Julio 2011

frA

REVISTA DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DE LA **FUNDACIÓN RAMÓN ARECES**

MONOGRÁFICO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA ANTE LA ESTRATEGIA *EUROPA 2020*

NÚMERO 4

REVISTA DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA FUNDACIÓN RAMÓN ARECES

frA

04/07/11 17:38

www.fundacionareces.tv

Un canal de conocimiento

FUNDACION RAMON ARECES

www.fundacionareces.es

INTERIOR.indd 2

EDITA
Fundación Ramón Areces

DIRECTOR
Raimundo Pérez-Hernández y Torra

CONSEJO ASESOR
Federico Mayor Zaragoza, Julio R. Villanueva, Juan Velarde Fuertes, Jaime Terceiro Lomba, Avelino Corma Canós, Juan González-Palomino Jiménez, Alfonso Novales Cinca

DIRECTOR
Manuel Azcona

SERVICIO DE PUBLICACIONES
Consuelo Moreno Hervás

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Omnívoros Marketing y Comunicación

ADMINISTRACIÓN Y REDACCIÓN
Calle Vitruvio 5. 28006 Madrid.
Teléfono: 91 515 89 80. Fax: 91 564 52 43

WEB
www.fundacionareces.es

WEB TV
www.fundacionareces.tv

ILUSTRACIÓN DE PORTADA
Ángela Fuertes

ILUSTRACIONES INTERIORES
Carlos Pan y Ángela Fuertes

FOTOGRAFÍA
Alejandro Amador y Antonio Marcos

FOTOMECÁNICA:
Gamacolor S.G.I.

IMPRESIÓN:
Impresos Izquierdo S.A.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de las informaciones de esta publicación, cualquiera que sea el medio de reproducción a utilizar, sin autorización previa o expresa de Fundación Ramón Areces. La Revista no se hace, necesariamente, responsable de las opiniones de sus colaboradores.

Depósito Legal: M-51664-2009
© 2011 Fundación Ramón Areces

ÍNDICE / Núm. 4

Julio 2011

4 PRESENTACIÓN
Por Raimundo Pérez-Hernández y Torra y Miguel Ángel Sancho

8 INTRODUCCIÓN
La formación profesional, a debate.
Por Alfonso Novales y Mercedes de Esteban

14 I PARTE
Europa y España ante el reto de la formación profesional. ***Por Ángel Gabilondo***

30 II PARTE
Políticas educativas en España para la innovación, calidad y transferencia de conocimiento.

Presente y futuro de la formación profesional en España. ***Por Miguel Soler***

38 La formación profesional en Aragón: innovación, calidad y transferencia de conocimiento. ***Por Natividad Mendiara***

48 La formación profesional en España: innovación, calidad y transferencia del conocimiento. ***Por Marino Arranz Boal***

60 III PARTE
Modelos europeos en formación profesional bajo la perspectiva del sistema español de formación profesional.

Últimas vías de reforma de la formación profesional para los jóvenes ingleses: en busca del "Santo Grial". ***Por Ann Hodgson***

80 Políticas públicas en España para acercar la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral. ***Por Isabel Couso***

94 Formación profesional y transición al mercado laboral: el modelo alemán. ***Por Hans-Peter Füssel***

110 Integración de subsistemas en el modelo español. ***Por Soledad Iglesias***

120 *Learning for Jobs:* un programa de la OCDE en clave de políticas educativas. ***Por Simon Field***

130 Algunas observaciones críticas a *Learning for Jobs*. ***Por Julio Carabaña***

AF_FormacionProfesional.indd 4 4/7/11 12:39:52

PRESENTACIÓN

Raimundo Pérez-Hernández y Torra
Director de la Fundación Ramón Areces

Apoyar la formación de capital humano. Crear nuevas oportunidades para el desarrollo del talento. Buscar la excelencia. La convicción de que la Educación es un pilar fundamental de progreso y bienestar social. Abrir nuevas puertas y nuevos caminos a científicos e intelectuales para que puedan dar respuestas altamente cualificadas a los nuevos retos de futuro que la sociedad tiene planteados. Estas son algunas de las señas de identidad que definen la labor de la Fundación Ramón Areces desde hace más de tres décadas.

Parece existir un consenso generalizado en que la educación y, en concreto, la formación profesional, son pilares fundamentales en el nuevo modelo de desarrollo que parece va a imperar tras la actual crisis.

El presente Monográfico sobre Formación Profesional reúne las intervenciones de destacados expertos nacionales e internacionales en la materia, que participaron en el ciclo organizado conjuntamente con la Fundación Sociedad y Educación. Con este ciclo nuestra institución ha dirigido su mirada hacia un ámbito de la educación y de la formación que ha adquirido en los últimos años una nueva dimensión en nuestro país. Cerca del 15% de los nuevos alumnos universitarios en 2011 procede de la FP, cinco puntos porcentuales más que en el Curso precedente. En algunas carreras los alumnos de FP han representado el 40% de la matrícula de primer curso.

Nuestra preocupación por el futuro de la formación profesional y por el de la educación en general es, por tanto, una preocupación compartida con la Fundación Sociedad y Educación y con la sociedad en general.

AF_FormacionProfesional.indd 5 4/7/11 12:39:52

AF_FormacionProfesional.indd 6 4/7/11 12:39:55

PRESENTACIÓN

Miguel Ángel Sancho
Presidente de la Fundación Sociedad y Educación

Sociedad y Educación, fundación implicada desde sus sedes de Madrid y Bruselas en el desarrollo de la estrategia *Europa 2020*, coincide plenamente con quienes asignan a la calidad y cualificación del capital humano un papel clave para el éxito del proyecto común europeo. Por ello, en las investigaciones y debates que promueve a través de su departamento de investigación, el Instituto de Estudios Educativos y Sociales, pone su foco de atención en los múltiples aspectos que hacen de la educación un elemento fundamental para el progreso y desarrollo de las sociedades democráticas. Entendida así, se convierte también en un instrumento de primer orden para afrontar los retos económicos y sociales que tenemos por delante.

Este ciclo, celebrado como consecuencia de la identificación de objetivos e intereses entre las Fundaciones Ramón Areces y Sociedad y Educación, y que ahora se recoge en este número monográfico dedicado a la formación profesional, respondió al deseo de realizar una triple contribución: por un lado, mostrar algunas de las políticas y medidas que, según los expertos, permitirán cubrir e incrementar a corto y medio plazo nuestras necesidades de cualificación; en segundo lugar, justificar la necesidad de contar con una amplia implicación de los sectores sociales y económicos en la identificación de las competencias y capacidades requeridas del sistema educativo en su oferta formativa de formación profesional; y, por último, colaborar con las administraciones en la formulación de cuantas propuestas permitan reducir el impacto social de la crisis y situarnos en el camino de la recuperación.

Por nuestra parte, el esfuerzo por hacer de nuestra formación profesional un instrumento formativo fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades seguirá siendo objeto de cuantos estudios, informes y debates suscite el compromiso de Sociedad y Educación con esta línea de acción educativa.

Fundación Europea Sociedad y Educación
European Foundation Society and Education

AF_FormacionProfesional.indd 7 4/7/11 12:40:08

AF_FormacionProfesional.indd 8 4/7/11 12:40:23

LA FORMACIÓN PROFESIONAL, A DEBATE

Por Alfonso Novales
Vocal del Consejo de Ciencias Sociales
Fundación Ramón Areces

Mercedes de Esteban
Directora del Instituto de Estudios Educativos y Sociales
Fundación Europea de Sociedad y Educación

El actual escenario de cambio en el modelo económico y la intensificación de la competencia mundial hacen de la enseñanza y de la formación profesional una palanca fundamental para preparar a los individuos en nuestra sociedad, garantizar la competitividad y la innovación futuras de Europa y frenar la importante cantidad de mano de obra no cualificada y el envejecimiento de la población.

Según se señala en el documento de la Comisión Europea *Europa 2020* y para ese año, un total de 16 millones de puestos de trabajo suplementarios requerirán cualificaciones altas mientras que la demanda de cualificaciones bajas caerá en 12 millones. Prolongar la vida laboral también conllevará la posibilidad de adquirir y desarrollar permanentemente nuevas cualificaciones, ajustándolas a las demandas de los

AF_FormacionProfesional.indd 9 4/7/11 12:40:29

sectores productivos y a los procesos de innovación tecnológica que puedan desarrollarse. La transparencia, reconocimiento y calidad de las competencias y cualificaciones y la formación del profesorado deberán facilitar la movilidad de los estudiantes y trabajadores, objetivos recogidos en el Marco Europeo de Cualificaciones (CEC), en el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Enseñanza y Formación Profesional (ECVET) y en el Marco Europeo de Referencia para la Garantía de la Calidad de la Enseñanza y de la Formación Profesional, y elemento básico para la estabilidad de un área monetaria única; asimismo, entre los objetivos para los Estados miembros se cuenta el desarrollo de un instrumento operativo para la educación, la formación y el trabajo, es decir, de un Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones (MECCO).

Alfonso Novales y Mercedes de Esteban

Pero no sólo se trata de establecer directrices comunes para los Estados de la UE en el ámbito de la certificación, reconocimiento, transparencia y movilidad. Otros retos asociados son la creación de vías de aprendizaje flexibles entre distintos sectores de educación y formación, de estrategias que refuercen el atractivo de la educación y de la formación profesional, el desarrollo de colaboraciones entre el mundo educativo-formativo y el mundo laboral, y la implicación de los interlocutores sociales en la planificación de la educación y la impartición de la formación, como instrumentos claves de nuestro modelo de enseñanza y formación profesional que exigen ser abordados con medidas estructurales, concretas y ambiciosas.

Si en algo coinciden unánimemente los sectores productivo y educativo con los agentes sociales es en la relevancia actual de la formación profesional

Si a esta situación se añade el objetivo estratégico para Europa de disminuir el abandono escolar, reduciéndolo al 10% desde el actual 15% (España tiene una tasa de abandono significativamente más elevada, del 28,4% en 2010), son urgentes las medidas para atraer estudiantes a la Formación Profesional de Grado Medio a través de transiciones flexi-

AF_FormacionProfesional.indd 10 4/7/11 12:40:31

bles que garanticen la coordinación y continuidad entre ciclos y etapas. Sin embargo, no sólo es un problema del sistema educativo. El sector productivo debe involucrarse más y mejor en la cualificación de nuestro capital humano, requiriendo perfiles profesionales de alto nivel competencial y también permitiendo conjugar trabajos y estudios, ya que se estima que muy pronto sólo un 15% de los empleos no requerirán cualificación profesional. Especialmente las familias pero también somos todos responsables de transmitir a los jóvenes que sin cualificación no hay trabajo de calidad, ni estabilidad, ni nuevas oportunidades, ni la necesaria progresión salarial para una vida autónoma.

Si en algo coinciden unánimemente los sectores productivo y educativo con los agentes sociales es en la relevancia actual de la formación profesional, no sólo desde la óptica del crecimiento económico sino también desde la perspectiva de las necesidades personales y profesionales de las personas y, en particular, de los jóvenes, quienes, según datos de la última Encuesta de Población Activa (2010), han incrementado en un 15,27% la cifra de participación en algún tipo de estudios con respecto al año anterior. Sin embargo, el sistema educativo español continúa adoleciendo de una extremada polarización entre estudios Primarios/Secundarios y Superiores, que refleja palpablemente su inadecuación al sistema productivo. La formación profesional es un camino vocacional que proporciona a los jóvenes las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión, permite la actualización de quienes están en activo o de los que, en situación de desempleo, se preparan para abrirse nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Un buen sistema de formación profesional es imprescindible para nuestras empresas. Por sus específicas vinculaciones con el mundo del trabajo, la flexibilidad y adaptabilidad de la oferta de ciclos formativos hacen de este tipo de enseñanzas un instrumento adecuado para un entorno laboral extremadamente cambiante, donde el conocimiento es concebido como un "bien" irrenunciable en contextos de alta competitividad y globalización.

Probablemente, el desajuste entre las expectativas que los individuos ponen en el papel de los sistemas educativos para formarse profesionalmente y las limitaciones de estos es una constante de la que no se libra la formación profesional y, por ello, no es la única respon-

AF_FormacionProfesional.indd 11 4/7/11 12:40:36

sable de las disfunciones que se producen en la cualificación del capital humano. Uno de los tópicos a los que se recurre fácilmente es a la insuficiencia de los esfuerzos en esta dirección. El contraste entre aspiraciones y oferta formativa, entre el potencial de formación que se atribuye a la formación profesional y la ausencia de recursos y medios para su desarrollo no está exento de frustraciones. Esta situación no es privativa del entorno español. Todos los países de la Unión Europea, con un mayor o menor recorrido en sus políticas de formación profesional, están en la actualidad revisando sus modelos, evaluando sus políticas, integrando cada vez más actores sociales y revisando las contradicciones en las que han incurrido. No podemos olvidar que la formación profesional reviste una estructura muy compleja por situarse a caballo entre el sistema educativo, el productivo y el mercado de trabajo, asumiendo en gran parte las tensiones, necesidades y tendencias que se dan en el seno de todos ellos. Tener muy presente esta complejidad es esencial para abordar cualquier análisis relacionado con el ámbito que nos ocupa.

Las Fundaciones Ramón Areces y Sociedad y Educación han querido aunar voluntades y esfuerzos para contribuir también al análisis de nuestro presente y futuro en materia de formación profesional

La voluntad de las Fundaciones Ramón Areces y Sociedad y Educación de aunar esfuerzos para contribuir también al análisis de nuestro presente y futuro en materia de formación profesional remite en parte a la consecución de los objetivos de la estrategia *Europa 2020*. Pero sobre todo, la cooperación de ambas entidades pone su foco de atención en la educación como instrumento fundamental para avanzar con pasos firmes y rápidos hacia una sociedad inteligente, sostenible e integradora, donde "un mejor nivel educativo ayude a encontrar trabajo y los avances en la tasa de desempleo ayuden a reducir la pobreza".

El ciclo que propició la serie de conferencias, recogidas ahora en este número monográfico de la revista de la Fundación Ramón Areces, se propuso discutir y explicar conceptos, conocer la línea de acción política que Estado y Comunidades Autónomas desarrollan en el área de formación profesional y, al amparo de las nuevas reformas contempladas en la reciente Ley de Economía Sostenible, conocer de primera mano las políticas auspiciadas por países de nuestro entorno con una amplia tradición en el impulso de la formación profesional, colocar nuestra oferta en el contexto de la reciente historia educativa española, analizar el actual funcionamiento de la formación profesional y determinar a qué tipo de retos se enfrenta.

Esta edición no está sólo dirigida a especialistas, estudiosos y responsables de las políticas de formación profesional. Pretende ayudar a entender mejor su funcionamiento y el papel que la formación profesional está llamada a desempeñar bajo la visión, criterios y recomendaciones que nos llegan desde la Unión Europea; situarla en nuestro contexto específico, marcado por una fuerte descentralización cuyos efectos todavía no son fácilmente evaluables; determinar el modo en el que su diseño y estructura resulta afectada por los requerimientos de una sociedad que basa su

AF_FormacionProfesional.indd 12 4/7/11 12:40:39

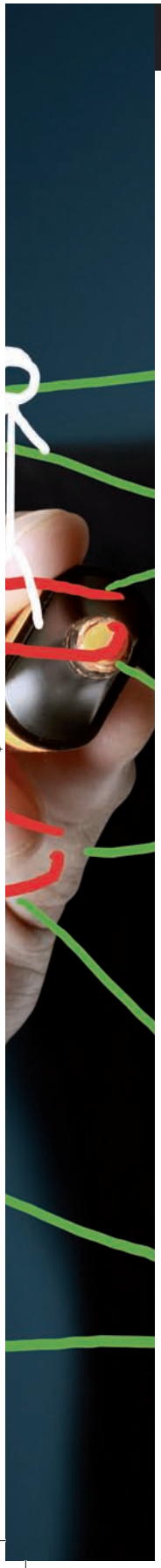
competitividad en el conocimiento; apostar por romper barreras y estrechar las relaciones entre sector productivo y educativo, y situar la formación profesional en una dinámica atemporal, es decir, considerarla no exclusivamente como un instrumento inicial para el acceso al empleo, sino como parte de un proceso de crecimiento en cualificación y capacidades personales que se extiende a lo largo de toda la vida.

Este número monográfico se divide en tres partes. La primera coloca la formación profesional en el primer plano de la agenda educativa y enmarca las propuestas de reforma en el papel que está llamada a jugar en la mejora de nuestro capital humano. La segunda nos acerca a los ejes que articulan el actual sistema de formación profesional y los modelos con los que las Comunidades Autónomas procuran responder a las demandas formativas regionales. Por último, la tercera parte incluye algunos ejemplos de la aportación internacional y particularmente europea a la formación profesional, filtrados desde la perspectiva de nuestra tradición, cultura y organización educativas para discernir qué puede ser transferible de las experiencias de éxito o de fracaso llevadas a cabo por otros.

Ambas entidades estamos convencidas de que esta aportación llega en el momento adecuado y, por ello, agradecemos el esfuerzo de los expertos, responsables de la administración y analistas internacionales, quienes con sus opiniones contribuyen en este número a confirmar y apoyar nuestra apuesta por la importancia estratégica de la formación profesional. Vivimos momentos de intenso cambio en los vigentes sistemas de FP y nuestra voluntad de participar en la formulación de propuestas sigue abierta. Algunas de ellas se exponen en este volumen y otras vendrán en el futuro, ya que es tarea de todos afrontar el modo en el que esta oferta se adapta a las transformaciones educativas, económicas, tecnológicas y sociales del siglo XXI.

AF_FormacionProfesional.indd 13 4/7/11 12:40:39

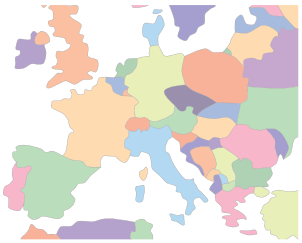
AF_FormacionProfesional.indd 14 4/7/11 12:40:43



EUROPA Y ESPAÑA

ANTE EL RETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Por Ángel Gabilondo
Ministro de Educación del Gobierno de España



Fundación Ramón Areces, 21 de marzo de 2011

El interés por la formación profesional no es algo surgido en los últimos años: de hecho, constituye una preocupación política desde la aprobación del Tratado de Roma en 1957. La siguiente fecha significativa es la de 1995, cuando la Comisión Europea publica un *Libro Blanco sobre Educación y Formación Profesional* que incluye referencias a enseñar y aprender hacia la sociedad cognitiva. En él se reconoce también que son los trabajadores altamente cualificados quienes crean riqueza económica y social, pues el conocimiento es un instrumento básico a la hora de prevenir la exclusión social; y, en mi opinión –que creo compartirá más de uno–, la mayor exclusión que se puede cometer es la del conocimiento: excluir del conocimiento a una persona o a determinados sectores es excluirlos de cualquier posibilidad de desarrollo personal, de cualquier posibilidad de libertad en lo que atañe a la empleabilidad o de regir su propio futuro.

AF_FormacionProfesional.indd 15 4/7/11 12:41:01

Entonces se plantearon cinco objetivos que creo aún siguen teniendo vigencia:

1. La adquisición de nuevos conocimientos en un sistema europeo de acreditación de las competencias técnicas y profesionales.

2. Acercar la escuela a la empresa mediante el desarrollo del aprendizaje, entendiendo este en un sentido muy amplio, y a través también de una lectura de la movilidad.

3. Luchar contra la exclusión mediante escuelas de segunda oportunidad para ayudar a los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber obtenido ninguna cualificación.

4. Fomentar el plurilingüismo desde la convicción de que es un elemento determinante para la igualdad de oportunidades, para la apertura al otro, para la convivencia en un espacio plural. El tema del idioma no es un asunto más o menos lateral, sino que forma parte de todo un concepto plural, abierto e inclusivo del otro.

5. Incentivar la inversión en la formación profesional.

Dichos objetivos poseían una gran dimensión educativa y profesional y en ellos estaba implicada la formación a lo largo de toda la vida. No obstante, nunca llegó a existir un compromiso en relación con ellos, y ya se sabe que la gobernanza de las decisiones es determinante para su eficacia. Pero sí se marcaron una serie de medidas activas para mejorar las perspectivas de trabajo y la formación profesional.

Aunque la formación a lo largo de toda la vida hoy se encuentra en todas las agendas políticas, nunca será una realidad mientras no se flexibilice la organización de la formación profesional. Cualquier camino que se trace debe llevar implícita la posibilidad de adición, de acreditación, de valorar lo que se ha hecho. A un alumno que ha abandonado la carrera tras cursar tan sólo tres años se le niega toda posibilidad tanto de acreditar sus conocimientos como de adquirir otros complementos de formación. Es necesario poder acreditar todos los conocimientos y señalar en qué direcciones se puede avanzar y progresar. Sin flexibilidad no hay formación a lo largo de toda la vida.

Hemos de facilitar los vínculos entre la enseñanza general y la formación profesional, y entre esta y el mundo empresarial; hemos de incorporar competencias que den respuesta a los retos planteados por la sociedad del conocimiento y desarrollar mecanismos para evaluar o acreditar dichas competencias; y hemos de responder a las demandas sociales. A partir de ahí, educación, formación y empleo aparecen inseparables; tan inseparables que se revitaliza un concepto que ahora empleamos con naturalidad, pero que no estaba tan asentado: el concepto de "empleabilidad", que no significa únicamente que se disponga de un empleo, sino de algo un poco más complejo.

La empleabilidad está relacionada, desde luego, con la capacitación y la versatilidad, con la posibilidad que tiene el profesional de encontrar un empleo, y depende de factores como la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales, pero –repito– versátiles y abiertas. Es responsabilidad de cada uno su actualización y adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral; y es responsabilidad de los gobiernos modernizar y flexibilizar los sistemas de educación y formación para que exista una adecuación entre las demandas sociales, las demandas de

AF_FormacionProfesional.indd 16 4/7/11 12:41:11

Ángel Gabilondo
Ministro de Educación del Gobierno de España

los emprendedores y las posibilidades de formación que proporcionan los gobiernos.

No es muy probable que una persona joven trabaje toda su vida en un mismo empleo; lo más seguro es que desarrolle distintas ocupaciones. ¿Significa eso que después de cada ocupación deberá empezar una carrera para enfrentarse a la siguiente? ¿No vale más disponer de una formación versátil, abierta y plural que le permita ir readaptándose? Tampoco basta con decir que nos tienen que formar o educar: en mi opinión, conviene decir también que hemos de educarnos a nosotros mismos, desarrollando las posibilidades que de nuestro entorno recibimos. Educar es también educarse y, por tanto, nuestra responsabilidad está en desarrollar las posibilidades que se nos ofrecen en la vida de modo versátil y no utilitarista.

Para favorecer la empleabilidad, el crecimiento económico y la cohesión social, la formación profesional tiene que ofrecer a jóvenes y adultos mejores oportunidades de desarrollo personal, evitando la exclusión social. Y estas ventajas implican unos retos que en Europa están vinculados al envejecimiento de la población, a una innovación tecnológica que exige una determinada preparación y a unas condiciones económicas que requieren un continuo reciclaje. Es aquí donde la formación profesional se tiene que anticipar, e incluso generar movimientos que activen a los gobiernos, a los interlocutores sociales, a profesores y alumnos: se trata de implicar, en definitiva, a toda la sociedad.

Doy por supuesto que hemos desechado esa caricatura que convierte la formación profesional en un recurso para personas con poca capacitación, que no desean estudiar o que pertenecen a una extracción social tan inadecuada que se ven abocados a carecer de una formación de calidad. No es cierto. Y, si en algún caso fuera verdad, resultaría inadmisible.

AF_FormacionProfesional.indd 17 4/7/11 12:41:11

"Una Europa donde la investigación, el desarrollo y la innovación se conjuguen con la productividad, la empleabilidad y las demandas sociales; donde la calidad se soporte en la sociedad del conocimiento: esa es la Europa que queremos"

Debemos reivindicar la dignidad para el desarrollo personal, para la formación personal, para la formación integral de la persona y, desde luego, vincularla como ha de vincularse a la educación superior. Algunos se han llevado una sorpresa al saber que existe una formación profesional superior, y que, cuando se hablaba del Espacio Europeo de Educación Superior, este incluía la formación profesional. Muchos daban por supuesto que el Espacio Europeo de Educación Superior atañe sólo a la universidad, sin tener en cuenta que en él se abarcaba también la formación profesional superior –aprovecho para puntualizar que las enseñanzas artísticas y deportivas son también educación superior–.

Sólo a través de una formación profesional de calidad podrá Europa asegurar su posición en el ámbito mundial: una Europa donde la investigación, el desarrollo y la innovación se conjuguen con la productividad, la empleabilidad y las demandas sociales; donde la calidad se soporte en la sociedad del conocimiento: esa es la Europa que queremos.

El objetivo es que para 2020 los sistemas europeos de formación profesional resulten más atractivos, estén atentos a las innovaciones en el ámbito laboral y profesional y sean más accesibles y flexibles, y posean un sistema de cualificación en que se incrementen sensiblemente las posibilidades y oportunidades para la movilidad de los estudiantes y de los profesionales.

Desde el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 se han incrementado los esfuerzos por coordinar estas políticas en los países que conformamos Europa. Y algunos países hemos querido y, por tanto, hemos defendido la Europa de la diversidad. No queremos una Europa uniforme: nuestro concepto de diversidad se concreta en que los sistemas sean equiparables, comparables y compatibles, pero no idénticos; queremos una Euro-

AF_FormacionProfesional.indd 18 4/7/11 12:41:29

pa que sea un espacio de compatibilidad en la diferencia; como solemos decir, derecho a la diferencia sin diferencia de derechos.

En el año 2000 se diseñó, pues, un modelo de coordinación conocido como método abierto de cooperación, lo cual supuso una inflexión en las reformas educativas. Antes de acometer una reforma, todos los países aguardaban a ver lo que haría el resto, hasta que comprendimos que por este procedimiento cualquier reforma sería imposible; comprendimos que lo que había que hacer era generar un marco de equidad y de compatibilidad, pero no de uniformidad. Si se quería hacer una economía basada en el conocimiento, capaz de conseguir un crecimiento sostenido con trabajo y cohesión social, y convertirla en la más competitiva y dinámica del mundo, no se podía olvidar la dimensión social de la educación.

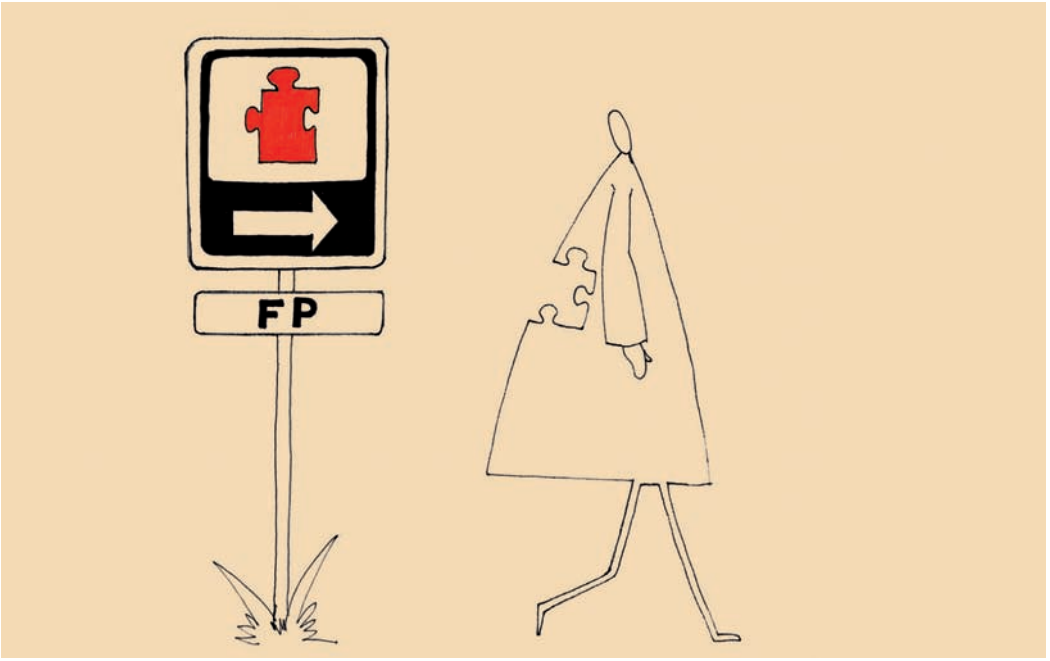
La educación no es una mercancía; por eso es perfectamente compatible hacer esfuerzos de calidad sin perder la dimensión social y la equidad. Quizá este objetivo parezca algo abstracto, pero lo cierto es que la consecución de este modelo era algo más que la transformación de la economía europea. Y fue un punto de inflexión para que esta transformación fuera de la mano de la modernización del estado del bienestar y de los sistemas educativos europeos.

Europa tiene que liderar los cambios de la educación y la formación profesional a través de la calidad. Ocurre, sin embargo, que movidos por cierta tibieza y por experiencias pasadas, corremos el riesgo de no considerar lo que en este planteamiento hay de conveniente y de procedente.

En ese momento los objetivos que se plantearon eran tres: mejorar la calidad y la eficiencia de los sistemas educativos; facilitar el acceso de todos a la educación, concediendo una atención preferente a la flexibilidad de los sistemas educativos para hacer posible la educación permanente; y abrir la educación y la formación a un mundo más amplio.

El mismo año de la Cumbre de Barcelona, en 2002, la Declaración de Copenhague de los ministros de educación concretó estos objetivos para cumplir los objetivos de Lisboa. Este coproceso, como ha sido también citado, se llamó el Proceso de Brujas-Copenhague, y se centró en la mejora de la calidad de la formación profesional, la transparencia y el reconocimiento o transferencia de competencias

AF_FormacionProfesional.indd 19 4/7/11 12:41:41



y cualificaciones. Para el logro de estos objetivos se procuró buscar marcos comunes a nivel europeo.

En Maastricht (año 2004) se llegó a la conclusión de que una Europa comparable y compatible exigía establecer un Marco Europeo de Cualificaciones, es decir, un marco basado en la transparencia y en la confianza entre los sistemas educativos y, por consiguiente, entre los países, con intención de facilitar la movilidad y facilitar a los ciudadanos y ciudadanas europeas unos descriptores claros de sus competencias y de las posibilidades de mejorarlas. De ahí surge el suplemento al título de las universidades, de tal manera que, además de obtener una titulación, cada uno pueda comprobar qué competencias tiene y qué estudios ha hecho, de modo que tanto el empleador como él mismo puedan saber cómo ha de progresar a lo largo de toda su vida.

El sistema de cualificación tiene ocho niveles de referencia relacionados entre sí e incluye conocimientos, destrezas, competencias, habilidades, capacidades, etc.: lo que los anglosajones resumen en un único término, *skills*, de difícil traducción en español (suelo decir que competencias, conocimientos y valores forman una sola palabra). El objetivo era que en 2010 todos los estados miembros dispusieran de las correspondencias de todos sus sistemas con este Marco Europeo de Cualificaciones, y en 2012 cada una de las titulaciones nacionales de cualificación tuviera una referencia al nivel correspondiente.

Durante estos años, España ha adecuado el marco legislativo a sus necesidades. En 2002 se publicó la Ley de Cualificaciones de la Formación Profesional para ordenar todo el sistema integral, todas las cualificaciones y qué acreditación les correspondía, con eficacia y transparencia en las demandas sociales y económicas. Las últimas propuestas de mejora, por su parte, las hemos instrumentado a través de una Ley de Economía Sostenible. Ahí la formación profesional no aparece solo como un motor de crecimiento,

AF_FormacionProfesional.indd 20 4/7/11 12:41:45

"En relación con el objetivo de hacer realidad el aprendizaje permanente, se ha señalado que entre 2015-2020 el 85% de los empleos serán empleos cualificados, y quien carezca de una formación cualificada será carne de ERE"

sino que marca el rumbo hacia otro modelo productivo también más solidario. Esta formación profesional adecuada a las directrices europeas responde en este país a estos tres grupos de objetivos: los relacionados con el aumento de la escolarización en las edades tempranas y las enseñanzas postobligatorias; los que proponen favorecer el éxito de todo el alumnado en la enseñanza obligatoria; y los que impulsan el aprendizaje a lo largo de la vida, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

Con esta transformación, el modelo actual de formación profesional se inscribe en un modelo prestigiado y demandado por la sociedad y las empresas; un modelo más inclusivo, más flexible, más cercano a las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas, más eficiente, más abierto, más acorde con las directrices europeas y mejor adaptado a las necesidades cambiantes de la sociedad y de los sectores productivos. Pero de todos es sabido que los cambios legislativos nunca son los más difíciles. En realidad, son los cambios de cultura, de concepción, de valor de la sociedad, los más complicados de acometer. En este sentido, hemos de agradecer el enorme esfuerzo social que están haciendo todos los que trabajan en este país no sólo por la educación y por la formación profesional, sino por dar una visibilidad y una concreción a su importancia.

Hace ya un tiempo que se llevó a cabo un intento de llegar a un pacto social y político por la educación que, por una serie de circunstancias, no fue posible. Sin embargo, yo estoy convencido de que lo que es inexorable, necesario e imprescindible, tiene una tendencia a ocurrir. No obstante, en aquel momento se abrió un gran debate y una reflexión no sólo en el ámbito educativo, sino también en toda la sociedad; y, si bien es cierto que el pacto global fracasó, no es menos cierto que se fijaron una serie de objetivos de la educación para 2020 que han quedado excluidos del debate y que cuentan con el apoyo social de todos los agentes y sectores. Desde la opción política, el sitio y las opiniones personales de cada uno, todos nos hemos implicado en unos objetivos que son también europeos y afectan a todos los sistemas.

En la actualidad trabajamos en distintas direcciones y, siguiendo las recomendaciones sobre los objetivos a corto plazo del Comunicado de Brujas, queremos llevar a cabo acciones en todas estas áreas de cooperación europea en educación y formación durante el primer ciclo 2009-2011. Querría, pues señalar los cuatro objetivos determinantes para la formación profesional y en qué lugar nos encontramos dentro del contexto europeo.

Las distintas ocasiones en que he presidido el Consejo de Ministros europeo con sus 27 representantes me han llevado a la convicción de que nuestros problemas son bastante comunes. En algunas cosas unos han realizado más avances que otros, pero ciertos problemas –respecto de la empleabilidad de los

AF_FormacionProfesional.indd 21 4/7/11 12:41:48

jóvenes, la vinculación del conocimiento y la sociedad del bienestar, la dimensión social de la educación, el abandono y el fracaso escolar– los padecemos todos. Es cierto que en el caso de España las cifras son particularmente inquietantes, pero en líneas generales nuestro país cuenta con más licenciados, graduados o personas con estudios terciarios que la mayoría de los países europeos. Y, también en

"Todo sistema educativo que se rija por la equidad y la excelencia ha de ser necesariamente flexible, hasta tal punto que me atrevería a decir que lo rígido es injusto"

líneas generales, de 3 a 6 años somos de los pocos países del mundo donde los niños están escolarizados universal y gratuitamente.

A la objeción de qué relación guarda todo lo anterior con la formación profesional, habría que responder que la escolarización temprana es garantía del éxito, de la igualdad de oportunidades y de la detección de necesidades específicas. Existe, así pues, un espacio de inclusión en un ámbito que hace que la formación permanente no empiece a los 52 años; y yo estoy convencido de que esa formación permanente significa ser humano, ser una persona íntegra que se encuentra en permanente estado de formación, que vive educándose una y otra vez, porque, en rigor, nadie puede afirmar: "yo ya he sido educado". Este proceso permanente nos lleva a entender la educación como un sistema abierto y flexible. Y, en relación con el objetivo de hacer realidad el aprendizaje permanente, se ha señalado que entre 2015-2020 el 85% de los empleos serán empleos cualificados, y quien carezca de una formación cualificada será carne de ERE.

En la actualidad estamos desarrollando un Real Decreto sobre evaluación y reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. No falta mucho, quizá menos de un mes, para que se convoquen más de 50.000 plazas con el fin de evaluar y acreditar prioritariamente educación infantil en ayuda a la dependencia, a personas que han aprendido en el ejercicio de su actividad profesional y, por distintas razones, no han tenido nunca un reconocimiento oficial de lo que han adquirido o aprendido en enseñanzas no formales. No se trata, sin embargo, de dar un título sin más: de lo que se trata es de concretar, una vez acreditadas esas competencias, qué complemento de formación se requiere para obtener alguna titulación. Por otra parte, nos hemos preocupado de formar a 3.000 personas –esperemos que lleguen a 8.000– que lleven a cabo este proceso con seguridad y rigor, y hemos establecido un proceso de formación *online* con objeto de que esa formación pueda completarse. Todo ello demuestra que este concepto de la acreditación de lo aprendido está en el corazón de la posición de Europa en cuanto a la formación profesional.

Me parece muy interesante resaltar que todo sistema educativo que se rija por la equidad y la excelencia ha de ser necesariamente flexible, hasta tal punto que me atrevería a decir que lo rígido es injusto; o, yendo aún más lejos, que la rigidez funciona como injusticia o como exclusión. Cuando el horizonte de un sistema educativo es el de acceder y llegar a todos los ciudadanos, la apertura, la flexibilidad y la pluralidad han de ser elementos sustanciales del concepto de educación: educación de calidad para todos y cada

AF_FormacionProfesional.indd 22 4/7/11 12:41:49

uno, para todas y cada una. Dicho esto, soy consciente de que el planteamiento es distinto cuando lo que se busca es simplemente la formación, también necesaria, de élites o de personas especialmente cualificadas. Pero si lo que se pretende es que a partir de un proceso de equidad se alcance la excelencia, hemos de facilitar la movilidad entre las distintas opciones formativas, de modo que ningún estudiante quede excluido. Se trata de propiciar que los alumnos de formación profesional de grado medio puedan acceder a través de un curso a estudios de formación profesional de grado superior, además del paso de los programas de cualificación personal inicial a formación profesional de grado medio. Todo tiene que ir acompañado de mejoras en la calidad de la formación profesional. No compartimos la opinión de quienes creen que en el ámbito de la formación hay que elegir entre la calidad o equidad. No es así: la equidad es una muestra determinante de calidad. Un ejemplo: a la hora de evaluar los campus de excelencia internacional, estos han de ser accesibles e inclusivos, y contar con una política social y medioambiental de respeto a las personas y a los entornos. De no ser así ¿cuál es nuestro concepto de excelencia? La equidad funciona, pues, como calidad y es calidad; y la calidad, por su parte, incluye este concepto de equidad.

Desde el análisis y el contraste con la realidad productiva, cualquier decisión respecto a las cualificaciones profesionales que han de incluir las ofertas formativas se debe tomar una vez consultados interlocutores sociales, Comunidades Autónomas, el Consejo Escolar de Estado y las asociaciones más relevantes del mundo de la empresa. Como es lógico, todo esto lleva tiempo, pero ya se ha puesto en marcha. Flexibilizar la ordenación y flexibilizar la oferta e incrementarla es determinante para los ciudadanos europeos.

De ahí que sean precisos también procesos de información y orientación, así como la búsqueda de un sistema integrado de orientación profesional que favorezca la elección de

AF_FormacionProfesional.indd 23 4/7/11 12:41:49

itinerarios formativos y laborales. De hecho, tenemos constancia de que hasta ahora ha habido una gran demanda de información. Desde prácticamente comienzos de este año, el portal Todo FP.es ha registrado más de dos millones de visitas; es decir, que ha habido al menos dos millones de interesados buscando respuesta a alguna pregunta.

"Es hora ya de abandonar esa caricatura de una universidad y unos estadios de formación plegados sobre sí mismos, ensimismados, ocupados sólo en la elaboración de los propios currículos y en buscar una rentabilidad económica"

Otro de los aspectos a mejorar es la calidad y la eficacia en el acceso universal, en la inclusión de todos. La comunicación entre todas las sendas formativas es determinante, y debe llevar a la vía única –la vía principal– del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Hasta ahora, la conexión entre estos dos puntos ha sido complicada. El alumno que no consiguiera su primera titulación de graduado de secundaria obligatoria se consideraba un fracasado. En este sentido, nos ha ayudado mucho el ejemplo de Francia, donde quien no acaba los estudios obtiene un certificado en el que se informa sobre sus años de escolarización, junto con otro que acredita las competencias adquiridas. A partir de ahí, habría que estudiar y concretar qué complementos o qué dirección seguir. Y es que la flexibilidad incluye el reconocimiento de lo aprendido y la apertura de otras puertas, y no con intención de maquillar los resultados del fracaso o del abandono, sino en interés de los jóvenes y de los ciudadanos. La conexión de todos los ciclos entre sí genera la flexibilidad, la interconexión y la transición.

Asimismo, estamos realizando un esfuerzo para ofrecer a los ciudadanos comunitarios la transparencia que permita comparar nuestros sistemas, sin ánimo de uniformizarlos, pero sí de que sean comparables, equiparables y compatibles. Y no cabe duda de que los sistemas deben contar con indicadores, con evaluaciones y con una apertura informativa para poder ser comparados en un marco general. Esa transparencia es precisamente la que hace que el Marco Europeo de Cualificaciones o el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad sean un referente en la construcción de los procesos en que nos hallamos inmersos.

Es hora ya de abandonar esa caricatura de una universidad y unos estadios de formación plegados sobre sí mismos, ensimismados, ocupados sólo en la elaboración de los propios currículos y en buscar una rentabilidad económica. Son necesarios procesos de responsabilidad y corresponsabilidad social: trabajar juntos, explicarnos, comprendernos y anteponer los intereses de nuestros ciudadanos y del país a la coyuntura de nuestra ocupación. Si avanzamos en esta dirección, se producirá –como de hecho se está produciendo– un cambio de paradigma en sectores educativos que nos lleva a avanzar hacia una mayor relación entre el mundo educativo y el mundo del empleo. Ambos están relacionados por el grado de autonomía y responsabilidad con que se utilizan en ellos los conocimientos y destrezas, las habilidades personales y sociales en situaciones de trabajo o estudio, de desarrollo personal y profesional. Es preciso que haya descriptores capaces de captar esta

AF_FormacionProfesional.indd 24 4/7/11 12:41:54

complejidad de los conocimientos o destrezas: desde el más básico de la repetición de las rutinas hasta el más complejo de la especialización, la investigación y la innovación.

Antes teníamos una idea de la teoría y la práctica muy poco aristotélica y bastante simple: primero se aprendía una cosa y luego se ponía en práctica. No obstante, hay cosas que sólo se aprenden haciéndolas, hay competencias que sólo se adquieren haciéndolas y el hacerlas es una forma de conocimiento. Por eso, ya que hablamos de Aristóteles, podemos recordar que él hablaba de la *frónesis*, de una prudencia o una inteligencia práctica. Tenemos que reconocer que esto forma parte de nuestra formación.

"Es preciso que haya descriptores capaces de captar esta complejidad de los conocimientos o destrezas: desde el más básico de la repetición de las rutinas hasta el más complejo de la especialización, la investigación y la innovación"

En breve, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas se dispone a firmar un acuerdo con las Cámaras para vincular el conocimiento a la práctica en los ámbitos emprendedores. Y esa vinculación no tiene como objetivo poner en práctica lo aprendido; al contrario, se trata de saber que con la práctica también se puede aprender mucho. Por ese motivo, entre las recomendaciones europeas se incluyen, por un lado, la flexibilidad en los accesos y la posibilidad de transitar por el sistema; y, por otro, el objetivo estratégico de promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.

Es posible que, en determinados casos, el nombre de "formación profesional" haya sido motivo de confusión e inducido a creer que el resto de las formaciones no están relacionadas

AF_FormacionProfesional.indd 25 4/7/11 12:41:55

adiestramiento en un empleo. La reivindicación de los oficios y de las profesiones, la reivindicación del conocimiento vinculado a su actividad, de la dignidad de los oficios y de las profesiones es un elemento determinante. Para quienes creemos en la dimensión social de la educación, la dignificación de los oficios es la dignificación del conocimiento, que alcanza a la dignidad de hacer las cosas bien y de hacerlas por el bienestar de la sociedad. Si se tiene una concepción jerárquica del conocimiento basada en el grado de titulación y, por tanto, una concepción jerárquica de las personas, se olvida la dimensión social que está en la raíz de la empleabilidad, entendida también como un elemento de cohesión social.

con la profesionalidad; o bien que su único objetivo consiste en hacer dóciles empleados cuya sola intención, una vez abandonado el estudio, es la de insertarse inmediatamente en el mercado laboral. Lo que está claro es que, hoy por hoy, la palabra profesional no se refiere simplemente a un ejercicio de

"Así como hay gente que ignora que la formación profesional es también formación superior, hay muchos que confunden el fracaso con el abandono escolar"

Hemos de reconocer que en Europa, y muy singularmente en España, el fracaso y el abandono son problemas graves, pero no un mismo problema. Así como hay gente que ignora que la formación profesional es también formación superior, hay muchos que confunden el fracaso con el abandono escolar. El fracaso se refiere a aquellos alumnos que no han obtenido la titulación de secundaria obligatoria, y en ese aspecto no es tanto lo que nos separa de otros países. Otra cosa es el abandono escolar, es decir, los jóvenes entre 18 y 24 años que, aun obteniendo una

AF_FormacionProfesional.indd 26 4/7/11 12:41:59

"Hemos tomado ante Europa el compromiso de luchar contra el abandono escolar mejorando año a año un 3%, de modo que en el año 2020 hayamos pasado de un 30% de abandono escolar a un 15%"

titulación, no prosiguen sus estudios. Ahora bien, ¿qué es lo que motiva ese abandono? Desde luego, no el mapa político de un país. En algunos casos, el motivo es la fascinación de determinados empleos de la construcción, sobre todo en una dimensión urbanística vinculada al turismo, y la influencia de ciertos modelos productivos, así como la cultura de la ocupación; y, en otros casos, la excesiva rigidez de nuestro sistema educativo. Interesa señalar también que en las cifras del abandono están incluidos muchos jóvenes (hasta un 42%) que han venido a trabajar a nuestro país y que en realidad no han abandonado el sistema educativo: simplemente, nunca llegaron a formar parte de él.

En cualquier caso, no se trata de justificar datos: el problema es serio, y por eso hemos tomado ante Europa el compromiso de luchar contra el abandono escolar mejorando año a año un 3%, de modo que en el año 2020 hayamos pasado de un 30% de abandono escolar a un 15%.

Este compromiso atañe también a la necesidad indispensable de flexibilizar el acceso a la cualificación profesional mediante el fomento de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) –que se están demostrando muy eficaces–, cuyo objetivo es impedir que casi un 30% de jóvenes en edad escolar abandone el sistema sin haber conseguido una titulación básica, pues nos consta que en algunas ciudades autonómicas los padres sacan a sus hijos del colegio tan pronto como cumplen 16 años, hayan o no acabado el curso.

El motivo de la preocupación que origina el abandono tiene que ver con la empleabilidad: en Europa todos los datos confirman que a mayor formación, mayor empleabilidad. Casi un 92% de quienes han obtenido un doctorado está empleado, mientras que quienes carecen de estudios primarios presentan un paro de casi el 50%; es decir, según se va progresando en el conocimiento, así se va progresando en la empleabilidad. Es cierto que el principal objetivo de la formación no es el de la empleabilidad, sino valerse por uno mismo, la autonomía personal y el ejercicio de una actividad para su dignificación. La formación profesional tiene un objetivo dual y uno prioritario: este último es el desarrollo personal e integral, y no debemos olvidarlo a la hora de elaborar planes o propuestas. El objetivo dual es contribuir a la empleabilidad y al crecimiento económico, y responder a los desafíos sociales más generales, en concreto a la promoción de la cohesión social.

Así lo señala el Comunicado de Brujas, que ha sido asumido por nuestro Gobierno. Hemos de elevar el nivel de cualificación de todos los ciudadanos, proporcionarles los instrumentos para seguir formándose, poner todos los medios a su alcance para que su formación sea sostenible en el tiempo. Si la educación y la formación no están en el corazón de la economía, esta nunca será sostenible. Porque sostenible no significa sólo sostenible económicamente, sino también

AF_FormacionProfesional.indd 27 4/7/11 12:42:20

"El compromiso tomado con Europa tiene otra vertiente más: la reforma de los títulos de formación profesional –bien haciéndolos nuevos, bien reactualizándolos– con objeto de vincularlos a la demanda social y a la cultura emprendedora"

sostenible medioambientalmente, sostenible socialmente, sostenible para el futuro de los ciudadanos y para nuestro sistema.

Competitividad, innovación, respeto al medioambiente, espíritu empresarial y emprendedor: estos son los retos de nuestro siglo, los valores necesarios para transformar el mundo tanto de adultos como de niños, y aprender más no es solo un adiestramiento, sino una vía de conseguirlo. Ser emprendedor no significa solamente fundar una empresa, sino desarrollar posibilidades, jugarse algo en ellas, creer tanto en ellas como para ofrecerlas en el espacio público: es un acto de responsabilidad social. Y de un modo especial habría que reforzar los vínculos entre la universidad y la actividad emprendedora a partir de una nueva lectura de la innovación. Este espíritu emprendedor ha de fomentarse, impulsarse, desarrollarse y aprenderse sin prejuicios, pensando que la iniciativa, la creación, la innovación y el espíritu pueden ser, y han de ser, profundamente responsables, socialmente responsables.

El compromiso tomado con Europa tiene otra vertiente más: la reforma de los títulos de formación profesional –bien haciéndolos nuevos, bien reactualizándolos– con objeto de vincularlos a la demanda social y a la cultura emprendedora. Por el momento, de los 120 o 140 títulos de formación profesional se han reformado 60 y confiamos en que el resto estén reformados de aquí a junio. Además, disponemos de una red de centros de referencia nacional y tenemos el proyecto de elaborar un mapa territorial, sectorial y de familias de la formación profesional que refleje la demanda social. Y tanto en España como en Europa se está realizando un esfuerzo por flexibilizar e impulsar la formación profesional, por vincularla con el bachillerato, por vincular el grado medio de la formación profesional con el grado superior, y este a su vez con la universidad.

AF_FormacionProfesional.indd 28 4/7/11 12:42:20

respuesta a su demanda de empleo les diría que ellos son nuestra verdadera prioridad y que trabajamos por ellos para flexibilizar el sistema formativo, tanto desde los proyectos y programas europeos como desde quienes se ocupan de la cultura de la movilidad. Buen ejemplo de ello es la iniciativa Juventud en Movimiento, toda una corriente intelectual, cultural y ética que nos lleva a considerarnos ciudadanos de Europa; y la única manera de ser auténticamente europeos es tener una dimensión universal e internacional de los espacios, de los estudios y los problemas. El año pasado 3.739 alumnos españoles de Formación Profesional de Grado Superior recibieron algún tipo de formación en centros de trabajo de algún país de la Unión Europea, y 1.186 alumnos estudiaron fuera de España a través del Programa Leonardo de Formación Profesional de Grado Medio.

Esto es lo que pide Europa, y es también lo que pide la sociedad española: una sociedad basada en el conocimiento, sostenida en el tiempo y con el medio ambiente, integrada entre todos sus individuos y altamente competitiva.

No me gustaría acabar sin dirigirme singularmente a los más jóvenes, a quienes oyen discursos de desaliento, para decirles que el "exceso de formación" no existe, que la formación nunca debe tener como único objetivo la rentabilidad, sino también el desarrollo de la creatividad, de la libertad, de la dignidad de todos y cada uno de nosotros… Nada de lo cual es incompatible con la empleabilidad.

A ese 40% de jóvenes que no encuentran

Deseamos que esta apuesta de presente y de futuro nos dé los valores necesarios para que

"La única manera de ser auténticamente europeos es tener una dimensión universal e internacional de los espacios, de los estudios y los problemas"

el acceso a la formación en igualdad de condiciones y la calidad de la oferta educativa favorezca el desarrollo pleno y equilibrado de nuestros jóvenes, que son el futuro de España.

AF_FormacionProfesional.indd 29 4/7/11 12:42:31

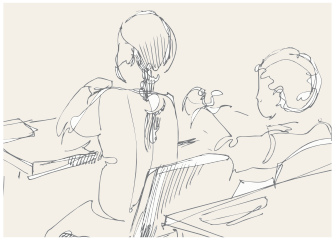
AF_FormacionProfesional.indd 30 4/7/11 12:42:35

Políticas educativas en España para la innovación, calidad y transferencia de conocimiento

PRESENTE Y FUTURO

DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Por Miguel Soler
Director General del Ministerio de Educación



Fundación Ramón Areces, 24 de marzo de 2011

El Gobierno de España durante la presidencia de turno de la Unión Europea, en el primer semestre del año 2010, mantuvo como uno de sus objetivos prioritarios el llevar la formación al centro mismo de la economía. Los esfuerzos realizados culminaron con la aprobación de la Estrategia Europea 2020, en consonancia con la cual España ha elaborado un Plan de acción para la década 2010/2020, en materia de educación, que incluye 12 objetivos.

Estos objetivos se centran en el incremento de la formación de la ciudadanía como único medio de alcanzar un modelo económico sostenible, y no sólo en el ámbito del empleo, sino

AF_FormacionProfesional.indd 31 4/7/11 12:42:49

También es importante destacar que no nos debemos limitar a mejorar e incrementar la formación de los jóvenes en edad escolar

también en lo social y en lo medioambiental, de garantizar la equidad y, en definitiva, de formar unas futuras generaciones preparadas y que puedan insertarse en la sociedad como ciudadanos activos. Para ello estos doce objetivos se dotan de un conjunto de medidas y acciones que persiguen fomentar la escolarización temprana, conseguir el éxito escolar de todo el alumnado en la educación obligatoria, para facilitar su continuidad en estudios postobligatorios y, por tanto, reducir el abandono escolar prematuro. Todo ello, con el fin de que todos los jóvenes en edad escolar dispongan de la formación inicial necesaria para poder incorporarse a nuevos procesos de formación permanente en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida y, de esta forma, poder responder a las nuevas necesidades de la sociedad y a las demandas de los distintos sectores productivos.

Pero también es importante destacar que no nos debemos limitar a mejorar e incrementar la formación de los jóvenes en edad escolar. Es imprescindible desarrollar actuaciones específicas dirigidas a la población adulta, que ya se encuentra incorporada al mercado laboral, que no dispone de la cualificación necesaria para hacer frente a las nuevas demandas, por lo que es necesario incrementar su empleabilidad.

Para el curso 2010/2011 el Plan de acción se concreta en toda una serie de medidas, entre las que se incluye el Plan Estratégico de Formación Profesional, dentro de los programas de cooperación territorial impulsados por el Ministerio de Educación y que se llevan a cabo con las Comunidades Autónomas.

Centrándonos en el ámbito de la Formación Profesional las líneas de desarrollo son las siguientes:

1. Completar la oferta formativa

- En el año 2011 se finalizará el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del que formarán parte un total de 667 cualificaciones.

- También en el año 2011 finalizaremos la revisión y actualización del catálogo de títulos de Formación Profesional, que tendrá 136 titulaciones. Esta revisión permitirá un mejor ajuste entre la formación y las demandas de los sectores productivos, aumentando con ello la empleabilidad de los titulados y el atractivo para el acceso a estos estudios.

2. Mapa de la formación profesional en España

Una vez finalizado el diseño del conjunto de la oferta formativa, es necesario avanzar en la definición de un mapa de la oferta necesaria de la formación profesional en España. Se está elaborando junto con todas las CCAA un mapa que refleje la actual oferta de la FP en cada una de las CCAA y en cada una de las familias profesionales.

A partir de los estudios de necesidades en cada uno de los sectores en el mes de julio se presentará un mapa de la oferta necesaria en cada una de las familias profesionales dentro de 5 años, para facilitar la planificación de

AF_FormacionProfesional.indd 32 4/7/11 12:42:59

Miguel Soler

la oferta en los distintos ámbitos territoriales y ajustarla a las necesidades de las personas y de los distintos sectores productivos.

3. Una Plataforma para cursar estudios de Formación Profesional a distancia con el fin de acercar las ofertas de formación al conjunto de la población

- Esta Plataforma elaborada por el Ministerio, en la que participan todas las CCAA, permite que cualquier persona, independientemente de la comunidad autónoma en la que viva, se pueda matricular de cualquiera de los títulos de grado medio y superior que se ofertan. En este curso se ofertan 8 títulos y antes de finalizar 2011 se ofertarán 100 títulos. Están trabajando más de 1.200 profesores en la elaboración de los materiales didácticos correspondientes a cada uno de los títulos.

4. Convocatoria de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral

- Mediante este procedimiento se pretende impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida, a través de la acreditación de competencias profesionales que permitirán la convalidación de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional. Hemos preparado, en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las Comunidades Autónomas, toda la infraestructura necesaria para lanzar la primera convocatoria, destinada a 60.000 ciudadanos. Para ello se ha formado a 3.000 personas que actuarán como asesores, evaluadores y orientadores, se han elaborado los materiales necesarios, como son las guías de evidencia, guía del candidato, guía del asesor, guía del evaluador y cuestionarios de autoevaluación.

- También hemos hecho los cambios normativos necesarios que nos van a permitir

AF_FormacionProfesional.indd 33 4/7/11 12:42:59

alcanzar el verdadero objetivo que pretendemos, que es el de animar a la población a seguir formándose, lo que requiere de ofertas específicas y adaptadas a quienes hayan obtenido acreditaciones parciales gracias a este procedimiento. Al finalizar el procedimiento de evaluación y acreditación se informará a los participantes de la formación complementaria que necesitan para obtener un título de formación profesional. Esta formación complementaria la podrán realizar a través de una oferta modular en la Plataforma a distancia comentada anteriormente.

5. Flexibilizar el acceso a las diferentes ofertas de formación profesional y crear pasarelas entre las distintas ofertas de formación

El pasado mes de marzo se aprobó la Ley de Economía Sostenible en la que se introducen las modificaciones normativas necesarias para:

a. Facilitar el acceso a los Programas de Cualificación Profesional Inicial con el fin de reducir las cifras de fracaso escolar y abandono escolar prematuro.

b. Flexibilizar el acceso desde los Programas de Cualificación Profesional Inicial a los Ciclos Formativos de Grado Medio de FP.

c. Configurar en el 4º curso de ESO opciones que faciliten la orientación hacia las diferentes modalidades de bachillerato y hacia los diferentes ciclos de formación profesional de grado medio.

d. Establecer un curso puente entre los Ciclos Formativos de Grado Medio y los de Grado Superior.

e. Establecer el reconocimiento recíproco entre módulos de los Ciclos Formativos de Grado Superior y créditos de los diferentes estudios de Grado universitarios relacionados.

f. Incrementar la coordinación y la colaboración entre empresas, centros de Formación Profesional de Grado Superior y Universidades en el ámbito de los Campus de Excelencia Internacional.

Todas estas medidas se desarrollan en el nuevo Real Decreto de Ordenación de la Formación Profesional del sistema educativo, que será publicado en julio de 2011, junto con otras que van a facilitar una mayor flexibilidad de la oferta de formación profesional

AF_FormacionProfesional.indd 34 5/7/11 14:59:35

para atender a las demandas de la población adulta de los diferentes sectores productivos. Para ello, se realizarán ofertas formativas dirigidas a la población adulta con un contrato laboral, con el fin de que puedan combinar formación y empleo, y se desarrollarán en colaboración entre los centros de formación profesional y las empresas de los correspondientes sectores.

6. La mejora permanente de la calidad en la formación profesional

En abril de 2011 se publicó la primera convocatoria de proyectos de innovación aplicada dirigida a todos los centros de España que imparten formación profesional. La idea central de esta convocatoria, a la que se han destinado 34 millones de euros, es el impulso de proyectos conjuntos entre centros y empresas de diferentes CCAA que faciliten la mejora de la calidad de la formación profesional. Se promueve la constitución de redes de centros de la misma familia profesional, programas de movilidad del alumnado para realizar la formación en centros de trabajo en empresas de otra comunidad autónoma, estancias formativas de profesorado en empresas, creación de viveros de empresas, etc. Se trata, en definitiva, de impulsar todas aquellas medidas que favorezcan la transferencia de conocimiento entre centros de formación profesional y empresas de los diferentes sectores productivos así como de continuar la mejora de la inserción social y laboral del alumnado que finaliza sus estudios de formación profesional en el sistema educativo.

Esperamos que esta convocatoria permita que participen un número elevado de centros y empresas y se genere un número importante de proyectos de innovación que permitan seguir en el proceso de mejora continua de la calidad de la formación profesional en España. Complementariamente, y también este año por primera vez, se han dotado unos premios a la calidad en orientación y en formación profesional que, en este caso, pretenden reconocer lo que muchos centros, alumnos y profesores han hecho por propia iniciativa, y de lo que debemos ser capaces de tomar ejemplo y difundir al resto de la comunidad educativa para su aprovechamiento.

Asimismo, tenemos que seguir potenciando la creación de centros integrados de formación profesional con el fin de realizar una oferta complementaria dirigida tanto a los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora. La creación de estos centros junto a la promoción de que todos los centros de

AF_FormacionProfesional.indd 35 5/7/11 14:59:48

Ninguna de las acciones que hemos comentado anteriormente alcanzaría su pleno rendimiento si no estuviera acompañada de un sólido sistema de información y orientación profesional

formación profesional del sistema educativo puedan realizar también una oferta adecuada de la denominada formación para el empleo nos permitirá optimizar recursos y mejorar el conjunto de la oferta. Por otra parte, se está avanzando en la configuración de la Red de Centros de Referencia Nacional, que nos permitan impulsar la experimentación, la investigación y la innovación en los diferentes ámbitos profesionales y, de esta forma, responder a las nuevas demandas de la sociedad y de los distintos sectores productivos.

7. Las Olimpiadas de Formación Profesional

En el mes de abril se celebraron en Madrid las Olimpiadas de la Formación Profesional en España, el *Spainskills*, con participación de alumnos de FP de todas las CCAA. Hubo competición en 32 especialidades distintas.

En el mes de octubre, los 32 alumnos que han obtenido la medalla de oro representarán a España en el *Wordskills* de Londres. En el *Wordskills* de Calgary, España participó en 8 especialidades. En el *Euroskills* de Lisboa, en 16 especialidades y en el *Wordskills* de Londres participaremos en 32. En cada edición España está duplicando el número de especialidades en las que participa.

En julio y agosto de 2011 se organizarán cursos de formación intensivos de inglés dirigidos a los alumnos que han obtenido la medalla de oro, junto con formación específica de sus diferentes especialidades.

8. Información y orientación profesional

Ninguna de las acciones que hemos comentado anteriormente alcanzaría su pleno rendimiento si no estuviera acompañada de un sólido sistema de información y orientación profesional. El lanzamiento el pasado mes de diciembre del portal TodoFP, pretende constituirse como el portal de referencia de la formación profesional en España, con todo tipo de información sobre:

- Las diferentes ofertas de formación profesional.

- Itinerarios formativos más adecuados para cada persona.

- Toda la información sobre el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.

- Materiales didácticos para los diferentes ciclos de formación profesional.

Tenemos que avanzar hacia un sistema integrado de información y orientación profesional en el que se impliquen las administraciones educativas, las administraciones laborales y los agentes sociales con el fin de dotar a la ciudadanía de todos los elementos necesarios para que su toma de decisión sobre el futuro formativo o laboral se haga con todas las garantías de éxito y acierto.

AF_FormacionProfesional.indd 36 4/7/11 12:43:10

9. Formación permanente del profesorado de FP

Un aspecto fundamental a la hora de desarrollar un sistema de formación profesional como el que tenemos en nuestro país es la formación del profesorado, y su reconocimiento. Estamos impulsando la realización de reuniones, seminarios y cursos para dar a conocer al profesorado la nueva formación profesional. Estas acciones formativas e informativas se complementan con las que en el ámbito de las Comunidades Autónomas se llevan a cabo para mantener la competencia técnica y la actualización científica del profesorado.

10. Congreso de Formación Profesional

En noviembre de 2011 el Ministerio de Educación organizará un Congreso de la Formación Profesional en España con la participación de todos los sectores y con el fin de analizar el presente y el futuro de la Formación Profesional y establecer un Plan estratégico en el que se reflejen las líneas de actuación necesarias para que la formación profesional juegue un papel determinante en la configuración de un nuevo modelo de crecimiento económico.

11. Financiación

El conjunto de las medidas señaladas anteriormente se está sufragando en su totalidad por el Ministerio de Educación, para lo cual el crecimiento del presupuesto de la Dirección General de Formación Profesional ha sido de un 407% en el año 2011.

En los programas de cooperación territorial aprobados en la Conferencia Sectorial de Educación del pasado 28 de septiembre de 2010 se establece que las CCAA pondrán su aportación económica incrementando la oferta de plazas de formación profesional en toda España, en un mínimo equivalente a los 100 millones de euros que aporta el Ministerio de Educación en el desarrollo de las diferentes medidas expuestas.

Si queremos reorientar nuestro modelo de crecimiento económico y apostar por los sectores emergentes de la economía, es necesario invertir más y mejor en la formación profesional, tanto la dirigida a los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora. Para ello, es necesaria una mayor colaboración entre las administraciones educativas, las administraciones laborales y los agentes sociales. Algunos estamos convencidos de que es la mejor inversión para el presente y para el futuro de nuestro país y no cejaremos en el empeño de convencer a los que todavía no lo están con el fin de que esa prioridad se refleje en los presupuestos generales del Estado y en los de las Comunidades Autónomas.

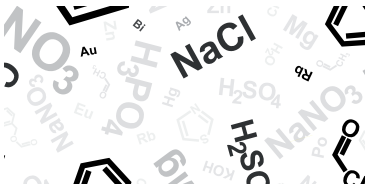
AF_FormacionProfesional.indd 37 4/7/11 12:43:11

AF_FormacionProfesional.indd 38 4/7/11 12:43:24

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ARAGÓN:

INNOVACIÓN, CALIDAD Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Por Natividad Mendiara
Directora General de Formación Profesional y Educación Permanente
Gobierno de Aragón



Fundación Ramón Areces, 24 de marzo de 2011

Hoy día, en Europa no es posible hablar de formación profesional sin hacer referencia a la estrategia Europa 2020, que nos propone tres prioridades del crecimiento que se refuerzan mutuamente: un crecimiento inteligente, pues nuestra economía ha de estar basada en el conocimiento; un crecimiento sostenible; y un crecimiento integrador capaz de lograr una economía más verde y más competitiva, que haga un uso eficaz de los recursos, y con un alto nivel de empleo y de cohesión social y territorial.

Sobre estas prioridades, Europa ha marcado cinco objetivos para el año 2020. Tres de ellos se refieren a la educación, la formación y el empleo:

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.

- El 3% del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.

- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10%, y al menos el 40% de la generación más joven

AF_FormacionProfesional.indd 39 5/7/11 15:00:42

debería haber completado estudios superiores.

A su vez, la Comisión propone siete iniciativas emblemáticas que sirvan como catalizadores de los avances en cada prioridad:

- UNIÓN POR LA INNOVACIÓN con el fin de mejorar las condiciones generales y el acceso a la financiación para investigación e innovación y garantizar que las ideas innovadoras se puedan convertir en productos y servicios que generen crecimiento y empleo.

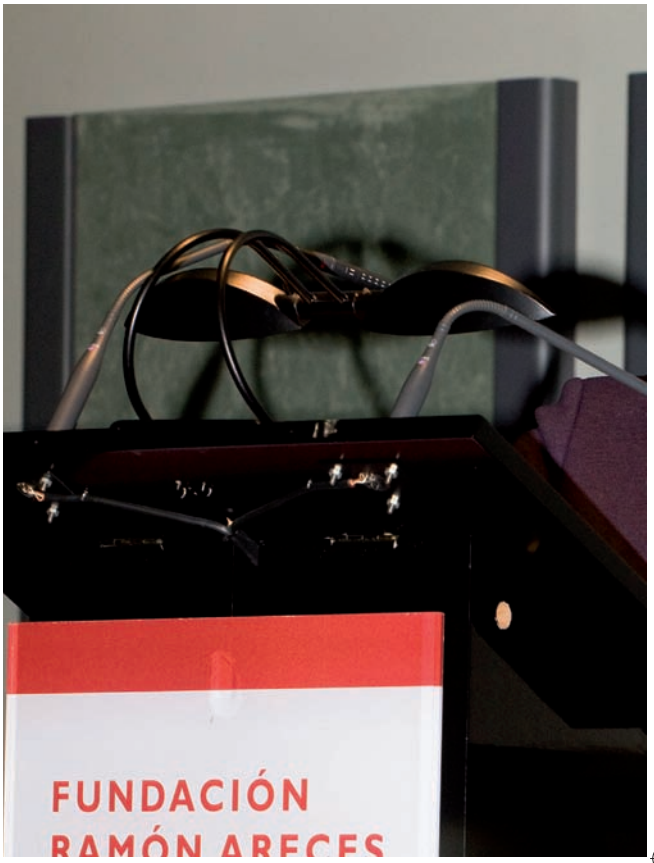
- JUVENTUD EN MOVIMIENTO para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

- UNA AGENDA DIGITAL PARA EUROPA dirigida a acelerar el despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.

- UNA EUROPA QUE UTILICE EFICAZMENTE LOS RECURSOS con el objetivo de ayudar a desligar crecimiento económico y utilización de recursos, apoyar el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, incrementar el uso de fuentes de energía renovables, modernizar nuestro sector del transporte y promover la eficacia energética.

- UNA POLÍTICA INDUSTRIAL PARA LA ERA DE LA MUNDIALIZACIÓN que sirva para mejorar el entorno empresarial, especialmente el de las PYME, y apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir a nivel mundial.

- AGENDA DE NUEVAS CUALIFICACIONES Y EMPLEO destinada a modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.



Natividad Mendiara

- PLATAFORMA EUROPEA CONTRA LA POBREZA para garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos y las personas que sufren de pobreza y exclusión social puedan vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

Todas estas iniciativas emblemáticas exigen una implicación directa con el refuerzo de las cualificaciones de las personas y se vinculan

AF_FormacionProfesional.indd 40 4/7/11 12:43:52

de manera rotunda con la formación profesional.

En Aragón dichas iniciativas están interiorizadas en la formación profesional y forman parte de la realidad cotidiana. Nuestra visión es una *formación profesional con peso específico en el desarrollo socioeconómico de nuestro territorio, enfocada hacia los aspectos de innovación, capaz de ofrecer a las empresas un personal con la cualificación adecuada, con sólidos fundamentos en el ámbito de la calidad, de la innovación, del respeto a la salud y al medio ambiente, y preparado para utilizar las tecnologías más recientes, de forma que las empresas puedan considerar dicha formación como el* input *que más ayuda a mejorar su competitividad.*

Para ello, el II Plan Aragonés de Formación Profesional establece cuatro líneas estratégicas:

- Avanzar hacia un Sistema integrado de Cualificaciones y Formación Profesional.

- La mejora continua en una formación profesional diferente.

- Compromiso con el desarrollo de la innovación.

- Nueva cultura de la formación a través de las TICs.

II

Hace ya más de diez años, la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente tomó la iniciativa de impulsar, de acuerdo con la norma ISO 9001, la implantación de sistemas de gestión de la calidad en centros públicos de la Comunidad que impartiesen enseñanzas de formación profesional.

La estrecha relación con el mundo de la empresa, pionera en la implantación de sistemas de gestión de la calidad, requiere que, para que nuestro alumnado realice prácticas a través del módulo de formación en centros de trabajo, nos preocupemos de garantizar de forma tanto interna como externa que su preparación cumple con los requisitos que exige el mercado laboral. También la movilidad de trabajadores en Europa exige, para garantizar la eficiencia y la eficacia, que la formación recibida esté avalada por sistemas de gestión de la calidad y mejora continua.
En la Comunidad Autónoma de Aragón, el 80% del alumnado y el profesorado de formación profesional se encuentra en centros implicados en sistemas de gestión de la cali-

AF_FormacionProfesional.indd 41 4/7/11 12:44:10

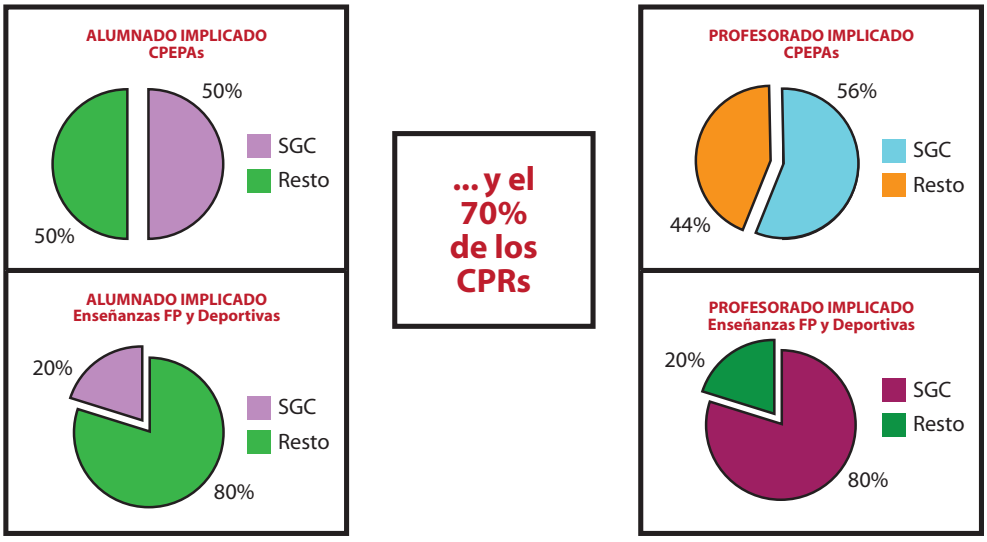


Gráfico 1. La Dirección General de FP y EP está certificada según la norma ISO 9001:2008, para todas sus actuaciones.

dad, así como el 70% de los centros de profesores y recursos (CPR). En el caso de los centros públicos de educación de personas adultas (CPEPA), el porcentaje de alumnos es de un 50% y el del profesorado de un 56%. Además, la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente tiene certificado su propio sistema de gestión de la calidad que alcanza a todas sus actuaciones.

III

Esta cultura de calidad y mejora continua nos ha permitido ser innovadores en la formación profesional: calidad e innovación son un binomio absolutamente necesario para ser competitivos, tanto en las empresas como en la administración, y la formación profesional así lo demuestra.

En Aragón hemos innovado en la prestación de los servicios que se ofrecen desde los centros de formación, y para ello ha sido necesario hacerlo también en los sistemas organizativos de la propia formación profesional; y todo ello sin perder la perspectiva y la dimensión europeas.

Innovaciones en los servicios que prestan los centros en las enseñanzas de formación profesional

a) El programa de "Simulación de Empresas" tiene por objeto el desarrollo de un proyecto

AF_FormacionProfesional.indd 42 4/7/11 12:44:16

innovador en el ámbito de la gestión comercial y los recursos humanos de las empresas, a través de la metodología de la simulación de empresas, consistente en reproducir situaciones reales de trabajo. Los alumnos "aprenden haciendo", en un contexto en el que se reproducen situaciones reales de trabajo, permitiendo esta metodología adquirir no sólo competencias técnicas, sino también una serie de competencias transversales como el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el trabajo en red y la transnacionalidad, entre otras.

Actualmente participan en este programa centros que imparten enseñanzas de formación profesional de las siguientes familias y ciclos formativos:

- Administración: cualquier ciclo formativo de la familia profesional.

- Comercio y *Marketing*: ciclos formativos de comercio internacional y gestión del transporte.

- Hostelería y Turismo: ciclo formativo de agencias de viajes.

b) "Emprender en Formación Profesional" tiene el carácter de programa de innovación cuyo objetivo es la formación de emprendedores entre el alumnado que cursa estudios de formación profesional. Se concreta principalmente en dos actuaciones:

- Talleres de emprendedores, con cinco talleres diferentes en los que participan 55 centros y 3.500 alumnos.

- Premios a la realización de proyectos empresariales de creación de una empresa.

Respecto a la presencia de idioma, todos nuestros títulos de ciclos de grado superior incluyen módulo de idioma, y en los de grado medio se ha incorporado en los de hostelería, turismo e informática

c) En ocasiones, una innovación nos lleva a otra, y eso es lo que ha sucedido en este caso. Fruto del resultado de estos premios, se han creado empresas reales ubicadas inicialmente en el centro formativo en el que nacieron y por un periodo máximo de dos años. Son los denominados viveros de empresas.

d) En Aragón, disponemos de un "programa de estancias formativas en la UE" dirigido a alumnos de ciclos formativos tanto de grado medio como superior. Asimismo, se organiza la movilidad de los ciclos de grado medio mediante el programa Leonardo da Vinci y se cofinancia la movilidad para ciclos de grado superior a través del programa Erasmus. Dentro de este programa, en 2008 el 3,5% de los alumnos españoles fueron aragoneses, pasando en 2010 a un 5,16%. Nuestra Comunidad supone escasamente el 3% de la población nacional.

Pero, además de realizar movilidad, se han desarrollado materiales de apoyo (vídeos, guías, etc.) a través de la plataforma del Proyecto Sudoefop.

e) Respecto a la presencia de idioma, todos nuestros títulos de ciclos de grado superior incluyen módulo de idioma, y en los de grado medio se ha incorporado en los de hostelería, turismo e informática.

AF_FormacionProfesional.indd 43 4/7/11 12:44:16

En Aragón, además de los departamentos de enseñanza, los Centros Integrados de Formación Profesional disponen de departamentos estratégicos que les dotan de pleno sentido

f) Otro servicio novedoso y de gran trascendencia por las expectativas y posibilidades que abre a los ciudadanos es el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales: en Aragón contamos ya con la experiencia de seis convocatorias en especialidades como electricidad, cocina, atención sociosanitaria en domicilio y emergencias sanitarias, incluido transporte sanitario. En estas convocatorias han participado más de 1.200 personas.

Innovaciones en los sistemas organizativos de la formación profesional

La prestación de todos estos servicios en muchas ocasiones ha requerido también innovaciones significativas a nivel organizativo para la formación profesional.

Continuando con los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales en nuestra Comunidad, se creó en 2005 la "Agencia de las cualificaciones profesionales de Aragón", que actúa como un instrumento de carácter técnico de apoyo al Consejo Aragonés de Formación Profesional. Está adscrita a la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, y entre otras funciones tiene la de coordinar para toda la comunidad autónoma los procedimientos relacionados con la acreditación de cualificaciones y competencias profesionales.

Por otro lado, y complementariamente, se han creado los Centros Integrados de Formación Profesional. Dichos centros imparten todas las ofertas formativas asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conducen a títulos de Formación Profesional, Enseñanzas Deportivas y Certificados de Profesionalidad. Imparten formación profesional inicial y para el em-

AF_FormacionProfesional.indd 44 4/7/11 12:44:16

Desde hace siete años, existe "red orientacional", un proyecto conjunto de los Departamentos de Educación, Cultura y Deporte y de Economía, Hacienda y Empleo, de quien depende el Servicio Público de Empleo aragonés INAEM

pleo, tanto para trabajadores desempleados como para ocupados.

En Aragón, además de los departamentos de enseñanza, los Centros Integrados de Formación Profesional disponen de departamentos estratégicos que les dotan de pleno sentido. Estos son:

- CALIDAD Y MEJORA CONTINUA: mantiene el sistema de gestión de calidad y mejora continua e implanta nuevos sistemas.

- INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO: impulsa la innovación en la formación profesional, atiende los aspectos de formación del profesorado relacionados con la innovación y fomenta la investigación aplicada. También dinamiza la cooperación con las empresas, los agentes sociales y otras organizaciones y con el tejido empresarial del entorno del centro.

- EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS: colabora en la ejecución de los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de otros aprendizajes no formales y de la experiencia laboral.

- INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO: proporciona servicios de asesoramiento, información y orientación para el empleo a los usuarios del centro integrado. En este departamento se integra un responsable de intermediación laboral nombrado por el departamento competente en materia de empleo: en nuestro caso, el INAEM. Disponemos en este momento de cinco centros integrados con una experiencia real de funcionamiento de cuatro años.

Desde hace siete años, existe "red orientacional", un proyecto conjunto de los Departamentos de Educación, Cultura y Deporte y

AF_FormacionProfesional.indd 45 4/7/11 12:44:21

Otra innovación en nuestra organización ha sido la integración de las enseñanzas deportivas en la formación profesional, dotándolas de esta forma de una mayor relevancia y prestigio

de Economía, Hacienda y Empleo, de quien depende el Servicio Público de Empleo aragonés INAEM, que es el cauce para avanzar hacia un sistema integrado de información y orientación profesional en Aragón.

Otra innovación en nuestra organización ha sido la integración de las enseñanzas deportivas en la formación profesional, dotándolas de esta forma de una mayor relevancia y prestigio.

Por último, destacar una de las últimas innovaciones que hemos llevado a cabo en el ámbito de la formación profesional y que hace referencia a la promoción de estas enseñanzas. En febrero de 2011 se desarrolló la tercera edición de *Aragonskills* con un formato diferente, puesto que se concentró el campeonato en dos días continuados y en un solo lugar: la Feria de Muestras de Zaragoza. Se compitió en 16 especialidades con una participación de 97 alumnos de 32 centros. Todo ello en un espacio de 4.000 m^2.

En el mes de abril se desarrolló la 33ª edición de las Olimpiadas de Formación Profesional *SPAINSKILLS2011*, en las que participó el equipo aragonés con 28 alumnos en 24 de las 32 categorías: las dieciséis medallas conseguidas han hecho de Aragón la comunidad más premiada.

Innovación y construcción europea desde Aragón

En Aragón, la calidad, la innovación y la transferencia del conocimiento tienen también una dimensión europea que gira en torno a dos proyectos: uno en el que participamos (Pirefop) y otro (Sudoefop) liderado por nosotros.

Pirefop es un proyecto desarrollado por Cataluña, Midi-Pyrénées, Aquitania y Aragón, que nace de la voluntad de las administraciones socias de profundizar y ampliar la cooperación interregional establecida, en la perspectiva de impulsar el desarrollo y la integración socioeconómica del espacio pirenaico.

El proyecto pretende favorecer la innovación en materia de formación profesional mediante el desarrollo de actividades conjuntas dirigidas, por una parte, a los beneficiarios de formaciones profesionales y, por otra, a los formadores y actores socioeconómicos, en torno a los ejes siguientes:

- Información, orientación, comunicación y puesta en red.

- Transparencia y correspondencia de cualificaciones.

- Movilidad transfronteriza.

Sudoefop (Sudoeste Europeo Formación Profesional) es un proyecto europeo que lideramos desde hace un año y medio, destinado a la elaboración de una red colaborativa para la creación y la gestión del conocimiento. En dicho proyecto participan un socio

AF_FormacionProfesional.indd 46 4/7/11 12:44:24

francés (Conseil Regional d'Aquitaine), otro socio portugués (Associaçao Industrial do Distrito de Aveiro) y tres socios españoles: el Ministerio de Educación, la Junta de Andalucía y el Gobierno de Aragón, que lidera el proyecto.

Actualmente, estamos trabajando dentro de este proyecto en cinco áreas de interés común:

- Orientación profesional.

- Calidad y mejora continua.

- Evaluación y acreditación de competencias.

- Movilidad de alumnos y formadores.

- Transferencia de conocimiento entre empresas y centros de formación. En esta última área trabajamos con la colaboración de la Confederación de Empresarios de Aragón.

Estamos comenzando a establecer compromisos de colaboración entre todos los implicados en la formación profesional en el ámbito de los cinco socios con vistas a emprender nuevos proyectos conjuntos. Esperamos, en un futuro próximo, poder invitar a otros socios a participar en esta apasionante aventura enfocada a crear, gestionar y transferir el conocimiento en formación profesional.

Una última reflexión sobre la importancia que tienen las personas en todos los procesos de calidad y de innovación: podríamos, en último extremo, gestionar calidad e implantar innovaciones sin dinero, pero nunca sin contar con las personas y con su conocimiento, y un conocimiento en sentido amplio: el adquirido por la educación, por la formación o por la experiencia, y por esas competencias transversales que marcan la diferencia entre "saber" y "saber ser". En todo ello las TICs son un vehículo de alta velocidad que hace posible más calidad, mas innovación, más transferencia de conocimiento: en definitiva, una mayor competitividad y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Estamos comenzando a establecer compromisos de colaboración entre todos los implicados en la formación profesional en el ámbito de los cinco socios con vistas a emprender nuevos proyectos conjuntos

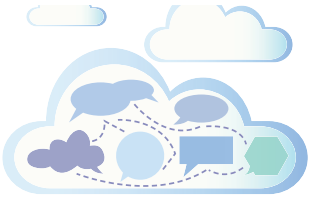
AF_FormacionProfesional.indd 47 4/7/11 12:44:24

AF_FormacionProfesional.indd 48 4/7/11 12:44:40

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

INNOVACIÓN, CALIDAD Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Por Marino Arranz Boal
Director General de Formación Profesional
Consejería de Educación - Junta de Castilla y León



Fundación Ramón Areces, 24 de marzo de 2011

Introducción

La formación profesional en España se concibe desde una perspectiva sistémica e integradora, con el objetivo de relacionar estrechamente el sistema de formación con el mercado de trabajo[1]. Esta visión se refleja claramente en su principal norma reguladora, la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El texto establece el "Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional", considerando la formación profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación

[1] Homs, O. (2008): *La formación profesional en España: Hacia la sociedad del conocimiento.* Colección Estudios Sociales, Núm. 25, p. 39; Fundación "la Caixa", Barcelona (España).

AF_FormacionProfesional.indd 49 4/7/11 12:44:42

activa en la vida social, cultural y económica. Con afán integrador, la norma incluye, en el conjunto, las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones para la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La voluntad de aproximar el sistema al mercado de trabajo y de orientarlo hacia la cobertura de las necesidades de este mercado, en un sentido amplio, supone tener que afrontar el reto de proporcionar una cualificación a los jóvenes y a los trabajadores que contribuya a mejorar la productividad y competitividad de las empresas en el entorno globalizado y cambiante de la sociedad y la economía del conocimiento.

Marino Arranz Boal

La necesidad de mejora del sistema de formación profesional en el marco de la estrategia *Europa 2020*

La crisis económica, que ha afectado a los países de la Unión Europea en los últimos años, ha configurado un nuevo escenario socioeconómico en el que destaca la función estratégica del sistema de formación profesional. Este sistema se ha convertido en un instrumento clave en la inserción profesional y la reducción del desempleo, y prioritario en las políticas para el crecimiento y el empleo.

Ahora bien, para que el sistema logre un elevado grado de eficiencia y eficacia a nivel nacional y regional, es necesario alinear el conjunto de políticas y de estrategias, poniendo en sintonía la política regional con la política nacional y europea, y coordinar e integrar las acciones formativas de los dos subsistemas de formación profesional: la formación profesional inicial y la formación profesional para el empleo.

En el plano europeo, desde la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa, los Estados

[2] Comisión Europea (2010). Comunicación de la Comisión. *EUROPA 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, COM* (2010).

[3] Consejo de la Unión Europea (2011). Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia *Europa 2020.* DOUE de 4.3.2011, C70/1.

[4] Consejo de la Unión Europea (2010). Propuesta de Conclusiones del Consejo sobre nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir. Comunicación de la Secretaría General del Consejo a Delegaciones 10841/10. Bruselas, 9 de junio de 2010.

AF_FormacionProfesional.indd 50 4/7/11 12:44:43

miembros han buscado soluciones para la creación de más y mejores empleos. En este proceso, el conocimiento y la innovación han constituido el núcleo central de las propuestas de la Comisión Europea para desarrollar la agenda de Lisboa.

La estrategia *Europa 2020*[2] relanza nuevamente el proceso, apostando por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Un crecimiento económico y social basado en el conocimiento y la innovación, que haga un uso más eficaz de los recursos, más verde y competitivo y que facilite la cohesión social y territorial. La estrategia enfatiza decididamente el papel de la formación profesional en la consecución de este crecimiento[3] y, a través de ella, se insta a los Estados miembros a: invertir en capacidades, incrementar la flexibilidad de los programas de formación profesional, seguir desarrollando los vínculos entre la formación profesional y el mercado laboral, mejorar la consideración de la formación profesional y fomentar su presencia en las empresas[4].

En este contexto, continuando con el proceso de Copenhague[5], el Comunicado de Brujas[6] ofrece una visión global de las necesidades de mejora de los sistemas de formación profesional en la próxima década, marcando cuatro objetivos estratégicos:

1. Mejorar la calidad y la eficacia de la formación profesional e incrementar su atractivo y relevancia para el alumnado y las empresas.

2. Favorecer que la formación profesional a lo largo de la vida y la movilidad sean una realidad, consiguiendo así un mayor grado de cualificación y de movilidad de la población activa.

3. Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa, contribuyendo a la reducción del abandono escolar temprano y a la cualificación de grupos con riesgo de exclusión social.

[5] CEDEFOP (2008). En la recta final: de Copenhague a Burdeos. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. Tesalónica (Grecia).

[6] The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. *Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020.*

AF_FormacionProfesional.indd 51 4/7/11 12:44:56

4. Potenciar la creatividad, la innovación y el emprendimiento, facilitando una mayor transferencia de conocimiento entre los sistemas de formación y producción y una mayor capacidad de adaptación y contribución del activo humano de las empresas al continuo cambio de los modelos y métodos de producción de bienes y servicios.

En términos generales, los objetivos fijados por la Unión Europea para el año 2020 recogen la necesidad de incrementar el nivel de formación y cualificación tanto de los jóvenes en edad escolar como de la población trabajadora, para lo que es necesario reforzar, modernizar y flexibilizar las enseñanzas de formación profesional. Por lo tanto, será necesario desarrollar programas que contribuyan a alcanzar estos objetivos, trasladando las orientaciones y recomendaciones de los organismos europeos al sistema nacional de formación profesional.

Un nuevo modelo de formación profesional

A nivel nacional, en el contexto socioeconómico actual y en el marco de la estrategia "Europa 2020", es necesario avanzar en el desarrollo del sistema nacional de formación profesional en dos vertientes. Por un lado, el sistema tendrá que adaptarse al modelo de formación de la "sociedad del conocimiento"; y, por otro, a las necesidades del nuevo modelo productivo y de crecimiento económico de la "economía del conocimiento" (Fig. 1).

En la sociedad del conocimiento, crece la importancia del conocimiento como recurso económico, lo que conlleva la necesidad de aprender y cualificarse a lo largo de la vida. Igualmente, crece la conciencia del no-saber y del riesgo que tiene la falta de cualificación, pudiendo aparecer nuevas formas de exclusión social relacionadas con el conocimiento.

Figura 1. Adaptación de la formación profesional (FP) en el contexto de la sociedad y la economía del conocimiento.

AF_FormacionProfesional.indd 52 4/7/11 12:45:00

En la sociedad del conocimiento, crece la importancia del conocimiento como recurso económico, lo que conlleva la necesidad de aprender y cualificarse a lo largo de la vida

Ahora bien, la transferencia del conocimiento hace uso de nuevos canales y formas de comunicación. En el modelo de formación de la sociedad del conocimiento las formas clásicas de transmisión del conocimiento han perdido su monopolio. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten canalizar de forma más eficiente la transferencia del conocimiento y posibilitan el desarrollo de nuevas formas de aprendizaje. Además, en este modelo surge la necesidad de desarrollar nuevas capacidades para adaptar la formación a los requerimientos de las empresas. Cobra importancia la capacidad de uso de la nueva tecnología y la capacidad creativa, principal fuente de la innovación. A su vez, la innovación se convierte en el principal elemento impulsor del crecimiento económico y de la creación de riqueza, y constituye un factor clave para realizar mejoras en el ámbito social y hacer frente a los nuevos retos de la globalidad. En consecuencia, más allá de la misión esencial de proporcionar competencias, el sistema de formación profesional debe desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de las capacidades tecnológicas, creativas e innovadoras, factores cruciales en la mejora de la futura competitividad económica y en el fomento de la cohesión social y del bienestar.

Por otro lado, el sistema de formación profesional tendrá que afrontar los retos del nuevo modelo productivo. Para adaptarse a esta nueva realidad, el modelo de formación profesional tendrá que preparar a las personas para los nuevos empleos, dando prioridad a la formación de la población menos cualificada y a la población más expuesta a la exclusión económica y social, incluida la población con abandono escolar temprano. Tendrá que suministrar y fomentar formación para obtener cualificaciones y competencias de la más alta calidad a efectos de mantener y reforzar la capacidad de creatividad, innovación y utilización del conocimiento necesaria para conseguir un mayor grado de competitividad, crecimiento y empleo. Tendrá que ofrecer nuevas modalidades de formación (como la formación a distancia a través de internet, las ofertas modulares parciales o la formación en alternancia), un mayor grado de accesibilidad a la formación y oportunidades de formación a todas las personas mayores a lo largo de la vida.

Por otro lado, se está produciendo una transformación de la estructura económica, pasando de un sistema productivo basado en factores materiales a un sistema económico en el que los factores simbólicos y basados en conocimiento son dominantes y constituyen una forma de capital inmaterial. Factores cognitivos, creatividad, conocimiento e información contribuyen cada vez más a la riqueza de las empresas. Cobra valor el *knowhow* de la empresa, y la capacidad innovadora se muestra como un elemento constitutivo y fundamental del modelo productivo de la "economía del conocimiento". Además, el conocimiento aplicado a los sistemas de producción requiere una actualización continua, siendo sometido a un proceso de revisión constante para mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los sistemas, convirtiendo de esta forma la innovación en un componente

AF_FormacionProfesional.indd 53 4/7/11 12:45:01

cotidiano del trabajo basado en conocimiento. En consecuencia, el sistema de formación profesional tendrá que evolucionar para contribuir al desarrollo de estos factores, procurando que el alumnado adquiera capacidades esenciales en el sistema productivo actual, como la iniciativa emprendedora o la capacidad de innovación en el puesto de trabajo[7]. Tendrá que fomentar la transferencia recíproca de conocimiento entre los centros de formación y las empresas con el fin de actualizar de forma continua el conocimiento que proporciona el sistema al alumnado, así como el desarrollo de polos de innovación regional en los que participen empresas y centros de formación profesional (núcleos intensivos en I+D+i). Finalmente, tendrá que aplicar medidas encaminadas a ajustar las cualificaciones a los nuevos empleos y cubrir las deficiencias de trabajadores cualificados en los sectores emergentes[8].

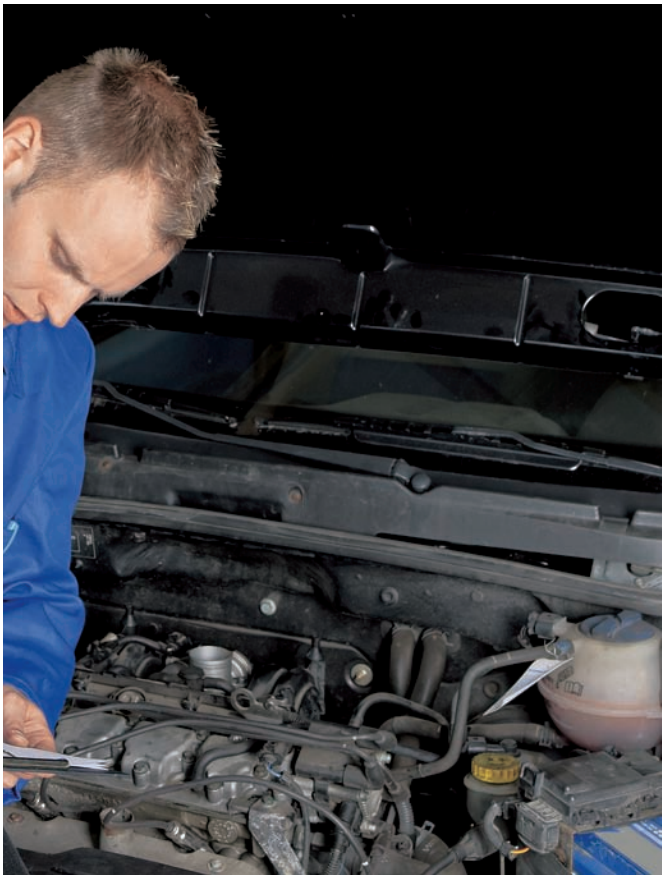
Además, la nueva realidad socioeconómica tiende a transformar los mercados laborales, generando mayor grado de especialización, y un aumento de la movilidad con entradas y salidas de los trabajadores en el mercado de trabajo que exigen cambios y adaptaciones de sus perfiles profesionales.Todo ello requiere una actualización continua de conocimientos y competencias para adaptarse a las nuevas situaciones laborales, así como la recualificación profesional de una parte importante de la población activa. El nuevo modelo de formación profesional deberá proporcionar una respuesta adecuada a estas necesidades, procurando la conciliación de la formación profesional a lo largo de la vida con el empleo mediante ofertas adaptadas a estas circunstancias y el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos mediante la experiencia laboral y vías no formales de formación. Por último, tendrá que apoyar a las personas en los momentos de transición en el mercado laboral (acceso y movilidad laboral) proporcionando una adecuada orientación profesional.

En resumen, es necesario desarrollar un sistema de formación profesional que consiga que esta formación sea más atractiva y relevante

[7] CEDEFOP (2010).*The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications.* Publications Office of the European Union. Luxemburgo.

[8] CEDEFOP (2010). *Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices.* Publications Office of the European Union. Reference series; 84. Luxemburgo.

AF_FormacionProfesional.indd 54 5/7/11 15:02:03



en el contexto de la sociedad y de la economía del conocimiento, se base en la calidad, sea accesible y flexible, se extienda a lo largo de la vida, fomente la creatividad, la innovación y el emprendimiento, se ajuste a las necesidades de cualificación de los sectores productivos en el modelo económico actual y se integre en el espacio europeo de la formación.

¿Qué papel desempeñan la calidad, la innovación y la transferencia de conocimiento en el nuevo modelo de formación profesional?

La calidad, la innovación y la transferencia de conocimiento cobran un claro protagonismo en la sociedad y la economía del conocimiento y, en consecuencia, en el sistema de formación profesional. Estos factores son la fuente crucial de competitividad efectiva, de desarrollo económico y de transformación social, porque se está produciendo un cambio en el enfoque y en la forma en que se desarrollan.

La calidad ha pasado de centrarse en el producto (enfoque de producto) a centrarse en la satisfacción de los usuarios (enfoque de calidad total). Los avances en la tecnología de la información han hecho posible la proliferación de nuevos modos de innovación basados en las interacciones entre los usuarios del conocimiento, así como en el desarrollo de conocimiento dentro del propio sistema productivo ("comunidades de conocimiento")[9]. La transferencia lineal de conocimiento y tecnología desde los científicos y tecnólogos a las industrias y empresas ha dado paso a una transferencia de conocimiento poligonal en la que intervienen múltiples actores, incluidos los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

Este modelo de desarrollo ofrece nuevas oportunidades al sistema de formación profesional. Al igual que en el sistema productivo, la innovación se convierte en un factor clave en la gestión de la calidad total del sistema formativo. Es necesario garantizar la calidad del sistema de formación e innovar en los procesos formativos, así como en el sistema de relaciones entre los centros y las empresas, incrementando la formación del profesorado y del alumnado en la empresa y la partici-

[9] OECD (2004). *Innovation in the knowledge economy: implications for education and learning systems.* Chapter I: "Economic Fundamentals of the Knowledge Society", p. 20. OECD Publications Service, Paris (Francia).

AF_FormacionProfesional.indd 55 5/7/11 15:02:16

pación de esta en el proceso formativo. Además, es necesario incorporar el conocimiento de la empresa a la formación para mejorar la calidad y los resultados, incrementar la empleabilidad del alumnado y proporcionar a los sectores productivos trabajadores capaces de innovar, emprender y generar más conocimiento en el puesto de trabajo.

El conocimiento constituye el elemento central en la aproximación del modelo de formación profesional al modelo productivo en la economía del conocimiento. Podemos decir que es el "combustible" que necesita el "motor" del sistema para lograr un comportamiento óptimo (calidad e innovación). Pero, para que se produzca una transferencia de conocimiento adecuada, es necesario que actúen cuatro factores coadyuvantes de forma simultánea (Fig. 2).

El primero consiste en movilizar la creatividad, la innovación y la generación de conocimiento transferible (I+D-tecnológico). Es necesario que las administraciones, los centros de formación profesional y las empresas, conjuntamente, apoyen el desarrollo de estos elementos, convirtiéndolos en señas propias de su identidad.

El segundo consiste en establecer relaciones entre los centros de formación profesional y entre estos centros y las empresas con el fin de movilizar el conocimiento generado. Sin un

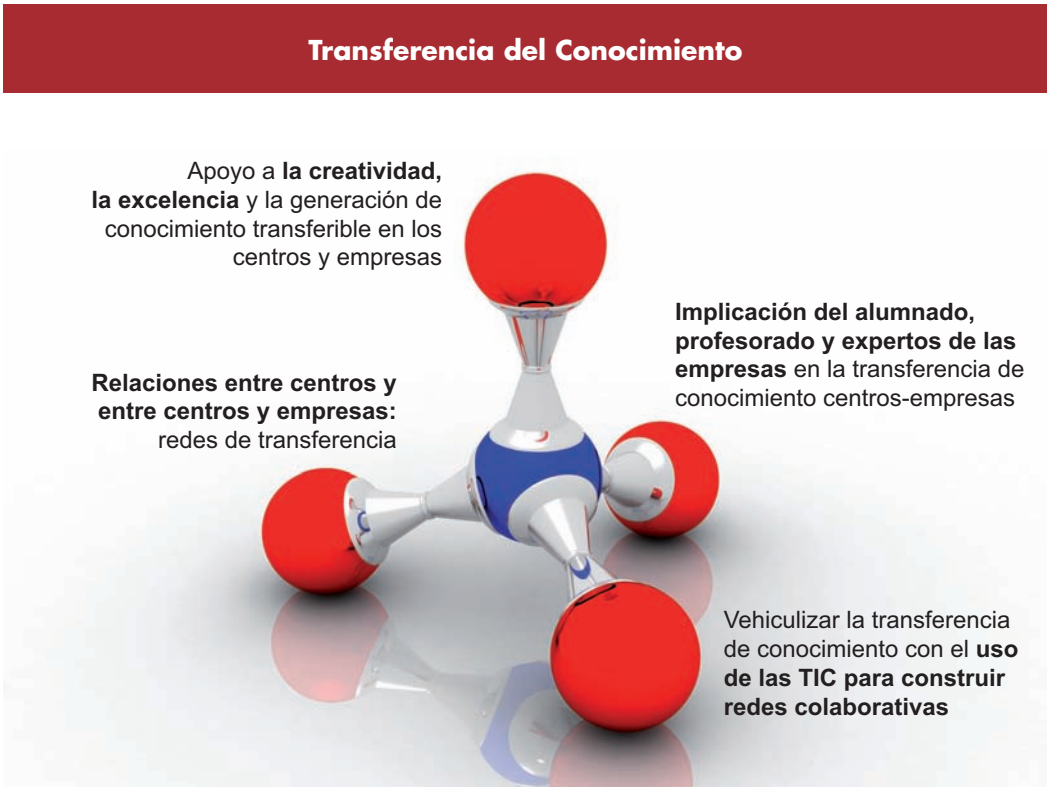


Figura 2. Factores coadyuvantes en el proceso de transferencia de conocimiento en el sistema de formación profesional.

AF_FormacionProfesional.indd 56 4/7/11 12:45:11

sistema relacional adecuado, el conocimiento permanece en compartimentos estancos. Si los centros no comparten conocimiento, las oportunidades de innovar se reducen. Si no mantienen un contacto permanente con las empresas, la posibilidad de conocer los cambios que constantemente se producen en los sistemas productivos es mucho menor, siendo difícil ajustar las cualificaciones a las necesidades del mercado de trabajo y actualizar de forma rápida y suficiente el conocimiento que proporcionan al alumnado.

El tercero se sitúa en el propio individuo. Es necesario propiciar la implicación del alumnado, profesorado y expertos de las empresas en proyectos de calidad, innovación y transferencia de conocimiento centros-empresas.

Por último, es imprescindible usar adecuadamente las TIC como medio para facilitar la innovación y la transferencia de conocimiento. En el sistema de formación profesional es necesario hacer uso de las ventajas que ofrecen las TIC para vehiculizar la transferencia de conocimiento y construir comunidades de conocimiento colaborativas.

Si bien se ha producido una cierta tendencia en el ámbito de la educación a usar alguno de estos factores coadyuvantes, es necesario explorar mucho más el potencial de cada uno de ellos, a fin de optimizar su efecto sobre la innovación y la calidad en el sistema de forma-

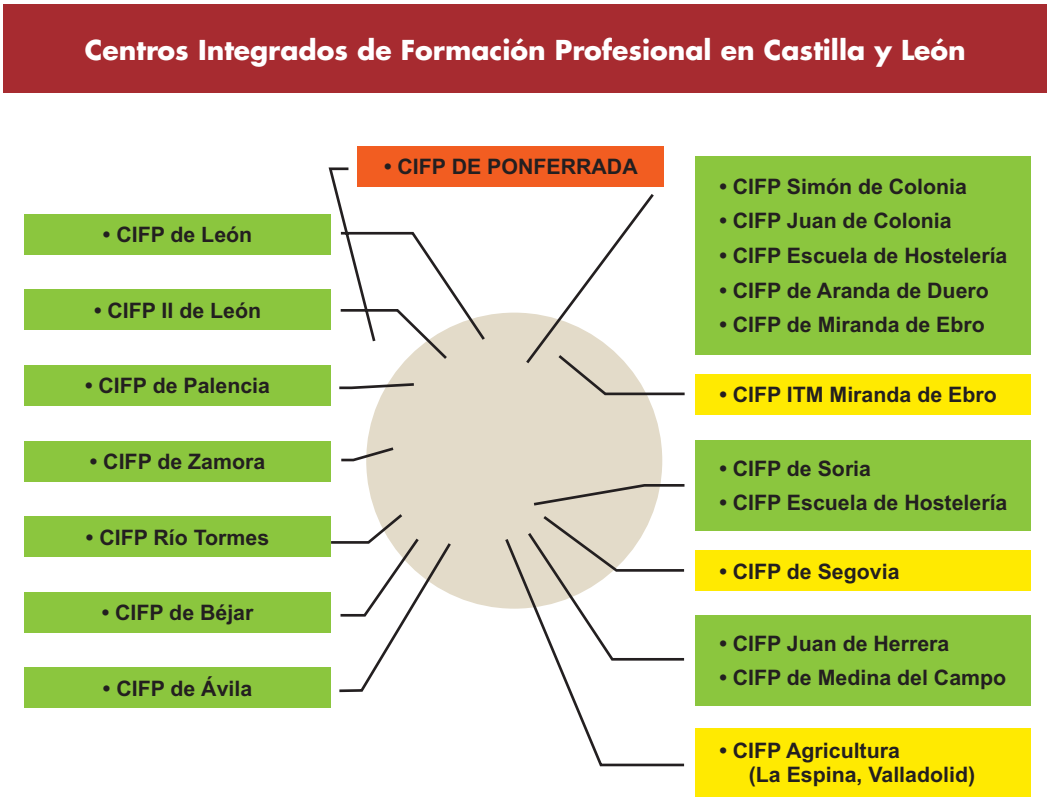


Figura 3. Centros Integrados de Formación Profesional en Castilla y León.

AF_FormacionProfesional.indd 57 4/7/11 12:45:14

ción profesional. En especial, en el uso de las TIC y las redes horizontales de conocimiento, así como en el papel de los centros de formación profesional en el I+D-tecnológico.

¿Cómo implantamos el nuevo modelo de formación profesional en Castilla y León?

A la hora de implantar el nuevo modelo de formación profesional es necesario tener presentes los elementos con que cuenta cada comunidad autónoma. La Comunidad de Castilla y León dispone de una amplia red de centros con autorización para impartir formación profesional inicial, constituida por 190 centros, de los cuales 125 son de titularidad pública y 65 de titularidad privada. Además, cuenta con una importante red de Centros Integrados de Formación Profesional, con presencia en las nueve provincias de la Comunidad (Fig. 3), en los que se imparten enseñanzas propias del subsistema de formación profesional inicial y del subsistema de formación profesional para el empleo, siendo un claro exponente de la aplicación del principio de aprendizaje a lo largo de la vida. El sistema cuenta con una oferta de 108 títulos diferentes, ampliamente implantados –478 de grado medio y 447 de grado superior–. En el curso 2010-2011, 31.696 alumnos están realizando ciclos formativos –el 75% en centros públicos– y 5.282 alumnos están cursando Programas de Cualificación Profesional Inicial.

En esta Comunidad, el desarrollo del sistema se establece en los diferentes Planes de Formación Profesional. El primer Plan de Formación Profesional de Castilla y León, aprobado para el periodo 2003-2006, se convirtió en una de las piezas fundamentales de la política encaminada a orientar la formación hacia el empleo, siendo concebido como un plan con vocación de globalidad, aunando en su contenido las políticas formativas que requerían los dos subsistemas de formación profesional.

Partiendo del análisis de los resultados del primer Plan, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y de la economía y las directrices europeas, nacionales y aquellas que se refieren al ámbito de la Comunidad, el 2º Plan de Formación Profesional de Castilla y León 2007/2010 ha apostado por una mayor cercanía entre los centros y las empresas; la formación a lo largo de la vida; la oferta de un servicio coordinado de información y orientación profesional al ciudadano; los acuerdos con las Universidades, los Centros Tecnológicos y las empresas para implantar planes de innovación; la calidad, tanto en la formación del profesorado como en la educación y actualización de los equipamientos de los centros; la creación de redes de transferencia del conocimiento entre los distintos centros, y entre estos y las empresas; y el diseño de una oferta de formación profesional que sea capaz de satisfacer las necesidades de Castilla y León, facilitar el empleo y establecer una mejora continua.

Finalizado su desarrollo, se ha diseñado un Plan anual para el 2011 en colaboración con los agentes sociales y económicos, que tiene como finalidad dar continuidad a los avances conseguidos con el Plan anterior, consolidar determinadas líneas de actuación e introducir con carácter experimental nuevos programas para adaptar la formación a las exigencias del nuevo modelo económico y social, sirviendo de base para la elaboración de un nuevo plan plurianual de formación profesional en Castilla y León.

Con el fin de avanzar en el desarrollo de un

AF_FormacionProfesional.indd 58 4/7/11 12:45:14

Finalizado su desarrollo, se ha diseñado un Plan anual para el 2011 en colaboración con los agentes sociales y económicos, que tiene como finalidad dar continuidad a los avances conseguidos con el Plan anterior

modelo de formación profesional acorde con las características de la sociedad del conocimiento, el Plan de 2011:

- Se basa en la calidad y la excelencia, introduciendo nuevas ofertas adaptadas a las necesidades de cualificación del entorno productivo, continuando con el programa de formación continua del profesorado de FP e implementando un programa de gestión de la calidad y certificación ISO 9001 en la red de Centros Integrados de Formación Profesional.

- Es más inclusivo, incorporando nuevas oportunidades y mayor accesibilidad, nuevos Programas de Cualificación Profesional Inicial, más información y orientación profesional y nuevos cursos de acceso a ciclos.

- Presenta una oferta más flexible, introduciendo nuevas oportunidades de formación a lo largo de la vida, aumentando la oferta de formación profesional *online*, poniendo en marcha nuevas ofertas parciales, nuevas convalidaciones de los ciclos de grado superior con enseñanzas universitarias, procesos de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación, y una red potente de Centros Integrados de Formación Profesional.

Asimismo, con el fin de adaptar el modelo a las características de la economía del conocimiento, en el nuevo Plan:

– Se apuesta por la transferencia de conocimiento entre centros y empresas, mediante nuevos convenios de colaboración centros-empresas, poniendo en marcha el Programa Aula-Empresa, el Programa de formación del profesorado en las empresas y Programas de formación continua para autónomos y empresas.

- Se apuesta por la iniciativa emprendedora, la innovación y el desarrollo tecnológico en la empresa, con los programas "Aprende a Emprender", programa de fomento de la innovación y desarrollo tecnológico en colaboración con empresas y centros tecnológicos, y la creación de Redes Colaborativas de centros y centros-empresas.

- Se apuesta por la movilidad transnacional y la internacionalización, potenciando la participación del alumnado en el programa Erasmus para realizar formación en centros de trabajo y de los centros en el programa Leonardo da Vinci y en el programa de cooperación transfronteriza Castilla y León con las regiones centro y norte de Portugal.

En resumen, con este nuevo plan de actuación se incorporan al sistema las recomendaciones y directrices de la política europea en materia de formación profesional y se avanza en el proceso de adaptación de la formación profesional de Castilla y León a las características del nuevo modelo social y productivo, incorporando un amplio conjunto de acciones para lograr una formación profesional abierta, moderna, avanzada y de calidad, que contribuya plenamente a transformar la sociedad y la economía, haciéndolas más competitivas y dinámicas en base al conocimiento.

AF_FormacionProfesional.indd 59 4/7/11 12:45:15

AF_FormacionProfesional.indd 60 4/7/11 12:45:15

Modelos europeos en formación profesional bajo la perspectiva del sistema español de formación profesional

ÚLTIMAS VÍAS DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LOS JÓVENES INGLESES: EN BUSCA DEL "SANTO GRIAL"

Por Ann Hodgson
Institute of Education – University of London

Fundación Ramón Areces, 28 de marzo de 2011

Panorama general de la formación profesional en Inglaterra: una paradoja

La formación profesional inglesa constituye una paradoja: aunque otros países admiran e incluso han imitado iniciativas inglesas como las Cualificaciones Nacionales Profesionales (*National Vocational Qualifications* – VQ), en nuestro sistema educativo la formación profesional se ha considerado siempre una opción menor. Gobiernos sucesivos han procurado desarrollar una formación profesional de calidad que cuente con una valoración idéntica a la de la enseñanza general o académica, pero ese "santo grial" se les ha seguido escapando de las manos. La siguiente exposición comienza con un poco de historia introductoria que ayuda a entender esta realidad, para ofrecer a continuación un breve panorama de las características clave del

AF_FormacionProfesional.indd 61 4/7/11 12:45:36

actual sistema educativo inglés y del mercado de trabajo que condicionan la formación profesional de los jóvenes. Dicha descripción proporciona el contexto para el debate en torno a las tres recientes reformas de la formación profesional: la puesta en marcha de los diplomas 14-19, el desarrollo de las escuelas técnicas universitarias y un nuevo enfoque del aprendizaje. En cada caso se exponen las virtudes y las limitaciones de estas iniciativas. La presentación concluye con un conjunto de temas clave del sistema de educación secundaria superior inglesa, que probablemente les resultará familiar a muchos europeos.

El papel de la formación profesional en el sistema de educación secundaria superior: el problema de la "cadena de escarabajos"[1]

En una conferencia pronunciada en 2005 en el Institute of Education, Ewart Keep (2005a) utiliza el término "cadena de escarabajos" para describir cómo los políticos ingleses de ambas tendencias han acometido constantes reformas en su deseo de fortalecer el sistema de formación profesional, pero sin aprender de las lecciones del pasado. Esa falta de "memoria política" (Higham y Yeomans, 2007) ha llevado a una sucesión de iniciativas en los últimos 30 años que han acabado fracasando a causa o bien de la falta de habilidad política, o bien de la escasa voluntad de enfrentarse a las características esenciales del sistema inglés. No es el momento de profundizar en las iniciativas del pasado, pues aquí nos ocuparemos de las reformas recientes. No obstante, si no se entienden las claves históricas del sistema de educación secundaria superior y de una serie de experimentos –algunos de ellos frustrados- llevados a cabo, será difícil comprender ni los orígenes ni las virtudes y limitaciones de los desarrollos actuales. Asimismo, es importante señalar que esta exposición sobre la formación profesional posee dos límites claros: en primer lugar, atañe únicamente a los jóvenes entre 14 y 19 años y a la formación y educación secundaria superior; y, en segundo lugar, se refiere sólo a Inglaterra, y no al Reino Unido en su conjunto. Para un estudio más amplio de los nuevos derroteros de la educación secundaria superior y la formación continua en el Reino Unido, nos remitimos a Hodgson, Spours y Waring (2011).

Hoy día, la enseñanza obligatoria inglesa finaliza a la edad de 16 años, pero el gobierno de la actual coalición conservadora y liberal demócrata del Reino Unido ha continuado la anterior política del gobierno del nuevo laborismo de elevar la edad de participación a los 17 años en 2013 y a los 18 en 2015 (DfE, 2010a). Conviene destacar que esto no significa que todos los jóvenes deban permanecer escolarizados hasta los 17/18 años, sino más bien que prolongarán su formación o su educación hasta obtener una cualificación, cosa que se podrá hacer en una escuela, en un *further education college*, con un módulo de aprendizaje en el trabajo o en el lugar de trabajo. En otras palabras, se reconoce que no todos los jóvenes querrán o tendrán la oportunidad de continuar estudiando en una enseñanza formal hasta los 18 años. En cierto modo, el alza de la edad de participación sería un modo de normalizar la realidad de que, desde hace dos décadas, prolongar la enseñanza y la forma-

[1] Terapia con presuntos efectos curativos basada en la ingestión de un número progresivo de escarabajos; en español, y de acuerdo con el contexto, "peor el remedio que la enfermedad".

AF_FormacionProfesional.indd 62 4/7/11 12:45:44

ción más allá de los 16 años se ha ido convirtiendo en lo habitual. En 2009 (el último año del que se han dado a conocer cifras) el 83% de los jóvenes entre los 16-18 años continuaban en la enseñanza y la formación, un 68% en la educación y formación a tiempo completo y un 9% en el aprendizaje basado en el trabajo (DfE, 2010b).

Un aprendizaje basado en el trabajo demasiado reducido y la falta de cooperación social

Tal y como demuestran las estadísticas, la inmensa mayoría de jóvenes continúa la educación y formación a tiempo completo en una sixthformschool (pública o privada), en un *sixth form college*[2] o en un *further education college*[3]. La formación en el puesto de trabajo constituye una pequeña tendencia minoritaria, sobre todo si se compara con países como Alemania. Por otra parte, así ha sido históricamente durante los últimos treinta años, cuando la participación en la educación y la formación postobligatorias comenzó a crecer. ¿Por qué? La respuesta es que en el sistema inglés una combinación de factores históricos se han aliado para hacer que el "itinerario del aprendizaje basado en el trabajo" sea minoritario. Quizá el factor más importante sea el que Ewart Keep (2005b) define como "la extraña falta de empleadores" que se da en Inglaterra. No contamos ni nunca hemos contado con acuerdos forma-

[2] *Sixth form*(el equivalente al Bachillerato español) son los dos últimos años de la educación secundaria para alumnos de 16-18 años que se preparan para los exámenes A-level (equivalente a la Selectividad española). Se puede estudiar en una *sixth form school*, en la que también se cursa el resto de la secundaria, o en un *sixth form college*, destinado sólo a alumnos de 16-18 años.

[3] Enseñanza postobligatoria (una vez acabada la secundaria) para mayores de 16 años, no enfocada a la enseñanza superior universitaria.

AF_FormacionProfesional.indd 63 4/7/11 12:45:44

les de cooperación social para el aprendizaje y la formación basada en el trabajo de todos los sectores económicos que forman parte del sistema en los países nórdicos y germanos. Eso significa que los puestos de un auténtico aprendizaje –en los que los jóvenes tienen la condición de empleados– son muy escasos (Clarke y Winch, 2007). El estudio realizado por Lorna Unwin y Jerry Wellington a finales de los 90 (Unwin y Wellington, 2001) y otros estudios más recientes llevados a cabo por Ken Spours y yo misma en dos regiones distintas de Inglaterra (http://www.ioe.ac.uk/research/210.html) muestran cómo los jóvenes que han optado por el aprendizaje creen en sus ventajas respecto a otras formas de enseñanza y formación, y que hay más jóvenes deseosos de acceder a más aprendizajes de los disponibles hoy en día. Este último aspecto está ampliamente recogido en el reciente informe nacional de formación profesional realizado por Alison Wolf (2011).

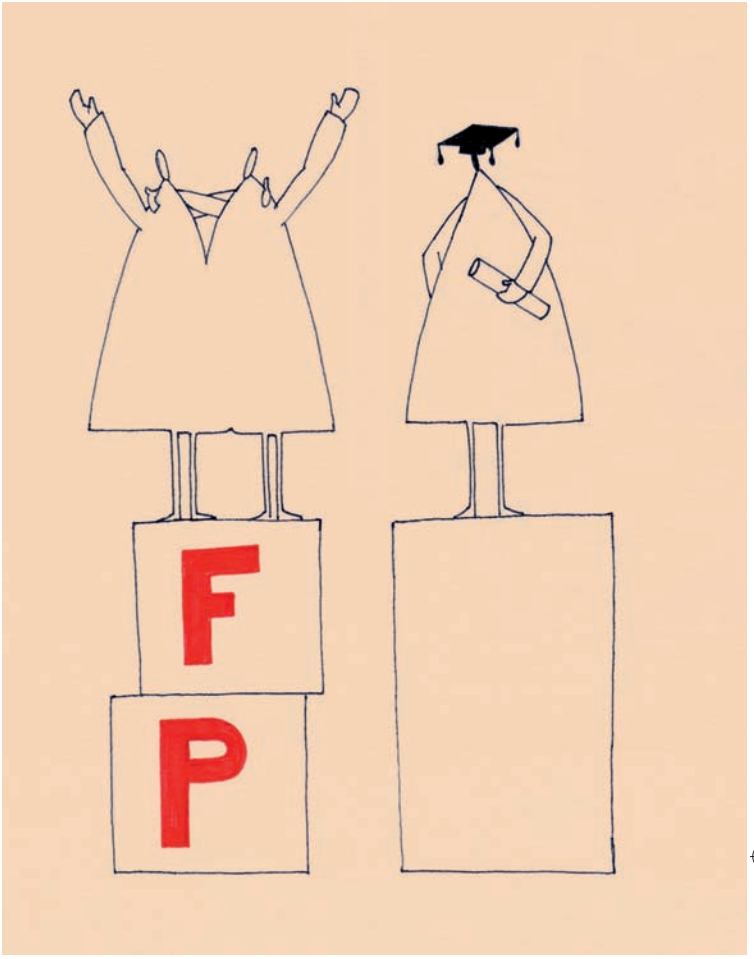
Existen sin embargo razones muy poderosas para que la mayoría de los jóvenes entre los 14-19 años obtengan el tradicional General Certificate of Secondary Education (GCSE) de nivel intermedio a los 16 años y, a partir de los 16, el General Certificate of Education de nivel avanzado (*A level*), que constituyen y definen el itinerario de la educación general del sistema inglés

El mayor prestigio del itinerario de educación general

Dicho esto, existen sin embargo razones muy poderosas para que la mayoría de los jóvenes entre los 14-19 años obtengan el tradicional General Certificate of Secondary Education (GCSE) de nivel intermedio a los 16 años y, a partir de los 16, el General Certificate of Education de nivel avanzado (*A level*), que constituyen y definen el itinerario de la educación general del sistema inglés. El estudio para estas cualificaciones –que son las que más rápidamente identifican los responsables de la admisión en las universidades– representa la forma más fácil de obtener una plaza universitaria, hasta el punto de que a esta forma de educación se la conoce coloquialmente como la "senda real" hacia la educación superior. Por otra parte, es con estas cualificaciones académicas con las que padres, empleadores y los propios jóvenes están más familiarizados: primero, porque llevamos varias décadas conviviendo con ellas –cosa que no ocurre con la mayoría de las cualificaciones profesionales–; y, segundo, porque son también las que por lo general han obtenido ellos. Por eso, la difusión de estas cualificaciones académicas está más garantizada que la de sus homólogas en la formación profesional (Wolf, 2011). El estatus de ese "camino real" se ha visto reforzado durante la última etapa de la anterior administración del nuevo laborismo gracias al objetivo fijado para 2010 de que un 50% de los jóvenes entre los 18-30 años estudien algún tipo de educación superior. Más adelante, cuando nos ocupemos de las tres nuevas reformas del sistema inglés, volveremos sobre esta arraigada "división académica / profesional".

AF_FormacionProfesional.indd 64 4/7/11 12:45:54

La competitividad institucional y la falta de una oferta especializada de formación profesional secundaria superior



El predominio de los GCSE y de los *A level* en el sistema inglés se ve reforzado por la competitividad que existe entre los proveedores para jóvenes entre los 16-19 años de más alto rendimiento. El panorama institucional de la formación y la educación entre los 14 y los 19 años es sumamente complejo y comprende:

- Diferentes tipos de escuelas estatales con distintas formas de gestión (por ejemplo, las dirigidas a jóvenes entre 11-16 años y las dirigidas a alumnos entre 11-18 años porque, además de la secundaria, ofrecen *sixth-form*; las escuelas de educación mixta y las de educación diferenciada; las que ofrecen educación religiosa; las academias y escuelas especializadas financiadas por el Estado o por los gobiernos locales; y, en los últimos tiempos, las escuelas técnicas universitarias).

- Escuelas sin financiación pública, conocidas como escuelas independientes, que sólo suman un 10% de la cohorte, pero presentan altos índices de acceso a la educación superior.

- *Further education colleges* que ofrecen principalmente formación profesional a adultos y jóvenes entre 14-19 años; muchos ofrecen además enseñanza general, aprendizaje para adultos y aprendizaje comunitario, e incluso cursos de educación superior.

- *Sixth form colleges* –mucho más pequeños que los *further education colleges*– que ofrecen sobre todo *A level* para 16-19 años, pero también pueden ofrecer cualificaciones profesionales generales y cursos de nivel básico e intermedio.

- Los proveedores de formación independiente para el aprendizaje práctico o el aprendizaje en el trabajo que varían en forma y dimensiones: desde organizaciones sin ánimo de lucro con participación local o comunitaria, hasta organizaciones del sector privado regionales o nacionales.

- Empleadores que ofrecen aprendizajes.

Ninguna de estas instituciones, a excepción

AF_FormacionProfesional.indd 65 4/7/11 12:45:54

de las escuelas técnicas universitarias de reciente creación, tiene como objetivo prioritario ofrecer formación profesional para jóvenes entre 14-19 años. A la hora de atraer a los alumnos con mejores resultados escolares, la rivalidad es mayor entre los cuatro primeros proveedores, todos los cuales reciben fondos de acuerdo con el número de alumnos que obtienen un título después de estudiar con ellos. Pero la política del gobierno, sobre todo en estos momentos, con el gobierno de coalición, fomenta activamente un mercado educativo de todas las formas de educación y formación y entre toda clase de proveedores (DfE, 2010a). Este entorno competitivo puede dar lugar a que los jóvenes, sobre todo en las escuelas, no reciban una información, un asesoramiento y una guía imparciales acerca de todas las opciones disponibles después de los 16 años (NAO, 2007). En este contexto, son las opciones de formación profesional y de aprendizaje basado en el trabajo las que no serán suficientemente explicadas a los alumnos por dos razones: primero, porque la mayoría de los profesores, que normalmente han recibido una educación general, no están al corriente de esos estudios; y, segundo, porque procuran retener al mayor número posible de jóvenes en sus respectivas escuelas para cursar *sixth form* (bachillerato).

Los diplomas profesionales generales de nivel avanzado que obtienen los jóvenes de entre 16-19 años en los *further education colleges* han sido diseñados con el fin de prepararlos para estudios profesionales o para un puesto de trabajo

Menor reconocimiento de las cualificaciones profesionales

No obstante, no se debe concluir que la formación profesional del sistema inglés está reservada a una pequeña minoría de alumnos que se forman en el puesto de trabajo. Cerca de una cuarta parte de los jóvenes entre los 16-19 años siguen programas de aprendizaje a tiempo completo acreditados por las cualificaciones profesionales, las cualificaciones profesionales generales o las aplicadas, sobre todo en los *further education colleges* (DfE/

AF_FormacionProfesional.indd 66 4/7/11 12:45:57

BIS 2010). Los diplomas más conocidos son los ofrecidos por las instituciones acreditadoras EDEXCEL (Cualificaciones BTEC) y *City and Guilds*, pero existen muchas más instituciones acreditadoras privadas que ofrecen un conjunto de cualificaciones en áreas ocupacionales específicas. En la actualidad todas estas cualificaciones se están reuniendo en el *Qualifications and Credit Framework* (Marco de Cualificaciones y Créditos- QCF) que permite a los alumnos componer programas de formación profesional menores o unidades mayores de aprendizaje y evaluación. El QCF es un desarrollo dirigido a hacer las cualificaciones profesionales "más acordes con la demanda de empleadores y alumnos" (QCDA, 2011). Los diplomas profesionales generales de nivel avanzado que obtienen los jóvenes de entre 16-19 años en los *further education colleges* han sido diseñados con el fin de prepararlos para estudios profesionales o para un puesto de trabajo. En la práctica es mucho más difícil acceder a la educación superior con cualificaciones profesionales generales o de nivel avanzado, aunque este itinerario hacia la educación superior es ahora un poco más fácil que antes (Hoelscher *et al.*, 2008; Wolf, 2011). Además, los empleadores no siempre reconocen el valor de muchas de estas cualificaciones, de modo que las tasas de retorno a los alumnos son menores que las de las cualificaciones generales: aspecto este ampliamente abordado en el reciente informe nacional sobre la formación profesional en Inglaterra, de Alison Wolf (Wolf, 2011).

La constante reforma de las cualificaciones profesionales

Parte del problema que se plantea con los responsables de admisiones en la educación superior y con los empleadores es que, mientras el GCSE y el *A Level* han existido el tiempo suficiente para darse a conocer, no ocurre lo mismo con las cualificaciones profesionales generales. Además de la existencia de innumerables instituciones acreditadoras con su propio grupo de cualificaciones, sucesivos gobiernos, e incluso sucesivos ministros de un mismo gobierno, se han dedicado a reformar continuamente las cualificaciones profesionales diseñadas a nivel nacional. Esta serie de reformas comenzaron en 1986 con la creación de las Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ-*National Vocational Qualifications*), centradas en "la evaluación de la competencia directamente relevante para las necesidades de empleo y las necesidades individuales" (DE/DES, 1986:17). Estas fueron

AF_FormacionProfesional.indd 67 4/7/11 12:46:04

completadas en 1992 mediante la creación de las Cualificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNVQ- *General National Vocational Qualifications*), que parecían más adaptadas al creciente número de jóvenes que seguían participando en la educación y la formación después de los 16 años (Hodgson y Spours, 1977a). Tanto las NVQs como las GNVQs fueron estudiadas y revisadas varias veces antes de que se retiraran justo en el momento en que los jóvenes, los proveedores, los empleadores y los proveedores de educación superior comenzaban a familiarizarse con ellas. A las GNVQs les siguieron las GCSEs profesionales y el Certificado Avanzado de Educación (AVCE- *Advanced of Education*), el último de los cuales se renombró como *Applied A Levels* cuando no habían pasado más que 4 años desde su implantación, en 2000. Más tarde, en 2005, el gobierno anunció su intención de desarrollar una serie de cualificaciones totalmente nuevas, los diplomas 14-19, para introducirlos de forma gradual entre 2008 y 2013 (DfES, 2005). Más adelante volveremos a referirnos a esta última iniciativa.

Turbulencia política sin cambios

Cada una de estas reformas ha sido anunciada por su respectivo ministro patrocinador como el modo de incrementar la calidad, la importancia y el atractivo de la formación profesional, como si los cambios en las cualificaciones, que no habían sido eficaces en el pasado, pudieran solventar los otros aspectos expuestos antes que se confabulan para impedir el desarrollo de un itinerario sólido de la formación profesional en el sistema inglés. Y es aquí donde retomamos la "cadena de escarabajos" y lo que Lumby y Foskett (2007) han denominado una "turbulencia disfrazada de cambio". El análisis histórico señala la increíble falta de memoria política y la resistencia, gobierno tras gobierno, a afrontar algunos de los problemas más arraigados, el compromiso de los empleadores, la regulación del mercado laboral y el interés propio de las instituciones que han obstaculizado el desarrollo de la formación profesional en Inglaterra.

Las tres últimas reformas

Llegados a este punto –un tanto desalentador–, abordamos ahora las tres últimas reformas del sistema inglés para evaluar en qué medida podría cambiar la situación.

a. Los diplomas 14-19

En noviembre de 2006, Alan Johnson, ministro de Educación, calificó los diplomas 14-19 como "el desarrollo educativo posiblemente más radical de los que se han llevado a cabo en el mundo" (Johnson, 2006). Su sucesor, Ed Balls, amplió la hipérbole al indicar que estos diplomas se convertirían en la "primera opción de las cualificaciones" para los jóvenes entre 14-19 años (BBC, 2007). ¿En qué consisten estos diplomas?

Estas titulaciones, cuyo contenido fue inicialmente especificado por los Consejos Sectoriales de Competencias, se ofrecen en los niveles básico, superior y avanzado; de ellos, los dos primeros han sido diseñados fundamentalmente para jóvenes entre los 14-16 años y el tercero para jóvenes entre los 16-19 años. Los diplomas cubren 14 extensas áreas del mercado de trabajo:

Tecnologías de la información
Sociedad, sanidad y desarrollo
Construcción
Ingeniería
Diseño gráfico

AF_FormacionProfesional.indd 68 4/7/11 12:46:07

Estudios medioambientales y agrícolas
Fabricación y diseño de producto
Estética y peluquería
Administración y finanzas
Hostelería
Servicios públicos
Ocio y deportes
Comercio minorista
Turismo y viajes

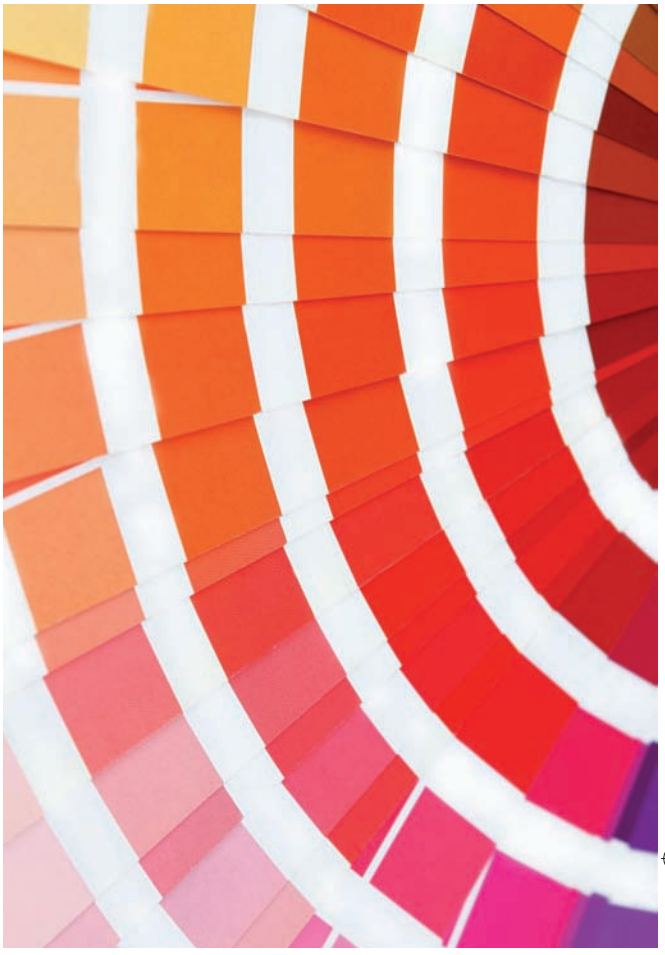
Se trata de "titulaciones integradas" con un diseño básico común que reúne tres componentes:

- *Aprendizaje básico*, obligatorio y relativo al sector, dirigido a desarrollar conocimientos, comprensión y habilidades relevantes para un amplio sector económico, que emplea contextos reales y materiales relevantes del sector.

- *Aprendizaje genérico*, también obligatorio, que garantiza que todos los alumnos que obtienen el diploma cuentan con un aprendizaje personal y unas capacidades intelectuales, un proyecto amplio, experiencia laboral y las capacidades funcionales de inglés, matemáticas y tecnologías de la información.

- *Aprendizaje específico adicional*, que varía de un diploma a otro, y consiste en unidades y cualificaciones que proporcionan una especialización superior o estudios complementarios (Directgov, 2011).

Los diplomas básico y superior son más reducidos que los diplomas de nivel avanzado, ya que los dos primeros están diseñados para ser ofrecidos junto con el GCSE u otras cualificaciones profesionales, mientras que los diplomas de nivel avanzado comprenden la totalidad del programa para alumnos entre los 16-19 años.



¿En qué medida difieren los diplomas de las cualificaciones profesionales generales descritas al principio de esta exposición? La respuesta es: en cierta medida. Una de las principales diferencias es que han sido diseñados desde un principio para alumnos de 14-19 más que para los de 16-19. Los diplomas son considerablemente más programáticos, más amplios y más adaptados a las necesidades individuales que los anteriores títulos –que se quedaban a medio camino–, ya que incluyen potencialmente una combinación de estudios académicos y profesionales junto a un importante componente de aprendizaje genérico. Así, se puede por ejemplo obtener un *A level* como parte del aprendizaje adicional/específico, aunque no sea obligatorio. Las an-

AF_FormacionProfesional.indd 69 4/7/11 12:46:07

Mucho más perjudicial para estos diplomas ha sido el que, a pesar de la intensa campaña publicitaria desarrollada por el gobierno y de las fuertes sumas de dinero invertidas en la iniciativa, en 2009/2010 (Wolf, 2011) sólo se ha beneficiado de ellos un 0,6% de jóvenes entre los 16-18 años

teriores titulaciones generales, tales como las GNVQ, incluían una débil forma de aprendizaje genérico –capacidades clave–, pero no requerían un proyecto amplio, como no se podía tampoco obtener una cualificación académica como parte del título. Además, se dice que los diplomas están más estrechamente relacionados con el trabajo debido al requisito de obtener experiencia laboral y a una mayor implicación de los empleadores en el diseño y entrega de estas nuevas titulaciones. Estas tres diferencias, tomadas en su conjunto, podrían considerarse ventajas en términos de progreso, desarrollo de capacidades, motivación del aprendizaje, pedagogía y promoción de un currículo más amplio, y no cabe duda de que son estas características las que mueven a los defensores políticos de las nuevas titulaciones (Hodgson y Spours, 2008).

No obstante, el anterior gobierno del nuevo laborismo era consciente de que, por sí mismas, las características de este diseño no convencerían a las escuelas, *colleges* y proveedores de aprendizaje basado en el trabajo de desarrollar los nuevos diplomas. Con el fin de apuntalar el desarrollo de las nuevas titulaciones y hacer realidad la retórica que mencionábamos al inicio de este epígrafe, el gobierno puso en marcha también una serie de medidas de refuerzo y apoyo, junto con una importante financiación adicional. Así, introdujo un Marco de Garantías 14-19 que delegaba en las autoridades locales el deber de asegurar que todos los alumnos de la localidad tuvieran acceso a los tres niveles de las 14 líneas de los diplomas. También les exigía establecer en su zona correspondiente asociaciones de proveedores 14-19 que entregaran estos nuevos diplomas, y hacía de la colaboración entre escuelas, *colleges* y proveedores de aprendizaje basado en el trabajo un criterio a la hora de asignar recursos y aprobar los estrictos requisitos burocráticos de garantía de calidad para entregar los diplomas: el llamado Diploma Gateway. Otro de los mecanismos políticos empleados fue concederles una generosa calificación del crédito en la clasificación de las cualificaciones, lo que constituye una de las más importantes medidas de responsabilidad utilizadas para evaluar el rendimiento institucional en el competitivo mercado de proveedores descrito anteriormente.

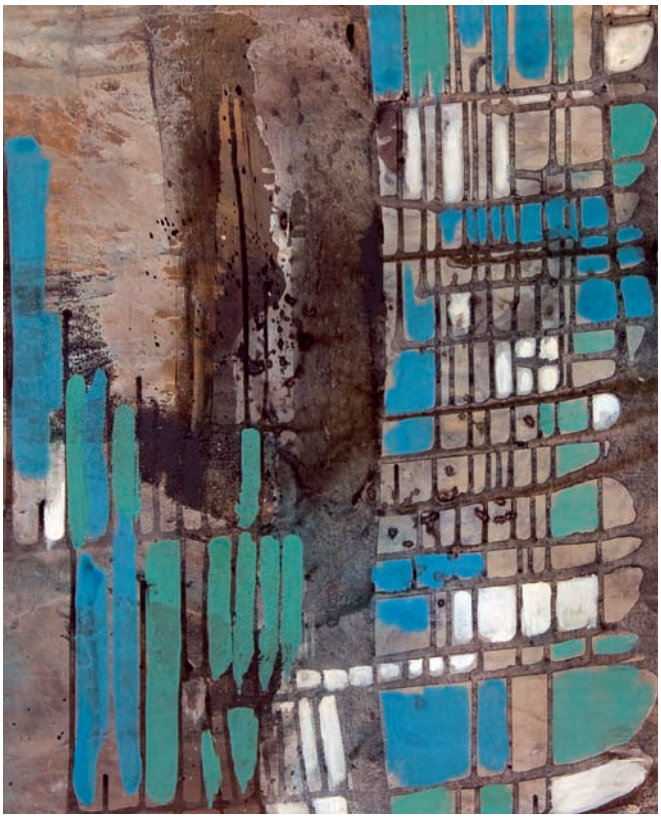
¿Cómo han funcionado estos diplomas desde que se pusieron en marcha en 2008? Las evaluaciones nacionales (OFSTED, 2010; Lynch *et al.*, 2010), los estudios académicos (Hodgson y Spours, 2007, 2010; Smithers y Robinson, 2008) y nuestro propio informe de investigación local, al que antes nos hemos referido, sugieren que, en el mejor de los casos, han alentado modos pedagógicos innovadores, sobre todo donde las escuelas e institutos han modificado sus horarios para hacerlos posibles; han servido de estímulo a muchos de los alumnos que se han beneficiado de ellos; y han contado con un mayor

AF_FormacionProfesional.indd 70 4/7/11 12:46:13

apoyo de los empleadores que las anteriores cualificaciones profesionales generales, sobre todo en algunos sectores como la ingeniería. No obstante, también han sido de difícil aplicación, pues durante los dos primeros años les han faltado especificaciones y materiales no disponibles todavía; la evaluación ha ido acompañada de dificultades, sobre todo en lo relacionado con las habilidades funcionales; en muchos casos, la colaboración entre proveedores se ha demostrado problemática; y, si se compara con otras cualificaciones, el índice de aprobados ha sido bajo. Aunque todo ello podría interpretarse como los lógicos "problemas de rodaje" de cualquier nueva cualificación, también indica que el diseño de los diplomas presenta algunas dificultades reales. Mucho más perjudicial para estos diplomas ha sido el que, a pesar de la intensa campaña publicitaria desarrollada por el gobierno y de las fuertes sumas de dinero invertidas en la iniciativa, en 2009/2010 (Wolf, 2011) sólo se ha beneficiado de ellos un 0,6% de jóvenes entre los 16-18 años, y los menores de 16 han estado asociados en su mayoría a alumnos de bajo y medio rendimiento, a pesar de haber sido diseñados para todo el abanico de posibilidades; lo cual no indica solamente que quizá el diseño de dichas titulaciones no es el apropiado, sino que su identificación como cualificaciones profesionales generales "a medio camino" entre el itinerario más prestigiado del GCSE/*A level* y el escurridizo, pero deseado, itinerario del aprendizaje ha determinado una vez más (como en el caso del GNVQ y del AVCE) su futuro (Hodgson y Spours, 2007, 2010).

No hubo que esperar mucho para que el nuevo gobierno de coalición, elegido en mayo de 2010, interrumpiera la financiación de la puesta en marcha de los diplomas, retirara la Garantía 14-19 (DfE, 2010c) y anunciara un nuevo informe sobre las cualificaciones profesionales dirigido por la profesora Alison Wolf (Gove, 2010). Un nuevo eslabón en la cadena de escarabajos…

AF_FormacionProfesional.indd 71 5/7/11 15:03:02



b. Escuelas técnicas universitarias

La historia de la segunda iniciativa reciente, las escuelas técnicas universitarias (UTCs), se remonta a la década de 1940. De acuerdo con la Ley de Educación de 1944, existía el propósito de crear tres tipos de escuelas secundarias –*grammar, secondary technicaly, secondary modern*– para alumnos cuyo acceso a las mismas estuviera determinado por el examen 11+. Al final, en el sistema de educación secundaria acabaron predominando las *grammary modern schools*, frente a una muy escasa representación de escuelas técnicas secundarias. Muchos especialistas (Green, 1990; McCulloch, 2002) han visto en el fracaso de la creación de escuelas técnicas de calidad una señal del progresivo abandono de la educación técnica y profesional que ha sufrido Inglaterra. A finales de los 80, se produjo un nuevo intento de crear un tipo de escuelas secundarias que ofrecieran una educación técnica y profesional cuando el entonces ministro de Educación, Kenneth Baker, propuso la creación de las escuelas técnicas municipales (CTCs) como parte de su Reforma de la Ley de Educación de 1988. Una vez más, la iniciativa recibió fuertes críticas (Dale, 1989) y a las CTCs se les privó de la oportunidad de ofrecer su contribución al sistema inglés de educación secundaria. Las academias y escuelas especializadas, algunas de las cuales se centraron en materias técnicas, fueron la siguiente manifestación de este tipo de instituciones y, aunque hoy todavía siguen existiendo, el nuevo gobierno de coalición ha señalado que la financiación de las especializaciones se retirará a partir de abril de 2011 (DfE, 2010d). En su lugar, el ministro de Educación, Michael Gove, está dedicando todos sus esfuerzos al desarrollo de las UTCs (DfE, 2010e) y prestando su apoyo al *Baker-Dearing Educational Trust*, que financia y supervisa la puesta en marcha de estas nuevas instituciones.

Una UTC es una escuela para alumnos entre 14-19 años especializada en estudios técnicos y patrocinada por una universidad. Cada UTC consta de dos especialidades: la JBC *Academy de Staffordshire*, por ejemplo –la primera UTC de la historia–, está especializada en ingeniería y construcción. Imparte cursos a tiempo completo que combinan estudios prácticos y académicos, de forma que los alumnos entre 14-16 años invierten el 60% de su tiempo cursando la educación general cualificada mediante el GCSE, y el otro 40% adquiriendo cualificaciones técnicas y especializadas relacionadas con algún sector concreto. Estas proporciones de tiempo se invierten en el caso de los alumnos entre 16-19 años, que tienen la posibilidad de dedicar a los estudios especializados el 60%

AF_FormacionProfesional.indd 72 4/7/11 12:46:20

de su tiempo. Con el fin de organizar mejor un currículo tan amplio, las UTCs cuentan con una escuela de día que funciona desde las 8,30 h a las 17,30 h. Una vez completados los estudios, los alumnos pueden optar al aprendizaje, a la educación superior o a un empleo (*Baker-Dearing Educational Trust*, 2010).

El empleo del término "universitario" en la denominación de las UTCs es tan interesante como controvertido. Lord Baker, presidente del *Baker-Dearing Educational Trust*, defiende con firmeza su inclusión debido al estatus que el término les confiere y al patrocinio prestado por las universidades: está previsto que los docentes universitarios impartan clases, ejerzan como tutores de los alumnos, organicen para ellos visitas al campus, e incluso desarrollen módulos de un nivel superior para los alumnos de alto rendimiento de la UTC. Sin embargo, Universities UK, la institución portavoz de las universidades del Reino Unido, no se muestra demasiado conforme con que se utilice el término "universidad" en contextos como este, en que no va asociado a la oferta de educación superior (Murray, 2010). En cualquier caso, la coalición gubernamental se ha comprometido a ayudar a 12 UTC durante la actual legislatura, al tiempo que Lord Baker manifiesta su esperanza de que se creen cerca de otras 40 más (Coughlan, 2010).

¿Existe alguna razón que augure un éxito mayor a las UTC que a sus predecesoras? En este momento, cuando aún se hallan en sus inicios, es difícil decirlo. Lo cierto es que, como acabamos de ver, reciben un importante apoyo de ministros, personajes públicos relevantes como Lord Baker y Sir Mike Tomlinson, y de algunos empleadores, universidades y *further education colleges*. No obstante, quedan aún cuestiones pendientes: por ejemplo,

El empleo del término "universitario" en la denominación de las UTCs es tan interesante como controvertido. Lord Baker, presidente del Baker-*Dearing Educational Trust*, defiende con firmeza su inclusión debido al estatus que el término les confiere y al patrocinio prestado por las universidades

si los padres dejarán que sus hijos elijan su futuro camino profesional con tan sólo 14 años; si los alumnos de alto rendimiento querrán estudiar en una UTC; el grado de motivación y compromiso del currículo en dichas escuelas; cuál es el apoyo que están dispuestos a prestar los empleadores y las instituciones de educación superior; si el sistema será lo suficientemente permeable para permitir que los jóvenes sean readmitidos en las escuelas e institutos si la UTC no es de su agrado; y si quienes estudian en las UTCs lograrán acceder a un amplio abanico de destinos entre los que esté incluida la universidad. La memoria política está ahí para recordarnos que todos estos factores serán vitales a la hora de fortalecer el prestigio de la educación técnica/profesional y condicionarán el futuro –para bien o para mal– de las UTC. La historia de otras instituciones de este tipo no es demasiado alentadora, pero quizá las diferentes características de esta iniciativa, junto con la necesidad de altos índices de empleo juvenil y una importante subida de las tasas universitarias, podrían inclinar la balanza a su favor. Curiosamente, el reciente estudio Wolf

AF_FormacionProfesional.indd 73 4/7/11 12:46:34

de la formación profesional encargado por el gobierno de coalición sólo menciona a estas instituciones de pasada y, desde luego, no ve en ellas la solución a la formación profesional inglesa (Wolf, 2011).

c. Aprendizajes

La tercera reforma, a la que nos vamos a referir brevemente, ofrece frente a las otras la diferencia de que no es ninguna novedad, pues los aprendizajes se remontan a la Edad Media y a los antiguos gremios (Aldrich, 1999). En el sistema inglés, sin embargo, experimentaron tal declive a lo largo del siglo XX que en 1990 llegaron a representar las 2/3 partes del 1% del empleo total (Ryan y Unwin, 2001). De resultas de este declive, en 1994 el gobierno conservador puso en marcha el Aprendizaje Moderno, abierto a jóvenes entre los 16-25 años y basado en el logro de unas cualificaciones específicas antes que en un determinado período de tiempo de trabajo, con los costes compartidos entre el empleador, a cargo del salario del aprendiz, y el Estado, que financia la formación para el logro de esas cualificaciones (Fuller y Unwin, 2004).

Desde entonces, la etiqueta "aprendizaje" ha venido empleándose para un amplio espectro de oportunidades de aprendizaje profesional: desde los aprendizajes jóvenes para 14-16 años hasta los aprendizajes y los aprendizajes avanzados para mayores de 16, el primero de los cuales es en realidad un programa preprofesional. Además, hasta hace muy poco los programas de aprendizaje y aprendizaje avanzado se ofrecían en tres modalidades: i) estatus de empleado dirigido por el empleador; ii) programa dirigido con estatus de no empleado dirigido por el empleador; iii) programa dirigido en *further education colleges* (PLA). En el primer caso, el empleador contrata y paga directamente al aprendiz, que

La etiqueta "aprendizaje" ha venido empleándose para un amplio espectro de oportunidades de aprendizaje profesional: desde los aprendizajes jóvenes para 14-16 años hasta los aprendizajes y los aprendizajes avanzados para mayores de 16

tiene la oportunidad de completar las cualificaciones necesarias para el aprendizaje. En el segundo caso, el aprendiz, que se inscribe en un curso con un empleador o un proveedor de formación independiente que facilita el aprendizaje, carece del estatus de empleado. En el tercer tipo, basado en los *further education colleges*, el joven obtiene las cualificaciones que forman parte de un marco de aprendizaje, pero sin un puesto ofrecido por el empleador. En 2007 Fuller y Unwin señalaron que "este tipo de PLA dista mucho de "garantizar" la formación basada en el empleador que ha sido sinónimo del aprendizaje". De ahí que el término "aprendizaje" haya sido utilizado por el gobierno para describir toda una variedad de programas profesionales en escuelas, *colleges* y lugares de trabajo, muchos de los cuales carecerían del reconocimiento tanto internacional como del público inglés en general.

En 2008, sin embargo, el gobierno del nuevo laborismo publicó una nueva estrategia para Inglaterra en la que proponía "fortalecer" los aprendizajes mediante un paquete de medidas entre las que se incluían: definir con más precisión el significado del aprendizaje; in-

AF_FormacionProfesional.indd 74 4/7/11 12:46:35

crementar la calidad mediante un "anteproyecto" del aprendizaje revisado; especificar un "nivel mínimo aceptable de relación con los empleadores" (DIUS/DCSF 2008:6). Unas medidas que tampoco han conseguido aumentar el número de aprendizajes ni garantizado que todos ellos se conviertan en los programas con "estatus de empleado dirigido por el empleador" que deseaban tanto los jóvenes como el gobierno (Pring *et al*., 2009).

Llegamos así a 2011, cuando el nuevo gobierno de coalición declara que "los aprendizajes ocupan el centro mismo del sistema que queremos construir" (BIS 2010:7). Y, para insistir en la seriedad de la empresa, publica una *Especificación de los estándares de aprendizaje en Inglaterra* (BIS/SFA, DfE y NAS, 2011), que establece los objetivos de todos los aprendizajes de nivel intermedio, avanzado y superior, con el propósito de señalar un itinerario más claro de progresión para los aprendices y aumentar las oportunidades de que accedan a la educación superior. Como parte de esta estrategia, se sugiere también instituir ceremonias de graduación para los aprendices y un cuadro de honor de aprendices con el fin de mejorar el estatus de este tipo de enseñanza (BIS, 2010:18). Y además, en un contexto de recorte de gastos, el gobierno incrementa los fondos para los aprendizajes en el periodo 2010-2015 en 250 millones de libras con el propósito de incentivar el inicio de 200.000 aprendizajes al año.

El informe Wolf de la formación profesional (Wolf, 2011) alienta también los aprendizajes, pero reconoce sin ambages que entre los 14-19 años probablemente su papel se verá limitado por las actuales circunstancias de nuestro mercado de trabajo. Por otra parte, el informe critica tanto las nuevas especificaciones como la actual complejidad de los acuerdos de contratación de los aprendizajes.

Además, en un contexto de recorte de gastos, el gobierno incrementa los fondos para los aprendizajes en el periodo 2010-2015 en 250 millones de libras con el propósito de incentivar el inicio de 200.000 aprendizajes al año

Lo que Alison Wolf recomienda es que los empleadores reciban cantidades con el destino claramente identificado de formación y educación fuera del trabajo "con elementos transferibles" y que los Departamentos de Educación, Innovación Comercial y Habilidades animen a los empleadores más pequeños a formar *Group Training Associations* (Asociaciones de Grupos de Formación) que ofrezcan aprendizajes a los jóvenes (Wolf, 2011; 16). También sugiere que el gobierno debería estudiar la concesión de fondos para empleadores que ofrezcan experiencia laboral a jóvenes de entre 16-19 años, algo que se ha demostrado eficaz en un mercado de trabajo tan difícil para los jóvenes como el actual. El gobierno aún está pendiente de dar respuesta a las recomendaciones del informe.

El problema que plantean tanto estas estrategias como las anteriores es precisamente el de ir dirigidas desde el gobierno en lugar de derivarse de un sólido enfoque de colaboración social que implique a empleadores, a sindicatos y al Estado; y, en cuanto a las "especificaciones de aprendizaje", el de que dependan excesivamente de la adquisición de cualificaciones. Es esta una crítica que ya recibieron

AF_FormacionProfesional.indd 75 4/7/11 12:46:35

las anteriores políticas gubernamentales en esta área (Fuller y Unwin, 2008), pero nadie parece haber aprendido la lección. El Servicio Nacional de Aprendizaje, por ejemplo, que Fuller y Unwin sugirieron "reconfigurar como una Asociación del Aprendizaje liderada por una junta de miembros socios" (p.16), con este gobierno continúa siendo la misma organización que con el anterior. Aunque los investigadores han criticado el enfoque sistémico dual del aprendizaje que existe en Alemania y en Austria por su debilidad a la hora de proporcionar oportunidades para la integración horizontal y vertical con la educación superior (Steedman, 2005), dichos sistemas cuentan con la aprobación general porque apuntalan firmemente el asociacionismo y la calidad de sus programas de aprendizaje.

La resolución de los problemas del sistema inglés: un nuevo "Santo Grial"

Llegados a este punto, quizá la cuestión más obvia que cabe plantearse es si las tres reformas nos acercarán al "Santo Grial" de un sistema de formación profesional de calidad. Como hemos podido ver, en la primera de ellas –los diplomas 14-19– las pruebas no reflejan un futuro sólido, aunque es de esperar que algunos de los avances pedagógicos puestos en marcha sean empleados y exportados a un contexto más amplio. En cuanto a las otras dos reformas, no se puede negar que es demasiado pronto para obtener datos clarificadores. No obstante, no puedo ocultar mi falta de optimismo, motivada sobre todo por la evidencia de que continuamos dedicándonos a reciclar políticas del pasado viciadas que no abordan el trasfondo de los aspectos del sistema concernientes a (a) la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, y el papel del Estado en ello, y (b) la relación entre la educación general y la educación profesional reforzada mediante disposiciones institucionales competitivas.

Contamos con ejemplos de sistemas cuyo examen puede ayudarnos con el primero de estos aspectos, sobre el que no me voy a extender. En cuanto al otro –con el que estoy más familiarizada–, quizá merezca ser tratado con más detalle.

Para ello, una vez más debemos acudir a la historia. Entre 2003 y 2004, un grupo de trabajo sobre la reforma 14-19 dirigido por la presidencia de Mike Tomlinson estudió la posibilidad de crear en Inglaterra un sistema de cualificaciones y un currículo más unificados. El informe resultante sentaba las bases para un sistema de diplomas unificado que acreditara todas las formas de aprendizaje para jóvenes entre 14-19 años en cuatro niveles, desde el básico hasta el avanzado, que fuera incluyendo gradualmente todas las cualificaciones actuales. También defendía la idea de que a lo largo de la educación secundaria todos los jóvenes adquirieran alguna experiencia del aprendizaje tanto general como aplicado (*Working Groupon* 14-19 Reform, 2004). El argumento sobre el que se basaba el informe es el de la imposibilidad de reformar por separado la formación profesional y la educación general, porque las cualificaciones de la enseñanza general (GCSE y *A level*) y las instituciones con las que están relacionadas unas y otras siempre pesarán más que sus homólogas de la formación profesional. Este es el mismo argumento que Ken Spours y yo hemos mantenido desde finales de los 90 (ver Hodgson y Spours, 1997b, 2003a, 2003b, 2008). Sin embargo, en lugar de implantar las recomendaciones del informe Tomlinson, que contaban con el amplio apoyo de los profesionales, investigadores, empleadores y proveedores de educación superior, Ruth Kelly, la entonces ministra de Educación, puso en

AF_FormacionProfesional.indd 76 4/7/11 12:46:35

A menos que exista una voluntad de aprender de otros países el modo de afrontar los problemas de una auténtica cooperación social del Estado, los sindicatos y los empleadores, y la separación académica/profesional, es probable que el "Santo Grial" se nos siga escapando de las manos

marcha los diplomas 14-19 que acabamos de describir (DfEs, 2005). Como hemos visto, existen cualificaciones profesionales generales que tienen la misma categoría y compiten con el GCSE y el *A level* tradicionales. Esto, unido al hecho de que las escuelas de alto rendimiento del sector privado y el sector público no las ofrecían, ha sellado definitivamente su destino. Es curioso que, mientras en Inglaterra se adoptaba este enfoque, en Gales y en Escocia, con el enfoque diferente y más unificado del Bachillerato galés, que ofrece un marco global para todos los tipos de cualificaciones, se ha obtenido un considerable éxito en el pasado (Rees, 2011).

En resumen, aunque las tres reformas abordadas en este estudio puedan quizá mejorar la experiencia de la formación profesional de algunos de los alumnos ingleses entre 14-19 años, nuestra historia hace pensar que probablemente no lograrán obtener la calidad ni la cantidad de la formación y la educación profesional que necesita el sistema inglés de educación secundaria. A menos que exista una voluntad de aprender de otros países el modo de afrontar los problemas de una auténtica cooperación social del Estado, los sindicatos y los empleadores, y la separación académica/profesional, es probable que el "Santo Grial" se nos siga escapando de las manos.

Para finalizar, el tema de las últimas vías de reforma inglesas de la formación profesional para los jóvenes suscita al menos diez preguntas:

1. ¿Deberían todos los jóvenes realizar un aprendizaje profesional o aplicado como una parte más de la enseñanza obligatoria?

2. ¿A qué edad deben comenzar a especializarse los jóvenes en las distintas áreas profesionales?

3. ¿Qué proporción de educación general deben incluir los programas de formación profesional?

4. ¿Cómo mejorar el estatus de la formación profesional para evitar que se la siga considerando una opción menor que la educación general?

5. ¿Es el puesto de trabajo el único contexto para la formación profesional de calidad?

6. ¿Existe una pedagogía específica para la formación profesional? Y, en caso afirmativo, ¿qué repercusiones debe tener este hecho en la formación del profesorado, tanto en el inicio de su profesión como en su desarrollo futuro?

7. ¿Quién debe costear la formación profesional?

8. ¿Qué papel desempeña el Estado en la formación profesional?

9. ¿Qué papel deben jugar las cualificaciones nacionales en la formación profesional?

10. ¿Qué papel deben desempeñar los em-

AF_FormacionProfesional.indd 77 4/7/11 12:46:35

pleadores y los proveedores de educación superior en la formación profesional?

Mientras no exista un consenso en las respuestas a estas preguntas, lo más probable es que continuemos sufriendo el síndrome de la "cadena de escarabajos" que viene sufriendo desde hace tiempo la formación profesional inglesa.

Bibliografía

Aldrich, R. (1999). "The apprentice in history", en P. Ainley y H. Rainbird (eds). *Apprenticeship: towards a new paradigm of learning*. Londres, Kogan Page.

Baker Dearing Educational Trust (2010). *University technical colleges*. Londres, Baker Dearing Educational Trust.

BBC News (2007). Diplomas 'could replace A-levels', 23de octubre. Disponible en: http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/7058015.stm (acceso 13 de febrero de 2011).

BIS (Department for Business, Innovation and Skills) (2010). *Skills for sustainable growth: strategy document*. Londres, BIS.

BIS, Skills Funding Agency (SFA), Department for Education (DfE), national Apprenticeship Service (NAS) (2011). *Specification of apprenticeship standards for England*. Londres, BIS.

Clarke, L. y Winch, C. (eds) (2007). *Vocational education: international approaches, developments and systems*. Londres, Routledge.

Couglan, S. (2010). *Target for 40 university technical colleges*, 17 de noviembre.Disponible en: http://www.bbc.co.uk/news/education-11776453 (acceso 24 de febrero de 2011).

Dale, R. (1989). "The Thatcherite project in education: the case of the city technology colleges". *Critical Social Policy*, 9 (27), 4-19.

Department of Employment/Department of Education and Science (DE/DES) (1986).*Working together: education and training*. Londres, HMSO.

Department for Education DfE (2010ª.) *The Importance of Teaching: The Schools White Paper* 2010. Londres, DfE.
DfE (2010b). *Participation in education, training and employment by 16-18 year olds in England*. SFR 18/2010, 22 de junio.

Department for Education (DfE) (2010c). *Government announces changes to qualifications and curriculum*. 7 de junio. http://www.education.gov.uk/news/press-notices-new/nationalcurriculum(acceso 8 de septiembre de 2010).

DfE (2010d). *Michael Gove announces changes to the specialist schools programme*, 20 de octubre. http://www.education.gov.uk/inthenews/inthenews/a0065472/michael-gove-announces-changes-to-the-specialist-schools-programme (acceso 24 de febrero de 2011).

DfE (2010e). *Michael Gove to the Edge Foundation*. 9 de septiembre (actualizado 25 de noviembre). Disponible en: http://www.education.gov.uk/inthenews/speeches/a0064364/michael-gove-to-the-edge-foundation (acceso 24 de febrero de 2011).

Department for Education and Skills (DfES) (2005).14-19 *education and skills.* Londres, DfES.

Department of Innovation, Universities and Skills (DIUS) y Department for Children Schools and Families (DCSF) (2008).*World class apprenticeships: unlocking talent, building skills for all*. Londres, DIUS/DCSF.

Directgov (2011). Diplomas for 14-19 year olds. Disponible en: http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG_070676 (acceso 27 de febrero de 2011).

Fuller, A. y Unwin, L. (2004). "Does apprenticeship still have meaning in the UK?", en G. Hayward y S. James (eds). *Balancing the skills equation: key issues and challenges for policy and practice.* Bristol, The Policy Press.

Fuller, A. y Unwin, L. (2007) *Conceptualising and identifying 'good' practice in contemporary apprenticeships: the struggle for coherence in a complex economic and educational landscape*. Documentopresentado en la Annual Conference of the British Educational Research Association, Institute of Education, Londres, 3-5 Sep.

Fuller, A. y Unwin, L. (2008) *Towards expansive apprenticeships: a commentary by the Teaching and Learning Research Programme*. Disponible en: http://www.tlrp.org/pub/documents/apprenticeshipcommentaryFINAL.pdf (acceso 24 de febrero de 2011).

Gove, M. (2010). 'Review of vocational education: letter to Professor Alison Wolf'. 9 de septiembre. http://www.education.gov.uk/news/news/~/media/Files/lacuna/news/Letter%20to%20AW.ashx (acceso 14 de septiembre de 2010).

Green, A. (1990.) *Education and state formation: the rise of education systems in England, France and the USA*. Londres, Macmillan.

Higham, J. y Yeomans, D. (2007). "Policy memory and policy amnesia in 14-19 education: Learning from the past?" en Raffe, D. y Spours, K. (eds). *Policy-making and policy learning in 14-19 education*. Bedford Way Paper No 26. Londres: Institute of Education.

AF_FormacionProfesional.indd 78 4/7/11 12:46:35

Hodgson, A. y Spours, K. (1997a). "From the 1991 White Paper to the Dearing Report: a conceptual and historical framework for the 1990s" en A. Hodgson and K. Spours (eds). *Dearing and Beyond: 14-19 qualifications, frameworks and systems.* Londres, Kogan Page.

Hodgson, A y Spours, K. (1997b) (eds). *Dearing and beyond: 14-19 qualifications, frameworks and systems*. Londres, Kogan Page.

Hodgson, A. y Spours, K. (2003a). *Beyond A Levels: Curriculum 2000 and the reform of 14-19 qualifications*. Londres, Kogan Page.

Hodgson, A. y Spours, K. (2003b). "A baccalaureate system for the English context" en G. Phillips y T. Pound (Eds). *The baccalaureate: a model for curriculum reform*. Londres: Kogan Page.

Hodgson, A. y Spours, K. (2007). "Specialised diplomas: transforming the 14-19 landscape in England?". *Journal of Education Policy*, 22 (6) 657-674.

Hodgson, A. and Spours, K. (2008). *Education and training 14-19: curriculum, qualifications and organisation*. London: Sage.

Hodgson, A., y Spours, K. (2010). "Vocational qualifications and progression to higher education: the case of the 14-19 Diplomas in the English system". *Journal of Education and Work*, 23 (2) 95-110.

Hodgson, A., Spours, K. y Waring, M. (eds) (2011). *Post-compulsory education and lifelong learning across the United Kingdom*. Londres, IOE Publications.

Hoelscher, M., G. Hayward, H. Ertl y H. Dunbar-Goddet (2008). "The transition from vocational education and training to HE: A successful pathway?". *Research Papers in Education*, 23, no. 2: 139–51.

Johnson, A. (2006). *Creating a confident nation for a changing world*, conferencia en Association of Colleges, 21Nov. Disponible en: http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/6502819.stm (acceso 1 de marzo de 2011).

Keep, E. (2005a). *The future of the work-based route in England – the tethered beetle of policy takes another turn*. Conferencia pronunciada en Institute of Education Open Lecture Series, 8 de marzo.

Keep, E. (2005b). "Reflections on the curious absence of employers, labour market incentives and labour market regulation in English 14-19 policy: first signs of a change of direction?" *Journal of Education Policy*, 20 (5) 533–53.

Lumby, J. y Foskett, N. (2007) 'Turbulence masquerading as change: exploring 14-19 policy' in Raffe, D. y Spours, K. (eds). *Policy-making and policy learning in 14-19 education*. Londres, Institute of Education, University of London Bedford Way papers.

Lynch, S., McCrone, T. y Wade, P. (2010). *National evaluation of Diplomas: the first stage of delivery.* Slough, NFER.

McCulloch, G. (2002). "Secondary education" en R. Aldrich (ed). *A century of education*. Londres, Routledge Falmer.

Murray, J. (2010). "University Technical College is set to make its debut". The Guardian, 10 de agosto. Disponible en: http://www.guardian.co.uk/education/2010/aug/10/university-technical-college (acceso 24 de febrero de 2011).

National Audit Office (NAO) (2007). *Partnering for success: preparing to deliver the 14–19 education reforms in England*. Londres, The Stationery Office.

Office for Standards in Education (OFSTED) (2010). *Diplomas: the second year: an evaluation of the strengths and weaknesses of the Diplomas for 14-19 year olds*. Londres, OFSTED.

Pring, R., G. Hayward, A. Hodgson, J. Johnson, E. Keep, A. Oancea, G. Rees, K. Spours y S. Wilde. 2009. *Education for all: the future of education and training for 14-19 year olds*. Londres, Routledge.

Qualifications and Curriculum Development Agency (QCDA) (2011). *Whatisthe QCF?* Disponible en: http://www.qcda.gov.uk/qualifications/qcf/581.aspx (acceso 24 de febrero de 2011).

Rees, G. (2011). "Devolution, policy-making and lifelong learning: the case of Wales" en A. Hodgson, K. Spours y M. Waring (eds) (2011). *Post-compulsory education and lifelong learning across the United Kingdom*. Londres, IOE Publications.

Ryan, P. y Unwin, L. (2001). "Apprenticeships in the British 'Training Market'". *National Institute Economic Review*, 178, 99-114.

Smithers, A. & Robinson, P. (2008). *The Diploma: A Disaster Waiting to Happen?* Buckingham, University of Buckingham.

Steedman, H. (2005). *Apprenticeship in Europe: 'Fading' or Flourishing?* Centre for Economic Performance (CEP) Discussion Paper No. 710. Skills for All Research Programme, CEP, London School of Economics, Londres.

Unwin, L. y Wellington, J. (2001). *Young people's perspectives on education, training and employment: realising their potential*. Londres, Kogan Page.

Wolf, A. (2011). *Review of vocational education – the Wolf report*. Londres, DfE.

Working Group on 14-19 Reform (2004b). *14-19 curriculum and qualifications reform: interim report of the Working Group*. Londres, DfES.

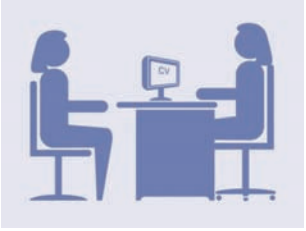
AF_FormacionProfesional.indd 79 4/7/11 12:46:35

AF_FormacionProfesional.indd 80 4/7/11 12:46:35

POLÍTICAS PÚBLICAS EN ESPAÑA

PARA ACERCAR LA OFERTA FORMATIVA Y LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL

Por Isabel Couso
Subdirectora General de Evaluación y Análisis
Comunidad de Madrid



Fundación Ramón Areces, 28 de marzo de 2011

El marco general

Los gobiernos de los países reunidos en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en 2000 durante la Presidencia Europea decidieron dar un notable impulso a la educación y la formación, convencidos de que en dichos ámbitos se operan los grandes cambios sociales a medio y largo plazo; y, conscientes también de la urgente necesidad de personas cualificadas tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran aún en vías de desarrollo, adoptaron un amplio compromiso gubernamental europeo conocido como Estrategia de Lisboa, en el que se estableció un marco de trabajo orientado a "convertir a Europa en 2010 en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con más cohesión social".

AF_FormacionProfesional.indd 81 4/7/11 12:46:39

A partir de esta Estrategia, se determinó un proceso de seguimiento específico para el cumplimiento de los objetivos contenidos en ella, el cual ha derivado en el nuevo marco de referencia actual para los sistemas de educación y formación de la Unión Europea denominado Estrategia Europea 2020, en el que se establecen nuevas metas a conseguir por los países miembros. En uno y otro caso, se trata de dar prioridad en las políticas gubernamentales a las decisiones que conduzcan a destacar el valor del conocimiento.

Sociedad del conocimiento. Ventaja competitiva

La sociedad del conocimiento puede proporcionar indudables ventajas competitivas si los sistemas de educación y formación obtienen unos resultados que realmente permitan atender los requerimientos del mercado de trabajo. Hoy día los profesionales más valorados son los que han adquirido de manera excelente, contrastada y solvente una verdadera polivalencia en el conjunto de conocimientos y destrezas exigidos por su puesto de trabajo. Pero también es cierto que las actuales necesidades de empleo configuran un mercado de trabajo en el que la especialización es cada vez más relevante, y en el que surgen nuevas profesiones que incorporan progresivamente mayor cualificación, al tiempo que antiguas profesiones se empiezan a considerar obsoletas en un espacio de tiempo cada vez más breve.

Sociedad del conocimiento. Dualidad social

El anverso de la moneda de esta sociedad del conocimiento es, paradójicamente, su capacidad de generar mayor dualidad social que en el pasado. Las grandes diferencias en la formación de la personas siempre han existido, pero tal vez lo que caracteriza el momento presente es el gran abismo que separa a quienes han accedido a la formación y cualificación requerida por el mercado de trabajo de quienes han carecido de ese acceso, y la imposibilidad de alcanzarlas para grandes grupos sociales abocados a la marginación. Por ello, una de las claves de un desarrollo económico potente y armónico como el que persiguen las economías occidentales es, desde esta perspectiva, el mantenimiento de una visión vigilante sobre la cohesión social.

A ella se oponen algunos elementos incrustados en el centro neurálgico de muchos sistemas educativos: el absentismo escolar, antesala a su vez del fracaso escolar, puede conducir a muchos jóvenes –actualmente en periodo escolar– a acabar integrados en grupos sociales marginados. Se calcula que, ya a día de hoy, se podría estar generando una gran bolsa de 80 millones de personas con deficiente cualificación y escasas oportunidades de acceso a la formación y al mercado laboral en los países occidentales.

Políticas públicas

En España, las políticas públicas para acercar la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral en materia educativa fueron establecidas en 2002 de manera clara y precisa en el marco de una Ley Orgánica que vinculaba la educación y el empleo: la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En la actualidad, el Gobierno está procediendo a realizar cambios en dicha Ley a través de la Ley de Economía Sostenible y la Ley Orgánica Complementaria, por lo que resulta prematuro analizar los cambios propuestos, ya que se encuentran en fase de de-

AF_FormacionProfesional.indd 82 4/7/11 12:46:44

Isabel Couso

finición legislativa y carecen todavía de aplicación.

En el ámbito europeo de la formación profesional se podría decir que existen dos orientaciones capaces de mantener la oferta formativa muy directamente relacionada con las necesidades del mercado laboral: por un lado, los Sistemas de Cualificaciones inspirados en el modelo inglés *National Vocational Qualifications* (NVQs); y, por otro, los inspirados en el modelo alemán de *Enseñanza Dual de Formación Profesional*. En el caso de España, uno y otro han conducido a sentar unas bases de modernización de la formación profesional que han de seguir consolidándose. De lo contrario, estas enseñanzas seguirían alojadas en un marco escolar y academicista más coherente con el pasado que con el futuro.

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional –la primera ley orgánica española referida a este ámbito educativo y laboral– tiene como objeto "la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas". Dicha Ley estableció el Sistema Nacional de Cualificaciones, dotado de principios y fines específicamente definidos, y cuyos principales instrumentos y acciones son el Catálogo Nacional de Cualificaciones; el reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales; la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; y la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

Desde la promulgación de la ley y su apli-

AF_FormacionProfesional.indd 83 4/7/11 12:46:44

Por primera vez en el sistema educativo español, la ley implica una obligación adquirida para que la formación profesional esté vinculada no solo al ámbito de la educación, sino también al del empleo

cación, se han renovado los títulos a los que deben acceder los alumnos que cursen estas enseñanzas. Así, se han establecido 24 títulos de Grado Medio y 26 de Formación Profesional. En la Comunidad de Madrid esto se completa con 20 Perfiles Profesionales para los alumnos que abandonan la Educación Secundaria Obligatoria y cursan los Programas de Cualificación Profesional Inicial.

Ley orgánica de las cualificaciones y de la formación profesional

Por primera vez en el sistema educativo español, la ley implica una obligación adquirida para que la formación profesional esté vinculada no solo al ámbito de la educación, sino también al del empleo. En este sentido, en el ámbito de la ley se entiende por cualificación profesional el "conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral"; y se entiende por competencia profesional el "conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo". Hasta este momento, se han desarrollado conjuntamente entre educación y empleo 502 Cualificaciones correspondientes a los niveles 1, 2 y 3 (Perfiles Profesionales, Grado Medio y Grado Superior), así como 97 Certificados de Profesionalidad correspondientes también a los mismos niveles.

Alumnado que terminó enseñanzas de formación profesional

Curso	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95
Finalizan	**193.375**	**199.816**	**211.158**	**218.642**	**210.443**
Curso	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00
Finalizan	**198.653**	**194.849**	**175.057**	**179.077**	**145.509**
Curso	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Finalizan	**140.507**	**155.888**	**151.953**	**159.040**	**155.592**
Curso	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Finalizan	**153.739**	**150.829**	**150.760**	**ND***	**ND**

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación (ME)
* Dato no disponible

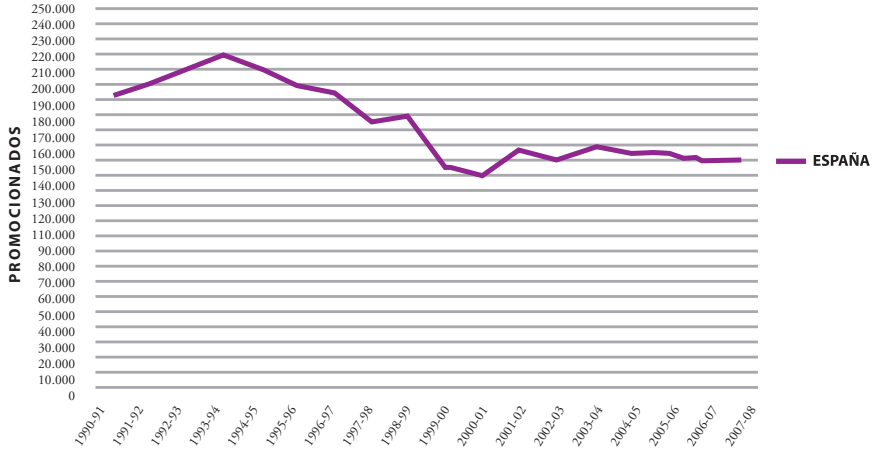
Gráfico 1

AF_FormacionProfesional.indd 84 4/7/11 12:46:58

Los resultados del sistema relativos a los alumnos que acceden a las enseñanzas de formación profesional o que terminan sus estudios y se titulan, muestran cómo a lo largo de los últimos veinte años el número máximo de alumnos que han obtenido un título corresponde al periodo 92-93, 93-94 y 94-95; a partir de esta fecha, se produce un lento declinar que alcanza sus mínimos en el curso 2000-01, para a continuación iniciar una tendencia al alza, aunque sin llegar a igualar las cifras más altas de años anteriores. Lo preocupante es que estos números de alumnos probablemente no serán suficientes para satisfacer las necesidades de los puestos de trabajo que genera el mercado laboral español, y que finalmente las empresas sólo se nutrirán en un porcentaje muy pequeño de los titulados de formación profesional que produce el sistema educativo.

La tabla de datos y la gráfica anteriores muestran cómo los porcentajes de alumnos que promocionan y, por tanto, están en condiciones de obtener el título cuando han terminado su periodo de prácticas (Formación en Centros de Trabajo –FCT–), también han ido disminuyendo en la serie de los últimos diez años, desde un máximo de 98,4% en el curso 2003-04 hasta los últimos datos registrados. Si bien las cifras de promocionados no son bajas, lo cierto es que se podrían establecer actuaciones específicas para hacer más eficiente el sistema, puesto que entre los valores mínimos y máximos reflejados hay más de 10 puntos de diferencia, lo que demuestra la existencia de una importante potencialidad de mejora en el incremento de la presencia de titulados de las enseñanzas de formación profesional en el mercado de trabajo español.

Alumnado que terminó enseñanzas de formación profesional



Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación (ME)

Gráfico 2

AF_FormacionProfesional.indd 85 4/7/11 12:46:59

Promocionados sobre matriculados 2º Curso/FCT (%)

Curso	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Promocionan	**(*)**	**90**	**97.6**	**98.4**	**94.6**
Curso	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Promocionan	**95.3**	**85.2**	**86.3**	**ND***	**ND**

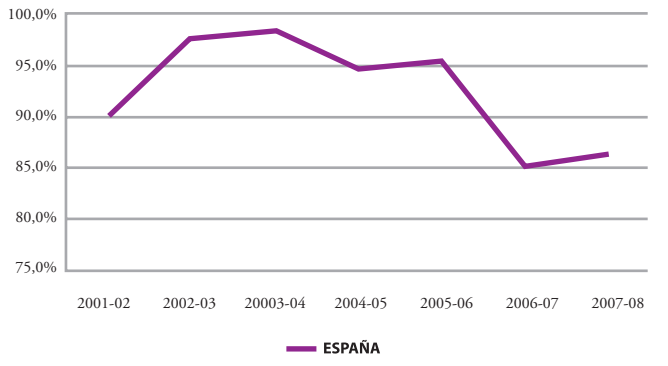
Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación (ME)
* Dato no disponible

Gráfico 3

La tabla de datos y la gráfica muestran series de alumnado con unos valores máximos históricos desde que la información empieza a quedar recogida en la Estadística de las enseñanzas no universitarias. Las cifras más elevadas corresponden a la primera mitad de la década de los años 90, en que todavía se mantienen las enseñanzas de Formación Profesional FPI y FPII de la Ley General de Educación. Posteriormente, durante el periodo de implantación de la Ley General del Sistema Educativo (LOGSE), se produce un descenso progresivo de matriculados que alcanza sus valores más bajos durante el curso 2000-01, en que se considera finalizada la aplicación de esta Ley y se establece la Formación Profesional de Grado Medio y la Formación Profesional de Grado Superior.

En paralelo a la sustitución legislativa mencionada en el ámbito de la educación, en diciembre de 1996 finaliza el Primer Programa Nacional de Formación Profesional, que viene a ser sustituido en el Acuerdo del Consejo de Ministros el 13 de marzo de 1998 por el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. En junio de 2002, impulsada por los Ministerios de Educación y Trabajo, se dicta la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que concibe estas enseñanzas como parte de la inversión en capital humano y las inserta en el conjunto de las políticas

Porcentaje de promocionados sobre matriculados 2º Curso/FCT



Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias.
Ministerio de Educación (ME)

Gráfico 4

AF_FormacionProfesional.indd 86 4/7/11 12:46:59

Alumnado matriculado en formación profesional

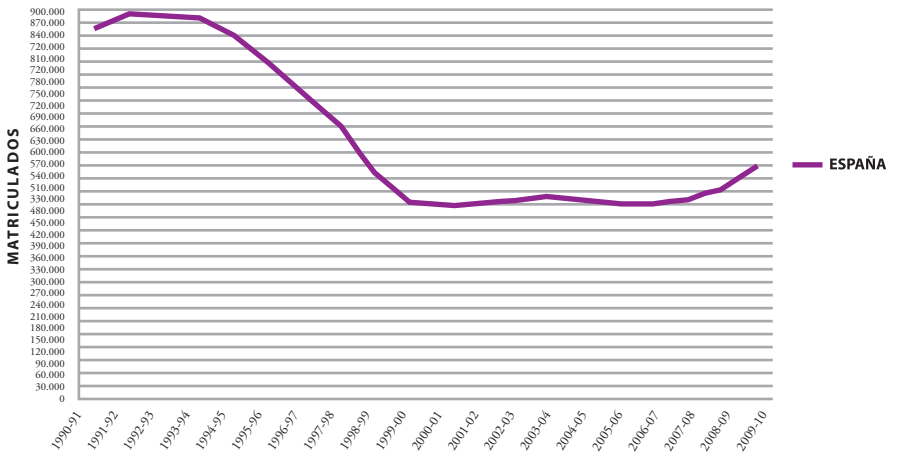
Curso	1990-01	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95
Matriculados	**854.746**	**889.594**	**885.890**	**879.412**	**838.230**
Curso	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00
Matriculados	**775.468**	**705.494**	**636.027**	**525.708**	**456.712**
Curso	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Matriculados	**449.008**	**451.025**	**457.672**	**467.444**	**462.975**
Curso	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Matriculados	**454.053**	**453.543**	**462.492**	**486.893**	**534.510**

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación (ME)

Gráfico 5

activas de empleo. A partir del curso 2001-02 se inicia un ascenso de nuevo en las cifras de matriculados que, según los últimos datos disponibles, perdura hasta la actualidad; aunque, si se comparan con series históricas, representan prácticamente el 50% de los alumnos que en su día cursaron estas enseñanzas.

Alumnado matriculado en formación profesional



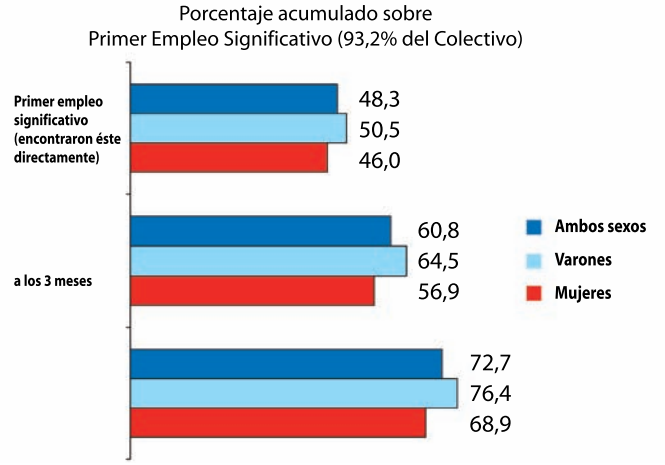
Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación (ME)

Gráfico 6

AF_FormacionProfesional.indd 87 4/7/11 12:46:59

Titulados en formación profesional grado medio: inserción laboral

Encontraron un primer empleo significativo en menos de 6 meses (2005)

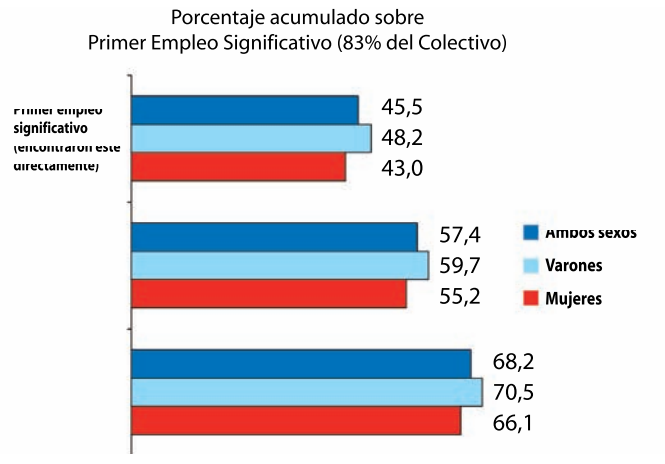


Fuente: Encuesta ETEFIL. ME-CM

Gráfico 7

Titulados en formación profesional grado superior: inserción laboral

Encontraron un primer empleo significativo en menos de 6 meses (2005)



Fuente: Encuesta ETEFIL. ME-CM

Gráfico 8

En cuanto al rendimiento del sistema en términos de inserción laboral, los datos obtenidos –de manera muy fidedigna– en la primera Encuesta de Transición al mercado laboral (Etefil) realizada en 2005, en la que se estudiaron las trayectorias de 100.000 estudiantes durante un periodo de 5 años, muestran que las titulaciones correspondientes a Formación Profesional eran útiles para incorporarse de manera inmediata después de la obtención del Título de Grado Medio o de Grado Superior al mercado laboral, y que incluso a los tres o seis meses de obtener la titulación, las cifras de empleo significativo eran altísimas; lógicamente, en un contexto de crisis económica como el que existe hoy día, en ambos casos podrían haber bajado hasta un 56 % a los seis meses de haberse titulado. No obstante, todos los medios de comunicación que informan de estudios especializados se hacen eco de que, en la nueva situación de crisis, estos estudios siguen siendo muy rentables en términos de inserción laboral y que, cuando sirven de complemento a estudios universitarios, aumentan las posibilidades de inserción laboral.

AF_FormacionProfesional.indd 88 4/7/11 12:47:00

Para aumentar el atractivo de la formación profesional, convendría formular una serie de propuestas puntuales y concretas capaces de lograr una mayor eficacia de estos estudios y un mejor conocimiento de los mismos por parte de empresas y familias

Hacer más atractiva la formación profesional. Los centros educativos

Para aumentar el atractivo de la formación profesional, convendría formular una serie de propuestas puntuales y concretas capaces de lograr una mayor eficacia de estos estudios y un mejor conocimiento de los mismos por parte de empresas y familias. Estos son algunos de los aspectos a los que merece la pena prestar especial atención:

- Mantener siempre alta la inserción laboral, atendiendo de manera específica a la actualización de la formación que se imparte en los centros y al nivel de calidad de las prácticas en empresas que deben realizarse de manera obligatoria antes de la obtención del título.

- Contar con estructuras y prácticas de gestión eficaces que supongan la eliminación progresiva de la burocracia en las relaciones alumnos-empresas-centros.

- Modernizar la gestión incorporando a ella todas las posibilidades que generan hoy día el crecimiento y desarrollo de nuevas aplicaciones y servicios *on line*.

AF_FormacionProfesional.indd 89 4/7/11 12:47:21

- Mantener permanentemente activa la flexibilización del sistema hacia estudios de nivel superior; a pesar de que las pasarelas y sus correspondientes convalidaciones con estudios universitarios son recientes, el crecimiento de titulaciones académicas exige tenerlas plenamente actualizadas durante cada curso para no volver a la antigua situación en que los estudios de formación profesional carecían de proyección académica superior, lo que constituía un importante elemento disuasorio para muchos estudiantes y muchas familias a la hora de elegir estas enseñanzas.

- Incrementar los niveles de autonomía y modernización de los centros, tanto en sus equipamientos como en sus instalaciones. Los centros educativos que imparten estas enseñanzas deben disponer de un nivel de autonomía suficiente que les permita adecuar la formación que imparten a las demandas de los sectores productivos, y en las debidas condiciones de calidad técnica de sus recursos.

Es importante desarrollar las competencias y capacidades asociadas a las cualificaciones y vincularlas al marco europeo de cualificaciones

- Profesionalizar la gestión de los centros educativos que imparten estas enseñanzas atendiendo de manera específica a su especialización, puesto que manifiestan una casuística muy diferente de los centros de otras enseñanzas de régimen general, ya sea Educación Secundaria Obligatoria o Bachillerato.

- Establecer fórmulas adecuadas para una comunicación ágil de las actuaciones en materia de formación profesional que contribuyan a promocionar la imagen de estas enseñanzas en la sociedad.

- Promover la personalización de los centros educativos fomentando la cultura de la calidad y la excelencia de manera fiable y acreditada.

- Profundizar en la vinculación con la industria y las empresas, fortaleciendo el periodo de prácticas para que las señas de identidad fundamentales vinculadas a la cultura empresarial puedan ser adquiridas por los estudiantes en formación: por ejemplo, el fomento del espíritu emprendedor y de las capacidades, conocimientos y competencias requeridas en el mercado de trabajo.

AF_FormacionProfesional.indd 90 4/7/11 12:47:28

Hacer más atractiva la formación profesional. La administración

Desde el punto de vista de la Administración, esta imagen más atractiva de la formación profesional debería ir vinculada a políticas activas de empleo, con el fin de que tanto los estudiantes como las personas empleadas se encuentren en situación de permanente empleabilidad gracias a la continua actualización de sus conocimientos y capacidades. Para ello es necesario mantener en condiciones homologables a las europeas tanto la formación académica como la vinculada a puestos de trabajo. Indudablemente, los países capaces de servir de referente a España en este sentido son Reino Unido y Alemania, los cuales hoy por hoy irradian hacia toda Europa un mayor interés por que estas enseñanzas no se conviertan en una vía escolar o académica más y sean plenamente válidas para el mercado de trabajo.

Desde este punto de vista, es importante desarrollar las competencias y capacidades asociadas a las cualificaciones y vincularlas al marco europeo de cualificaciones que, sin ser realmente una homologación de títulos, sí supone al menos la posibilidad de homologar las formaciones profesionales en distintos países europeos. Es necesario también ofrecer una imagen positiva a la sociedad y a las familias, cuyo peso es decisivo en la sociedad española a la hora de elegir estudios, así como reforzar la dimensión europea de estos estudios, proporcionando alternativas variadas para que los estudiantes puedan conocer otros países en periodos de prácticas o con distintas fórmulas de contratación; en Madrid ya hay alumnos –la mayoría en Alemania– que se han beneficiado de estos programas, los cuales gozan de gran aceptación y reconocimiento.

Asimismo, para elevar la eficiencia de estos estudios, es indispensable mejorar los servicios de orientación, asesoramiento e intermediación laboral; profundizar en el análisis y evaluación de las etapas y niveles en las que se producen las transiciones educativas hacia el mercado laboral; e incentivar este paso evitando retrasos o pérdidas de estudiantes en estos tramos complicados, tal como se hizo con la ya mencionada encuesta ETEFIL durante cinco años. Por último, ya se ha mencionado anteriormente la importancia de mantener la legislación permanentemente actualizada, tal y como lo demandan los continuos cambios que se producen en el tejido productivo.

AF_FormacionProfesional.indd 91 4/7/11 12:47:39

Demanda de competencias y destrezas

La revisión de los programas de estudio y de las titulaciones de la formación profesional no puede llevarse a cabo como antiguamente, es decir, tratando estas enseñanzas solo desde un punto de vista de programación educativa. A partir de la publicación de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, es un mandato de la Ley el establecimiento de procedimientos de colaboración entre la educación y los agentes y sectores relevantes en el mercado de trabajo. Así, en el Art. 6.1 se establece: "Para el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se promoverá la necesaria colaboración de las empresas con las Administraciones públicas, Universidades, Cámaras de Comercio y entidades de formación. La participación de las empresas podrá realizarse de forma individual o de modo agrupado a través de sus organizaciones representativas". Y más adelante, en el Art. 6.3: "Para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación requerida, se establecerán procedimientos de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y con los interlocutores sociales".A partir de esta ley, la determinación de las cualificaciones que han de servir de referencia para la elaboración de los títulos académicos tienen que responder a demandas reales en el mercado de trabajo, de ahí que en todo el proceso de renovación de las titulaciones de todas las familias profesionales sea determinante atender a la voz de las empresas –pues los creadores de empleo son los empresarios–, a las instituciones empresariales, a la Administración y a las instituciones europeas, ya que se pretende una validación general a nivel europeo de las competencias adquiridas durante la formación y el periodo de prácticas, a efectos de garantizar la movilidad posterior en el Espacio Europeo de los titulados en Formación Profesional.

Los cuatro nuevos objetivos estratégicos son: hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida y la movilidad; mejorar la calidad y eficiencia de la educación y formación; promover la equidad y cohesión social; y afianzar la creatividad e innovación, incluyendo el espíritu emprendedor, en todos los niveles de educación y formación

Desde el punto de vista de los empleadores, las competencias generales que se solicitan a efectos de inclusión en las cualificaciones y títulos están relacionadas con la orientación hacia los resultados, servicio al cliente, trabajo en equipo, iniciativa, relación con las personas, liderazgo, perspectiva global, gestionar el cambio y capacidad de comunicación; mientras que las competencias técnicas que se demandan son las propias de cada trabajo y actividad. Además, de un modo progresivo va adquiriendo fuerza la incorporación de otras competencias que en el mundo anglosajón, fundamentalmente en Reino Unido, se agrupan bajo la denominación de competencias funcionales, como son el dominio de la lengua, idiomas extranjeros, matemáticas o dominio de tecnologías de información y comunicación.

AF_FormacionProfesional.indd 92 4/7/11 12:47:42

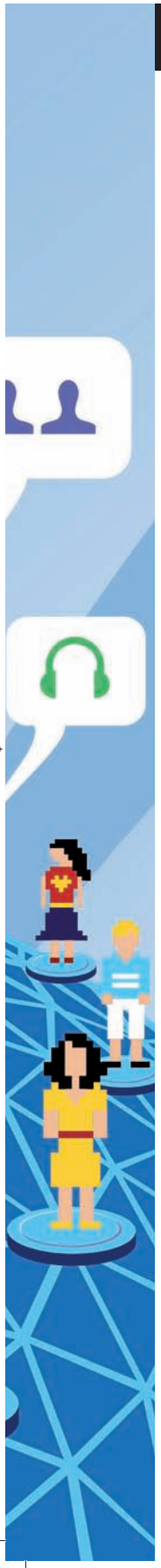
Principales objetivos educativos y europeos 2020

A partir del proceso de seguimiento del cumplimiento de la Estrategia de Lisboa 2010, el Consejo de Ministros de Educación europeos celebrado el 12 de mayo de 2009 ha redefinido los objetivos que entonces se plantearon en un nuevo Marco para la Cooperación Europea en Educación y Formación, con un horizonte de cumplimiento del año 2020, proporcionando los indicadores mediante los cuales estos objetivos serán medibles y evaluables. Así, los cuatro nuevos objetivos estratégicos son: hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida y la movilidad; mejorar la calidad y eficiencia de la educación y formación; promover la equidad y cohesión social; y afianzar la creatividad e innovación, incluyendo el espíritu emprendedor, en todos los niveles de educación y formación.

Los indicadores por medio de los cuales se han de conseguir los objetivos estratégicos y sobre los que los gobiernos europeos se comprometen a rendir cuentas para el conocimiento, análisis, evaluación y difusión en el Marco Europeo por parte de todos los países miembros, son: índices de participación de niños en la educación infantil, titulados en Educación Secundaria, abandono temprano de la educación después de la obtención del título de Educación Secundaria, titulados en Bachillerato, titulados en FP Superior, titulados en Enseñanza Superior en Ciencias, Matemáticas y Tecnología y participación de adultos en actividades de aprendizaje permanente. En lo relativo a los niveles generales de instrucción de la sociedad en el ámbito de la Educación Secundaria, se considera necesaria una atención específica a los alumnos de 15 años con bajo rendimiento en competencias básicas en Lectura, Matemáticas y Ciencias, sobre lo que el último estudio del Programa de la OCDE PISA 2009 para España ofrece datos muy preocupantes: el porcentaje de alumnos en los niveles inferiores de la escala que ni siquiera cuentan con una cualificación elemental que les permita su incorporación al mercado de trabajo, es del 19,5%, cuando la OCDE fija el 20% como situación de alerta máxima para los sistemas educativos y los países que presentan cifras tan altas de alumnos con ínfima formación.

AF_FormacionProfesional.indd 93 4/7/11 12:47:43

AF_FormacionProfesional.indd 94 4/7/11 12:47:48



FORMACIÓN PROFESIONAL Y TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL

EL MODELO ALEMÁN

Por Hans-Peter Füssel
German Institute for International Educational Research (DIPF)

Fundación Ramón Areces, 30 de marzo de 2011

Desde que la Unión Europea puso en evidencia la necesidad de que los Estados miembros impulsen sistemas educativos más orientados hacia la práctica, Alemania se enfrenta a los retos que plantea la formación profesional de acuerdo con las estrategias europeas y con iniciativas en este campo como la de "Juventud en Movimiento"[1].

El último "Informe nacional sobre educación"[2] alemán publicado en junio de 2010, que ofrece una perspectiva general sobre los desarrollos del sistema educativo en Alemania, comienza por la educación preescolar e incluye el sistema escolar, la educación y formación profesional, los institutos y las universidades, y la educación de posgrado. Es importante señalar que dicho informe se lleva a cabo a instancias del Ministerio Federal de Educa-

[1] "Juventud en Movimiento: reforzar el apoyo a los jóvenes de Europa", una iniciativa destinada a "liberar el potencial de los y las jóvenes para conseguir un crecimiento de la UE inteligente, sostenible e inclusivo". Bruselas, 15 de septiembre de 2010, Com (2010), 477 final.
[2] Bildung in Deutschland 2010 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld 2010 (Bildungsbericht 2010).

AF_FormacionProfesional.indd 95 4/7/11 12:48:02

Hans-Peter Füssel

ción y de los Ministerios de Educación de los respectivos "Länder"[3]. Los autores son científicos y, por tanto, solo se comprometen con las reglas científicas: estos informes se llevan a cabo siguiendo estándares científicos[4].

I

Las últimas estadísticas de Eurostat (desde septiembre de 2010) confirman que la tasa de desempleo de los jóvenes españoles es la mayor de toda Europa: el 43,6 % de los menores de 25 años de edad no tiene trabajo. Según esas mismas estadísticas, en comparación con España, Alemania disfruta de una situación notablemente mejor: "solo" el 8,6% de los jóvenes de esa edad carece de trabajo; y mejor aún es la situación de Holanda, con un 8,4%[5]. Lejos de pretender que "el modelo alemán" sea el correcto o que deba ser imitado por países con tradiciones y condiciones sociales distintas, me limitaré simplemente a describirlo y a exponer cuáles son nuestros retos.

II

El nombre de "sistema dual" de la educación y la formación profesional alemana responde a los dos lugares en que esta se desarrolla: la empresa y la escuela (profesional)[6]. No obstante, en el caso de algunas profesiones contamos también con un sistema de educación y formación profesional que únicamente existe en la escuela y que denominamos "sistema de educación y formación profesional basado en

[3] Ver el Art.91b de la Constitución Federal Alemana/La ley de bases "La Federación y los *Länder* pueden acordar de mutuo acuerdo cooperar para evaluar el rendimiento de los sistemas educativos comparándolos internacionalmente y elaborar informes y recomendaciones de importancia."

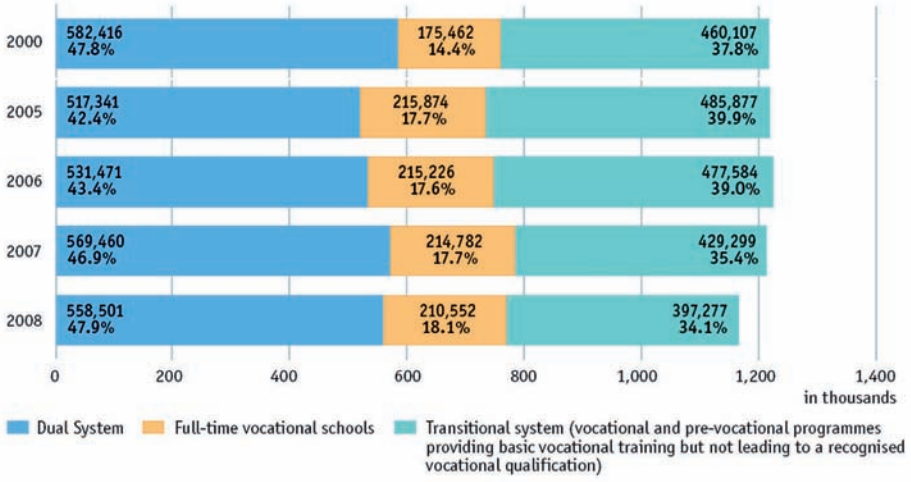
[4] Bildungsbericht 2010, p. V.

[5] Ver el nº 23/2011 del periódico *Frankfurter Allgemeine*, 28 de enero de 2011, p.14.

[6] Ver artículo 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG, esto es, la Ley Federal sobre Educación y Formación Profesional); también Adolf Kell: "Organisation, Recht und Finanzierung der Berufsbildung", en: Rolf Arnold/Antonius Lipsmeier (Eds.): *Handbuch der Berufsbildung*, 2ª ed., Wiesbaden 2006, p. 453 (465 y siguientes).

AF_FormacionProfesional.indd 96 4/7/11 12:48:06

Distribución de nuevas entradas entre los tres sectores de educación y formación profesional[9]



Source: Federal Statistical Office and statistical offices of the Länder, own calculations and estimates based on school statistics; Federal Employment Agency, participants in selected employment policy measures who receive financial support for continuing training under the German Social Code (SGB); data of December 2007 (2000–2006) / March 2010 (2007–2008)

Gráfico 1

la escuela"[7]. Por último, un tercer sistema, el llamado "sistema de transición", está dotado de los medios necesarios para hacer posible el acceso de los alumnos al sistema dual o al sistema basado en la escuela, proporcionándoles las destrezas y la experiencia necesarias para la transición a la educación y formación profesional[8].

Más adelante se hablará también de la formación profesional que tiene lugar en las instituciones de educación superior, las *Fachhochschulen* (universidades de ciencias aplicadas) y las universidades en general.

El gráfico 1 da una idea de la proporción de cada uno de estos sectores.

La mayoría de los jóvenes se sigue educando en el "sistema dual"; las cifras están cambiando, pero desde el año 2000 suponen, de media, casi el 50%. A cada segundo tiene lugar la educación y formación profesional en ese sistema; casi la mitad de los jóvenes puede empezar su vida profesional aquí. El sector del sistema "basado en la escuela" está creciendo: ahora el 18% obtiene su educación y formación profesional en ese campo; y está disminuyendo el porcentaje de personas que

[7] Konsortium Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld 2006, p.79, 84 Bildungsbericht 2006.
[8] Bildungsbericht 2006, p.79, 81 y siguiente.
[9] Informe sobre educación de un grupo de autores: La educación en Alemania 2010, Bielefeld 2010, p.14 = Bildungsbericht 2010, p. 96, 271.

AF_FormacionProfesional.indd 97 4/7/11 12:48:10

siguen el "sistema de transición"; y aún no sabemos si se trata de una tendencia estable.

También son interesantes las cifras de las personas implicadas: el número total de personas que se forman y educan en el "sistema dual" está reduciéndose, así como el número (absoluto) de personas en el "sistema de transición". Solo está creciendo el número de personas que siguen el "sistema basado en la escuela". Si se suman las cifras enteras, se puede constatar que el número total se mantiene casi igual a lo largo del tiempo: hay 1,1 millones de personas implicadas, de modo que se pueden observar los movimientos entre los diversos sectores. El significado de este fenómeno y su posible explicación es algo que trataremos más adelante; por ahora, estas cifras solo deberían dar una idea de la importancia de estos sectores.

III

En general, el "sistema dual" es una estructura heredada de lo que en la Edad Media se entendía como formación profesional, de la vieja estructura estatal de maestro y aprendiz[10]. Así era como, históricamente, se formaban las nuevas generaciones de artesanos. Por lo tanto, se puede pensar que para los tiempos modernos de producción industrial un sistema orientado a la artesanía como este no encaja[11]. Y, de algún modo, esa suposición es correcta.

Desde el comienzo del siglo pasado y, concretamente, desde la nueva ley federal sobre educación y formación profesional de 1969, el "sistema dual" ha encontrado una estructura clara que sigue tres principios generales:

- bajo los aspectos institucionales: el "sistema dual" tiene los dos sitios en los que se realiza la educación y la formación, siendo ambos iguales: la empresa y la escuela[12]; por ejemplo, la empresa (esto es, el empleador) está obligada por ley a dejar que los alumnos asistan a la escuela profesional[13] durante 12 horas a la semana, es decir, un día y medio

[10] Ver Kell, p.454.
[11] Ver pág. 456 f.; también also Wolf-Dietrich Greinert: Geschichte der Berufsausbilung in Deutschland, en: Rolf Arnold/Antonius Lipsmeier (Eds.): Handbuch der Berufsbildung, 2ª ed., Wiesbaden 2006, pág. 499 ff.
[12] Artículo 2 párrafo 1 BBiG.
[13] Artículo 15 BBiG.

AF_FormacionProfesional.indd 98 4/7/11 12:48:14

El número total de personas que se forman y educan en el "sistema dual" está reduciéndose, así como el número (absoluto) de personas en el "sistema de transición"

(si no lo hiciera así, la administración de la escuela interpondría una acción judicial[14]; ¡y eso ocurre!);

- bajo los aspectos metodológicos: los cursos siguen un procedimiento estandarizado subdividido en una forma general y básica de educación y formación profesional al principio y formativa en la fase más avanzada del curso[15];

- bajo los aspectos sistemáticos: la educación y formación profesional sigue un plan de estudios definido; los dos lugares donde se lleva a cabo la educación y formación profesional (empresa y escuela) tienen que organizar sus programas de manera coordinada[16] y de acuerdo con las normas establecidas en el marco de las definiciones generales para lograr los objetivos de la educación y formación profesional, siguiendo la definición concreta de la profesión y de los requisitos profesionales, las secuencias de la educación y formación profesional y los requisitos para los exámenes durante y especialmente al final del curso[17] (artículo 5 párrafo 1 de la BBiG, que incluye normas de educación y formación profesional sobre las que el instructor debe estar formado de una manera adecuada también en las empresas[18] y, en cualquier caso, los profesores de las escuelas profesionales).

No obstante, el "sistema dual" lleva aparejado un gran problema: para entrar en él, el solicitante debe encontrar un puesto en una empresa; un puesto que, en la medida de lo posible, no solo sea de trabajo, sino un pues-

[14] Artículo 102 párrafo 1 nº 4 BBiG.
[15] Artículo 5 párrafo 2 nº 1 BBiG.
[16] Artículo 2 párrafo 2 BBiG y Gemeinsames Ergebnisprotokoll betreffend das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Ausbildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (senatoren) der Länder, desde el 30 de mayo de 1972.
[17] Artículo 5 párrafo 1 BBiG.
[18] Artículos 28 y siguientes BBiG.

AF_FormacionProfesional.indd 99 4/7/11 12:48:30

La compuerta para entrar en el "sistema dual" de Alemania no es el Estado ni las escuelas estatales, sino las empresas y su actuación

to de educación y formación profesional relacionado con la profesión que desea aprender y en la que quiere trabajar.

También es cierto que, si el sistema se denomina "dual", la escuela profesional estatal tiene que imitar lo que hacen las empresas: debe ofrecer puestos en las escuelas profesionales en la medida en que sean necesarios para los aprendices de las empresas. Por lo tanto, las cifras de alumnos en esas escuelas pueden variar de año en año y de una rama de escuela profesional a otra, lo que ocasiona muchas dificultades a la hora de llevar a cabo una planificación.

Así pues, la compuerta para entrar en el "sistema dual" de Alemania no es el Estado ni las escuelas estatales, sino las empresas y su actuación. Este es uno de los aspectos que están cambiando.

Los solicitantes desean obtener puestos de formación profesional que se adecúen a sus intereses, aunque a veces también siguen modas, o lo que ellos entienden por profesiones "típicamente" femeninas o masculinas: de hecho, hay algunos modelos estables de elección para solicitantes masculinos y femeninos. Por ejemplo, la de peluquera parece ser una profesión femenina, mientras que la formación profesional que tiene que ver con el metal es una preferencia masculina. No obstante, la demanda de algunos puestos de educación y formación profesional suele ser mayor que las ofertas de las empresas: cuanto más prestigiosa es la educación y formación profesional, mayores son los intereses y la demanda de los jóvenes. Así, el "Informe nacional sobre educación" mostró que la relación entre demanda y oferta para una formación profesional como comerciante era de alrededor del 86%; y, para los distintos tipos de personal de cocina, de un 98%[19]. Esto significa que casi todo el mundo podía encontrar un puesto de trabajo de formación profesional en el área de cocina, pero que las posibilidades de convertirse en comerciantes eran menores. Uno de cada siete jóvenes no puede obtener la formación profesional que desea. Por todo ello, ajustar la demanda a la oferta es un reto constante, y a veces incluso un problema[20].

Por otra parte, dependiendo de la edad de los solicitantes, el puesto de educación y formación profesional al que estos aspiran debería estar situado a una distancia aceptable de su domicilio[21]. Pero las empresas que ofrecen educación y formación profesional relacionada con la profesión que desean los jóvenes no siempre están dentro del área en la que viven estos. Como consecuencia de los desarrollos que han tenido lugar después de la unificación en distintas partes de Alemania del este, a veces se han demolido sectores industriales enteros: no solo han desaparecido empresas, sino también lugares y puestos de trabajo destinados a la formación profesional. En estas áreas existe, además de un alto porcentaje de desempleados, la necesidad por

[19] Bildungsbericht 2010, p. 104.
[20] Bildungsbericht 2010, p. 101 y siguientes, 273.
[21] Bildungsbericht 2010, p. 102 y siguiente, 274

AF_FormacionProfesional.indd 100 4/7/11 12:48:37

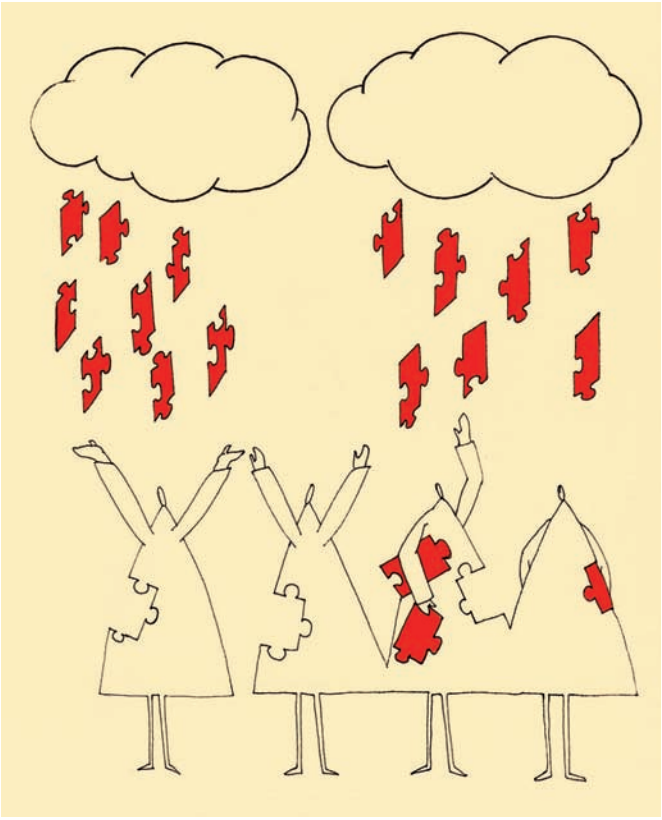
parte de los jóvenes de buscar puestos de formación profesional lejos de su domicilio. Naturalmente, lo más probable es que estos jóvenes no vuelvan a casa después de haber terminado su educación y formación profesional. Hoy se puede observar un claro movimiento de jóvenes que buscan puestos de educación y formación profesional en el sur de nuestro país: de ahí las grandes disparidades regionales y los problemas que están surgiendo por este motivo. De hecho, ya se puede observar una espiral hacia abajo en esas áreas, tendencia que permanecerá en esas partes del país mientras no se establezcan nuevas empresas e industrias. Como se puede ver claramente, tenemos algunos problemas estructurales cuando se trata de ajustar los intereses de los jóvenes con las condiciones establecidas o con las empresas que les ofrecen cualificación: sus "lógicas" son diferentes.

Aparte de la perspectiva de las empresas, cualquier compromiso con la educación y formación profesional incluye controles financieros: la educación y formación profesional es una inversión de futuro[22], lo que significa que necesariamente hay que correr algunos riesgos. ¿Esta inversión en una persona concreta tendrá algún tipo de "retorno", bien durante el periodo de formación profesional, bien después? ¿Puede la empresa organizar al personal del futuro ofreciéndole formación profesional? ¿Ese mismo personal también será necesario en el futuro, en el momento en que termine su educación y formación profesional? ¿Qué manera tiene una empresa de evitar los costes "innecesarios" que pueden presentarse cuando un joven abandona su formación profesional antes de haber aprobado los exámenes finales? Los que abandonan "pronto" la formación también son un grave problema en nuestro país, tanto desde el punto de vista de los costes "personales" del joven como desde el punto de vista económico. En 2008, el porcentaje de abandono prematuro de la formación era de más del 21%, esto es, uno de cada cinco contratos será rescindido antes de haber terminado el curso profesional[23].

¿Cómo reaccionan las empresas ante esto?

[22] Bildungsbericht 2010, p. 107 y siguientes.
[23] Bildungsbericht 2010, p. 109 y siguientes.

AF_FormacionProfesional.indd 101 4/7/11 12:48:38



Estudian minuciosamente a los candidatos, analizan sus exámenes de la enseñanza obligatoria e introducen evaluaciones muy amplias para encontrar a los candidatos "idóneos". Así lo demuestra el "Informe nacional sobre educación", cuyas estadísticas revelan que para algunos puestos de trabajo orientados al comercio (por ejemplo, comerciantes de banca, de seguros, de exportación, etc.), solo los candidatos que hayan obtenido las notas más altas en los exámenes del colegio tienen más posibilidades de comenzar su educación y formación profesional allí. En el caso de la formación de artesanos, como los pintores, la demanda no es tan alta, de modo que estas profesiones también están abiertas a alumnos peores[24].

Esta situación se ve intensificada por el hecho de que, cuanto mayor es la empresa, menos oportunidades de formación profesional ofrece. Las empresas de menor tamaño ofrecen puestos de trabajo de educación y formación profesional por encima de la media[25]. Cabe mencionar también la situación del mercado laboral: mientras las empresas puedan encontrar personal cualificado en el mercado, dudarán si invertir o no en educación y formación profesional. Este tipo de "lógica económica" es comprensible, pero también incluye el hecho de que las empresas deciden si van a ofrecer puestos de educación y formación profesional o no dependiendo de las condiciones y las expectativas económicas, con las lógicas consecuencias que ello comporta respecto a la situación de los jóvenes que buscan formación profesional.

El número de nuevas entradas en el "sistema dual" varía entre las 631.000 del año 1999 y las 566.000 del año 2009[26], una diferencia de alrededor del 10% en diez años, lo cual puede no ser solo resultado de las condiciones económicas como tales, sino también del desarrollo tecnológico que tenga lugar. Esta diferencia prueba que el "sistema dual" depende profundamente de la situación económica actual.

La pregunta que se plantea es: ¿qué puede hacer el Estado bajo estas condiciones?

El Estado puede intentar actuar en "ambos lados": en el de quienes demandan puestos de formación profesional (los jóvenes) y en el

[24] Autorengruppe Bildunsgberichterstattung: Bildung in Deutschland 2008 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, Bielefeld 2008, p. 108 y siguientes (Bildungsbericht 2008).
[25] Bildungsbericht 2010, p. 280.
[26] Bildungsbericht 2010, p. 273.

AF_FormacionProfesional.indd 102 4/7/11 12:48:44

El primer paso consiste en asesorar bien y de manera responsable a las jóvenes generaciones que deben comenzar ya en los colegios

de la economía. El punto de partida de cualquier actuación estatal debe ser la aceptación de las distintas "lógicas" de los dos lados con los que está trabajando.

El primer paso consiste en asesorar bien y de manera responsable a las jóvenes generaciones que deben comenzar ya en los colegios[27], pero no solo allí. Con todo, las personas son libres de elegir qué profesión desean aprender y en cuál quieren trabajar, lo cual no es solo un derecho constitucional[28], sino que emana también del concepto de la propia responsabilidad de cada persona[29]. Por tanto, legalmente en nuestro país solo se puede ofrecer y proporcionar asesoramiento, y no dirigir a los jóvenes hacia una profesión concreta.

Las perspectivas futuras de las diversas profesiones[30] –respecto al sueldo y otros incentivos–son de gran importancia para las decisiones que tome el joven (y sus padres). Por tanto, las perspectivas que ofrecen los asesores, que suelen pertenecer a la Autoridad Federal del Mercado Laboral[31], deben ser muy claras y responsables. Que los asesores posean una alta cualificación parece ser una condición *sine qua non*, aunque la experiencia demuestra que esto no siempre ocurre.

Por otro lado, también han de tenerse en cuenta las perspectivas económicas de las empresas. La mayoría de los programas estatales se han orientado a los incentivos para estimular a las empresas a que creen puestos de trabajo de educación y formación profesional[32]. Normalmente el Estado concede apoyo económico a los nuevos puestos de formación, también cuando varias empresas participan en el desarrollo de todo un sistema de educación y formación profesional en el que cada una de ellas solo es responsable de una parte del curso de formación.

A pesar de todos estos problemas estructurales, casi la mitad de los jóvenes de educación y formación profesional de Alemania se preparan para su vida profesional en el "sistema dual", y uno de los motivos parece ser la posibilidad de pasar directamente de la formación profesional a un trabajo, en muchos casos dentro de la misma empresa. Las últimas cifras que hemos podido aportar de 2008 muestran el éxito de esa transición. En 2008 en Alemania Occidental la tasa era del 87% en bancos y compañías de seguros: cuatro de cada cinco exaprendices consiguieron un puesto de trabajo con continuidad. La tasa bajaba hasta el 30% en el sector agrícola, aunque en Alemania Oriental el porcentaje era del 53%, es decir, uno de cada dos[33].

Pero no solo se pueden apreciar diferencias

[27] Ver p.ej. el Artículo 47 párrafo 1 nº 3 Berliner Schulgesetz(School-Act of Berlin); el Artículo 29 Sozialgesetzbuch, 3. Buch (SGB III, = Ley federal sobre seguridad social, volumen III).
[28] Art.12 párrafo 1 Ley básica (= Constitución federal alemana).
[29] Art. 2 párrafo 1 Ley básica.
[30] Artículo 30 nº 2 SGB III, también Artículo 34 SGB III.
[31] Artículo 29 párrafo 1 SGB III.
[32] Bildungsbericht 2010, p. 107 f.
[33] Bildungsbericht 2010, p. 285.

AF_FormacionProfesional.indd 103 4/7/11 12:48:48

entre las distintas ramas, sino también entre tamaños de empresa: cuanto más pequeña es una empresa, menos posibilidades hay de conseguir una transición directa de un puesto de trabajo; las tasas varían entre el 47% (en empresas con hasta 9 empleados) y el 70% (en empresas con más de 500 empleados). Y si a eso se añade que –como ya se ha dicho– las empresas de menor tamaño ofrecen menos puestos de formación profesional, los problemas para los solicitantes que proceden de empresas más pequeñas son más graves[34].

Es obvio que las tasas de transición son una consecuencia de la situación económica actual y, por tanto, varían mucho: así, la tasa en el caso de los bancos y las compañías de seguros era del 73% en 2004, en tiempos de una crisis económica (recordemos que en 2008 fue del 87%)[35].

Esta es, pues, la pregunta que habría que someter a debate: ¿es o no un modelo de éxito el "sistema dual" de educación y formación profesional en Alemania?

IV

Como hemos visto antes, el único sector en el que el número de participantes aumentaba era el sistema de educación y formación profesional "basado en la escuela": en 2008 el 18,1% obtenía su educación y formación profesional en ese sector de escolarización a tiempo completo, mientras que en 2000 la tasa era aún del 14,4%[36].

De acuerdo con los datos proporcionados, el aumento puede explicarse con bastante facilidad, ya que es el sector en que el Estado puede actuar por su cuenta y establecer nuevos puestos de educación y formación profesional en instituciones propias. Por este motivo, el desarrollo de ese campo también podría considerarse como una reacción a la reducción de ofertas en el "sistema dual"[37].

Sin embargo, una explicación de este tipo no acabaría de profundizar lo suficiente: habría que estudiar en qué ramas de ese sector se ofrece educación y formación profesional. En general, se puede decir que la formación profesional en ese sector está dirigida a profesiones con una orientación educativa, médica o de custodia[38]. Los educadores de preescolar, las enfermeras de los hospitales y las que atienden a los ancianos, los asistentes técnicos sanitarios, los fisioterapeutas, etc., recibirán su formación profesional en este "sistema basado en la escuela". El nivel ocupacional que más tarde alcanzarán estos alumnos es medio, por lo que les llamamos los "profesionales de asistencia"[39]. Por lo general, estas personas tendrán que trabajar atendiendo a otras personas. Estas son profesiones que solían realizar las mujeres, por lo menos en Alemania, y así continúa siendo. Por tanto, en su gran mayoría son también mujeres quienes atienden estas escuelas[40]. No solo es el Estado quien ofrece escuelas, sino que éstas también pueden ser privadas y, a veces, estas instituciones privadas cuestan dinero (lo cual no es muy comprensible: la formación universitaria de los médicos sigue siendo gratuita, pero los fisioterapeutas tienen que pagar por su formación. Esta es una de las incongruencias del sistema educativo en nuestro país).

[34] Bildungsbericht 2010, p. 285
[35] Bildungsbericht 2010, p. 285.
[36] Informe sobre educación de un grupo de autores: La educación en Alemania 2010, Bielefeld 2010, p.14 = Bildungsbericht 2010, p. 96, 271.
[37] Bildungsbericht 2008, p. 104.
[38] Bildungsbericht 2008, p. 105, 281.
[39] Bildungsbericht 2008, p. 105.
[40] Bildungsbericht 2008, p. 281.

AF_FormacionProfesional.indd 104 4/7/11 12:48:48

Esta es, pues, la pregunta que habría que someter a debate: ¿es o no un modelo de éxito el "sistema dual" de educación y formación profesional en Alemania?

El "sistema basado en la escuela" no cubre todo el abanico de profesiones: esta oferta se concentra en los trabajos de atención sanitaria y enfermería ya mencionados. Por ley, el sector debe ser restringido y no puede convertirse en una oferta que compita con el "sistema dual": la prioridad del "sistema dual" está garantizada.

Cuando estos cursos de formación profesional "basados en la escuela" incluyen prácticas en un jardín de infancia, un hospital, etc., las relaciones con las empresas y con los futuros empleadores necesariamente no serán tan estrechas como en el "sistema dual", por lo que la transición, tal y como la conocemos, desde este "sistema dual" es desconocida: la transición al mercado laboral no está vinculada con la institución anterior en la que se recibió la formación. En esta última pueden aconsejar o ayudar a encontrar un trabajo, pero eso es todo.

Así, la transición es un paso abierto, incierto e inseguro, que depende de las capacidades personales de los candidatos, pero también de la situación general del actual mercado laboral. Por ello, puede ocurrir –y ocurre– que en el momento de empezar la formación profesional se le diga a un alumno que las perspectivas para su transición posterior serán positivas y que, cuando acabe su formación profesional, la situación sea completamente diferente debido a los cambios que durante ese periodo de tiempo haya sufrido el mercado laboral.

No obstante, debido a los desarrollos demográficos que esperamos que tengan lugar en Alemania, las expectativas para estos puestos de trabajo son bastante positivas. En términos generales, la población está envejeciendo y la demanda de personal de asistencia y enfermería está aumentando, de modo que se espera un crecimiento en la cantidad de personas empleadas en ese sector, que pasaría del 11,2% en 2005 al 13,5% en 2025, según el "Informe nacional sobre educación 2010"[41], lo que representaría un aumento relativo de más del 20% en 20 años. Este dato también significa que la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo después de haber terminado una de estas formaciones profesionales "basadas en la escuela" es bastante alta.

[41] Bildungsbericht 2010, p.163.

AF_FormacionProfesional.indd 105 4/7/11 12:48:57

V

El "sistema de transición", el último de los sistemas de formación profesional alemanes, es cualquier cosa menos un "sistema". Aunque lo llamemos así, lo cierto es que carece de un enfoque sistemático, es un campo bastante poco homogéneo y –lo adelanto ya– tiene muy poco éxito.

El sistema de transición es algo que cubre todas las medidas de los cursos profesionales u orientados a la formación profesional con el fin de hacer que las personas implicadas se puedan formar en la educación y formación profesional[42]. "Empleabilidad", la capacidad de ser contratado, es una de las palabras clave que aprendimos de Bruselas. Yo, por mi parte, me voy a permitir inventar la palabra "formabilidad", es decir, la capacidad de ser formado.

Estas medidas varían mucho dependiendo de los fines y los objetivos, de los participantes y también de los proveedores[43]. Así, un curso preparatorio para acceder a la formación profesional de artesanía como carpinteros dirigido a jóvenes que proceden de un entorno de inmigración, es algo totalmente diferente a los cursos impartidos en la escuela para llegar al examen escolar habitual como parte de un programa de "segundo cambio". En el primer caso, el proveedor podría ser una institución de educación superior y el curso podría estar financiado por la Autoridad Federal del Mercado Laboral; el programa de "segundo cambio"podría ser parte de la política educativa de una provincia y estar financiado y organizado en las escuelas estatales. Se pueden ofrecer ambas medidas de manera independiente: una persona puede asistir al curso impartido en la escuela y también al curso de artesanía[44]. A veces estos cursos de formación se reconocen como parte de la educación y formación profesional y a veces no. En ocasiones estos cursos han sido reconocidos por la ley, pero los empleados fuerzan a los jóvenes a renunciar a ese derecho de reconocimiento.

El principal problema es que todas estas medidas no siguen un concepto y, en algunos casos, da la impresión de que la Autoridad Federal del Mercado Laboral simplemente ofrece esos cursos porque está interesada en que, durante ese período, las personas que asisten a los cursos ya no aparezcan como desempleadas. De ese modo las estadísticas cambian. Por su parte, las instituciones de educación superior que ofrecen estos cursos tienen también sus propios intereses.

La última cifra con que contamos respecto a los costes es de 2006, año en el que pagamos 1.900 millones de euros por las 460.000 personas incluidas en este "sistema de transición"; o sea, 5.800 euros por persona[45]: por lo tanto, nadie puede decir que Alemania no quiere gastar dinero en ese grupo de personas de bajo rendimiento académico.

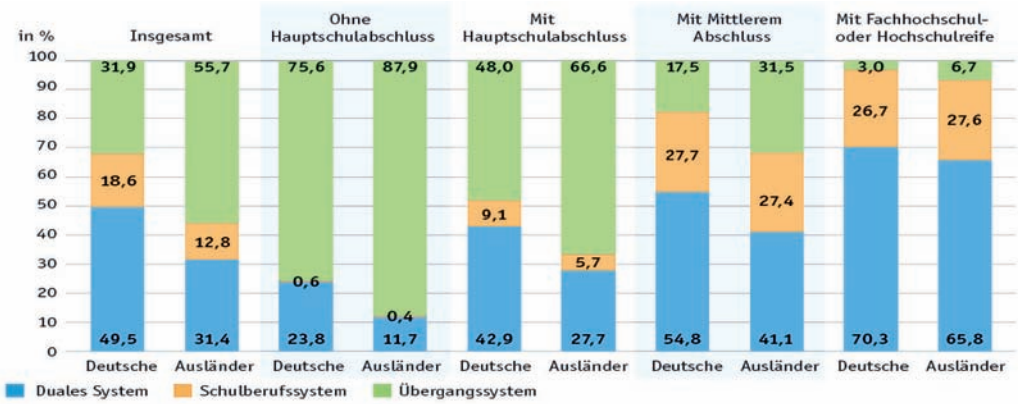
Si gastamos tanto dinero en una serie de medidas que, en general, no tienen éxito[46], se puede decir que, en su conjunto, este sistema no logra alcanzar la "formabilidad".

En el informe de 2008 pudimos observar que

[42] Bildungsbericht 2008, p. 97.
[43] Bildungsbericht 2008, p. 97 y siguiente, 275.
[44] Bildungsbericht 2008, p. 275, donde se pueden ver los distintos tipos de cursos que se ofrecen.
[45] Bildungsbericht 2008, p. 166 f.
[46] Ver Expertenmonitor : Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung dringend reformbedürftig, en: Wirstcahft und Berufserziehung nº 2/2011, p. 34

AF_FormacionProfesional.indd 106 4/7/11 12:49:03

Distribución de los sectores de educación y formación profesional en 2008 por nivel de escolaridad y tipo de ciudadanía (en %)[50]



* *Teilweise erstes Schuljahr; ohne Neuzugänge mit Abschluss unbekannt oder sonstigen Abschlüssen; Erläuterungen vgl.* ***Tab E1-5web*** *und* ***Tab. E1-6web***

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers, Datenstand: März 2010

Gráfico 2

la posibilidad de comenzar con la educación y formación profesional en uno de los dos sistemas que he mencionado antes (el "sistema dual" y el "sistema basado en la escuela") depende, en gran medida, del nivel de los exámenes de la escuela: casi la mitad de los que obtengan el nivel más bajo en el examen de escuela (o incluso los que aún no lo hayan pasado) tendrán que pasar al "sistema de transición"; un tercio de ellos habrán tenido que esperar a la transición en la formación profesional (habitual) durante, al menos, 18 meses. Después de 30 meses (esto es, dos años y medio), solo la mitad de estas personas habrán logrado dar un paso hacia la educación y formación profesional[47].

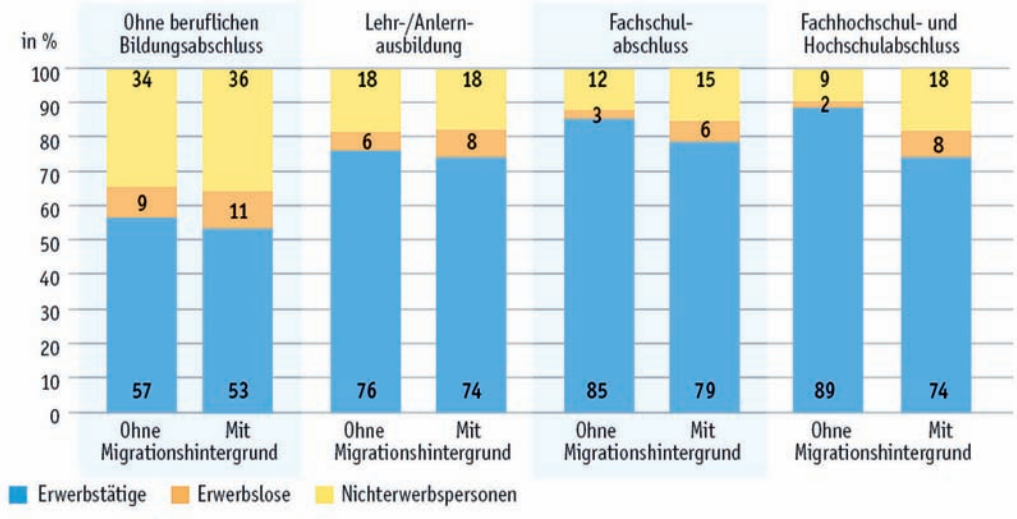
Si profundizamos un poco más, podemos ver cómo se describe al grupo de personas que se encuentran en el "sistema de transición": el mayor porcentaje está formado por el grupo de extranjeros que no han realizado ningún examen de escuela; en 2008 casi el 88% de todas las personas de ese grupo y de esa edad habían asistido a un curso en el "sistema de transición", mientras que los alemanes que tampoco habían pasado por exámenes suponían el 76%[48].

Por lo tanto, un motivo de peso por el que las personas están en el "sistema de transición" parece ser el no haber terminado con éxito su periodo escolar. Ser extranjero aumenta el problema; la mayoría de ellos no solo tienen dificultades para encontrar un puesto en la formación profesional, sino que puede que se queden solamente en el "sistema de transición"[49].

[47] Bildungsbericht 2008, p. 161 ff.
[48] Bildungsbericht 2008, p. 157 y siguientes, 163 y siguientes.
[49] Bildungsbericht 2008, p. 165 y siguientes.
[50] Bildungsbericht 2010, p. 99.

AF_FormacionProfesional.indd 107 4/7/11 12:49:03

Tasa de personas empleadas y desempleadas en 2008 por cualificación vocacional y entorno de emigración[51]



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2008

Gráfico 3

Después de no haber recibido formación profesional, casi es el mismo grupo el que se puede identificar con el que tiene una mayor tasa de desempleo: los inmigrantes sin formación profesional llegan al 47%, los alemanes al 43% (en aras de la honestidad científica, diremos que, por motivos estadísticos, hemos tenido que utilizar un concepto diferente, de modo que las cifras de los extranjeros y las de las personas procedentes de entornos de migración no pueden ser directamente comparables).

Por tanto, el punto en el que aplicar una posible intervención debería quedar claro: es en los colegios donde se debe comenzar, dado que los déficits en los resultados escolares se prolongan en esas personas durante su vida futura. No se debe hacer tanto hincapié en el sistema de formación profesional como en el sistema escolar, empezando con las escuelas de enseñanza primaria y siguiendo con las de secundaria. Las medidas del "sistema de transición" pueden actuar como remedio tardío ante los problemas que surjan a consecuencia del sistema educativo que hayan recibido esas personas. El fracaso del "sistema de transición" no es tanto un fracaso de ese sistema como un fracaso de las instituciones educativas anteriores[52].

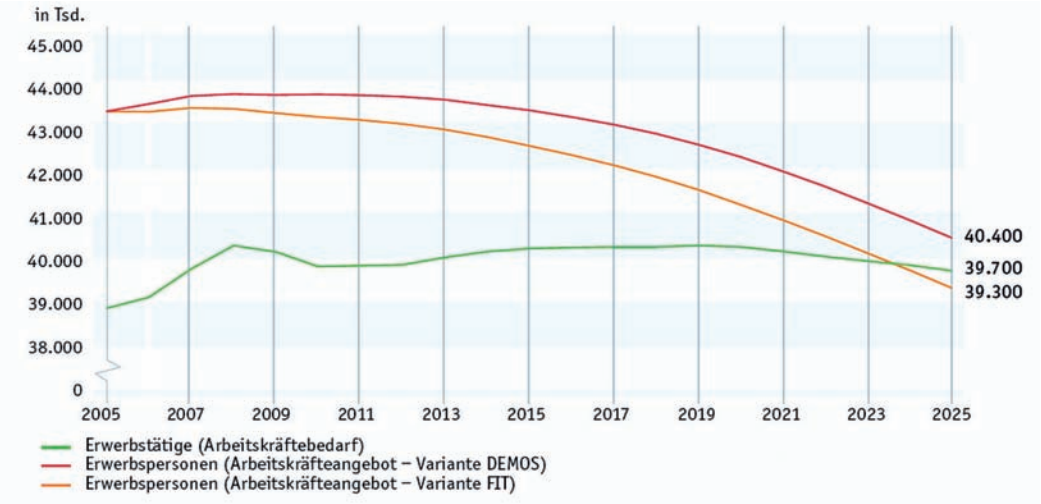
VI

En conclusión: ¿cuál será el desafío al que se tendrá que enfrentar en el futuro la educación y formación profesional en Alemania?

[51] Bildungsbericht 2010, p. 198.
[52] Bildungsbericht 2008, p. 206 y siguiente.

AF_FormacionProfesional.indd 108 4/7/11 12:49:06

Proyección: el mercado laboral en Alemania en 2025
Demanda y oferta de mano de obra[54]



* *Ab 2006 Projektionsergebnisse*

Quelle: Helmrich, R./Zika, G. (2010): BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen. Kurzexpertise im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), eigene Darstellung

Gráfico 4

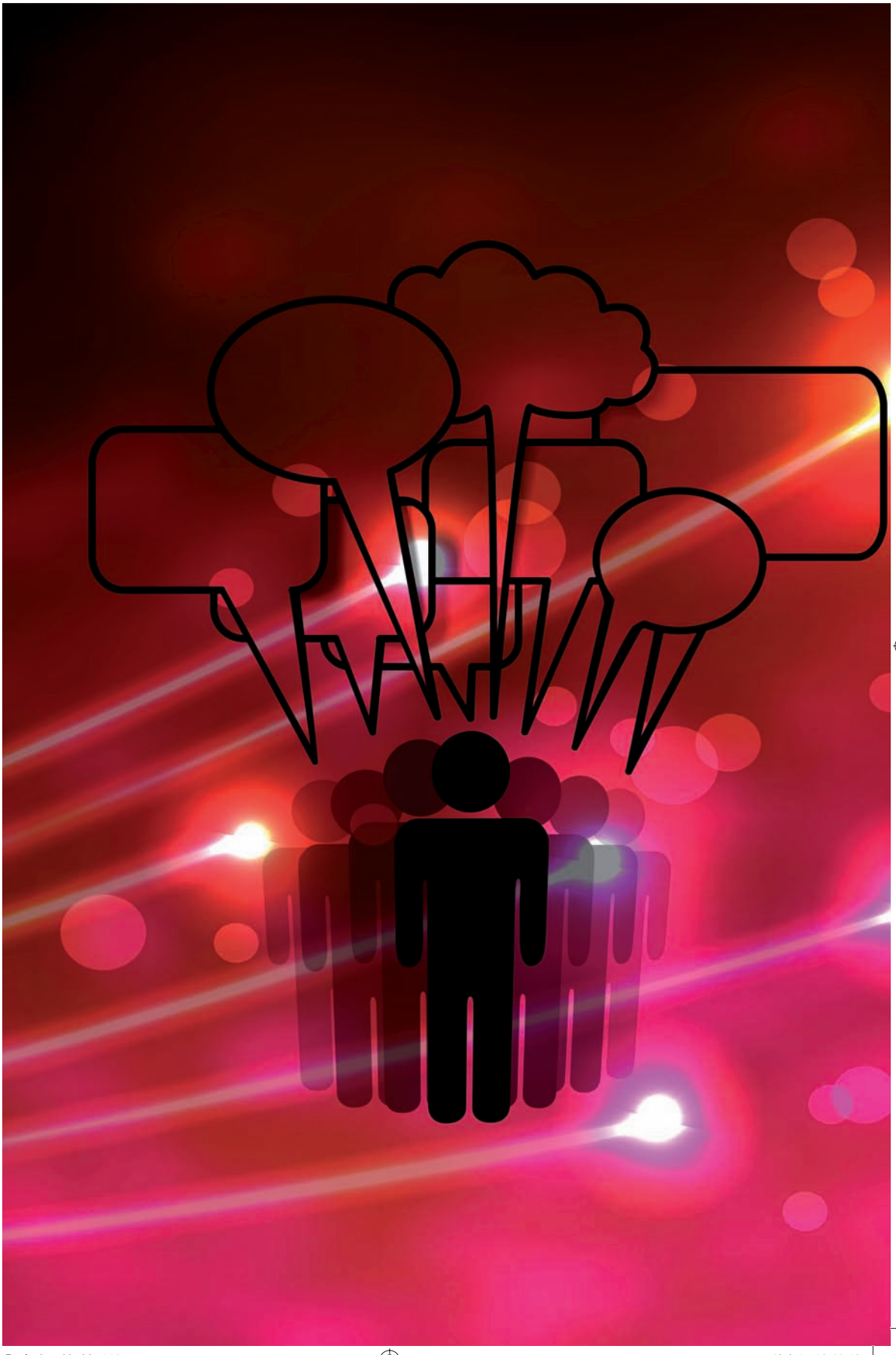
Durante los próximos 15 años no sólo disminuirá la población de Alemania, sino que también lo hará el número de personas empleadas. Así las cosas, si se confía en perspectivas como esta, en el año 2025 podríamos alcanzar una situación en la que hubiese trabajo para todos

La respuesta es el desarrollo demográfico. Durante los próximos 15 años no sólo disminuirá la población de Alemania, sino que también lo hará el número de personas empleadas. Así las cosas, si se confía en perspectivas como esta, en el año 2025 podríamos alcanzar una situación en la que hubiese trabajo para todos[53].

Lo cual quiere decir también que necesitaremos a todo el mundo. Como pudimos ver en las cifras al comienzo de mi presentación, la importancia del "sistema de transición" ya es menor. Ese proceso se verá acelerado en el futuro por motivos demográficos, por lo que todos los esfuerzos se deben concentrar en lograr que el "sistema de transición" en Alemania sea más eficiente y, en última instancia, superfluo. Pero eso tal vez solo sea un sueño.

[53] Bildungsbericht 2010, p. 159 y siguientes.
[54] Bildungsbericht 2010, p. 160.

AF_FormacionProfesional.indd 109 4/7/11 12:49:09



AF_FormacionProfesional.indd 110 4/7/11 12:49:12

INTEGRACIÓN DE SUBSISTEMAS EN EL MODELO ESPAÑOL

Por Soledad Iglesias
Subdirectora General de Formación Profesional
Ministerio de Educación

Fundación Ramón Areces, 30 de marzo de 2011

La modernización de la formación profesional, tal y como empezamos a visualizarla hoy, responde a la aprobación y desarrollo de dos leyes fundamentales: la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 2000 y la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002.

La LOGSE supuso el primer eslabón para situar a la formación profesional (FP) al mismo nivel que otras enseñanzas de nuestro sistema educativo: el fin del acceso a ciclos formativos sin haber completado la educación básica y la situación de los ciclos de grado superior, con todo su rigor, en la educación superior, con el título de Bachiller como requisito de acceso y su imagen social fortalecida.

Además, se acercaron los estudios de FP a los sectores productivos; se buscó la complicidad de los agentes sociales para el diseño y planificación de los dos niveles, medio y superior; se organizaron las enseñanzas en módulos profesionales para que dieran respuesta a unidades de competencia profesional; y, en ese guiño a los sectores produc-

AF_FormacionProfesional.indd 111 4/7/11 12:49:27

Los certificados de profesionalidad no exigen una titulación previa concreta y acreditan que las personas que los obtienen son competentes en la actividad laboral definida en la cualificación profesional que conforma cada uno de ellos

tivos, se introdujo la obligatoriedad de que todos los alumnos realizaran un módulo de formación en centros de trabajo.

La segunda Ley fue determinante para lograr dar una mejor respuesta a las necesidades de los sectores productivos, con una mayor coordinación entre la formación ofertada y su potencial empleabilidad.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional contemplado en esa Ley supuso la integración de los tres subsistemas existentes hasta entonces: el de formación profesional inicial, el de formación ocupacional y el de formación continua. Surgió un análisis común para todos de la realidad del mercado laboral, de sus necesidades presentes y de los estudios prospectivos; la identificación de las competencias profesionales requeridas en los diferentes puestos de trabajo, su tendencia para el futuro y el nivel de competencia requerida en las actividades productivas atendiendo a criterios de complejidad de los conocimientos y destrezas, de la iniciativa, autonomía y responsabilidad de la actividad a desarrollar.

Estas competencias profesionales pasaron a conformar el referente común para toda la oferta formativa. Se agruparon en unidades de competencia, la unidad mínima de reconocimiento y, a su vez, en cualificaciones profesionales, entendidas éstas como el conjunto de unidades de competencia con significación para el empleo.

Al tiempo, y para dar coherencia a este sistema integrado, se creó un mecanismo laborioso y sincronizado de identificación de las cualificaciones profesionales de las ocupaciones más significativas existentes en el mercado laboral que se han ido recogiendo en un catálogo nacional, en permanente actualización, del que se nutre la oferta formativa de toda la formación profesional.

Las ofertas formativas referidas al catálogo son, en el sistema educativo, los títulos de formación profesional de grado medio y de grado superior y en la Administración laboral los certificados de profesionalidad. Los títulos tienen valor académico y profesional; los certificados tienen valor profesional.

Los títulos del sistema educativo requieren las mismas condiciones de acceso que otros niveles del sistema educativo: el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, como requisito necesario para el acceso a los ciclos formativos de grado medio que conducen al título de Técnico y también para el Bachillerato que conduce al título de Bachiller, y el título de Bachiller para el acceso a los ciclos formativos de grado superior conducentes al título de Técnico Superior. Esto garantiza la adquisición de la formación necesaria para cursar con éxito cada uno de los niveles.

Los certificados de profesionalidad no exigen una titulación previa concreta y acreditan que las personas que los obtienen son compe-

AF_FormacionProfesional.indd 112 4/7/11 12:49:33

Soledad Iglesias

tentes en la actividad laboral definida en la cualificación profesional que conforma cada uno de ellos.

Ambas enseñanzas, que conducen a títulos y certificados de profesionalidad, tienen una organización modular; cada uno de los módulos es certificable; tienen carácter acumulable y la superación de todos aquellos módulos integrados en un título o certificado lleva a la obtención de la correspondiente acreditación.

Al tener como referencia tanto los títulos como los certificados las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones, la acreditación de una unidad de competencia por superación de los módulos formativos de un certificado permite la convalidación de módulos de los títulos asociados a esa unidad de competencia y viceversa.

Títulos y certificados acreditan las competencias profesionales. No obstante, existen otras vías posibles para adquirir las competencias profesionales: la experiencia laboral y la formación no formal. Esto supone aceptar que lo importante es el resultado del aprendizaje, independientemente de la vía por la que se haya conseguido.

Las personas que obtengan sus competencias profesionales a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación pueden participar en un proceso de evaluación y acreditación de la competencia. Tras su evaluación positiva, recibirán una acreditación de las unidades de competencia que corresponda. Con esta acreditación la persona podrá solicitar la convalidación o exención de los módulos correspondientes de los títulos o certificados de profesionalidad asociados a ellas. Existe la posibilidad de completar la formación necesaria para la obtención del certificado o título a través de ofertas parciales o específicas para ello.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y

AF_FormacionProfesional.indd 113 4/7/11 12:49:34

La formación profesional basada en competencias, fundamentalmente profesionales, pero tomando como pilares fundamentales la adquisición de todas las competencias clave y transversales, se ha convertido en un motor de cambio y para el cambio

Formación Profesional previsto en la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional propone:

- Un referente común, obtenido directamente de lo que necesitan los sectores productivos.

- Diferentes vías para adquirir las competencias profesionales.

- Una conexión llamada unidad de competencia que relaciona todas las posibles vías de adquisición de la competencia profesional.

- Una información y orientación profesional que permita elegir en todo momento, según las necesidades individuales, la mejor opción formativa o de empleo.

- Un sistema de evaluación para la mejora y la calidad del mismo.

- Una coordinación y buena gobernanza del sistema.

En resumen: nuestro sistema dispone de un diseño, planificación y desarrollo armónico, pausado y con resultados muy positivos para los objetivos planteados respecto a la formación profesional, su adaptación a las necesidades de los sectores productivos y su capacidad de respuesta a las necesidades de formación de los ciudadanos.

Pero últimamente estamos viviendo cambios que afectan a las estructuras tal y como estaban planteadas y, en una sociedad dominada por las nuevas tecnologías, estos movimientos son vertiginosos, constantes y afectan a todos los ámbitos, también al educativo, desde lo más básico a lo más complejo. La madurez de una sociedad, de sus reglas y de sus estructuras se demuestra en la adaptación a estos cambios, en la superación de los nuevos desafíos planteados y en la detección de los puntos críticos.

AF_FormacionProfesional.indd 114 5/7/11 15:07:14

En este sentido, las competencias clave, fundamentales para todo individuo que pertenece a una sociedad basada en el conocimiento, son uno de esos puntos críticos que también están cambiando. Competencias que hace solo unos años eran deseables, hoy se han convertido en imprescindibles. Es el caso de las tecnologías de la información y la comunicación, o de las competencias ecológicas o "verdes", absolutamente necesarias para hacer sostenibles, en el espacio y tiempo, entornos de los que dependen las generaciones actuales y futuras.

Las competencias clave y transversales son una combinación de conocimientos, destrezas y actitudes adecuados para un contexto determinado y que comportan un valor añadido de la educación para el acceso y la movilidad en el mercado laboral, la cohesión social y la ciudadanía activa. En tiempos de crisis, se hace imprescindible una mayor inversión en formación para todos, jóvenes y adultos, que garantice la adquisición y profundización en competencias clave y profesionales, de forma que aseguren el acceso a un puesto de trabajo, su permanencia en él, y su promoción y movilidad en condiciones de empleabilidad.

En este contexto, la formación profesional basada en competencias, fundamentalmente profesionales, pero tomando como pilares fundamentales la adquisición de todas las competencias clave y transversales, se ha convertido en un motor de cambio y para el cambio.

La capacidad de reacción y adaptación a los últimos avatares que se están sucediendo está poniendo a prueba la eficacia del sistema tal y como se concibió y desarrolló. Ahora es necesario un mayor esfuerzo de planificación, adecuación a las demandas sociales y económicas y respuestas a la ciudadanía. La Ley de Economía Sostenible, con los aspectos orgánicos de estas reformas plasmadas en una ley orgánica complementaria, permitirá mejorar todos los mecanismos ya existentes para agilizar sus efectos, una mayor participación de los agentes sociales y una mayor capacidad de respuesta a las necesidades de las empresas.

Pertenecemos a un mundo en constante evolución, globalizado, en el que las respuestas también deben serlo. Estamos ante unos sectores productivos que indican, a través de estudios como los realizados por el CEDEFOP, que para 2020 solo un 16% de los puestos de trabajo estarán disponibles para personas con baja cualificación, un 50% serán empleos para niveles de cualificaciones medias y un 34%

AF_FormacionProfesional.indd 115 5/7/11 15:07:30

Uno de los pilares utilizados para dar respuesta a esta nueva situación es la flexibilidad en los itinerarios y flexibilidad en las modalidades para poder hacerla accesible a todo tipo de personas

para cualificaciones altas de nivel terciario.

La formación profesional tiene que contribuir a que la formación de jóvenes y adultos se adapte, cambie y se actualice para atender a estas situaciones de demanda de cualificación, de demanda de sectores emergentes frente a sectores en declive; en definitiva, a una armonía entre lo que se debe ofertar porque se demanda y cómo debe hacerse para el beneficio de la ciudadanía.

Tenemos que aprovechar el papel que le toca jugar a la formación profesional para conseguir hacerla más atractiva, más apasionante para todo el alumnado; para que realmente tenga el valor académico y profesional que le corresponde; para que tenga mayor permeabilidad dentro del sistema educativo y una valoración fuera y dentro de nuestras fronteras.

Los elementos esenciales de esta modernización de la formación profesional en España se contemplan en el Plan de Acción 2010-2011 del Ministerio de Educación, además de en la Ley de Economía Sostenible; y, actualmente, está en trámite para su aprobación el Real Decreto de Ordenación de la Formación Profesional del Sistema Educativo, que sustituye al de 2006, para adaptarse a los nuevos requerimientos legales y a las nuevas necesidades, relaciones y recomendaciones europeas.

Uno de los pilares utilizados para dar respuesta a esta nueva situación es la flexibilidad en los itinerarios y flexibilidad en las modalidades para poder hacerla accesible a todo tipo de personas: jóvenes bien preparados, jóvenes en riesgo de exclusión social, adultos con empleo y adultos sin empleo. En definitiva, una formación social solidaria, de calidad, en la que todos tengan cabida y en la que los logros parciales reflejen con transparencia y fiabilidad dónde se ha llegado y hacia dónde se puede continuar.

Para conseguir que esta formación sea transparente dentro y fuera de nuestro país, queremos establecer un Marco Español de Cualificaciones que recoja las acreditaciones oficiales desde la enseñanza general hasta la universidad. Será coherente con el marco común de la Unión Europea y facilitará la orientación al ciudadano para favorecer el aprendizaje permanente.

Necesitamos una formación profesional atractiva e integradora, que responda a las necesidades del mercado de trabajo, que utilice métodos de aprendizaje innovadores y centrados en los resultados, e instalaciones y equipamientos de calidad.

Esto debe ir aparejado de una formación continua fácilmente accesible y orientada al trabajo para las personas empleadas, para los trabajadores autónomos y para los desempleados, pero también para los empresarios.

Para ello, y en consonancia con los objetivos estratégicos para 2020 aprobados en el Comunicado de Brujas y agrupados en torno a los cuatro ámbitos siguientes, en España se han establecido las medidas prioritarias que detallamos a continuación.

AF_FormacionProfesional.indd 116 4/7/11 12:49:58

Mejorar la calidad y la eficiencia de la FP y aumentar su atractivo

Uno de los puntos débiles de la formación profesional ha sido su imagen social, contra la que se viene luchando en todos los países de la Unión Europea y también en España, y entre las medidas adoptadas destaca el fomento de la participación en los campeonatos de formación profesional como una manera de hacerla visible; de difundirla entre los jóvenes, sus familias y la sociedad en general; y de mostrar tanto a nivel nacional como europeo y mundial el escaparate de competencias profesionales que poseen los jóvenes estudiantes de estas enseñanzas. Además, este tipo de competiciones pone a prueba la comparabilidad en grado y calidad de las destrezas entre jóvenes de una Comunidad, entre Comunidades y entre países.

En cuanto a la mejora de la calidad de la formación profesional, aspecto que se contempla en la Ley de Economía Sostenible, se está reforzando la formación de los profesores de formación profesional en colaboración con las Comunidades Autónomas y se están propiciando ayudas a la movilidad del profesorado para realizar estancias en empresas. Esto favorecerá una mejor utilización de los recursos, compartiendo espacios con empresas mediante centros integrados o de oferta integrada que rentabilicen mejor los recursos materiales y humanos.

La creación de una red de calidad para la formación profesional permitirá desarrollar estrategias, procedimientos e indicadores para el seguimiento y evaluación de la formación profesional a fin de conseguir su mejora continua.

Esta preocupación por la calidad se ha plasmado también en una convocatoria de premios a la calidad e innovación en orientación

y en formación profesional. El objetivo de estos premios es reconocer y distinguir la trayectoria y el esfuerzo de profesores, equipos docentes y alumnos de centros formativos que trabajan en la búsqueda de respuestas educativas y profesionales innovadoras y de calidad. Su difusión servirá de modelo o referente a otras comunidades educativas, favoreciendo la mejora global de nuestro sistema educativo y formativo.

Hacer del aprendizaje a lo largo de la vida y de la movilidad una realidad

La movilidad de alumnos de formación profesional del sistema educativo es otra medida que tiene, por un lado, la finalidad de propiciar la realización del módulo profesional de formación en centros de trabajo (FCT) en otras Comunidades Autónomas, así como desarrollar acuerdos para complementar la formación de alumnos y favorecer su inserción laboral. Además, la movilidad afecta también a la actualización de las competen-

AF_FormacionProfesional.indd 117 4/7/11 12:49:58

La Ley de Economía Sostenible propone fomentar la colaboración de las Administraciones educativas y laborales con las empresas y entidades empresariales

cias profesionales del profesorado y se contempla que puedan realizar estancias en otros centros o empresas.

Por otro lado, Europa, y por tanto también España, están trabajando para flexibilizar las ofertas de formación profesional y facilitar a las personas adultas su incorporación a las diferentes enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras actividades y responsabilidades. Por este motivo se han puesto en marcha medidas que faciliten la incorporación al sistema educativo de las personas que lo han abandonado de forma prematura. Para ello se ha elaborado una plataforma de formación a distancia, en la que está previsto que el próximo curso se encuentren a disposición de todas las Comunidades Autónomas los materiales *on line* para poder ofertar los módulos profesionales correspondientes a unos 100 títulos.

Asimismo, cualquier cambio necesita un buen servicio de información y orientación con el fin de garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a la información necesaria para poder optar libremente a las diferentes enseñanzas ofertadas por distintas vías. Por lo tanto, es fundamental la coordinación de los servicios de orientación profesional actualmente existentes y desarrollar nuevas herramientas telemáticas que permitan orientar en el aprendizaje a lo largo de la vida.

La Ley de Economía Sostenible propone fomentar la colaboración de las Administraciones educativas y laborales con las empresas y entidades empresariales y, en particular, con aquellas más implicadas en el desarrollo de estrategias para la contribución a la economía sostenible y relacionadas con los sectores emergentes o en crecimiento.

Esta colaboración ya ha trascendido del plano teórico a la participación en el diseño de la formación, a la formación del profesorado, a la realización del módulo de formación en centros de trabajo y del módulo de formación práctica establecido en los certificados de profesionalidad, así como de las prácticas profesionales de carácter no laboral correspondientes a las acciones de formación profesional para el empleo.

Asimismo, se contempla la impartición de módulos profesionales y formativos en las instalaciones de las empresas para garantizar que la formación se realice con los equipamientos más actuales.

Por su parte, las empresas podrán utilizar las instalaciones y equipamiento de los centros siempre que no interfieran en el desarrollo de actividades docentes, a la vez que los profesores podrán hacer estancias temporales en empresas para formar a los trabajadores y también para actualizar sus competencias profesionales.

Por último, la Ley de Economía Sostenible también recoge la validación de acciones de formación desarrolladas en las empresas, con los requisitos de impartición y tipos de prueba que regulen las administraciones educativas para facilitar a sus trabajadores la obtención de un título de formación profesional.

AF_FormacionProfesional.indd 118 4/7/11 12:50:14

Aumentar la creatividad, la innovación y la iniciativa empresarial

La creatividad, innovación e iniciativa empresarial son conceptos anclados en una de las competencias clave que mayor impacto puede tener en el desarrollo de la competitividad de las empresas. Aunque es cierto que, intrínsecamente, existen personas con este tipo de capacidades más desarrolladas que otras, también es evidente que pertenecen a competencias que pueden adquirirse, desarrollarse e intensificarse. La introducción de un módulo de Formación y Orientación Laboral, y otro de Empresa e Iniciativa Emprendedora en todos los ciclos formativos de formación profesional del sistema educativo, dan muestra de la importancia que el Gobierno otorga a esta competencia.

Como medida de apoyo, al igual que con la calidad, también se ha querido plasmar la preocupación por la innovación, por lo que se han convocado ayudas a centros, empresas y otras entidades para presentar proyectos conjuntos de innovación que faciliten la transferencia del conocimiento y la creatividad.

Hoy día, formar en creatividad, transmitir la innovación e inculcar la iniciativa emprendedora necesita la ayuda de las tecnologías de la información y de la comunicación, tanto para el acceso a la información como para promover el aprendizaje activo.

Asimismo, la colaboración con empresas y ministerios, como el de Ciencia e Innovación, va a permitir que los proyectos en el campo de la innovación sirvan de correa de transmisión del conocimiento y hagan partícipes a las empresas del conocimiento científico, la investigación y experimentación en materia de formación profesional y su aplicación a la modernización de técnicas de producción y gestión empresarial.

Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa

La equidad, el acceso universal, la flexibilización y el aprendizaje a lo largo de la vida contribuyen a favorecer la ciudadanía activa.

Una de las mayores contribuciones que se han hecho a la reducción del abandono escolar temprano ha sido la creación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial que, por un lado, quieren atajar las altas cifras pendientes de fracaso escolar; y por otro, han flexibilizado las alternativas y ofrecido diferentes salidas para los alumnos en función de las partes del programa superadas.

Otra de las medidas previstas e implantadas para mejorar el grado de cualificación de las personas y reducir con ello el riesgo de exclusión social es la inversión realizada para facilitar que las competencias profesionales adquiridas fuera del sistema formal puedan ser evaluadas y acreditadas, y que todo esto sea posible con la participación de los agentes sociales, de los centros y de los responsables de las Administraciones educativa y laboral.

Por último, una mención a la importancia de la promoción de iniciativas que contribuyan a fomentar la ciudadanía activa a través de la participación del alumnado de los centros de formación profesional en los distintos órganos de participación. Los jóvenes son los actores principales de la formación profesional y el motor que hará posible un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. No es casual que éste sea el *leitmotiv* de la Estrategia 2020, así como del proceso de las reformas para la formación profesional.

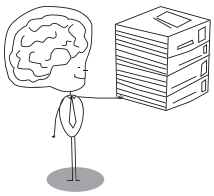
AF_FormacionProfesional.indd 119 4/7/11 12:50:14

AF_FormacionProfesional.indd 120 4/7/11 12:50:14

Learning for Jobs[1]

UN PROGRAMA DE LA OCDE EN CLAVE DE POLÍTICAS EDUCATIVAS

Por Simon Field
Coordinador de proyecto en la OCDE



Fundación Ramón Areces, 6 de abril de 2011

Introducción

La presente exposición tiene un triple objetivo:

- Describir parte del panorama general de por qué es importante la educación y la formación profesional.
- Describir algunos de los retos principales de las políticas a los que se enfrentan los distintos países.
- Establecer nuestras principales recomendaciones propuestas para manejar esos retos.

El panorama general: por qué es importante la educación y la formación profesional

Empezaré ofreciendo tres razones de la importancia de la educación y la formación profesional.

La mina de cobre de Escondido, en el desierto de Atacama en Chile, es tan grande que puede verse desde el espacio exterior. Y mucha de la riqueza que ha estado alimentando el desarrollo

[1] El documento se ha traducido en español como *Preparándose para trabajar.* Disponible en: http://www.fundaciobcnfp.cat/data/files/contentsPdf/603__preparandose-para-trabajar.pdf

AF_FormacionProfesional.indd 121 4/7/11 12:50:30

Para nuestro estudio sobre la formación profesional hemos visitado 16 países en todo el mundo. Hemos visto algunos programas muy impresionantes, pero también muchos retos

económico en Chile en las últimas décadas se extrae de esta mina y de otras similares.

Pero el cobre se agotará. Al ritmo de extracción actual, la mina dejará de tener cobre en 2030.

Así que ahí tenemos un recordatorio visible de que en el futuro los recursos físicos van a ser menos importantes y los recursos humanos más importantes. Esto incluye aquellas habilidades desarrolladas en programas profesionales. De modo que esos programas son importantes para la riqueza de las naciones. Y en Chile son sabios: no es casual que Chile esté gravando un impuesto especial sobre las empresas mineras para pagar el trabajo a favor del desarrollo de los recursos humanos, ya que saben que eso es de lo que van a depender en el futuro, más que de los recursos naturales. De hecho, ese fondo es el que pagará nuestro trabajo de la OCDE en Chile. Así que nuestro libro sobre *Learning for Jobs* en parte salió de ese enorme agujero en la tierra.

Ahora, una cosa que ha disfrazado el declive relativo a largo plazo en la importancia de los recursos naturales ha sido un breve auge de las materias primas. Y tras ese auge hay algo más que está componiendo el panorama general, y es la aparición de la China moderna como una superpotencia económica, con una enorme sed de recursos naturales.

Y en China vemos un crecimiento en infraestructuras educativas y participación educativa igual de sorprendente que el crecimiento económico. Ahora es cuando la primera educación secundaria es realmente universal, cuando tres de cada cuatro alumnos acceden a la educación secundaria superior, que es más que en varios de los países de la OCDE.

Así que echemos un vistazo al sistema educativo profesional de China: ahora produce alrededor de 8 millones de graduados formados en el sistema profesional que cada año alcanzan el nivel de secundaria superior, frente a mi estimación aproximada de alrededor de 4 millones en todos los demás países de la OCDE. Los volúmenes de población son comparables, pero algunos países grandes de la OCDE, como Estados Unidos o Japón, tienen poco camino recorrido en los programas de educación secundaria superior dedicada a la formación profesional: de ahí que China tenga más graduados profesionales.

Por supuesto, el punto clave es la calidad, y seguramente es muy variable en China, aunque en el mejor de los casos la calidad es alta. Pero, solo a modo de ejemplo, alrededor de un tercio de los programas de formación profesional en la educación secundaria superior en China implica habilidades académicas generales, lo cual es un poco más que en muchos programas comparables en otro lugar. Así que una empresa multinacional que esté decidiendo dónde ubicar sus actividades y esté buscando utilizar habilidades profesionales de nivel medio, podría elegir China para aprovechar a esos graduados chinos, así como unos salarios más bajos y un enorme mercado de rápido crecimiento a la vuelta de la esquina; China es ahora el mayor mercado automovilístico del mundo. Mi conclusión es

AF_FormacionProfesional.indd 122 4/7/11 12:50:37

Simon Field

que muchos países más ricos, incluida España, se enfrentan a un reto realmente grande para seguir siendo competitivos: tendremos que aumentar nuestra apuesta en la forma en que desarrollamos las habilidades de nuestros jóvenes. Así que esa es una segunda razón para tomarnos este tema en serio.

En tercer lugar, existe una crisis económica. Muchos jóvenes están ahora en paro. Por supuesto esto es un gran reto en España. Es más, las nuevas evidencias de la OCDE muestran que los jóvenes que se encuentran en ese desafortunado rango de edad se enfrentan a daños a largo plazo en el porvenir de sus carreras profesionales, a veces entre 10 y 15 años en el futuro. Una cosa efectiva que puede hacer la educación y la formación profesional inicial es ayudar al menos a algunos de esos jóvenes a cambiar de una situación de desempleo o de un empleo precario a trabajos sostenibles.

Nuestra revisión, los retos con los que nos topamos

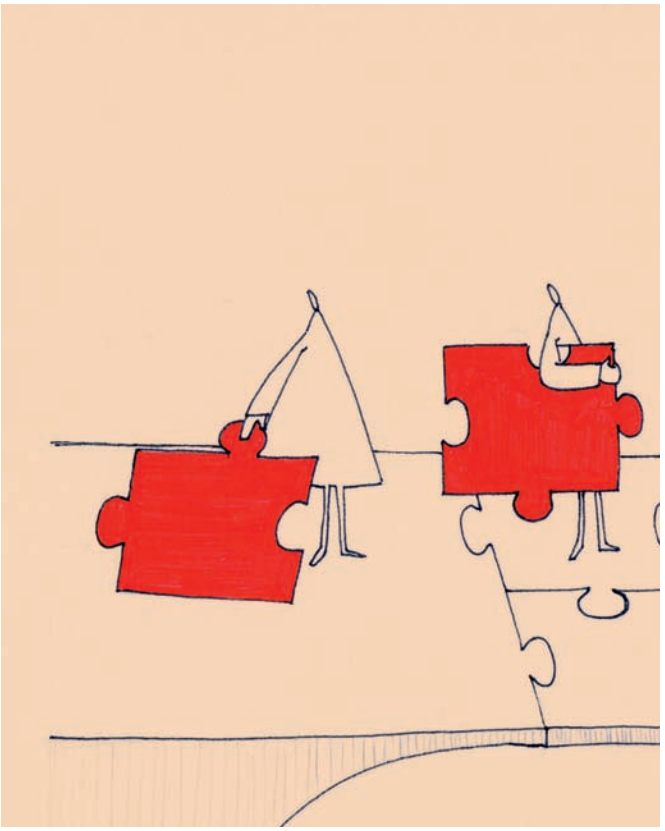
Para nuestro estudio sobre la formación profesional hemos visitado 16 países en todo el mundo. Hemos visto algunos programas muy impresionantes, pero también muchos retos: y, para ilustrarlos, me propongo estudiar un caso concreto.

Es una historia ficticia sobre una joven a la que llamaremos María. María vive en un país que es una mezcla de los 16 países que hemos visitado a lo largo de nuestro trabajo.

Es una mujer joven que ha terminado la educación obligatoria. Es brillante, práctica y está un poco cansada con su educación, que es más bien teórica. Siempre ha tenido interés por la fotografía, y elige un programa de educación profesional centrado en los medios de comunicación que da gran énfasis a este tema. Empieza el programa, pero está un poco preocupada al descubrir que su profesor de fotografía, aunque es un hombre agra-

AF_FormacionProfesional.indd 123 4/7/11 12:50:38

María termina su aprendizaje con una titulación en montaje de estufas justo cuando comienza la crisis económica. La empresa de estufas cierra

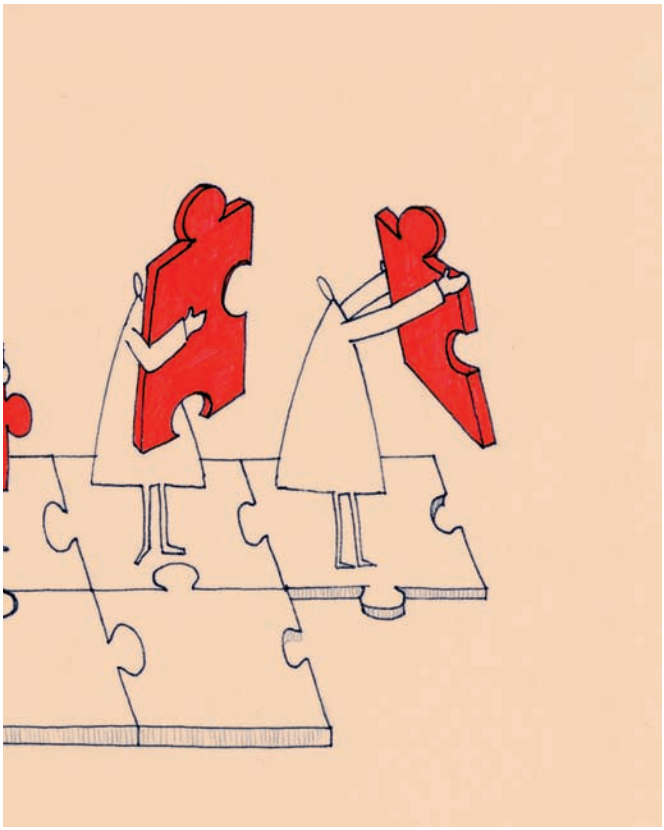


dable, está mucho más inmerso en los químicos y en la luz roja del cuarto de revelado. Ve la fotografía digital como una innovación irritante e innecesaria, y a pesar de que la escuela dispone de algún material digital, éste es inadecuado y anticuado. Las cosas empeoran cuando un amigo de la familia le dice a María que su curso es muy conocido por ser uno en el que los graduados nunca consiguen trabajo en ese campo, y siempre terminan haciendo algo totalmente diferente.

Así que María deja el curso. La próxima vez está decidida a hacer algo con un claro objetivo laboral en mente. Así que se pone a buscar y consigue una plaza de aprendizaje en una empresa que fabrica estufas metálicas. Un día a la semana, como parte de su aprendizaje, asiste a una escuela profesional donde aprende de tecnología para la fabricación de estufas, además de otros cursos más generales. Disfruta con el trabajo, y en la fábrica de estufas están contentos con ella, y a pesar de que su supervisor es poco claro con respecto a lo que esperan de ella, o al explicarle cómo se hacen las cosas, ella va aprendiendo gradualmente las habilidades más relevantes. Pero su madre, que es maestra de educación primaria, está preocupada con que a la edad de 17 años, María no esté aprendiendo suficientes matemáticas ni se espere que lea libros o escribas cosas. Así que va a ver al director de la escuela profesional. Este le asegura a la madre de María que no hay ningún problema. "Confíe en mí", le dice. "Algunos jóvenes son más teóricos y otros más prácticos, gente más activa. María es una de ellas. María casi nunca pide más matemáticas, ¿verdad?". La madre de María reconoce que es cierto. "Además", afirma el director, "la empresa de estufas estará encantada de contratar a María, me lo han dicho ellos mismos. Así que María está bien".

María termina su aprendizaje con una titulación en montaje de estufas justo cuando comienza la crisis económica. La empresa de estufas cierra. El primer paso de María es solicitar un trabajo en una planta de laminación de acero, pero le explican que las habilidades de fabricación de estufas no son realmente relevantes para ellos. Después de unos meses

AF_FormacionProfesional.indd 124 4/7/11 12:50:41



más bien desesperanzadores buscando trabajo, decide dejar que pase la recesión y se pone a estudiar a jornada completa; se inscribe en un curso de dos años en gestión en una escuela de enseñanza superior. Desgraciadamente, suspende el examen de acceso, que incluye matemáticas y una prueba escrita.

Esto es solo una historia, pero los problemas a los que se enfrenta María no son ajenos a muchos países, y tampoco a España. ¿Dónde están los errores?

Una de las cosas que hemos detectado es un hueco demasiado grande entre el mundo de la educación y el mundo laboral. Por una parte, el mundo de la educación a menudo se ve como algo abstracto, basado en aulas, vinculado a libros, escritos, currículos formales y exámenes teóricos. Por otra parte, el mundo laboral se ve como algo concreto, con jefes feroces y clientes descontentos, beneficios y despidos, máquinas ruidosas y mugre. Estos son estereotipos, por supuesto, pero con un punto de verdad. Y el problema simplemente es que esos dos mundos están demasiado separados el uno del otro.

Así que, si vemos lo que le ha ocurrido a María, nuestro diagnóstico es un fallo de conexión entre esos dos mundos.

En primer lugar, en el lado educativo, la debilidad al establecer los vínculos con el mundo laboral.

- Escasa orientación a la hora de elegir carrera profesional para aquellos que eligen la educación profesional; de ese modo, María no estaba en posición de entrar a considerar los riesgos u oportunidades de los diferentes itinerarios.

- Los cursos nominalmente profesionales que no están relacionados con las necesidades del mercado laboral y que no conducen a trabajos (el curso de medios de comunicación de María).

- Profesores de formación profesional que no tienen ni idea de las necesidades de los centros de trabajo modernos (su profesor de fotografía).

- Falta de equipos en las escuelas profesionales que sean relevantes para el mercado laboral moderno (material digital).

Y, en el lado del mercado laboral, fallo al considerar unos requisitos educativos más amplios:

- Formación y aprendizaje en el centro de trabajo que proporcionan un rango de habi-

AF_FormacionProfesional.indd 125 4/7/11 12:50:43

lidades prácticas demasiado estrecho y, por tanto, que no proporcionan una preparación profesional más amplia que podría afianzar una carrera profesional (la titulación en fabricación de estufas).

- Supervisores de aprendices que no están cualificados para la tarea (con habilidades de enseñanza escasas).

- Atención inadecuada a conocimientos básicos en matemáticas y letras en algunos programas profesionales (tan fundamentales en el aprendizaje de toda la vida).

Nuestras soluciones

Al hablar de las cosas que no funcionan, no se trata de echar por tierra la educación y la formación profesional. Es un componente altamente infravalorado de un sistema educativo moderno. Pero a menudo necesita reformarse para ayudar a las Marías del mundo.

Así que el mensaje de nuestro libro es muy sencillo. Transición efectiva de la escuela al trabajo, aprendizaje real para los trabajos, lo que significa que ese vacío entre culturas tiene que ser superado y hay que tender puentes para ello. Eso es un problema, seguro, que es más fácil de diagnosticar que de curar, pero quiero que saboreen lo que podría significar en términos concretos las recomendaciones detalladas recogidas en nuestro libro.

Nuestra respuesta es muy sencilla. Necesitamos sistemas de formación profesional que proporcionen las habilidades correctas, bien impartidas, en el lugar adecuado. Parece fácil, pero esas palabras esconden una gran complejidad. Así que intentaré explicar lo que quiero decir con habilidades correctas, bien impartidas y en el lugar adecuado.

Necesitamos sistemas de formación profesional que proporcionen las habilidades correctas, bien impartidas, en el lugar adecuado

Las habilidades adecuadas

Con esto me refiero, lo primero de todo, a la correcta mezcla de formación en la educación profesional, al número correcto de plazas para cocineros, técnicos en ordenadores y electricistas. Aquí necesitamos mecanismos que tiendan puentes para superar el vacío entre el aprendizaje y el trabajo, para garantizar que la mezcla de formación cumple con las necesidades del mercado laboral.

¿Y esto cómo se consigue? En primer lugar, es importante dejar que los alumnos escojan sus propios cursos de estudio, aunque con límites, porque el principal objetivo de la educación profesional es prepararse para trabajar. Esta formación también tiene que reflejar las áreas donde va a haber trabajo. Existen dos maneras de lograrlo: una es planificar la formación que contenga evaluaciones periódicas de las habilidades que probablemente se necesitarán en el futuro. Eso es complicado: es muy difícil hacer que todas esas previsiones detalladas sean correctas. La segunda manera, que tiene muchas ventajas, es vincular la formación con la que se pueda dar en el centro de trabajo. Esto automáticamente vincula la formación con las áreas donde los empresarios tienen un interés suficiente para proporcionar oportunidades de formación.

Así, por ejemplo, en Suecia, donde la pre-

AF_FormacionProfesional.indd 126 4/7/11 12:50:46

ferencia del alumno ha dominado la formación profesional a nivel de educación secundaria superior, el estudio de la OCDE recomienda que el periodo de 15 semanas de experiencia laboral sea obligatorio en el programa. El efecto previsto es que la formación profesional esté en el campo donde los empresarios tienen un interés suficiente para ofrecer experiencia laboral.

Pero las habilidades correctas también significan que las titulaciones individuales como la de electricista, contengan el cóctel adecuado de habilidades requeridas. Eso significa garantizar habilidades básicas y trasversales como conocimientos en matemáticas y letras, y habilidades transversales sencillas que permitan el desarrollo de la carrera profesional y un aprendizaje adicional, así como las habilidades prácticas que ayudarán a proporcionar trabajo justo después.

Bien impartidas

Así que necesitamos las habilidades correctas, pero también necesitamos que esas habilidades estén bien impartidas. Este es el segundo punto: la calidad de la enseñanza y la formación, los profesores y los formadores.

Si miramos a los profesores y formadores en las instituciones de formación profesional, a menudo vemos de nuevo un vacío entre esta gente por un lado y el centro de trabajo por otro. El centro de trabajo moderno está cambiando muy rápido. Fijémonos en las reparaciones de vehículos, por ejemplo. Hace diez años los mecánicos diagnosticaban un fallo en un coche por el sonido del motor, el olor y el aspecto. En un coche moderno, los fallos se diagnostican enchufando un ordenador al vehículo y haciendo pruebas que se comprueban en una página web proporcionada por el fabricante. Esto significa una serie de habilidades diferentes y una serie de equipos diferentes.

Sin embargo, demasiado a menudo, los profesores y los formadores de los programas profesionales dejaron el centro de trabajo hace demasiados años y, demasiado a menudo, la maquinaria utilizada en aquellas mismas instituciones para fines formativos está desactualizada. Esto no es sorprendente: a un programa profesional le cuesta mucho dinero imitar las actualizaciones constantes que se suceden en la industria. Pero, para hacer bien ese trabajo, la mano de obra en los programas profesionales necesita familiarizarse con la industria moderna. Esto significa, por ejemplo, oportunidades para los trabajadores de la industria de trabajar a tiempo parcial como formadores en escuelas y universidades. Significa animar a profesores y formado-

AF_FormacionProfesional.indd 127 4/7/11 12:50:46

Demasiado a menudo, los supervisores de los aprendices en la industria no saben suficiente sobre cómo enseñar. Necesitan más formación como profesores. Así, por ejemplo, en Noruega, la revisión de la OCDE recomendó la introducción de formación obligatoria para los supervisores de aprendices en los centros de trabajo

res a pasar periodos de tiempo regulares en la industria para reciclarse.

En la industria vemos un problema diferente, un reflejo invertido de lo que acabo de describir. Demasiado a menudo, los supervisores de los aprendices en la industria no saben suficiente sobre cómo enseñar. Así que necesitan más formación como profesores. Así, por ejemplo, en Noruega, la revisión de la OCDE recomendó la introducción de formación obligatoria para los supervisores de aprendices en los centros de trabajo.

Una manera de ayudar a ambas partes es fomentar las asociaciones entre los programas profesionales y la industria. En Finlandia, por ejemplo, un plan permite a profesores individuales en programas profesionales asociarse con trabajadores individuales en la industria.

En el lugar correcto

Pero no solo necesitamos las habilidades correctas, bien impartidas. También necesitamos enseñarlas en el lugar correcto. Y la manera más directa de tender puentes para salvar el vacío entre el aprendizaje y el trabajo es llevar la enseñanza al centro de trabajo, hacer uso del aprendizaje del centro de trabajo. El lugar correcto muy a menudo es el centro de trabajo.

¿Qué es lo bueno del aprendizaje en el centro de trabajo? La formación en el centro de trabajo para los jóvenes tiene unas ventajas muy grandes. Para los alumnos, proporciona un entorno de aprendizaje sólido con un equipo moderno y los problemas del mundo real, con clientes incómodos y colegas difíciles. Permite a los alumnos conocer a un empresario y un centro de trabajo, ver si la ocupación es realmente lo que quieren hacer, y les ayuda a estar en contacto con al menos un empresario que podría suavizar su camino hacia la

AF_FormacionProfesional.indd 128 5/7/11 15:09:16

consecución de un puesto de trabajo. Para los empresarios, los aprendices hacen un trabajo productivo. Tener aprendices es también una herramienta de contratación extremadamente efectiva, ya que permite que el rendimiento en el trabajo sea observado directamente.

Implicación del empleador y del sindicato

Por supuesto, todo eso requiere apuntalar los mecanismos para unir el mundo laboral y el mundo del aprendizaje, promover la implicación de la industria en la impartición y la planificación de la formación profesional para gente joven. Esto no es algo que pueda simplemente dejarse en manos del gobierno o del sistema educativo.

Significa una asociación efectiva entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos para garantizar que el mundo del aprendizaje esté conectado en todos los niveles con el mundo laboral.

Conclusión: nuestro mensaje en resumen

Así que, en resumen, nuestro mensaje es sencillo y global:

- Necesitamos superar el vacío entre el aprendizaje y los trabajos.

- Podemos hacerlo proporcionando las habilidades correctas, impartidas de manera adecuada en el lugar correcto.

- Las habilidades correctas significan habilidades informadas por los requisitos del centro de trabajo.

- Habilidades bien impartidas significa profesores y formadores informados por los requisitos del centro de trabajo.

- El lugar correcto significa aprendizaje, cuando sea posible y práctico, en el centro de trabajo.

- Para apuntalar todas estas cosas, fomentar la asociación entre los programas profesionales, los empresarios y los sindicatos.

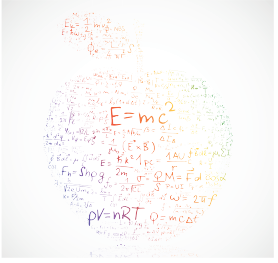
- Y los mensajes más amplios aquí no son solo aquellos sobre rutas profesionales; tratan, básicamente, sobre la transición de la escuela al trabajo para todos los alumnos de esas edades, sobre cómo evitar las transiciones abruptas y las discontinuidades, vinculadas a ese vacío intercultural; las transiciones abruptas pueden llevar al abandono de los estudios y al desempleo de los jóvenes.

AF_FormacionProfesional.indd 129 5/7/11 15:09:32

AF_FormacionProfesional.indd 130 4/7/11 12:50:59

ALGUNAS OBSERVACIONES CRÍTICAS A *Learning for Jobs*

Por Julio Carabaña
Universidad Complutense de Madrid



Fundación Ramón Areces, 6 de abril de 2011

Formación profesional escolar y formación profesional laboral

Como destaca *Learning for Jobs,* los aprendizajes son "una de las instituciones consolidadas más antiguas en la educación y la formación". Y no es de extrañar que haya sido así, pues hasta hace muy poco tiempo las profesiones se han aprendido practicando –en algunos casos, por ensayo o error, y en otros por simple imitación– con la ayuda de un maestro que enseña ("enseñar" significa literalmente "mostrar") cómo se hacen las cosas, y vigila y corrige la repetición realizada por el aprendiz. Ha sido en el siglo XX, y casi siempre en su segunda mitad, cuando en algunos países el aprendizaje de ciertas profesiones se ha separado en parte de los lugares de trabajo para trasladarse a las escuelas. Todavía hoy, por tanto, la formación profesional (FP) laboral –como llamaremos en adelante al aprendizaje en el lugar de trabajo– predomina sobre la FP escolar en muchos países y en muchas profesiones.

Learning for Jobs informa de la gran diversidad existente al respecto. Hay países como Estados Unidos, Nueva Zelanda o Irlanda, donde la FP escolar prácticamente no existe, mientras que en otros la FP escolar ha adquirido im-

AF_FormacionProfesional.indd 131 4/7/11 12:50:59

A día de hoy se puede decir que cualquier sistema de formación profesional parece, en términos de crecimiento económico, tan bueno como cualquier otro

portancia mediante dos vías: una como prolongación o complemento de la FP laboral (sistema dual), que es la que predomina en países como Alemania, Dinamarca, o Suiza, donde la FP escolar y la laboral forman un único sistema administrativo, y donde los aprendices aparecen en las estadísticas como alumnos; y otra la puramente escolar, extendida en la mayor parte de los países: en algunos como Bélgica, Finlandia, Australia o Suecia, los alumnos superan el 50% de la población; en otros (Polonia, España, Reino Unido, Turquía o Corea) rondan el 40%. Nótese que en estos países la FP laboral o aprendizaje ha de ser, por defecto, el modo en que el resto de la población aprende su profesión: el hecho de que, al no depender de las Administraciones públicas, los aprendices no aparezcan como alumnos en las estadísticas, no debería llevarnos a ignorar este hecho. En conjunto, puede que Bélgica y Finlandia sean los únicos países donde más de la mitad de la población aprende las profesiones en la escuela secundaria. En todos los demás predomina, administrado o libre, el aprendizaje (véase Figura 1, p. 15, de *Learning for Jobs*).

La mera enumeración de países que acabamos de hacer suscita una impresión que los análisis sistemáticos confirman: el desarrollo económico, o los niveles de renta de los países, no guardan ninguna relación ni con la extensión de la FP escolar ni con el grado en que el Estado administra la FP laboral. Si en algún momento se justificó el establecimiento de escuelas de FP o la combinación del aprendizaje con la escolarización por sus beneficios económicos, a día de hoy se puede decir que cualquier sistema de formación profesional parece, en términos de crecimiento económico, tan bueno como cualquier otro.

De todos modos, aunque no deje huella sobre la renta o la riqueza, para la escolarización de la FP laboral pueden darse razones económicas. Es posible que ciertos aspectos de ciertas profesiones se enseñen mejor en escuelas que en el lugar de trabajo. Muchas veces es útil acompañar la enseñanza con explicaciones, y quizá llegue un momento en que éstas sean tan complejas que haya que separarlas de la demostración práctica: así sucedería, por tomar un ejemplo de *Learning for Jobs*, cuando se quiere explicar al aprendiz de panadero el modo en que actúan las levaduras. Esa separación puede darse también porque la práctica real sea peligrosa o cara, como en la conducción de vehículos o en la instrucción militar. En definitiva, si bien tal vez no sea fácil determinar qué aspectos de qué profesiones se aprenden mejor en una escuela que en el lugar de trabajo o viceversa –pues ello puede depender tanto de circunstancias locales como de la capacidad de los aprendices–, sí parece claro que a veces la FP escolar puede complementar la FP laboral y sustituirla con ventaja económica parcial o casi total.

La FP puede escolarizarse por razones económicas distintas de su coste. Al separar la FP del taller y la fábrica, la escuela independiza la FP de las necesidades inmediatas de la producción y de las demandas inmediatas del mercado de trabajo. La FP escolar supera la subordinación a la producción del momento y permite adecuarla a la producción futura, sea ésta prevista o planificada. Aunque aca-

AF_FormacionProfesional.indd 132 4/7/11 12:51:14

Julio Carabaña

bamos de decir que no hay relación entre escolarización de la FP y renta, ello no significa que la FP escolar no resulte más fácil de adaptar a las transformaciones de la estructura productiva que la FP laboral.

Consideraciones de orden social y político han jugado también un papel importante en el fomento de la FP escolar. La escuela libera al aprendiz de la relación de aprendizaje, sospechosa de integrar la servidumbre del gremio medieval con la explotación del sistema capitalista. Más en general, la FP escolar permite orientar la FP a las necesidades o demandas de formación de las personas, con independencia de las demandas de este o aquel mercado de trabajo.En mi opinión, puede decirse que el establecimiento en España de la FP escolar, que comienza en tiempos de Primo de Rivera y culmina con la LGE en 1970, se legitimó –también entre la clase obrera y sus representantes– por todas estas razones, tanto económicas como sociales.

Por sintetizar, la FP escolar es universalista, mientras que la FP laboral es particularista. El aprendiz puede ser rechazado por el maestro, pero ha de ser admitido en la escuela; la FP laboral forma los aprendices que necesitan las empresas, las escuelas forman a los alumnos que desean formarse. En el lugar de trabajo, aprender es una gracia y el aprendiz está subordinado al maestro, dueño de un saber privado que puede administrar e incluso negar cuando le convenga; en las escuelas aprender es un derecho y el saber algo público que no puede negarse a nadie.

Intentando establecer las razones por las que la FP se escolariza, no debemos olvidar aquellas otras por las que no se termina de escolarizar. *Learning for Jobs* enfatiza repetidamente las ventajas del lugar de trabajo, al que propone como *the right place* para la FP. La FP laboral puede presentar ciertas ventajas económicas, entre las que se cuenta la adecuación a las demandas del mercado. La FP escolar deja para después su ajuste al mercado de trabajo, que puede resultar muy defectuoso. El argumento central de *Lear-*

AF_FormacionProfesional.indd 133 4/7/11 12:51:14

El argumento central de *Learning for Jobs* es que el sistema de aprendizaje refleja adecuadamente tanto las preferencias de los empleados como la necesidades del empleador, porque el mercado equilibra oferta y demanda

ning for Jobs es que el sistema de aprendizaje refleja adecuadamente tanto las preferencias de los empleados como la necesidades del empleador, porque el mercado equilibra oferta y demanda. Creo que es exagerado: el mercado siempre acaba equilibrando oferta y demanda. La cuestión es a qué coste reduce sus desequilibrios, y no cabe aceptar que la FP laboral lo reduce a cero. La adecuación de la FP laboral a las necesidades del empleador puede ser buena a corto plazo: el puesto de aprendiz es un puesto de trabajo; pero puede dejar de serlo bien por los cambios en las tecnologías, bien por efectos perversos en los mecanismos de ajuste. Tras el triunfo de la confección industrial, los aprendices de sastres y zapateros no pudieron ejercer sus oficios; y no es sólo que los panaderos alemanes formen sistemáticamente muchos más aprendices de los que su industria puede absorber: es que también los científicos forman en sus laboratorios muchos más becarios de los que luego son capaces de colocar como investigadores.

Las contradicciones internas de la FP escolar

Los actores sociales suelen pretender o pedir que la FP, en particular la escolar, persiga diversos objetivos; o, si se prefiere, que cumpla con varias funciones.

Entre estos objetivos es obvio que los económicos han de ser importantes. En general, la FP debería servir al crecimiento económico, como lo pide por ejemplo la Estrategia Europea 2020. Más precisamente, parece obvio que la FP debería adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo.

También parece obvio que la FP debe cumplir ciertas funciones o plantearse ciertos objetivos que podemos llamar sociales. Desde este punto de vista, la FP habría de funcionar como parte del sistema educativo, colaborando en el fin más general de éste, que es desarrollar al máximo las capacidades de los individuos, o procurar a todo el mundo la formación más amplia e intensa que permitan sus capacidades.

A estos objetivos económicos y sociales de carácter general, a la FP se le suelen sumar objetivos más particulares, entre los que destacan los de carácter político. Uno de ellos está adquiriendo cada vez más importancia como consecuencia del auge de las comparaciones internacionales y del progreso de las ideologías sobre la *accountability* o rendición de cuentas: me refiero a la presión por mejorar las estadísticas. En España, como es bien sabido, hay un amplio consenso en la urgencia de reducir el "abandono escolar temprano", lo que concretamente equivale a aumentar la matrícula en la FP escolar.

La FP escolar tiene también objetivos que podemos llamar internos, tanto porque se refieren a sí misma como porque son promovidos por sus profesores y gestores. El más repetido es 'dignificar' la FP escolar, es decir, elevar su prestigio mejorando su calidad y sus salidas profesionales.

AF_FormacionProfesional.indd 134 4/7/11 12:51:24

Desgraciadamente, todos estos objetivos no pueden maximizarse simultáneamente. A partir de cierto momento, la persecución y la consecución de unos no pueden llevarse a cabo más que en detrimento de los otros. Supongamos, para empezar, que la FP escolar toma como objetivo dominante el que parece connatural a su carácter universal y se propone la formación de todos de acuerdo con sus capacidades. A medida que la FP escolar se extiende, se hace más probable la sobreoferta de cualificaciones, que pronto se traduce en ina-decuación al mercado de trabajo y se vuelve indistinguible de la baja calidad. Puede ser que los alumnos sean felices haciendo sus cursos de fotografía, pero es posible que después no encuentren trabajo como fotógrafos. Otros, avisados por su ejemplo, concluirán que la FP escolar es inútil y tomarán la vía directa del aprendizaje informal, inflando las estadísticas de abandono temprano. Algo así es lo que ocurrió en España con la FP escolar tras la LGE. A los catorce años –dijo la LGE de 1970– todos los alumnos que no estudien Bachillerato están obligados a cursar Formación Profesional de Primer Grado, una preparación para el trabajo cuya duración estableció en dos años un decreto de 1975. La LGE anteponía de este modo la formación general a las demandas del mercado de trabajo. Durante los años siguientes, la FP1 creció a un ritmo acelerado, llegando pronto a escolarizar a un gran porcentaje de la población para la que era legalmente obligatoria. Pero este crecimiento produjo grandes desajustes con el mercado de trabajo y urgentes llamamientos para su reforma: las salidas laborales no son buenas, el prestigio es bajo, la competencia por los alumnos dura y las propuestas de reforma constantes.

Circunstancias como estas son muy favorables al discurso de la calidad. En este discurso, la FP escolar renuncia o, mejor, abomina de su vocación universal como parte del sistema que facilita a todos la transición entre la escuela y el trabajo, y se refugia en su especialidad: se trata de dar formación de alta calidad para ciertas profesiones a los individuos necesarios. La FP escolar se convierte en selectiva y hace gala de su exclusividad. Más aún, el objetivo puede elevarse a poner el prestigio de la FP a la altura del Bachillerato, de modo que sea una opción igualmente valiosa. Para ello es importante que la FP escolar no sea una vía muerta ni una opción irreversible, sino que permita la vuelta al Bachillerato y el acceso a la Universidad. Así es como el discurso de la calidad llega con frecuencia a la autonegación: la FP escolar es tanto mejor cuanto menos tiene de finalidad profesional y más de medio para acceder a otros estudios. Su ideal es una FP escolar que no sea particular, sino general, es decir, una FP que no sea FP. El discurso de la calidad es el propio de los profesores de especialidad, cuyo ideal son los alumnos buenos y bien empleables. El de la dignificación y el prestigio lo generan más bien los profesores de materias generales, que añoran a los alumnos de Bachillerato, y un pequeño pero decisivo sector de intelectuales y funcionarios que no se resignan a que los peores estudiantes de entre sus hijos no lleguen finalmente a la universidad.

Una FP escolar selectiva que prioriza las tasas de colocación de sus titulados tiende a estrechar las relaciones con las empresas a través de las prácticas. Su ideal es, de un modo u otro, la integración entre FP escolar y laboral en alguna forma de "sistema dual"; pero, a cambio de la fecundación cruzada entre la FP escolar y la laboral, y de una transición más fácil de los alumnos al trabajo, supone una fuerte jerarquización interna –como es el caso del "sistema dual" alemán– cuyo grado más bajo son los alumnos que quedan fuera del sistema. En mi opinión, eso es lo acon-

AF_FormacionProfesional.indd 135 4/7/11 12:51:24

Una FP escolar selectiva que prioriza las tasas de colocación de sus titulados tiende a estrechar las relaciones con las empresas a través de las prácticas

tecido en España tras la LOGSE de 1991. Con el objetivo de dignificar la FP escolar y aumentar su calidad y adecuación al mercado de trabajo, la LOGSE excluyó de la misma a los alumnos sin titulación de FP, que resultaron ser el 30% del total. Fue un gran progreso para los partidarios de la calidad y la adecuación. Los gestores de la FP escolar pueden ufanarse de sus acuerdos de prácticas con las empresas, de lo bien que quedan sus alumnos en los concursos internacionales y de lo pronto que se colocan. Sólo les falta que se les admita en la universidad en pie de igualdad con los bachilleres.

Al Ministerio le queda, mientras tanto, padecer los reproches por un "abandono temprano" estancado desde hace años en el 30%, que en realidad supone la "expulsión" temprana del sistema escolar. El "ajuste" al mercado de trabajo produce el equivalente escolar del peonaje: un sector de jóvenes a los que se niega la FP escolar porque el mercado demanda una importante proporción de mano de obra sin cualificación.

Además de minar la universalidad de las escuelas de FP, el sometimiento al mercado de trabajo ciega las posibilidades de que la formación contribuya al crecimiento a medio y largo plazo. El crecimiento económico depende de las inversiones, y las inversiones acuden o por las ventajas comparativas naturales, o por la productividad de la mano de obra. La adaptación de la FP escolar al entorno potencia el atractivo de las ventajas naturales; pero orientar la FP escolar en las zonas rurales a la agricultura, en las mineras a la minería y en las turísticas a la hostelería cierra las esperanzas de superar las limitaciones de la naturaleza gracias a las capacidades de la población. Conviene recordar, sobre todo en estos tiempos de crisis, que el paro de hoy es el trabajo de mañana, en la medida en que la mano de obra ociosa resulte atractiva para los inversores. Negarle la formación, o limitarla a la demanda existente, es privarla de lo único que puede fomentar su empleabilidad futura.

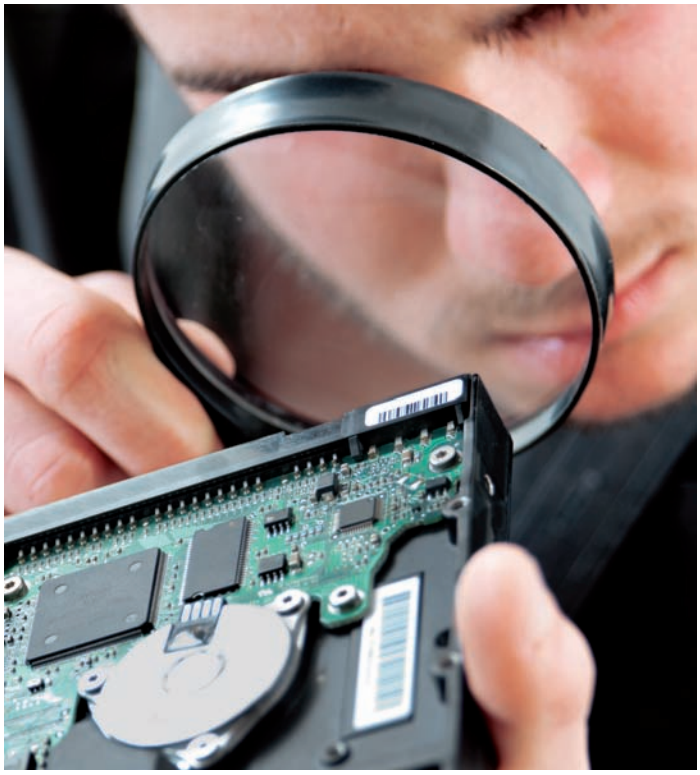
La propuesta de *Learning for Jobs* y España.

Learning for Jobs propone a los sistemas de formación profesional la vuelta de la formación escolar a la laboral, o de la escuela al aprendizaje. Al menos en su versión actual, el informe justifica esta propuesta con argumentos de eficiencia. Los principales son que el aprendizaje facilita la adecuación al mercado de trabajo y que aprender en el taller es más barato que aprender en la escuela. A juicio de *Learning for Jobs*, la FP escolar gasta mucho dinero en construir entornos de aprendizaje artificiales para enseñar a alto costo profesiones que nunca se van a ejercer; en cambio, la FP laboral sólo gasta –y menos– en formar a los que van a tener trabajo.

Si el alumno corre con los gastos, puede estudiar lo que quiera; pero, si quien paga es el Estado, tiene derecho a restringir las opciones a las que ofrecen salidas laborales. ¿Cómo establecerlas? La planificación fracasó en las economías socialistas y en las capitalistas (v. gr., estamos padeciendo ahora las consecuencias de que nuestros planificadores hayan infraes-

AF_FormacionProfesional.indd 136 4/7/11 12:51:24

timado las necesidades de personal sanitario). *Learning for Jobs*, consciente de esta historia, subraya repetidamente lo poco fiable de las previsiones y la importancia de considerar las preferencias de los estudiantes. Propone, por tanto, un mecanismo de mercado que, además, desplaza parte de los costes de la FP sobre los empresarios. Si no he entendido mal, el Estado financia únicamente aquellos puestos de FP escolar para los que las empresas ofrezcan plazas de aprendiz (p. 13, p. 39, p. 43). Es decir, la actual oferta de FP escolar se divide en dos partes, siendo gratis sólo aquella para las que las empresas ofrezcan prácticas o contratos de aprendizaje. No queda claro en la propuesta las condiciones para escolarizar, al menos en parte, los actuales aprendizajes informales (quizás quede algún caso en que la escolarización aumente la eficiencia).



Con respecto a la financiación, se observan ciertos tics publicitarios en la exposición que pueden inducir a confusión. ¿Acaso no se da a entender, desde el título mismo, que con la propuesta de la OCDE los individuos –todos– van a trabajar en lo que aprendan en lugar de –como ahora– trabajar en cualquier cosa o en nada? Pero, en realidad, la eficiencia del argumento no es individual, sino del conjunto de la economía. La propuesta no es que *todos* aprendan para un trabajo, sino que sólo aprendan los que vayan a tener trabajo. La aclaración de que la OCDE no promete a todos un empleo acorde con su formación, sino a algunos una formación acorde con su empleo, seguramente rebajará la popularidad de la propuesta.

La aclaración de que la OCDE no promete a todos un empleo acorde con su formación, sino a algunos una formación acorde con su empleo, seguramente rebajará la popularidad de la propuesta

A mi entender, la propuesta es interesante para algunas situaciones, si bien con reservas. Estas se refieren a la medida en que la demanda de aprendices por los empresarios, por un lado, respeta lo bastante las preferencias individuales y, por otro, refleja las necesidades de la producción. En cuanto a las preferencias individuales, puede argumentarse que la formación es un derecho individual no condicionado a las necesidades de la producción no ya local, sino nacional, y mucho menos a su expresión por un empresario particular. En la misma línea, cabe dudar si la oferta de

AF_FormacionProfesional.indd 137 4/7/11 12:51:25

España debe avanzar más bien en la dirección opuesta a la que recomienda la OCDE. La FP escolar debe seguir teniendo como misión principal la superación de las limitaciones de la FP laboral

puestos de aprendiz por los empresarios es un indicador fiable de las necesidades del sistema productivo, no ya futuras, sino presentes. Los empresarios ofrecerán plazas de aprendiz si les resulta inmediatamente rentable, lo que a su vez depende de las condiciones que les ofrezca la administración educativa, y no de la demanda futura (en condiciones adecuadas podrían, por ejemplo, haber ofrecido muchas plazas en la construcción durante los años pasados). Y, como ya he dicho, someter la oferta de formación a la demanda actual del mercado, aun bien reflejada, anula su potencial contribución al crecimiento y traba la futura empleabilidad e iniciativa de los individuos.

Con todo, las propuestas de *Learning for Jobs* pueden ser interesantes para países con pleno empleo, en los que existen desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones debidos a la falta de relación con la realidad laboral de la FP escolar: países donde, por ejemplo, falta personal sanitario y sobran técnicos de sonido, porque los jóvenes eligieron guiados por una moda pasajera. Pero no son adecuadas cuando los desajustes se deben a la decadencia de ramas para las que se formó personal y al auge de otras para las que no se formó, quizás por ser nuevas y no haber podido generar puestos de aprendices. Y tampoco son adecuadas para países en que, como España, el problema no es el desajuste, sino el exceso de cualificaciones.

En efecto, en los momentos actuales, España tiene un exceso de cualificaciones de todo tipo. Subordinar, en el momento actual, la FP escolar a la FP laboral equivaldría a dar una vuelta de tuerca más a la selectividad de nuestros ciclos formativos, que ya no satisfacen la demanda de FP de la población, dejando fuera del sistema a más jóvenes todavía de los que ahora quedan. Felizmente, cabe esperar que la preocupación de las autoridades por mejorar las estadísticas de "abandono temprano"ante los organismos internacionales actúe de vacuna contra la infección por el planteamiento eficientista de *Learning for Jobs*.

A mi modesto entender, en la situación española se debe avanzar más bien en la dirección opuesta a la que recomienda la OCDE. La FP escolar debe seguir teniendo en España como misión principal la superación de las limitaciones de la FP laboral que es capaz de ofrecer el sistema productivo. El camino es adaptar cada vez más la FP escolar a las demandas de los alumnos, determinadas por sus capacidades, sus preferencias y sus expectativas, avanzando efectivamente en la inclusión en el sistema de casi la tercera parte que ahora queda fuera de él, aun cuando eso lleve consigo un descenso de la calidad de los alumnos y un momentáneo incremento de los desajustes entre oferta y demanda. Tal política debería llevarse a término por la sola razón de que la formación es un derecho de las personas. Cabe confiar, además, en que tal inversión en 'capital humano' resulte a la larga económicamente rentable, bien porque atraiga inversiones y favorezca el desarrollo de las regiones, bien porque facilite el empleo a quienes esperen mejor futuro de la emigración.

AF_FormacionProfesional.indd 138 4/7/11 12:51:27

Descarga nuestras publicaciones en www.fundacionareces.es

INSTITUCIONES Y ECONOMÍA

Cómo las instituciones condicionan el funcionamiento de la economía española

Fundación Ramón Areces.

REVOLUCIÓN NANOTECNOLÓGICA

Estado actual de las aplicaciones prácticas y avances de la Nanociencia: desde las aplicaciones robóticas-biomédicas a las energéticas

Monografía de las ponencias del Ciclo de Conferencias y Debates en Ciencias

Fundación Ramón Areces-Nature Publishing Group.

EL PENSAMIENTO POLÍTICO EN LA EDAD MEDIA

Fundación Ramón Areces.

SCIENCE WITH 8-10M TELESCOPES IN THE ERA OF ELTs AND THE JWST

Fundación Ramón Areces-Instituto Astrofísico de Canarias.

4/7/11 14:04:05

www.fundacionareces.es
www.fundacionareces.tv

Vitruvio, 5
28006 Madrid
España

EXTERIOR.indd 2