nuevas habilidades y conocimientos provenga de recién graduados o de personas recientemente enroladas. Lo que realmente necesitan son trabajadores que estén en capacidad y dispuestos para actualizar sus habilidades durante todo su ciclo vital. Los países deben responder a estas necesidades generando sistemas de educación y capacitación que equipen a las personas con las habilidades que necesitan.

El sector privado está jugando en todo el mundo un papel cada vez más importante

Tradicionalmente, el sector público ha sido el proveedor de la mayoría de los servicios educativos. Hoy eso está cambiando. En la mayoría de los países con ingresos medios, el sector educativo privado está creciendo, impulsado por la calidad y cobertura tan pobres de la educación pública; además, de la necesidad de buscar alivios a las cargas fiscales y promover la innovación. Desde 1995 el número de estudiantes registrados en educación superior en Brasil ha crecido en más de un 70% y la mayoría de este crecimiento se ha dado en institutos y universidades privadas que actualmente tienen

el 71 % de esta matrícula. En China, 500 instituciones nuevas dedicadas a educación superior se establecieron entre 1995 y 1999.

La educación dada por el sector privado en países con economías de transición está creciendo de la misma manera. Solamente en Polonia existen 195 instituciones privadas de educación que atienden más de 377.000 estudiantes. Escuelas de negocios también privadas, impensables en Europa Oriental hace 10 años, están prosperando: en 1998 existían 91 escuelas de negocios privadas en Polonia, 29 en la República Checa, 18 en Rumania y 4 en Bulgaria.

Paralelamente han llegado para complementar y desafiar a las instituciones tradicionales, nuevos proveedores (capacitadores del sector privado, universidades virtuales, proveedores internacionales, universidades corporativas, corredores (brokers) de contenido, editoriales educativas y compañías de medios). Este crecimiento del sector privado refleja la demanda creciente por una mayor y mejor educación así como la insatisfacción con los sistemas tradicionales de educación y capacitación.

El gasto en capacitación ha aumentado dramáticamente

Las corporaciones han aumentado cada vez más su gasto en capacitación para volverse o seguir siendo competitivas en esta economía global del conocimiento. En todo el mundo, la cifra del gasto en entrenamiento por parte de las corporaciones, alcanzó los 28 billones de dólares en el 2002 cuando en 1997 había sido de 18 billones.

****CÓMO TRANSFORMAR LA EDUCACIÓN**

PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LOS APRENDICES PARA TODA LA VIDA **

Tener éxito en la economía del conocimiento requiere dominar un nuevo conjunto de conocimientos y competencias. Estas incluyen habilidades académicas básicas tales como, alfabetismo, lenguas extranjeras, matemáticas, y habilidades científicas, y la habilidad para utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Los trabajadores deben estar en capacidad de utilizar estas habilidades efectivamente, actuar de manera autónoma y reflexiva y de unirse y desempeñarse en grupos

sociales heterogéneos.

Muchos países no han tenido éxito en suministrar a las personas conocimiento y competencias

La educación es inadecuada en la mayoría de los países en desarrollo. La cobertura es insuficiente, el acceso no es equitativo (especialmente en educación superior y en empleabilidad y capacitación adulta) además, la calidad de la educación es pobre. Las tasas de alfabetismo en adultos son bajas y muy pocos niños completan la educación básica. Las pruebas internacionales para estudiantes de secundaria en matemáticas y ciencias muestran que los países en desarrollo y con economías de transición tienen un retraso significativo, especialmente cuando se evalúa a los estudiantes en su habilidad para usar y aplicar el conocimiento.

En las economías en transición de Europa y Asia Central, la calidad de la educación es inadecuada y el sistema educativo muy rígido. El aprendizaje mecánico, la instrucción orientada a los exámenes y los costos cada vez más elevados de la educación privada, han sido las grandes preocupaciones entre los responsables de establecer políticas en algunos países asiáticos.

Los métodos de educación tradicional fallan en proveer a las personas con las habilidades que necesitan

El modelo tradicional de aprendizaje difiere de los métodos del aprendizaje para toda la vida, de maneras significativas:

|

Aprendizaje tradicional

|

Aprendizaje para toda la vida

|

| El maestro es la fuente del conocimiento | Los maestros son guías a fuentes de conocimiento |

| Los aprendices reciben el conocimiento del maestro | Las personas aprenden haciendo |

| Los aprendices trabajan de manera independiente | Las personas aprenden en grupos y los unos de los otros |

| Las pruebas o exámenes se aplican para impedir el progreso hasta que los estudiantes dominen completamente un conjunto de habilidades y para racionalizar el acceso a aprendizaje futuro | La evaluación se utiliza para guiar las estrategias de aprendizaje y para identificar caminos o rutas para aprendizaje futuro |

| Todos los aprendices hacen lo mismo | Los maestros desarrollan planes de aprendizaje individualizados |

| Los maestros reciben capacitación inicial más entrenamiento especial cuando ya están trabajando | Los educadores son aprendices para toda la vida. La capacitación inicial y el desarrollo profesional permanente están entrelazados |

| Se identifica a los “buenos” estudiantes y a estos se les permite continuar educándose | Las personas tienen acceso a oportunidades de conocimiento durante toda la vida |

La capacitación de los docentes debe cambiar

Este nuevo contexto para el aprendizaje conlleva a que los docentes y capacitadores desempeñen un rol diferente. Los maestros necesitan aprender nuevas habilidades y convertirse ellos mismos en aprendices para toda la vida, para poder mantenerse actualizados con el conocimiento nuevo, las ideas pedagógicas y la tecnología. A medida que el conocimiento se vuelve más colaborativo, también hacia esa misma práctica debe tender el desarrollo profesional de los docentes, que necesita la promoción de redes profesionales y de organizaciones de aprendizaje entre escuelas e instituciones.

Con el marco de políticas apropiado, las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) pueden apoyar los cambios en pedagogía y en capacitación de docentes

Las TIC pueden facilitar el aprendizaje; por ejemplo, haciendo uso de simulaciones de computador. Pueden aumentar de manera significativa los recursos disponibles para los aprendices, modificando así la relación entre el docente y el estudiante. Pueden facilitar el aprendizaje colaborativo y ofrecer una retroalimentación rápida a los aprendices.

Sin embargo, este tipo de resultados no aparecen simplemente con la introducción de computadores en el ambiente de aprendizaje. Se hace necesario un marco de políticas adecuado en el que las TIC se utilicen para afrontar problemas educativos; realizar inversiones significativas en la capacitación de docentes y administradores para cambiar su conocimiento y su conducta; disponer de técnicos calificados y de personal de soporte; y contar con fondos para mantenimiento, acceso a Internet y realizar mejoras (upgrading), que sea sostenible. Estas condiciones raramente se cumplen, especialmente en los países en desarrollo.

Las instituciones de educación formal deben volverse más flexibles

Un número creciente de instituciones de Educación Superior están ofreciendo cursos de tiempo parcial, nocturnos, los fines de semana y los veranos, para atender las necesidades de los adultos que trabajan. En Finlandia, el número de adultos inscritos en programas de educación continuada en el nivel superior, excede el número de persona jóvenes enroladas en los cursos tradicionales que ofrecen un título.

La educación a distancia es una de las formas en la que los países pueden ofrecer oportunidades de aprendizaje más flexibles. Muchos países usan en educación básica la instrucción interactiva por radio. México utiliza la televisión para educar alrededor de un 15% de sus estudiantes de secundaria más necesitados o de menores recursos. En los años 90s el Instituto Nacional de Maestros de Nigeria, graduó más docentes mediante sus programas de educación a distancia que todos los otros programas del país combinados. Internet está comenzando a transformar la educación superior y el

entrenamiento corporativo. Por ejemplo, en 1999, el 92% de las grandes corporaciones estadounidenses promovieron programas piloto de capacitación basados en la Red.

CÓMO ADMINISTRAR UN SISTEMA DE APRENDIZAJE PERMANENTE

Para generar sistemas de aprendizaje permanente efectivos, los países necesitan hacer cambios significativos tanto en la administración como en la financiación de la educación y la capacitación. En muchos países industrializados, los gobiernos que se habían enfocado exclusivamente tanto en la financiación pública como en el suministro público de la educación y la capacitación, ahora están tratando de crear políticas flexibles y marcos regulatorios que incluyan un mayor rango de actores institucionales. Estos marcos incluyen legislación y ordenes ejecutivas; arreglos que aseguran la coordinación entre ministerios y otras instituciones involucradas en la educación y a capacitación; y mecanismos para certificar los logros de los aprendices, hacer seguimiento a las instituciones y al desempeño del sistema, además de promover vías para el aprendizaje. Dentro de este marco, el papel que juegan los incentivos es crítico.

El sector público no puede seguir siendo el único proveedor de educación

El estado va a tener que incrementar su cooperación con el sector privado y la sociedad civil. El sector privado puede ofrecer educación tanto de manera tradicional (son propietarios y operan colegios privados y proveen insumos tales como libros, materiales y equipos) además de aportar innovaciones (operan por contrato colegios públicos). Las empresas ofrecen también capacitación y están cada vez más involucradas en el desarrollo de estándares ocupacionales y de Currículos.

Los Ministerios de los gobiernos deben coordinar sus actividades

Para lograr implementación se hacen necesario llegar a acuerdos y a colaboración permanentes entre gobiernos centrales, regionales y locales. En algunos países como

Alemania o la República de Corea, se ha promovido esta coordinación mediante la fusión de los departamentos encargados de la educación y el entrenamiento o capacitación. Esto contrasta con muchos países en desarrollo en los cuáles muchos ministerios incluyendo ministerios dedicados específicamente a la industria, supervisan, administran y financian la capacitación. La competencia en esos países por los escasos recursos impide la colaboración, la oferta de capacitación de alta calidad y el desarrollo de oportunidades de capacitación permanentes.

Se requieren sistemas para asegurar la calidad que evalúen a los aprendices y les informen sobre los distintos proveedores u opciones que existen

A los resultados del aprendizaje se les debe hacer seguimiento (monitoreo) efectivo. Los sistemas de aseguramiento de la calidad deben reconocer el rango de entornos tanto formales como informales en los que se sucede el aprendizaje y es necesario que ofrezcan oportunidades para que los aprendices demuestren las habilidades y conocimientos que han adquirido recientemente. Los sistemas que aseguren la calidad deben ofrecerle además, a los posibles o futuros aprendices, información acerca de las ofertas y el desempeño de los proveedores.

Los sistemas para asegurar la calidad también deben facilitar a los aprendices moverse entre diferentes tipos y niveles de ambientes de aprendizaje. Namibia, Nueva Zelanda, Sur África y el Reino Unido, tienen sistemas nacionales de calificación, que asignan calificaciones de diferentes instituciones, a un conjunto o grupo de niveles, cada uno enlazado a estándares de competencia. Los estudiantes en Instituciones educativas y Universidades pueden transferir créditos de una institución a otra. Y el amplio acuerdo Europeo, sobre equivalencias y garantía de calidad, está comenzando (a través del Proceso de Bolonia)

Los encargados de establecer las políticas deben volver a pensar sobre la acreditación de instituciones

Algunas industrias y países en desarrollo han empezado a acreditar instituciones en base a los resultados y medidas de desempeño (tales como promedios de graduados)

en lugar de acreditarlas por medidas de insumos (tales como el número de libros en la biblioteca o facultad). En Bangladesh, por ejemplo, los colegios privados de secundaria (Media) se supone que deben alcanzar ciertos porcentajes de aprobación de los exámenes para ingresar a la universidad para conservar su acreditación (pero esta regulación rara vez se hace cumplir). En Armenia cierto porcentaje de estudiantes (por lo regular el 50%) provenientes de instituciones de educación privada secundaria (no en la pública) deben aprobar los exámenes finales. Cada vez con mayor frecuencia, los fondos para las instituciones también dependen de su desempeño.

CÓMO FINANCIAR EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Ofrecer oportunidades más extensas de educación y capacitación permanentes y de calidad, va a requerir una mayor cantidad de recursos, y utilizarlos en forma más eficiente y de distintas maneras. Estos recursos no pueden provenir únicamente de fondos públicos. Lo que se necesita es un menú de opciones equitativas y sostenibles que combinen financiación pública y privada.

Se hace necesario que los sectores público y privado trabajen de manera conjunta para financiar el aprendizaje

Es necesario que los gobiernos financien el aprendizaje permanente en los casos en que la rentabilidad social es mayor que la privada, por ejemplo en la educación Básica. El sector privado debe jugar un papel importante en la financiación de inversiones en las cuales el retorno privado es alto. Este es el caso de la mayoría de la educación superior y de la educación permanente. La intervención gubernamental más allá de la adquisición de conocimiento y habilidades básicas, debería orientarse a los aprendices que pertenecen tanto a grupos excluidos o de bajos recursos como a personas que enfrentan barreras importantes para el aprendizaje.

No existe un sistema de financiación único que pueda atender las necesidades de todos los estudiantes o aprendices

Los encargados de diseñar las políticas deben considerar un rango amplio de opciones financieras, que incluyan: subsidios, préstamos hipotecarios, contratos de capital

humano, impuestos a los graduados, esquemas de repago sujetos a ingresos, esquemas de construcción de activos y cuentas para aprendizaje individual. Cualesquiera sean los mecanismos usados, la financiación del aprendizaje, más allá de las competencias básicas, debería incluir tanto componentes de costo compartido como de subsidio. Los subsidios deberían constituir la mayor fuente de financiación para los estudiantes de bajos recursos. Para grupos de ingreso alto, la mayor parte de la financiación debería tener la forma de préstamos sujetos al ingreso o a tasas de interés del mercado.

AGENDA PARA EL FUTURO

La demanda por sistemas de educación permanente son enormes. Y la mayoría de los países no van a estar en capacidad de implementar todos los elementos del sistema simultáneamente. Por esto los países deben desarrollar una estrategia que les permita ir avanzando de manera sistemática y secuenciada. Un paso importante es identificar en qué lugar está ubicado el país, especialmente respecto a sus pares internacionales.

Los sistemas nacionales de aprendizaje permanente necesitan estándares

Una manera en la que los países pueden moverse hacia delante podría ser estableciendo estándares nacionales para evaluar los resultados del aprendizaje a lo largo de la vida. Estas medidas no se han desarrollado. Las valoraciones tradicionales del progreso educativo, tales como tasas brutas de matrícula e inversión pública como proporción del producto interno bruto, no recogen dimensiones importantes del aprendizaje permanente. Las tasas brutas de matrícula miden los insumos en lugar del logro de competencias básicas o de otro tipo. El gasto total en educación incluye más que el simple gasto público. Los indicadores tradicionales fallan también en captar el aprendizaje en los sectores no formales e informales, cada vez es más importante.

Se hace necesario un enfoque diferente en la reforma de la educación

Se necesita una reforma continua no solo para acelerar su ritmo sino también para profundizar el alcance de los logros de transformación fundamental del aprendizaje. Sin embargo, el modelo tradicional de reforma educativa no es receptivo al cambio constante: las corrientes de iniciativas y los cambios en políticas se perciben como abrumadores por los interesados en educación, ocasionando “fatiga” en la reforma y resistencia para que se establezca. La reforma y el cambio deben por lo tanto construirse dentro de los procesos propios de las instituciones. Adicionalmente, los cambios en las políticas requieren de amplio respaldo y de diálogo para facilitar los ajustes que se deban hacer durante la implementación.

El Banco Mundial continuará profundizando su comprensión en este campo y ayudando a los países a desarrollar estrategias concretas.

Los que establecen las políticas a nivel nacional y los demás interesados alrededor del mundo deben comprometerse en un diálogo respecto al aprendizaje permanente, ayudando a los gobiernos a formular visiones y a concretar planes de acción para establecer marcos tanto para el aprendizaje permanente como para la innovación que sean adecuados para el contexto de sus países. El Banco Mundial puede ayudar en este esfuerzo profundizando su comprensión sobre las implicaciones de la economía del conocimiento para los sistemas de educación y entrenamiento, además de diseminar documentos de políticas y de análisis sobre educación para la economía del conocimiento.

CRÉDITO:

Traducción al español realizada por EDUTEKA del Resumen Ejecutivo del informe “Life Learning in the Global Knowledge Economy”; publicado en el portal del Banco Mundial.

El informe explora los retos que la economía del conocimiento presenta tanto para la educación como para los sistemas de capacitación. Esquematiza las opciones de políticas para orientar estos retos y desarrollar sistemas viables de aprendizaje permanente en países en desarrollo y países con economías en transición.

El reporte está dirigido a responder cuatro preguntas:

-

¿Qué necesitan hacer la educación y los sistemas nacionales de capacitación, incluyendo sus componentes formales y no formales, para dar soporte al incremento o mejoramiento de la economía basada el conocimiento?

-

¿De qué manera los países en desarrollo y los países con economías en transición pueden promover el aprendizaje permanente, y cuales son los retos que se deben encarar al hacerlo?

-

Dados unos recursos limitados, ¿qué tipo de marco gubernamental promueve el aprendizaje permanente para las personas en general y en particular para los grupos en situación de desventaja?

-

¿Cómo puede financiarse el aprendizaje permanente para que sea inclusivo, pueda pagarse y sea sostenible en el tiempo?

El informe provee un marco conceptual para actividades de crédito del Banco Mundial relacionadas con educación que reflejan el conocimiento más actualizado y prácticas exitosas de planeación e implementación de la educación para el aprendizaje permanente. Esto motiva a los países a mirar mas allá de los enfoques tradicionales de la educación y la capacitación, y a comprometerse en un diálogo de políticas sobre las consecuencias pedagógicas y económicas del aprendizaje para toda la vida.

Este es un informe de consulta del Banco Mundial, el cual agradece que se le hagan comentarios. Los lectores los pueden dirigir al “Education Advisory Service”, 1818 H Street, NW, Washington, D.C., 20433, United States, o enviarlos por un correo electrónico a eservice@worldbank.org.

El Banco Mundial espera que este reporte motive la discusión de este tema al interior tanto de los países en desarrollo como de los países con economías en transición.

*Publicación de este documento en EDUTEKA: Marzo 5 de 2005.

Última modificación de este documento: Marzo 5 de 2005.*