



Hacia una política de educación y de formación permanentes



Edith Cresson

Miembro de la Comisión, encargada de Investigación, Educación, Formación y Jóvenes

Desde hace tiempo se reconoce en Europa el papel que la educación ha desempeñado en el desarrollo y la promoción social de los individuos. El progresivo fortalecimiento de la correlación entre educación/formación y empleo así lo confirma: en 1994, el desempleo afectaba en Europa al 11% de las personas activas sin estudios secundarios, al 8% de las personas activas con estos estudios y únicamente al 5% de titulados de enseñanza superior.

La educación y la formación son factores de progreso social y de consolidación de la democracia. Su importancia es fundamental para la competitividad y el crecimiento. Por consiguiente, el concepto de educación y formación permanentes debe reflejar una construcción individual de geometría variable, combinando determinantes individuales y determinantes económicos.

El reto de las políticas de educación y formación es garantizar a todos los individuos el acceso permanente a la formación, y ello en un contexto afectado por un importante desempleo y una profunda transformación del entorno económico y social, que hacen especialmente compleja la aplicación de dichas políticas.

Europa, un contexto en transformación

Se están produciendo profundas transformaciones. Ante todo, la globalización de la economía y la mundialización de los intercambios obligan a Europa a reforzar su competitividad, especialmente a partir del potencial de innovación y la cualificación de su mano de obra. Después, la tendencia hacia la sociedad de la información que transforma rápidamente el

El Consejo de Ministros y el Parlamento Europeo han designado este año 1996 como el Año europeo de la educación y la formación permanentes¹. Esta iniciativa refleja claramente el consenso entre los interlocutores comunitarios sobre la necesidad de intensificar y hacer más permanente la acción educativa. Con vistas a la celebración de un amplio debate sobre el tema de la educación y la formación permanentes, que se llevará a cabo a todos los niveles, los objetivos del Año se incluyen en el marco de las orientaciones adoptadas en el Libro Blanco para la política de la Comisión en materia de educación y de formación². Estas dos iniciativas responden al análisis que realiza el Libro Blanco «Crecimiento, competitividad, empleo», adoptado en 1993, sobre el papel de la educación y la formación en el crecimiento y el empleo. Pretenden «sensibilizar a los europeos sobre los choques fundamentales provocados por la sociedad de la información, la mundialización, los avances de la civilización científica y técnica y la respuesta que la educación y la formación pueden aportar para cumplir este desafío.».

trabajo y los modos de vida y exige una adaptación de cada cual a estas nuevas tecnologías. Por último, la aceleración del progreso científico y técnico plantea ahora más que nunca el tema del acceso permanente a la información y al conocimiento.

En este contexto, resulta indispensable que cada uno tenga la posibilidad de actualizar y ampliar sus conocimientos a lo largo de su existencia, ya sea en la escuela, en la empresa o por propia iniciativa. Esto supone una mayor flexibilización de los sistemas, una diversificación de los medios de formación, la aplicación de sistemas de validación que incluyan las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, y una renovación de los mecanismos de financiación.

La aplicación voluntarista y concertada de políticas de educación y formación permanentes es indispensable para garantizar que el acceso al saber sea una realidad para todos y para evitar que los factores de progreso se conviertan, a la larga, en factores de desigualdad y en fuente de nuevas exclusiones.

1) Decisión de 23 de octubre de 1995

2) Libro Blanco: «Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1995.



Evolución del empleo

La situación del empleo sigue siendo preocupante en la mayoría de los Estados miembros de la Unión, dado el incremento del desempleo de larga duración y de la exclusión sobre todo entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores sin cualificación. Más de una persona activa de cada cinco se encuentra en situación de desempleo. La tasa de desempleo de los jóvenes es dos veces más alta que la de los mayores de 25 años y la duración media del desempleo tiende a aumentar. Por consiguiente, el empleo y la reincorporación al trabajo de los grupos con problemas, en especial los jóvenes, son prioridades de nuestras sociedades, por mucho que entre ellos muchos hayan perdido la costumbre y la motivación para aprender. El desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras, más centradas en el individuo y en contacto con su entorno, puede desempeñar un papel esencial en este proceso de remotivación.

Evolución del mercado de trabajo

El funcionamiento actual de los mercados de trabajo tiende a reforzar la selección resultante de la formación inicial. La ampliación de la escolaridad obligatoria y la demanda económica originan un incremento sensible de la demanda social de una formación inicial de nivel elevado. Este fenómeno induce un aumento de la cualificación de los recursos humanos en sí mismo positivo. No obstante, la constatación de niveles de cualificación cada vez más altos en el mercado puede, por una parte, apartar del empleo a los trabajadores menos o no cualificados y, por otra, producir efectos de sustitución para ciertas categorías de personas, tradicionalmente beneficiarias de políticas de promoción interna. Favorecer el acceso a la formación continua de las personas activas con bajo nivel de cualificación, de los trabajadores desalentados y, en especial, de los trabajadores mayores es actualmente un deber esencial de nuestras sociedades y debe constituir un aspecto central de las políticas de educación y formación permanentes.

Evolución del régimen de trabajo

En la actualidad se observa una progresiva flexibilización del mercado de trabajo, que se refleja en una reducción del empleo estable y un incremento del número de trabajadores autónomos, del trabajo a tiempo parcial y de los contratos temporales. En este sentido, las empresas constituyen la principal fuente de financiación de la formación continua, que se dirige esencialmente a los trabajadores con alta cualificación y con empleo estable. Por consiguiente, es necesario encontrar las vías y los medios para que los trabajadores alejados de estos circuitos tradicionales puedan acceder a la formación, en particular mediante el estímulo de la iniciativa individual. Esta debe dar respuestas adaptadas a la oferta de formación, y apoyarse en medidas de financiación adecuadas, en particular respecto a las personas desfavorecidas.

Las cuestiones mencionadas, sin ser exhaustivas, permiten constatar la importancia y los retos que aguardan a las políticas de educación y formación permanentes. En este sentido, ofrecen una idea de la amplitud de las tareas que han de realizarse a nivel nacional y comunitario.

Algunas propuestas clave del Libro Blanco sobre la educación y la formación

A nivel europeo, **el Libro Blanco «Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva»** formula varias recomendaciones y elabora propuestas sobre cinco objetivos prioritarios.

□ **Fomentar la adquisición de nuevos conocimientos:** los individuos deben tener acceso a medios de aprendizaje adaptados a sus necesidades. Los métodos y los medios se diversifican, los lugares de formación se multiplican y la experiencia laboral, en especial, puede facilitar posibilidades de aprendizaje que hay que explotar. Los sistemas de validación deben tener en cuenta esta multiplicidad de trayectorias, de lugares y de medios. El Libro Blanco propone, entre otras cosas, la creación de un sistema europeo de



acreditación de las competencias técnicas y profesionales, apoyándose en redes europeas de centros de investigación y de centros de formación profesional, de empresas, de ramas profesionales. Con objeto de favorecer la movilidad de los estudiantes, la Comisión quiere también generalizar el reconocimiento mutuo de las «unidades de valor» de enseñanza³ que componen un diploma. Finalmente, están en fase de estudio propuestas para eliminar las trabas administrativas y jurídicas que pueden frenar los intercambios de estudiantes, de personas en formación, de enseñantes y de investigadores.

❑ **Acercar la escuela a la empresa:** reforzar de las relaciones entre la escuela y la empresa sigue siendo un objetivo ineludible en la mayoría de los países de la Unión Europea, aunque en la construcción y funcionamiento de determinados sistemas, sobre todo a nivel de la formación inicial, estos vínculos tengan ya una fuerte tradición. Las posibilidades de continuar los estudios que puede ofrecer una validación de las adquisiciones de la experiencia profesional son uno de los aspectos del acercamiento entre la escuela y la empresa. En este sentido, el Libro Blanco propone la creación de redes de centros de aprendizaje entre diferentes países europeos y el fomento de la movilidad de los aprendices en el marco de un programa del tipo «Erasmus». Se está estudiando la elaboración de un estatuto europeo del aprendiz.

❑ **Luchar contra la exclusión:** el número de jóvenes sin cualificación sigue siendo importante y esta realidad constituye un factor fuerte de desempleo y exclusión social. El Libro Blanco recomienda que se desarrollen mecanismos de inserción mediante la formación, basados especialmente en discriminaciones positivas y centrados en los jóvenes de barrios desfavorecidos. Se apoyarán proyectos piloto de iniciativa local encaminados a reinserir en un circuito de formación a los jóvenes que hayan dejado la escuela sin diploma ni cualificación.

Por otra parte, la presentación del Servicio Voluntario Europeo permitirá a jóvenes con problemas conseguir una experiencia laboral en otro país europeo, enriqueciendo sus conocimientos y favoreciendo su inserción social y profesional.

❑ **Hablar tres lenguas comunitarias:** el conocimiento de las lenguas comunitarias es un factor de comunicación, de intercambio y de movilidad en Europa. El Libro Blanco propone, entre otras cosas, apoyar el desarrollo de materiales y de métodos innovadores de aprendizaje para los diferentes grupos de edad y niveles de educación, fomentar el aprendizaje de lenguas extranjeras desde el nivel preescolar y crear un distintivo de calidad «Aulas europeas» que podría concederse, siguiendo determinados criterios, a las escuelas que mejor hayan desarrollado el aprendizaje de las lenguas.

❑ **Conceder la misma importancia a la inversión en equipamiento y a la inversión en formación:** el Libro Blanco propone que se inicie una concertación sobre el tratamiento fiscal y contable de los gastos de formación. Podrían adoptarse disposiciones en favor de las empresas que dediquen medios financieros a la formación y, paralelamente, desarrollarse fórmulas de «planes de ahorro-formación» en beneficio de las personas que deseen refrescar sus conocimientos.

Año europeo de la educación y la formación permanentes

El objetivo del Año europeo de la educación y la formación permanentes es iniciar un amplio debate a escala europea, nacional, regional y local sobre las condiciones de aplicación de una política de educación y formación permanentes. Este debate se producirá en las más de 500 manifestaciones que se organizarán a todos los niveles, en forma de conferencias, seminarios, concursos, actividades de desarrollo multimedia, concepción y difusión de software educativo, emisiones de televisión y difusión de ejemplos de buenas prácticas. El concepto aplicado abarcará todas las formas de aprendizaje, realizadas de manera formal o informal.

En los debates, el Año europeo 1996 hará hincapié en determinados temas clave para el desarrollo de la educación y la formación permanentes:

❑ **Concebir de otro modo el aprendizaje, la enseñanza y la formación:** se ha superado ya la idea de que la educa-

3) ECTS - European Transfer Credit System (sistema europeo de transferencia de créditos).



ción y formación iniciales son instrumentos suficientes para tener un empleo de por vida. La educación permanente y la formación continua son indispensables para apoyar las trayectorias profesionales, que se construyen de manera mucho más compleja que en el pasado, con un desarrollo de la movilidad y cambios importantes en los lugares de trabajo, debidos a la innovación tecnológica o a los cambios de la organización del trabajo.

□ **Introducir los principios de una formación permanente en la educación y en la formación inicial:** estimular la curiosidad intelectual de los estudiantes, incitarles a aprender e inducirles a aprender son retos esenciales en el contexto de la educación y la formación permanentes, a los que los profesores y formadores deben dar respuesta. La adquisición de competencias clave, el desarrollo de las capacidades de juicio y de análisis de toma de decisión y de resolución de problemas, o de trabajo en equipo, son los principios básicos de la formación permanente.

□ **Desarrollar puentes entre la educación, la formación y el trabajo:** la oferta de formación debe poder adaptarse a las necesidades de la demanda social y a públicos cada vez más diversificados. Resulta ineludible una flexibilización de la oferta, previendo puentes entre distintos niveles y modos de adquisición, así como la creación de instrumentos de validación adaptados a estas trayectorias.

□ **Fomentar el aprendizaje de las organizaciones:** un aprendizaje centrado en los individuos no garantiza necesariamente el aprendizaje de las organizacio-

nes. Es indispensable una estrategia especial para las organizaciones, sobre todo cuando se producen cambios. Debido a estos cambios, las empresas desean estructurarse como «organizaciones autoformativas» que podrían convertirse en instrumentos de cualificación nada despreciables.

El Año europeo está coordinado a nivel europeo por la Dirección General XXII de la Comisión Europea, responsable de Educación, Formación y Jóvenes; varios organismos internacionales están asociados a las manifestaciones del Año. Los organismos nacionales de coordinación, designados por los Estados miembros, contribuyen a la sensibilización de los distintos temas, canalizan los proyectos a escala nacional, regional y local, propagan los materiales de información y contribuyen a la evaluación y al seguimiento del Año a nivel nacional.

Conclusión

Desde hace quince o veinte años, nuestras economías se han modernizado considerablemente. Se han incrementado la productividad y la flexibilidad del empleo, a costa de una precarización del trabajo, pero el desempleo y la exclusión no han disminuido. Probablemente aún serán necesarios nuevos esfuerzos de adaptación, que sólo serán aceptables si van acompañados de verdaderas compensaciones en materia de empleo, de reducción de la exclusión y de promoción social. La formación puede abrir perspectivas importantes en este ámbito. Esto supone la participación de todos los interlocutores nacionales y comunitarios.