

La formación permanente: procedimientos y modalidades

JAVIER UCEDA ANTOLÍN

Los vertiginosos cambios en la sociedad durante las últimas décadas han colocado la formación permanente entre las más urgentes de las necesidades formativas. El autor de este artículo reflexiona sobre los nuevos retos planteados y ofrece una amplia panoplia de ideas sobre los procedimientos y modalidades para una organización de la formación a lo largo de la vida en esta sociedad que «requiere de personas con capacidades nuevas adquiridas en un tiempo récord».



«Si los empleos cambian, es imprescindible actualizar las capacidades de los trabajadores».

Foto: © Shutterstock.

El concepto de *formación permanente* no es nuevo, es una idea muy extendida y desarrollada desde hace varias décadas, aunque hemos pasado de esta denominación, más tradicional, a la más actualizada de *formación a lo largo de la vida LLL (Lifelong Learning)*.

De forma general, conviene recordar que las instituciones de la Unión Europea, en noviembre de 2017, proclamaron el pilar europeo de los derechos sociales. Su primer principio, que copio textualmente a continuación, es bastante auto explicativo:

«Todo el mundo tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivo y de calidad, a fin de mantener y adquirir competencias que permitan a las personas participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral».

Este principio europeo, desde el punto de vista conceptual, puede extenderse sin mucho esfuerzo a todo el planeta y refuerza la dimensión social que adquiere la formación a lo largo de la vida. En las próximas páginas abordaremos las razones de la importancia social de esta actividad, la urgencia, en estos momentos, de su despliegue de forma eficaz, los tipos en que se puede clasificar este tipo de formación y la propuesta de algunos instrumentos que potencien su desarrollo desde una perspectiva moderna.

CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE *LIFELONG LEARNING*

Aunque cabe orientar la idea de formación a lo largo de la vida a satisfacer necesidades diversas (mejorar las expectativas profesionales, mejorar el conocimiento desde una dimensión cultural alejada de la actividad profesional, facilitar la integración en la sociedad, facilitar el cambio de sector profesional, etc.), tal como se indica en el primer principio del pilar europeo de los derechos sociales, la Comisión Europea define el aprendizaje permanente como:

«Las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las habilidades y las competencias dentro de una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo».

Es verdad que en muchas ocasiones se contempla exclusivamente este concepto desde la perspectiva del empleo por las implicaciones económicas directas que tiene. En este contexto, se interpreta como la necesidad de actualización y mejora de las competencias y capacidades personales me-

dian­te la formación, con objeto de adecuarlas a las demandas presentes y futuras del empleo.

Por tanto, muy frecuen­te­mente, cuando nos referimos a formación permanente, nos es­tamos refiriendo a la formación

permanente para el empleo. Resulta obvio que, si los empleos cambian, las capacidades y competencias de los trabajadores también cambian, y en consecuencia, es imprescindible su actualización y mejora (*upskilling, reskilling*), según la terminología muy extendida en lengua inglesa.

Se pueden citar numerosas referencias para apoyar la importancia de la formación permanente, pero, en mi opinión, es un concepto muy interiorizado por personas, empresas e instituciones, que no precisa ser defendido con una argumentación compleja. Otra cuestión, sobre la que existe una mayor controversia, es sobre los instrumentos más adecuados para satisfacer una demanda muy bien identificada.

Como muestra de esta orientación de la formación permanente para el empleo, sirve el documento de la Comisión de la UE «*Un nuevo modelo de industria para Europa*» (2020) [1], en el que hace hincapié en el impacto de las revoluciones verde y digital en la industria, sector que está sufriendo, tal como se describe en el referido documento, enormes transformaciones, que van a continuar en los próximos años.

En este documento en su apartado 3.6 se dice textualmente:

«Una industria competitiva depende de la contratación de mano de obra cualificada y de la capacidad para retenerla. A medida

Ciento veinte millones de europeos precisarán de algún tipo de reciclaje profesional mediante la formación permanente

que la doble transición (se refiere a la transformación verde y digital) va cobrando velocidad, Europa tiene que garantizar que la educación y la formación sigan el ritmo. Hacer del aprendizaje permanente una realidad para todos será todavía más importante: tan solo en los próximos cinco años, ciento veinte millones de europeos tendrán que mejorar sus capacidades o reciclarse profesionalmente».

Nada menos que ciento veinte millones de europeos precisarán de algún tipo de reciclaje profesional mediante la formación permanente en empleos que actualmente todavía no existen, en capacidades todavía no definidas con precisión, pero en todo caso con la necesidad de puesta a punto de un entorno orientado a la formación a lo largo de toda la vida, capaz de formar en las habilidades necesarias a tiempo. Emerge con fuerza el nuevo concepto de *habilidades, justo a tiempo* (*skills, just in time*), semejante a la logística *just in time* de los años 90 del siglo pasado en el que se proporcionaban los recursos necesarios para la fabricación, justo a tiempo, evitando el acopio y los tiempos muertos, y optimizando el proceso de fabricación en su conjunto.

El concepto «justo a tiempo», que en fabricación se refería a las partes de un producto, se extiende ahora a la disponibilidad de los recursos humanos con las habilidades necesarias, «justo a tiempo», ya que de otro modo se convertirán en un cuello de botella que frenará la modernización de la industria como consecuencia de las transformaciones verde y digital, ya en marcha.

Esta realidad supone un reto para los sistemas educativos en Europa y en todo el mundo, ya que las tenden-

cias indicadas pueden generalizarse a otras áreas económicas del planeta. Este reto implica apoyar e impulsar la formación permanente a una escala sin precedentes con la necesaria innovación en los sistemas de enseñanza y aprendizaje. El *UNESCO Institute for Lifelong Learning* desarrolla una intensa actividad en este ámbito y en su página web (<https://uil.unesco.org/>) se pueden encontrar las políticas y la legislación de gran número de países en todo el mundo en relación con la formación a lo largo de la vida.

Pero seguramente, para tener éxito en esta tarea es necesario admitir que los métodos formales de formación permanente empleados de forma satisfactoria hasta la fecha, son insuficientes, ya que carecen de la flexibilidad requerida para responder a tiempo a enormes demandas bien identificadas.

La solución ha de ser más flexible, se debe instalar una cultura que reafirme la importancia de formación a lo largo de toda la vida, que permita la creación de plataformas de formación en las que puedan colaborar y actuar de forma complementaria las universidades, otras instituciones dedicadas a la formación, las empresas y las administraciones públicas. En este contexto deben resolverse de forma eficiente, cuestiones esenciales como el reconocimiento del aprendizaje previo, la conexión entre diferentes modelos de aprendizaje formal, no formal e informal, el reconocimiento de actividades extracurriculares, etc., todo ello de forma mucho más flexible.

Con objeto de aclarar algunas de las cuestiones esenciales, conviene releer un trabajo publicado en 1982 por el *National Center for Research in Vocational Education. The Ohio State University* [2] sobre el aprendizaje a lo largo de la vida. En este

trabajo se propone un modelo, todavía vigente en mi opinión, que clasifica las actividades de formación a lo largo de toda la vida en cuatro grupos, tal y como se representa en la figura 1.

		WHAT (QUÉ) (Objectives)	
		INSTITUTION	LEARNER
HOW (CÓMO) (Means)	INSTITUTION	Formal Learning	Nonformal Learning
	LEARNER	Informal Learning	Self-Directed Learning

FIGURA 1. Modelo de aprendizaje a lo largo de la vida.

En esta figura 1 se clasifican los tipos de aprendizaje en función de quién define qué (*what* en la figura 1) es objeto de aprendizaje y quién define cómo (*how* en la figura 1) se satisface esa necesidad de formación. Entre las opciones para el *qué* y el *cómo* se establecen dos: la persona interesada (*learner* en la figura 1) y una organización o institución (*institution* en la figura 1).

De este modo, si *qué* y *cómo* es definido por una institución, empresa, etc., la persona interesada no tiene control sobre los objetivos de su aprendizaje, ni tampoco sobre los medios empleados para ello. Este tipo de aprendizaje se considera *formal*. Este es el sistema con el que se organiza la formación en la educación primaria y secundaria, pero también en la educación superior en las universidades.

Si por el contrario el *qué* es definido por la persona interesada, pero el *cómo* lo establece una institución, ese tipo de aprendizaje se denomina *no-formal*.

En tercer lugar, si el *qué* lo establece una institución y el *cómo* la persona interesada, a este tipo de aprendizaje se denomina *informal*.

Por último, si el *qué* y el *cómo* son definidos por la persona interesada, entonces este tipo de aprendizaje se denomina *auto-dirigido*.

El modelo descrito es válido con los medios actuales, y seguramente también con los medios disponibles en el futuro, ya que en el modelo no se concreta, ni sobre *qué*, ni sobre *cómo*, y en consecuencia el modelo descrito mantiene una validez prácticamente indefinida al centrarse sobre cuestiones esenciales.

Sin embargo, es preciso reconocer que nuevas formas de enseñanza-aprendizaje pueden modificar las formas de estructurar las estrategias de formación formal en educación superior y de formación a lo largo de la vida, de forma específica. Sirvan como ejemplo los MOOCs, los cursos masivos abiertos *online* ofertados por algunas plataformas, de naturaleza intrínsecamente informal, que pueden integrarse con éxito en sistemas formales como los ofrecidos por las universidades. En [3], Cha y So, estudian las diferentes posibilidades de integración de sistemas formales e informales a través del empleo de MOOCs. Las diferentes alternativas consideradas se organizan a través de dos ejes esenciales: la enseñanza *online*, que está directamente asociada a la naturaleza de los MOOCs, y el reconocimiento

de créditos de estos cursos (de naturaleza informal) en la estructura formal de los programas universitarios.

El análisis de los autores es muy exhaustivo comparando tres estrategias diferentes: integración de los MOOCs en un sistema mixto (*blended learning*), integración de los MOOCs en un sistema enseñanza-aprendizaje con clase invertida (*flipped classroom*), integración de los MOOCs en un sistema de enseñanza-aprendizaje *formal/informal*. Los autores no alcanzan ninguna conclusión definitiva, pero contribuyen a un mejor entendimiento de las alternativas propuestas.

El ejemplo descrito busca subrayar el hecho de que nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje y la disponibilidad de ciertas herramientas, caso de los MOOCs, puede afectar de manera decisiva a la estrategia seguida por las administraciones y las instituciones educativas en la organización de los planes de formación a lo largo de toda la vida, más aún si se tiene en cuenta, el extraordinario volumen de la demanda de este tipo de formación, por alguna de las razones ya apuntadas.

HABILIDADES, JUSTO A TIEMPO

Al hilo de la discusión anterior respecto del modelo de enseñanza-aprendizaje para la formación a lo largo de la vida es preciso reconocer que en las actuales circunstancias, los métodos habituales para adquirir competencias y habilidades mediante la enseñanza formal funcionan correctamente, pero deben adaptarse a una sociedad que cambia rápidamente y que requiere de personas con capacidades nuevas adquiridas en un tiempo récord, comparados con los tiempos de respuesta de la educación formal tradicio-

nal. De ahí la importancia del título que encabeza este apartado: *habilidades, justo a tiempo*.

Para alcanzar este objetivo resulta esencial organizar los planes de formación a lo largo de la vida mediante estructuras flexibles capaces de organizar la formación integrando actividades con estructura formal, informal, no-formal y autodirigida, de forma muy flexible.

Si nos referimos de manera específica a la formación en el ámbito de la educación superior, debemos hacer una referencia explícita a las universidades, dado el papel relevante, aunque no único, que deberían jugar. Estas instituciones, a nivel individual, deben fijar su estrategia con la formación a lo largo de la vida, pero desde una perspectiva más general, precisan buscar estructuras y mecanismos de formación más flexibles capaces de la integración de las diferentes opciones de enseñanza aprendizaje del modelo de Mocker y Spear [2].

Como resumen, cabe concluir sobre la necesidad de sistemas de enseñanza-aprendizaje más flexibles sobre los que existen muchos puntos para el debate que exceden de la extensión de este trabajo, pero no quiero con esto dejar el problema de la formación a lo largo de la vida totalmente abierto, sin analizar la importancia de una pieza esencial para la construcción de esas alternativas más flexibles a las que no hemos referido reiteradamente. Esta herramienta clave son las micro credenciales.

LAS MICRO CREDENCIALES

Naturalmente, pensando siempre en una formación permanente de alta calidad, centrada en la persona y, en este contexto, una de las piezas clave que puede ayudar en el

diseño de una estructura para la formación permanente eficaz, son las micro credenciales [5], concebidas para dar flexibilidad al sistema y llenar algunos huecos que de otro modo serían insalvables en el marco de formación permanente actual.

Las micro credenciales están pensadas para rebajar la barrera de entrada a los planes de formación a lo largo de toda la vida, atrayendo nuevos estudiantes con un perfil académico bajo, que de otro modo, con las barreras actuales, no hubieran podido tener acceso a estos planes de formación. Las micro credenciales son también el punto de entrada al sistema al que se acerquen personas desanimadas con los sistemas tradicionales.

Las micro credenciales ofrecen nuevas oportunidades a las universidades y otras instituciones de educación superior de cumplir mejor con su función social, añadiendo flexibilidad y estimulando la innovación en los sistemas de formación a lo largo de la vida. De forma coyuntural, pueden jugar un papel esencial en la recuperación económica post-pandemia, en la medida que la contribución, *justo a tiempo*, en la formación de los recursos humanos necesarios alcanza dimensiones estratégicas.

Una micro credencial es una prueba de aprendizaje que una persona ha adquirido siguiendo una experiencia de aprendizaje corta. El resultado del aprendizaje ha sido evaluado mediante criterios estándar transparentes. La micro credencial es un documento certificado que incluye el nombre de la persona, la formación adquirida, el método de evaluación, la institución que lo acredita y, cuando sea aplicable, el nivel de cualificación y los créditos obtenidos.

La micro credencial puede ser trasladada a otras organizaciones, combinarse para obtener credenciales de mayor extensión, siguiendo estándares de aseguramiento de la calidad.

En [4] pueden encontrar un documento de la Comisión Europea en el que se analiza con detalle la aproximación europea a las micro credenciales como un instrumento para aumentar las oportunidades de formación para todos. Se afirma que esta iniciativa requiere un cambio de mentalidad, de la cultura y la estructura de la formación a lo largo de la vida. Las micro credenciales son útiles para todo tipo de profesionales que precisan adquirir nuevas habilidades, pero también sirven a los estudiantes como fórmula para la adquisición de competencias en áreas emergentes que no pueden ser satisfechas con los planes formales tradicionales. La educación a lo largo de la vida deberá ser diversa, al contemplar diferentes puntos de partida y llegada, y a la vez inclusiva, ya que nadie debe quedarse al margen de este proceso, ya sea por edad, por la cualificación de partida, etc.

Por otro lado, aunque pudiera parecer que el análisis se realiza desde la perspectiva de las demandas del mercado de trabajo y la necesidad y el derecho de las personas del acceso a la formación necesaria para adaptarse a estas demandas del empleo, no hay que olvidar que las micro credenciales pueden verse desde una dimensión social, como el instrumento que mediante técnica de enseñanza-aprendizaje innovadores prepare a las personas para el ejercicio de una ciudadanía activa.

El éxito de esta iniciativa está condicionado por varias características clave. En primer lugar, es necesario que se comparta en un entorno de referencia basado en estándares por parte de los países y entidades participantes. En este entorno

debe quedar definido de forma estándar, el contenido de la iniciativa de formación, que se acredita con la micro credencial, las habilidades y competencias adquiridas, los sistemas de evaluación deben estar alineados con los entornos nacionales de evaluación, la medida de su extensión alineada con sistemas como los créditos ECTS. Se debe asegurar la calidad de las actividades mediante la adopción de estándares de garantía de calidad. En esencia transparencia y estandarización que permitan la portabilidad de las habilidades y competencias adquiridas y su aceptación por instituciones educativas, empresas, administraciones públicas y por la sociedad en general.

Los detalles son muchos y el recorrido para el establecimiento de un entorno estándar del que todos puedan beneficiarse es todavía largo, pero de lo que no tengo duda es que las micro credenciales serán parte de la solución y nunca parte del problema.

CONCLUSIONES

De las reflexiones anteriores se pueden extraer cuatro conclusiones, a modo de resumen. La primera tiene que ver con la necesidad de disponer de una estrategia de formación permanente, de formación a lo largo de toda la vida. Esta es una necesidad, más importante, si cabe, que nunca, una necesidad asociada a las profundas transformaciones de la sociedad en general, y singularmente en todo lo relacionado con las transformaciones en el mercado de trabajo.

La segunda conclusión tiene que ver con el aumento de la diversidad en la demanda, tanto por la formación de partida, edad, ámbito temático, etc. La estrategia de

formación a lo largo de la vida debe ser capaz de acometer esta diversidad, mediante sistemas flexibles e inclusivos en la que todos tengamos cabida.

La tercera conclusión tiene que ver con la imposibilidad de acometer estos retos empleando los sistemas de enseñanza-aprendizaje formales. Se deben contemplar alternativas que permitan de forma flexible la hibridación de sistemas de enseñanza-aprendizaje innovadores, que contemplen la posibilidad de hibridar, metodologías formales, informales, no-formales, autodirigidas, etc.

La cuarta y última conclusión tiene que ver el concepto de las micro credenciales en un entorno transparente y estandarizado como un instrumento esencial a la hora de disponer de la flexibilidad, dinamismo y transparencia requerida por las urgentes demandas sociales de nuestros días. ■

Javier Uceda Antolín es director de la Cátedra Unesco de Gestión y Política universitaria. Catedrático de Tecnología Electrónica. Ex rector de la Universidad Politécnica de Madrid.

REFERENCIAS

- [1] *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones* Un nuevo modelo de industria para Europa. COM/2020/102 final.
- [2] Donald W.Mocker, George E.Spear. *Lifelong Learning: Formal, Nonformal, Informal, And Self-Directed*. Center for Resource Development in Adult Education. University of Missouri-Kansas City. 1982.
- [3] Cha H., So HJ. (2020) Integration of Formal, Non-formal and Informal Learning Through MOOCs.In: Burgos D. (eds) *Radical Solutions and Open Science*. Lecture Notes in Educational Technology. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-4276-3_9
- [4] *Final report. a European approach to microcredentials. output ff the micro-credentials Higher Education Consultation Group*. European Commission doi:10.2766/30863. December 2020.
- [5] Joaquin Uríbarri, Giuseppe Auricchio. El auge de las micro credenciales y su impacto en la educación del futuro. *Nueva Revista*.