

Una universidad para todas las edades

JUAN ROMO

AVANCE

Lo de aprender durante toda la vida ha dejado de ser una frase hecha que permite quedar bien en todos los contextos. El aprendizaje continuo es, cada vez más, una realidad y una necesidad social a la que la universidad debe de responder con objetivos y aspiraciones concretas. A unos tiempos cambiantes les corresponde una universidad que se transforma y que transforma también a quienes pasan por ella, tengan la edad que tengan. No es una tarea fácil, pero –como suele suceder– sí es una gran tarea. Y una gran oportunidad, como señala en el artículo que sigue a este avance Juan Romo, presidente de Crue Universidades Españolas (antes Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) y rector de la Universidad Carlos III de Madrid. Es una oportunidad, explica Romo, en «un doble sentido. Supone una mejora personal y profesional para quienes deciden volver a formarse y actualizar su conocimiento o habilidades en el trabajo del día a día. Y también implica una oportunidad para las universidades, a las que se les abre la ventana de una nueva y creciente demanda de estudios». Ya se perfila el cómo: aprendizaje flexible, enseñanza online, micro credenciales, itinerarios personalizados... En este sentido merece destacarse el potencial de la transformación digital y consolidarlo, aprovechando las mejores experiencias educa-



La búsqueda del saber ya ocupa toda nuestra vida.

Foto: © Shutterstock

tivas que ha traído y entre las que es preciso mencionar los cursos en línea masivos y abiertos, los MOOCs, formatos muy apropiados para la formación continua.

Y junto al cómo, no hay que perder de vista el objetivo: una cooperación activa y eficaz con el tejido productivo, que reclama rapidez y calidad en la formación. Hablamos, sí, del *upskilling* (formación para optimizar el desempeño) así como del *reskilling* (reciclaje laboral) de los profesionales, dos palabras que esconden necesidades a las que es preciso responder desde la universidad. De esta manera, con los centros de formación como eje, se garantiza un aprendizaje necesario para la sociedad y también para quien se forma, un aprendizaje continuo que, con vocación de servicio, no busca la empleabilidad como fin, aunque la encuentre como consecuencia.

Leer el artículo completo →

La capacidad de adaptación de la universidad le ha permitido convertirse en una de las instituciones más antiguas de la humanidad. El cambio ubicuo y acelerado que estamos viviendo nos obliga a seguir escrutando la realidad extraordinariamente cambiante que nos rodea y a actualizar continuamente nuestros procesos de formación. El conocimiento avanza exponencialmente y, con él, también lo hacen las habilidades y competencias que se requieren en el trabajo diario. Además, aumentan las aspiraciones y expectativas personales.

El «aprendizaje ubicuo», se configura pues como la respuesta a este nuevo escenario en constante transformación. Entre otras cosas, porque las cifras del paro confirman que, a mayor tasa de estudios, menor tasa de desempleo. Mientras que el porcentaje de desempleo en España para la población analfabeta alcanza el 33,8%, según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa para 2021, el porcentaje de paro de las personas que han cursado Educación Superior se reduce al 9,2%.

DÉFICIT DE TALENTO, UNA CUESTIÓN CRÍTICA PARA ESPAÑA
La misión principal de la universidad es la de impulsar el progreso de nuestras sociedades. Y lo hacemos a través de la creación de conocimiento y de la formación de ciudadanos y ciudadanas responsables y con espíritu crítico, capaces de tomar con criterio decisiones que condicionarán sus vidas y las de las personas que les rodean. Como indica la UNESCO en su documento *Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050*¹,

el objetivo es facilitar a cada persona el desarrollo de «todo su potencial para poner en práctica su propio proyecto de vida».

No es una casualidad que, dentro de los *Veinte principios del pilar europeo de derechos sociales*², la educación, formación y aprendizaje permanente aparezcan en primer lugar. Una de las principales razones de esta apuesta por la educación, en todas sus derivadas, es el impacto positivo que tiene en la empleabilidad.

Hacer del aprendizaje permanente una realidad es una de las cinco grandes prioridades del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (2021-2030). El propio Consejo Europeo indica en su resolución 2021/C 66/01 que «la educación y la formación desempeñan un papel fundamental a la hora de configurar el futuro de Europa, en un momento en el que es imperativo que su sociedad y su economía sean más cohesionadas, inclusivas, digitales, sostenibles, ecológicas y resilientes, y que los ciudadanos encuentren su realización y bienestar personales, estén preparados para adaptarse y actuar en un mercado laboral cambiante y participen en una ciudadanía activa y responsable».

Pero al mismo tiempo reconoce que «la participación media de los adultos en la educación en la UE sigue siendo baja, lo que pone en peligro un crecimiento económico verdaderamente sostenible y justo en la Unión»; y marca como objetivo conseguir que para 2025, «al menos el 47% de los adultos con edades comprendidas entre los veinticinco y los sesenta y cuatro años» haya participado en «actividades de aprendizaje en el transcurso de los últimos doce meses».

En España, según los datos de Eurostat, ese porcentaje se situaba en 2021 en el 14,4%. Y los expertos no dejan de adver-

tir en los foros profesionales de que el déficit de talento es una cuestión «crítica» en España, entre otras cuestiones, «por la falta de formación, sobre todo entre los desempleados».

Es evidente que la educación, la formación y el aprendizaje permanente de gran calidad e inclusivos son la solución a ese grave problema y que la clave está en ofrecer la oportunidad de adquirir las competencias que demanda el tejido productivo a todas las personas.

EL RETO DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

En el diseño de esta educación superior para todos, que busca aumentar el conocimiento y fomentar los valores que se requieren para avanzar como sociedad, la formación a lo largo de la vida y los Programas Universitarios para mayores son retos que las universidades hemos asumido y a los que estamos dedicando todo el tiempo y esfuerzo posibles.

Facilitar ese regreso al aprendizaje es una obligación y una necesidad de nuestras instituciones y las universidades hemos adquirido un compromiso firme con la sociedad en este aspecto. Estamos constantemente adaptando nuestros objetivos a las demandas de las personas y hemos interiorizado el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4 y su meta de «Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas».

Esta apuesta por el aprendizaje a lo largo de la vida —y para todos— es una gran oportunidad. Y lo es en un doble sentido. Supone una oportunidad de mejora personal y profesional para quienes deciden volver a formarse y actualizar su conocimiento o habilidades en el trabajo del día a día.

Y también implica una oportunidad para las universidades, a las que se les abre la ventana de una nueva y creciente demanda de estudios.

A fecha de hoy, quienes acceden a la universidad terminan su formación a los 22 o 23 años, a los 25 si hacen un máster, o más adelante si apuestan por un doctorado. Pero el momento actual nos obliga a plantear que la búsqueda del saber ya no ocupa un período concreto y definido de nuestra vida, sino toda ella. Impulsar la universidad para todas las edades es una prioridad en el Espacio Europeo de Educación Superior y, en esa reconstrucción de un sistema universitario abierto a todas las edades, España tiene mucho margen de mejora.

Según afirmó el ministro de Universidades, Joan Subirats, en la apertura del curso académico 22-23, «el 94% de nuestro estudiantado de grado y posgrado está entre los 18 y los 29 años», y las proyecciones demográficas nos advierten de que en los próximos años esa franja poblacional va a sufrir un descenso significativo. En concreto, el Ministerio estima que dentro de 20 años habrá cerca de 200.000 estudiantes menos con esas edades.

El reto que tenemos por delante las universidades españolas es evidente. La buena noticia es que, aunque el porcentaje de personal de las empresas que realiza formación continua es menor en nuestro país que en el conjunto de la UE, en los últimos años se está observando un cambio positivo en cuanto a la actitud hacia el *Lifelong Learning*.

Si los nuevos tiempos exigen formarse a lo largo de la vida, las universidades debemos abordar esta nueva realidad como una oportunidad para repensar la forma en que transmitimos el conocimiento. Tenemos que actualizar el marco en

el que trabajamos. Flexibilizar la docencia, introducir micro credenciales y proporcionar ofertas abiertas al diseño de sendas personalizadas y a medida de quienes optan por formarse durante toda su vida. También es importante apostar por los títulos de experto y los cursos cortos de especialización.

Igualmente, es importante aumentar la cooperación y colaboración con el tejido productivo, que reclama mucha rapidez —pero también mucha calidad— en los procesos de formación, tanto en el *upskilling* (formación para optimizar el desempeño) como en el *reskilling* (reciclaje laboral) de los profesionales.

La función social que cumple este formato de aprendizaje como motor de progreso debe ser, por lo tanto, atendida por las universidades mediante una oferta abierta, flexible y actualizada. Todo ello, sin renunciar a los requerimientos de calidad que se le reconoce a nivel internacional a nuestro sistema universitario. Con ese objetivo en el horizonte, estamos trabajando en la puesta en marcha de programas específicos de formación, dirigidos a titulados que desean completar su formación, a trabajadores con necesidades de cursos de capacitación o especialización particulares y a personas que desean incrementar su cultura. También, en la creación de plataformas para su desarrollo y gestión, así como de programas de evaluación y determinación de calidad que permitan su valoración.

VECTOR DE DESARROLLO PARA LAS EMPRESAS

La formación a lo largo de la vida y para todas las personas es clave para la competitividad de los profesionales y de las empresas. Este es el motivo por el que desde los campus estamos haciendo una apuesta muy clara y muy fuerte en esa línea. Hace tiempo que no solo ofertamos una formación

orientada a dar respuesta al conocimiento, sino que trabajamos más competencias y habilidades en todo lo relativo a mayores conocimientos en la llamada transición digital o en el ámbito de las lenguas extranjeras. Según el último informe de la *Universidad española en cifras*³, editado por Crue, el número de alumnos cursando formación en títulos propios en las universidades públicas españolas era ya de más de 114.000 (52.000 en másteres propios, y 62.000 en cursos de especialistas y expertos), algo que también vienen haciendo con gran intensidad las universidades privadas.

La formación continua es necesaria para garantizar el valor de la formación inicial adquirida y para que las personas aumenten su capacidad de adaptación y resiliencia. Aporta nuevos conocimientos, así como nuevas competencias, motivaciones y desarrollo personal, además de mayores posibilidades de promoción. También es un vector de desarrollo para las empresas, que, al disponer de profesionales con una formación más especializada y totalmente actualizada, pueden responder de forma mucho más efectiva a las necesidades y a los cambios del entorno, lo que se traduce en una mayor competitividad.

La cuarta revolución industrial que estamos viviendo nos exige reinventarnos. Y está reclamando una mayor apuesta por el *Lifelong Learning*. España no puede perder, como ha ocurrido en otras ocasiones, el tren de esta nueva transformación que ya se está produciendo. En este punto, la universidad debe ser considerada una institución clave para conducir al país hacia esa cuarta revolución industrial en la que ya están inmersos los países más avanzados. En una economía basada en el conocimiento, la formación ocupacional y la formación continua para toda la vida de nivel superior deben ser

una prioridad en las políticas públicas activas para el empleo y para la cohesión social y el envejecimiento activo.

Desde Crue se está trabajando con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Fundae para que las universidades puedan participar activamente en la formación a lo largo de la vida. La conexión entre la educación superior y la formación profesionalizante requiere respuestas ágiles a las demandas de formación de los sectores y de los empleadores a través de programas alineados con el catálogo de especialidades formativas del SEPE, para así acceder a los programas de formación. La formación ligada a las cualificaciones profesionales de los niveles 4 y 5 del catálogo nacional de cualificaciones profesionales es un ámbito donde las universidades estamos llamadas a jugar un papel fundamental.

En esa misma línea, el nuevo RD 822/2021 introduce, por primera vez de forma expresa, los títulos propios y, en particular, las micro credenciales, que permitirán, en un marco europeo e internacional, certificar resultados de aprendizaje adquiridos en entornos formativos muy diferentes. De hecho, la Comisión Europea adoptó una propuesta de Recomendación del Consejo sobre un enfoque europeo de las micro credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad con el objeto de fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Al margen de estas recientes iniciativas y leyes, la universidad inició hace unos años un cambio de cultura hacia la transformación digital que, con la pandemia de la *COVID-19*, se ha acelerado de manera muy notable. Ahora estamos consolidando toda esa experiencia para convertirla en una gran fortaleza de nuestro Sistema Universitario. Las tecnologías educativas, conocidas como *EdTech*, nos están permitiendo

disponer de modelos y herramientas muy útiles para ampliar el potencial de la enseñanza y el aprendizaje dentro y fuera de la clase, tanto para estudiantes como para docentes.

Un buen ejemplo de esta apuesta de las universidades por la *Lifelong Learning* son los cursos en línea masivos y abiertos, los *MOOCs*, formatos muy apropiados para la formación continua porque presentan dos grandes ventajas: la personalización del aprendizaje, que permite formarse en un área de conocimiento específica sin necesidad de cursar una senda completa vinculada a un título tradicional; y el coste, no solamente entendido como económico, sino como ahorro del tiempo necesario para realizar la formación... mucho menor que en un título tradicional.

Las universidades nos movemos cada día más hacia un modelo más híbrido, con espacios físicos y virtuales combinados y con enfoques más flexibles, lo que nos permitirá ampliar el acceso al conocimiento hasta unos niveles jamás vistos.

La formación a lo largo de la vida y para todas las personas es una gran oportunidad y las universidades sabremos aprovecharla. Estamos preparadas para dar respuesta a este nuevo reto. ■

Juan Romo es presidente de Crue Universidades Españolas, antes Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Rector de la Universidad Carlos III de Madrid.

NOTAS

¹ *Perspectivas sobre los futuros de la educación superior hasta 2050* <https://www.iesalc.unesco.org/los-futuros-de-la-educacion-superior/pensando-mas-alla-de-los-limites-perspectivas-sobre-los-futuros-de-la-educacion-superior-hasta-2050/>

² *Veinte principios del pilar europeo de derechos sociales* https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

³ *La Universidad española en cifras* https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/UEC-1718_FINAL_DIGITAL.pdf