



dualvet

Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación
del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas

Plan Estratégico

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

ÍNDICE

1. Cooperación entre el Gobierno y la empresa.....	04-50
2. Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo.....	51-56
3. Aceptación de normas nacionales.....	57-69
4. Personal cualificado de FP.....	70-77
5. Investigación y asesoría institucionalizada.....	78-85
Conclusiones.....	86-96

INTRODUCCIÓN

La educación y la formación profesional alemana son un modelo de éxito en Alemania y que es muy valorado en el extranjero. Asegura que los futuros trabajadores reciban educación y formación profesional continua para que puedan equiparse con competencias sociales, metodológicas y de alto nivel de especialización. Además en ella se encuentra la esencia para una economía innovadora y competitiva. El continuo desarrollo y la adaptación de la formación profesional a los cambios económicos, tecnológicos y sociales son promovidos por cinco características básicas que comprenden todas las formas de educación y formación que representan el valor añadido del sistema VET de los países socios.

1. Cooperación entre el gobierno y la empresa
2. Aprendizaje a través del proceso de trabajo
3. Aceptación de la normativa nacional
4. Personal VET cualificado
5. Investigación y consultoría institucionalizadas

Fuente: <http://www.edvance.info/en/259.php>

Analizaremos con la ayuda de estas 5 características básicas la mejor práctica desde Alemania y Austria y paralelamente la situación última en España y Portugal. Acto seguido crearemos un informe que contenga las recomendaciones para implementar el sistema dual desde Alemania y Austria a España y Portugal al igual que un resumen de toda la investigación que se ha llevado a cabo que contenga las mejores prácticas y un análisis DAFO.

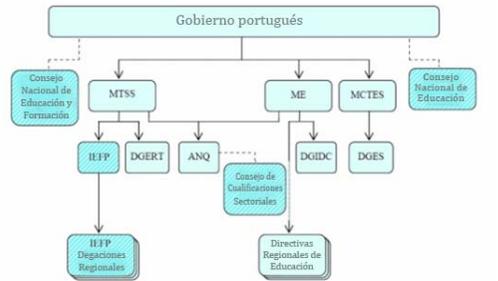
Fuente:-«Sistema dual de formación profesional de Alemania: un modelo para otros países» Prof. Euler. Ley de formación profesional de Alemania.

1. Cooperación entre el Gobierno y la empresa

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
Papel del Gobierno Central y/o Regional	Papel del Gobierno Central y/o Regional	Papel del Gobierno Central y/o Regional	Papel del Gobierno Central y/o Regional
<p>Durante los últimos 30 años, se ha hecho un esfuerzo considerable para reducir la diferencia de la media del nivel de desarrollo entre Portugal y la Unión Europea, particularmente relativo al logro educativo. Sin embargo, aún hay trabajo por hacer: lograr un efecto educativo sobre unos 3,5 millones de personas en edad de trabajar que están por debajo de la educación secundaria, mientras que unos 485.000 jóvenes (cerca del 45 % del total) de entre 18 y 24 años están trabajando sin haber completado la educación secundaria.</p> <p>La <i>New Opportunities Initiative</i>, que fue lanzada por el gobierno en 2005, tiene como objetivo conseguir una mejora rápida en el nivel de cualificación de los</p>	<p>El sistema de Formación Profesional en España se encuentra regulado por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio) que permite crear el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, y establece el marco legal para el desarrollo de todos sus instrumentos. De esta ley se derivarán posteriormente las normas reguladoras de las cualificaciones y las ofertas de formación profesional, así como los sistemas para la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones y la competencia profesional que se han ido desarrollando hasta ahora.</p>	<p>En el sistema austríaco dual VET (formación de aprendizaje), existen competencias de organismos nacionales y provinciales compartidas. A continuación, se muestran los papeles de los niveles diferentes y organismos pertinentes a cada nivel.</p> <p><u>Nivel Nacional/Federal:</u></p> <p>Hay tres organismos principales que son responsables de la legislación a nivel federal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio Federal de Economía, Familia y Juventud (BMWFJ) • Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura (BMUKK) • Consejo Consultivo Federal sobre Aprendizaje (BBAB) 	<p>El sistema alemán de VET se caracteriza por combinar tres objetivos.</p> <p>Estos tres objetivos se determinan por consenso entre responsables de políticas en el campo de educación a nivel estatal y federal, como se documenta en el Informe Nacional de Educación. Este «principio de consenso» se refiere al acuerdo mutual entre gobierno y empresas respecto a la política de formación profesional. En conjunto, los tres objetivos reflejan los intereses de la sociedad, las empresas y el individuo.</p> <p>Triple propósito del sistema alemán de VET promover: (1) productividad económica, (2) integración social, (3) desarrollo individual (dimensión</p>

<p>ciudadanos portugueses, en el que Year 12 se estableció como la cualificación mínima de referencia.</p> <p>Este objetivo debe alcanzarse mediante una estrategia centrada en dos niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subir el índice del término de la educación secundaria entre los jóvenes, con medidas fuertes para combatir el abandono temprano de la escuela y una inversión para aumentar el número de itinerarios de formación profesional que llevan a una certificación dual de habilidades académicas y profesionales. • Mejorar el nivel de cualificación de la población adulta a través de una combinación de educación y formación para adultos y una generalización de los procesos para reconocer, validar y certificar las habilidades. <p>Las políticas de educación y de formación están siendo acompañadas en el ámbito del empleo por una amplia gama de ayudas técnicas y financieras públicas, cuyo objetivo es fomentar el espíritu empresarial y la creación de empleo, con especial atención en el apoyo a la transición de los jóvenes a la vida laboral y en la lucha contra el desempleo de larga duración.</p>	<p>Por último, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, establecen nuevas medidas en el ámbito de la Formación Profesional Inicial, complementando el Sistema, así como el RD 34/2008 de los Certificados de Profesionalidad, consiguiendo con este último que la formación para trabajadores se certifique y pueda ser ya convalidada por enseñanzas regladas.</p> <p>La Ley 5/2002 define 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 activa en la vida social, cultural y económica, y que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de 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”.</p> <p>Así en España el Sistema se conforma desde una visión sistémica que comprende todos los tipos de formación y estrechamente ligada al mercado de trabajo.</p>	<p>Las competencias del Ministerio Federal de Economía, Familia y Juventud (BMWVJ) son legalmente definidos en la Ley de Formación Profesional. Según esta ley, el papel del BMWVJ se centra en la parte basada en la formación de aprendizaje en empresas. Una parte importante de su papel es la definición de las normas de formación para ocupaciones de aprendizaje individual. Estas normas de formación se emiten sobre la base de opiniones de expertos del Consejo Consultivo Federal sobre Aprendizaje (BBAB).</p> <p>Como se mencionó anteriormente, el Consejo Consultivo Federal sobre Aprendizaje (BBAB) cuenta con un papel importante en la definición de las normas de formación para ocupaciones individuales. Cuando el Ministerio Federal de Economía, Familia y Juventud (BMWVJ) dicta nuevas normas o cambios de normas actuales, debe tener en cuenta las declaraciones y los conceptos proporcionados por el BBAB. Los miembros del BBAB son nombrados por el BMWVJ en la base de las propuestas de los interlocutores sociales (Cámara de Comercio, Cámara de trabajo). Además, los maestros de escuelas a tiempo parcial de formación son también miembros con una función de asesoramiento.</p>	<p>económica; dimensión social; dimensión individual).</p> <p>Triple propósito en el contexto de los intereses de los actores relacionados (el estado, la comunidad de empresas, los jóvenes y los padres): el gobierno es responsable de garantizar un equilibrio entre los objetivos diferentes.</p> <p>La cooperación estrecha entre empresa y gobierno es una característica del sistema dual formación profesional, y es evidente en que los principios de corporativismo y federalismo se combinan.</p> <p>Los gobiernos estatal y federal realizan tareas de regulación y apoyo, mientras que ciertas responsabilidades importantes son manejadas por empresas u organismos con base en asociaciones tales como agencias responsables. (Por ejemplo, el desarrollo de perfiles profesionales y currículo para desarrollar una mano de obra cualificada que puede ayudar a promover la innovación y los negocios).</p> <p>Los estados son responsables de la parte basada en escuelas de formación profesional, así como de la mayoría de los cursos de formación que se realizan totalmente en el entorno escolar. Los interlocutores sociales participan en la</p>
---	--	--	--

Papel del Gobierno



relación directa; organismos consejeros; ■ áreas o servicios en los que participan los actores sociales.

Gráfica 1 – Principales actores en la administración de la educación y sistema formativo

Al entrar más en detalle, los principales actores en la administración de la educación y el sistema formativo son los siguientes:

- **Ministerio de trabajo y Solidaridad Social**
- **Ministerio de Educación**
- **Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Superior**
- **Instituto de Empleo y Formación Profesional**
- **Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales**
- **Agencia Nacional para la cualificación y Formación Profesional**

La Ley se desarrolla en dos RD, que establecen dos subsistemas:

- (Real Decreto, 2006) que regula la **formación inicial** en el marco del sistema educativo y depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Comprende los Ciclos de Grado Medio y Superior, así como los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

- (Real Decreto, 2007) que regula la **formación para el empleo** y depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Comprende la formación de demanda (acciones formativas de las empresas y a los permisos individuales de formación.). Formación de oferta (dirigida a trabajadores ocupados y/o trabajadores desempleados). Formación en alternancia (talleres de empleo,...). Acciones de acompañamiento (estudios, herramientas,...).

Mostrando el objetivo de integrar la formación profesional en España orientándola hacia el mercado de trabajo, aunque en la práctica se percibe la división entre la formación inicial y la formación para el empleo, con una articulación incompleta entre ambos subsistemas.

Basándose en la Ley de Organización Escolar, **el Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura (BMUKK)** es responsable de la emisión de los planes de estudio de las escuelas a tiempo parcial de formación para cada ocupación de aprendizaje.

Nivel Provincial:

Hay 5 organismos principales que tienen responsabilidades importantes a nivel provincial :

- Oficina de aprendizaje de las delegaciones de la Cámara de Comercio de Austria
- Provincias Federales
- Gobernadores Provinciales
- Consejo Consultivo Regional de Aprendizaje
- Inspectores Regionales de escuela

Las Oficinas de aprendizaje de delegaciones provinciales de la Cámara de Comercio actúan como autoridad de formación profesional de primera instancia. Estas oficinas se encargan de evaluar la sostenibilidad de las empresas de formación, evaluación y registro de contratos de aprendizaje, asesoramiento de amplio alcance para aprendices (para la protección de aprendices, existe también apoyo específico por parte de las

elaboración y la activación de las directrices de formación.

El gobierno federal coordina procesos complejos de negociación, con responsabilidad en la formación profesional distribuida entre varios ministerios.

El Instituto Federal de la Educación y Formación Profesional (BiBB) desempeña un papel esencial en la coordinación de directrices y en la investigación relacionada con la formación profesional. (Por ejemplo, activación de profesionales, ley de formación profesional,...).

La importancia de la formación en el trabajo se refleja en el hecho de que las normas y las reglas para este tipo de formación fueron establecidas por los organismos económicos autónomos, principalmente por las Cámaras.

En 1969, la Ley de Formación Profesional fue aprobada por el parlamento alemán, reuniendo los reglamentos pocos relevantes contenidos en otra legislación y otorgando la fuerza de ley a la mayoría que hasta entonces no había sido regulada por los estatutos de las Cámaras.

<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular • Dirección General de Educación Superior <p>El Ministerio de trabajo y Solidaridad Social (MTSS) es responsable de la definición, gestión y ejecución de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales, condiciones de trabajo y seguridad social. Además, ejecuta sus tareas a través de los servicios centrales, regionales y locales y los organismos consultivos.</p> <p>El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) es el servicio nacional de empleo público, responsable de aplicar las políticas activas de empleo, en particular las que pertenecen a la formación profesional.</p> <p>El Ministerio de Educación (ME) es responsable de la definición, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas nacionales relacionadas con el sistema educativo, especialmente con la educación pre-primaria, la educación básica, la educación secundaria y la educación para adultos; y, con respecto a las políticas nacionales que promocionan los niveles de cualificación para la coordinación e integración de la política</p>	<p><u>PAPEL DEL GOBIERNO</u> Cinco instituciones desempeñan un papel clave en la regulación y coordinación del sistema: las conferencias sectoriales de educación y de trabajo, los consejos nacional y autonómicos de formación profesional, el INEM y el Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE), la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los institutos nacional y autonómicos de cualificaciones profesionales.</p> <p>Las conferencias sectoriales tanto de educación como de empleo, son órganos de encuentro y deliberación para la coordinación de la política educativa y de empleo respectivamente en todo el Estado. Se componen de los Ministros correspondientes, secretarios técnicos de cada Ministerio y consejeros con competencia en la materia en cada comunidad autónoma. En ellas se produce la coordinación entre las comunidades autónomas y la Administración. Toman decisiones fundamentales sobre la distribución de recursos o sobre la elaboración de procesos de forma mayoritaria.</p> <p>El Consejo General de la Formación Profesional y los Consejos autonómicos. El Consejo General de la Formación Profesional es un espacio de</p>	<p>delegaciones provinciales de la Cámara de Trabajo) y empresas, así como la administración de exámenes de aprendizaje-licencia y esquema de subvención para empresas de formación. Además, el jefe de la oficina de aprendizaje nombra, sobre la base de una nominación por el Consejo Consultivo Regional sobre Aprendizaje, los presidentes de los tribunales del examen de aprendizaje.</p> <p>Las provincias federales están encargadas de la construcción y equipamiento de escuelas a tiempo parcial de formación y también del 50% de la financiación de salarios de maestros de escuelas a tiempo parcial de formación.</p> <p>Los gobernadores provinciales (y las pertinentes oficinas de gobierno provincial) actúan como autoridad de aprendizaje de la segunda instancia. En este papel, ellos deciden sobre las apelaciones en asuntos de formación de aprendizaje. Ejemplo: anulación de la autorización como empresa de formación o cancelación del contrato de formación de aprendizaje que se ha registrado legalmente. Además, los gobernadores provinciales también son responsables de los miembros de los respectivos consejos</p>	<p>La Ley no hizo ninguna alteración en el sistema de formación por sí misma. La Ley de formación profesional regula más que la mera formación de los jóvenes después de sus periodos de escolaridad obligatoria.</p> <p>Según lo determinado en la Ley, el concepto de formación profesional en Alemania comprende formación inicial, formación continua y reciclaje profesional.</p> <p>De conformidad con las atribuciones de jurisdicción establecidas en la Constitución alemana, la Ley de Formación profesional no se aplica a escuelas de formación profesional, de las cuales son responsables los estados miembros de la República Federal (el "Laendar"). La estructura de la formación profesional de Alemania, con su énfasis en el aprendizaje por práctica y con los empleadores que proveen la formación como su elemento central, significó que los reglamentos que lo regían no podían ser detraídos de la ley de educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El gobierno es responsable de las condiciones legales y los estándares de calidad del sistema. - Instituciones responsables: ministerio de educación con Bundesinstitut für berufliche Bildung. - Cooperación con: Industria y comercio,
---	---	--	---

educativa nacional y de la política nacional de formación profesional. Asimismo, los cometidos Ministerio de Educación se llevan a cabo a partir de servicios centrales, regionales y locales, con el apoyo de organismos consultivos cuyos miembros son agentes sociales.

A nivel de gobierno central, la **Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular (DGIDC)** ayuda a definir las políticas sobre los métodos y componentes de enseñanza y asegura la ejecución de dichas políticas mediante la definición de los planes de estudio, los objetivos y el contenido esencial del currículo.

MARCO LEGISLATIVO

En Portugal, el marco legislativo que rige la educación y la formación profesional se basa en la *Lei de Bases do Sistema Educativo* [Ley Integral del Sistema Educativo – LBSE], que ha establecido directrices para la creación y gestión del currículo de educación básica y para la evaluación de aprendizaje.

En 2004, con la reforma de la educación secundaria, los principios rectores se establecieron para la organización y gestión del currículo y para la evaluación y certificación de los cursos a nivel de educación secundaria. El nuevo marco

coordinación de todo el sistema con la participación de representantes de los dos subsistemas. Es un órgano estatal consultivo del gobierno en que están representados los principales agentes institucionales estatales y autonómicos implicados en la formación (administración central y autonómica, empresarios y sindicatos). Sus objetivos principales son: en primer lugar, informar de todos los asuntos que en materia de formación profesional le remita el gobierno; en segundo lugar, proponer todas las medidas que crea oportunas para la mejora del sistema, y finalmente, elaborar y proponer al gobierno la aprobación del Programa Nacional de Formación Profesional para evaluar y controlar posteriormente su ejecución.

En el ámbito autonómico, se han creado también consejos de formación profesional de carácter tripartito con la presencia de representantes de las consejerías responsables tanto de las áreas de educación como de ocupación.

En el Consejo de Aragón, se encuentra el Consejo Aragonés de Cámaras representado. Actualmente desarrollando el III Plan de Formación Profesional de Aragón.

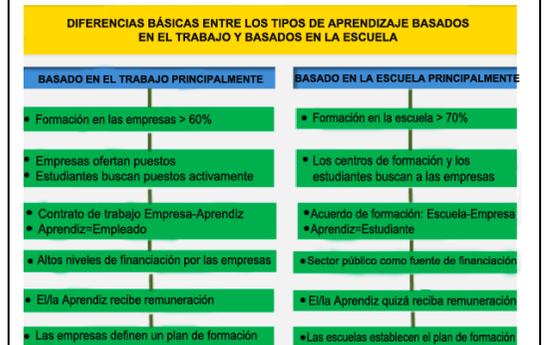
consultivos regionales sobre aprendizaje.

Los **Consejos Consultivos Regionales sobre Aprendizaje** constan de representantes de interlocutores sociales que son responsables de la preparación de las opiniones de expertos, propuestas y sugerencias concernientes a la formación de aprendizaje en respectivas provincias, así como la nominación de presidentes de comité examinador.

Los inspectores regionales escolares son los encargados de la inspección de las escuelas y del cumplimiento de todas las órdenes dentro de su esfera de responsabilidad, así como de la implementación de los marcos federales de currículo en la forma de currículo regional.

DIHK (organización de todas las CCI), Cámaras de Comercio e Industria/Artesanía Kultusministerkonferenz y estados federales que coordinan la parte teórica de la formación de los interlocutores sociales.

Ventajas: las partes pertinentes se convierten en participantes activos que están involucrados en la implementación de directrices y acuerdos que promueven la aceptación social de formación profesional.



<p>regulatorio, que se adoptó en 2007, ha creado el Sistema Nacional de Cualificación, reuniendo.</p> <p>Este sistema presentó el Catálogo Nacional de Cualificaciones, que es un instrumento para la gestión estratégica de cualificaciones y la regulación de toda la formación de certificación dual y el Marco Nacional de Cualificación, que fue diseñado con base en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).</p> <p>Financiación conjunta de la formación profesional Bajo la Ley Integral sobre el Sistema Educativo, la educación básica es gratuita. Todos los costos asociados con registro, asistencia, y certificación están cubiertos, y algunos alumnos tienen derecho al uso gratuito de libros y material escolar, así como la comida y el alojamiento en función de la situación socioeconómica de su familia. La educación inicial de formación profesional y la formación que se ofrece en el sistema educativo están financiadas fundamentalmente por el presupuesto del Ministerio de Educación, aunque la contribución del Fondo Social Europeo a la financiación de ciertas medidas es también significativa. Los cursos de formación son ofrecidos por la red de los centros de formación</p>	<p>Los consejos autonómicos son más o menos activos en función de la dinámica de cada comunidad. La mayoría han elaborado Planes Autonómicos con grados de incidencia desigual, denotando una tendencia a la constitución sistemas autonómicos de formación profesional de dinámica propia. Así el reto está en articular estos Planes Autonómicos en un Plan Estatal.</p> <p>Las comunidades autónomas no gustan de las propuestas de coordinación, porque limitan sus prerrogativas en materia de formación. El Estado a su vez necesita coordinarlas en un marco común que asegure responsabilidades y compromisos, y evite la duplicidad localista de recursos.</p> <p>La existencia de un marco de coordinación y de una programación estratégica consensuada para todo el sistema permitiría medir la evolución y consecución de los objetivos de las medidas que se pongan en marcha.</p> <p>EI INEM y el SPEE El INEM, dentro del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE), es el principal gestor estatal de toda la formación para el empleo, en sus cuatro ejes de actividad, ya sea directamente o a través de la</p>		
---	---	--	--

<p>profesional – un sistema que ha recibido un fuerte apoyo por parte del FSE en el marco de las medidas incluidas en los Programas Operativos.</p> <p>La mayoría de la educación inicial de la formación profesional y los programas de formación, que se ofrecen por parte del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social, están financiadas totalmente por fondos públicos, en forma de asignación de recursos del presupuesto de la Seguridad Social y del Fondo Social Europeo.</p>	<p>Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.</p> <p>La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo</p> <p>Otro de los pilares del sistema, en este caso del subsistema de formación para el empleo. Es un organismo de apoyo al SPEE para la gestión de la formación para el empleo de los trabajadores ocupados.</p> <p>La gestión de la formación de demanda de las empresas depende de la Fundación Tripartita estatal, aunque las autonomías, a través de sus órganos especializados, tienen competencias para el seguimiento, control y evaluación de las actividades formativas de las empresas con sede en el mismo territorio. La formación de oferta de ámbito estatal también está gestionada por la Fundación Tripartita estatal, mientras que la formación de oferta en el ámbito autonómico corre a cargo de las comunidades autónomas, en colaboración con las entidades de carácter tripartito autonómico que se han creado.</p>		
--	---	--	--

	<p>El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)</p> <p>Actúa con funciones de coordinación del sistema con los siguientes objetivos: definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, así como dar apoyo al Consejo General de la Formación Profesional. De hecho, el INCUAL está bajo la tutela funcional del Consejo, que actúa como su órgano rector.</p> <p>Constituye el eje del sistema integrado de Cualificaciones y de Formación Profesional. A través de este catálogo se pretende identificar las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español y describirlas en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional con el objeto de organizarlas en familias profesionales y niveles. Este catálogo es la base para elaborar la oferta formativa de los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, e incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.</p> <p>Así pues, el catálogo se constituye como el eje central de todo el sistema que</p>		
--	---	--	--

facilita la transición entre los diferentes subsistemas, y entre el mismo catálogo y el mercado de trabajo.

Permite reconstruir todos los contenidos formativos del sistema de acuerdo con las competencias profesionales exigidas en el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo algunas comunidades autónomas han creado sus respectivos Institutos de las cualificaciones que colaboran con el INCUAL.

Actualmente se trabaja en un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias. El objetivo es crear un dispositivo capaz de reconocer, y finalmente acreditar, las competencias adquiridas por los individuos con independencia del medio que hayan utilizado para adquirirlas (la formación formal, la no formal o la experiencia informal).

En estos momentos el Estado español está dictando Leyes de carácter nacional con el fin de crear un entorno base de actuación respecto al sistema de Formación Profesional Dual, aunque los desarrollos autonómicos de las mismas son dispares en cuanto a contenidos, calendarios y participantes.

Estas regulaciones legales son:

RD 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje en desarrollo del RD 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

DAFO - Papel del Gobierno Central y/o Regional

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>El Gobierno español considera estratégico la incorporación del Sistema Dual al proceso formativo.</p> <p>INCUAL actúa de eje del Sistema de Cualificaciones y de Formación Profesional.</p>	<p>Duplicidad de recursos: local y estatal.</p> <p>Desigualdad de Planes de Formación Profesional dependiendo de las dinámicas locales.</p> <p>Poca flexibilidad.</p>	<p>Primeras normas legales RD 1529/2012 y Orden ESS 2518/2013.</p>	<p>La tutela del Gobierno impide una mayor participación del tejido empresarial.</p>
PT	<p>La existencia de la Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional y Formación (NAQVET), que desempeña un papel extraordinario en este campo.</p>	<p>La tendencia a la discontinuidad de políticas en el campo de educación y formación profesional es muy típica de Portugal.</p>	<p>La reestructuración actual de la formación profesional en Portugal, que supone la responsabilidad de una única entidad portuguesa: NAQVET.</p>	<p>El riesgo de desinversión en el sistema VET.</p>
A	<p>Debido a las competencias compartidas entre el nivel federal y provincial, así como la participación de los interlocutores sociales, la alta legitimidad de decisión en el ámbito de la Dual VET está asegurada.</p>	<p>Por otro lado, estas competencias compartidas podrían hacer más difícil la implementación de reformas necesarias del sistema Dual VET en Austria.</p>	<p>Las competencias a nivel provincial ofrecen la oportunidad de ajustar el sistema Dual VET a las necesidades regionales.</p>	<p>Las competencias compartidas y el peligro de actuación lenta en reformas del sistema pueden llevar a una reacción lenta a las nuevas tendencias (p.j. perfiles profesionales emergentes) en industrias específicas.</p>

<p>GER</p>	<p>Aceptación de la VET dentro de la sociedad.</p> <p>Cooperación estrecha entre el gobierno y las empresas.</p> <p>Existen partes pertinentes que se convierten en participantes activos y que están involucradas en la ejecución de directrices y acuerdos.</p> <p>Alta calidad de los resultados.</p> <p>Normas nacionales de cualificación.</p> <p>Sostenibilidad de la competitividad internacional de Alemania.</p> <p>Bajos costes para el gobierno en educación profesional.</p> <p>Estabilidad social y diálogo social.</p> <p>Programas de financiación adicionales en los que el gobierno apoya a las personas más débiles y las integra en la sociedad.</p> <p>Alta prioridad en Alemania sobre la educación profesional.</p> <p>Cámaras, como organismo competente por ley, (ley de formación profesional) ofrecen apoyo a las empresas en todas las cuestiones de educación dual.</p>	<p>Los interlocutores sociales y la organización del mercado laboral se incluyen en la toma de decisiones.</p> <p>Por ello tenemos un largo proceso de introducción de reformas y de creación de un currículo innovador de formación en VET.</p> <p>Más de 370 profesionales distintos cuya mayoría cuenta con una formación de más de 3 años de duración = la evaluación final sólo después de 3 años (reconocimiento= trabajador cualificado).</p>	<p>Cooperación estrecha entre gobierno y empresa</p> <p>La introducción de un sistema de éxito en otros países ayuda a aumentar las oportunidades de empleo.</p> <p>Incluso los adultos no cualificados pueden alcanzar una cualificación profesional en los programas especiales. Esto podría ser interesante para los países que deseen introducir dicho sistema y cuenten con muchas personas que disponen de experiencia laboral considerable pero no de examen.</p>	<p>Largo proceso de reformas innovadoras.</p> <p>Competencia entre formación académica y formación profesional en empresa.</p> <p>¡Demografía negativa!</p> <p>Soberanía de las cámaras (obligación de ser miembro de las empresas)</p>
-------------------	---	--	--	---

	<p>VET es un sistema de educación dual inicial y educación más allá. El sistema es también permeable al sistema académico.</p> <p>Incluso las personas adultas no cualificadas pueden alcanzar una cualificación profesional en programas especiales.</p> <p>Garantiza por ley un salario mensual por cada aprendiz (difiere dependiendo de la profesión, que aumenta con cada año de formación VET).</p> <p>«Principio de consenso» se refiere a un acuerdo mutuo entre el gobierno y las empresas con respecto a la política de formación profesional.</p>			
--	--	--	--	--

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
El papel de la empresa como «formadora»	El papel de la empresa como «formadora»	El papel de la empresa como «formadora»	El papel de la empresa como «formadora»
<p>Las empresas involucradas en programas o proyectos de modernización para mejorar cualificaciones de trabajadores reciben apoyo financiero, de acuerdo con el Marco Estratégico Nacional de Referencia. La formación profesional continua es ofrecida a nivel sectorial por organizaciones pertinentes al sector privado, empleadores, cooperativas y asociaciones. Las finanzas y la manufactura son los sectores con el número más alto de participantes en programas de formación.</p> <p>Las empresas que se encuentran en los sectores más dinámicos y competitivos también tienden a invertir en el desarrollo de las competencias profesionales de sus colaboradores en las áreas de conocimiento relacionadas o asociadas con su estrategia y propósito.</p> <p>Los acuerdos de cooperación se firman frecuentemente entre empresas grandes o medianas y universidades o escuelas politécnicas para la provisión de programas avanzados de formación (normalmente en las áreas de gestión, finanzas, marketing y tecnología) que, respetando</p>	<p>Función de las empresas respecto a la formación: la concepción del trabajo como factor de adquisición y entrenamiento de las competencias exige introducir una nueva dimensión en los criterios de la organización del trabajo que aporte una visión diferente de cómo se tiene que estructurar la formación en la empresa, todavía hoy centralizada en la organización escolar.</p> <p>Por otra parte el entrenamiento de las competencias de los alumnos requiere espacios en situación real de trabajo, por lo que la empresa se convierte en una pieza clave de los sistemas de formación. Es por ello que hay que identificar y otorgar fórmulas para motivar e incentivar la función formativa de las empresas y su mayor implicación en los sistemas de formación.</p> <p>Los centros de estudios no deben ser ajenos a la importancia de estas prácticas sino que, al contrario, tienen que</p>	<p>Las empresas de formación son responsables de la formación de aprendices basada en la empresa. Esta formación cuenta con las siguientes características (<i>BMWFJ 2012, P.9</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se lleva a cabo en condiciones de trabajo real. Lo ideal es que el aprendiz adquiera el conocimiento y las habilidades que se definen en el perfil de trabajo de la respectiva ocupación de aprendizaje (se definen en cooperación con BMUKK, BMWFJ, BABB, indicado anteriormente). El objetivo es que un aprendiz sea capaz de asumir una actividad profesional cualificada como un trabajador cualificado nada más completar la formación. • El aprendiz está totalmente integrado en el proceso de trabajo, lo que significa que la mayoría de la formación se ofrece como una parte de las actividades productivas. Si una empresa no puede ofrecer 	<p>§ 2 (<i>BBiG</i>) Ubicación de Aprendizaje de Formación Profesional (1). La formación profesional se facilitará en empresas dedicadas a la actividad económica, en instituciones correspondientes que no se dedican a la actividad económica, especialmente las del servicio público, en establecimientos de los miembros de las profesiones privadas y en los hogares (formación en empresa).</p> <ul style="list-style-type: none"> - En escuelas profesionales (formación profesional basada en escuela); y - En otros establecimientos de formación profesional fuera del sistema de formación con base en escuela y formación en empresa (sin posibilidad de formación en empresa). <p>(2) las ubicaciones de aprendizaje especificadas en el inciso.</p>

<p>los requisitos de establecimiento de educación superior involucrado, también siguen la línea de necesidades y prioridades de la empresa.</p> <p>El número de trabajadores que participa en programas de formación profesional varía mucho de un sector a otro y en función del tamaño de la empresa en cuestión. Sin embargo, los datos recientes indican una tendencia al alza en la participación de trabajadores en empresas con al menos diez o más empleados. Los resultados también indican que el acceso de los trabajadores a formación profesional aumenta junto con el tamaño de la empresa en cuestión.</p> <p>Para ofrecer a los empleados un acceso más asequible a la formación profesional, la Iniciativa de Nuevas Oportunidades tuvo como objetivo ampliar las oportunidades de formación mediante la modularización y adaptación de cursos y mediante el empleo de mecanismos organizativos y de gastos compartidos que, por un lado, aseguran que los empleados ejerzan su derecho individual para la formación y, por otro lado, sean compatibles con la competitividad actual y futura de la empresa.</p> <p>El Sistema Dual en Portugal se llevó a cabo por el Instituto de Empleo y Formación Profesional y tiene como objetivo centrarse en los jóvenes (máximo 24 años) como una alternativa para aquellos que han abandonado el sistema educativo nacional e integrarlos en el mercado laboral sin disponer de ningún tipo de</p>	<p>facilitarlas y potenciarlas. El centro debe procurar que la coordinación y tutoría de los estudios se oriente y vincule a la empresa, como velar porque las prácticas que el alumno realice estén estrechamente relacionadas con los estudios que ha cursado. Hay que tener siempre presente que las prácticas son muy importantes para encontrar trabajo: muchos estudiantes acaban trabajando en esa empresa. Pero el peso de la coordinación no sólo recae en los centros educativos, es muy importante el papel de las empresas en los estudios de Formación Profesional.</p> <p>El tejido empresarial, compuesto mayoritariamente por Pymes, es responsable directo de la adaptación de las enseñanzas de formación profesional a las necesidades del mercado laboral. Y esto se hace, actualmente a través de las prácticas formativas (FCT), que son la forma de evaluar las competencias de los alumnos de formación profesional y emplearlas en un entorno laboral real. La utilidad de las prácticas es innegable. Las empresas e instituciones que han de contratar a los trabajadores buscan una serie de perfiles profesionales, con capacidades, habilidades y competencias que les permitan cubrir sus necesidades. Estas necesidades cada vez son más concretas y la Formación Profesional lo</p>	<p>formación para todos los aspectos descritos en un perfil de trabajo definido, las empresas de formación tienen la posibilidad de utilizar formación práctica complementaria en una alianza de formación (los aprendices reciben formación basada en empresa en dos o más empresas diferentes con el fin de cubrir totalmente todos los aspectos de una ocupación de aprendizaje).</p> <p>Por el hecho de que la formación práctica representa alrededor del 80 % de todo el periodo de formación (BMWVJ 2012, P.5), las empresas asumen gran responsabilidad en VET. También ha de mencionarse que ni la empresa de formación ni el aprendiz están obligados a mantener el empleo después de la finalización de la formación.</p>	<p>(1) colaborarán en las prestaciones de formación profesional (cooperación entre ubicaciones de aprendizaje).</p> <p>(3) las partes de la formación inicial pueden ser completadas en el extranjero si ello contribuye a la realización del propósito de formación.</p> <p>La duración total de este tipo de formación en el extranjero no podrá ser superior a un cuarto de la duración de formación especificada en los reglamentos de formación inicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formación está diseñada para satisfacer las necesidades prácticas del mercado laboral. - El entorno empresarial es esencial para el aprendizaje, ya que es el único lugar donde el aprendizaje puede producirse en condiciones reales. - Es la parte más importante del sistema dual. - Proporciona un contrato VET a los aprendices y les ofrece un salario mensual y un seguro social; la cantidad depende de la profesión y del año de la formación. - Es la responsable de la formación práctica en la educación dual, de la experiencia laboral. - La formación dual es aceptada
--	--	--	---

<p>calificación previa. Este Sistema Dual de Formación se implementa alternativamente entre el Centro de Formación Profesional (donde se realizan los componentes Socio-Culturales y Científico-Tecnológicos) y la empresa de apoyo de «formación», donde se lleva a cabo la parte práctica «in situ».</p> <p>El desarrollo de la estructura curricular y del programa de formación para los Sistemas de Formación Dual está diseñado por los equipos pedagógicos altamente especializados en los sectores de diferentes profesionales. Su consolidación y validación se realizan en interacción estricta con paneles de especialistas enviados por el Ministerio, los Interlocutores sociales y otros actores pertinentes dentro de la Comisión Nacional de Aprendizaje. El desarrollo de los programas también fomenta que la identificación de actividades prácticas se realice por los participantes durante su tiempo de pertenencia a la empresa (refuerzo de las competencias adquiridas).</p>	<p>que obliga a que cada vez se estructure más y se focalice en determinados puestos de trabajo. Estas prácticas permitirán que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentarse a los problemas reales de su profesión. Las prácticas adecuadas son las que vinculan los conocimientos teóricos impartidos en el aula, con el mercado laboral y las exigencias de las empresas.</p> <p>Hay que tener siempre presente que las prácticas son muy importantes para encontrar trabajo: muchos estudiantes acaban trabajando en esa empresa. Las empresas deben evaluar correctamente al alumnado, a través de un tutor de prácticas, y siguiendo el programa de prácticas que se ha coordinado con el tutor del centro educativo. Además, la empresa debe contribuir a fomentar la importancia de la formación profesional en el mercado laboral y favorecer que su imagen vaya mejorando. Es necesario transmitir a los estudiantes que eligen esta opción que se trata de unos estudios prácticos y académicamente consistentes.</p> <p>También es necesario hacer visibles las necesidades de las empresas en cuanto a competencias y habilidades, para adaptar esta formación y no ofrecer unos</p>		<p>como el sistema que asegura la obtención de trabajadores cualificados; VET garantiza la existencia futura de las empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formación práctica está cerca de las necesidades empresariales y representa lo que necesita la economía. - Proporciona trabajadores cualificados a la empresa y al mercado laboral de Alemania. <p>Algunas empresas son demasiado especializadas para ser capaces de cumplir con todo el contenido estipulado en los reglamentos de formación. En tales casos, los aprendices pueden recibir formación adicional en cámaras de oficio para cubrir el resto del contenido del curso. Al complementar la formación práctica dada en la empresa, este servicio permite que más empresas ofrezcan formación profesional y se aumente el número de los sitios para formación profesional. Este sistema de formación «inter-empresa» recibe una financiación considerable desde el Ministerio Federal de Economía.</p>
---	---	--	--

	<p>estudios desfasados y sin contacto con la realidad.</p> <p>Además las empresas deben identificar las mejoras a la hora de vincular la formación que ofrecen los centros con la realidad laboral y lograr una mayor coincidencia entre los conocimientos impartidos y el ejercicio profesional.</p>		
--	---	--	--

DAFO - El papel de la empresa como «formadora»

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>Empresas entrenadas en las prácticas FCT.</p> <p>Buena relación entre empresas y centros educativos.</p>	<p>Disminución de plantillas en las empresas (menor disponibilidad de tutores).</p>	<p>Las empresas necesitan optimizar la incorporación de personal cualificado.</p>	<p>Tejido empresarial formado mayoritariamente por pymes y micropymes.</p>
PT	<p>El reconocimiento, por parte de organismos públicos y por proveedores y empresas VET, de la necesidad de invertir para acercar el sistema VET al mercado de trabajo.</p>	<p>El sistema de formación dual es irregular en lo que se refiere a la distribución de tiempo invertido en la empresa (a veces puede ser sólo una tarde); la falta de participación de las empresas en la definición del currículo del programa.</p>	<p>Identificación de las actividades prácticas a realizar por los aprendices durante el trabajo «in-situ».</p> <p>El refuerzo de tiempo para pasar en la empresa con NAQVET.</p>	<p>La falta de información en las empresas (en general) sobre el Sistema de Formación Dual.</p>
A	<p>El hecho de que los aprendices tengan que estar totalmente integrados en el proceso de trabajo y sus actividades puedan considerarse como actividades productivas. Esto podría beneficiar a las empresas mediante la reducción de costes y por otro lado a través del aumento de la motivación de los aprendices para aprender.</p>	<p>Aunque los perfiles de ocupación de aprendizaje están legalmente definidos (currículo y resultados de formación) además de la alta tasa de formación basada en la empresa (80%), la calidad actual de la formación depende de la calidad de la empresa de formación y especialmente de su motivación para formar al aprendiz en todos los aspectos del perfil definido.</p>	<p>Dado que las empresas normalmente trabajan en un entorno competitivo, tienden a estar al día en nuevas tendencias en una industria específica. Por lo tanto, los aprendices disponen de la posibilidad de trabajar con el estado de la tecnología punta y otros aspectos relacionados con el proceso de trabajo innovador.</p>	<p>Debido a la alta proporción de formación basada en empresa, los resultados actuales de la formación pueden variar sustancialmente entre distintas empresas de formación en la misma industria. A veces los aprendices pueden ser utilizados como trabajadores baratos (sólo realizando trabajos no cualificados) y no totalmente integrados en un proceso de trabajo cualificado.</p>

<p>GER</p>	<p>Los jóvenes cuentan con prácticas desde el primer día de su formación dual.</p> <p>Las empresas integran aprendices en los requisitos y las demandas de los negocios diarios.</p> <p>Las empresas pueden contemplar su futuro porque el aprendiz forma parte de la empresa y crece durante la formación VET.</p> <p>Contempla la protección social de los jóvenes.</p> <p>Disminuye la tasa de desempleo de los jóvenes en Alemania.</p> <p>Existe un plan nacional de formación para cada profesión que es flexible para las empresas, así que pueden adaptarse a las necesidades de las empresas.</p> <p>Un elevado número de aprendices se queda en la empresa después del examen y obtiene un contrato como trabajador cualificado.</p> <p>Cada empresa necesita un instructor de calidad en la empresa (controlada por las Cámaras).</p>	<p>No todas las empresas que están autorizadas para formar trabajadores realmente lo hacen.</p> <p>Desequilibrio entre industrias o empresas en el número de jóvenes formados, y las empresas que forman más trabajadores cuya cuota realmente paga más de forma considerable por tal formación que la recepción de beneficios.</p> <p>El sistema obtiene problemas por el cambio demográfico, ya que debe haber suficientes jóvenes disponibles.</p>	<p>Las empresas pueden formar los «figura». ¡Sus propios trabajadores cualificados para el futuro!.</p> <p>La permeabilidad creciente entre las profesiones que tienen dos o tres años de formación es una buena oportunidad de las empresas para llegar a formar parte del sistema. Por ejemplo, después de un aprendizaje de dos años como “Sales assistant”, es posible actualizar el contrato por otro año para convertirse en “management assistant in retail sale”.</p> <p>En el futuro debería ser posible cambiar en ambas direcciones. Ello tiene consecuencias acerca de cómo desarrollar el contenido y la práctica en planes marco de formación.</p> <p><i>Clasificación de las ventajas y desventajas de las medidas de formación dual basadas en una comparación internacional</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ventajas</th> <th>Desventajas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. La mezcla de lugares de aprendizaje se ve reforzada a través de la experiencia práctica</td> <td>1. Que los esquemas de formación dependan del clima económico causa problemas</td> </tr> <tr> <td>2. El conocimiento de los instructores en el desarrollo de las últimas tecnologías se actualiza</td> <td>2. Dificultades de implementación del currículum cuando el lugar de trabajo únicamente ofrece oportunidades de aprendizaje limitadas</td> </tr> <tr> <td>3. Los socios sociales tienen más oportunidades para influir en la forma de la formación</td> <td>3. Los cambios técnicos que impactan en la formación no son implementadas a la vez en la empresa y en la escuela</td> </tr> <tr> <td>4. La productividad laboral incrementa la motivación de los aprendices y reduce los costes para las empresas de forma-</td> <td>4. Heterogeneidad de los esquemas de aprendizaje de las empresas conducen a problemas cualitativos en la formación</td> </tr> <tr> <td>5. Los centros de formación entre empresas, como lugares de aprendizaje adicionales, pueden llenar de la práctica relacionada con el aprendizaje</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Ventajas	Desventajas	1. La mezcla de lugares de aprendizaje se ve reforzada a través de la experiencia práctica	1. Que los esquemas de formación dependan del clima económico causa problemas	2. El conocimiento de los instructores en el desarrollo de las últimas tecnologías se actualiza	2. Dificultades de implementación del currículum cuando el lugar de trabajo únicamente ofrece oportunidades de aprendizaje limitadas	3. Los socios sociales tienen más oportunidades para influir en la forma de la formación	3. Los cambios técnicos que impactan en la formación no son implementadas a la vez en la empresa y en la escuela	4. La productividad laboral incrementa la motivación de los aprendices y reduce los costes para las empresas de forma-	4. Heterogeneidad de los esquemas de aprendizaje de las empresas conducen a problemas cualitativos en la formación	5. Los centros de formación entre empresas, como lugares de aprendizaje adicionales, pueden llenar de la práctica relacionada con el aprendizaje		<p>Universidad vs. VET.</p> <p>Demografía negativa.</p> <p>Ha habido un cambio en la demanda de personal del sector industrial al sector servicios y a las nuevas áreas de crecimiento, donde se practican otras formas de formación y contratación.</p> <p>Las nuevas formas de organización de trabajo reducen la trascendencia de trabajadores cualificados en la mano de obra principal.</p> <p>Cualificaciones en empresa específica y trabajadores no cualificados y en cambio semi-cualificados.</p> <p>Mientras unos negocios forman trabajadores más de lo necesario, otros no cumplen con su cuota o no proporcionan ninguna formación en absoluto. En otras palabras, cargan costes a otras empresas y al gobierno, actuando así como free-riders.</p>
Ventajas	Desventajas															
1. La mezcla de lugares de aprendizaje se ve reforzada a través de la experiencia práctica	1. Que los esquemas de formación dependan del clima económico causa problemas															
2. El conocimiento de los instructores en el desarrollo de las últimas tecnologías se actualiza	2. Dificultades de implementación del currículum cuando el lugar de trabajo únicamente ofrece oportunidades de aprendizaje limitadas															
3. Los socios sociales tienen más oportunidades para influir en la forma de la formación	3. Los cambios técnicos que impactan en la formación no son implementadas a la vez en la empresa y en la escuela															
4. La productividad laboral incrementa la motivación de los aprendices y reduce los costes para las empresas de forma-	4. Heterogeneidad de los esquemas de aprendizaje de las empresas conducen a problemas cualitativos en la formación															
5. Los centros de formación entre empresas, como lugares de aprendizaje adicionales, pueden llenar de la práctica relacionada con el aprendizaje																

Las empresas deben invertir en la formación dual.

Las empresas que proporcionan formación dual disponen de una buena imagen en Alemania.

La influencia del espíritu empresarial sobre los temas de la formación dual es alta.

Se le da más importancia a las prácticas que a la formación teórica: regularmente un aprendiz pasa 3,5 días por semana en la empresa.

La formación en la empresa se rige por reglamentos de formación que establecen las normas uniformes a nivel nacional para el contenido de formación, los horarios de formación y los exámenes. Las normas a nivel nacional y las cualificaciones nacionalmente reconocidas actúan como un punto de referencia de calidad para empleadores y sirven como una base para la contratación. Esto ayuda a los empleados a encontrar un nuevo trabajo con mayor rapidez. La aplicación amplia de la formación asegura que los empleados formados dentro del sistema dual dispongan de movilidad.

Clasificación de ventajas y desventajas del sistema de formación dual en Alemania bajo el punto de vista de expertos alemanes

Ventajas	Desventajas
1. Reclutamiento de sus propios empleados con experiencia a través de formación resulta ventajoso para las empresas (no hay situaciones vacantes, no hay riesgo en cubrir puestos, no hay inducción, etc.)	1. El mercado de formación no cubre siempre su demanda de formación
2. La mezcla de lugares de aprendizaje tiene un efecto positivo en la formación	2. La calidad y la cantidad de la formación depende de la disposición de formación de las empresas
3. La calidad de los resultados de formación a raíz de del compromiso entre empresa y la cualificación específica de la ocupación	3. El estado tiene que financiar la formación sin ser capaz de controlarla
4. Alta aceptación social de la formación, por tanto imagen positiva de las empresas de formación	4. Cooperación deficitaria entre los profesores e instructores de la empresa
5. Reducción en costes para las empresas mediante la productividad aportada por los aprendices	5. Aportación formal considerable para salvaguardar la infraestructura del sistema
6. Presión a las escuelas para adaptarse porque necesitan afrontar los requerimientos de las prácticas	6. No se garantiza la transferencia entre la formación inicial y la continua
7. Amplia aceptación de las cualificaciones mínimas de los estándares	
8. Transición más sencilla desde la formación hasta la ocupación	

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
El papel de los centros de formación	El papel de los centros de formación	El papel de los centros de formación	El papel de los centros de formación
<p><u>¿Cómo se organiza el sistema de formación profesional?</u></p> <p>El sistema portugués de educación profesional y formación está basado en un conjunto de principios cuyo objetivo es garantizar el derecho a la educación y la formación y asegurar la igualdad de oportunidades para acceso y logro. Al terminar su educación básica, los jóvenes que se adelantan a la educación básica pueden optar entre cursos en ciencias y humanidades que los preparan para estudios más avanzados o cursos que les proporcionan las cualificaciones profesionales. El último se puede utilizar para entrar al mercado laboral o para continuar sus estudios. En esta sección se describe la formación ofrecida por los cursos que llevan a una cualificación.</p>	<p>Por su parte, los centros de formación tendrán que aceptar que los aprendizajes no sólo se adquieren en el centro de formación y se aplican posteriormente como meras prácticas en el puesto de trabajo, sino que el trabajo es también una fuente de aprendizaje de unas competencias complementarias a las adquiridas en el centro de formación.</p> <p>Esto conlleva cambios en la concepción de los centros de formación. El desarrollo práctico del concepto de la formación a lo largo de la vida comportará una nueva configuración de los centros y de la acción formativa. Al mismo tiempo que debe flexibilizar su oferta formativa según los itinerarios formativos que “a la carta” demanda el sistema productivo.</p>	<p>Su tarea es la de ampliar la educación general de los aprendices y complementar el conocimiento y las habilidades de especialista que se enseñan en las empresas de formación.</p> <p>El eje central de la educación en las escuelas de formación profesional reside en los conocimientos profesionales (65% del currículo). El 35% restante se invierte en la transmisión de conocimientos generales. Las escuelas cuentan con distintas profesiones especializadas y las clases están formadas por similares profesiones específicas. Existen formas de organización diferentes (<i>BMWFJ 2012, P.13</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante todo el año (un día entero por semana o día y medio dos veces por semana). • Acumulado (una vez al año, al menos ocho semanas). 	<p>Segundo lugar de aprendizaje en el sistema dual.</p> <p>Plan marco nacional existente de cada profesión.</p> <p>Las escuelas están federalmente financiadas y la responsabilidad reside en cada estado en Alemania. Una combinación de aprendizaje dentro de la situación real de trabajo y con la base de aprendizaje en escuela es la mejor manera de desarrollar al profesional. Se requiere metodología y competencias sociales para lograr esto (conocimiento).</p>

Cursos de formación profesional

Los cursos de formación profesional ofrecen una amplia gama de formación de nivel secundario, teniendo como objetivo principal preparar a los estudiantes para el mercado laboral. Estos cursos tienen una duración de tres años académicos. Se dividen en módulos de duración variable que se pueden combinar en tres maneras distintas y que cubren tres componentes: formación socio cultural, científica y técnica. Los componentes técnicos varían de un curso a otro y representa aproximadamente el 52% de las horas totales de formación, de las cuales el 13% se dedica a formación en un entorno laboral. La conclusión con éxito de estos cursos lleva a la cualificación profesional de Nivel 3 y al diploma en educación secundaria, lo que permite a los estudiantes continuar con sus estudios en un nivel superior. Estos cursos son ofrecidos por la red de escuelas Estatales administradas por el Ministerio de Educación y por escuelas de formación profesional, las cuales son en su mayoría privadas.

- Estacional (acumulado en una estación).

La variedad de tipos de organización sirve para diferentes necesidades de sectores económicos y regionales y es el resultado de consultas entre el ámbito empresarial y los responsables de la instrucción escolar.

Sistema de Aprendizaje

Los cursos ofrecidos bajo el sistema de aprendizaje (formación inicial de alternancia) están dirigidos a los jóvenes de entre 15 y 25 años de edad y están administrados por el Instituto de Empleo y Formación Profesional. Su propósito es preparar y capacitar a estudiantes para su primer empleo y facilitar su entrada en la vida laboral ofreciendo perfiles de formación que cubren tres áreas:

- Mejorar habilidades académicas, personales, sociales y comunicativas.
- Proporcionar conocimientos y know-how en el campo de ciencia y tecnología.
- Ofrecer experiencia laboral práctica.

El aprendizaje cubre 14 ámbitos de empleo:

- Gestión/administración, tareas de secretario y administrativo;
- Comercio;
- Industria pesquera;
- Cerámica;
- Finanzas, la banca y los seguros;
- Textiles, prenda de vestir y calzados;
- Electrónica y automatización;
- Carpintería y fabricación de muebles;
- Construcción y reparación de vehículos de motor, metalurgia y metalmecánica;

<ul style="list-style-type: none"> • Artesanado, agricultura y construcción civil. <p>Un contrato de aprendizaje se elabora entre el aprendiz y el organismo de formación, que estipula los derechos y las obligaciones de cada parte. Los cursos de aprendizaje varían en duración dependiendo de su naturaleza, e incluyen los siguientes componentes: formación socio-cultural, formación científica y tecnológica, y formación práctica (se realiza en un entorno laboral y representa al menos el 30% de las horas totales del curso).</p> <p>La formación en el lugar de trabajo se supervisa a través de un tutor designado por el organismo responsable de este componente de formación. Al finalizar con éxito el proceso de formación, los aprendices reciben una cualificación profesional de Nivel 2 y un certificado de finalización Cyde 3 de educación básica, o una cualificación profesional de Nivel 3 y un certificado de finalización de educación secundaria, en función del perfil del aprendiz al comienzo.</p> <p>Los cursos de aprendizaje también permiten a los aprendices continuar con sus estudios en un nivel superior.</p>			
---	--	--	--

DAFO - El papel de los centros de formación

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>Los Centros Formativos han comenzado a formar en competencias.</p> <p>Los Centros Formativos han desarrollado la FCT en colaboración con las empresas.</p>		<p>Utilizar de referencia a los Centros Integrados de Formación Profesional.</p>	<p>Centros Educativos con inversiones importantes en medios técnicos y recursos humanos que deben amortizar.</p>
PT	<p>Los cursos de formación ofrecen una amplia gama de formación de nivel secundario, cuyo objetivo principal es preparar a los estudiantes para el mercado laboral. Estos cursos tienen una duración de tres años académicos. Se dividen en módulos de duración variable, que pueden ser combinados de diferentes formas y que cubren tres componentes: formación socio-cultural, científica y técnica.</p>			
A	<p>Como las normas de formación basadas en la empresa pueden variar sustancialmente entre empresas de formación, las escuelas a tiempo parcial de formación profesional imparten conocimientos y habilidades teóricos y prácticos a nivel mínimo. Además, las competencias pedagógicas de los maestros de escuela a tiempo parcial de formación profesional cuentan con nivel estandarizado y una calidad alta en comparación con formadores de IVET (formación profesional inicial) en empresas de formación (licenciatura en universidades de formación de profesorado).</p>	<p>Dado que sólo el 20% de la formación se encuentra en escuelas a tiempo parcial de formación profesional, los maestros tienen relativamente poco contacto con sus alumnos.</p>	<p>La escuela a tiempo parcial de formación profesional confiere la oportunidad de impartir un estándar mínimo de conocimientos / habilidades/competencias teóricos y prácticos.</p>	<p>Dado que la calidad de formación basada en empresa puede variar sustancialmente en empresas de formación, existe la amenaza de que los maestros de escuelas a tiempo parcial de formación profesional orienten su enseñanza a aprendices de bajo nivel (que reciben baja calidad de formación basada en empresa).</p>

GER	<p>Parte complementaria de la formación práctica en la empresa (regularmente 1,5 días a la semana).</p> <p>La escuela es gratuita para los aprendices, no cuesta dinero.</p> <p>Muchos maestros han cambiado su profesión, provienen de la industria / negocios / economía, cuentan con experiencia práctica; el sistema escolar está abierto a la entrada cruzada de maestros.</p>	<p>El intercambio entre escuela y empresa no siempre existe.</p>	<p>Mejor cooperación sobre lugares de aprendizaje.</p>	<p>Los profesores con menos tiempo tienen que impartir las asignaturas.</p> <p>La educación de los maestros en la universidad no está cerca de la industria / negocios / economía.</p> <p>Escasez de profesores.</p>
------------	---	--	--	--

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
¿Papel de organismo otorgante / instituciones competentes en VET?	¿Papel de organismo otorgante / instituciones competentes en VET?	¿Papel de organismo otorgante / instituciones competentes en VET?	¿Papel de organismo otorgante / instituciones competentes en VET?
<p>El Sistema Nacional de Cualificación (NQS) promueve la articulación efectiva de acciones de formación profesional desarrollada tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral. Su finalidad es la de establecer objetivos comunes e instrumentos en el contexto de un marco institucional renovado. El NQS asegura que las acciones de formación y aprendizaje sean relevantes para el desarrollo personal de individuos, así como para la modernización de empresas y de la economía. Al mismo tiempo, asegura que el esfuerzo nacional para el desarrollo de formación se valore eficazmente en términos de desarrollo académico y profesional de los ciudadanos, a través de la formación de doble certificación regulada por el Catálogo Nacional de Cualificaciones (Catálogo Nacional de Qualificações – CNQ), o a través de los Centros de</p>	<p>La articulación entre el ámbito estatal y el autonómico, y la relación de ambos con los agentes económicos y sociales (empresarios y trabajadores) constituye el elemento más crítico de la situación actual del sistema. Es, en la mayoría de las ocasiones, la falta de consenso entre estos actores clave la que está bloqueando y retrasando la adaptación del sistema a las nuevas exigencias del mercado laboral.</p> <p>Actualmente, en el caso del seguimiento y control de las actividades formativas, es donde se observa de forma más clara las duplicidades de competencias poco coordinadas entre diferentes administraciones. En este ámbito pueden intervenir la Comisión Europea, la Seguridad Social, la Tesorería del Estado, el INEM, la Fundación Tripartita y las autonomías, generando una confusión</p>	<p>La entidad adjudicadora para la formación en el aprendizaje en Austria es la llamada “<i>apprenticeship-leave examination board</i>”, que es legalmente definida por ley (Ley de Formación Profesional §22). Está compuesta por un presidente y dos miembros adicionales. Sus miembros (véase también la sección de arriba «papel del estado/región») son nombrados por el jefe de la oficina regional de aprendizaje sobre la base de un nombramiento por los consejos consultivos que aborde el aprendizaje de la respectiva provincia. Al menos dos de sus tres miembros han de ser trabajadores autónomos o ejecutivos y estar registrados como formadores de IVET en la respectiva ocupación de aprendizaje. El tercer miembro debe haber trabajado en la respectiva ocupación de aprendizaje durante al menos 4 años.</p>	<p>Los organismos competentes de autorregulación, las cámaras, aconsejan a las empresas que ofrecen formación, observan la formación, determinan la viabilidad de empresas e instructores, registran contratos de formación y realizan exámenes a nivel nacional. Esto sirve para asegurar un nivel alto de calidad por ley (Ley de Formación Profesional).</p> <p>(1) La Cámara de Artesanía y Oficio será organismo competente a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con la formación profesional en las ocupaciones de la artesanía y el oficio.</p> <p>(2) La Cámara de Industria y Comercio será el organismo competente a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con la formación en ocupaciones industriales y comerciales excepto las de artesanía y oficio.</p>

<p>Nuevas Oportunidades y los procesos de reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC).</p> <p>Las estructuras que componen el NQS son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional (Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional – ANQEP, I.P.) gestiona la red de los Centros de Nuevas Oportunidades, prepara y actualiza el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNQ), plantea y racionaliza la oferta de formación y proporciona información y orientación sobre cualificaciones y empleo; • el Consejo Nacional de Formación Profesional (Conselho Nacional da Formação Profissional), responsable de la evaluación y aprobación de los elementos incluidos en el CNQ; • los Consejos Sectoriales de Cualificaciones (Conselhos Sectoriais para a Qualificação) identifican las necesidades del CNQ en términos de nuevas competencias y perfiles profesionales y coopera con la ANQEP; • los Centros de Nuevas Oportunidades; • los establecimientos de educación básica y superior; 	<p>e inseguridad jurídica considerable entre los beneficiarios de las subvenciones.</p> <p>De forma simplificada, se podría afirmar que el Estado se ha reservado las competencias de regulación global del sistema y las comunidades autónomas han asumido las competencias de gestión, aunque hay que matizar que, en materia de formación inicial, las comunidades autónomas también tienen amplias capacidades de regulación (por ejemplo, en la definición del 45% o del 35% de los currículos de los ciclos formativos según tengan una lengua cooficial o no) mientras que en materia de formación para el empleo disponen de competencias para desarrollar un sistema de formación propio. (Ej. País Vasco).</p> <p>Hay que estabilizar las relaciones entre la administración central y las administraciones autonómicas a través de unos canales más regulados y previsibles y menos dependientes de la coyuntura política.</p> <p>Las relaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales y el conjunto de las administraciones públicas siguen otra dinámica igualmente compleja. Uno de los puntos fuertes del sistema español de formación es su carácter tripartito, con una importante implicación</p>	<p>El examen <i>apprenticeship-leave</i> evalúa que el aprendiz haya adquirido las habilidades y competencias requeridas para el aprendizaje de la respectiva ocupación y que sea capaz de realizar por sí mismo las actividades particulares de la ocupación de una manera adecuada. El examen consiste en un examen práctico y uno teórico (los aprendices que han terminado la escuela a tiempo parcial con éxito no necesitan aprobar la parte teórica) (<i>BMWJF, P. 15</i>).</p>	<p>(3) La Cámara de Agricultura será el organismo competente a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con la formación profesional en las ocupaciones en el campo de la agricultura, incluido el servicio doméstico de agricultura.</p> <p>(4) Las Cámaras de abogados, abogados de patente y notarios serán organismos competentes a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con formación profesional de personal cualificado en sus respectivas especialidades en el campo de administración jurídica; el mismo será aplicable para los fondos de notarios en su esfera de actividad.</p> <p>(5) Las Cámaras de censores jurados de cuentas y las cámaras de asesores fiscales serán los organismos competentes a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con la formación profesional de personal cualificado en sus respectivas especialidades en el campo de la auditoría y la consultoría fiscal.</p> <p>(6) Las Cámaras de médicos, odontólogos, veterinarios y farmacéuticos serán organismos competentes a los efectos de esta Ley en los asuntos relacionados con formación profesional en personales cualificados en sus respectivas especialidades en las profesiones de la salud.</p>
---	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • los Centros de Gestión Directa para Formación Profesional y Rehabilitación; • los criterios de excelencia, creados por proveedores de formación, que se diferencian por sí mismos; • para la calidad de su intervención en la formación; • otras entidades con estructuras acreditadas de formación (principalmente proveedores VET). <p>Dentro del ámbito del SNQ, habría que mencionar los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Catálogo Nacional de Cualificaciones (Catálogo Nacional de Qualificações - QNQ), una herramienta estratégica para la gestión de cualificación baja. El CNQ incorpora un sistema de cualificaciones basadas en la competencia y que sigue una lógica de doble certificación, identificando así, en articulación con el Marco Nacional de Cualificaciones, la referencia para cada competencia adquirida, así como su nivel de cualificación y formación. • El folleto individual de competencias (Caderneta Individual de Competências), aprobado en julio de 2010 (Ordinance No. 475/2010, July 8) que no sólo registra las habilidades adquiridas o desarrolladas a lo largo del ciclo de vida 	<p>de los agentes sociales en todos los ámbitos. Los agentes sociales están presentes en todo el sistema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsistema de formación inicial: los agentes sociales y económicos participan a través de los consejos escolares, tanto del estatal como de los autonómicos, y en los consejos de formación profesional en el caso de las comunidades en la que éstos dependan de los departamentos de educación. • Subsistema de formación para el empleo: el modelo español es prácticamente de cogestión tripartita entre los agentes sociales y económicos y las administraciones públicas estatales y autonómicas. Las organizaciones sindicales y empresariales forman parte, no sólo de los órganos consultivos de coordinación, sino también de los consejos de dirección de prácticamente todos los órganos, tanto reguladores como gestores, del subsistema, tanto en el ámbito estatal como en la mayoría de las comunidades autónomas. Por ejemplo, están presentes en el Consejo General y en la Comisión Ejecutiva del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y forman parte del Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. También forman parte de la Comisión Tripartita de Formación 		<p>Consejos</p> <p>(1) El organismo competente deberá supervisar la prestación de</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. preparación de formación profesional; 2. formación inicial; y 3. reciclaje <p>Y deberá ofrecer apoyo a las personas involucradas en formación profesional. Con este fin, deberá nombrar asesores de formación.</p> <p>(2) Empleadores de formación, proveedores de reciclaje y proveedores de medidas preparatorias de formación profesional deberán estar obligados a proporcionar la información necesaria a petición con el objetivo de supervisión, deberán producir documentos y deberán permitir inspección de los locales de formación.</p> <p>La formación inicial realizada en el extranjero de conformidad con sección 2 sub-sección (3) deberá ser supervisada y apoyada por el organismo competente de forma adecuada. Si la duración de formación profesional en el extranjero supera cuatro semanas (un plan acordado con el organismo competente será requerido). Es necesario que exista un plan acordado con el organismo requerido.</p> <p>(4) Las personas obligadas a proporcionar información podrán negarse a responder a las preguntas. Su respuesta podría someterles personalmente o a uno de los</p>
--	---	--	--

<p>del individuo que se definen específicamente en el CNQ, sino también otras actividades de formación finalizadas con éxito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Marco Nacional de Cualificaciones (Quadro Nacional de Qualificações – QNQ), aprobado en 2009 (Ordinance No. 782/2009, July 23) entró en vigor el 1 de Octubre de 2010. Una herramienta que estructura niveles de cualificación de conformidad con el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. <p>El NQS aprueba los objetivos declarados en la Iniciativa Nueva de Oportunidad y desarrolla las herramientas necesarias para su implementación efectiva de manera articulada con sus instrumentos financieros, a saber, el Marco Nacional Estratégico de referencia (Quadro de Referência Estratégico Nacional – QREN), a través de su Programa Operativo de Potencial Humano (Programa Operacional Potencial Humano – POPH). La serie de intervenciones del POPH tiene como objetivo promover cualificaciones iniciales, adaptabilidad, el aprendizaje permanente, gestión y mejora profesional, formación avanzada de competencia, apoyo a iniciativa empresarial y transición a la vida laboral, ciudadanía, inclusión y</p>	<p>Continúa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las organizaciones sindicales y empresariales también son las proveedoras directas más importantes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, de las actividades formativas. Esta doble función como interlocutores en los niveles de gestión del sistema, en su papel de agentes sociales, y al mismo tiempo como promotores y organizadores de las actividades formativas, en su papel de actores formativos receptores directos de las subvenciones, es prácticamente única en toda Europa y los convierte en los actores clave de todo el sistema. La fuerte implicación de los agentes sociales es uno de los factores que más ha contribuido a desarrollar el subsistema de formación para el empleo con la promoción de su credibilidad entre empresarios y trabajadores, aunque también genera confusión de intereses. <p>La situación actual es una mezcla entre un modelo de especialización funcional por ámbitos territoriales, donde el ámbito estatal desempeña el papel de regulador, controlador y evaluador, mientras que el ámbito autonómico asume la función de ejecutor (modelo más similar al francés); y otro modelo de tipo federal, donde los dos ámbitos se ponen de acuerdo para</p>		<p>parientes especificados en la sección 52 del Código de Procedimiento Penal a riesgo de ser procesados en corte penal o procedimientos bajo de Ley de Delitos Reglamentarios. (5) El organismo competente deberá informar a las autoridades de supervisión de conformidad con la Ley de la Protección de los Jóvenes en Trabajo de las observaciones que podrán ser significantes para la ejecución de dicha Ley.</p> <p>77 Constitución</p> <p>(1) El organismo competente deberá establecer un comité de formación profesional. El comité deberá consistir en seis representantes de empleadores, seis representantes de empleados, y seis maestros de formación profesional, que disponen del derecho a voz pero no a voto.</p> <p>(2) Los representantes de los empleados serán nombrados a propuesta del organismo competente, los representantes de los empleados serán nombrados a propuesta de los sindicatos y asociaciones independientes de empleados concernientes a los asuntos de políticas ocupacional y social establecidas en el distrito del organismo competente, y los maestros de escuela de formación profesional serán nombrados por la</p>
--	--	--	---

<p>desarrollo social y promoción de la igualdad de género. El CNQ establece el vínculo entre la oferta y la demanda de cualificaciones y, como un instrumento dinámico, puede actualizarse a través de la inclusión de nuevas cualificaciones y la exclusión de otras, cuya demanda por parte de los jóvenes, los adultos y el sector de negocios portugueses ya no justifica su oferta. En otras palabras, el CNQ trata de igualar las cualificaciones y las competencias cubiertas por el SNQ con el modo operativo y la incorporación tecnológica de actividades procedentes de los diferentes sectores. La definición de tales necesidades no solo requiere una conexión fuerte con empresas y actores de formación profesional, sino también una participación profunda de expertos de distintos sectores de actividades. Los Consejos Sectoriales para Cualificaciones (CSQ), por lo tanto, funcionan como una plataforma para la actualización y la renovación en el momento de reunir empresas, centros de formación, escuelas, representantes de interlocutores sociales y otros actores, estableciendo así una conexión entre la evolución y las necesidades de la economía.</p> <p>El CSQ trata, por un lado, de asegurar una representación sectorial de la</p>	<p>crear una estructura de regulación y gestión compartida de todo el sistema (modelo más similar al alemán). La participación de las comunidades autónomas en el Consejo General de la Formación Profesional y en la Fundación Tripartita se acercaría más al modelo federal y, en cambio, el modelo de gestión del INEM sería más próximo al modelo francés.</p>		<p>autoridad competente bajo la ley del territorio; todos los nombramientos se limitarán a un periodo no superior a cuatro años.</p> <p>(3) Los miembros del comité de formación profesional desempeñarán una ocupación honoraria. En la medida en que no reciban ninguna compensación por parte de cualquier otra fuente, se les pagará una compensación adecuada por varios gastos y horas a una tasa que será fijada por el organismo competente con la aprobación de la autoridad suprema del territorio.</p> <p>(4) Los miembros podrán ser eliminados del comité por causa apropiada después de la consulta con las partes involucradas en su nombramiento.</p> <p>(5) Cada miembro deberá tener un suplente. Ver: “<i>Sub-secciones de (1) a (4) serán aplicadas, mutatis mutandis, a los suplentes</i>”.</p> <p>(6) El comité de formación profesional deberá elegir un miembro que actúe como presidente y otro miembro que actúe como vicepresidente. El presidente y el vicepresidente no podrán pertenecer el mismo grupo de miembros.</p> <p>79 Tareas</p>
---	--	--	--

<p>actividad económica nacional y, por otro, de facilitar la aparición de cualificaciones que promuevan la movilidad y la flexibilidad del individuo. Los sectores cubiertos son: Industrias agroalimentarias, Artesanía y Joyería, Comercio y Marketing, Construcción civil y urbanismo, Cultura, Patrimonio cultural y Producción de contenidos, Energía y Medio ambiente, Industrias químicas, Potería, Vidriería y otros materiales, Informática, Electrónica y Telecomunicaciones, Madera, Muebles y Corcho, Metalurgia y Metalmecánica, Moda, Servicios para empresas (actividades financieras, consultoría, secretaría), Servicios personales, Salud y Servicios a la comunidad, Transporte y logística, Turismo y ocio.</p> <p>Las cualificaciones que componen el Catálogo están sujetas a la evaluación completa y la aprobación de al menos cada dos años por el Consejo Nacional de Formación Profesional, entre cuyos miembros se encuentran representantes del gobierno y asociaciones de empleadores y sindicatos con puestos en el Comité Permanente de Diálogo Social (CPCS).</p> <p>A partir de 2008, se produjo una fuerte expansión y consolidación de la red de los Centros de Nuevas Oportunidades</p>			<p>(1) El comité de formación profesional deberá ser informado y consultado sobre todos los asuntos importantes concernientes a la formación profesional. Dentro del ámbito de sus tareas, este comité debe esforzarse en mejorar firmemente la calidad de la formación profesional.</p>
--	--	--	--

<p>(CNOs), lo que ascendió a 459 centros en 2010 y aseguró así una cobertura nacional del 18%. El proceso de ampliación corresponde a una consolidación institucional y metodológica efectiva del proceso RVCC nacional, bajo el cual se ha desarrollado un plan comprensivo para la formación, supervisión y seguimiento de la actividad de los CNOs.</p> <p>El sector privado participa en la entrega de convalidaciones, pero a niveles distintos. ANQCEP ha establecido diversos protocolos de cooperación con el sector privado con el fin de atender a sus necesidades. La iniciativa NO ha desarrollado más de 500 protocolos, vinculando empresas privadas, asociaciones y federaciones, incluidas las entidades y las empresas públicas. Estos protocolos son acuerdos de cooperación establecidos con la finalidad de mejorar la cualificación de los trabajadores dentro del marco del SNQ, específicamente a través de formación cualificada desarrollada a nivel NO; para identificar necesidades de formación en empresas y mejorar el contenido del Catálogo Nacional de Cualificación, y para facilitar la inserción profesional de los jóvenes en el mercado laboral.</p>			
--	--	--	--

DAFO - ¿Papel de organismo concedente / instituciones competentes en VET?

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	Existe una participación significativa de la empresa y los sindicatos en la toma de decisiones.	<p>No hay definición clara del modelo gestionado por el Sistema.</p> <p>Las Cámaras de Comercio no cuentan con una función significativa en el sistema.</p>	<p>El mercado laboral necesita una actualización urgente del mecanismo de gestión, control y promoción del Sistema de Formación Profesional.</p> <p>La estrategia 2020 se ha propuesto una meta.</p>	Conflicto de interés debido a la participación como gestores y proveedores de formación de organizaciones de empleadores y sindicatos
PT	<p>La existencia del Consejo Sectorial de Cualificaciones, que permite la colaboración entre los diferentes actores del sistema VET en el desarrollo, el crecimiento y la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones.</p> <p>El papel de la Agencia Nacional para la Cualificación y la Formación Profesional y Educativa en la fundación de asociaciones.</p>	<p>La ignorancia de la institución VET sobre necesidades del mercado y la distancia entre ellas.</p> <p>Alta exigencia del perfil profesional para coordinador de cursos de Formación Profesional Dual.</p>	El papel estratégico que desempeñarán los Centros de Cualificación y Formación Profesional (Centros de Qualificação e Ensino Profissional – CQEP) en estos asuntos.	La falta de interés y conocimientos de las instituciones de VET sobre el Sistema de Formación Profesional Dual.
A	<p>El certificado dispone de una función de señalización importante en el mercado laboral.</p> <p>Los aprendices con éxito se consideran trabajadores cualificados listos para el empleo.</p>	No hay examen estandarizado a nivel nacional (diferentes ejemplos de examen)	Creación de examen estandarizado a nivel nacional con el fin de introducir estándares de calidad a nivel nacional	Dado que no hay estandarización a nivel nacional de examen de aprendizaje-licencia, no se puede garantizar un estándar mínimo

<p>GER</p>	<p>El organismo competente actúa según la ley de Alemania (ley de formación profesional). Aseguramiento/control de calidad, asesoramiento, apoyo para empresas, aprendices, escuelas, cooperación con el comité de formación profesional, el ministerio, las empresas (colaboración social).</p> <p>Los organismos de autorregulación (las cámaras) asesoran a las empresas que son proveedores de formación, controlan la formación, determinan la viabilidad de empresas e instructores, registran contratos de formación y llevan a cabo los exámenes a nivel nacional. Esto sirve para asegurar una calidad de alto nivel.</p> <p>Cámaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Institucionalizadas, cercanas al estado y la industria en sus cometidos. - Representación en cada ciudad - Promoción sostenible de la economía <p>Instituciones privadas de formación profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número elevado de instituciones privadas de formación profesional - Independiente o perteneciente a una rama de la economía. - Apoyo al estado especialmente en casos en los 	<p>Burocratismo excesivo.</p> <p>Financiación:</p> <p>Contradicción: las cámaras apoyan al gobierno en sus labores relativas al VET pero están financiadas por las tasas de inscripción de las empresas.</p> <p>Instituciones privadas de formación profesional:</p> <p>A menudo dependen del dinero federal y de los programas y proyectos del mercado laboral.</p>	<p>La ley de formación profesional sirve como derecho interno para la regulación de la formación dual profesional</p> <p>Responsables de VET con poder político</p> <p>Existe un desarrollo interesante en Alemania. Además del sistema VET que tiene un buen funcionamiento, existe un número creciente de escuelas privadas:</p> <p>Escuelas de formación profesional privada y aprobadas por el estado.</p> <p>Escuelas que ofrecen estudios dual (50% en formación de empresa, 50% en la escuela y preparación del grado).</p>	<p>Administración excesiva, muy poca flexibilidad.</p> <p>Demasiado control.</p> <p>Demasiadas regulaciones.</p> <p>Burocratismo excesivo.</p>
-------------------	--	--	--	--

	<p>que los jóvenes, personas en riesgo de exclusión, discapacitados, tienen problemas para integrarse en el mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">- Organizar proyectos de formación profesional, llevar a cabo una cooperación entre los lugares de aprendizaje.- Puede apoyar a las empresas con servicios adicionales durante la formación dual.- Ofrecer mayor formación profesional a los empleados.			
--	--	--	--	--

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
¿Financiación conjunta de formación profesional?	¿Financiación conjunta de formación profesional?	¿Financiación conjunta de formación profesional?	¿Financiación conjunta de formación profesional?
<p>Bajo la Ley Comprensiva del Sistema Educativo, la educación básica es gratuita. Todos los costes vinculados con el registro, la asistencia y la certificación están cubiertos. Algunos aprendices pueden reunir los requisitos de uso gratuito de libros y material escolar y alojamiento en función de la situación socioeconómica de su familia. El transporte escolar es gratuito para los alumnos que asisten a la educación básica.</p> <p>La formación profesional inicial y la formación ofrecida dentro del sistema educativo están esencialmente financiadas por el presupuesto del Ministerio de Educación, a pesar de que la contribución del Fondo Social Europeo es también significativa. Los cursos de formación profesional son ofrecidos por la red de escuelas de formación profesional, un sistema que ha recibido un fuerte apoyo por parte del FSE dentro del marco de medidas incluidas en los Programas Operacionales.</p>	<p>La financiación de la formación profesional inicial es totalmente directa. Incluye infraestructuras, profesorado, centros...</p> <p>La formación para el empleo tiene una infraestructura y organización diferente.</p> <p>La financiación de la formación profesional inicial se sustenta en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. • Consejerías/Departamentos de las CCAA con plenas competencias en educación. • Corporaciones locales. • Fondos privados. • Fondos estructurales. 	<p>La formación de aprendizaje es conjuntamente financiada por las empresas de formación profesional (formación basada en empresa) y el sistema público (formación a tiempo parcial en escuelas de formación profesional). No obstante, la mayoría de los costes está sufragado por las empresas. Los costes por formación profesional práctica se pagan por la respectiva empresa de formación. El importe de esta «remuneración de aprendizaje» está normalmente definido por negociación legal (si no se ha acordado en el contrato de aprendizaje entre el aprendiz y la empresa de formación). Cada año la remuneración se incrementa hasta el último año, donde la remuneración equivale aproximadamente al 80% del salario de un trabajador cualificado. Los costes por la cobertura de seguro de salud se</p>	<p>Los costes del sistema de dual formación profesional están detraídos proporcionalmente por el gobierno y la comunidad empresarial.</p> <p>No todas las empresas están autorizadas para realizar la formación de trabajadores.</p> <p>Beneficios para empresas: Los programas de formación profesional pueden servir como una inversión en una estrategia de reclutamiento empresarial</p> <p>Beneficios para la sociedad: La participación financiera de la comunidad empresarial posibilita mantener el gasto público para la formación profesional a un nivel comparativamente bajo (<i>Euler</i>).</p>

<p>La mayoría de la formación profesional inicial y los programas de formación profesional, ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social, están financiados totalmente por fondos públicos, en forma de asignación de recursos del presupuesto de Seguridad Social y del Fondo Social Europeo. El sistema de aprendizaje también ha sido apoyado por una financiación significativa del Fondo Social Europeo.</p>	<p>Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Los fondos no se destinan únicamente a las instituciones de enseñanza pública sino que pueden revertir también en subvenciones para centros privados y en becas y ayudas a los estudiantes. Los institutos de enseñanza secundaria (IES) gozan de gratuidad total de matrícula, debiendo las familias costear la utilización de los servicios complementarios de comedor y transporte. Los programas de becas y ayudas al estudio son de aplicación estatal, con excepción del País Vasco, que ha asumido dicha competencia para su comunidad.</p> <p>Consejerías/Departamentos de las CCAA Soportan mayoritariamente el gasto. La financiación pública destinada a la formación profesional se realiza a través de las Consejerías o Departamentos de Educación o de organismos específicos de estas CCAA. Los recursos proceden de las siguientes fuentes de financiación:</p> <p>(a) Presupuestos Generales del Estado; (b) Transferencias del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (c) Recursos propios</p>	<p>cargan por parte del aprendiz y por parte del empleador en los primeros dos años del aprendizaje. Sin embargo, el estudiante está totalmente asegurado. Asimismo, los costes de formación de aprendizaje reducen los beneficios imponibles de la empresa, lo que se puede considerar como cofinanciación indirecta de formación basada en empresa.</p> <p>La formación en escuela a tiempo parcial de formación profesional está financiada por la sociedad. Cada provincia financia las instalaciones de las escuelas, como máquinas, equipamiento y materiales de enseñanza y, compartidos con el estado, los sueldos de los maestros. Además, existe una amplia gama de planes de subvención para las empresas de formación y aprendices. Estos planes están financiados por fondos del fondo austríaco de remuneración de insolvencia (subvención básica y calidad-orientada) o el presupuesto de la política de mercado laboral (para subvención por el PES) (<i>BMWVJ 2012, P. 19</i>):</p> <p>Subvención básica: una empresa de formación puede solicitar una subvención básica al final de cada año de aprendizaje. Correspondientemente</p>	<p>17 Derecho a una Asignación (BBiG) (1) Los empleadores que realizan formación deberán pagar a los alumnos una asignación apropiada. Esta se deberá evaluar según la edad de los alumnos de modo que se incremente al menos una vez al año mientras progresa la formación profesional inicial.</p> <p>(2) Este importe puede deducirse de los beneficios en especie a la tasa fijada por el valor de tales beneficios bajo sección 17 SUB-SECCIÓN (1) PRIMERA FRASE, NÚMERO 4, DEL LIBRO CUATRO DE CÓDIGO SOCIAL [SOZIALGESETZBUCH], pero no más allá del 75% de la tasa bruta de la asignación.</p> <p>(3) El empleo más allá del horario normal acordado sobre la formación profesional inicial deberá ser remunerado separadamente con una compensación correspondiente de una reducción del tiempo.</p> <p>La financiación nacional para los programas de formación profesional en el año 2013 en Alemania fue realizada por:</p> <p>Ministerio de Educación (BMBF), Ministerio de Economía (BMWI),</p>
--	---	---	--

	<p>Corporaciones locales Aportaciones muy limitadas, cercanas al 5%, en algunos casos. Estas Corporaciones pueden a su vez recibir fondos, mediante convenios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.</p> <p>Fondos privados Proviene de las familias, instituciones de carácter privado o empresas. Suelen destinarse a cubrir gastos de (IES) fuera del régimen “concertado”. Estos suelen recibir una subvención pública cercana al 70%. En los IES públicos, el gasto privado se destina a financiar los aspectos no cubiertos por la Administración. Este es el caso de los libros, transporte, material escolar,...</p> <p>Fondos estructurales Aportaciones comunitarias sobre todo del Fondo Social Europeo.</p> <p>Las empresas que participan en la formación profesional inicial no perciben financiación por su implicación en las prácticas de los alumnos de la FCT.</p>	<p>al año de formación, las empresas pueden recibir entre una y tres remuneraciones brutas de aprendizaje.</p> <p>Opciones de subvención orientadas a la calidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de formación inter y supra-empresa • Educación continuada y medidas de formación para formadores de <i>IVET</i> (formadores para formación basada en empresa) • Exámenes de aprendizaje realizados con resultados buenos o distintivos • Medidas para aprendices con dificultades de aprendizaje • La igualdad de acceso de mujeres y hombres jóvenes en diferentes ocupaciones de aprendizaje • Prácticas en el extranjero <p>Subvenciones por el Servicio de Empleo Público (AMS):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres jóvenes en ocupaciones de aprendizaje con tradicionalmente baja participación de mujeres. • Los jóvenes desfavorecidos en el mercado laboral • Participantes en planes de <i>IVET</i> de integración • Personas mayores de 18 años con dificultades para encontrar un trabajo sin cualificación de aprendizaje. 	<p>Ministerio de Trabajo (BMAS), Estados federales, Agencia nacional de Empleo (BA), con valor aproximado de 11.3 mil millones de euros (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013).</p> <p>Costes y beneficios de la empresa que se acoge al sistema de formación profesional en Alemania:</p> <p>En 2007, los principales costes brutos para un aprendiz en un año son de aproximadamente 15.288€. Estos costes comprenden los gastos de personal, el coste del instructor de la empresa, gastos de material y otros costes. La productividad del aprendiz cubre –de media- un 76% del total de los costes, con lo que el valor aproximado de los costes netos en un año es de 3.596€ (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013).</p> <p>Los datos reales de 2012 pueden estar disponibles en el informe de 2014.</p>
--	---	--	--

DAFO - ¿Financiación conjunta de formación profesional?

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	Formación con apoyo, al menos parcialmente.	Débil sistema de apoyo financiero, ambos para estudiantes y empresas participantes.		Criterios distintos de financiación dependientes de cada región.
PT	Todos los costes relacionados con el registro, la asistencia y la certificación están cubiertos, incluyendo libros, materiales, alimentación y alojamiento en algunos casos.	Altamente dependiente de Fondos Europeos.	El elevado número de los jóvenes desempleados puede ser un factor de motivación para la opción de Sistema de Formación Dual, como un sistema con una alta posibilidad de empleo.	Alto requisito de recursos logísticos (espacios, equipamiento, material).
A	Hay un rango de diferentes ofertas de subvención (orientadas a calidad y cantidad).	A pesar de haber diferentes ofertas de subvención, los costes de las empresas de formación son relativamente altos.	Como los costes de la formación basada en empresa son relativamente altos, las empresas tienen interés en cumplir una alta calidad en formación en la empresa con el fin de utilizar aprendices como un factor productivo de recursos humanos.	Por otra parte, los costes altos de la empresa de formación podrían impedir a las empresas que funcionen como empresas de formación.
GER	Beneficios para empresas: Los programas de formación profesional pueden servir como una inversión en una estrategia de reclutamiento empresarial. Beneficios para la sociedad:	No todas las empresas que están autorizadas para formar trabajadores lo realizan El estado interviene en la economía.	Beneficios para empresas: Los programas de formación profesional pueden servir como una inversión en una estrategia de reclutamiento empresarial.	No todas las empresas que están autorizadas para formar trabajadores lo realizan. (Contribución a la solidaridad).

	<p>La participación financiera de la comunidad empresarial posibilita la manutención del gasto público para la formación profesional en un nivel relativamente bajo (<i>Euler</i>).</p> <p>No debería haber nadie que no disponga de formación en Alemania. VET tiene por tanto una prioridad alta en Alemania.</p> <p>Los descensos económicos pueden ser contrarrestados.</p>	<p>El estado exige a la economía de sus responsabilidades.</p>	<p>Beneficios para la sociedad: La participación financiera de la comunidad empresarial posibilita mantener el gasto público para la formación profesional en un nivel relativamente bajo (<i>Euler</i>).</p>	
--	---	--	---	--

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
¿Aceptación social de VET?	¿Aceptación social de VET?	¿Aceptación social de VET?	¿Aceptación social de VET?
<p>La estrategia nacional para solucionar el problema de las bajas cualificaciones de la población portuguesa está dirigida principalmente al nivel de la educación secundaria superior. Durante los últimos años, se han obtenido buenos resultados con la implementación de algunas medidas que han contribuido a aumentar el número de jóvenes que ha completado este nivel de educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ampliación, flexibilidad, modulación de combinaciones múltiples de ofertas de educación/formación dirigidas a los adultos, con ofertas de doble certificación de formación después de las horas de trabajo; • La gestión integrada de ofertas de formación y la red de instituciones públicas y privadas. Además, garantiza acciones formativas a nivel nacional, dirigidas a varios grupos destinatarios y áreas ocupacionales; • La generalización y diseminación del Sistema para el Reconocimiento, 	<p>En diciembre de 2011 los demandantes de empleo con título de formación profesional registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal alcanzaban la cifra de 480.000, aproximadamente el 10% de todos los titulados activos de FP, de los cuales un 60% son demandantes de las familias profesionales de administración y gestión, sanidad y servicios sociales y a la comunidad: solo 16.000 demandantes eran titulados en la familia de construcción y obra civil.</p> <p>Aunque en la actualidad la formación profesional va cobrando un reconocimiento social que va en aumento, durante mucho tiempo fue considerada, como una opción de segunda categoría respecto del bachillerato y la formación universitaria.</p> <p>Esto es debido a la valoración de la formación profesional como un medio válido de acceso al empleo, fundamentalmente la Formación Profesional Inicial reglada en títulos de formación profesional medios y de grado superior, y por la recuperación, por parte</p>	<p>La formación de aprendizaje es altamente evaluada como un camino de VET: En 2011, el 36% de la población austríaca contó con un diploma de aprendizaje como su logro educativo más alto (<i>STATISTIK AUSTRIA 2011</i>).</p> <p>La formación de aprendizaje es altamente valorada debido a su enfoque práctico, buenas perspectivas de empleo, la facilidad de uso para la gente orientada a las prácticas y la posibilidad de ser auto-empleado en el futuro. Un estudio muestra que más del 60% de los participantes tiene una imagen positiva del aprendizaje (<i>EBNER 2006, P.42</i>).</p> <p>Esta alta importancia en relación con la aceptación social se refleja en la tasa de transición de educación secundaria inferior a educación secundaria superior. Una alta cantidad de los estudiantes de secundaria superior en Austria optan por el camino de VET después de finalizar la</p>	<p>La formación profesional siempre ha gozado de un nivel relativamente alto de aceptación social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferencia en aceptación a través de distintas ocupaciones. - Los trabajadores cualificados son un sinónimo de calidad y una economía sana. <p>Las cualificaciones deben ser comparables. Esto proporciona a los trabajadores una movilidad alta y posibilita a las empresas a realizar un reclutamiento eficiente de RRHH. Los estándares crean transparencia en el mercado laboral y educacional, facilitan el desarrollo más a fondo de cualificaciones y permiten conexiones cruzadas entre los caminos de educación.</p> <p>Esta es un área donde Alemania tiene mucho a ofrecer. Los mecanismos establecidos de negociación entre el estado, el comercio, la industria y la sociedad civil garantizan una aceptación</p>

<p>Validación y Certificación de Competencias (RVCC) a través de la red de Centros de Nuevas Oportunidades.</p> <p>La asistencia a cursos de certificación del nivel secundario superior es fuertemente promocionada por la Iniciativa de Nuevas Oportunidades y ha estado creciendo de forma continua y sostenible durante los últimos años. Los jóvenes inscritos en ruta de nivel básico de doble certificación asisten principalmente a Cursos de Educación y Formación. Entre 2005/2006 y 2009/2010 hubo un aumento de 23.877 estudiantes que tomaron ese itinerario. En cuanto al nivel secundario, los cursos de Formación Profesional representan itinerarios de doble certificación donde participa el elevado número de estudiantes. Desde 2005/2006 hasta 2009/2010 el número de estudiantes inscritos en Cursos de Formación Profesional incrementó de 36.943 a 107.266, registrando así un aumento de 70.323 estudiantes. Este fuerte crecimiento se debe en gran medida a la expansión de esta oferta a instituciones públicas de educación. En 2005/2006 sólo el 12% de los estudiantes asistió a Cursos de Formación Profesional en escuelas públicas mientras que el 88% estuvo en entidades no públicas. Según la «Encuesta de Educación para</p>	<p>de las empresas, de la cualificación profesional como un criterio de valor interno y externo.</p> <p>El atractivo de los ciclos profesionales está creciendo, aumentando el número de alumnos casi un 30% en los últimos cuatro años.</p> <p>Existen factores externos al sistema que explican este incremento, que previsiblemente va a continuar. La formación profesional, históricamente, ha sido un refugio en las épocas de crisis, en las que escasea el empleo; incluso personas ya cualificadas, hasta de nivel universitario, vuelven a la formación profesional como vía de empleo.</p> <p>Existen también factores internos del sistema: la flexibilización del acceso, la organización modular de los estudios, la acreditación parcial, la oferta formativa a distancia y <i>online</i>, la mejora de la imagen social de los estudios de formación profesional, que juegan a favor de una más elevada consideración.</p> <p>La Formación Profesional Inicial se ha mostrado como el indicador más fiable respecto de la empleabilidad y la conservación del empleo. En este caso España, en relación con la Unión Europea, muestra un desfase importante en cuanto al porcentaje de población activa con</p>	<p>educación obligatoria. Además de distintas formas de escuelas, (centro de formación profesional o VET basada en escuela), el 40% toma un aprendizaje después de finalizar la escuela obligatoria (<i>BMWFJ 2012, P.4</i>).</p> <p>Aproximadamente 125.000 personas asisten al aprendizaje en sistema dual en 2013 (<i>DORNMAYR, NOWAK 2013, P.13</i>).</p> <p>Según un estudio con 520 participantes, los aprendizajes en el sector de salud son altamente reputados. De los participantes elegidos entre 31 profesiones, más del 50% considera que ayudantes de doctor, masajistas, terapeutas de masaje y farmacéuticos son los aprendizajes recomendables. La situación parece bastante similar en cuanto a oficinistas y electricistas. La artesanía no goza de tan buena reputación.</p> <p>Del 20 % al 30% mencionó profesiones típicas de artesanía, por ejemplo peluquerías, albañil, soldador o torero. Hasta el 40% nombró cocinero y pastelero como las profesiones de buena fama, pero menos del 20% nombró a los</p>	<p>amplia de los estándares. Las partes trabajan conjuntamente al elaborar perfiles de formación profesional inicial. Los reglamentos de formación aseguran que la educación y la formación profesionales tienen la misma calidad en todas las empresas, las regiones y las escuelas. El comercio y la industria observan el cumplimiento con los reglamentos y participan en la realización de exámenes en colaboración con los representantes de los empleados y las escuelas. (Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Energía).</p>
---	--	--	--

<p>Adultos 2007», en 2007 casi un tercio de la población portuguesa (30,9%) de entre 18 y 64 años participó en al menos una actividad de aprendizaje, ya sea formal o informal. La proporción de los individuos en este grupo de edad que asistió a algún nivel de educación o programa equivalente a escuela (educación formal) en el mismo periodo de referencia fue de un 12,0%. La proporción de los que asistieron a educación no-formal a través de clases o cursos privados, cursos de aprendizaje a distancia, seminarios o talleres, o una ayuda en un contexto de trabajo fue del 23,1%.</p> <p>Respecto a los adultos, se valoraron el reconocimiento, la validación y la certificación de las habilidades adquiridas en un aprendizaje formal, no formal e informal, así como la provisión de formación profesional. En ambos casos, se crearon condiciones para acceso y asistencia. Asimismo, se trató de diversificar y expandir la provisión para abarcar, con adaptación adecuada, la población con cualificaciones por debajo del nivel secundario. Concretamente, este desarrollo ha involucrado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un aumento en la educación de los adultos y cursos de formación (EFA cursos); 	<p>cualificación media, con formación profesional de grado medio y superior.</p> <p>Los objetivos de la Unión Europea de cara a aumentar la cualificación de los trabajadores tienen un reto importante en España; alcanzar para el año 2020 unos cinco millones de titulados, por lo que se precisarían un millón y medio de nuevos titulados.</p> <p>Otro de los objetivos es reducir sustancialmente el número de jóvenes que abandonan el sistema antes de obtener un título básico, dada la elevada tasa de abandono escolar entre los jóvenes de 18 a 24 años: el 31,2%, muy superior al 14,4% de media en la Unión Europea.</p>	<p>camareros.</p> <p>(http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere/347635/index.do & www.news.at/a/lehrberuf-gesundheitsbereich-ansehen-kellner-164732)</p>	
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none">• La expansión de los Centros de Nuevas Oportunidades;• El diseño de competencias referentes clave para la educación y formación de los adultos al nivel secundario; <p>La promoción de una gestión integrada de ofertas de formación y red de proveedores y la implementación de un Sistema de Certificación de Calidad.</p>			
--	--	--	--

DAFO - ¿Aceptación social de VET?

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>Aumenta los ciclos de formación de los estudiantes.</p> <p>Buen Índice de empleo.</p> <p>Prácticas de alta recomendación en empresas asociadas a estudios.</p>	<p>Aún no supera la percepción de que la formación del nivel secundario está realizada.</p> <p>Adaptación lenta de ciclos de formación a necesidades del mercado laboral.</p> <p>Dificultad existente entre los altos grados y el Sistema Universitario.</p>	<p>Profesionalizar prácticas empresariales.</p> <p>Desarrollo de grados online para acceso fácil de población amplia.</p>	
PT	<p>Los trabajadores disponen de una alta probabilidad de obtener un contrato a horario completo, promoción en práctica y mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>Participación y responsabilidad alta de empresas en la evaluación de los alumnos.</p>	<p>Alto reconocimiento del impacto positivo de la Formación Dual debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación de los estudiantes jóvenes a caminos innovadores y alternativos de VET; - Reforzar la capacidad de sistema VET para responder a necesidades productivas estructurales; - La cualificación de profesionales de sistema VET sobre organización de aprendizaje; - Disminución del abandono de estudiantes jóvenes del sistema de aprendizaje. 	<p>La formación Dual en Portugal es implementada por una entidad VET muy específica.</p>

A	<p>La elevada importancia (en términos de participantes en este tipo de sistema VET) de la formación de aprendizaje puede considerarse como un indicador de la alta calidad de este tipo de VET.</p>	<p>Por otro lado, la aceptación social en las empresas (sobre su buena disposición a trabajar como empresas de formación) es a veces sub-óptima → hay carencia de empresas de formación.</p>	<p>El fuerte sistema dual contribuye al bajo desempleo de los jóvenes. «La tasa de desempleo de los jóvenes es baja y la transición de educación a primer empleo es suave por estándares internacionales. Esto puede atribuirse en gran medida al bien desarrollado sistema dual de VET (Quintini and Manfredi, 2009)».</p>	<p>Los programas dual con base en taller y ofrecidos por PES (Überbetriebliche Ausbildung) para compensar empresas de formación desaparecidas son costosos y arriesgados, reduciendo los incentivos de los empleadores a ofrecer aprendizajes.</p>
GER	<p>Buena cooperación entre estado y economía.</p> <p>Aceptación de VET en la sociedad.</p> <p>Cooperación estrecha entre gobierno y empresa.</p> <p>Las partes relevantes se convierten en participantes activos que son involucrados en la implementación de directrices y convenios.</p> <p>Alta calidad de los resultados.</p> <p>Normas de cualificación nacional.</p> <p>Sostenibilidad de competitividad internacional de Alemania.</p> <p>Bajos costes del gobierno en educación profesional.</p> <p>Estabilidad social y diálogo social.</p> <p>Tasa baja de desempleo de los jóvenes.</p>	<p>Universidad contra VET.</p> <p>Demografía negativa.</p>	<p>Aumentar la aceptación a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una permeabilidad entre el sistema VET y la educación académica. - Un reconocimiento más fácil de cualificaciones y certificados extranjeros que integre a más personas en el mercado laboral. 	<p>Universidad contra VET.</p> <p>Demografía negativa.</p>

2. Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo

La mejor práctica: PORTUGAL	La mejor práctica: ESPAÑA	La mejor práctica: AUSTRIA	La mejor práctica: ALEMANIA
Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo	Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo	Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo	Aprendizaje en el marco del proceso de trabajo
<p>Cuando finalizan la educación básica, los jóvenes que pasan a educación secundaria pueden optar tanto por cursos en ciencias y humanidades que los preparan para estudios superiores o por cursos que les proporcionan un título profesional. Estos últimos pueden servir para entrar en el mercado laboral o para continuar con los estudios. La formación ofrecida por los cursos destinados a obtener dicho título pueden ser tanto cursos de formación profesional (formación de nivel secundario, con una duración de tres años académicos, y que finalizan con un título profesional de Nivel 3 y con un diploma en educación secundaria), cursos en el marco del formación de aprendizaje (formación inicial en alternancia, destinada a jóvenes – de entre 15 y 25 años – y que finaliza con un título profesional de Nivel 2 y un certificado de educación secundaria) y cursos de educación y formación</p>	<p>Aunque las prácticas en empresa forman parte del currículum de los ciclos formativos medios y superiores, la calidad de estas prácticas y su integración en el resto del currículum del ciclo, especialmente cuando se desarrollan en pequeñas empresas o tejidos productivos poco desarrollados, están todavía muy por debajo de lo deseable.</p> <p>La promoción de la alternancia entre la escuela y el trabajo como estrategia formativa, el alargamiento de las prácticas en el puesto de trabajo y su extensión a la formación ocupacional, la implementación de los contratos entre empresas y estudiantes de la formación inicial son medidas que, facilitarían la relación entre formación y mundo laboral.</p> <p>La Formación en Centros de Trabajo (FCT): Módulos profesionales teórico-prácticos,</p>	<p>El aprendizaje dentro del proceso de trabajo es el principio fundamental del sistema dual de FP (formación de aprendizaje). Como ya se ha explicado anteriormente, el 80% de la formación tiene lugar en empresas de formación. Se espera que estas empresas integren a los aprendices en el proceso de trabajo, de manera que al finalizar la formación de aprendizaje sean trabajadores cualificados capacitados para empleo.</p> <p>Las formas de organizar la alternancia en la formación en empresa y en centros de formación a tiempo parcial difiere entre regiones y ocupaciones (anuales, acumuladas, estacionales).</p> <p>Para mejorar la adaptación de algunas ocupaciones de formación a las necesidades de las empresas, en</p>	<p>El objetivo de la educación y la formación profesional alemana es crear amplias competencias para el empleo, es decir, capacidad para trabajar de forma autónoma. Una combinación de aprendizaje en situaciones reales de trabajo en empresas y aprendizaje escolar es la mejor forma de desarrollar la competencia profesional, metodológica y social requerida para conseguirlo.</p> <p>El aprendizaje activo en el proceso de trabajo se considera la forma más efectiva y eficiente de educación y formación profesional. En vez de centrarse en meros ejercicios teóricos que están muy lejos de la realidad de la vida laboral, los aprendices aprenden sus ocupaciones en situaciones auténticas de trabajo, con el apoyo de sus compañeros y otros trabajadores</p>

<p>profesional (dirigidos a personas de 15 años o más que han dejado o están en riesgo de abandonar el sistema regular de educación, y a jóvenes que llevan 12 años escolarizados y desean adquirir un título profesional; conducen a un certificado académico equivalente al noveno o duodécimo año de escolarización y a un Nivel 2 o 3).</p> <p>El Catálogo de Cualificación Nacional es un marco que refleja el sistema de formación profesional continua en Portugal: una serie de vías flexibles de formación que permiten elaborar un proyecto de cualificación profesional organizado en pequeñas unidades de crédito que permiten la certificación independiente de competencias.</p> <p>Los principales tipos de educación y formación profesional continuada están dirigidas a adultos en edad laboral (empleados, desempleados y grupos en el riesgo de exclusión), incluyendo la formación de adultos y los cursos de formación dirigidos a aumentar las aptitudes académicas y las aptitudes profesionales, así como a mejorar las posibilidades de empleo y la certificación de los conocimientos adquiridos (dirigidos a adultos mayores de 18 años que no cuentan con ninguna cualificación o cuyas aptitudes son inadecuadas para su</p>	<p>destinados a desarrollar una serie de competencias profesionales que se han definido en relación con unos puestos de trabajo determinados y que se realizan en un centro productivo externo al centro educativo, generalmente mediante prácticas en una empresa, ha supuesto una importante innovación en la cultura escolar tradicional de la formación profesional española.</p> <p>Las prácticas en empresas han contribuido a abrir los centros de formación profesional a las empresas, a mejorar la relación entre los centros y el mundo productivo, a habituar a los profesores a relacionarse con las empresas y, sobre todo, a facilitar la inserción laboral de los jóvenes una vez obtenida su titulación.</p> <p>Muchos jóvenes son contratados por las empresas donde han realizado las prácticas. La FCT constituye un módulo de formación evaluable que dispone de un tutor en el centro educativo y otro en el centro de trabajo, con un plan de trabajo establecido previamente y supervisado por ambos tutores.</p> <p>Esta modalidad formativa práctica no alcanza la alternancia del sistema dual alemán ni a los programas de alternancia y de aprendizaje del sistema francés, pero ha contribuido a superar el aislamiento</p>	<p>2006 se introdujo la modularización de algunas ocupaciones vinculadas al aprendizaje profesional. Esta modularización implica que la formación consiste en un módulo básico, cuyo objetivo es impartir conocimientos básicos y habilidades necesarias para llevar a cabo actividades básicas de una respectiva ocupación (correspondiente normalmente a 2 años). Un módulo principal que comprende el conocimiento y las habilidades requeridas para ejercer la especialización elegida (por ejemplo, la tecnología de ventilación en el aprendizaje modular de las «Instalaciones y Tecnología de construcción») (generalmente 1 año).</p> <p>Y un módulo especial que pretende impartir el conocimiento y las habilidades para servicios especiales, productos o su producción (normalmente de medio año o un año).</p> <p>Con el plan de FP inicial inclusiva (integradora) (IBA en alemán), el legislador ha creado un modelo flexible para la gente que se encuentra en desventaja en el mercado laboral. El objetivo es permitir a estas personas la</p>	<p>cualificados. Esto les permite aprender gradualmente cómo asumir la responsabilidad de tareas que son cada vez más exigentes y complejas en su naturaleza. El peligro inherente de la formación profesional basada puramente en el aprendizaje en escuelas es que se puede dar un abismo entre los contenidos de formación y los requisitos reales de la vida laboral. Al actuar como centro de aprendizaje, la empresa cumple con los prerequisites fundamentales para el desarrollo de competencias para el empleo.</p> <p>(fuente: http://www.edvance.info/en/269.php)</p> <p>La formación profesional está diseñada para satisfacer las necesidades prácticas del mercado laboral. El entorno empresarial es esencial para el aprendizaje (¡la vida real!). El desarrollo de las competencias ocupacionales está enfocado hacia el mercado laboral pero no se limita a los requisitos de cada empresa individual.</p>
--	---	---	---

<p>integración en el mercado laboral y culminan con un certificado de Ciclo 3 de educación básica o a un certificado de educación secundaria y a un certificado profesional de Nivel 3).</p> <p>Además de los anteriores tipos de formación profesional, existen cursos dirigidos especialmente a grupos que afrontan problemas a la hora de participar en el mercado laboral (la mayoría de estos cursos están promovidos por el Instituto de Empleo y Formación Profesional). En Portugal, la formación de aprendizaje es una rama de la FP, no un subsistema separado. Los cursos de aprendizaje son cursos iniciales de formación dirigidos a jóvenes, llevados a cabo en planes alternativos de formación, que privilegian la entrada en el mercado laboral y la continuación de estudios superiores.</p> <p>También se proporciona educación y formación profesional continuada a iniciativa de empresas o agentes sociales, de conformidad con el Código Laboral que establece por ley la obligación de los empleadores de asegurar que cada año al menos el 10% de los trabajadores en posesión de un contrato permanente participen en cursos de formación, y de afirmar el derecho de cada trabajador a recibir formación certificada de un mínimo de 35 horas al año.</p>	<p>tradicional de los centros de formación en relación con las empresas y ha valorado los aspectos prácticos de la formación profesional. Las prácticas empresariales suponen un 25% del tiempo de enseñanza de un ciclo, entre 350 y 500 horas.</p> <p>Con todo, la calidad de estas prácticas y su integración en el conjunto del currículum del ciclo, especialmente cuando se realizan en pequeñas empresas o en tejidos productivos poco desarrollados, quedan todavía lejos de los niveles deseables.</p> <p>Por último, también es importante señalar que los ciclos formativos están organizados por familias profesionales, que son grandes agrupaciones de ocupaciones o profesiones, unas de carácter más sectorial y otras más transversal pero que cubren la mayor parte de los contenidos profesionales del mercado de trabajo.</p> <p>Después de la última actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, son 26 el número de familias profesionales, que cubren el sector primario, con la familia agraria y la marítimo-pesquera; el sector secundario, como por ejemplo, la química, la fabricación mecánica, la electricidad y la electrónica, las artes gráficas, y el sector terciario, como la hostelería y turismo, los servicios socioculturales y a la comunidad, la sanidad, etc.</p>	<p>adquisición de cualificaciones de formación y la integración en la vida laboral. Está abierto, por ejemplo, a los siguientes grupos: personas con necesidades especiales de aprendizaje, sin cualificación o en un nivel secundario inferior, personas con minusvalías. Hay dos vías: 1) prolongación del periodo de formación (normalmente se prolonga durante un año, en casos específicos hasta dos años). 2) adquisición de cualificaciones parciales (solo se enseña parte del aprendizaje de una ocupación)</p> <p>Sin embargo, el aprendizaje actual dentro del proceso de trabajo puede diferir entre ocupaciones (por ejemplo, en ocupaciones de última tecnología, como la ingeniería mecatrónica, no se puede esperar que los aprendices estén completamente integrados en el proceso de trabajo desde el principio) y especialmente entre empresas de formación. Aunque el perfil ocupacional está legalmente definido (currículo y resultados de la formación), la responsabilidad de respetar esta definición recae en las empresas individuales. Algunos estudios muestran grandes discrepancias en cuanto a las prácticas y existen aprendices que se</p>	
--	--	--	--

	<p>Cada familia profesional agrupa diversos ciclos más especializados, dirigidos a un conjunto más reducido de empleos en el mercado de trabajo. No todos los ciclos de grado medio tienen una continuidad en los de nivel superior, en coherencia con la concepción moderna de la formación profesional como especialización para el mercado de trabajo y no como carrera profesional alternativa a las enseñanzas generales.</p> <p>Si autonomía, flexibilidad y accesibilidad son tres características básicas para cualquier sistema de aprendizaje permanente, el reconocimiento y la certificación de los aprendizajes no formales e informales constituyen el cuarto pilar del sistema. Los aprendizajes que realiza un adulto a lo largo de su vida, incluidos los de carácter profesional, se efectúan mayoritariamente de manera informal a través de la experiencia vivida o de la participación en multitud de actividades (por ejemplo, asistiendo a conferencias, formando parte de un grupo de trabajo, etc.) con valor formativo, aunque de carácter no formal.</p> <p>Se espera que mediante la valoración de la experiencia, se motive a los individuos para incorporarse a la dinámica del aprendizaje permanente como medio para el enriquecimiento y actualización de sus competencias.</p>	<p>quejan de que se los utiliza principalmente para trabajos no especializados (por ejemplo, para la limpieza de los centros). Para promover la calidad en la parte de la formación de aprendizaje basada en las empresas, el IBW (instituto educativo de comercio) trabaja en la actualidad en manuales de formación para el aprendizaje profesional de ciertas ocupaciones (referenciado en el apartado de normas nacionales).</p>	
--	--	--	--

DAFO: Aprendizaje dentro del proceso de trabajo

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>La alternancia entre formación teórica y práctica en empresas.</p> <p>El alcance y la organización de las familias formativas.</p>	<p>Dificultad de PYMEs y micro PYMEs a la hora de ofrecer prácticas de gran calidad.</p> <p>Poca flexibilidad para modificar o entrar en un nuevo ciclo requerido por el mercado laboral.</p>	<p>Incorporación del método de aprendizaje experimentado y su reconocimiento formal.</p>	<p>No todos ciclos intermedios disponen de continuidad en formación profesional avanzada.</p>
PT	<p>Hoy en día, y más que nunca, los responsables de tomar decisiones, las instituciones de EFP y las empresas están interesados en trabajar conjuntamente en un intento por preparar a los jóvenes para el mercado laboral.</p>	<p>No existe un verdadero sistema dual en Portugal. Solo unos pocos cursos (más industriales) cuentan con un convenio especial con algunas empresas, donde los alumnos pueden tener la posibilidad de combinar periodos de aprendizaje y periodos de trabajo. Sin embargo, dichos «periodos» se dan casi siempre de forma simultánea.</p> <p>La discrepancia entre la percepción de empleadores, jóvenes estudiantes e instituciones de EFP en la preparación de los jóvenes para el mercado laboral.</p>	<p>La escasa existencia de asociaciones entre el mercado laboral y las instituciones de formación exige una metodología que requiere de un enfoque estructurado común.</p>	<p>El enfoque y desarrollo de habilidades transversales (aptitudes sociales) es artificial.</p> <p>La correspondencia entre los cursos de formación y las necesidades reales del mercado laboral no es adecuada.</p>

<p>A</p>	<p>El aprendizaje dentro del proceso de trabajo podría ser beneficioso para ambas partes – tanto empresa de formación como aprendices: La formación se proporciona como parte de actividades productivas que podrían llevar a reducir costes. Los aprendices están más motivados a aprender.</p>	<p>Como no hay un control directo de la calidad de la formación en empresa, la calidad actual de este tipo de formación puede diferir sustancialmente entre las distintas empresas de formación.</p>	<p>La alta motivación de los aprendices suscitada por la integración en procesos productivos de trabajo en empresas podría contribuir a reducir altamente las tasas de abandono escolar. Además, la flexibilidad de las vías de formación (modularización, acceso por entradas laterales, formación de aprendizaje integradora) permite adaptarse más específicamente a las necesidades del mercado de trabajo y también facilita a los grupos en desventaja la obtención de cualificaciones profesionales.</p>	<p>Algunas cualificaciones de VET pueden ser insuficientes para proporcionar una base adecuada tanto para una carrera como para un primer trabajo.</p>
<p>GER</p>	<p>El aprendizaje en empresa fomenta los conocimientos y las habilidades, y promueve las competencias sociales y personales.</p> <p>La participación en la vida laboral motiva a los alumnos, mejora los resultados de aprendizaje y reduce la tasa de abandono, lo que apoya la integración social de los jóvenes.</p>	<p>No a todas las empresas autorizadas para formar aprendices les interesa hacerlo.</p>	<p>Estableciendo procesos reales de trabajo dentro de las empresas, el punto de referencia para los procesos de aprendizaje también permite que se alcance un alto grado de adecuación al mercado laboral en sistemas de VET que están más basados en el aprendizaje escolar.</p>	

3. Aceptación de normas nacionales

Buenas prácticas: PORTUGAL	Buenas prácticas: ESPAÑA	Buenas prácticas: AUSTRIA	Buenas prácticas: ALEMANIA
Aceptación de normas nacionales	Aceptación de normas nacionales	Aceptación de normas nacionales	Aceptación de normas nacionales
<p>La garantía de calidad en la VET es una cuestión transversal que ha cobrado mayor relevancia en la actualidad, no sólo para lograr cambios importantes (como garantizar la eficiencia de los sistemas de VET, facilitar el acceso a la misma y reforzar la relación entre VET y trabajo), sino también para fomentar el proceso de supervisión de los resultados obtenidos (en relación a los objetivos propuestos).</p> <p>Frente a la complejidad del sistema de VET, distintas entidades participan en el proceso de garantía de calidad, ya sea en dependencia con el Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social (MTSS) o en dependencia con el Ministerio de Educación (ME). También existen entidades reguladas por ambos Ministerios. Las entidades más relevantes en relación con esta cuestión son las siguientes:</p>	<p>Un aspecto clave es la adaptación continua de los contenidos a los cambios y a la evolución de los requerimientos de cualificación del tejido productivo. Para alcanzar esta mejor adecuación no se trata tanto de reformar los contenidos actuales, sino de formalizar el proceso de adaptación de las cualificaciones para acceder al empleo reduciéndolo a las necesidades concretas del puesto de trabajo. Esto podría tener efectos positivos tanto en la productividad de las empresas como en las condiciones laborales de los nuevos contratados.</p> <p>Este aumento de la eficiencia en el proceso de adaptación de los contenidos se puede abordar desde diferentes perspectivas:</p> <p>Alargar el período de prácticas de los estudiantes de los ciclos formativos y</p>	<p>Austria goza de buena reputación en cuanto a formación profesional y aprendizaje. A pesar de, o debido a esto, y a los datos positivos clave, existe una carencia de gestión sistémica de calidad.</p> <p>Los modelos para la garantía de calidad son prácticas comunes con respecto a, por ejemplo, la escuela y la universidad, pero no sucede lo mismo en el campo del aprendizaje, de modo que no garantiza unas normas mínimas (Hoeckel 2010, S.13).</p> <p>La siguiente tabla ofrece una perspectiva general de las medidas de garantía de la calidad en el área de formación de aprendizaje. Distingue entre medidas de calidad para dimensiones específicas del sistema dual de formación de aprendizaje – sugerencias, empresa, escuela de formación a tiempo parcial y resultados. Sin embargo, no todas estas medidas son</p>	<p>Equilibrio entre estandarización y flexibilidad. Regulación gubernamental de los normas mínimas para asegurar una calidad de formación elevada.</p> <p>La formación en empresa está regida por normativas de formación que establecen normas uniformes de contenidos de formación a nivel nacional, horarios de formación, y exámenes. Las normas nacionales y las aptitudes reconocidas nacionalmente actúan como punto de referencia para empleadores y sirven como base de contratación. Esto ayuda a los desempleados a encontrar un nuevo empleo más rápido.</p> <p>La amplia pertinencia de la formación garantiza que los empleados formados dentro del sistema dual permanezcan activos. Esto es un factor principal en el alto nivel de aceptación del sistema de la comunidad empresarial.</p>

<p>Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales (DGERT) – MTSS: servicio central, administrado directamente por el estado, cuya misión es apoyar la concepción de políticas relacionadas, por un lado, con el empleo, la formación y la certificación profesional y de los organismos de formación y, por otro lado, con las relaciones profesionales, el ambiente de trabajo y la salud laboral.</p> <p>Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) – MTSS: servicio público de empleo nacional, cuya misión es promover la creación y calidad del empleo, luchar contra el desempleo con políticas activas de empleo y formación profesional.</p> <p>Gabinete de Estrategia y planificación (GEP) – MTSS: tiene la misión de garantizar el apoyo técnico en la elaboración de políticas y de apoyar la planificación de las actividades. Es también responsable de supervisar y evaluar el nivel de ejecución de las políticas, los instrumentos de planificación y los resultados de los sistemas de gestión, en colaboración con otros servicios del MTSS.</p> <p>Observatorio de Empleo y Formación Profesional (OAFP) – MTSS: es una entidad de consulta, cuya misión es</p>	<p>generalizar las prácticas en toda la oferta formativa, tanto inicial como ocupacional, a fin de que los estudiantes tengan un período más largo de aprendizaje en la empresa y puedan adquirir así las competencias específicas de un puesto de trabajo concreto.</p> <p>Las empresas podrían especializar, según sus necesidades, a los estudiantes antes de su incorporación contractual.</p> <p>Por otro lado se constata un escaso desarrollo de funciones complementarias importantes del sistema y necesarias para el futuro como son las de orientación, innovación, calidad, evaluación y observación.</p> <p>Se debe identificar quien debería organizar la función de observación dentro del sistema y cómo debería efectuarse esta organización. Habrá que potenciar la capacidad de suministrar a todos los actores del sistema, en sus respectivos ámbitos, la información necesaria para que puedan tomar decisiones basadas en informaciones contrastadas.</p> <p>Lo mismo pasa con la función de calidad y de innovación. Ambas funciones requieren un plan, un impulsor y un supervisor activo.</p>	<p>formales (lo que significa que las normas están definidas por ley o que la conformidad con estas medidas es obligatoria).</p> <p>Tabla 1: aspectos de garantía de calidad y normas en el sistema dual de FP de Austria</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1120 523 1294 647">Sugerencias</td> <td data-bbox="1294 523 1424 647">Empresa</td> <td data-bbox="1424 523 1541 647">Escuela de formación a tiempo parcial</td> <td data-bbox="1541 523 1646 647">Resultados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1120 647 1294 836">Determinación de la idoneidad de las empresas de formación para la formación de aprendizaje</td> <td data-bbox="1294 647 1424 836">Garantía interna de calidad de la empresa, índice de retención y graduación</td> <td data-bbox="1424 647 1541 836">QIBB</td> <td data-bbox="1541 647 1646 836">Examen de aprendizaje</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1120 836 1294 919">Formadores de aprendizaje autorizados</td> <td data-bbox="1294 836 1424 919">Incentivos por fomentar la calidad</td> <td data-bbox="1424 836 1541 919">Calificación de las escolares</td> <td data-bbox="1541 836 1646 919">Examen-verificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1120 919 1294 1034">Reglamento de formación con perfil de formación</td> <td data-bbox="1294 919 1424 1034">Premios</td> <td data-bbox="1424 919 1541 1034">Inspectores escolares</td> <td data-bbox="1541 919 1646 1034">Indicadores en relación a los datos del mercado laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1120 1034 1294 1251"></td> <td data-bbox="1294 1034 1424 1251"></td> <td data-bbox="1424 1034 1541 1251">Normas de formación para docentes de escuelas de formación a tiempo parcial</td> <td data-bbox="1541 1034 1646 1251"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Fuente: WIFI 2014, p.97, facilitada por el autor</p>	Sugerencias	Empresa	Escuela de formación a tiempo parcial	Resultados	Determinación de la idoneidad de las empresas de formación para la formación de aprendizaje	Garantía interna de calidad de la empresa, índice de retención y graduación	QIBB	Examen de aprendizaje	Formadores de aprendizaje autorizados	Incentivos por fomentar la calidad	Calificación de las escolares	Examen-verificación	Reglamento de formación con perfil de formación	Premios	Inspectores escolares	Indicadores en relación a los datos del mercado laboral			Normas de formación para docentes de escuelas de formación a tiempo parcial		<p>El reglamento de formación profesional se revisa de conformidad con los progresos técnicos, desarrollos en las prácticas profesionales y cambios económicos y sociales. Esto implica la actualización del reglamento existente o la creación de nuevos reglamentos para satisfacer las necesidades de la empresa. La disponibilidad de empleados que han sido formados de acuerdo a los desarrollos técnicos recientes tiene un impacto positivo en la innovación de las empresas y, por ende, en su competitividad. Hay cualificaciones de formación profesional para todas las áreas de la empresa y de la administración; según la amplitud y profundidad del contenido del curso, la formación tiene una duración de entre dos y tres años y medio.</p> <p>(Fuente: sistema dual de formación profesional de Alemania – Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Energía).</p> <p>Las normas de formación están diseñadas para ser flexibles con el fin de salvaguardar las diferencias en el tamaño de las empresas, el sector y las necesidades formativas. Las normas pueden ser modificadas en distintos momentos y en distintos sectores. Flexibilidad a la hora de realizar la formación (duración). Análisis de normas.</p>
Sugerencias	Empresa	Escuela de formación a tiempo parcial	Resultados																				
Determinación de la idoneidad de las empresas de formación para la formación de aprendizaje	Garantía interna de calidad de la empresa, índice de retención y graduación	QIBB	Examen de aprendizaje																				
Formadores de aprendizaje autorizados	Incentivos por fomentar la calidad	Calificación de las escolares	Examen-verificación																				
Reglamento de formación con perfil de formación	Premios	Inspectores escolares	Indicadores en relación a los datos del mercado laboral																				
		Normas de formación para docentes de escuelas de formación a tiempo parcial																					

<p>contribuir al diagnóstico, prevención y resolución de problemas en el ámbito del empleo y la formación profesional.</p> <p>Inspección General de Educación (IGE) – ME: tiene competencia para actuar directamente sobre el entorno educativo de los servicios del ME. Tiene la responsabilidad de supervisar, controlar, evaluar, y auditar actividades técnico-pedagógicas y financiero-administrativas en las instituciones educativas.</p> <p>Gabinete de Estadísticas y Planificación de la Educación (GEPE) – ME: tiene como misión garantizar la producción y análisis de las estadísticas de educación, relativas al apoyo técnico a la formulación de políticas, la planificación operativa y la observación y evaluación de los resultados globales obtenidos en el sistema educativo.</p> <p>Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular (DGIDC) – ME: tiene la misión de asegurar la concreción de políticas relacionadas con el componente pedagógico de la educación y de garantizar el apoyo técnico en la elaboración de estas políticas relacionadas con el desarrollo y la innovación curricular.</p>	<p>No es necesario crear organismos nuevos para cada una de las funciones complementarias del sistema, pero sí es necesario que cada una de ellas esté claramente definida y organizada.</p> <p>La función de evaluación podría ser asumida por organismos que se ocupan de otras funciones, como el de la calidad y la innovación o el de la observación, o bien se podría incluir como plan de acción dentro de los organismos de evaluación más generales, ya sea del sistema educativo o de las políticas públicas. No obstante, lo que es necesario es que haya un plan sistemático de evaluación de todo el sistema.</p> <p>Hay que promover con más decisión la función de orientación con el fin de mejorar la transparencia de todo el sistema. La complejidad del sistema y la multiplicidad de actores no aconsejan un único dispositivo de orientación, pero sí habría que velar por que la orientación se contemplase y asegurase a través de los diferentes ámbitos del sistema.</p> <p>La innovación y la experimentación han sido confiadas a los denominados «centros de referencia nacional» especializados sectorialmente, pero sin que quede clara</p>	<p>Sugerencias:</p> <p>Determinación de la pertinencia de las empresas de formación para la formación de aprendices (bmwfj 2012, p. 10) – Las empresas que deseen ejercer como empresas de formación tienen que presentar una solicitud para determinar la idoneidad para la formación de aprendices en la oficina regional de aprendizaje de la cámara de comercio. Para recibir una declaración que certifique que la empresa está autorizada para contratar aprendices, se deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>Cumplir con las condiciones legales - la empresa tiene que estar autorizada para desempeñar las actividades en las que se debe formar al aprendiz, de conformidad con la Ley de reglamentación del comercio y la industria (Gewerbeordnung).</p> <p>Cumplir con las condiciones corporativas – la empresa necesita estar equipada y gestionada de una manera que le permita transmitir a los aprendices todos los conocimientos y habilidades incluidos en el perfil ocupacional legalmente definido del aprendiz (como se ha mencionado anteriormente, si una empresa no puede impartir todos los aspectos de un perfil</p>	<p>Con el propósito de desarrollar y probar nuevas ocupaciones de formación, nuevas formas de formación inicial y nuevos tipos de exámenes, el Ministerio Federal de Economía y Trabajo u otros ministerios similares dentro de su competencia, actuando de conformidad con el Ministerio Federal de Educación e Investigación y tras consultar al Consejo del Instituto Federal para Educación y Formación Profesional, pueden por ordenanza, que no requiere del consentimiento del Bundesrat, permitir excepciones en la <i>SECCIÓN 4, SUBSECCIÓN (2) Y (3), ASÍ COMO LAS SECCIONES 5, 37 Y 48</i> que también pueden estar limitadas a un tipo específico y a un número de centros de formación.</p> <p>Las normas de ocupación entre empresas y las normas uniformes de exámenes garantizan la calidad de las cualificaciones. Las cualificaciones de formación comparables y los certificados constituyen la base de la inserción laboral, la movilidad y la aceptación social y fomentan el aprendizaje permanente.</p> <p>Las cualificaciones deben ser comparables. Esto proporciona un alto grado de movilidad a los trabajadores, y permite a las empresas llevar a cabo una contratación eficiente de personal. Las normas generan transparencia en el</p>
--	--	---	--

<p>Agencia Nacional de Cualificación – MTSS/ME: es un organismo público integrado en la administración indirecta del estado. Regulado por el MTSS y ME, tiene la misión de coordinar la ejecución de las políticas de educación y la formación profesional relacionadas con los jóvenes y los adultos, y asegurar el desarrollo y la gestión del sistema RVCC.</p> <p>Calidad de los programas de formación y de los formadores El Centro Nacional de Cualificación de Formadores (<i>Centro Nacional de Qualificação de Formadores-CNQF</i>) diseña y prueba referencias de formación – programas y recursos - para la formación inicial y continuada de formadores y otros profesionales (excepto docentes) que están trabajando en el sistema educativo y formativo. Después de la validación y formación necesaria para formadores y otros profesionales, estas referencias se integran en la oferta formativa de los Centros de Formación Profesional del IEFP y también están disponibles para todas las entidades nacionales de formación que operan en el campo de formación para formadores. Las referencias generadas tienen en cuenta las necesidades formativas de formadores y las prioridades estratégicas definidas por la política de formación.</p>	<p>su vinculación con el resto del subsistema ni con las estructuras formativas de ámbito autonómico.</p> <p>Un factor importante para detectar aspectos que hay que mejorar, y así poder innovar, es disponer de mecanismos de observación de recogida de información sobre el sistema. Estos datos sirven de base para establecer objetivos y orientar las acciones que se tomen.</p> <p>El INEM desarrolla desde hace tiempo una función de observación, el INCUAL también tiene entre sus objetivos desarrollar esta función referida a las cualificaciones. De hecho, muchas comunidades autónomas han creado programas o entidades dedicados a esta función, dada la falta de información disponible para la planificación de la formación en el ámbito autonómico y local. Ya que no se dispone de un programa formal de conexión en red de los diferentes módulos de observación con el fin de rentabilizar los recursos y cubrir todas las necesidades de información para la toma de decisiones de los diferentes actores.</p> <p>La recogida de información sobre los diferentes parámetros de funcionamiento del sistema y su difusión es un aspecto, sin duda, que hay que mejorar. La poca información disponible es muy dispersa y</p>	<p>ocupacional, puede formar aprendices en el marco de una alianza de formación). Además, la empresa debe contar con un número suficiente de formadores disponibles que estén cualificados profesional y pedagógicamente.</p> <p>Formadores autorizados de aprendizaje (formadores de FP) (<i>BMW FJ 2012, P.11</i>) – Un formador de aprendizaje autorizado debe disponer de los siguientes requisitos:</p> <p>Conocimientos específicos de ciertas materias (en relación con perfiles ocupacionales legalmente definidos).</p> <p>Conocimientos técnicos en educación profesional</p> <p>Conocimientos en materia jurídica Hay tres formas de verificar las aptitudes necesarias:</p> <p>Examen de formador de FP Concluir con éxito el curso de formador de FP (40 horas). Aptitudes equivalentes definidas legalmente (ej. certificado de maestro artesano).</p> <p>Reglamento de Formación con perfil de formación (Tritscher-Archan, p. 8) – Como se ha explicado anteriormente, los perfiles ocupacionales están definidos por el Ministerio de Economía, Familia</p>	<p>mercado educativo y laboral, facilitan un mayor desarrollo de cualificaciones y permiten la interconexión entre itinerarios educativos.</p>
--	---	---	--

<p>En Portugal, ha habido una serie de cambios, con especial énfasis en la reestructuración de la profesión docente, el sistema de formación de profesores, y la evaluación del desempeño para mejorar la calidad y la eficiencia de la educación y el aprendizaje y la práctica de la enseñanza.</p> <p>Dentro del alcance de la formación inicial para personal docente, se debería hacer mención especial del nuevo Marco Legal de la Cualificación para la Enseñanza en educación preescolar, básica y secundaria superior que regula el acceso a la enseñanza. Esta regulación establece que la cualificación de maestros de educación no terciaria se deberá conseguir a través de la asistencia a cursos de educación superior que confieren el Máster (según el Proceso de Bolonia).</p>	<p>poco homogeneizada y, en algunos casos, no muy fiable por falta de criterios estadísticos claros y confusión tanto de los datos como de los criterios en la gestión administrativa y la elaboración de datos estadísticos.</p> <p>Todavía no se ha cubierto la necesidad de crear un sistema estadístico fiable conjunto, que implicase tanto a la administración central como a las administraciones autonómicas y que ofreciese a todos los actores del sistema, con independencia de su ámbito, la información necesaria para tomar las decisiones que correspondieran a cada uno.</p> <p>Sin embargo, hay que reconocer los avances que el INE ha logrado para incorporar la formación en sus planes estadísticos y realizar módulos especiales que aporten información sobre la transición de la escuela al trabajo</p> <p>De manera similar, en general, en el ámbito estatal y en el autonómico se observa una debilidad generalizada tanto en el despliegue de programas sistemáticos de evaluación de los programas y actividades que se llevan a cabo como en el mismo sistema.</p>	<p>y Juventud (BMWFJ), basándose en opiniones de expertos del Consejo Federal Consultivo de Aprendizaje (BBAB). Este reglamento de aprendizaje consiste en un perfil de formación (currículo para la formación en empresa) y un perfil de competencia (perfil de resultados de aprendizaje).</p> <p>Además, el IBW trabaja en la actualidad en manuales de formación para ocupaciones vinculadas al aprendizaje profesional para apoyar y promover la calidad del trabajo de los formadores de FP. En este momento, existen manuales de formación para las siguientes ocupaciones:</p> <p>Empleado administrativo, peluquero, tecnologías de instalaciones y construcciones, cocinero/chef, especialista en restaurantes.</p> <p>Los manuales de formación para los respectivos perfiles profesionales están basados en ocupaciones vinculadas al aprendizaje profesional legalmente definidas. Como estas definiciones de aprendizaje están escritas en un lenguaje más bien jurídico, el principal objetivo de estos manuales de formación es ofrecer información sobre las ocupaciones legalmente definidas en un lenguaje y formato fáciles de entender por los aprendices. Aparte de los objetivos de formación, también contienen consejos y</p>	
--	--	--	--

		<p>ejemplos de buenas prácticas para formadores de FP con mucha experiencia en las respectivas ocupaciones vinculadas al aprendizaje profesional</p> <p><u>Empresa:</u></p> <p>Incentivos para fomentar la calidad – para garantizar normas de calidad estrictas, las empresas pueden solicitar diferentes tipos de sellos de calidad, otorgados por las cámaras de comercio, para la excelencia en la formación profesional (ej. <i>staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb</i>, que hace referencia a §30a, BAG o al programa “fit-for-future”, «adaptarse al futuro»)</p> <p>(http://www.ausbilder.at/ausbilder_at/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=13).</p> <p>Premios – Hay competiciones regionales como la «competición de aprendizaje de la Cámara de Comercio de Baja Austria» en temas de industria o «aperitivo», organizada por una iniciativa privada y que versa sobre gastronomía. Esto premia a las empresas que aportan un interés especial y que se dedican a la formación profesional y a motivar a los aprendices. (https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingwettbewerbe---Themenstartseite.html).</p>	
--	--	---	--

		<p>Garantía interna de calidad de la empresa – Aunque los procesos de garantía interna de calidad en la empresa son muy importantes para la calidad de formación, no hay sistemas/procesos obligatorios de garantía interna de calidad para las empresas de formación. Para fomentar la garantía interna de calidad en la empresa, el IBW (Instituto para la investigación educativa de la economía) desarrolló una lista de control con los factores de calidad identificados. Además, el IBW también desarrolló una guía de formación para perfiles ocupacionales específicos (<i>WIFI 2014, P. 92</i>).</p> <p>Índices de graduación/retención –A nivel sistemático, las estadísticas sobre los índices de graduación y retención permiten hacer suposiciones sobre la calidad general de la formación del aprendizaje (<i>WIFI 2013, P. 97</i>). En ellas, los datos muestran que casi el 17% de la formación profesional no culmina con éxito – los aprendices suspenden los exámenes o abandonan la formación antes de terminarla.</p> <p>http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Bericht%20zur%20Jugendbesch%20und%20Lehrlingsausbildung.pdf.</p>	
--	--	---	--

		<p><u>Escuela de formación profesional a tiempo parcial:</u></p> <p>QIBB – Desde mitades de la década de los 90, la calidad de la escuela de FP ha cobrado protagonismo y se ha convertido en un objetivo central de interés de la política educativa. En 2005, la obligación de los centros de ofrecer la mayor calidad posible fue legalmente regulada y la gestión de calidad es responsabilidad de una institución de control escolar y del director particular. El Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB), creado en 2004 por el Ministerio de Educación, Artes y Cultura, integra instituciones apropiadas y responsables (provincias o estados) y su objetivo es poner en marcha un sistema extensivo de gestión de calidad en escuelas austriacas de FP. La participación es básicamente voluntaria, ya que el éxito en esta demanda depende del compromiso y la buena voluntad, y hasta ahora unas 650 escuelas de FP realizan los programas. Durante los últimos años, el entendimiento de la calidad ha permitido la autoevaluación, la planificación del desarrollo, el convenio de objetivos y la presentación de informes. El QIBB proporciona procesos estandarizados y múltiples instrumentos para la regulación de la calidad de resultados. Del mismo modo, el objetivo del QIBB es mejorar la</p>	
--	--	---	--

		<p>calidad de resultados ofreciendo medidas (ej. una «escuela de liderazgo» para directores, administrada por el Ministerio de Educación, Arte y Cultura) (www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf Seite 3).</p> <p>Calificaciones escolares – En las escuelas de formación profesional a tiempo parcial, se evalúa a los aprendices de las respectivas asignaturas, de conformidad con el sistema de calificaciones escolares.</p> <p>Inspectores escolares – los inspectores escolares trabajan a nivel regional y son los responsables de la inspección escolar, del cumplimiento de todos los programas dentro de su ámbito de responsabilidad, así como de la puesta en marcha de los planes de estudios federales a través de planes de estudio regionales (<i>BMWFJ 2012, P.</i>)</p> <p>Normas de formación para docentes de escuelas de formación a tiempo parcial – Los docentes de escuelas de formación a tiempo parcial reciben formación en asignaturas didácticas por medio de un curso de licenciatura de tres años en universidades de formación de profesorado. El primer y tercer año de estudio son a tiempo parcial, el segundo es un curso a tiempo completo. Hay</p>	
--	--	---	--

		<p>distintos prerequisites en cuanto a las aptitudes para acceder a estos estudios, dependiendo de los grupos temáticos de profesorado (educación general, teoría de la ocupación, prácticas de ocupación). Además, se requiere un mínimo de tres años de prácticas profesionales relevantes para la admisión en estos programas de estudios.</p> <p>Resultados:</p> <p>Examen de aprendizaje – El examen de aprendizaje es llevado a cabo por un organismo de certificación externo (un organismo dedicado, responsable exclusivamente de realizar exámenes y que no representa a la respectiva escuela de formación a tiempo parcial o a la empresa de formación de un aprendiz). Aquí el IBW prepara ejemplos para las partes teóricas y prácticas de los exámenes.</p> <p>En cualquier caso, las preguntas y ejemplos para aprobar el examen no están obligatoriamente estandarizadas en Austria, pero pueden diferir entre provincias. A pesar de esto, cada ocupación existente vinculada al aprendizaje profesional está reconocida en toda Austria, independientemente de la provincia en la que se realizara.</p>	
--	--	--	--

		<p>El Centro de Coordinación de exámenes del IBW (Instituto para la Investigación Educativa de la Economía) – En este proyecto recién introducido, los ejemplos de los exámenes de aprendizaje llevan un sello de calidad, se entrena a los presidentes de exámenes y se desarrollan aún más las modalidades de exámenes. El objetivo es establecer normas nacionales para los exámenes de aprendizaje (<i>WIFI 2014, P.94</i>).</p> <p>Indicadores de datos del mercado laboral</p>	
--	--	--	--

DAFO: Aceptación de normas nacionales

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES		<p>Desarrollo limitado de funciones sistemáticas complementarias, tales como la orientación, la innovación, la calidad, la evaluación, y la observación.</p> <p>No hay un sistema estadístico fiable ni un sistema conjunto que ofrezca a todos los actores del sistema la información necesaria para tomar decisiones.</p> <p>No hay funciones coordinadas de observación.</p> <p>No están definidas en las agencias existentes que comparten funciones complementarias.</p>		
PT	El trabajo de la Agencia Nacional de Cualificación y Educación y Formación Profesional a nivel nacional y europeo en calidad para el sistema de EFP.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Diversidad en el perfil de centros de FP. 2) Dificultad en el desarrollo de proyectos de cooperación a nivel nacional. 	La reestructuración del sistema de EFP en Portugal, que se está llevando a cabo en este momento.	
A	Existe una amplia gama de normas que conciernen a distintos aspectos del esquema de aprendizaje – sugerencias, empresa de formación, escuela de formación a tiempo parcial, resultados de formación.	Sin embargo, la mayoría de estas normas no son obligatorias o su cumplimiento no está lo suficientemente supervisado. Comparada con otras áreas educativas (universidades, escuelas de FP, educación general), la garantía de calidad está subdesarrollada. Hay una carencia de normas mínimos garantizados.	<p>Las normas que faltan permiten más flexibilidad en el enfoque de formación y pueden contribuir a innovar enfoques.</p> <p>A pesar del hecho de que faltan normas o de que las que existen no son obligatorias, los exámenes de formación están reconocidos en toda Austria, independientemente de la provincia en la que se realizaron.</p>	Por otro lado, las normas que faltan podrían debilitar el valor de los programas de aprendizaje en el mercado laboral.

<p>GER</p>	<p>Transparencia en cuanto al nivel de competencias adquiridas por los aprendices; transparencia tanto para solicitantes de empleo como para empresas en el proceso de solicitud.</p> <p>Las normas de calidad permiten a los empleados modificar el trabajo, puesto que están preparados para el mercado laboral.</p> <p>Las normas de calidad les permiten saber a los empleadores lo que pueden esperar de un solicitante que proviene del sistema dual.</p> <p>Normas estrictas en las empresas</p>	<p>Numerosas condiciones formales en la educación dual para aprendices y empresas</p>	<p>Las directivas de formación garantizan normas nacionales uniformes.</p> <p>Marco Nacional de Cualificación referenciado en el EQF.</p>	<p>Flexibilidad en/para la empresas</p>
-------------------	---	---	---	---

4. Personal cualificado de FP

Buenas prácticas: PORTUGAL	Buenas prácticas: ESPAÑA	Buenas prácticas: AUSTRIA	Buenas prácticas: ALEMANIA
Personal cualificado de FP	Personal cualificado de FP	Personal cualificado de FP	Personal cualificado de FP
<p>CUALIFICACIONES GENERALES DEL PERSONAL DOCENTE DE FP</p> <p>En Portugal, hay tres principales tipos de profesionales que aseguran la educación y formación profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesores; • Formadores; • Tutores. <p>PROFESORES</p> <p>La formación inicial de profesores se lleva a cabo en centros de educación superior - politécnicos y en universidades. De acuerdo con los cambios introducidos bajo el Proceso de Bolonia, el grado de Máster es la mínima cualificación académica para la profesión docente.</p> <p>La formación especializada se lleva a cabo en instituciones de educación superior y tiene como objetivo capacitar al personal de formación para puestos</p>	<p>La LOGSE incorporó una novedad de gran trascendencia para la formación profesional actual. Crea los Institutos de Enseñanza Secundaria o IES, abriendo la posibilidad de que en un mismo centro educativo se ofrecieran los estudios de ESO, de bachillerato y de ciclos de formación profesional.</p> <p>Esta propuesta era coherente con la filosofía integradora de la secundaria, predominante en el ámbito educativo español y, en parte, también en el internacional.</p> <p>El resultado ha sido que, a pesar de las resistencias y los problemas de aplicación iniciales, la formación profesional ha adquirido un estatus escolar nuevo, considerado como una vía separada y alternativa a las enseñanzas escolares generales.</p>	<p>En cuanto al principio dual de educación profesional, existen dos áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas de formación y respectivos formadores de FP inicial. - Docentes de escuelas de formación a tiempo parcial. <p>Empresas de formación y respectivos formadores de FP inicial – además de las condiciones legales, una empresa de formación debe cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>La empresa necesita estar equipada y gestionada de manera que le permita impartir a los aprendices todos los conocimientos y competencias incluidos en el perfil ocupacional legalmente definido de aprendizaje. Además, la empresa debe contar con un número suficiente y disponible de formadores profesional y pedagógicamente cualificados.</p>	<p>Regulación de normas mínimas para las cualificaciones personales, profesionales y pedagógicas: División 3 (BBiG) Idoneidad de las centros de formación y personal docente SECCIÓN 27 idoneidad de los centros de formación.</p> <p>(1) Los aprendices solo pueden involucrarse y recibir formación profesional si:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la naturaleza y equipamiento de los centros de formación son adecuados para la formación inicial; y 2. la relación entre el número de aprendices y el número de plazas de formación o el número de personal cualificado empleado es apropiado (salvo que este coeficiente no sea perjudicial para la formación inicial). <p>(2) Los centros de formación donde no se puedan impartir en su totalidad las competencias de formación, conocimientos y aptitudes necesarios, se considerarán</p>

<p>especializados de educación, funciones o actividades de naturaleza pedagógica o administrativa, directamente vinculadas con la intervención del sistema educativo y las escuelas. La formación continuada sigue el mismo camino para profesores de educación no superior y su objetivo es mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>Los profesores pueden enseñar ya sea en público (funcionarios) o en centros de educación privados, escuelas de formación y centros de formación profesional. Pueden enseñar contenidos socio-culturales y científicos de formación en cursos de formación profesional.</p> <p>FORMADORES Los formadores son profesionales altamente cualificados en su área ocupacional. Deben completar el curso de formación pedagógica inicial para formadores (<i>Curso de formação pedagógica inicial de formadores</i>), tras el cual se les otorga un Certificado de Competencias Pedagógicas (<i>Certificado de Competências Pedagógicas – CCP</i>) emitido por el Instituto para Empleo y Formación Profesional (IEFP), que también da el visto bueno a estos cursos. Los cursos de formación inicial duran 90 horas o más y su certificación es válida</p>	<p>La consecuente homogeneización y equiparación del profesorado, el hecho de compartir los centros con el bachillerato, que concentraba el prestigio como vía natural a la universidad, y la elevación de la calidad de las enseñanzas y del alumnado mediante la exigencia de una titulación mínima de entrada han constituido, con seguridad, los elementos que más han contribuido a prestigiar unas enseñanzas consideradas en su momento, de segundo orden.</p> <p>Pero la integración de los ciclos formativos en los IES genera diversas dificultades. La falta de autonomía en la gestión de los centros educativos y la rigidez de los criterios de funcionamiento de las administraciones públicas, adquieren una significación especial cuando se trata de la formación profesional. Un centro de formación profesional necesita una mayor dosis de flexibilidad y de adaptabilidad al entorno que cualquier Centro Educativo. La mayor integración en el sistema educativo de los ciclos de formación profesional también ha comportado, como contrapartida, un freno a la evolución hacia una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades del mercado de trabajo</p> <p>La rigidez en la planificación de los ciclos formativos, las dificultades para adaptar y flexibilizar los currículos según las</p>	<p>Los formadores de empresa tienen que demostrar sus conocimientos profesionales y su capacidad para formar a un aprendiz – los llamados formadores autorizados de aprendizaje (formadores de FP inicial) (<i>BMWFJ 2012, P.11</i>) – un formador autorizado de aprendizaje debe disponer de las siguientes aptitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento técnico de educación profesional. •Cualificación en las asignaturas específicas (en relación con perfiles ocupacionales de aprendizaje legalmente definidos). • Conocimientos en materia jurídica. <p>En consecuencia, tienen que cumplir con uno de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) aprobar un examen. 2) un curso específico (40 horas). 3) exámenes compensatorios (ej. certificado de maestro artesano). <p>Como ya se ha mencionado, para apoyar el trabajo de los formadores de FP y la calidad de la formación, el IBW ha elaborado manuales de formación (<i>INSTITUTO EDUCATIVO DE COMERCIO</i>)</p>	<p>adecuados si se puede impartir lo anterior a través de medidas de formación inicial realizadas fuera de los centros de formación.</p> <p>(3) La naturaleza y equipamiento de los centros de formación deben considerarse adecuados para la formación inicial en ocupaciones en el campo de la agricultura, incluyendo los servicios domésticos en agricultura, solo si los centros de formación han sido reconocidos por la autoridad competente bajo la Ley Agraria (Land law).</p> <p>El Ministerio Federal de Protección del Consumidor, Alimentación y Agricultura, actuando de conformidad con el Ministerio Federal de Educación e Investigación, y tras consultar al Consejo de Instituto Federal para Educación y Formación Profesional, puede, por ordenanza que no requiere del consentimiento del Bundesrat, establecer normas mínimas de tamaño, equipamiento y normas de gestión de centros de formación.</p> <p>(4) Sólo se considerarán adecuada la naturaleza y el equipamiento de la formación para la formación inicial en ocupaciones en servicio doméstico si los centros de formación han sido reconocidas como tales por la autoridad competente bajo la Ley Agraria.</p>
--	--	---	--

<p>durante cinco años. Después de este periodo, la renovación del certificado requiere una formación continuada actualizada (60 horas) y 300 horas de experiencia de formación.</p> <p>La profesión de formador requiere preparación psicosocial, así como formación científica, técnica, tecnológica y práctica. En escuelas de formación, enseñan asignaturas técnicas/tecnológicas, así como formación práctica de trabajo simulado. En centros de formación, enseñan asignaturas socio-culturales, científicas y módulos técnicos/tecnológicos, así como labores de formación práctica simulada en el lugar de trabajo.</p> <p>Los formadores participan en las siguientes áreas: Diseño/concepción de programas para un área temática, definiendo sus metas y contenidos, en base las competencias necesarias; Evaluación de las acciones formativas y/o definición de criterios y selección de métodos y técnicas pedagógicas para usarse de acuerdo con las metas y temas establecidos, así como las características de los aprendices; Definición, preparación y/o diseño de medidas de apoyo a la enseñanza, tales como materiales audiovisuales, juegos</p>	<p>demandas del tejido productivo local, las dificultades para construir unos equipos de profesorado según las necesidades de los centros o las barreras a la demanda de las empresas para poder organizar actividades formativas son algunos ejemplos de los problemas que la gestión de los centros tienen que afrontar.</p> <p>Esta rigidez en la gestión también se refleja en los equipamientos y dotaciones de recursos, que, a pesar de tener unos niveles mínimos más o menos aceptables, en ningún caso disponen de la tecnología necesaria para formar al personal cualificado que las políticas de innovación de las empresas requieren.</p> <p>Otro de los retos que los centros tienen que afrontar para mejorar la calidad de la formación que imparten es la propia formación del profesorado. El nivel de preparación del profesorado ha consolidado unos niveles de calidad de la función docente teórica, pero en cambio presenta lagunas en cuanto a experiencia profesional en el tejido productivo de las especialidades que imparten. Muchos de los profesores se incorporaron directamente de la universidad sin haber tenido un contacto suficiente con el mercado de trabajo, y con una escasa preparación pedagógica y vocacional para desarrollar su función docente. El</p>	<p>Docentes de escuelas de formación a tiempo parcial. En función de las asignaturas escolares, los docentes necesitan tener distintas aptitudes. Básicamente: un diploma escolar de asignaturas específicas o un examen para el certificado de maestro artesano, una cualificación general para el acceso a la universidad y al menos tres años de prácticas en el campo respectivo.</p> <p>Los docentes deben adquirir sus competencias pedagógicas durante un curso trienal en una universidad de formación docente. El primer año y el tercer año son extra ocupacionales; el segundo año está diseñado como un curso a tiempo completo. Los graduados reciben una «Licenciatura en Educación» (BEEd).</p>	<p>El Ministerio Federal de Economía y Trabajo, actuando de conformidad con el Ministerio Federal de Educación e Investigación y tras consultar al Consejo del Instituto Federal para la Educación y Formación Profesional puede, por ordenanza que no requiere del consentimiento del Bundesrat, establecer normas mínimas de tamaño, equipamientos y normas de gestión de centros de formación.</p> <p>SECCIÓN 28 Idoneidad de los Empleados de Formación e Instructores.</p> <p>(1) Los aprendices solo pueden ser contratados por empleadores formativos que cuenten con las aptitudes personales necesarias. Los aprendices solo pueden ser formados por personas que tengan las aptitudes personales y técnicas necesarias.</p> <p>(2) Los empleadores formativos que no tengan las aptitudes técnicas necesarias o no proporcionen la formación inicial por si mismos solo pueden contratar aprendices si nombran instructores con las aptitudes personales y técnicas necesarias para impartir directamente el contenido esencial de la formación inicial, de manera responsable en los centros de formación.</p>
--	---	--	--

<p>pedagógicos, y documentos pedagógicos; Desarrollo de sesiones de formación; Evaluación de acciones formativas y/o aprendices mediante la utilización de diferentes técnicas y medidas de evaluación tales como encuestas, cuestionarios, trabajos prácticos y observación.</p> <p>TUTORES Los tutores son responsables de la formación <i>in situ</i> dentro de las empresas. Ofrecen consulta y apoyo a los aprendices y desarrollan su actividad en colaboración con coordinadores de formación y formadores. Deben disponer de al menos tres años de experiencia laboral demostrable y contar preferentemente con una cualificación de formación pedagógica.</p> <p>El papel de tutores lo realizan generalmente profesionales con experiencia, algunos de ellos son responsables de las respectivas empresas/organizaciones. Por lo general, también son formadores con experiencia. Pueden participar en el desarrollo de componentes de formación práctica en un contexto de trabajo, es decir, proponiendo recomendaciones aceptadas por los coordinadores de formación.</p>	<p>resultado ha sido la transmisión a los alumnos de unas facultades de aprendizaje profesional reconocidas por las mismas empresas como aceptables, pero sin una especialización y capacidad práctica que satisfaga las exigencias de los empresarios. Por lo general, los períodos de prácticas en centros de trabajo no son suficientes para contrarrestar estas deficiencias.</p> <p>El subsistema de formación profesional inicial, debe mejorar los siguientes aspectos: su escasa dimensión, la falta de integración con la formación continua, un perfil de identidad bajo, un profesorado poco especializado y la ausencia de instrumentos para que los centros puedan gestionar eficientemente su adaptación a las necesidades formativas del entorno.</p> <p>El tutor de empresa: La actividad formativa del tutor de empresa se centra en tareas de acompañamiento, asesoramiento y seguimiento de los procesos de auto aprendizaje, que se desarrollan en los procesos productivos.</p> <p>Su intervención dentro del proceso de formación se lleva a cabo generalmente en el puesto de trabajo. Sus necesidades de formación son sobre todo de naturaleza pedagógica. Se aprecia con frecuencia en su actividad una cierta dificultad para vincular las competencias prácticas con las</p>		<p>(3) Bajo la responsabilidad de los instructores, las personas que no sean instructores por si mismas pero, sin perjuicio de los requisitos especiales establecidos en la SECCIÓN 30, cuenten con las competencias profesionales, aptitudes y conocimientos, así como aptitudes personales necesarias para impartir las materias que cubre la formación inicial.</p> <p>SECCIÓN 29 Aptitudes Personales Se debe considerar, en particular, que las personas no tienen las aptitudes personales necesarias si:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. no se les permite emplear a niños y jóvenes o 2. se han declarado culpables de contravenir repetida o gravemente dicha Ley o de las disposiciones y reglamentos publicados sobre la base de esta Ley. <p>SECCIÓN 30 Aptitudes Técnicas (1) Se debe estimar que las personas tienen las aptitudes técnicas necesarias si poseen las competencias profesionales, aptitudes y conocimientos, así como las competencias pedagógicas, conocimientos y aptitudes requeridos para ofrecer formación inicial en la ocupación y procesos relacionados.</p>
---	---	--	---

<p>Además de los profesores, los formadores y los tutores, que participan directamente en el suministro de formación, el coordinador de formación está encargado de preparar y asegurar la provisión de una o varias acciones de formación mediante la planificación, la programación, la organización, el apoyo, la supervisión, la evaluación de las actividades incluidas en cada acción de formación.</p> <p>Campos de actuación de los instructores de empresa e identificación de las competencias requeridas por los instructores de empresas, con el fin de ser capaces de formar aprendices.</p> <p>En Portugal, los instructores de empresa son formalmente reconocidos como «Tutores» y sus campos de acción abarcan los conocimientos de los tres niveles claves:</p> <p>El conocimiento relacionado con los contenidos teóricos necesarios para el logro de sus acciones (<i>Competências ao nível do Saber</i>).</p> <p>El conocimiento relacionado con la aplicación práctica y la explotación (<i>Competências ao nível do Saber-Fazer</i>);</p> <p>El conocimiento relacionado con activos personales (<i>Competências ao nível do "Saber-Ser"</i>).</p>	<p>competencias teóricas y para organizar dichas competencias en función de los destinatarios que se les confían. El perfeccionamiento tecnológico es también esencial para estos profesionales.</p> <p>Sus principales funciones son:</p> <p>Desarrolla acciones formativas integradas en el desarrollo normal del trabajo con vistas a la actualización y adquisición de competencias profesionales.</p> <p>Elabora planes individualizados de formación para dar respuesta a las necesidades de cualificación del sujeto en los ámbitos laboral y profesional.</p> <p>Presenta los modelos de actuación competentes y adaptados a cada individuo y situación de trabajo.</p> <p>Evalúa los procesos y resultados del aprendizaje, realizando un seguimiento y supervisión constante a lo largo de todo el proceso, manteniéndose abierto a las innovaciones que se producen en su entorno profesional y en colaboración con el tutor del Centro Educativo.</p>		<p>(2) Se debe estimar que las personas poseen las competencias profesionales necesarias, conocimientos y aptitudes, si:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. han aprobado el examen final en un campo técnico correspondiente a la ocupación formativa; 2. han aprobado un examen reconocido en un centro de formación o ante una autoridad encargada de la realización de exámenes o un examen final en un estado o la Ley de Formación Profesional (<i>BERUFSBILDUNGS-GESETZ</i>) DEL 23 DE MARZO DE 2005 (<i>LEY FEDERAL GAZETTE [BGBl.]</i>, PARTE I P. 931), 10 escuelas acreditadas por el estado en un campo técnico correspondiente a la ocupación formativa; o 3. ha aprobado un examen final en una institución de educación superior alemana en un campo técnico correspondiente a la ocupación formativa y han sido empleados para una capacidad práctica durante un periodo adecuado en su propia ocupación. <p>(3) En los casos contemplados en la <i>SUBSECCIÓN (2)</i>, <i>NÚMERO 2</i>, El Ministerio Federal de Economía y Trabajo u otros ministerios competentes, actuando de acuerdo con el Ministerio Federal de Educación e Investigación, tras consultar con el Consejo del Instituto Federal de Educación y Formación Profesional, puede, por ordenanza que no requiere del</p>
---	---	--	---

<p>En general, las actividades de los Tutores pueden resumirse en 3 acciones claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización - Desarrollo - Evaluación y valoración de la formación en empresa 			<p>consentimiento del Bundesrat, establecer qué exámenes se deben reconocer para ofrecer ocupaciones formativas.</p> <p>(4) El Ministerio Federal de Economía y Trabajo u otros ministerios competentes, actuando de acuerdo con el Ministerio Federal de Educación e Investigación y tras consultar al Consejo del Instituto Federal para Educación y Formación Profesional puede, por ordenanza que no requiere del consentimiento del Bundesrat, establecer ocupaciones formativas individuales sin perjuicio de la subsección.</p> <p>(2) solo se considerará que las personas cuentan con las competencias, los conocimientos y las aptitudes profesionales necesarias si:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cumplen con los requisitos establecidos en la <i>SUBSUBSECCIÓN (2), NÚMERO 2 O 3</i>, y han sido empleadas para capacidades prácticas para un periodo apropiado en su propia ocupación o si 2. cumplen con los requisitos establecidos en la <i>SUBSECCIÓN (2), NÚMERO 3</i>, y han sido empleadas en una capacidad práctica para un periodo apropiado en su propia ocupación o 3. tienen licencia para practicar una profesión independiente o han sido nombradas para un cargo público.
---	--	--	--

			<p>(5) El Ministerio Federal de Educación e Investigación, tras consultar al Consejo del Instituto Federal para la Educación y Formación Profesional puede, por ordenanza que no requiere del consentimiento del Bundesrat, establecer que las personas presenten pruebas separadamente de que han adquirido las competencias, los conocimientos y las aptitudes necesarias para impartir formación inicial en la ocupación y los procesos relacionados. La ordenanza también puede establecer normas para la materia, el alcance, y conclusión de las medidas que constituyen dichas pruebas.</p> <p>(6) La autoridad competente bajo la Ley Agraria, tras consultar al organismo competente, puede reconocer de forma revocable a personas que no cumplan con los requisitos establecidos en la <i>SUBSECCIÓN (2), (4), (5)</i> de aptitudes técnicas necesarias.</p>
--	--	--	---

DAFO: Plantilla cualificada de FP

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>Hay empresas y tutores formados por la FCT</p> <p>Centros de Enseñanza con buenas competencias técnicas.</p> <p>Algunos Centros de Formación sirven a las empresas para formar trabajadores.</p>	<p>Poca experiencia laboral de docentes formadores</p> <p>Escasa formación pedagógica de los tutores de empresa</p> <p>Periodos cortos de prácticas en las empresas</p>	<p>Establecer normas de formación para tutores de empresas</p> <p>Integrar educación y formación profesional</p> <p>Identificar las facultades por especialización</p>	<p>La falta de autonomía en la gestión de centros de formación profesional</p>
PT	<p>Elevadas aptitudes de los formadores y su reconocimiento social.</p>	<p>Alto requisito del perfil de coordinador para la formación dual</p>	<p>Proyectos Europeos de formación y transferencia de buenas prácticas en el sistema de Formación Dual</p>	<p>Los tutores no cuentan con el Certificado de Aptitudes Pedagógicas, ni incluso con formación en evaluación de aprendices.</p>
A	<p>La alta proporción de formación basada en empresa permite una buena preparación para el trabajo práctico en una empresa y apoya así la transición de la FP a la vida laboral</p>	<p>Por otro lado la provisión de habilidades básicas de alfabetización y aritmética a los estudiantes de FP's limitada, particularmente en el sistema.</p>	<p>En la economía de rápida evolución, la alta proporción de formación basada en empresa podría ayudar a formar a mano de obra que se ajuste óptimamente a las necesidades del mercado laboral.</p>	<p>Dado que la garantía de calidad para la formación basada en empresa es insuficiente, el desempeño actual (competencias y conocimientos) de los aprendices podría diferir mucho entre las distintas empresas de formación.</p>
GER	<p>Los aprendices disponen de personas cualificadas en su empresa que son responsable de ellos.</p> <p>La calidad de la formación dual aumenta</p>	<p>Algunas empresas se niegan debido a las restricciones del sistema dual</p>	<p>El desarrollo actual de la cualificación de formadores de empresa mejorará la calidad y el estándar de FP en las empresas.</p>	<p>Regulación excesiva</p>

5. Investigación y asesoría institucionalizadas

Buenas prácticas: PORTUGAL	Buenas prácticas: ESPAÑA	Buenas prácticas: AUSTRIA	Buenas prácticas: ALEMANIA
Investigación y asesoría institucionalizadas	Investigación y asesoría institucionalizadas	Investigación y asesoría institucionalizadas	Investigación y asesoría institucionalizadas
<p>La Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional (ANQEP) es un organismo público bajo la supervisión conjunta del Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social, y del Ministerio de Educación y Ciencias junto con el Ministerio de Economía. Al tratarse de un servicio central que participa en la administración estatal indirecta, la ANQEP tiene autonomía administrativa y financiera, e independencia pedagógica para continuar su actividad principal.</p> <p>La misión de la Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional (ANQEP) es la de coordinar la implementación de políticas en relación con la educación y formación profesional de jóvenes y adultos, a la vez que asegurar el desarrollo y gestión del Sistema Nacional para el</p>	<p>El mercado de trabajo español no ha sido capaz de ofrecer la mano de obra necesaria con las cualificaciones adecuadas, y el tejido productivo ha tenido que improvisar la cualificación con una mano de obra con unos niveles de cualificación reducidos en algunos casos e inadecuados en otros. Un ejemplo de esto es el del sector hotelero y de la restauración, en el que, para evitar el incremento de los salarios, las empresas han contratado a personal con una cualificación reducida.</p> <p>Esta situación muestra, las carencias del sistema de formación para responsabilizarse de la producción de la cualificación necesaria para el tejido productivo y las carencias de éste para mantener criterios de calidad y de profesionalidad que parecían consolidados, como mínimo, en los sectores competitivos de la economía.</p> <p>El mercado de trabajo español se</p>	<p>La asociación austriaca para la investigación y desarrollo de la educación (ÖFEB) organiza la conferencia bianual de educación profesional austriaca. El objetivo de esta conferencia científica es posibilitar el intercambio de información científica, la creación de redes y el avance de calidad científica. Esta dirigida a expertos en relativos ámbitos, tales como las ciencias pedagógicas, las ciencias concernientes a las aptitudes o ciencias profesionales. El Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura (BMUKK), el consorcio de ciencia en educación profesional (abf-Austria) y el AMS apoya al OFEB, (en relación a aspectos financieros y de organización). En el marco de esta conferencia, el BMUKK adjudica el premio austriaco de pedagogía ocupacional a los jóvenes científicos.</p> <p>http://www.berufsbildungsforschung-</p>	<p><i>SECCIÓN 90 (BBIG)</i></p> <p>(1) El Instituto Federal para la Educación y Formación Profesional debe llevar a cabo sus funciones dentro del marco de la política educativa del Gobierno Federal.</p> <p>(2) El Instituto Federal de Educación y Formación Profesional debe encargarse de contribuir a la investigación de la formación profesional mediante la investigación científica. Esta investigación se debe llevar a cabo sobre la base de un programa anual de investigación que requiere la aprobación del Ministerio Federal de Educación e Investigación. Otras tareas de investigación le pueden ser asignadas al Instituto Federal para Educación y Formación Profesional por las autoridades federales supremas de acuerdo con el Ministerio Federal de Educación e Investigación. Los resultados sustanciales del trabajo de investigación realizado por</p>

<p>Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias.</p> <p>Las responsabilidades principales de la Agencia Nacional son las siguientes:</p> <p>Desarrollar y gestionar las filiales de educación y formación del Sistema Nacional para el Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias, asegurando la coordinación de los proveedores, al igual que la supervisión, valoración y regulación del sistema, colaborando estrechamente con los organismos incluidos dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.</p> <p>Coordinar, promover y gestionar cursos de formación profesional desarrollados conforme a esquemas de certificación dual, para coordinar la información, la guía y la red de disposición, y asegurar complementariedad de los sistemas de educación y formación, así como en calidad.</p> <p>Garantizar la supervisión, valoración y regulación de las disposiciones de la educación y formación dual certificada ofertadas a jóvenes y adultos.</p> <p>Coordinar y promocionar el diseño de itinerarios, el desarrollo de curricula, y métodos y materiales específicos de educación y formación dual certificada ofertados a jóvenes y adultos.</p>	<p>caracteriza también por una baja eficiencia en la utilización de la mano de obra cualificada.</p> <p>La capacidad del sistema de formación para ofrecer un mayor número de personas con cualificaciones intermedias y superiores será clave para la transformación del modelo de cualificación, ya que el modelo actual presenta unas claras limitaciones.</p> <p>Si se analiza el grado de adecuación del sistema de formación a las necesidades de cualificación del mercado de trabajo se puede llegar, a dos conclusiones. La primera de ellas es la constatación de una falta de cualificaciones intermedias en el mercado de trabajo, fruto de una baja exigencia de cualificación por parte del sistema productivo y la escasa oferta de estas cualificaciones por parte del sistema formativo. El factor que puede permitir la superación de esta limitación por parte del sistema formativo es una mejora de los resultados de la ESO que permita un incremento sustancial de los jóvenes que acceden a los ciclos formativos de grado medio. La segunda conclusión es que el sistema se enfrenta al reto de mejorar la adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo, mediante la introducción de medidas que permitan adaptar esta oferta a las condiciones cambiantes del mercado.</p> <p>La integración real de la formación</p>	<p>konferenz.at</p> <p>En 1970, el instituto de promoción profesional (bfi), en cooperación con los ministerios federales de trabajo, asuntos sociales, economía y ciencia, inició la fundación del Instituto austriaco de pedagogía ocupacional que fue el primer departamento de este campo en Europa. Esta organización sin fines de lucro realiza investigaciones y tiene como objetivo reunir resultados de diferentes ámbitos para general amplios conocimientos. Los principales campos de trabajo son: Formación Profesional Inicial, Formación Profesional Avanzada, Información y Orientación, Evaluación, Enseñanza y Aprendizaje, Economía en el sector profesional http://www.oeibf.at</p> <p>La Cámara de Comercio y el Sindicato de Industria fundaron el instituto de ciencias educativas (IBW) en 1975, que representa a Austria en ReferNet (la red de instituciones, creada por el centro europeo para el desarrollo de la formación profesional). La investigación aplicada y los temas económicamente relevantes constituyen el principal enfoque de sus proyectos y el IBW actúa de forma interdisciplinar. www.ibw.at Aparte de actividades de investigación, el IBW también elabora materiales de apoyo (por ejemplo, manuales de formación para ocupaciones específicas vinculadas al</p>	<p>el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional deberán ser publicados.</p> <p>(3) El Instituto Federal de Educación y Formación Profesional deberá contar con las siguientes funciones adicionales:</p> <p>1. de conformidad con las instrucciones del ministerio federal competente,</p> <p>a) participar en la elaboración de reglamentos de formación inicial y otras ordenanzas que han de publicarse bajo esta Ley o bajo la Segunda Parte del Código de Artesanía y Comercio (Crafts and Trade Code);</p> <p>b) participar en la preparación del Informe de Educación y Formación Profesional;</p> <p>c) participar en la recopilación de estadísticas de formación profesional de conformidad con lo dispuesto en la SECCIÓN 87;</p> <p>d) favorecer las experiencias piloto, incluyendo la supervisión y evaluación científicas.</p> <p>e) participar en la cooperación internacional, en el campo de la educación y formación profesional;</p> <p>f) asumir más tareas administrativas de la Federación para la promoción de la educación y la formación profesional;</p> <p>2. de conformidad con las disposiciones administrativas generales del ministerio</p>
--	--	--	--

<p>Establecer relaciones de colaboración o asociación con otros organismos públicos o privados, nacionales o internacionales con el fin de promover el desarrollo de un aprendizaje permanente de calidad sin perjuicio de las responsabilidades del Ministerio de Asuntos Exteriores.</p> <p>Participar en intercambios y colaboraciones dinámicas a nivel europeo, entre los que se incluyen cuestiones de paridad que afectan a los sistemas de educación y formación para jóvenes y adultos.</p> <p>Promocionar los diagnósticos, la producción y la comparabilidad de cualificaciones nacionales e internacionales que son consideradas esenciales en una economía moderna y competitiva, por medio de las estructuras y métodos necesarios – particularmente mediante el crecimiento y actualización continua del Catálogo Nacional de Cualificaciones -, unido con el apoyo de un rol más activo de la comunidad científica, los emprendedores, y otros organismos públicos o privados implicados en la educación y formación de jóvenes y adultos.</p> <p>Promocionar la valoración de las rutas de cualificación bajo su coordinación.</p>	<p>ocupacional y la continua en un único subsistema de formación continua, dirigida tanto a desempleados como a ocupados, ayudaría también a una mejor aproximación entre oferta y demanda. En este sentido, el elevado número de personas ocupadas con baja cualificación constituye un importante reto para el subsistema de formación continua, que una vez conseguido un importante volumen de participantes requiere priorizar unos contenidos que posibiliten una mayor cualificación en proporción a las necesidades directas del puesto de trabajo o de la expectativa profesional. Este reto es totalmente contradictorio con el hecho de que las empresas no se gasten todo el crédito del que disponen para organizar la formación de sus trabajadores y contrasta también con la situación de la formación que se imparte en las empresas, dirigida básicamente a mejorar las actitudes en lugar de los conocimientos y las habilidades.</p> <p>De esta manera, una de las prioridades del subsistema de formación para la ocupación tendría que consistir en conseguir que los trabajadores adultos con niveles bajos de educación básica, tanto desempleados como ocupados, siguieran un reciclaje en profundidad que complementara su educación general y les proporcionase unas bases sólidas de formación para poder adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos próximos.</p>	<p>aprendizaje profesional para apoyar el trabajo de formadores de FP).</p> <p>Como ya se ha mencionado anteriormente, el Consejo Federal Consultivo de aprendizaje (BBAB) presenta propuestas al Ministerio de Economía, Familia y Jóvenes (BMWFJ) para emitir opiniones de expertos. Los miembros del BBAB son sugeridos por interlocutores sociales (Cámara de Comercio y Cámara de Trabajo) y nombrados por el BMWFJ. Los docentes de las escuelas de FP actúan como miembros a título consultivo. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18624/dielehre.pdf</p>	<p>federal competente, poner en marcha la promoción de centros de formación entre empresas y el apoyo a la planificación, al establecimiento y al desarrollo más allá de estos centros;</p> <p>3. mantener y publicar el registro de ocupaciones de formación reconocidas;</p> <p>4. llevar a cabo las tareas descritas en la Ley de Protección del Aprendizaje a Distancia, de conformidad con las directrices emitidas por el Consejo y aprobadas por el ministerio federal competente, así como contribuir a la mejora y extensión del aprendizaje profesional a distancia mediante la promoción de proyectos desarrollados</p> <p>(4) El Instituto Federal para la educación y la Formación Profesional puede, con el consentimiento del Ministerio Federal de Educación e Investigación, celebrar contratos con partes fuera de la administración federal para asumir tareas adicionales.</p> <p>El BMBF ha establecido dentro del BIBB el grupo de trabajo Oficina Alemana para la Cooperación Internacional en Educación y Formación Profesional «GOVET». Son responsables de la asesoría e iniciativa sobre cooperación internacional con países interesados en educación y</p>
---	--	--	---

<p>Participar en el desarrollo detallado del Sistema de Regulación de Acceso de Profesiones.</p> <p>Participar en el desarrollo de Estándares de Formación Inicial y Continua para profesores, instructores y otros profesionales que proporcionan cursos de educación y formación dual para jóvenes y adultos al igual que en la implementación del Sistema Nacional para el Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias, en colaboración plena con los proveedores que enseñan a profesores e instructores, principalmente instituciones de educación superiores.</p>	<p>Esto requiere el diseño de unos programas de formación específicos para este colectivo, tanto en lo que concierne a sus contenidos como a su metodología, y la aplicación de un mecanismo de certificación y de reconocimiento en el mercado de trabajo que convierta estos programas en atractivos.</p> <p>La adecuación de la oferta formativa a las necesidades del sistema productivo es más una cuestión de accesibilidad a la formación de nuevos colectivos y de reformas institucionales en el ámbito de la relación entre oferta y demanda que una cuestión de adaptación de contenidos, que a pesar de ser importante es una cuestión comparativamente menor.</p> <p>La aplicación del enfoque de las competencias a la formación profesional también ha supuesto una transformación importante de los sistemas de formación con respecto a la definición de los contenidos de la formación, a la forma de organizarlos y a su evaluación.</p> <p>Reformular los contenidos formativos, mediante la sustitución de las temáticas que definen los objetivos pedagógicos por las competencias para entrenar, implica todo un cambio. En el caso español, los títulos correspondientes a los ciclos formativos de grado medio y superior están asociados a competencias profesionales que los</p>		<p>formación profesional.</p> <p>http://www.bibb.de/zentralstelle</p> <p>Ya se ha informado a personas responsables de nuestro proyecto.</p> <p>La Oficina Alemana para la Cooperación Internacional en Educación y Formación Profesional es un componente esencial de la estrategia del Gobierno Federal para avanzar hacia una mayor cohesión en la cooperación internacional de la FP, aportando servicios de una única fuente, que fue aprobada por el Gabinete Federal bajo la gestión liderada por el Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF) a principios de julio de 2013. Ésta provee apoyo especializado al Gobierno Federal en cooperación en educación y formación profesional internacional y favorece la transparencia tanto dentro como fuera de Alemania, mediante el establecimiento de una plataforma de intercambio de información.</p> <p>La alta calidad del sistema dual de educación y formación profesional en Alemania está atrayendo un creciente interés en el extranjero. Cada vez se reciben más solicitudes de servicios de asesoramiento respecto a la adaptación de elementos individuales en distintos contextos nacionales. El nivel comparativamente bajo del desempleo</p>
--	---	--	--

	<p>alumnos tienen que dominar al acabar los aprendizajes, pero los currículos de los títulos todavía están descritos en función de temarios de contenidos.</p> <p>La redefinición de los contenidos formativos en términos de competencias es una tarea compleja que requiere la participación de expertos profesionales y formativos entrenados para identificar las competencias necesarias con el fin de ejecutar unas funciones profesionales determinadas.</p> <p>Este proceso está reforzando la orientación de la formación profesional hacia el mercado de trabajo, y la colaboración entre expertos formativos y profesionales contribuye a una relación más estrecha entre la formación y el tejido productivo y económico</p> <p>Como resultado de este esfuerzo, existe una mejor identificación de las necesidades formativas, hay un mayor número de técnicos, expertos y formadores entrenados en esta metodología y se ha logrado divulgar el aprendizaje de las competencias en el ámbito formativo y en las empresas.</p> <p>Otra vía de actuación consiste en mejorar la orientación profesional que se ofrece a los jóvenes y a sus familias. Los jóvenes escogen las especialidades formativas en función de muchos parámetros, entre los que destaca la percepción sobre las profesiones de futuro. Así, los jóvenes escogen aquellas especialidades de las que piensan que tienen más «salida» y huyen de</p>		<p>juvenil en Alemania y el hecho de que la transición de la formación al mercado de trabajo se lleva a cabo sin problemas en la mayoría de los casos, son objeto de elogios frecuentes y se considera prueba de la exitosa naturaleza del sistema dual. Incluso el estudio de la OCDE, <i>Panorama de la educación</i>, que ha tendido tradicionalmente a tomar una visión crítica de la educación dual y de la formación profesional, ha producido un cambio de paradigma en su último informe de 2013. El sistema alemán de FP se presenta de forma muy positiva y se identifica como una de las principales razones del éxito de Alemania durante la crisis económica europea.</p> <p>Numerosas instituciones y departamentos alemanes han ofrecido servicios de asesoría en el extranjero durante algunos años. Esto ha llevado a una presencia algo incoherente por parte de los responsables alemanes en algunos casos.</p> <p>GOVET es actualmente el punto de contacto central para interesados en FP nacionales e internacionales, y en este sentido actúa como «ventanilla única».</p> <p>Las tareas individuales de GOVET son las siguientes:</p> <p>Un brazo administrativo para mesas redondas sobre formación profesional</p>
--	--	--	--

	<p>las que creen que no tienen futuro. Esta percepción se basa en fuentes diversas, desde los estereotipos difundidos por los medios de comunicación y por la opinión pública hasta las experiencias adquiridas en su entorno directo, ya sea familiar, de amigos o de tipo local.</p> <p>Las profesiones con escaso atractivo por sus condiciones laborales o con mala imagen social, o las que son percibidas como de poco futuro, tienen graves dificultades para conseguir llenar las ofertas de sus respectivos cursos.</p> <p>Aunque la capacidad de absorción por parte del mercado de trabajo es muy superior al número de jóvenes que obtienen la titulación. Una mejora en la orientación y el conocimiento del mercado de trabajo por parte de los jóvenes y sus familias permitiría una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de formación.</p>		<p>internacional y cooperación en formación</p> <p>El principal punto de contacto para interesados internacionales y nacionales en cooperación en FP</p> <p>Puesta en marcha de un sistema interno y externo de gestión de conocimientos.</p> <p>Establecimiento, diseño técnico y estudio de evaluación del convenio bilateral de educación y formación profesional contraídos por el Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF).</p> <p>Definición, diseño y evaluación de redes y proyectos cooperativos.</p>
--	---	--	--

DAFO: Investigación y asesoría institucionalizadas

	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
ES	<p>Definir contenidos de formación en términos de competencias.</p> <p>Buena colaboración entre profesionales y expertos de formación.</p> <p>Difusión de competencias en el ámbito educativo y empresarial</p>	<p>Escaso conocimiento del mercado laboral y las oportunidades que ofrece por parte de los estudiantes, antes de decidir su formación.</p> <p>Imagen pobre de la formación con alto potencial de empleo.</p> <p>Definir los títulos de los planes de estudio anticuados.</p>		
PT	<p>Hay algunos sectores de la economía portuguesa que son altamente relevantes para el sistema de formación profesional.</p>	<p>Hay una incompatibilidad entre las cualificaciones existentes y las necesidades reales del mercado.</p> <p>Hay un fenómeno de ofertas "raras" en algunos de los grupos ocupacionales con altos índices de empleo pero sin un volumen significativo de producción de cualificaciones.</p>	<p>En cuanto a la correspondencia entre la oferta y la demanda de cualificaciones, es necesario un poco de "ponderación", ya que habrá "sobreproducción" de cualificaciones en las zonas de alto nivel de desarrollo de la educación y la formación profesional en la enseñanza secundaria, al considerar los servicios profesionales y los servicios privados y técnicos intermedios.</p>	<p>- La crisis económica y social que el país está sufriendo plantea serias restricciones a la evaluación y actualización de los programas de educación.</p> <p>- Algunas zonas del país, tales como Alentejo y Algarve, están en "situación de alta saturación de oferta en todos los segmentos de formación".</p>

A	<p>Hay organismos de investigación dedicados que supervisan constantemente el sistema de VET en Austria y también aportan experiencia para el desarrollo más allá del sistema, especialmente en el área del desarrollo de nuevos perfiles ocupacionales.</p>			
GER	<p>El sistema dual se encuentra bien desarrollado, pero se analiza permanentemente</p>	<p>Muchos estudios y estadísticas disponibles, lo que puede resultar confuso.</p>	<p>Cooperación internacional en el campo de la educación y formación profesional; asumir otras más tareas administrativas de la Federación para la promoción de FP; de conformidad con las disposiciones administrativas generales del ministerio federal competente, poner en marcha la promoción de centros de formación entre empresas y el apoyo a la planificación, el establecimiento, y el desarrollo más allá de estos centros; mantener y publicar el registro de ocupaciones de formación reconocidas; http://www.bibb.de/zentralstelle</p> <p>El BMBF ha establecido dentro del BIBB el grupo de trabajo Oficina Alemana para la Cooperación Internacional en Educación y Formación Profesional «GOVET».</p>	

CONCLUSIONES

Este informe es el resultado de una asociación europea de España, Portugal, Austria y Alemania en el proyecto llamado "DualVET-Transferencia de estructuras exitosas y orientación para la implementación del sistema de formación profesional dual. Formación tutores de empresa "(www.dualvet.eu).

Alemania y Austria representan países con una larga y exitosa tradición en el sistema de formación dual. España y Portugal con un sistema de EFP basada en la escuela están muy interesados en transferir elementos de éxito de un sistema de formación dual. El objetivo principal es reducir el elevado número de jóvenes desempleados en estos países.

En este informe hemos preparado una comparación de nuestros cuatro sistemas de EFP-Nacional diferentes. La idea era recoger para el análisis las mejores prácticas de Alemania y Austria y compararlo con el sistema de formación profesional en España y Portugal.

Para cada país hemos analizado cinco elementos cruciales para un sistema de formación dual:

1. Cooperación del gobierno y la industria
 - a. Papel del gobierno / estado / región
 - b. Papel de la empresa de formación
 - c. Papel de las escuelas de formación profesional
 - d. Papel de la institución competente
 - e. Financiación conjunta de la formación profesional
 - f. La aceptación social de la FP
2. Aprendizaje dentro del proceso de trabajo
3. Aceptación de las normas y políticas nacionales

4. Cualificación del personal (staff) en VET

5. Investigación institucionalizada y consultoría

En una matriz conjunta, la situación actual de todos los países de cuatro socios se comparó entre sí. Los respectivos socios en un análisis FODA también evaluaron críticamente cada uno de los cinco temas. Se identificaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

En un análisis conjunto de todos los resultados, se clarificó que el papel de la empresa (sociedad) es crucial para el éxito de las estructuras de formación profesional dual. La formación práctica de los jóvenes trabajadores cualificados en la empresa es una oportunidad real para el éxito de la integración de los jóvenes titulados en el mercado laboral. La adecuación al mercado laboral de la formación profesional y la transición de la educación al empleo se fortalecen considerablemente por el papel activo de la empresa. Además es necesario unas condiciones sistémicas y políticas (papel del gobierno; de financiación conjunta, de aceptación social; ..) lo que es importante sobre todo para sensibilizar a la empresa para la formación en la empresa y la integración de la formación para un personal bien educado en la empresa ..

Recomendaciones *:

*) Nuestro marco de referencia federal alemán, de gran importancia, fue la Ley de Formación Profesional (BBiG)

Una combinación de aprendizaje dentro de la situación real de trabajo en la compañía y el aprendizaje basado en la escuela es la mejor manera de desarrollar la competencia profesional, metodológica y social necesaria para lograr este objetivo. El aprendizaje activo en el proceso de trabajo es considerado como la forma más eficaz y más eficiente de la educación y la formación profesional. En lugar de dedicarse a meros ejercicios teóricos que están muy lejos de las realidades de la vida laboral, los alumnos aprenden sus ocupaciones en las situaciones de trabajo auténticos con el apoyo de sus colegas y otros trabajadores cualificados. Hacer los procesos reales de trabajo dentro de las empresas es el punto de referencia para los procesos de aprendizaje y también permite un alto grado de adecuación al mercado laboral a alcanzar dentro de los

sistemas de FP, más allá de los que se basan en la escuela. La participación en la vida laboral motiva a los alumnos, mejora los resultados del aprendizaje y reduce el número de deserciones. Esto apoya la integración social de los jóvenes.

"La formación inicial debería, a través de un programa sistemático de formación, impartir las competencias profesionales, conocimientos y cualificaciones (competencia profesional) necesarias para participar en una actividad profesional de forma experta en un mundo laboral cambiante. La formación inicial deberá permitir también a los beneficiarios adquirir la experiencia laboral necesaria."(BBiG)

Para estas experiencias ocupacionales el papel de las empresas de formación es esencial.

Papel de la Empresa

La formación profesional se facilitará en las empresas dedicadas a la actividad económica, en instituciones comparables que no ejerzan actividad económica, sobre todo los de la administración pública, en los establecimientos de los miembros de las profesiones liberales, y en los hogares (formación en la empresa).

- En escuelas de formación profesional (formación profesional basada en la escuela); y
- En otros entornos de formación profesional fuera del sistema de basado en la escuela y la formación en la empresa

Los lugares de aprendizaje especificados colaborarán en la prestación de la formación profesional (cooperación entre lugares de aprendizaje). [BBiG].

Los Empleadores de formación (empresas de formación) deberán:

- Asegurarse de que se imparte la competencia profesional necesaria para que los alumnos (aprendices) alcancen el objetivo de su formación inicial y proporcionar dicha formación inicial de forma sistemática de acuerdo a un programa y un

calendario, y de una manera apropiada para el objetivo previsto como propósito de la capacitación a lograr en el plazo indicado;

- Proporcionar la formación inicial ellos mismos o encargar expresamente este tipo de formación a un instructor;
- Suministrar a los aprendices gratuitamente los materiales, en particular las herramientas y materiales necesarios para su formación inicial.

Adecuación de instalaciones para la formación

a) Los alumnos sólo podrán ser contratados y recibir una formación inicial si

1. La naturaleza y el equipamiento de las instalaciones para la formación son adecuados para la formación inicial; y
2. La relación entre el número de alumnos y el número de plazas de formación o el número de personal cualificado empleado es el adecuado.

b) Las instalaciones de formación donde las competencias profesionales necesarias, los conocimientos y las calificaciones no pueden ser impartidas en su totalidad, pueden ser consideradas adecuadas si éstas se pueden impartir a través de medidas de formación inicial que tendrían lugar fuera de las instalaciones de entrenamiento.

c) El órgano competente se cerciorará de que los locales de formación son adecuados y que las personas que tienen las cualificaciones personales y técnicas necesarias. [BBiG]

d) Después de la celebración de un contrato para la formación inicial, las empresas deberán, sin demora, y en cualquier caso antes del inicio de la formación inicial, establecer las disposiciones esenciales del contrato de conformidad con la segunda fase por escrito.

El documento contractual deberá contener como mínimo:

1. La naturaleza, programa, calendario y el propósito de la formación inicial, y en particular la forma en que la actividad profesional proporciona la formación inicial;
2. El comienzo y la duración de la formación inicial,
3. Todas las medidas de formación inicial que tienen lugar fuera de las instalaciones de la formación;
4. La duración diaria en horario habitual de la formación inicial;
5. La duración del período de prueba;
6. El pago de un subsidio y el tipo que se aplicará;
7. La duración de las vacaciones;
8. Las condiciones bajo las que finalizará el contrato de formación inicial;

Los alumnos (aprendices) sólo se encargan de tareas que sirven al propósito de su formación inicial y que sean acordes con sus capacidades físicas. Las empresas aseguran que se anima a los alumnos a desarrollar su personalidad y que están protegidos del peligro físico o moral.

El cumplimiento de las condiciones empresariales: La empresa debe estar equipada y gestionada de forma que le permita impartir al aprendiz todos los conocimientos y habilidades incluidos en el perfil ocupacional del aprendiz legalmente definido (como se mencionó anteriormente, si una sola empresa no puede impartir todos los aspectos de un perfil ocupacional, puede formar aprendices en el marco de una alianza de formación). Además, deben de estar disponibles en la empresa un número suficiente de instructores profesional y pedagógicamente cualificados.

La formación en la empresa se rige por las normas de formación que establecen normas uniformes a nivel nacional para el contenido de la formación, el horario de entrenamiento y los exámenes. Las normas de alcance nacional y los títulos nacionales, actúan como un punto de referencia de calidad para los empleadores y sirven como base para las normas laborales de reclutamiento. En la empresa las normas de examen uniformes garantizan la calidad de las cualificaciones.

El cumplimiento de las condiciones legales: La empresa da derecho a efectuar las actividades en las que el aprendiz se capacita con el Comercio, Ley de Reglamentación de la Industria y el Comercio. Esto ayuda a los empleados a encontrar un nuevo trabajo con mayor rapidez. Las calificaciones de formación comparables y los certificados constituyen la base de la empleabilidad, la movilidad y la aceptación social en el aprendizaje permanente de acogida.

El concepto de trabajo como una forma de adquirir las habilidades y la formación práctica requiere introducir una nueva dimensión al criterio de organización del trabajo, que ofrece una visión diferente en la forma de estructurar la formación en la empresa, todavía centralizada en la organización escolar.

La empresa debe contribuir a promover la importancia de la formación profesional en el mercado laboral y contribuir a mejorar su imagen. Es necesario transmitir a los alumnos que eligen esta opción de que este tipo de estudios es práctico y consistente. Las empresas deben identificar las mejoras cuando se vinculan los centros de formación a las condiciones del mercado de trabajo real y luego lograr una mejor correspondencia entre las habilidades enseñadas y la práctica

Las empresas deben evaluar a sus alumnos de la manera correcta, a través de un tutor de prácticas y siguiendo el programa de prácticas que se ha coordinado con el tutor de la escuela.

Si una empresa no puede proporcionar capacitación en todos los aspectos que se describen en un perfil de trabajo definido, las empresas de formación tienen la posibilidad de utilizar la formación práctica complementaria en una alianza de formación (aprendices reciben formación basada en la empresa en dos o más empresas distintas, a fin de que se cubran totalmente todos los aspectos de una ocupación de aprendizaje) .La buena relación entre las empresas y los centros educativos es esencial.

Los costes del sistema dual de formación profesional son sufragados proporcionalmente por el gobierno (escuela profesional) y la comunidad empresarial. La participación financiera de la comunidad empresarial hace que sea posible mantener los gastos del gobierno para la formación profesional en un nivel relativamente bajo. Los empleadores de capacitación deberán pagar los alumnos una asignación apropiada. Debe evaluarse de acuerdo a la edad de los aprendices de tal forma que se incrementa por lo menos una vez al año al tiempo que la formación inicial progresa.

Obligaciones de los aprendices - Conducta durante la formación inicial: Los participantes harán todo lo posible por adquirir la competencia profesional necesaria para que puedan alcanzar el objetivo de su formación inicial. En particular, estarán obligados a:

- a) Realizar con cuidado las tareas que se les encomiendan, como parte de su formación inicial;
- b) Participar en medidas de formación inicial para las cuales se les ha otorgado tiempo libre;
- c) Seguir las instrucciones recibidas de los empleadores capacitados, los instructores o cualquier otra persona con derecho a darles estas instrucciones en el marco de su formación inicial;
- d) Tener en cuenta las normas de comportamiento que se observan en las instalaciones de formación;
- e) Utilizar las herramientas, maquinaria y otros equipos con el debido cuidado;
- f) No revelar ningún secreto comercial o mercantil.

Al término de la relación de la formación inicial, los empleadores de formación (empresa) deberán proporcionar a los alumnos un certificado escrito. Si los empleadores de formación no han proporcionado la formación inicial ellos mismos, el certificado deberá ser firmado también por el instructor. El certificado debe contener los datos de la naturaleza, duración y propósito de la formación inicial, así como de la capacidad profesional, los conocimientos y las cualificaciones adquiridas por los alumnos.

Si el aprendiz lo solicita, también deberá incluir detalles de su conducta y rendimiento.

El órgano competente deberá supervisar la prestación de la formación inicial y prestará apoyo en forma de asesoramiento a las personas que participen en la formación profesional. Con este fin se nombrarán asesores de formación.

Papel del personal cualificado VET:

Los aprendices sólo podrán ser contratados por empleadores de formación que tienen las cualidades personales necesarias y las competencias profesionales/técnicas necesarias.

Los empleadores de formación que no tienen las cualificaciones técnicas necesarias, o que no proporcionen la formación inicial ellos mismos sólo podrán participar con los aprendices si nombran a los instructores con los requisitos personales y técnicos necesarios para impartir directamente el contenido esencial de la formación inicial, de una manera responsable en las instalaciones de entrenamiento. (Ley de formación profesional)

Las competencias profesionales también incluyen títulos de educación y formación profesional. Estos incluyen, por ejemplo, el conocimiento de las disposiciones legales pertinentes sobre la relación de la formación profesional, la planificación de la formación y las oportunidades de formación profesional para promover los procesos de aprendizaje y también habilidades pedagógicas.

Bajo la responsabilidad del instructor, personas que no son instructores también pueden participar en la oferta de formación inicial, a pesar de los requisitos previos especiales, si poseen la capacidad profesional, conocimientos y cualificaciones, así como las cualidades personales necesarias para impartir los contenidos cubiertos por la formación inicial.

Cualificaciones personales

Se considerará que las personas no tienen las cualidades personales necesarias si:

- a. No se les permite emplear a niños y jóvenes o,
- b. Han sido culpables de infracciones graves o repetidas de un acto de formación profesional / normas nacionales o de las disposiciones y reglamentos dictados en virtud de la ley

Requisitos técnicos:

- i. Se entenderá que las personas tienen las cualificaciones técnicas necesarias, si poseen la formación profesional y las habilidades, conocimientos y cualificaciones, así como la enseñanza de las habilidades, conocimientos y cualificaciones necesarios para dar la formación inicial en la ocupación y los procesos de que se trate;
- ii. Sólo se considerará que las personas poseen las necesarias habilidades profesionales, conocimientos y cualificaciones si:

- a) han aprobado el examen final en una materia técnica correspondiente a la ocupación de capacitación;
- b) han superado un examen reconocido en un centro de formación o ante un órgano de examen o un examen final;
- c) han aprobado un examen final en una institución de educación superior en un campo técnico correspondiente a la formación de la ocupación y se han empleado en una actividad práctica en su propia ocupación durante un período adecuado.

Recomendaciones de habilidades respecto a las calificaciones personales (cuanto más mejor):

- Habilidades directivas y de organización;
- La capacidad de Enseñanza;
- Habilidades cognitivas y habilidad para resolver problemas;
- Aplicación de las leyes, reglamentos y directrices en materia de EFP;
- Habilidad para cooperar;
- Capacidad para trabajar con los jóvenes;
- Equilibrio personal;
- Precaución;
- Coraje;
- Empatía;
- El entusiasmo;
- Flexibilidad;
- Amabilidad, la honestidad y la lealtad;
- Apertura de mente;
- Disposición para ayudar;
- Confiabilidad;
- Conciencia de seguridad;
- La confianza en sí mismo;

- Sentido de la responsabilidad;
- Autoridad;
- Tolerancia de la tensión emocional;
- Tolerancia de la frustración;
- Voluntad de aceptar la responsabilidad personal;
- Buenas habilidades sociales y de comunicación;
- Aplicar las técnicas de comunicación pertinentes;
- Comunicarse efectivamente con los jóvenes;
- Atención al usuario;
- Preguntas efectivas;
- Escuchar y comprensión oral;
- Técnicas de presentación;
- Habilidades retóricas;

Las cualificaciones de educación y de formación profesional deben ser acreditados por un certificado o por cualquier otra prueba de acuerdo con la "ordenanza sobre la aptitud del entrenador" (AEVO). El AEVO aplica a los tutores (entrenadores) que trabajan en empresas comerciales, en la agricultura, en el servicio de limpieza, en la minería y en la administración pública, pero no para las profesiones liberales.

Un órgano competente se cerciorará de que los locales de formación son adecuados y que las personas tienen las calificaciones personales y técnicas necesarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Portugal

ANQEP- Agência Nacional Para A Qualificação E O Ensino Profissional. (26 de Junio de 2015). Obtenido de <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>

Cardim, J. C. (1999). O Sistema de Formação Profissional em Portugal. Obtenido de CEDEFOP: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F7009_pt.pdf&ei=NB6RVbmmHMv_ygPb3rKoBg&usg=AFQjCNGGb0dmzouQ8VUKYNUCH9nI52vs6w&bvm=bv.96783405,d.bGQ

Ciência, M. d. (20 de Junio de 2014). Decreto Lei 92/2014, de 20 de Junho. Obtenido de <http://dre.tretas.org/dre/317563/>

Cultura, D.-G. d. (2005-2006). O Sistema Educativo em Portugal. Obtenido de OEI: http://www.oei.es/quipu/portugal/educ_portugal_eurydice.pdf

DUAL. (s.f.). Importância do sistema dual para a formação profissional é tema de seminários. Obtenido de Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã: <http://www.ccila-portugal.com/pt/news/arquivo/single-view/artikel/importancia-do-sistema-dual-para-a-formacao-profissional-e-tema-de-seminarios/?cHash=f91ecff323c97f7b3f2da94052e53356>

Educação, M. d. (Septiembre, 2007). Educação e Formação em Portugal. (M. d. Educação, Ed.) Obtenido de [http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf)

Formação dual na Europa - um êxito de exportação "made in Germany". (2015). Obtenido de Goethe Institut: <http://www.goethe.de/ins/pt/lp/prj/toa/ale/job/pt11077304.htm>

Ministério da Educação, M. d. (Junio, 2003). Os sistemas de qualificação e do seu impacto na Aprendizagem ao Longo da Vida. Obtenido de OECD: <http://www.oecd.org/portugal/33776836.pdf>

Neves, A. O., Pereira, C., Santos, F., Godinho, R., Pereira, T., Valente, A. C., et al. (s.f.). Avaliação Externa do Impacto da Expansão dos Cursos Profissionais no Sistema Nacional de Qualificações. Obtenido de IESE:

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorio.pt%2Fdownload.php%3Fid%3D869&ei=myGRVaTmBKXgywPFuLGIAQ&usg=AFQjCNFUzRMHwr6lou_5fGOvRZX4Ect99w

Peliz, M. (Junio de 2014). Ensino e Formação Profissional Dual. Obtenido de Conselho Nacional de Educação- Relatório Técnico: http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos_e_relatorios/RelatorioTecnico_profduoal_final.pdf

Portugal 2020- Acordo de Parceira 2014-2020. (Julio de 2014). Obtenido de Eurocid: <http://www.eurocid.pt/pls/wsd/docs/F21366/xx.pdf>

PORTUGAL E ALEMANHA VÃO TROCAR EXPERIÊNCIAS SOBRE ENSINO PROFISSIONAL. (05 de Noviembre, 2012). Obtenido de Governo de Portugal: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-educacao-e-ciencia/mantenha-se-atualizado/20121105-mec-alemanha.aspx>

Proposta de Decreto-Lei que revoga o Decreto-Lei n.º 4/98, de 8 de janeiro. (s.f.). Obtenido de Anespo: <http://www.anespo.pt/uploads/5da5b39daeda1da89e7cf2daf74497fd.pdf>

QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL- PORTUGAL 2007-2013. (Septiembre, 2007). Retrieved from Qren: http://www.qren.pt/np4/file/663/1_QREN_Quadro_de_Refer_ncia_Estrat_gico_.pdf

Sequeira, M. (23 de Marzo, 2015). Formação para a inclusão. Retrieved from SlideShare: <http://es.slideshare.net/mtdsequeira/formao-para-a-incluso>

Unisantos, C. (Octubre, 2008). V Simpósio Internacional de Gestão em Ambiente Português. Obtenido de PARCERIAS E ESTRUTURAS DAS EMPRESAS FORNECEDORAS PARA ATENDEREM OS GRANDES CONSUMIDORES E SEUS PROJETOS:

http://www.academia.edu/2323150/PARCERIAS_E ESTRUTURAS_DAS_EMPRESAS_FORNECEDORAS_PARA_ATENDEREM_OS_GRANDES_CONSUMIDORES_E_SEUS_PROJETOS

Yee, H. J., Pont, B., Toledo Figueroa, D., Albiser, E., Maghnoij, S., & Fraccola, S. (Octubre, 2014). PERSPETIVAS DAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO PORTUGAL. Obtenido de OECD:
[http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT_profile_FINAL_PT_20141110_rev.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT_profile_FINAL_PT_20141110_rev.pdf)

España

- Comercio, C. d., Ministerio de Educación, C. y., & Europeo, F. S. (Edits.). (s.f.). Guía de Formación Dual. Obtenido de Cámara de Huelva: <http://www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf>
- Estado, C. E. (2011). Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 2009/2010. (S. G. Educación, Ed.) Obtenido de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=14567>
- Homs, O. (s.f.). La formación profesional en España- Hacia la sociedad del conocimiento (Colección Estudios Sociales nº 25) . Fundación "la Caixa".
- (2012). Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado, Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia.
- SEPE. (s.f.). LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Marco Institucional - Oferta formativa. (S. P. Estatal, Ed.) Obtenido de https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/form_profesional_espana.pdf

Austria

Ausbilder. (2015). Obtenido de <http://www.ausbilder.at/>

Bliem, W., Schmid, K., & Petanovitsch, A. (Febrero, 2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung- Transfermöglichkeiten. (I. f. (ibw), Ed.) Obtenido de http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf

Bundersministerium für Bildung und Frauen. (15 de Junio, 2015). Obtenido de <https://www.bmbf.gv.at/>

Dornmayr, H., & Nowak, S. (2013). Lehrlingsausbildung im Überblick 2013. (I. f. (ibw), Ed.) Obtenido de Strukturdaten, Trends und Perspektiven: http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1381904499_fb176.pdf

Ebner, M. (2006). Image der Lehre und Gründe für Bildungswahlentscheidungen bei Lehrlingen und Schüler/innen im Stadt-Land-Vergleich. Obtenido de <https://www.ebner-team.com/wp-content/uploads/2014/04/lehre.pdf>

Federal Ministry of Science, R. a. (Agosto, 2014). Apprenticeship. Obtenido de Dual Vocational Education and Training in Austria Modern Training with a Future: http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1414143989_apprenticeship2014.pdf

Hoeckel, K. (Junio, 2010). Learning for Jobs- OECD Reviews for Vocational Education and Training. (OECD, Ed.) Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). (2015). Obtenido de <http://www.ibw.at/>

Irmer, M., Schlögl, P., & Wieser, R. (Febrero, 2012). Qualitätsmanagement in der Beruflichen Bildung: Diskussion, Schlüsselpersonen und qualifizierung. (A.-V. i. OeAD-GmbH, Ed.) Obtenido de http://www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf

Lehrberuf im Gesundheitsbereich genießt höchstes Ansehen: Kellner sind unten durch. (16 de Febrero, 2007). News .

öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. (2015). Obtenido de Austrian Institute for Research on Vocational Training: <http://www.oeibf.at/>

Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung. (2014). Obtenido de Austrian Conference on Vocational Education and Training Research : <http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/>

Statistik Austria. (2015). Obtenido de Die Informationsmanager: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html

Tritscher-Archan, S. (s.f.). Apprenticeship Training in Austria. (I. f. Wirtschaft, Ed.) Obtenido de http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/apprent_train_aus.pdf

WKO- Wirtschaftskammer Österreich. (2015). Obtenido de Austrian Economic Chambers: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingswettbewerbe---Themenstartseite.html>

Alemania

Betrieb, Q. Q. (s.f.). Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung. Obtenido de <http://quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html>

CEDEFOP. (2010). Professional development opportunities for in-company trainers- A compilation of good practices. European Union, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

Energy, F. M. (s.f.). The dual system of vocational training in Germany. Obtenido de Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/dual-system-of-vocational-training-germany,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=en,rwb=true.pdf>

Euler, P. D. (2013). Germany's dual vocational training system: a model for other countries? (B. Stiftung, Ed.) Obtenido de http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Germanys_dual_vocational_training_system.pdf

foraus.de. (2015). Obtenido de Forum für AusbilderInnen: <http://www.foraus.de/html/>

Forschung, B. f. (Agosto, 2013). Ausbildung&Beruf. (B. B. Forschung, Ed.) Obtenido de Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung: http://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf

Partnerships, L. D. (2010). Pro Dual System through Benchmarking. Obtenido de The Up-dated Pro Dual Benchmarking Report: <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff/8.Pro%2BDual%2BUp-dated%2BBenchmarking%2BReport%2B-%2B2010%5B1%5D.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff>

Research, F. M. (Julio, 2013). Training for the future. (S. Asmuth, U. Engel, A. Gassen, V. Gerard, K. Kanschat, & S. Meiborg, Eds.) Obtenido de JOBSTARTER- Objectives, tasks and achievements: http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_training_for_the_future.pdf

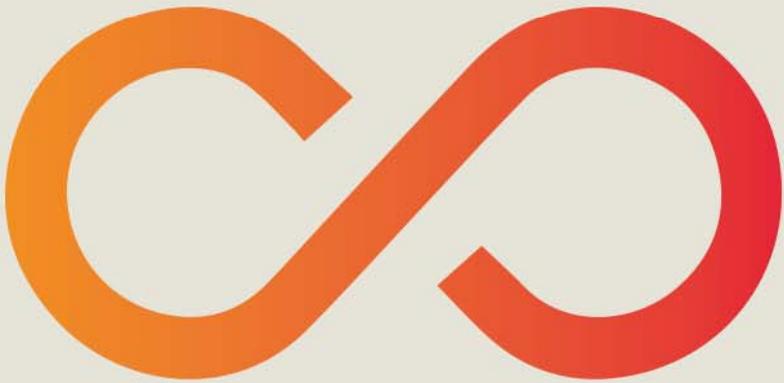
Research, F. M. (23 de Marzo, 2005). Vocational Training Act. Berufsbildungsgesetz (BBiG) , I , 931.

Spöttl, G., & Windelband, L. (Marzo, 2013). Innovations in Vocational Education and Training – a Successful Paradigm Shift within the Dual System in Germany. Obtenido de Institut Technik und Bildung (ITB): <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00103099-1.pdf>

Training, C. E. (2014). Spotlight on VET Germany. Obtenido de <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8057>

Training, G. O. (s.f.). The engine of Dual VET cooperation of stakeholders from business, government and society. Obtenido de Go VET: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Motor_der_Dualen_Berufsbildung_EN.pdf

Wieland, C. (21 de Mayo, 2013). A model, not a blueprint: Transferring the dual system. (B. Stiftung, Ed.) Obtenido de Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/presentations/model-not-blueprint-transferring-dual-system>



dual**vet**