

## **El programa “Aprendizaje a lo largo de la vida”**

*José Mario Rodríguez Alvariño*

Subdirector General de Aprendizaje a lo largo de la vida, del Ministerio de Educación

Este tema es relativamente nuevo en España, no tanto en el mundo. Las políticas de formación permanente son una necesidad y esa necesidad viene derivada, en buena medida, de los procesos de cambio que se están originando en la sociedad, de tal manera que hoy el desarrollo económico y social no se puede entender sin una transformación continua de las competencias, tanto profesionales como personales y sociales, del conjunto de la población. Por lo tanto, tenemos que afrontar lo que se nos viene encima: un conjunto de cambios vertiginosos que se producen de modo muy acelerado en el ámbito científico y tecnológico, que tienen una repercusión directa sobre los modos de producción, sobre la organización de las sociedades, sobre los sistemas sociales, incluso sobre los sistemas políticos y que, en consecuencia, requieren una permanente actualización de competencias de todas las personas. Efectivamente, como consecuencia de esta necesidad, la Unión Europea se ha planteado entre sus políticas preeminentes el poner en marcha y estimular la formación permanente en todos los países de la Unión Europea. Para ello, ya en los objetivos de Lisboa del año 2000, se planteó como un objetivo para el 2010 el conseguir que el 12,5 % de la población entre 24 y 65 años de la población europea participase en actividades de educación formal o no formal. ¿Pero cómo se mide eso? Un indicador que se utilizó entonces fue hacer una encuesta preguntando si en las últimas cuatro semanas, los encuestados habían participado o no en alguna actividad de formación de este tipo. Los datos de la Unión Europea en el año 2008 —últimos datos de que se dispone— muestran una importante dispersión de resultados entre países: desde un extremo, con Rumania y Bulgaria, donde se supera escasamente el 2% de tasa de participación, a otro, con países como Finlandia, Dinamarca o Suecia, situados en torno al 25% o incluso por encima del 30% de participación. La Unión Europea en su conjunto (27 países) tiene una media que, en 2008, no llegaba al 10 %. En España, sin echar las campanas al vuelo, curiosamente, es uno de los pocos indicadores de los que podemos presumir, ya que estamos por encima de la media. Sin embargo, hay que ir al objetivo de situarnos con los países de avanzada y, en consecuencia, España tiene que plantearse reforzar sus políticas de formación permanente para avanzar rápidamente hacia una posición más destacada.

Esto también implica que Europa, consciente del problema, se plantea reforzar sus políticas de formación permanente, dentro de las estrategias que ya se están elaborando para el año 2020. Pero el objetivo europeo debe afrontar el problema del estancamiento sufrido desde el año 2005, por lo cual en 2010 no se va a alcanzar el objetivo previsto que antes indicábamos. Y, sin embargo, el objetivo del 2020 no es ambicioso, ya que está en torno al 15 % para el conjunto de la Unión europea. Así, la Comisión Europea pretende que todos los países traduzcan ese plan de acción global en planes de ámbito nacional, y de ahí el empeño actual del Ministerio de Educación: un plan de acción en el ámbito del estado español.

Asimismo, la Unión Europea, de cara al 2020, considera un conjunto de iniciativas estratégicas —emblemáticas, las llaman— entre las cuales figura una agenda para nuevas cualificaciones y nuevos empleos que considera como elementos clave la cooperación en educación y formación en todos los sectores implicados para reforzar el aprendizaje permanente. También se contempla la unificación de los actuales ámbitos, universitario y de formación permanente, en un nuevo marco de calificaciones, competencias y ocupaciones. Este es el entramado en el cual estamos intentando insertar el plan de acción en España.

¿Hay razones de peso para que esto se realice en Europa y también en España? Por supuesto, una de las más importantes es que se avecinan cambios muy importantes en la estructura del mundo laboral de aquí al 2020. Esta va a ser una década de cambios significativos y, de acuerdo con las previsiones que ya se han hecho en estudios de prospección que realiza el CEDEFOP (Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional), en el año 2020 en Europa tendremos 235.000.000 de puestos de trabajo, de los cuales la mitad aproximadamente corresponderá a niveles de cualificación media; un 35%, a niveles de cualificación alta; y solamente un 15%, a puestos de cualificación de bajo nivel. En consecuencia, los ciudadanos que en este momento se encuentren en este grupo de bajo nivel de cualificación tendrán especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo en 2020.

De hecho, la evolución, desde el año 2000 hasta el 2010, ya refleja esta tendencia, ya que en 2000 los puestos de trabajo de baja cualificación eran un 31%. Si en 2020 habrán de representar la mitad: el 15%, ello significa que existe un riesgo de exclusión del mercado laboral de una ciudadanía activa de millones de personas en Europa. Y España, evidentemente, no va a ser una excepción; porque, además, tenemos un problema adicional, un problema de profundo desequilibrio en nuestra estructura de nivel de formación de la población trabajadora. Si consideramos los niveles de cualificación bajos, nivel 0-2, es decir ciudadanos que tienen como máximo educación secundaria obligatoria, mientras en Europa representan el 23% de ciudadanos, en España el porcentaje es del 42%. Si nos referimos a los niveles 3-4, que corresponden a la segunda etapa de educación secundaria, es decir, ciudadanos con bachillerato o con formación profesional de grado medio, en Europa son el 48 % y en España, el 23%. Y en los niveles 5-6, que son los niveles más elevados, es decir, formación profesional de grado superior (graduados licenciados), mientras en Europa son el 28%, en España son el 34%.

Una conclusión es que España —y esto es consecuencia de las políticas que se han llevado a cabo en nuestro país desde hace muchos años, impulsando y ampliando la formación universitaria— está muy bien situada para alcanzar los objetivos de niveles altos de cualificación en el 2020. Pero, por otra parte, no lo está en absoluto para disponer de colectivos de trabajadores en la posición intermedia, con educación secundaria, formación profesional o de grado medio, puesto que se trata de una franja muy pequeña, en relación con los porcentajes europeos. Es esta franja la que debería ocupar ese casi 50% de puestos de trabajo en el 2020. Pero para llegar a estas cifras en

el 2020, se parte de un 28% de ciudadanos, es decir, de un diferencial de 20 puntos. En consecuencia, cabe plantearse este problema tanto desde el Gobierno central como de los autonómicos.

Para lograrlo es necesario acometer diversos objetivos: el primero es poner las bases para que los adultos retornen al sistema educativo, y el segundo, intentar que las diferentes fuentes de formación continua que se desarrollan en España, variadas y amplias, se integren y se unifiquen en una única política, especialmente la formación para el empleo, que, como es sabido depende del Ministerio de Trabajo. Asimismo, hay que empezar a utilizar una herramienta fundamental que en el sistema legislativo español es nueva, regulada en el año 2009, y que consiste en el reconocimiento de la experiencia laboral, esto es, de las competencias adquiridas a través de tal experiencia, de manera que pueda ser utilizada como punto de partida en los ciudadanos que no tienen cualificación educativa reconocida. Obviamente, sí la tienen en la práctica, puesto que “saben hacer cosas”, están desempeñando una profesión razonablemente bien pero sin reconocimiento alguno por ello. Si esas habilidades profesionales se les reconocen, ello puede actuar como motivación para participar en la formación continua.

En definitiva, hay que intentar duplicar la parte de la población adulta que de una u otra forma participe en procesos de formación continua. Porque, efectivamente, tenemos un grave problema en España, ya que, según los datos de población activa de 2008, existen ciudadanos adultos que no tienen educación secundaria obligatoria en una proporción millonaria, del orden de 13.272.000, un 35%. Si atendemos a la población activa, existe un 60% de ese sector de población (casi 20 millones), que no tiene ningún reconocimiento de formación profesional. Esta situación resulta insostenible en el siglo XXI. Por lo tanto, es necesario actuar, y qué mejor que un plan de acción que unifique todos los esfuerzos posibles para salir de una situación que, además, se agrava para los ciudadanos adultos mayores, ya que los ciudadanos de 55 a 64 años con educación secundaria (bachiller, un grado profesional, un ciclo profesional de grado medio) son el 13%; y los que tienen enseñanza superior, curiosamente, representan el 16%. Se trata de peores cifras que en el que en el colectivo de adultos jóvenes, los de 25 a 34 años. Por lo tanto, si hablamos de mayores es más urgencia restablecer un plan de educación que permita unificar los diferentes recursos dispersos en el conjunto de nuestro estado.

De ahí que sea imprescindible llevar a cabo un plan de acción ambicioso para llegar al 20% de participación de aquí al 2020. Se trata de un plan de acción de aprendizaje permanente, que va a proponer nuevas oportunidades para aprender, de manera que todo el mundo pueda tener una nueva oportunidad para dar un salto adelante en su carrera profesional o personal. Porque hay algunas personas que quieren aprender por aprender y no por motivos laborales; que cada cual lo utilice como y para lo que quiera, pero la oportunidad ha de tenerla todo el mundo.

Se trata de un plan que en este momento se está debatiendo y desarrollando con las comunidades autónomas, con otros ministerios, con agentes sociales, con la sociedad civil y, a partir de ahora, espero que también con la Asociación Estatal de Programas Universitarios para Mayores.

Los objetivos del plan son varios. En primer lugar, atender a unos colectivos prioritarios, como jóvenes y adultos que no tienen el título de secundaria obligatoria (lo cual pone a estar personas en una situación de analfabetismo funcional). El segundo gran objetivo es el reconocimiento de competencias, como herramienta para que todos los ciudadanos se incorporen al proceso de formación permanente, como antes decíamos. Además, el plan de acción se va a estructurar en torno a ocho ejes, de los cuales plantearé algunos, como el que pretende facilitar a los adultos el acceso al bachillerato, a la formación profesional y a la universidad. Las acciones aquí se basarán en potenciar la formación preparatoria para poder acceder a ciclos de formación profesional, así como desarrollar vías de acceso a estudios universitarios, que todavía hoy no están suficientemente desarrolladas (si lo está la de acceso a mayores de 25 años, pero no tanto las de mayores de 40 y de 45 años). Debe, asimismo, promoverse la formación continua en las universidades. Esta es una responsabilidad social hacia las personas en esta situación que la universidad también debe reconocer y actuar en consecuencia; la administración, a su vez, debe facilitar el proceso a las universidades. Este es, pues, un eje que afecta de modo directo a los Programas Universitarios para Mayores.

Otro eje importante, que también afecta a universidad, es el de la difusión del plan entre los ciudadanos. Es necesario realizar campañas de difusión. Hay que establecer un punto central de información —lo cual compete directamente a la Administración—, por vía telefónica y telemática, sobre nuevas oportunidades (lema de nuestro plan de acción), de tal forma que, en diferentes idiomas y para diferentes tipos de personas, nacionales e inmigrantes, estas personas sepan a donde deben dirigirse, porque a partir de allí se les conectará con los múltiples servicios que en este país ofertan formación permanente. Y este punto central de información, para que sea efectivo, tiene que estar vinculado al sistema de información y orientación profesional, un sistema integrado que en este momento estamos intentando poner en marcha en el ámbito de la administración que se ocupa de la formación profesional. Pero tiene que existir, lógicamente, implicación por parte de todos los estamentos, tanto sociales como profesionales y educativos, que trabajan en información permanente; por ello las universidades deberían, asimismo, estar vinculadas a esta plataforma telemática, base de datos que recogerá todo aquello que tenga que ver con información profesional y también con formación permanente.

Una tercera cuestión que también afecta a la universidad es la mejora de la calidad del sistema, ya que, en España, el sistema de formación permanente es demasiado disperso, no regulado prácticamente y con grandes diferencias de calidad. Un tema fundamental aquí, es la formación de los formadores. Muchos de ellos, posiblemente la mayoría, llegan a este sector sin una preparación específica acerca de las diferencias de aprendizaje del sector de los adultos. Es, pues, necesario fomentar proyectos de innovación en métodos de aprendizaje, materiales y recursos, para lo cual la participación de la universidad es muy importante.

Por otra parte, hay que poner en marcha una estructura nacional para la recogida de datos estadísticos fiables que nos permitan medir la evolución de nuestro sistema y tomar las medidas necesarias para corregir las desviaciones, cuando estas se produzcan. Y también en metodología, en estadística, en tecnología de la información, la universidad tiene mucho que aportar. En consecuencia, este plan no es en absoluto ajeno a la universidad y esta debería implicarse.

En una época de crisis como la actual, habrá que racionalizar y, sobre todo, coordinar el uso de los recursos, ya que los hay dispersos en diversos ámbitos (educativo, laboral...). El sistema de formación para el empleo actualmente dispone de una cifra nada despreciable, 2.500 millones de euros/anuales, un presupuesto digno de consideración y, por lo tanto, al plan le compete establecer propuestas de coordinación de recursos, para que el plan resulte mucho más eficaz. En esta línea, tampoco podemos descartar que las universidades establezcan planes de actuación conjunta, coordinados con los centros de educación de personas adultas de su entorno más próximo.

En este momento, tenemos en España 2.860 centros de educación de personas adultas, en los cuales se han matriculado, en 2008-2009, 421.000 alumnos de los que algo más de la mitad cursa formación reglada y el resto, formación no reglada. A todo ello hay que sumarle lo que se hace en las universidades.

Para que este plan sea operativo, en este momento, por parte de la administración central existe una subdirección general, la del aprendizaje al largo de la vida, de la cual dependen dos organismos. Por una parte, el CIDEAD (Centro para la Investigación y Desarrollo de la Educación a Distancia), que se va a implicar en este plan porque va a poner en marcha, a partir del curso próximo, 2010/2011, formación profesional a distancia dirigida tanto a los españoles que viven en el extranjero como a ciudadanos del territorio de gestión del Ministerio, esto es, Ceuta y Melilla, como a las Comunidades Autónomas que quieran adherirse, bien porque no tienen oferta a distancia, bien porque la que tienen está saturada. Por otra parte, existe también Aula MENTOR, estructura de formación no formal, telemática fundamentalmente, que funciona en base a convenios con instituciones, sobre todo, ayuntamientos, que tienen aulas físicas con ordenadores, en las cuales los alumnos pueden conectarse con la plataforma telemática de Aula MENTOR.

El presupuesto mencionado se utiliza para dar servicio formativo a una cifra de trabajadores que en 2008 superaba los 2.800.000 y que en 2009 se estima que puedan superar los 4.000.000 de personas. Evidentemente esos, 4 millones de personas no se pueden comparar con los 400.000 del sistema educativo, ya que estos trabajadores realizan una formación de 30 horas de media, mientras los cursos que se llevan a cabo en el sistema educativo son anuales y de duración mucho mayor. Por lo tanto, no son cifras comparables, pero tampoco son despreciables; simplemente hay que intentar coordinar bien unos tipos de formación con otros y los recursos destinados, con el fin de hacerlos lo más eficaces posible.

Así pues, estamos empeñados en seguir un modelo que permita al ciudadano dar pequeños pasos sobre todo, ya que se trata de aquellos que ya han sido lanzados al mundo de trabajo, aquellos que combinan trabajo, familia e hijos y disponen de poco tiempo libre. Para estas personas hay que organizar un sistema que les permita ir paso a paso, ir acumulando certificaciones parciales que se traduzcan en unidades de competencia nacional. Se trata de ciudadanos a los que se les puede sumar el reconocimiento de competencias a partir de su experiencia laboral. Todo ello debe conducir a un reconocimiento académico y a un reconocimiento profesional, en los que hay que incluir todo aquello que las universidades pueden hacer para dar a ciudadanos que no tienen, no pueden o no quieren tener un título universitario, pero que sí desean un diploma de la universidad, que pueda sumarse al reconocimiento profesional del que hablábamos más arriba.

Estamos seguros de que el desarrollo económico y social no es posible sin el desarrollo individual, sin el aprendizaje permanente y una superación y actualización continua de competencias profesionales, personales y sociales.