



Erasmus+



INFORME DE ANÁLISIS DE SISTEMAS EDUCATIVOS NACIONALES Y BUENAS PRACTICAS EUROPEAS

Introducción

Este informe ha sido elaborado en el marco Erasmus+ en el Proyecto DUAL_T. El proyecto ha sido diseñado para investigar y transferir las buenas prácticas que han sido desarrolladas en FP dual en España, Italia, Rumania y Alemania, países que lo han implementado. Con los resultados de esta investigación se elaborarán materiales para tutores y alumnos y se llevará a cabo una experiencia piloto en tres sectores industriales (el sector del metal, de la construcción y el alimentario). El resultado de la experiencia piloto se recogerá en una Guía que establecerá una metodología para impartir formación dual training en empresas.

El proyecto está siendo desarrollado por un consorcio formado por socios de países donde se ha dado una experiencia exitosa en formación Dual y socios de países con necesidad de aprender e introduce un sistema cuyo éxito ha sido demostrado en aquéllos que ya cuentan con él. La asociación se compone de organizaciones de distinta naturaleza: Asociaciones Empresariales, Centros de Formación, PYMEs y Asociaciones Cooperativas:

- **CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE. (COORDINATOR)**
- **CENTRO LIBER FORMACIÓN**
- **CE.SV.I - CENTRO PER LO SVILUPPO E L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE - SOCIETÀ COOPERATIVA**
- **CONSORZIO IES.**
- **RU EUROPE S.L :**
- **HANDWERKSKAMMER POTSDAM**

Informe final de la encuesta de sistemas educativos nacionales y evaluación de buenas prácticas

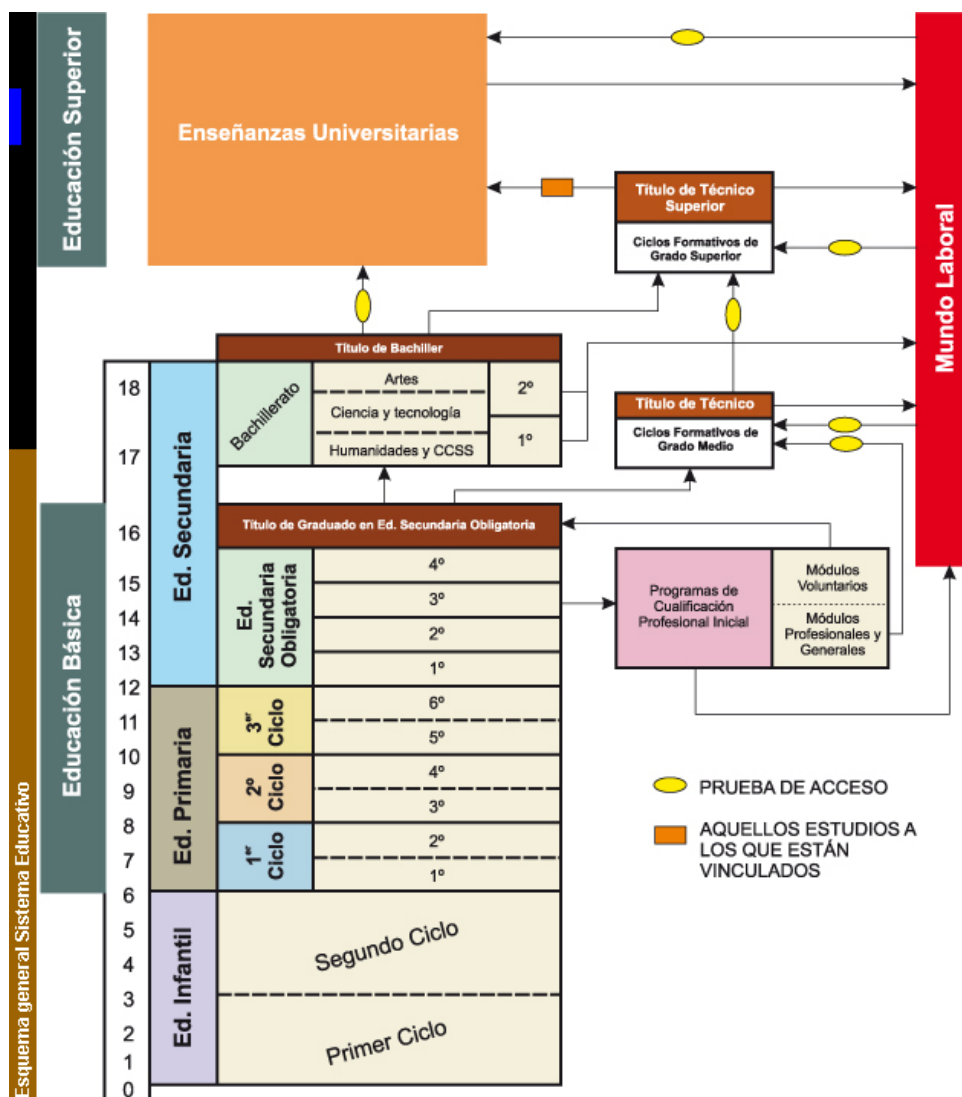
Resumen

En este informe final presentamos la conclusión de los resultados de la encuesta de los sistemas educativos nacionales. Este informe final sirve para identificar las buenas prácticas en los países España, Italia, Rumanía y Alemania proporcionando el fundamento para más actividades del proyecto DUAL-T. Con estos resultados podemos desarrollar una estrategia para implementar la formación profesional en varios países. Con respecto al proyecto DUAL-T, podremos desarrollar un proyecto piloto para formación profesional dual en los países socios Italia, España y Rumanía. Ésta es la base para desarrollar las directrices para formadores, alumnos y empresas.

Hemos intentado dar con ciertas bases metodológicas para establecer una comparación entre los países e identificar determinados fundamentos necesarios. Por tanto, en este informe usted encontrará en primer lugar la representación de los sistemas educativos en España, Italia, Rumanía y Alemania. A continuación hemos realizado una breve evaluación de las buenas prácticas en España, Italia y Rumanía. Encontrará una conclusión de los resultados de esta evaluación. Al final del informe se encuentra la conclusión con los resultados y sugerencias para las directrices para formadores, alumnos y empresas.

1. España

1.1 El sistema educativo de España



De acuerdo con la Constitución, las competencias en materia educativa están repartidas entre las diversas entidades y Administraciones presentes en el Estado. Básicamente, la Administración central se reserva la competencia exclusiva para regular la estructura de los distintos niveles educativos y las condiciones de obtención, expedición y homologación de los títulos académicos y profesionales.

La Ley Orgánica de Educación, aprobada en mayo de 2006, establece que la enseñanza básica comprende diez años de escolaridad que se desarrollan de forma regular entre los seis y los dieciséis años de edad. La educación básica se organiza en educación primaria y educación secundaria obligatoria. Además, la Ley organiza la educación infantil, la educación secundaria postobligatoria, las enseñanzas artísticas, las enseñanzas deportivas, las enseñanzas de idiomas y la educación para adultos y a distancia

La Educación Infantil es la etapa educativa que atiende a niñas y niños desde el nacimiento hasta los seis años con la finalidad de contribuir a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual. Se ordena en dos ciclos: el primero comprende hasta los tres años; el segundo, que es gratuito, va desde los tres a los seis años de edad. Teniendo carácter voluntario, este segundo ciclo se ha generalizado en toda España, de modo que en la actualidad prácticamente el 100% de los niños y niñas de 3 a 6 años acuden al colegio de manera gratuita. La escolarización temprana se considera un gran logro que incidirá positivamente en la mejora del rendimiento escolar futuro, por eso otras iniciativas como el Programa Educa 3 fomentan ahora la creación de nuevas plazas educativas para niños de menos de 3 años.

La Educación primaria tiene carácter obligatorio y gratuito. Comprende tres ciclos de dos años cada uno, en total, seis cursos académicos, que se seguirán ordinariamente entre los seis y los doce años de edad. Con carácter general, los alumnos y las alumnas se incorporarán al primer curso de la Educación primaria en el año natural en el que cumplan seis años. El sistema educativo actual permite elegir la opción formativa más adecuada en cada situación, para obtener una titulación que facilite la incorporación al mercado laboral en las mejores condiciones posibles. La Educación primaria se organiza en áreas con un carácter global e integrador y será impartida por maestros que tendrán competencia en todas las áreas de este nivel. La enseñanza de la música, de la educación física y de los idiomas extranjeros, será impartida por maestros con la especialización o cualificación correspondiente.

La Educación Secundaria Obligatoria (ESO) es una etapa educativa obligatoria y gratuita que completa la educación básica. Consta de cuatro cursos académicos que se realizarán ordinariamente entre los 12 y los 16 años de edad. El Gobierno establece las enseñanzas mínimas de la ESO con el fin de garantizar una formación común a todo el alumnado dentro del sistema educativo español, así como la validez de los títulos correspondientes para facilitar la continuidad, progresión y coherencia del aprendizaje, en caso de

movilidad geográfica de dicho alumnado. Un alumno y sus padres pueden decidir, desde el momento en que aquél cumple 16 años de edad, dar por finalizada su escolarización obligatoria en esta etapa, en cuyo caso se le extenderá el correspondiente Certificado de Escolaridad en el que consten los años y materias cursados

Los estudios más relacionados con las profesiones y el mercado de trabajo son los de Formación Profesional y, en la actualidad, debido a su amplia oferta, a su carácter modular y a las facilidades para realizarlos, incluso a través de internet, la convierten en una opción muy atractiva con un alto porcentaje de inserción laboral.

La Formación Profesional oferta en torno a 150 ciclos formativos, con contenidos teóricos y prácticos adecuados a los diversos campos profesionales. Las titulaciones tienen validez en todo el Estado, con valor académico y profesional.

La Formación Profesional además está en permanente contacto con los diferentes sectores económicos y responde a sus necesidades, por lo que gana en reconocimiento en todos los países de la Unión Europea y sus titulaciones son cada vez más demandadas. Esto convierte a la formación profesional es una opción atractiva, de calidad y que se adapta la necesidades de cada individuo para la mejora de su trayectoria profesional.

PARA CURSAR UN CICLO DE FP BÁSICA SE NECESITA:

El acceso a los ciclos de Formación Profesional Básica requerirá el cumplimiento simultáneo de las siguientes condiciones:

- Tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, y no superar los diecisiete años de edad en el momento del acceso o durante el año natural en curso.
- Haber cursado el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria.
- Haber propuesto el equipo docente a los padres, madres o tutores legales la incorporación del alumno o alumna a un ciclo de Formación Profesional Básica.

PARA CURSAR UN CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO SE NECESITA:

- Estar en posesión del título de Educación Secundaria.
- Estar en posesión de un título de Técnico o de Técnico Auxiliar.
- Tener superado el segundo curso de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP).
- Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio (se requerirá tener, al menos, diecisiete años, cumplidos en el año de realización de la prueba).

PARA CURSAR UN CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR SE NECESITA:

- Estar en posesión del título de Bachiller.
- Estar en posesión de un título de Técnico Superior o Técnico Especialista.
- Haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU).
- Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior (se requerirá tener, al menos, diecinueve años cumplidos en el año de realización de la prueba, o dieciocho años si se tiene un título de grado medio).

1.2. Información y marco de la formación profesional, escuela y empresa

El contrato es un contrato tipo que ha elaborado el Servicio Público de Empleo y es la empresa quien suscribe un contrato con el alumno. Previamente hay un acuerdo de colaboración con el centro de formación y la empresa.

La formación profesional engloba los estudios que corresponden a:

- El conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.
- El acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.
- Las enseñanzas propias de la formación profesional inicial.
- Las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores.
- Las acciones orientadas a la formación continua en las empresas que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Sí hay centros de formación profesional. Para que se pueda impartir la

formación dual tienen que ser alguno de los siguientes:

- Centros de sistemas educativos.
- Centros y entidades incluidos en el Registro de Centros de su respectiva Comunidad Autónoma.
- Centros docentes autorizados para impartir ciclos de Formación Profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente.

El Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, establecerá los requisitos básicos que deberán reunir los centros. Las Administraciones podrán establecer los requisitos específicos que habrán de reunir dichos centros.

Corresponderá a las Administraciones la:

- Creación.
- Autorización.
- Homologación.
- Gestión de los centros.

Se establecerán los mecanismos adecuados para que la formación que reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos.

Las administraciones competentes establecerán mecanismos de seguimiento y control de la calidad de las acciones formativas que aseguren la adecuación de:

- a) Las instalaciones y equipamientos
- b) Los requisitos de los formadores y de acceso del alumnado
- c) La planificación didáctica y de evaluación
- d) Los procedimientos y métodos de impartición
- e) Los medios didácticos y técnicos utilizados en la impartición
- f) La evaluación de los resultados de aprendizaje.

La formación profesional en la empresa es una de las modalidades de formación profesional dual. Las empresas pueden participar en las modalidades de las siguientes maneras: ya sea a modo de participación de la

empresa, o compartiendo la formación la empresa y el propio centro o de manera exclusiva en la empresa.

Existe un marco que regula esta formación, el marco que marca el convenio donde se queda fijado la programación de cada uno de los módulos profesionales; este convenio de colaboración es la forma de formalizar la colaboración entre los centros participantes y las empresas del sector correspondiente. En este convenio de colaboración se debe fijar las actividades a realizar en el centro y en la empresa y su duración; el número de alumnos participantes, el régimen de becas; la jornada y horario en el centro de formación y en la empresa. Y también se fijan los criterios de evaluación y calificación. Como la ejecución de las FP Dual corresponde a las CCAA supone que hay una disparidad del contenido de los acuerdos de aprendizaje.

1.3 Exámenes y certificación

Las administraciones laborales competentes establecerán los procedimientos y medidas necesarios para garantizar la adecuación y calidad de la formación impartida en cualquiera de sus modalidades, estableciendo mecanismos de evaluación, seguimiento y control de las condiciones y resultados del desarrollo de la formación.

La evaluación del alumnado es responsabilidad de los profesores de los módulos de los centros. Teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y de las actividades realizadas allí.

Los formadores que impartan las acciones formativas llevarán a cabo una evaluación continua del alumnado, que será realizada por módulos y, en su caso, por unidades formativas, con objeto de comprobar los resultados de aprendizaje y, en consecuencia, la adquisición de las competencias profesionales.

Se desarrollará de manera sistemática, ajustándose a una planificación previa en la que constarán, al menos, para cada módulo y, en su caso, unidad formativa, una estimación de las fechas previstas para la evaluación, los espacios en los que ésta se llevará a cabo, los instrumentos de evaluación que serán utilizados y la duración que conlleva su aplicación.

Los resultados de aprendizaje a comprobar en los módulos formativos estarán referidos tanto a los conocimientos como a las destrezas prácticas y

habilidades recogidas en las capacidades y criterios de evaluación de los mismos, de manera que, en su conjunto, permitan demostrar la adquisición de las competencias profesionales, en concordancia con los descriptores establecidos en la Recomendación 2008/C 111/10 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

Para obtener la acreditación de las unidades de competencia, será necesario superar con evaluación positiva, en términos de apto, los módulos formativos asociados a cada una de ellas.

1.4 Responsabilidades:

Hay cinco instituciones que desempeñan un papel clave en la regulación y coordinación del sistema:

1. *Conferencias sectoriales de educación y trabajo*: órgano de negociación y coordinación donde quedan representados en su más alto nivel las Comunidades Autónomas. Es un órgano influido por la coyuntura política pero que con demasiada frecuencia asumen negociaciones de decisiones muy importantes sobre la distribución de recursos o sobre la elaboración de procesos de reforma.
2. *Consejo Nacional y Autonómico de Formación Profesional*: órgano estatal consultivo de Gobierno en que están representados los principales agentes institucionales estatales y autonómicos implicados en la formación. Tienen competencias asesoras al Gobierno y de preparación de la programación estratégica del Sistema. La última programación se hizo para los años 1998-2002.
3. *Servicio Público de Empleo (SPEE)*.
4. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*: el papel de este órgano queda subordinado al del SPEE. Sus funciones quedan dentro de la gestión del sistema telemático para bonificar la formación de demanda de las empresas y el proceso de justificación de las bonificaciones, así como las convocatorias para financiar, mediante subvenciones a los agentes sociales, los planes de formación de oferta en el ámbito estatal. Es decir, la gestión de la formación de demanda de las empresas depende de la Fundación

Tripartita.

5. *Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)* son las encargadas de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Calificaciones profesionales y el correspondiente modular de Formación Profesional. Este catálogo se constituye como eje central de todo el sistema que facilita la transmisión entre los distintos subsistemas y entre el mismo catálogo del mercado de trabajo.

Sí hay diferencias y se podría resumir en que el Estado tiene la competencia de regulación global del sistema aunque las Comunidades Autónomas tienen amplias capacidades de regulación. Y las Comunidades Autónomas les definen más sus competencias de gestión ya que gran parte de las responsabilidades sobre el funcionamiento práctico del sistema de formación recae sobre ellas.

La Administración educativa es la responsable de realizar el seguimiento y la evaluación de los proyectos de formación. La implantación de la formación dual es competencia de las Comunidades Autónomas.

1.5. Financiación de la Educación

Las fuentes de financiación de la formación profesional:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Consejerías de las Comunidades Autonómicas con plenas competencias.
- Corporaciones locales.
- Fondos privados.
- Fondos Estructurales Europeos.

Como mayor proveedor de la formación tenemos al Estado y las Comunidades Autonómicas se encargan de financiar la esfera regional. Esta oferta formativa también se imparte en centros privados y centros concertados (centros privados con subvención pública).

Se observa en los últimos años un cambio en la estructura de gasto de la Formación Profesional Inicial. La participación de las Comunidades Autónomas se ha incrementado considerablemente. El cambio es debido a la transferencia gradual de competencias de educación hacia ámbitos regionales que asumen

el gasto.

Los fondos nacionales son complementados por la contribución realizada por los fondos estructurales europeos.

Es necesario financiar el ajuste que deben hacer las empresas para que su participación aporte calidad a la FP dual. Los incentivos son elementales para su implementación pero habrá que ser cautelosos con las subvenciones para evitar que se implante la cultura de la subvención o dejar a la FP dual sin pilares estables.

Las empresas que participan en la Formación Profesional Dual reciben incentivos, teniendo reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, de un 100% en las cuotas empresariales cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor. Y del 100% en la del trabajador contratado.

Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 € durante los tres primeros años y 1800€ en caso de ser mujer. Es necesario financiar el ajuste que deben hacer las empresas para poder ofrecer una participación en la FP Dual de calidad. Importantísimo hacerlo durante por lo menos los primeros años de implementación.

1.6 Formación de formadores

Las empresas pueden impartir formación siempre que disponga:

- Suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información del mismo a la representación legal de los trabajadores.
- Solicitud y autorización de inicio de la actividad formativa.
- Asignación a la persona trabajadora un puesto relacionado con la actividad formativa.
- Dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada.
- Designación de una persona con la cualificación y experiencia profesional adecuada para ejercer tutoría en el ámbito de la empresa.

En muchas cámaras de comercio españolas, como es el caso de la catalana y la navarra, han adaptado un temario específico para los trabajadores de la

empresa que van a ser formadores o tutores de los alumnos de la formación dual. Se ha visto una necesidad de formar a estos trabajadores para darles las herramientas para saber transmitir los conocimientos de las distintas funciones correspondientes al oficio y a su vez que este tutor sepa evaluar cada una de las fases de la formación. El tutor en el centro formativo es el responsable de la programación y seguimiento de la formación, coordinación de la evaluación con los profesores y a su vez es interlocutora con la empresa. Y el tutor en la empresa le corresponde ser el responsable del seguimiento, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa y de la comunicación con el centro formativo.

Debería regularse la formación a los tutores/as, incluyendo la acreditación de sus competencias para garantizar su papel como tutor/mentor.

1.7 Marco de Cualificaciones y libertad de elección

La Formación Profesional en el Sistema Educativo está regulada por el RD 1538/2006 de 15 de diciembre y comprende un conjunto de ciclos formativos organizados en módulos profesionales de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los distintos campos profesionales; contempla un módulo de formación en centros de trabajo (FCT).

Los Ciclos Formativos pueden ser de Grado Medio y de Grado Superior y están referenciados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El Currículo de estas enseñanzas se ajusta a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).

Son expedidos por las Administraciones competentes y tendrán los efectos que les correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Dichos títulos y certificados acreditan las correspondientes Cualificaciones Profesionales a quienes los hayan obtenido. El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de Formación Profesional o Certificado de Profesionalidad se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado

2. Italia

2.1 Resumen

El sistema de educación y formación italiano no se basa en un Sistema Dual considerado como un sistema en el cual dos socios (una empresa y una escuela) comparten la responsabilidad de la educación y la formación profesional.

De hecho, las únicas oportunidades de que disponen los alumnos italianos para acceder al mercado laboral son o bien tener una experiencia laboral escolar durante su educación escolar (Experiencia de Aprendizaje *Alternanza scuola/lavoro*) o bien optar por el Sistema de Aprendizaje.

El primero es desarrollado e implementado por centros decentes, el segundo por empresas.

Este Informe de País, tras una visión general de los sistemas de enseñanza general y de FP, se centra en el sistema de Aprendizaje, analizando también la experiencia y la política de la Provincia Autónoma de Bolzano como una mejor práctica regional en formación dual.

2.2 Introducción

En virtud del Módulo 2 del proyecto Dual-T, ha de entregarse un Informe de País sobre los sistemas FP de los países participantes, que se centre en recabar las mejores prácticas sobre la Formación Dual.

Este Informe de País, publicado por los socios italianos Consorzio IES y CeSvl, analiza el sistema italiano de EFP. Un sistema que no se basa en Formación Dual a pesar de que la reforma nacional pendiente sobre el sistema educativo sí la prevé.

En la actualidad, las únicas oportunidades de que disponen los alumnos italianos para acceder al mercado laboral son, o bien tener una experiencia de aprendizaje en el medio laboral bajo la responsabilidad del centro docente (*Alternanza scuola/lavoro*), o firmar un contrato de aprendizaje con una empresa.

A causa de la situación actual, es decir, la falta de un sistema dual “real”, los dos socios acordaron llevar a cabo la investigación conjuntamente, en lo referente a la descripción del sistema general de EFP; y por separado, en lo referente a la descripción del sistema escolar por un lado (publicado por

Consorzio IES); y del sistema de aprendizaje por otro lado (publicado por CeSvl).

En ambos informes, se ha destacado y analizado una gran práctica regional (Región del Véneto para la experiencia laboral escolar *Alternanza scuola/lavoro*; y la Provincia Autónoma de Bolzano para la experiencia de aprendizaje).

2.3 El País

Italia se compone de 20 regiones, 110 provincias y 8.092 municipios. Según el Informe Istat de 2013, Italia tiene 59.685.227 habitantes: 27.382.585 de los cuales viven en el norte, 11.681.498 en el centro y 20.621.144 en el sur de Italia.

El Estado tiene competencia legislativa exclusiva en la mayor parte de materias, incluidas las normas de carácter general en materia de educación. Cinco regiones (Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Valle d'Aosta, Sicilia y Sardegna) tienen un régimen especial, que implica una mayor autonomía en la mayor parte de materias, incluida la educación.

Trentino-Alto Adige se compone de dos provincias autónomas, la Provincia Autónoma de Trento y la Provincia Autónoma de Bolzano, ambas con una autonomía especial en el ámbito de la EFP.

Según el artículo 117 de la Carta de Derechos de Italia, las Regiones tienen competencia legislativa “exclusiva” en el ámbito de la EFP, a excepción de una competencia “compartida” con el Estado en el ámbito de la educación general.



2.4 El sistema educativo de Italia

En Italia todos los jóvenes tienen el 'derecho/obligación' (*diritto/dovere*) (Ley 53/2003) de acceder a su educación y formación durante al menos 12 años antes de cumplir 18 años.

La educación obligatoria dura 10 años, hasta los 16, e incluye la educación primaria, el nivel inferior de enseñanza secundaria y los dos primeros años de enseñanza secundaria general o EFP. El sistema educativo general italiano se compone de:

1. educación primaria
2. primer ciclo de educación: enseñanza básica (entre los 6 y los 11 años) que dura 5 años, y un nivel inferior de enseñanza secundaria (entre los 11 y los 14 años), que dura 3 años y garantiza una unión con el segundo ciclo (nivel de enseñanza superior).

Cuando finaliza el nivel de enseñanza secundaria inferior, a los 14 años, los alumnos han de aprobar un examen Estatal para adquirir

un certificado (MEC1) que garantiza la admisión al nivel de enseñanza secundaria superior.

En esta fase, los jóvenes tienen la oportunidad de elegir entre educación general o EFP. De manera que los alumnos pueden optar por:

- programas de cinco años que incluyen los dos últimos años de enseñanza obligatoria más tres años en una de las siguientes:
- enseñanza secundaria (liceo)
- escuelas técnicas
- escuelas de formación profesional;
- programas de educación y formación profesional organizados por las regiones (leFP);
- un esquema de aprendizaje. El sistema de aprendizaje incluye tres clases de contrato.

En el nivel superior, el sistema italiano presenta formación técnica superior (IFTS, ITS) y programas o cursos cortos. Los cursos de EFP también existen en el nivel de enseñanza post-superior.

La enseñanza superior se divide en programas de enseñanza superior en la Universidad y programas de enseñanza superior en instituciones no universitarias:

- universidades, que siguen la estructura de tres ciclos de Bolonia: licenciatura; máster y especialización o programas de doctorado;
- programas superiores artísticos y musicales que son programas no universitarios basados en la estructura de tres ciclos.

El sistema educativo italiano y comparación con el MEC

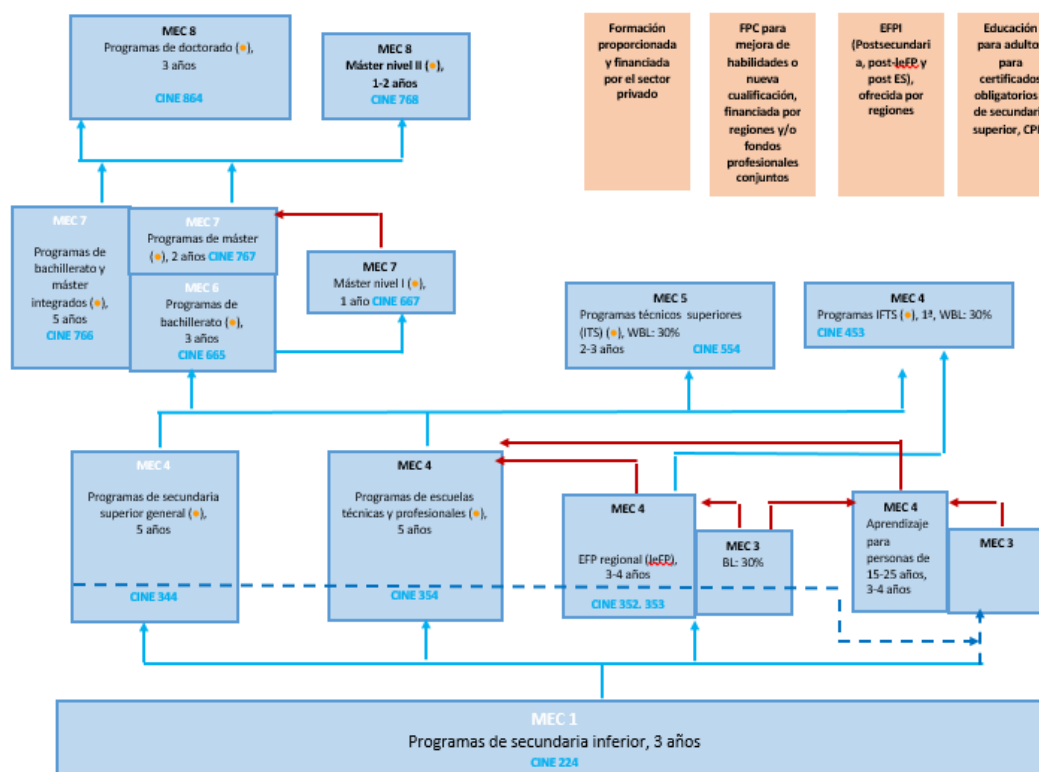
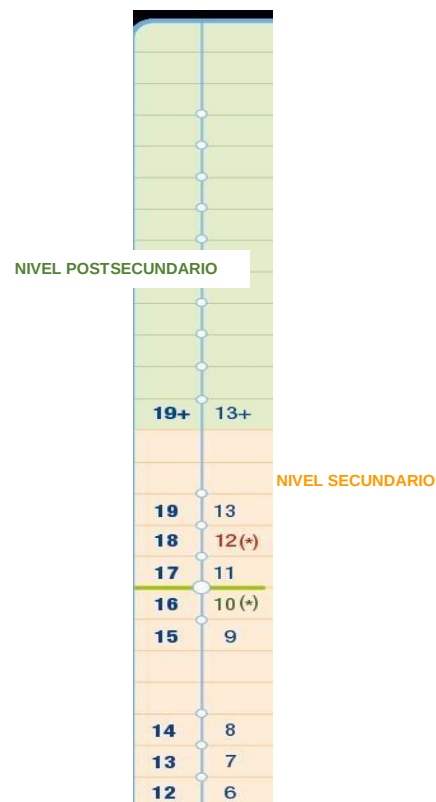
PARA ADULTOS

NIVEL Terciario

Formación Continua

Formación

(fuera del sistema educativo)



Formación proporcionada y financiada por el sector privado

FPC para mejora de habilidades o nueva cualificación, financiada por regiones y/o fondos profesionales conjuntos

EFPI (Postsecundaria, post-JeEP y post ES), ofrecida por regiones

Educación para adultos para certificados obligatorios y de secundaria superior, CPIA

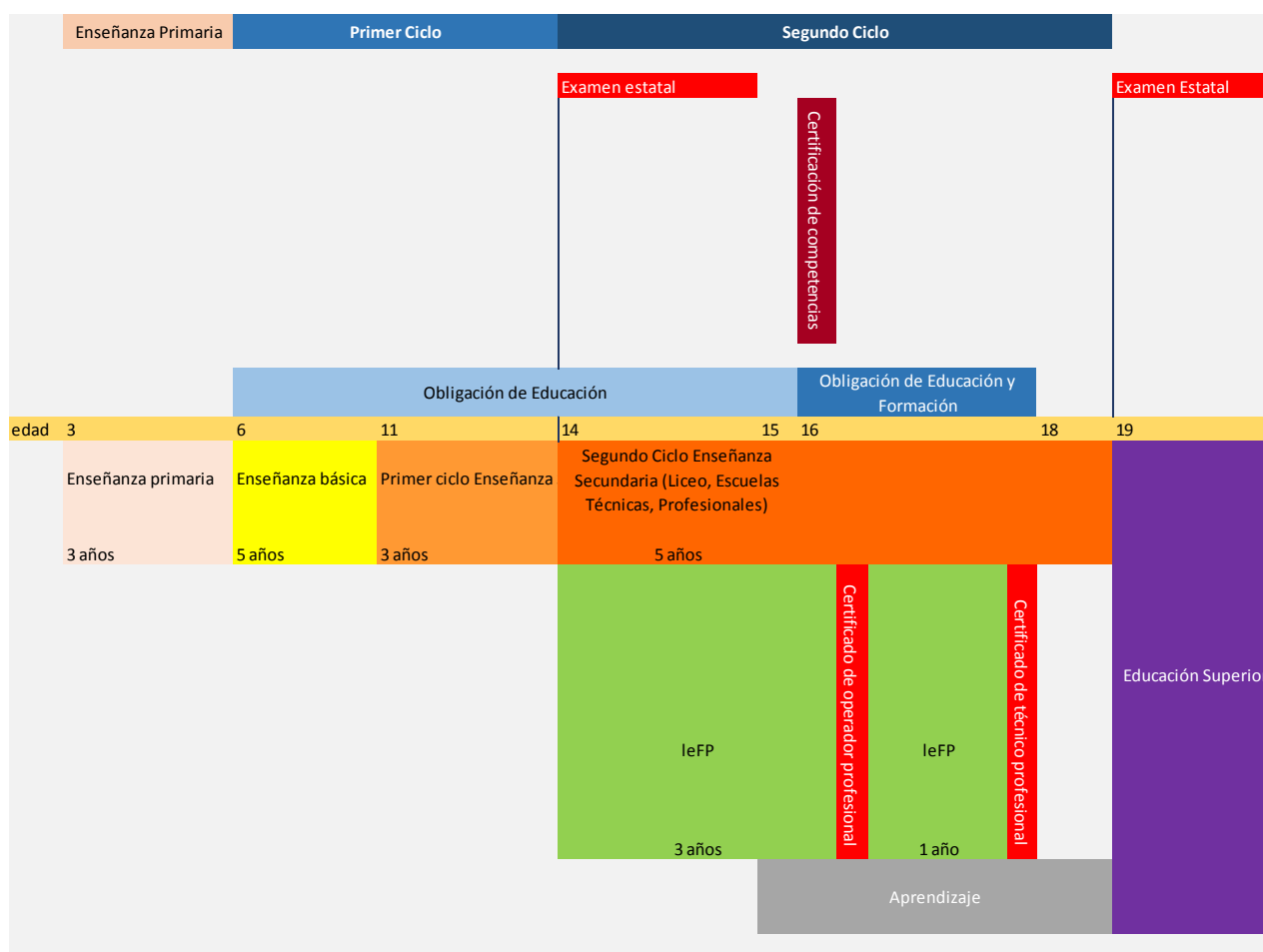
Edad Años en E&F

- Programas de educación genera
- Programas EFP
- También disponible para adultos
- Cualificaciones profesionales reconocidas oficialmente
- Cualificaciones que posibilitan el acceso al siguiente nivel edu
- Otorgan acceso a la educación terciaria
- Admisión mediante la evaluación de competencias
- (*) Fin de la educación obligatoria

- Posibles vías de progreso
- Derecho/obligación a la educación durante al menos o hasta obtener una cualificación profesional
- La educación superior y el aprendizaje de investigación son posibles en todos estos programas
- Aquéllos que acceden directamente tras finalizar el primer ciclo de secundaria a los 15 años, no necesitan un año adicional en programas CINE nivel 3
- Pueden reconocerse estudios anteriores que afecten a la duración del programa
- Aprendizaje en el medio laboral (por las siglas en inglés Work-based learning), ya sea en el lugar de trabajo o en una institución de EFP
- WBL

Fuente: Educación y Formación Profesional en Italia, Cedefop, 2014

El sistema educativo italiano de un vistazo



A la edad de 16 años, los jóvenes italianos pueden acceder al mundo laboral de 3 maneras:

- como alumnos, participando en caminos de aprendizaje en el medio laboral, facilitados por el centro docente, alternando la educación en el aula con la formación práctica (*alternanza scuola/lavoro*);
- como alumnos, participando en períodos de prácticas organizados por el centro docente;
- como individuos, firmando un contrato de Aprendizaje con una empresa.

2.5 El sistema de EFP italiano

En Italia, el término educación y formación profesional tiende a quedar **‘reservado’ para programas específicos principalmente dentro de las competencias de las Regiones y las Provincias Autónomas (leFP)**.

Los **programas leFP** (*percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale*) ofrecen a los jóvenes la oportunidad de cumplir su derecho/obligación a la educación y formación. La formación es diseñada y organizada por las Regiones.

A lo largo de los últimos años, la mayor cooperación entre el Estado, las Regiones y las Provincias ha hecho que estos programas sean más flexibles. En 2011, la normativa aprobada mediante la conferencia Estado-Regiones introdujo varios elementos sistemáticos relevantes:

- un conjunto de normas de formación para desarrollar habilidades básicas en los programas de tres- y cuatro-años;
 - un conjunto de normas mínimas (válidas a escala nacional) para habilidades técnicas y profesionales en relación con los perfiles de ocupación incluidos en el registro de cualificaciones Nacional (*Repertorio nazionale delle qualifiche*); - certificaciones intermedias y finales que son válidas a escala nacional.
-
- El registro de cualificaciones nacional creado en 2011 contiene los perfiles de ocupación nacional y las correspondientes cualificaciones y programas o caminos de aprendizaje, así como unas normas mínimas de educación y formación profesional (válidas a escala nacional). Las cualificaciones que lleven a un determinado perfil de ocupación nacional han de ser descritas en

términos de resultados de aprendizaje y se les ha de asignar el correspondiente nivel de MEC.

En particular:

- - a los programas de 3 años les corresponde un certificado de operador Profesional (*attestato di qualifica di operatore professionale*) otorgado por las regiones y reconocido nacionalmente (nivel 3 MEC);
- - a los programas de 4 años les corresponde un título de técnico Profesional (*diploma professionale di tecnico*) otorgado por las regiones y reconocido nacionalmente (nivel 4 MEC).

Los programas leFP se organizan en módulos y tienen como objetivo el desarrollo de habilidades básicas, transversales y técnico-profesionales. Esta modularización permite a los alumnos cambiar de áreas de estudio a través del reconocimiento de créditos.

Las actividades de formación práctica (especialmente los períodos de prácticas) desempeñan un papel fundamental y se llevan a cabo bajo la supervisión de dos tutores, uno del centro de formación y uno de la empresa. Los métodos abarcan la educación en el aula tradicional, simulaciones, juegos de rol y aprendizaje cooperativo. Estos programas son financiados por las Regiones mediante fondos del Ministerio de Trabajo o mediante sus propios recursos financieros. En la actualidad, los programas de formación de cuatro años no se ofrecen de manera uniforme a lo largo de todo el país.

Pero, **desde una perspectiva europea**, el término ‘educación y formación’ incluye todos los tipos y niveles de educación general y de educación y formación profesional (EFP).

Independientemente del proveedor o del esquema de gobierno, la EFP en Europa puede tener lugar en los niveles secundario, postsecundario o superior de educación y formación formal o en modalidades no formales que incluyen medidas de mercado laboral activo. La EFP se dirige a los jóvenes y adultos y puede consistir en aprendizaje basado en centros docentes, en empresa o combinar aprendizaje en centro docente y empresa (prácticas). Por tanto, el término EFP también abarca las escuelas técnicas y de formación profesional.

Conforme a esta definición europea más amplia, también podemos considerar las escuelas técnicas y profesionales parte de la EFP.

En **programas de escuelas técnicas** (*istituti tecnici*) los alumnos pueden adquirir el conocimiento, destrezas y competencias para llevar a cabo funciones técnicas y administrativas.

En **programas de escuelas profesionales** (*istituti professionali*) los alumnos adquieren una educación teórica y práctica específica que les permite llevar a cabo funciones cualificadas en ámbitos de producción de interés nacional.

Los **programas profesionales** se dividen en dos sectores principales:

1. Servicios (agricultura; atención sanitaria y social; industria alimentaria, del vino y hotelera; comercio);
2. Industria y artesanía (industria y artesanía con dos ramas: industria y elaboraciones artesanales; mantenimiento y asistencia técnica).

2.6 Responsabilidades de Planificación y Organización

En Italia las responsabilidades se comparten entre los distintos agentes implicados en la planificación y organización de la EFP:

- El Ministerio de Educación, Universidad e Investigación (MIUR) establece el marco para la EFP en programas escolares nacionales (escuelas técnicas y profesionales), para ITS e IFTS;
- El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales (MLPS) establece el marco para el leFP, mientras que las Regiones y Provincias Autónomas se encargan de la planificación, organización y preparación;
- Las Regiones y las Provincias Autónomas también se encargan de la planificación, organización y preparación de ITS, IFTS, post leFP, post-enseñanza superior, y la mayor parte de los esquemas de aprendizaje.

Los interlocutores sociales desempeñan un importante papel en la promoción de planes de formación a escala de empresa (una única empresa o un grupo de empresas) que serán financiados por las Regiones o por los fondos interprofesionales conjuntos y tendrán un papel asesor general en la política de EFP, a partir de la cual se define la disposición EFP. También contribuyen a diseñar y organizar políticas laborales activas.

Los programas leFP son financiados por las Regiones mediante fondos del Ministerio de Trabajo o mediante sus propios recursos financieros. En la actualidad, los programas de formación de cuatro años no se ofrecen de manera uniforme a lo largo del país.

El sistema de educación y formación de Italia **no se basa en un Sistema Dual** considerado como un sistema en el cual dos socios (una empresa y una escuela profesional) comparten responsabilidad de la educación y formación profesional.

De hecho, las únicas oportunidades de que disponen los alumnos italianos para acceder al mercado laboral son o bien tener una experiencia laboral escolar durante su educación escolar (*alternanza scuola/lavoro*) o bien optar por el Sistema de Aprendizaje.

El primero es desarrollado e implementado **por centros decentes, el segundo por empresas**.

a) Alternanza scuola/lavoro

De conformidad con decreto legislativo 77/2005 los alumnos que participen en programas de cinco años, a partir de los 15 años pueden alternar, previa petición, la educación en el aula con la formación práctica, bajo el control y la responsabilidad del centro docente (**“alternancia centro docente/trabajo” - *alternanza scuola/lavoro***). Con este fin, **los centros docentes firman acuerdos especiales con las empresas o sus organizaciones representativas, cámaras de comercio, industria, artesanía y agricultura, u organismos públicos/privados que incluyan aquéllos del sector no lucrativo**: su objetivo consiste en establecer y responsabilidades entre las organizaciones participantes. Los caminos de formación práctica se consideran una metodología de enseñanza, comparable a la educación en el aula y, por consiguiente, parte del currículo.

Los objetivos de la *alternanza* son:

- la implementación de metodologías de enseñanza flexible, que unan la educación en el aula con la experiencia práctica;
- el enriquecimiento de la educación en el centro docente, proporcionando habilidades demandadas en el mercado laboral;
- la promoción de la orientación de los jóvenes, para desarrollar sus expectativas e intereses personales y sus formas de aprendizaje individual;

- el establecimiento de intercambios continuos entre instituciones educativas y de formación, el mercado laboral y la sociedad civil, para permitir que las empresas o sus organizaciones profesionales representativas, cámaras de comercio, industria, artesanía y agricultura, u organismos públicos/privados incluidos aquéllos del sector no lucrativo participen en los caminos educativos de los alumnos;
- el ajuste de la oferta de formación al desarrollo cultural, social y económico local. Tanto los centros docentes como las empresas anfitrionas han de designar un tutor para garantizar una correcta implementación del acuerdo y de todo el camino de “alternancia”.

La formación práctica es evaluada por el centro docente.

Está pendiente una reforma de la *alternanza scuola/lavoro*, que la introduzca como obligatoria en escuelas Técnicas y de Formación Profesional (casi 200 horas al año; se espera que se adopte a finales de 2015).

b) Sistema de Aprendizaje

A escala nacional, la referencia a la formación profesional que implique la participación de empresas y “contratos de trabajo” significa referirse al **sistema de Aprendizaje**.

El Aprendizaje italiano está regulado por una ley nacional:

- la Ley “Testo Unico” (decreto legislativo 167/2011) que ha establecido el marco principal y repartido las responsabilidades entre las Regiones y los interlocutores Sociales;
- Las Regiones son responsables de la regulación del aprendizaje, especialmente en lo relativo a los aspectos de formación;
- Los interlocutores Sociales – a través de la negociación colectiva – deben establecer las normas generales para la utilización del contrato de aprendizaje y todo lo relativo a la formación profesional de aprendices.

Se trata de un **contrato de trabajo, con un fin formativo**: incluye tanto formación práctica como en el aula. Los aprendices perciben un salario y trabajan junto a personal experimentado para adquirir habilidades laborales específicas; mientras tanto participan en un programa de formación facilitado tanto por la empresa como fuera del trabajo por un centro de formación o un centro docente/universidad. El sistema de aprendizaje incluye tres tipos de contrato:

- aprendizajes que den lugar a un certificado de operador profesional y a un título de técnico profesional;
- aprendizajes profesionales;
- “aprendizajes de enseñanza superior e investigación”.

Para más información sobre el Sistema de Aprendizaje véase el par. 4.

Un primer intento de introducir el Sistema Dual: el “Aprendizaje Experimental”

En **2014** el Decreto Interministerial 473 17.06.2014 (Ministerio de Educación, Universidad e Investigación - MIUR, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales MLPS), que implementa el artículo 8bis de la ley nº 128/13, introdujo un Programa de *Aprendizaje Experimental* para los años escolares 2014 – 2016.

- En el Programa participan alumnos de cuarto y quinto curso de los centros docentes de enseñanza secundaria superior y empresas públicas y privadas y tiene por objetivo hacer que firmen un contrato de aprendizaje de “enseñanza superior e investigación”, financiado por empresas y las regiones.
- El objetivo general del Programa es permitir que los alumnos obtengan el título de enseñanza secundaria superior mientras acceden al mundo laboral gracias al contrato de aprendizaje.
- Los objetivos específicos son:
 - - implementar un camino educativo personalizado, integrando en los resultados de aprendizaje general competencias y habilidades técnicas y profesionales productivas específicas, en la forma en que la empresa las demande;
 - - destacar las expectativas y formas de aprendizaje personales de los alumnos y guiarles hacia el mercado laboral;
 - - entablar alianzas de formación locales sobre la base del intercambio de buenas prácticas entre empresas y centros

docentes y el enriquecimiento de la educación escolar con habilidades que las empresas necesitan.

MIUR, MLPS y las Regiones tienen que suscribir un Memorando de Acuerdo especial con la empresa, para determinar el ámbito del Programa, los campos de estudio afectados y el sector empresarial correspondiente; los criterios para elegir los centros docentes y los alumnos del Programa experimental, las normas mínimas para implementar el Programa, las funciones y responsabilidades de los centros docentes y la empresa.

Conforme al Memorando de Acuerdo la empresa suscribe un acuerdo especial con el centro docente o una red de centros docentes, determinando funciones y responsabilidades, la organización de la formación práctica, los criterios para los exámenes y la certificación de los resultados de aprendizaje.

Los centros docentes y la empresa tienen que diseñar conjuntamente caminos educativos y de formación personalizados para los alumnos. Los caminos personalizados tienen que componerse de enseñanza en el aula y formación práctica y tanto los centros docentes como la empresa tienen que designar un tutor, cuyas funciones son:

- promover la comunicación entre los centros docentes y la empresa;
- apoyar a los alumnos a lo largo de todo el camino educativo.

En particular, el tutor del centro docente garantiza la correcta integración entre la enseñanza en el aula y la formación práctica y se encarga de la evaluación del aprendizaje.

Por otro lado, las principales funciones del tutor de la empresa consisten en introducir a los alumnos en la empresa y apoyarles durante todo el período de aprendizaje. Debe ayudar a los alumnos a adquirir las habilidades y competencias necesarias, garantizando la integración entre la enseñanza en el aula y la formación práctica, y colaborar con el tutor del centro docente proporcionando información para la evaluación de la formación, llevada a cabo únicamente por el centro docente.

Al participar en el Programa, ambos tutores pueden asistir a una formación específica, financiada por la empresa.

Los alumnos que participen en el aprendizaje experimental adquieren tanto el *estatus* de “alumno” y de “aprendiz” y, en consecuencia, los derechos y obligaciones correspondientes. En caso de una cancelación anticipada del contrato de aprendizaje, los centros docentes garantizan a los alumnos el retorno a los caminos escolares ordinarios.

No se prevén exámenes específicos al término del aprendizaje: únicamente el centro docente evalúa el camino de formación de los alumnos, teniendo en cuenta la información y la evaluación proporcionadas por los tutores de la empresa. La evaluación de la formación de aprendizaje se traslada en créditos escolares reconocidos para continuar el currículo oficial.

Al ser el Programa de Aprendizaje Experimental un **proyecto piloto**, hasta ahora únicamente se ha suscrito un Memorando de Acuerdo por el MIUR y el MLPS, en que participan 7 Regiones (Campania, Emilia-Romagna, Lacio, Piamonte, Puglia, Toscana, Véneto) y la empresa italiana Grupo ENEL, una empresa multinacional de energía y una compañía líder integrada en mercados de energía y gas, que opera en más de 30 países a lo largo de 4 continentes, con especial atención en Europa y América Latina.

El Memorando tiene por objetivo la participación en un Programa de Aprendizaje Experimental de alumnos de escuelas técnicas de enseñanza secundaria – Especialización en Electrónica y Electrotecnia, es decir, relevante para el sector empresarial de la compañía. Aún no hay más información ni datos disponibles.

2.7 La Iniciativa de Garantía Juvenil

En respuesta al creciente número de jóvenes desempleados y los que no tienen trabajo y no siguen ningún tipo de formación (**NEETs** por las siglas en inglés *Not in Employment, Education or Training*), la UE adoptó la Recomendación sobre el establecimiento de una **Garantía Juvenil (GJ)** el 22 de abril de 2013. Con esta Recomendación, todos los Estados Miembros se comprometieron a garantizar que todos los menos de 25 años recibieran una oferta de calidad de empleo, educación, formación o aprendizaje en el plazo de 4 meses desde que pierdan su empleo o abandonen el centro docente.

La **financiación de la UE** para la implementación de la GJ está disponible a través de la dedicada **Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ)** y el **Fondo Social Europeo (FSE)**.

Una **cantidad adicional** del **FSE** tenía como objetivo medidas tales como la modernización de los servicios de empleo y el trabajo autónomo también apoyará el empleo juvenil.

En aras de implementar la Garantía Juvenil, **Italia** estableció un portal en línea integrado (*Cliclavoro*) para permitir que jóvenes entre 15 – 29 años se registraran directamente en línea y estuvieran conectados a un registro nacional (*IDO*) para facilitar la verificación automática del cumplimiento de los requisitos, y la transmisión de ofertas.

El **objetivo es promover una estrecha colaboración entre el sistema de EFP y el mundo empresarial**, mediante la utilización de los siguientes instrumentos:

- servicio de información
- orientación
- formación
- exploración y adecuación
- aprendizaje
- prácticas
- función pública
- apoyo a emprendedores
- movilidad profesional a escala nacional y europea – incentivos a empresas – aprendizaje a distancia.

2.8 La próxima reforma del sistema educativo: “La Buona Scuola”

Se espera una próxima reforma del sistema educativo italiano (“La Buona Scuola” – La *buena escuela*) para 2015.

Uno de los objetivos de la ley enviada al Parlamento es introducir una especie de *Sistema Dual*, que permita a los alumnos de enseñanza secundaria superior, a partir del segundo año, disponer de períodos de formación en la empresa durante el año académico, mediante la suscripción de un contrato de “Aprendizaje que dé lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional” con la empresa. Actualmente la ley está siendo estudiada por el Parlamento italiano.

2.9 Hincapié en el Sistema de Aprendizaje italiano

El **contrato** de aprendizaje, que es distinto de otros aprendizajes en el medio laboral, debe constar por escrito. Determina las funciones y responsabilidades de todas las partes, así como las condiciones del aprendizaje, el período de prueba, las funciones del trabajo, los aumentos salariales, los niveles de grado al principio y al final y la cualificación que se obtendrá. El **programa de formación es individual** y constituye **una parte integral del contrato**.

Tanto el contrato como el programa de formación deben ser firmados por el empleador y el aprendiz.

De manera que los **centros docentes no participan en el Aprendizaje italiano**.

Dado que los aprendices se consideran empleados, tienen derecho a prestaciones de seguro para lesiones y accidentes laborales, enfermedades profesionales, motivos de salud, envejecimiento y discapacidad, maternidad, asignación familiar, y, desde el 1 de enero de 2013, seguridad social y laboral.

El Aprendizaje italiano se divide en múltiples tipologías, de forma que cabe hablar de “aprendizajes”; únicamente algunas están relacionadas con el sistema educativo y posibilitan la adquisición de un título que también puede ser obtenido mediante un programa de estudios a tiempo completo

La mayor parte de aprendices tienen por objetivo la obtención de una cualificación profesional, con una base en los acuerdos colectivos. Los resultados de aprendizaje profesional para aprendices se hacen constar en los acuerdos colectivos, en relación con el sistema de clasificación específico del sector.

Todas las personas de más de 15 años y menos de 30, pueden solicitar un aprendizaje en todas las empresas del sector privado.

El sistema de aprendizaje incluye tres clases de contrato:

- aprendizajes que dan lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional (*apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale*): permite a jóvenes de entre 15 y 25 años cumplir su derecho/obligación a la educación y la formación. No hay requisitos de acceso específicos pero los alumnos deben abarcar el año entre el final del primer ciclo de secundaria y el comienzo del aprendizaje en un programa de

enseñanza secundaria superior o en leFP, excepto en el caso de que ya tengan 15 años.

- aprendizajes profesionales (*apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*): permite a jóvenes de entre 18 y 29 años adquirir una cualificación prevista en los acuerdos de negociación colectiva y requerida en el mercado laboral. Estos programas tienen una duración máxima de tres años (de manera excepcional cinco años para el sector artesanal) y otorgan una cualificación regional.
- aprendizajes de 'educación superior e investigación' (*apprendistato di alta formazione e ricerca*): da lugar a un conjunto de niveles de cualificación que comprenden los niveles MEC 4-8. Se dirige a personas de entre 18 y 29 años y cumple varios objetivos. Los alumnos pueden adquirir cualificaciones que normalmente se ofrecen a través de programas escolares, en enseñanza superior o en universidades, incluido un título de doctorado. Los aprendices también pueden participar en actividades de investigación en empresas privadas o realizar prácticas requeridas para acceder a profesiones liberales (abogado, arquitecto, consultor empresarial); esto no ha sido regulado aún por la negociación colectiva.

2.10 Responsabilidades de Planificación y Organización

Los planes del marco se organizan de manera distinta en función de la clase de aprendizaje que se considere:

Aprendizajes que dan lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional: regulado por las Regiones y Provincias Autónomas mediante acuerdos de conferencia Estado-Regiones específicos. El contenido, repartido entre aprendizaje teórico y práctico, las cualificaciones específicas ofrecidas y el número de horas de formación son establecidos por las Regiones y Provincias Autónomas con arreglo a unas normas mínimas acordadas a escala nacional. La duración del contrato se determina según el certificado o título que haya de obtenerse: no puede superar el período de formación de tres- o cuatro años ni ser inferior a la norma mínima nacional fijada en 400 horas al año, aunque puede acordarse de que continúe la formación mediante negociación colectiva. Estos programas de aprendizaje duran tres o cuatro años y ofrecen la posibilidad de adquirir cualificaciones a escala de operador o técnico (en 22 y 21 ámbitos profesionales

respectivamente: attestato di qualifica di operatore professionale (nivel 3 MEC) o diploma professionale di tecnico (nivel 4 MEC). Estas cualificaciones, parte del registro de cualificaciones nacional, son las siguientes:

a) Ámbitos profesionales a escala de operador:

- confección/textil;
- calzado;
- producción química;
- construcción;
- electrónica;
- artes gráficas;
- hidráulica;
- obras artísticas;
- carpintería;
- mantenimiento de embarcaciones;
- mecánica;
- bienestar;
- alimentos;
- turismo e industria hotelera;
- administración y secretaría;
- ventas;
- logística; - procesamiento de alimentos; - agricultura.

b) Ámbitos profesionales a escala de técnico:

- construcción;
- electrónica;
- artes gráficas;
- obras artísticas;
- carpintería;
- reparación de vehículos de motor,
- mantenimiento de plantas automatizadas;
- automatización industrial;
- tratamientos de belleza;
- servicios alimentarios y de vino;
- servicios empresariales;
- ventas;
- agricultura;
- servicios de entretenimiento para complejos hoteleros;
- confección/textil;

- peluquería;
- gastronomía;
- centrales térmicas; - industria hotelera;
- procesamiento de alimentos.

Por lo que respecta a la normativa, casi todas las Regiones/ Provincias Autónomas (excepto Lacio y Valle d'Aosta) han regulado el programa educativo.

Aprendizajes profesionales: la formación comprende dos partes:

- 1) adquisición de habilidades clave (120 horas a lo largo de un período de tres años) reguladas por las Regiones y Provincias Autónomas y provistas por centros de formación. Éstos normalmente son organizaciones privadas cuya función principal consiste en proporcionar formación profesional a aprendices y a otras personas con o sin trabajo. Son acreditadas por las Autoridades Regionales para proporcionar las actividades de aprendizaje a aprendices con fondos públicos.

Dentro de los centros de formación intervienen distintos perfiles en la formación de aprendices:

- profesores, que se encargan estrictamente de proporcionar la formación;
- tutores con la función pedagógica de asistir a los alumnos y los profesores; en ocasiones los tutores se encargan de contactar con las empresas;
- en ocasiones intervienen otros perfiles, dependiendo de la importancia del centro de formación y el número de aprendices que participen en los cursos, tales como coordinadores o asesores.

- 2) adquisición de habilidades profesionales para ámbitos profesionales específicos proporcionadas directamente por empresas. Los ámbitos profesionales y el contenido de la formación se definen en los acuerdos de negociación colectiva.

Según el Informe sobre Aprendizaje de Isfol (Instituto Nacional para el Desarrollo de la EFP de los Trabajadores) en 2014, casi todas las Regiones/ Provincias Autónomas han regulado la adquisición de habilidades transversales.

La mayoría de Regiones (16) ya han facilitado una oferta de formación pública. Por lo general, la normativa regional permite la formación en la empresa y las metodologías de aprendizaje basadas en el aprendizaje a distancia.

En febrero de 2014, una Conferencia Estado-Regiones propuso la publicación de Directrices para armonizar el programa educativo de habilidades transversales a escala nacional: la duración del período de formación para la adquisición de habilidades transversales debe ser inversamente proporcional a la cualificación educativa de los aprendices.

Aprendizaje de enseñanza Superior e investigación:

Las Regiones y las provincias autónomas, de acuerdo con el interlocutor social y los centros de formación y de educación pública, deciden la duración de los contratos, la organización de los programas, y garantizan que sean compatibles con programas de estudios basados completamente en el medio escolar. También determinan los créditos de enseñanza superior (crediti formative universitari) que los alumnos obtienen en los centros docentes, universidades o centros de formación y las habilidades que se adquirirán a través de la formación práctica y la empresa. A falta de una normativa regional, caben acuerdos *ad hoc* entre instituciones educativas y empresas.

Estrategias para combatir la crisis por zona geográfica (%)

	Zona geográfica				Total de Italia
	Noroeste	Noreste	Centro	Sur e islas	
Ampliar y diversificar la formación proporcionada	63,8	71,3	65,8	61,2	64,7
Aumentar la red de agentes locales	52,3	58,2	46,9	34,3	45,7
Introducir innovaciones organizativas y tecnológicas	28,2	34,3	18,7	23,0	25,2
Explorar o acceder a fuentes de financiación específicas anticrisis	26,4	37,6	14,7	18,1	22,7
Actualizar y capacitar nuevamente al personal	25,2	23,2	31,9	13,8	22,4
Activar/aumentar las redes extraterritoriales	17,2	18,5	14,1	9,6	14,0
No se adoptó ninguna medida específica	1,8	0,3	2,4	3,0	2,1
Otros	2,7	0,8	1,1	0,6	1,2

Fuente: encuesta ISFOL, OFP de 2012.

2.11 Exámenes y examen de certificación

Conforme al decreto legislativo 167/2011 y el Decreto Interministerial 26.09.2012, al término del aprendizaje las competencias y habilidades pueden ser certificadas por las Regiones y Provincias Autónomas remitiéndolas a registros nacionales y regionales de cualificaciones profesionales y transfiriéndolas en el MEC.

Al término del aprendizaje que dé lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional, los aprendices han de aprobar un examen final, el cual es regulado por las Regiones de conformidad con las entidades Sociales.

2.12 Tutores de empresa

Cuando la empresa contrata un aprendiz, la empresa debe diseñar un plan de formación individual. Este plan se elabora conforme a las normas o perfiles profesionales que constan en los acuerdos colectivos determinados por los interlocutores Sociales. El plan de formación individual es la referencia para la formación en el medio empresarial.

Normalmente la formación de empresa es organizada y desarrollada por un instructor (*tutor de empresa*), que puede ser el empleador en las PYMEs o un empleado cualificado con al menos tres años de experiencia profesional.

Las **principales funciones del tutor de empresa** se determinan a continuación:

- gestionar la recepción e introducción de jóvenes aprendices en la empresa;
- proyectar y respaldar los caminos de aprendizaje y de socialización en el servicio, facilitando así la adquisición de habilidades y competencias;
- entablar relaciones con los centros de formación, para posibilitar la integración positiva entre formación formal y experiencia práctica;
- supervisar y evaluar los resultados de progreso alcanzados por los aprendices.

Todos los tutores de empresa tendrán que asistir a un curso de formación, organizado por las autoridades Regionales al principio del curso para los aprendices.

2.13 Respaldo financiero

Con arreglo al decreto legislativo 167/2011, la empresa financiará el aprendizaje.

En los aprendizajes que den lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional.

2.14 Estadísticas

Italia tuvo más de 505.000 aprendices en 2011 a pesar de la crisis; en 2008 rondaban los 650.000.

La mayoría de aprendices tienen entre 18 y 24 años, si bien casi una tercera parte tiene 25 años o más. Son empleados en particular en el sector terciario, en las PYME minoristas y en la industria del turismo.

Por lo que respecta al nivel educativo de los aprendices, el 50% únicamente ha obtenido una certificación de enseñanza secundaria inferior.

Sin embargo, según el *Informe sobre Aprendizaje Isfol de 2014*, en 2012 hubo 469.855 contratos de aprendizaje, con un descenso del 4,6% en sólo un año. En 2012 el número de aprendices empleados descendió, de manera proporcional al descenso del número de empleadores y a la situación del mercado laboral.

Personas empleadas de entre 15 – 29 años en Italia/comparación de aprendices empleados

<i>Distribución geográfica</i>	<i>Norte de Italia</i>	<i>Centro de Italia</i>	<i>Sur de Italia</i>	<i>ITALIA</i>
Empleados 2010	43,8%	37,7%	23,7%	33,5%
Empleados 2011	43,2%	35,9%	23,1%	33,7%
Empleados 2012	41,5%	34,2%	22,5%	32,5%
Aprendices empleados 2010	16,1%	18,5%	9,6%	14,7%
Aprendices empleados 2011	15,3%	17,9%	9,0%	14,1%
Aprendices empleados 2012	15,1%	17,7%	9,0%	13,9%

Fuente: Informe de INPS – ISTAT de 2013

2.15 La Provincia Autónoma de Bolzano: la mejor práctica de Italia con respecto al

2.15.1 Sistema Dual



La Provincia Autónoma de Bolzano se sitúa en el norte de Italia, cerca de la frontera con Austria. De hecho, es bilingüe, de manera que tanto el italiano como el alemán se hablan y se enseñan en los centros docentes de forma oficial.

Según el Informe Astat de 2014 (Instituto Provincial de Estadística), tiene 515.714 habitantes, 69% de los cuales son de habla alemana y 26,06% es de habla italiana.

Tiene un *estatus* especial, que implica una mayor autonomía reguladora en comparación con las regiones comunes italianas en la mayor parte de materias, incluida la educación y la EFP.

Gracias a su autonomía en el ámbito EFP y la influencia austro-alemana, la PA de Bolzano ha introducido un *Sistema Dual* similar al alemán, ya desde 1955, con la ley provincial nº 3/1955.

El logro del Sistema Dual de Bolzano puede ser identificado en el **contrato de aprendizaje**, que permite que los alumnos tomen parte en una formación práctica *alternando* la enseñanza en el aula proporcionada por escuelas profesionales basadas en la PA: de forma que la **responsabilidad** del EFP se **reparte** entre los dos socios, la empresa/artesano y la escuela profesional.

Al igual que en el sistema nacional, en la PA de Bolzano hay tres tipos de contrato de aprendizaje disponible:

- Los aprendizajes que dan lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional;
- Aprendizajes profesionales;
- Aprendizajes de “Enseñanza superior e investigación”.

El aprendizaje es regulado por la ley provincial 12/2012, de conformidad con la autonomía reguladora de la PA de Bolzano en materia de EFP.

El “**Sistema Dual**” de la PA de Bolzano corresponde a la primera tipología de contrato de aprendizaje, que da lugar a un certificado de operador profesional y un título de técnico profesional, el llamado “**Aprendizaje Tradicional**”.

Como el “nacional”, el aprendizaje tradicional dura tres o cuatro años, en función de si el objetivo consiste en la adquisición de un certificado de operador profesional o de un título de técnico profesional y en él participan jóvenes de entre 15 y 25 años.

Posibilita únicamente la adquisición de certificados o títulos profesionales previamente identificados, correspondientes a 108 perfiles profesionales, en los siguientes sectores empresariales:

- comercio
- servicios
- artesanía
- industria
- alimentos e industria hotelera
- agricultura.

La responsabilidad EFP de aprendizaje se reparte entre las empresas participantes y las escuelas profesionales provinciales.

Las escuelas profesionales son identificadas y reúne en una lista por parte de la PA.

Tras la firma del contrato de aprendizaje, **la Oficina de Aprendizaje Provincial dirige al aprendiz a la escuela profesional más cercana, específica para el perfil profesional elegido.**

Los aprendices tienen que asistir a 400 horas de enseñanza en el aula por año académico en aprendizajes de 3 años, 400 más 160 en el cuarto año académico en aprendizajes de 4 años.

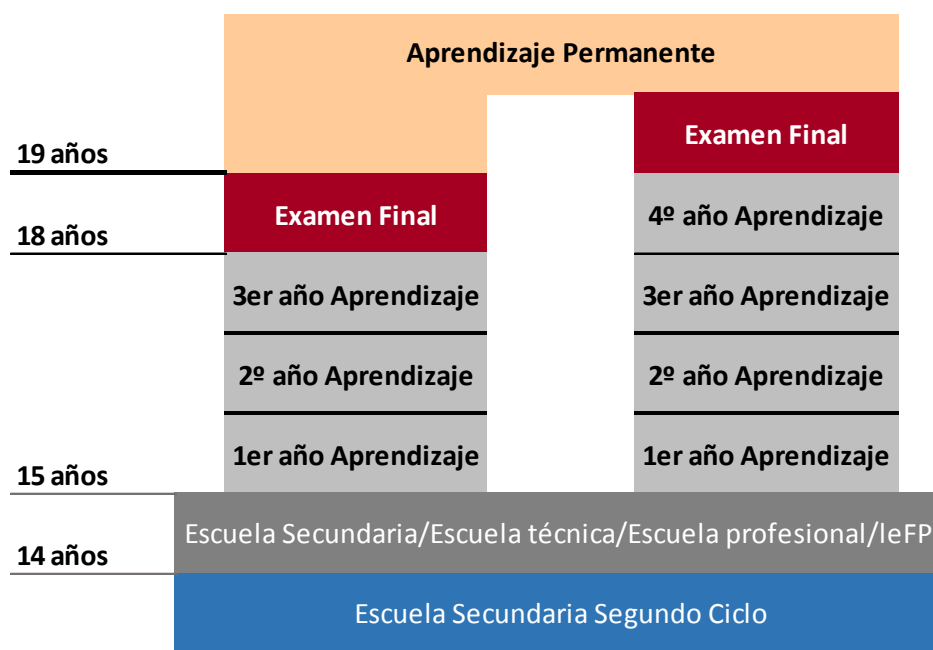
En este tipo de aprendizaje, la formación práctica abarca alrededor de un 80% del tiempo total, mientras que la enseñanza en el aula, que es obligatoria, normalmente se concentra en un día a la semana.

De forma alternativa, la enseñanza en el aula puede tener lugar en 9 o 11 semanas.

Según la ley provincial 12/2012, el empleador tendrá la obligación de permitir que los aprendices asistan a la escuela profesional, considerando las horas de clase como horas de trabajo.

En el sistema dual de Bolzano, **no se requiere un programa de formación individual**, de manera que la empresa recurre al estándar facilitado por la Provincia Autónoma.

2.15.2 El Aprendizaje de la Provincia autónoma de Bolzano



2.15.3 Respaldo financiero

La enseñanza en el aula es proporcionada por escuelas profesionales respaldadas por la Provincia Autónoma (de forma gratuita tanto para los aprendices como para las empresas).

La PA de Bolzano financia la mayoría de los gastos de alojamiento y manutención de los aprendices.

2.15.4 Profesores de escuelas profesionales

Los profesores de las escuelas profesionales son empleados públicos de la Provincia Autónoma y pueden ser profesores graduados o no graduados, normalmente artesanos, que imparten materias técnico-prácticas.

Estos últimos también tendrán que asistir a un curso específico de 3 años (1200 horas) proporcionado por la Provincia Autónoma.

Profesores de Aprendizaje de la Provincia Autónoma de Bolzano Año escolar 2012/2013

Profesores de Aprendizaje de la Provincia Autónoma de Bolzano	Graduados	No graduados (asignaturas técnico- prácticas)
Hombres	146	252
Mujeres	352	128
Total	481	380

Fuente: C. Baumgartner,

*Alternanza scuola/lavoro y Aprendizaje en el sistema de la Provincia
Autónoma de Bolzano, 2013*

2.15.5 Tutores de empresa

Para posibilitar que la empresa forme al aprendiz, el tutor de empresa tendrá que cumplir determinados requisitos, tal como identifica el DGP de la PA de Bolzano 1135/2012. Los requisitos son los siguientes:

a. Requisitos profesionales (de forma alternativa):

- certificado de aprendizaje, seguido de una experiencia laboral de 18 meses, referida al perfil profesional objetivo del aprendizaje;
- certificado de operador profesional de 3 años, seguido de una experiencia laboral de 24 meses;
- título técnico o profesional de 5 años, o IFT/IFTS
- una experiencia laboral de 6 años, referida al perfil profesional objetivo del aprendizaje.

b. Requisitos pedagógicos (de forma alternativa):

Es necesario asumir el papel de tutor de empresa, el empleador o su empleado para adquirir competencias pedagógicas y formativas específicas.

La PA de Bolzano las reconoce en los siguientes casos:

- el tutor ha asistido a un curso específico de nivel básico de 16 horas proporcionado por la PA;
- el tutor ha aprobado un examen específico para artesanos sobre la formación de tutores;
- el tutor ha adquirido, en Italia o en el extranjero, un certificado para la formación de aprendices; □ el tutor ha asistido a un curso de 16 horas sobre gestión de recursos humanos.

2.15.6 Exámenes y examen de certificación

Al término del aprendizaje, los aprendices que asistieron a la escuela profesional con resultados positivos tendrán que aprobar un examen para adquirir el certificado de operador profesional o el título de técnico profesional.

El examen es regulado y proporcionado por la PA, y se compone de una parte teórica y una parte práctica y la Comisión para la evaluación de los resultados de aprendizaje se compone tanto de representantes de empleadores del sector empresarial como de sindicatos.

La PA reconoce los títulos de aprendizaje adquiridos en Alemania, Austria y Suiza.

2.15.7 Conclusiones

Gracias a su autonomía regulatoria en material de EFP, la Provincia Autónoma de Bolzano ha introducido con éxito un sistema dual similar

al alemán, en el cual las responsabilidades de educación y formación se reparten entre escuelas profesionales Provinciales y empresas/artesanos. Por un lado, los principales **puntos fuertes** son:

- la estrecha colaboración entre la Provincia Autónoma, las escuelas profesionales y las empresas/artesanos;
- la calidad de la formación de profesores y tutores de empresa;
- la estrecha colaboración con organizaciones representativas de las empresas;
- la calidad de la formación proporcionada a jóvenes aprendices, que se adecúa mejor a las necesidades del mercado laboral.

Por otro lado, los **puntos débiles** podrían resumirse de la siguiente manera:

- la crisis económica que golpeó a Italia hace que sea más difícil que los jóvenes encuentren empresas/artesanos interesados en contratar a un aprendiz;
- los aprendices solicitantes deberán recibir más asesoramiento antes de firmar el contrato de aprendizaje, para elegir el sector empresarial/perfil profesional más adecuado para sus aspiraciones y habilidades.

3. Rumanía



3.1 Información sobre el Sistema Educativo Nacional de Rumanía

Conforme a la Ley de Educación Nacional nº 1/2011, el sistema educativo de Rumanía es regulado por el Ministerio de Educación, Investigación y Juventud (MERY por las siglas en inglés *Ministry of Education, Research and Youth*).

Cada nivel tiene su propia forma de organización y es objeto de legislación válida. El jardín de infancia es opcional entre los 3 y los 6 años. La escolarización comienza a los 7 años (en ocasiones 6 años) y es obligatoria hasta décimo grado (normalmente se corresponde con la edad de 16 o 17 años). La enseñanza primaria y secundaria se divide en 12 o 13 grados. La enseñanza superior está adaptada al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Desde la Revolución rumana de 1989, el sistema educativo de Rumanía ha estado en constante proceso de reorganización, que ha generado tanto elogios como críticas.

El sistema educativo es idéntico a escala nacional y se encuentra muy centralizado.

3.1.1. Enseñanza primaria

La enseñanza primaria es obligatoria para todos los niños de ocho años, desde los siete a los diez años se la conoce como “educación primaria”. La mayor parte de las escuelas primarias forman parte del sistema educativo público. La enseñanza primaria privada tiene una cuota de mercado de un 0,5%, según el Ministerio de Educación, Investigación e Innovación. La enseñanza en Rumanía es obligatoria hasta terminar el décimo grado (o hasta los 18 años).

3.1.2 Enseñanza secundaria

La enseñanza secundaria dura 4 años y es obligatoria para todos los niños. Los cursos son reconfigurados al término del cuarto grado sobre la base del rendimiento escolar. Muchos centros docentes tienen clases especiales (tales como cursos intensivos de inglés, clases de informática, proporcionando uno o más cursos para estas materias). La selección de las clases se basa en pruebas locales. La evaluación de los resultados de los alumnos también varía entre el nivel primario y secundario. Desde 5º grado, los alumnos tienen un profesor diferente para cada asignatura. Asimismo, cada clase tiene un profesor asignado como el tutor de la clase, además de materias clásicas se organizan horas de orientación psicológica que celebra un psicólogo del centro docente. En octavo curso el programa de estudios puede incluir hasta 30-32 horas semanales, o 6 horas diarias.

3.1.3 Enseñanza superior

Los estudios de enseñanza superior duran cuatro años, dos años obligatorios (9º y 10º grados) y dos años no obligatorios (11º y 12º grados). No hay exámenes entre los grados 10º y 11º. Existe también un programa a tiempo parcial que dura 5 años para aquéllos que deseen asistir a la

enseñanza superior después de haber abandonado los estudios en la adolescencia.

Conforme a la Ley Nacional de Educación de 2009 los alumnos de octavo grado continúan sus clases de enseñanza superior en el primer ciclo de enseñanza superior tras aprobar un examen nacional cuya estructura se basa en exámenes internacionales estandarizados.

Existen cinco tipos de enseñanza superior que dan acceso a educación superior sobre la base del tipo de educación proporcionada y el rendimiento escolar. Todo ello da lugar a la obtención de un título de enseñanza superior, acceso al examen de Bachillerato y, por tanto, acceso a estudios universitarios. A diferencia de los sistemas de Suecia o Francia, el currículo escolar no limita la elección de universidad.

- Las escuelas de enseñanza Superior nacionales – son las escuelas de enseñanza superior más prestigiosas de Rumanía, y la mayoría participan en al menos un programa internacional, tales como Cervantes, SOCRATES, Eurolikes, etc. Todos ellos son "teóricos". Muchas existen desde hace más de 100 años y suponen una tradición muy poderosa en la educación. Por ejemplo, la Real Escuela Superior "Sfântul Sava" en Bucarest (1818), la Escuela Superior Nacional en Iasi (1828), la Escuela Superior Nacional Gheorghe Lazăr en Bucarest (1860), la Escuela Superior Nacional en Iasi (1865), la Escuela Superior Nacional "Mihai Viteazul" en Bucarest (1865), la Escuela Superior Nacional Fratii Buzesti en Craiova (1882), la Escuela Superior Costache Negruzzi en Iasi (1895), la Escuela Superior Nacional Bănăţean en Timisoara (1773).
- Otras escuelas superiores nacionales son la Escuela Superior Nacional de Informática Tudor Vianu en Bucarest, la Escuela Superior Nacional Emil Racoviţă en Iasi, la Escuela Superior Nacional Carol I en Craiova (1826), la Escuela Superior Nacional "Elena Cuza" en Craiova, la Escuela Superior Nacional Mihai Eminescu en Constanza, la Escuela Superior Nacional Vasile Alecsandri en Galati, etc., la última media de admisión para ella supera el 8,70, pero para las mejores escuelas superiores nacionales una media de 9,50 no es suficiente. La admisión en la escuela superior nacional proporciona las habilidades y conocimientos necesarios para solicitar plaza en una Universidad de prestigio.

- Escuela Militar Superior – únicamente existen 3 escuelas superiores de este tipo, administradas por el Ministerio de Defensa. Se consideran extremadamente estrictas porque tienen el mismo régimen que las unidades militares, siendo consideradas instalaciones militares, y todos los alumnos son considerados miembros del ejército y de este modo siguen las mismas normas y reglamentos militares.
- Escuela Económica Superior o Escuela Técnica Superior – es una escuela superior con excelentes resultados y un programa escolar basada en educación o servicios técnicos (véase a continuación). Aunque estas escuelas superiores están muy solicitadas, muy pocos ejercen en los campos en que se han graduado. Muchos graduados no eligen asistir a una universidad de perfil cerrado.
- Escuela Superior (Escuela Superior Estándar) – un tipo de escuela superior media, que ofrece uno de los programas de estudios más accesibles. El tipo de programa escolar ofrecido se añade en virtud de esta denominación. Se trata de escuelas superiores teóricas o profesionales.
- Grupo de escuelas – Un grupo de dos escuelas – una escuela superior (que normalmente ofrece programas de estudios en campos educativos técnicos o de servicios). Algunas se consideran la peor alternativa para posibilitar el acceso a un título de escuela superior y el acceso a la universidad, [juicio de valor] mientras que otras se consideran muy positivamente, proporcionando educación de alta calidad [juicio de valor] (como el Grupo de Escuelas Económicas Viilor Bucarest – que forma a especialistas en gastronomía, camareros de espectáculos, etc. – que tienen su propio hotel, restaurante y repostería).

También hay Escuelas Superiores profesionales y Escuelas Superiores Nacionales de perfil artístico, teológico o deportivo. Cada tipo de escuela superior tiene libertad para proporcionar uno o varios programas de estudios (perfil).

3.1.4 Enseñanza postsecundaria

La enseñanza postsecundaria posibilita la continuación de estudios de secundaria con o sin título de bachillerato. Determinadas especializaciones e instituciones son subvencionadas por el estado parcial o totalmente frente a los costes. El período de estudios es de 1-3 años, dependiendo de la especialización y dificultad. La mayoría de los cursos de postsecundaria otorgan el título de “técnico” o “supervisor” como la Escuela de Artes y Oficios.

3.1.5 Escuela de artes y oficios

La escuela de arte y oficios era un tipo de educación estrictamente orientada al entorno laboral (mercado laboral), es decir una educación centrada en aprender una artesanía. El sistema de educación SAC funcionaba sobre la base de niveles de cualificaciones, de forma que al término de la enseñanza secundaria los alumnos se matriculaban en el Nivel 1 de Cualificación, con un período de estudio de dos años (grados 9º-10º), obteniendo finalmente el título de “trabajador”.

Una vez se obtenía esta cualificación, podían avanzar al Nivel 2 de Cualificación, con un año de estudio (11º) y después al Nivel 3 de Cualificación, obteniendo el título de “supervisor”.

Grupo de escuelas - Un grupo de dos escuelas – una escuela superior (que normalmente ofrece programas de estudios en campos educativos técnicos o de servicios). Algunas se consideran la peor alternativa para posibilitar el acceso a un título de escuela superior y el acceso a la universidad, mientras que otras se consideran muy positivamente, proporcionando educación de alta calidad [juicio de valor] (como el Grupo de Escuelas Económicas Viilor Bucarest – que forma a especialistas en gastronomía, camareros de espectáculos, etc. – que tienen su propio hotel, restaurante y repostería). También hay Escuelas Superiores profesionales y Escuelas Superiores Nacionales de perfil artístico, teológico o deportivo. Cada tipo de escuela superior tiene libertad para proporcionar uno o varios programas de estudios (perfil).

3.1.6 Educación Superior

En cualquier país, la educación superior es la hora de la verdad para el conjunto de la sociedad. Con numerosas presiones de la evolución técnica, un fallo en el diseño de la Educación Superior resulta muy costoso para un país.

3.1.7 Educación Privada

Desde 1990, la educación privada y religiosa a todos los niveles ha sido aceptada y parcialmente financiada por el estado a través del Ministerio de Educación, Investigación e Innovación, siempre que cumplan determinadas directrices ministeriales. Resulta imposible abrir un centro docente sin seguir las directrices y programas educativos – de manera que en la práctica todos los centros docentes de Rumanía obtienen como mínimo una limitada financiación estatal. Además, se produjo un gran cambio a causa del colapso del sistema comunista – especialmente en lo relativo a la organización del sistema.

El sistema ofrece los siguientes títulos: Graduación (graduación general sin examen), bachillerato (graduación de enseñanza secundaria, tras el examen de bachillerato), licenciatura (marco de graduación universitaria, después de un examen y/o tesis), Máster (Máster después de una tesis, y finalmente, un examen), doctorado (doctor, después de una tesis).

En 2004, el índice de alfabetización de adultos de Rumanía era de 97,3% (en el puesto 45 en la clasificación mundial), mientras que la tasa bruta de matriculaciones en el sistema de enseñanza primaria, secundaria y superior era de un 75% (en el puesto 52 de la clasificación mundial). Los resultados de la evaluación de PISA en centros docentes llevada a cabo en el año 2000 situaron a Rumanía en el puesto 34 de los 42 países participantes con 432 puntos, representando un 85% de la nota.

3.2 Estructura del Sistema Educativo Nacional de Rumanía

Edad	Tipo de educación	Grado	CINE	Nivel Educativo				
>19	Post-obligatoria		6	Educación Postuniversitaria		Educación universitaria y postuniversitaria	5	
		Doctorado (PhD)						
			5	Educación Universitaria	Máster	Educación postsecundaria	4	
		Licenciatura						
			4	Educación postsecundaria		Educación postsecundaria	3	
18	XIII	3		educación secundaria -	Primer ciclo secundaria	3		
17	XII		educación secundaria -	primer ciclo				
16	XI		Primer ciclo	Año de finalización			2	
15	Obligatoria	X	2	educación secundaria -	Escuela de Artes y	Segundo ciclo secundaria (Escuela secundaria)	Segundo ciclo secundaria	1
14		IX		segundo ciclo	Oficios			
13		VIII						
12		VII						
11		VI						
10		V						
9		IV	1			Educación primaria		
8		III						
7		II						
6		I						
5		0			Educación preescolar			
4								
3			Educación preescolar (jardín de infancia)					

3.2.1 Organización básica

El sistema educativo de Rumanía se divide en dos niveles:

1. Preuniversitario. La educación Preuniversitaria se estructura en 5 ciclos:

- Educación preescolar (o jardín de infancia) - se desarrolla durante tres años, y consiste en tres grupos: Grupo Pequeño, Grupo Intermedio y Grupo Superior.
- Educación primaria (Escuela Primaria) - grados 0 (preparatorio)-4°. □ Educación secundaria (escuela Secundaria) - grados 5º-8º.
- Educación secundaria (Escuela Secundaria) – de cuatro o cinco grados (grados 9- 12 / 13).
- Educación profesional (Escuela de artes y oficios), la cual puede continuar o suprimir la escuela secundaria para alumnos de formación con respecto a carreras basadas en manuales de actividades prácticas.

La educación postsecundaria puede durar entre 2 y 5 años.

2. Educación superior (estudios superiores) fue reorganizada para estar en concordancia con los principios del proceso de Bolonia, cuyo propósito es la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. Tiene los siguientes cuatro componentes:

- Estudios Certificados (Certificados) 3-4 años, para la mayoría de asignaturas 3 años (desde 2005)
- Estudios de master (Máster) 1-2 años, para la mayor parte de asignaturas 2 años (desde 2008)
- Estudios de doctorado (Doctorado) tienen una duración mínima de 3 años (graduando) (desde 2006).
- Aprendizaje continuo (cursos post-universitarios, aprendizaje continuo).

3.2.2 Organismos e instituciones afiliadas al Ministerio de Educación Nacional

- CONSEJOS Y COMITÉS CONSULTIVOS del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deportes
 - Consejo Nacional para la Reforma Educativa
 - Consejo Nacional de Títulos Acreditativos, Diplomas y Certificados Universitarios
 - Consejo Nacional para la Financiación de la Educación Superior
 - Consejo Nacional para la Financiación de la Enseñanza Preuniversitaria Estatal
 - Consejo Nacional de Investigación Científica en Educación Superior
 - Consejo Nacional de Bibliotecas
 - Consejo Nacional de Rectores
- INSTITUCIONES Y UNIDADES subordinadas al Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deportes, o coordinadas por el mismo, excluyendo establecimientos de investigación científica y las unidades subordinadas a la Autoridad Nacional para la Investigación Científica, así como aquellas subordinadas a la Autoridad Nacional para Deportes y Juventud
 - Cuerpo de Inspectores de Escuelas de Distrito y Cuerpo de Inspectores de Escuelas de Bucarest – servicios públicos descentralizados del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte, en cuya

subordinación operan establecimientos relacionados, establecimientos para actividades extracurriculares y clubes deportivos escolares

- Instituciones de Enseñanza Superior Estatales
- Comité Nacional de Rumanía para la UNESCO
- Unidad Ejecutiva para la Financiación de la Enseñanza Superior y la Investigación Científica Universitaria
- Centro Nacional de Evaluación y Exámenes
- Agencia Nacional de Programas Comunitarios en el Ámbito de la Educación y la Formación Profesional
- Agencia de Préstamos y Becas
- Centro Nacional para el Desarrollo de Educación Profesional y Técnica
- Federación de Deportes Escolares y Universitarios
- Centro para la Formación Continua en Alemán ((C.F.C.L.G.) / Zentrum für Lehrerfortbildung in deutscher Sprache)
- Secretaría Nacional de Rumanía de la Red Universitaria del Mar Negro
- Agencia Rumana para la Garantía de Calidad en la Enseñanza Preuniversitaria (ARACIP)
- Coro de Cámara Nacional "Madrigal"
- Agencia de Administración para la Red Nacional de Información para la Educación y la Investigación
- Autoridad Nacional de Cualificaciones (ANC)
- Palacio Nacional de los Niños en Bucarest
- Universidad central y bibliotecas pedagógicas
- Agencia Autónoma "Editura Didactică și Pedagogică"

➤ CLUBES DEPORTIVOS ESTUDIANTALES subordinados al Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte.

➤ INSTITUCIONES Y ESTABLECIMIENTOS para la investigación científica, el desarrollo y la innovación tecnológica directamente subordinados al Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte..

- Instituto de Ciencias Educativas
- Centro Europeo de la UNESCO para Enseñanza Superior (CEPES)
- Instituto de Lengua Rumana
- Centro de Investigación Biológica en Jibou

- ORGANISMOS ESPECIALIZADOS de administración pública central para la investigación científica, el desarrollo y la innovación tecnológica, así como para la juventud y el deporte, subordinado al Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte Autoridad Nacional para la Investigación Científica.
- Autoridad Nacional de Deporte y Juventud

3.3 El sistema educativo dual de Rumanía

3.3.1 Información General

Para respaldar a los interlocutores en educación profesional y técnica, así como a los alumnos y padres interesados en educación dual, un formulario de inscripción en educación profesional recientemente introducido por GEO 94/2014, el Ministerio de Educación e Investigación Científica (MESR por sus siglas en inglés) hace las siguientes anotaciones:

La introducción de un sólido sistema de educación profesional adaptado a las necesidades de los requisitos de la economía y el mercado laboral era y continúa siendo una prioridad del MESR. El Ministerio de Educación ha regulado su organización tras consultar a los empleados y cumpliendo su solicitud. En esta solicitud, el MESR mantuvo un diálogo regular con representantes de los empleadores sobre la mejor organización posible del sistema de formación profesional en Rumanía. Por ejemplo, en marzo de 2014, la dirección de la Escuela Profesional Alemana Kronstadt y un grupo de empresas alemanas (Daimler AG, AHK, Schaeffler Romania, Star Transmission, Marquardt Schaltsysteme S.C.S., DWS Sibiu, DWC Timisoara, Christiani, Draexlmaier, Continental), miembros de la Asociación Aptos para el Futuro del Club Económico Alemán de Brasov, se dirigió al Centro Nacional para el Desarrollo de la Educación Técnica y Profesional, un organismo especializado del Ministerio, con propuestas de educación profesional. Una de las propuestas consistía en organizar el sistema dual de educación profesional.

Otro ejemplo de la apertura por parte de MESR a las propuestas provenientes del mercado laboral es la modificación de la Ley Nacional de Educación, que inicialmente preveía una duración de la educación profesional de 3 años, y tras dicha modificación la duración podría superar los 3 años ("Educación profesional con duración mínima de 3 años" - art. 23 párrafo (1) con las modificaciones introducidas por GEO 49/2014, a petición de los agentes económicos).

En virtud de la nueva normativa, la organización de la educación dual es a petición de los agentes económicos. Además, la organización, duración y contenido de los programas de formación y los medios para certificar la formación profesional son establecidos mediante consultas a los operadores económicos. Por tanto, esta modalidad de educación profesional es complementaria a aquéllas actualmente operativas, y GEO 94/2014 prevé el marco legal para organizarlo, concediendo a los agentes económicos la oportunidad de implicarse de forma directa en todos los componentes de la formación laboral que necesiten.

Una novedad en el caso de la educación dual es que se lleva a cabo sobre la base de un contrato de trabajo celebrado entre el agente económico y el alumno. La forma y el contenido del contrato de trabajo serán determinados en el futuro.

Los elementos específicos de este tipo de educación es la división de responsabilidades entre las autoridades educativas y los empleadores/organizaciones de los mismos, en términos de currículo, proporcionar formación, evaluación y financiación. Las autoridades educativas son responsables de proporcionar recursos humanos y financieros y organizar la formación en el centro docente (1-2 días), y el empleador debe proporcionar recursos humanos y financieros y organizar formación práctica en el lugar de trabajo (3-4 días).

Hay que tener en cuenta que las modalidades de educación profesional existentes actualmente se dirigen a varios grupos. De modo específico, la educación profesional que dura 2 años se dirige a graduados de 9º grado, la educación profesional que dura 3 años se dirige a graduados de 8º grado, mientras que la educación dual se organiza para graduados de educación obligatoria, por tanto para graduados de 10º grado.

Así pues, esta última modalidad de educación profesional está abierta a alumnos que han finalizado la educación obligatoria, para que obtengan las habilidades necesarias para acceder al mercado laboral, otorgándoles una

ruta de formación alternativa. Asimismo, anteriores series de graduados que abandonaron la educación tras graduarse en educación obligatoria también tienen acceso a la educación dual para finalizar la formación con una cualificación o sin habilidades que les proporcione oportunidades de empleo. La educación dual concede a los graduados la oportunidad de acceder al mercado laboral y al mismo tiempo, continuar la formación profesional en un nivel de cualificación superior.

La formación profesional para los agentes económicos y la consolidación del componente de formación práctica en el empleador son prioridades de desarrollo tanto a escala europea como nacional. La reforma del sistema de formación profesional en Rumanía en este sentido forma parte de las recomendaciones específicas por país de la Comisión Europea.

La necesidad de adaptación a las demandas del mercado laboral por un lado y la necesidad de adaptación a las particularidades individuales y requisitos de formación específicos del alumno, por otro, exigen la flexibilidad de rutas de la formación, en particular de la formación profesional, como un requisito previo. Se trata de una recomendación que se encuentra en todos los documentos europeos relativos a la educación, que combaten el abandono prematuro de la educación o habilidades requeridas para un crecimiento económico inteligente, sostenible e integrador.

3.3.2 ¿Qué es la formación profesional para adultos?

La formación profesional es el procedimiento para asegurar el crecimiento y la diversificación de las competencias profesionales a través de la iniciación, cualificación, nueva cualificación, perfeccionamiento y especialización de las personas que busquen un trabajo en aras de alcanzar movilidad y su (re)integración en el mercado laboral.

Objetivo:

- Fomentar el empleo;
- Aumentar el nivel de competencia profesional;
- Facilitar el empleo de conformidad con las tendencias del mercado laboral;
- Ajustar la demanda y suministro de mano de obra cualificada;

- Mantener y desarrollar competencias profesionales;
- Fomentar la movilidad de la mano de obra;
- Incrementar las oportunidades de (re)integración profesional;
- Reinsertar una parte de la mano de obra en el mercado profesional;
- Incrementar el nivel de formación en aras de satisfacer las necesidades reales de personal cualificado de agentes económicos.

Características Principales subactividades

- Identificación de necesidades de formación profesional; □ planificación de la actividad de formación profesional;
- Evaluación de la actividad de formación profesional.

Principios que rigen la formación profesional:

- legalidad;
- profesionalidad;
- eficiencia;
- prestación de igualdad de oportunidades en el mercado laboral; □ confidencialidad.

Resultados buscados:

- dotar a la persona de las habilidades necesarias para participar más activamente en las esferas de la vida social, en todos los niveles de la comunidad, incluyendo a escala nacional;
- incrementar la movilidad de la mano de obra;
- incrementar las oportunidades de acceso a empleos;
- limitación de proporciones del empleo a largo plazo;
- facilitación de actividad de (re)integración de categorías de mano de obra desfavorecidas;
- incrementar el nivel de inversiones en recursos humanos;
- el desarrollo eficiente de métodos de enseñanza y aprendizaje;
- mejora de la evaluación de habilidades y del sistema no formal e informal; □ incremento de la eficiencia de los cursos de formación profesional.

Lugar de desarrollo:

- proveedores autorizados de servicios de formación profesional en virtud de las condiciones de la ley;

- domicilios sociales de agencias de condados para el empleo y del municipio de Bucarest;
- otros domicilios sociales de los agentes económicos intervinientes.

Equipo necesario: □ clases

- equipos de formación
- mobiliario
- material de estudio
- suministros
- materiales para actividades prácticas
- equipos de protección
- talleres
- instrumentos
- instalaciones □ medios audiovisuales.

Personal que participa en lograr la actividad:

- personal empleado de proveedores de formación profesional;
- personas encargadas del curso;
- formadores de formación teórica y práctica;
- directores ejecutivos de proveedores de formación profesional.

3.4 Centros de evaluación y certificación de Competencias profesionales autorizados por la Autoridad nacional de cualificaciones-ANC

Registro Nacional de Proveedores de Formación Profesional para Adultos

Registro Nacional de graduados de programas de formación profesional autorizados para adultos

Registro Nacional de Cualificaciones en Educación Superior

Registro Nacional de Cualificaciones Profesionales

La Autoridad Nacional de Cualificaciones (ANC) fue establecida en virtud de la Ley de Educación Nacional nº 1/2011 y se organiza y opera como una institución pública con personalidad jurídica, un organismo especializado coordinado por el Ministerio de Educación Nacional, mediante la reorganización del Consejo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para Adultos (CNCFPA) y la Unidad Ejecutiva del CNCFPA (esta última creada mediante la reorganización de la Secretaría Técnica del CNFPA y la Agencia Nacional de Cualificaciones en Educación Superior y Asociación con el entorno Económico y Social - ACPART, instituciones que

fueron abolidas). La misión asumida por la ANC es asegurar el marco general para lograr una formación continua y el desarrollo de habilidades necesarias para sostener recursos humanos competitivos capaces de operar de manera eficaz en la sociedad actual y en una comunidad de conocimiento (GD 780/2013 que modifica y amplía el GD 556/2011 sobre la organización y el funcionamiento de la Autoridad Nacional de Cualificaciones). Principales responsabilidades: - establece, actualiza e implementa el Marco Nacional de Cualificaciones y el Registro Nacional de Cualificaciones; - asegura el marco legal del sistema de educación y formación para adultos; - coordina, supervisa y controla el proceso de concesión de licencia y autorización de proveedores de formación profesional; - asegura la implementación, gestión y actualización de los siguientes registros: Registro Nacional de proveedores de formación autorizados, el Registro Nacional de proveedores de formación no autorizados; Registro Nacional de proveedores de formación transfronterizos y el Registro Nacional de Asesores de habilidades profesionales, evaluadores de evaluadores y evaluadores externos certificados. La ANC es dirigida por un presidente designado mediante la orden del Ministerio de Educación Nacional, y opera con un número de 56 cargos que se desploman en el número total de cargos aprobados para establecimientos de educación y para investigación que son coordinados y subordinados al Ministerio de Educación Nacional, financiado por ingresos propios y ayudas del presupuesto estatal.

3.5 FORMACIÓN PARA ADULTOS EN RUMANÍA

Los principales textos legislativos que regulan el sistema de FPA en Rumanía son:

- Ley de Educación Nacional nº 1/2011, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Decreto gubernamental nº 129/2000 sobre formación profesional para adultos, nuevamente publicado en el Boletín Oficial, Parte I nº 110 de 13 de febrero de 2014; - Mediante la decisión nº 57/03.03.2014 de la ANC se aprobó la norma de Educación profesional y formación laboral. Los especialistas podrán identificar las actividades específicas de un trabajo, así como las habilidades necesarias para ejercerlo a un nivel mínimo aceptable en el mercado laboral, considerando las principales funciones y responsabilidades específicas de un trabajo, descritas en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), en la Clasificación de Ocupaciones de Rumanía (COR) y en la Clasificación

Europea de Habilidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO).

- Textos legislativos posteriores al DG 129/2000 (sobre las normas de aplicación, metodologías, procedimientos, clasificaciones y listas específicas), mediante las cuales se regulan: criterios y procedimientos para el aseguramiento de la calidad de los programas de FPA;
- Formación profesional, evaluación y certificación sobre la base de competencias;
- Evaluación y reconocimiento de competencias adquiridas en contextos educativos no formales e informales;
- Código del Trabajo (Ley nº 53/2003 nuevamente publicada, y sus sucesivas modificaciones y adiciones) tiene disposiciones específicas en relación con la formación profesional en empresas y fomenta la obligación de las compañías de formar profesionalmente al personal cada dos años (o cada tres años, para empresas con un número reducido de empleados);
- Ley nº 76/2002 sobre sistemas de seguros para desempleo y fomento del empleo, y sus sucesivas modificaciones y adiciones; Decisión Gubernamental nº 918/2013 sobre la aprobación del Marco Nacional de Cualificaciones;
- Otros textos legislativos relativos a la formación profesional regulada a escala sectorial. Estas regulaciones pueden referirse al contenido de la formación, las condiciones de acceso a la formación, proporcionar formación, evaluación y certificación de los resultados de la formación. Mediante la legislación de FPA en Rumanía, se han implementado los principales principios europeos relativos a la transparencia de cualificaciones y al reconocimiento de competencias y cualificaciones, con independencia del contexto de aprendizaje en el que fueron adquiridas – formal, no formal o informal.

3.6 Formación profesional para adultos en contexto formal

De conformidad con el art. 2 de la Metodología para autorizar a los proveedores de formación profesional para adultos, aprobada mediante la Orden 353/5202/2003 del ministerio de trabajo, solidaridad social y familia y el ministerio de educación, investigación y juventud, y sus sucesivas modificaciones y adiciones, se autoriza a los proveedores de formación profesional a llevar a cabo programas de formación profesional específicos por parte de comités de Autorización del Condado de los proveedores de formación profesional para adultos, municipio de Bucarest, respectivamente. La ANC coordina la actividad autorizando a los proveedores de formación profesional

para adultos, pero la autorización de proveedores de formación profesional es una función que corresponde a los comités de autorización de los condados, los cuales no son estructuras organizativas de la ANC (existen en total 42 comités de autorización operativos).

Los comités de autorización consisten en representantes de los cuerpos de inspectores de educación de los condados, agencias de los condados para el empleo, asociaciones de empleadores, sindicatos, y la Agencia del Condado de Pagos e inspección social. El Director de la Agencia del Condado de Pagos e inspección es el presidente de la autoridad de autorización del condado. Debe tenerse en cuenta que, conforme a la ley de formación para adultos, se emiten a certificados de cualificación profesional reconocidos a escala nacional a los graduados de programas de cualificación, y se emiten certificados de graduación reconocidos a escala nacional a los graduados de programas iniciación, especialización y perfeccionamiento. El Registro Nacional de los Proveedores de Formación Profesional para Adultos (RNFFPA) es actualizado por parte de la ANC, sobre la base de la información remitida por los Comités del Condado y de Bucarest para autorizar a los proveedores de la formación profesional para adultos del condado y de Bucarest.

3.7 Formación profesional para adultos en contextos no formales e informales

Rumanía ha desarrollado e implementado un sistema de evaluación y certificación de competencias profesionales adquiridas en medios no formales, desde 2004. La evaluación y certificación pueden alcanzarse en los centros de evaluación y certificación de competencias profesionales, autorizados por la Autoridad Nacional de Cualificaciones (ANC) sobre la base del Procedimiento de evaluación y certificación de competencias profesionales adquiridas en medios no formales, aprobado mediante la Orden del Ministerio de Educación e Investigación y el Ministerio de Trabajo, Solidaridad Social y Familia nº 4543/468/2004, y sus sucesivas modificaciones y adiciones. Con arreglo a la Ley Nacional de Educación nº 1/2011, y sus sucesivas modificaciones y adiciones, la ANC evalúa y certifica a los evaluadores de competencias profesionales, los evaluadores de evaluadores y evaluadores externos y establece el registro Nacional de evaluadores de competencias profesionales certificados, evaluadores de evaluadores y evaluadores externos. La ANC acredita los centros de evaluación y los organismos de evaluación, sobre la base de informes de evaluación elaborados por los evaluadores externos. En la actualidad, las personas que desean ser evaluadas por el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas en medios no formales, sobre la base

de una norma profesional/norma de formación profesional, se dirigen a un centro autorizado para la ocupación/cualificación en cuestión. Si la persona es declarada competente, se emitirá un certificado de competencias profesionales y las competencias profesionales para las cuales ha sido declarada competente se harán constar al dorso. Si tiene todas las competencias de una norma profesional/norma de formación profesional, el certificado de competencias profesionales tendrá el mismo valor que un certificado de cualificación profesional obtenido en un contexto formal, con reconocimiento nacional.

3.8 Resumen legislativo sobre la formación continua para adultos

- Ley Nacional de Educación nº 1/2011, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Ley nº 53/2003 – Código del Trabajo, nuevamente publicado, y sus sucesivas modificaciones y adiciones; Ley nº 76/2002 sobre el sistema de seguros para el desempleo y el fomento del empleo, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Decreto Gubernamental nº 129/2000 sobre la formación profesional para adultos, nuevamente publicados;
- Decisión Gubernamental nº 918/2013 sobre la aprobación del Marco Nacional de Cualificaciones;
- Decisión Gubernamental nº 556/2011 sobre la organización, estructura y funcionamiento de la Autoridad Nacional de Cualificaciones, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
 - Decisión Gubernamental nº 1352/2010 sobre la aprobación de la estructura de la Clasificación de Ocupaciones en Rumanía – nivel, grupo básico, conforme a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - ISCO 08, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Decisión Gubernamental nº 522/2003 para la aprobación de normas de aplicación metodológica para las disposiciones del Decreto Gubernamental nº 129/2000 sobre formación profesional para adultos;
- Orden del ministro de trabajo, familia y protección social y presidente del Instituto Nacional de Estadística nº 1832/856/2011 sobre la aprobación de la Clasificación de Ocupaciones en Rumanía – nivel de ocupación (seis dígitos);
- Procedimiento de evaluación y certificación para competencias profesionales adquiridas por medios no formales, aprobado mediante la Orden del ministro de educación e investigación y el ministro de trabajo, solidaridad social y familia nº 4543/468/2004, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;

- Nomenclatura de cualificaciones para los cuales pueden organizarse programas completados con certificados de cualificación, aprobada mediante la Orden del ministro de trabajo, solidaridad social y familia y el ministro de educación e investigación nº 35/3112/2004, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Metodología de certificación de la formación profesional para adultos, aprobada mediante la Orden del ministro de trabajo, solidaridad social y familia y el ministro de educación e investigación nº 501/5253/2003, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Metodología para autorizar a los proveedores de formación profesional para adultos, aprobada mediante la Orden del ministro de trabajo, solidaridad social y familia y el ministro de educación, investigación y juventud nº 353/5202/2003, y sus sucesivas modificaciones y adiciones;
- Procedimiento para actualizar la nomenclatura de la Clasificación de Ocupaciones en Rumanía, aprobado mediante la Orden del ministro de trabajo y solidaridad social el presidente del Instituto Nacional de Estadística nº 270/273/2002.

3.9 Examen y Certificación de aprendices

Una vez finalizados estos cursos se celebrará un examen de graduación en frente de un comité que consistirá en representantes del proveedor y especialistas ajenos al proveedor de formación.

Los alumnos que no estén presentes en el examen de graduación o aquéllos que no lo aprueben, recibirán un certificado de participación en el programa de formación profesional, sobre la base del cual podrán inscribirse en otro examen de graduación, con las mismas condiciones. En caso de que el proveedor de formación profesional no organice un nuevo examen de graduación, los participantes podrán solicitar al comité de autorización del condado presentarse al examen de graduación ante otro proveedor de formación profesional, sobre la base del certificado de participación en el programa de formación profesional.

En función del tipo de programa y las modalidades de formación profesional, el proveedor de formación profesional autorizado puede emitir los siguientes tipos de certificados:

- certificado de cualificación profesional para cursos de cualificación o recualificación y programas de formación de aprendizaje organizados en el lugar de trabajo para las cualificaciones contenidas en la Nomenclatura de cualificaciones para la cual se pueden organizar programas de formación profesional finalizados con certificados de cualificación;
- certificado de graduación, para cursos y fases de iniciación, cursos o fases de perfeccionamiento y especialización, así como para programas de formación profesional mediante aprendizaje en el lugar de trabajo organizado por las ocupaciones comprendidas en la Clasificación de Ocupaciones en Rumanía para los grupos principales 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

En los certificados de cualificación y graduación profesional figura el membrete del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social y del Ministerio de Educación e Investigación y son emitidos por el proveedor de la formación profesional al titular bajo la firma, sobre la base del documento de identidad en el plazo de 30 días tras aprobar el examen de graduación, acompañado de un anexo en el que se especifican las competencias profesionales adquiridas. En casos excepcionales, el certificado es emitido a favor de una persona autorizada, sobre la base de un poder ante Notario/consulado.

Los certificados de cualificación emitidos por la Autoridad Nacional de Cualificaciones de la Asociación para el Respaldo de Desempleados, Dambovită son reconocidos a escala nacional y en los estados miembros de la Unión Europea, conforme a las disposiciones del DG 129/2000, y sus sucesivas modificaciones y adiciones. Estos certificados son emitidos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación y se emiten a favor de personas que han finalizado programas de formación profesional en las siguientes categorías:

- » Programas de cualificación de nivel 1;
- » Programas de cualificación de nivel 2;
- » Programas de cualificación de nivel 3.

3.10 Certificado de Graduación

Los certificados de cualificación emitidos por la Autoridad Nacional de Cualificaciones de la Asociación para el Respaldo de Desempleados,

Dambovita son reconocidos a escala nacional y en los estados miembros de la Unión Europea, conforme a las disposiciones del DG 129/2000, y sus sucesivas modificaciones y adiciones. Estos certificados son emitidos por el Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social y el Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte y se emiten a favor de personas que han finalizado programas de formación profesional en las siguientes categorías:

- » Programas de iniciación;
- » Programas de perfeccionamiento; » Programas de especialización;
- » Competencias comunes.

3.11. La primera página del certificado de cualificación/graduación contiene:

- » Serie y número del certificado;
- » Datos de identificación del aprendiz (apellido, nombre, CNP, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, padres);
- » Período en que tuvo lugar el curso;
- » Denominación del curso;
- » Duración del curso;
- » Proveedor de formación profesional;
- » Fecha en que se aprobó el examen;
- » Medio de aprobar el examen;
- » Cualificación obtenida.

Lo firman el Director y el secretario del centro de Formación, así como el presidente del comité examinador, y se estampa un sello en la esquina superior derecha.

El suplemento descriptivo del certificado **contiene:**

- » Tipo de certificado, su serie y número;
- » Cualificación / ocupación adquirida y su código de Nomenclatura / código COR;
- » Denominación del proveedor de formación que emitió el certificado;
- » Nivel de cualificación y sistema de evaluación;

- » Base jurídica para emitir el certificado;
- » Nivel de estudios para la participación en el programa;
- » Tipo de programa de formación y su duración en horas;
- » Competencias profesionales adquiridas;

Lo firman el Director y el secretario del centro de Formación, así como el presidente del comité examinador.

Además, la organización de la certificación de formación profesional se regula por la metodología de certificación de formación profesional para adultos, aprobada mediante orden conjunta del MMSSF (Orden nº 201/2003) y el MECT (Orden nº 5253/2003).

La Metodología de Certificación de la formación profesional para adultos, en lo sucesivo denominada metodología, incluye procedimientos para organizar y llevar a cabo el examen de graduación de programas de formación profesional para adultos y los procedimientos para emitir, gestionar y archivar los certificados de graduación y cualificación con reconocimiento nacional.

Esta metodología se aplica a programas de formación organizados por los proveedores de formación autorizados en la forma estipulada en el Decreto Gubernamental nº 129/2000, nuevamente publicado, sobre la formación para adultos, en lo sucesivo denominado Decreto.

El proveedor de formación emite el siguiente tipo de certificado, en su caso, a favor de la persona que aprobó el examen de graduación de un programa de formación profesional:

- » certificado de cualificación profesional de programas de cualificación o recualificación;
- » certificado de graduación de programas de iniciación, perfeccionamiento, especialización, así como para la graduación de cada módulo, en el caso de programas de formación profesional estructurados en módulos.

Los certificados de cualificación o graduación profesional con reconocimiento nacional se emiten con un anexo denominado "Suplemento descriptivo del

certificado”, en el cual se especifican las competencias profesionales adquiridas.

3.12. Organización y responsabilidades Formación teórica

Es la fase del proceso de formación profesional que implica la acumulación y retención por parte de los participantes de las nociones teóricas relacionadas con la cualificación / ocupación estudiada. En esta fase, se definen los conceptos básicos en esa esfera, definiciones asociadas, términos comunes y procedimientos de trabajo / técnica de ejecución de las actividades.

En esta fase, el alumno acumula una serie de conocimientos útiles sobre el proceso tecnológico correspondiente a la cualificación elegida, los pasos requeridos para la actividad, equipos, herramientas necesarias, materiales y criterios sobre calidad que hayan de aplicarse.

Los instrumentos empleados para la formación teórica son: □ Ayuda del curso;

- Hojas de trabajo;
- Dibujos, planos;
- Folletos;
- Panfletos;
- Prospectos;
- Manuales;
- Guías;
- Presentaciones multimedia;
- Internet;
- Publicaciones especializadas;
- Diccionarios; □ Leyes, legislación.

Se utilizan los siguientes métodos de formación teórica:

- Lectura;
- Juegos de rol;
- Debates en grupo;
- Trabajo en equipo;
-
- Presentaciones;
- Ilustraciones;

- Tormenta de ideas; □ Análisis crítico.

Los espacios donde se lleva a cabo la formación teórica deben reunir también una serie de condiciones para cumplir los requisitos mínimos de calidad de la formación impuestos por la legislación válida:

- Estar adecuadamente dispuestos y posibilitar la acomodación de todos los alumnos;
- Estar adecuadamente amueblados para la actividad educativa llevada a cabo;
- Ser cálidos, lo bastante ventilados y con mayor frecuencia;
- Estar equipados con todas las instalaciones de oficina necesarias;
- Tener una configuración que permita el acceso de todos los participantes en la formación a información y debates dentro del proceso de aprendizaje.

Es además muy importante tener en cuenta que las actividades de formación teórica deben llevarse a cabo bajo la dirección del instructor o instructores (en caso de que existan varios)

Formación práctica

Se trata de la fase del proceso de formación profesional en la cual el participante adquiere habilidades y destrezas necesarias para realizar con éxito todas las actividades asociadas con la cualificación. Este paso debe llevarse a cabo en condiciones de trabajo auténticas, es decir:

- Perfil de corporaciones empresariales con las cuales el proveedor de la formación profesional haya firmado acuerdos de colaboración;
- Talleres debidamente equipados con herramientas, dispositivos, herramientas, instrumentos e instalaciones necesarias para la actividad;
- Otros espacios debidamente equipados para llevar a cabo actividades prácticas.

Los instrumentos utilizados para la formación teórica son:

- Ayuda del curso;
- Hojas de trabajo;
- Dibujos, planos;
- Documentación de ejecución técnica;
- Herramientas;
- Equipo;
- Materias primas;
- Equipo de trabajo;
- Equipo de protección;
- Equipo contra incendios;
- Fórmulas / instrucciones de fabricación.

Se utilizan los siguientes métodos de formación teórica:

- Ilustración;
- Análisis crítico;
- Demostración práctica;
- Ejercicios;
- Simulación;
- Trabajo en equipo;
- Actividades en grupo.

Los espacios donde se lleva a cabo la formación teórica deben reunir también una serie de condiciones para cumplir los requisitos mínimos de calidad de la formación impuestos por la legislación válida:

- Estar adecuadamente dispuestos y posibilitar la acomodación de todos los alumnos;
- Estar adecuadamente amueblados para la formación práctica llevada a cabo;
- Estar equipados con todas las herramientas, equipo e instalaciones necesarias para llevar a cabo las actividades de formación;
- Tener una configuración que permita el acceso de todos los participantes en la formación a las actividades dentro del proceso de formación prácticas;

Es también muy importante tener en cuenta que las actividades de formación práctica deben llevarse a cabo bajo la dirección del instructor o instructores

(en caso de que existan varios) y un representante de la empresa que reciba a los alumnos para la práctica. Además, es obligatorio llevar a cabo la formación según las normas de salud y seguridad laboral (protección laboral) y PSI antes de iniciar las actividades de formación práctica.

Los costes de la formación profesional pueden oscilar, con precios a partir de 350 lei / persona, dependiendo de los servicios ofrecidos y la calidad de los mismos, política de precios, centro de formación y otros costes relacionados asociados con los servicios prestados.

Un indicador clave puede ser la reputación en el mercado del proveedor elegido, sus recomendaciones y su experiencia en el campo. La calidad de las competencias por usted adquirida a menudo se garantiza mediante la reputación de los centros de formación Profesional en lo que las haya adquirido.

Por ejemplo, tenemos las siguientes tarifas para servicios de formación profesional:

- Cursos de iniciación / perfeccionamiento / especialización – entre 400 y 600 lei / curso, dependiendo de la complejidad del curso y su especificidad;
- Cursos de cualificación de nivel 1 – entre 400 y 500 lei / curso, dependiendo de la complejidad del curso y su especificidad;
- Cursos de cualificación de nivel 2 – entre 550 y 800 lei / curso, dependiendo de la complejidad del curso y su especificidad;
- Cursos de cualificación de nivel 3 – entre 800 y 1100 lei / curso, dependiendo de la complejidad del curso y su especificidad.

La Asociación para el Respaldo de los Desempleados está autorizada para prestar servicios de formación profesional en más de 65 ocupaciones y cualificaciones y ofrece estos servicios en las ciudades.

El centro de formación profesional de la ASSD (Asociación para el Respaldo de los Desempleados) ofrece servicios de formación profesional GRATUITOS para las siguientes categorías de beneficiarios:

- Personas desempleadas en áreas rurales; □ Personas desempleadas en áreas urbanas; □ Personal empleado.

Estos servicios gratuitos se ofrecen en proyectos financiados por el Fondo Social Europeo sobre la base de la disponibilidad de cualificaciones u ocupaciones específicas.

Servicios de evaluación y certificación de competencias profesionales

3.13. Fases del proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales

El proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales se divide en varias fases, en concreto:

1. *Inscripción de candidatos para la evaluación de competencias*- El candidato presenta una solicitud ante un centro de evaluación aprobado para la ocupación / cualificación para la cual desea un certificado de competencias profesionales. Se le asigna un evaluador certificado de competencias profesionales y el evaluador será el responsable de la implementación de todo el proceso de evaluación.
2. *Asistencia al candidato para llevar a cabo la autoevaluación*- El evaluador detalla los contenidos y disposiciones de la normal, le muestra la hoja de autoevaluación y cómo cumplimentarla. El candidato analiza cada aspecto de las competencias para las cuales requiere evaluación, en la forma identificada en la hoja de autoevaluación y decide si es o no capaz de aportar pruebas que demuestren de forma clara e inequívoca que es competente.
3. *Determinación de unidades de competencia para las cuales el candidato requiere la evaluación* – Después de que el candidato haya cumplimentado la hoja de autoevaluación, ésta será analizada junto con el evaluador. Tras este análisis, el candidato establece, de conformidad con el evaluador, las unidades de competencia que han de ser evaluadas y certificadas.
4. *Planificación y organización del proceso de evaluación*- El evaluador planifica y organiza el proceso de evaluación, de conformidad con el candidato. También se asegurará de que los métodos de valoración establecidos y la programación del proceso de evaluación hayan sido acordados por el candidato y la dirección del centro de evaluación. La duración del proceso de evaluación no debe superar los 30 días.

5. *Recopilación de pruebas de competencia*- Al evaluar la competencia profesional, la prueba de competencia facilitada por el candidato es juzgada en relación con las cuestiones críticas establecidas para cada unidad de competencia de la norma. La prueba de competencia es recopilada a partir de una gama de fuentes (pruebas directas, pruebas circunstanciales, pruebas adicionales).

La prueba es obtenida tras la aplicación de herramientas de evaluación.

Instrumentos de evaluación
aplicados: Para poner a prueba los
conocimientos:

- Pruebas escritas
 - Preguntas orales
 - Informe de otras personas para poner a prueba habilidades prácticas:
 - Hojas de observación
 - Simulaciones / demostraciones estructuradas
 - Proyectos
 - Carteras
 - Informes de otras personas
6. *Análisis de pruebas y toma de decisión sobre la competencia* – La prueba de competencia es analizada y juzgada por el evaluador en relación con los aspectos críticos correspondientes a las unidades de competencia establecidas por el candidato, sobre la base de los principios de evaluación (validez, credibilidad, corrección, flexibilidad, transparencia, simplicidad).
7. *Emisión del certificado de competencia*- La persona declarada competente tras el proceso de evaluación recibe un certificado de competencias profesionales. En el certificado de competencia profesional, se enumeran las unidades de competencia para las cuales la persona ha sido declarada competente. El certificado será cumplimentado por la secretaría del centro de evaluación.

3.14 Aprendizaje permanente en Rumanía.

La educación permanente representa todas las actividades de aprendizaje llevadas a cabo por cada persona a lo largo de su vida en contextos formales, no formales e informales en aras de formar o desarrollar competencias desde una perspectiva múltiple: personal, cívica, social u profesional.

El aprendizaje permanente incluye la educación primaria, la educación preuniversitaria, la educación superior, la educación continua y la formación de adultos.

Los principales propósitos del aprendizaje permanente tienen como objetivo el pleno desarrollo de la persona y el desarrollo sostenible de la sociedad. El aprendizaje permanente se centra en la formación y el desarrollo de competencias clave y específicas para un campo o una cualificación.

3.14.1 El aprendizaje permanente se lleva a cabo en contextos de educación formal, no formal e informal.

El aprendizaje en contextos formales representa un aprendizaje organizado y estructurado, que se lleva a cabo en un entorno institucionalizado y está motivado por una planificación didáctica explícita. Este tipo de actividad tiene objetivos, duraciones y recursos asociados, depende de la voluntad del alumno y finaliza con la certificación institucionalizada de los conocimientos y competencias adquiridas.

El aprendizaje en contextos no formales se considera como aprendizaje integrado dentro de actividades planificadas, con objetivos de aprendizaje, que no sigue de manera explícita un currículo y cuya duración puede variar. Este tipo de aprendizaje depende de la intención del alumno y no da lugar automáticamente a la certificación de conocimientos y competencias adquiridas.

El aprendizaje en contextos informales representa el resultado de actividades diarias relacionadas con el trabajo, el entorno familiar, el tiempo libre, y no está organizada o estructurada desde el punto de vista de los objetivos, la duración o el apoyo al aprendizaje. Este tipo de aprendizaje no depende de la intención del alumno y no da lugar automáticamente a la certificación de conocimientos y competencias adquiridas.

La certificación de conocimientos y competencias adquiridas en contextos no formales e informales puede ser elaborada por organismos autorizados en este sentido, en virtud de las condiciones legales.

Las instituciones u organizaciones en las que se lleva a cabo el aprendizaje en **contextos formales** son: instituciones y establecimientos preuniversitarios y de educación superior, centros de educación y formación profesional subordinados a ministerios o autoridades públicas locales, proveedores de educación y formación profesional públicos y privados certificados/acreditados por la ley, organizaciones gubernamentales o no gubernamentales que ofrecen programas autorizados por la ley, empleadores que ofrecen programas de formación profesional para sus empleados.

Las instituciones u organizaciones en las que se lleva a cabo el aprendizaje en **contextos no formales** son instituciones y establecimientos preuniversitarios y de educación superior, centros de educación y formación profesional subordinados a ministerios o autoridades públicas locales, proveedores de educación y formación profesional públicos y privados certificados/acreditados por ley, organizaciones gubernamentales o no gubernamentales que ofrecen programas autorizados por ley, empleadores que ofrecen programas de formación profesional para sus empleados, centros de atención y protección de niños, palacios y clubes de alumnos, lugares de trabajo, instituciones culturales tales como museos, teatros, centros culturales, bibliotecas, centros de documentación, cines, centros cívicos, y también asociaciones profesionales y culturales, sindicatos, organizaciones no gubernamentales.

Las instituciones u organizaciones en las que se lleva a cabo el aprendizaje en **contextos informales** son las instituciones y organizaciones mencionadas más arriba en las que se lleva a cabo el aprendizaje en **contextos formales y no formales**. El aprendizaje informal a menudo es no intencionado e inconsciente y únicamente puede tener lugar cuando niños, jóvenes y adultos llevan a cabo actividades en la familia, en el lugar de trabajo, en la comunidad, en redes sociales, cuando participan en actividades voluntarias, deportivas o culturales, o bien otras actividades similares.

El estado garantiza y apoya, incluso en términos financieros, el acceso a la educación continua y la formación profesional para:

- a) jóvenes y adultos que no terminaron la educación obligatoria;
- b) jóvenes que abandonaron el sistema educativo antes de obtener una cualificación profesional y no forman parte de ninguna modalidad de educación o formación profesional;

- c) graduados en educación no profesional o aquéllos que se graduaron en estudios de educación secundaria o superior en campos y cualificaciones innecesarias o irrelevantes en el mercado laboral;
- d) personas con necesidades educativas especiales;
- e) jóvenes y adultos que regresan al país tras un largo período trabajando en el extranjero;
- f) jóvenes y adultos residentes en comunidades desfavorecidas desde un punto de vista económico y social;
- g) empleados de más de 40 años con un bajo nivel educativo, que son residentes en entornos urbanos y rurales, con un bajo nivel de cualificación y no especializados;
- h) pupilos con un gran riesgo de fracaso escolar;
- i) todos los ciudadanos que deseen participar en programas de educación permanente.

La financiación del aprendizaje permanente se lleva a cabo a través de fondos públicos y privados sobre la base de asociaciones públicas o privadas mediante financiación y cofinanciación por parte de empleadores, organizaciones no gubernamentales, con fondos no reembolsables de programas europeos a través de cuentas de educación permanente y la contribución de beneficiarios.

3.14.2. Responsabilidades relativas al aprendizaje permanente

El Estado rumano ejerce sus facultades en material de aprendizaje a través del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte, el Parlamento, el Gobierno, el Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social, el Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional, el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Administración e Interior.

Las principales funciones del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte, en el ámbito del aprendizaje permanente son:

- a) desarrollar estrategias y políticas nacionales en material de educación, formación, investigación, juventud y deporte;
- b) desarrollar normativa relacionada con la organización y funcionamiento del sistema educativo de Rumanía;
- c) supervisar, evaluar y controlar, directamente o mediante organismos autorizados, el funcionamiento del sistema educativo y los proveedores de educación;

- d) establecer los mecanismos y metodologías para la validación y el reconocimiento de los resultados de aprendizaje;
- e) desarrollar las políticas en el ámbito de la educación no profesional para adultos y personas mayores, junto con el Ministerio de Cultura y patrimonio Nacional;
- f) otras funciones, en la forma especificada en la legislación en materia de educación y formación profesional.

Las principales funciones del Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social, en el ámbito del aprendizaje permanente son:

- a) desarrollar las políticas y estrategias nacionales en material de formación profesional para adultos, junto con el Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte;
- b) regular la formación profesional en el lugar de trabajo y la formación profesional mediante aprendizaje en el lugar de trabajo;
- c) supervisar, evaluar, acreditar y controlar, directamente o mediante organismos autorizados, a los proveedores de formación que no formen parte del sistema educativo nacional;
- d) otras funciones previstas en la legislación en materia de educación y formación profesional.

Las principales funciones del Ministerio de Cultura y Patrimonio Nacional en el ámbito del aprendizaje permanente son:

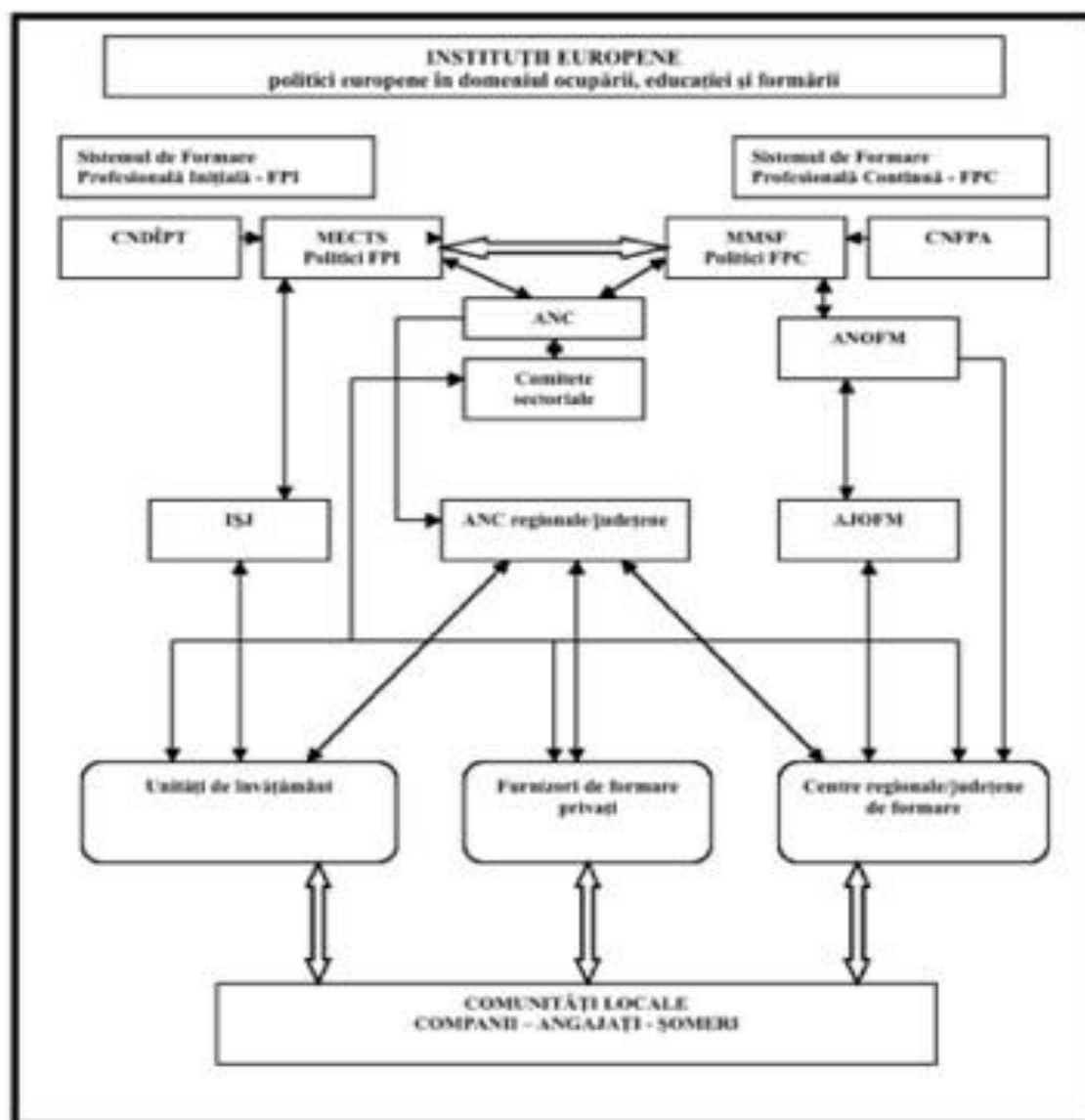
- a) fomentar el incremento del grado del acceso y participación públicos en la cultura;
- b) proponer y fomentar las asociaciones con autoridades de la administración pública local y con las estructuras de la sociedad civil para diversificar, modernizar y optimizar los servicios públicos ofrecidos por las instituciones y establecimientos culturales para satisfacer las necesidades culturales y educativas públicas;
- c) promover el reconocimiento de competencias profesionales, garantizando los derechos e intereses de creadores, artistas y especialistas en cultura, respectivamente;
- d) otras funciones previstas en la legislación en materia de educación y formación profesional.

Los ministerios y las autoridades centrales pueden tener responsabilidades en el ámbito de la educación y la formación para las profesiones reguladas en las leyes particulares.

Mediante la Ley de Educación Nacional nº 1 de 5 de enero de 2011 fue establecida la **Autoridad Nacional de Cualificaciones (ANC)** mediante la reorganización del Consejo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para Adultos (CNCFPA) y la Unidad Ejecutiva del Consejo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para Adultos.

La Autoridad Nacional de Cualificaciones elabora el marco Nacional de cualificaciones sobre la base del marco europeo de cualificaciones, gestiona el registro Nacional de cualificaciones y el Registro Nacional de proveedores de formación profesional para adultos. La Autoridad Nacional de Cualificaciones coordina la autorización de proveedores de formación profesional permanente a escala nacional, coordina el sistema de aseguramiento de la calidad en formación profesional permanente y las actividades de comités sectoriales. La Autoridad Nacional de Cualificaciones también tiene las siguientes funciones:

- elaborar, implementar y actualizar el marco Nacional de cualificaciones, así como el Registro Nacional de cualificaciones;
- asegurar la compatibilidad del sistema nacional de cualificaciones con otros sistemas de cualificación existentes a escala europea e internacional;
- proponer elementos de políticas y estrategias nacionales, leyes relativas al sistema nacional de cualificaciones y desarrollo de recursos humanos, incluida la formación profesional para adultos, ante el Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte;
- coordinar y controlar a escala nacional la elaboración de estándares profesionales y estándares de formación profesional; □ coordinar el aseguramiento de la calidad en la formación profesional para adultos;
- coordinar y controlar la autorización de proveedores de formación profesional para adultos;
- elaborar el Registro Nacional de proveedores de formación profesional para adultos, así como el Registro Nacional de evaluadores de competencias profesionales; Ley Nacional de Educación
- coordinar la autorización de centros de evaluación de competencias profesionales y certificar evaluadores de competencias profesionales;
- participar en la elaboración de planes o programas de interés nacional en el ámbito de las cualificaciones y la formación profesional para adultos;
- promover el diálogo social, apoyar y coordinar la actividad de los comités sectoriales.



La financiación del gasto corriente y de capital de la Autoridad Nacional de Cualificaciones se obtiene de recursos propios y ayudas del presupuesto estatal a través del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte.

Al nivel de la Autoridad Nacional de Cualificaciones se establece un consejo consultivo que consiste en representantes de la educación preuniversitaria y universitaria, instituciones, alumnos, asociaciones profesionales, administración pública central, organizaciones de empleadores, sindicatos y comités sectoriales.

El Consejo asiste a la Autoridad Nacional de Cualificaciones a la hora de establecer estrategias y planes de acción nacionales para el desarrollo del marco Nacional de cualificaciones y la formación profesional para adultos. La Autoridad Nacional de Cualificaciones es coordinada por el Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte.

El marco Nacional de cualificaciones es un instrumento para clasificar las cualificaciones con arreglo a una serie de criterios que se corresponden a niveles específicos de aprendizaje alcanzados, cuyo propósito es la integración y coordinación de subsistemas nacionales de cualificaciones y la mejora de la transparencia, el acceso, el progreso y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil. La implementación del marco Nacional de cualificaciones tiene por objetivo el sistema nacional de cualificaciones adquirido en educación secundaria general, en educación profesional y técnica, en formación profesional continua, en aprendizaje, en educación superior, tanto en contextos formales como en contextos informales y no formales, desde la perspectiva del aprendizaje permanente.

El marco Nacional de cualificaciones posibilita el reconocimiento, medición y correlación de todos los resultados de aprendizaje adquiridos en contextos de aprendizaje formales, informales y no formales y proporciona la coherencia de las cualificaciones y títulos certificados. La existencia de un marco nacional de cualificaciones contribuye a evitar las duplicaciones y coincidencias de las cualificaciones, ayuda a que los alumnos tomen decisiones conscientemente con respecto a la planificación de carreras y facilita la evolución profesional en la perspectiva del aprendizaje permanente. El marco Nacional de cualificaciones contribuye al aseguramiento de la calidad en el sistema de formación profesional.

La Autoridad Nacional de Cualificaciones evalúa y certifica a los evaluadores de competencias profesionales, los evaluadores de evaluadores y los evaluadores externos. Los criterios y procedimientos de evaluación y certificación de los evaluadores de competencias profesionales, los evaluadores de evaluadores y los evaluadores externos se determinan mediante normas metodológicas para la aplicación de las disposiciones de esta ley, aprobada mediante orden del ministro de educación, investigación, juventud y deporte.

La Autoridad Nacional de Cualificaciones elabora el registro Nacional de evaluadores certificados de competencias profesionales, evaluadores de evaluadores y evaluadores externos. La Autoridad Nacional de Cualificaciones acredita los centros de evaluación y organismos de evaluación, sobre la base de informes de evaluación elaborados por evaluadores externos.

Los **Centros Comunitarios de Aprendizaje Permanente** son establecidos por las autoridades de la administración pública local en asociación con los proveedores de educación y formación. Están diseñados para implementar las políticas y estrategias en el ámbito del aprendizaje permanente en la comunidad. Los establecimientos e instituciones educativas de manera independiente o en asociación con autoridades locales y otros organismos e instituciones públicas y privadas tales como casas de cultura, proveedores de aprendizaje continuo, interlocutores sociales, ONGs y otros, pueden organizar centros comunitarios locales de aprendizaje permanente basados en ofertas de servicio educativo adaptados a las necesidades específicas de distintos grupos destinatarios.

La **Financiación de los centros comunitarios de aprendizaje permanente** se obtiene de fondos públicos y privados, por ley. Todos los ingresos obtenidos de centros comunitarios de aprendizaje permanente permanecen a disposición de los mismos.

Las funciones de los centros comunitarios de aprendizaje permanente a escala local son:

- llevar a cabo estudios y análisis de necesidades de educación y formación profesional a escala local;
- elaborar planes de intervención local en el ámbito de la educación permanente;
- prestar servicios educativos para niños, jóvenes y adultos a través de:
 - (i) programas de recuperación para la adquisición o la finalización de competencias clave, incluidos programas educativos como “Segunda Oportunidad” o programas como “áreas educativas prioritarias” para jóvenes y adultos que abandonaron el sistema educativo de manera prematura o que carecen de una cualificación profesional;
 - (ii) programas para validar resultados de aprendizaje no formal e informal;
 - (iii) programas de desarrollo de competencias profesionales para la cualificación/recualificación, reciclaje profesional, perfeccionamiento, especialización e iniciación profesional;

- (iv) desarrollo personal de programas de tiempo libre;
- (v) organización de actividades para promover la participación en aprendizaje permanente de todos los miembros de la comunidad;
- proporcionar servicios de información, orientación y asesoramiento sobre:
 - (i) acceso a programas de educación y formación profesional;
 - (ii) validación de resultados de aprendizaje no formal e informal;
 - (iii) formación para el empleo;
- prestar servicios para la evaluación y certificación de resultados de aprendizaje no formal e informal;
- proporcionar acceso de miembros de la comunidad a medios de información y comunicación modernos;
- promover la asociación con el entorno económico; □ implementar los instrumentos desarrollados a escala europea, Europass y Youthpass, pasaporte de lenguas, así como cartera de educación permanente;
- gestionar la información relativa la participación de los beneficiarios en sus servicios.

A los efectos de la ley de educación, los *términos* relativos a los procesos de identificación, evaluación y reconocimiento de resultados de aprendizaje se definen como consta a continuación:

- los resultados de aprendizaje representan lo que una persona sabe, entiende y es capaz de hacer al término del proceso de aprendizaje y se definen en términos de conocimientos, habilidades y competencias;
- identificar los resultados de aprendizaje representa el proceso mediante el cual las personas, solas o con el apoyo de personal especializado, adquieren conciencia de las competencias que poseen;
- evaluar los resultados de aprendizaje representa el proceso mediante el cual se establece que una persona ha adquirido conocimientos, habilidades y competencias específicas;
- validar los resultados de aprendizaje representa el proceso mediante el cual se confirma que los resultados de aprendizaje evaluados, adquiridos por una persona, se corresponden con las necesidades específicas de una unidad de resultados de aprendizaje o cualificación;
- certificar los resultados de aprendizaje representa el proceso a través del cual los resultados de aprendizaje adquiridos por la persona que aprende en distintos contextos son confirmados de manera formal, tras un proceso de evaluación.

El aprendizaje no formal e informal finaliza con un título o certificado. El reconocimiento de los resultados de aprendizaje es el proceso de certificación

de los resultados de aprendizaje validados y certificados mediante concesión de unidades de resultados de aprendizaje o cualificaciones.

Los servicios de identificación, evaluación y reconocimiento de resultados de aprendizaje pueden ser ofrecidos por instituciones públicas o privadas autorizadas para ello. Los títulos y certificados otorgados por las instituciones autorizadas tras la evaluación de los resultados de aprendizaje en contextos no formales e informales tienen los mismos efectos que otros medios de evaluación y certificación los conocimientos y habilidades en el sistema formal de educación y formación profesional para ocupar un trabajo o continuar la educación y la formación profesional en sistemas formales. Los resultados del aprendizaje no formal e informal pueden ser reconocidos explícitamente mediante evaluaciones en centros de evaluación y certificación de competencias o implícitamente mediante la finalización de un programa de estudios formal.

Los programas de formación continua y los sistemas de evaluación de resultados de aprendizaje no formales e informales cumplen el seguro de movilidad profesional utilizando de manera horizontal y vertical el sistema de créditos transferibles para la educación y la formación profesional.

Los resultados de aprendizaje y créditos asociados, adquiridos anteriormente en contextos formales como consecuencia de la evaluación de los resultados de aprendizaje no formal e informal son transferidos e integrados en el programa de formación profesional en que participe en alumno.

Las personas que deseen ser evaluadas para el reconocimiento de habilidades profesionales obtenidas en contextos de aprendizaje no formales se dirigen a un centro de evaluación certificado para la ocupación o cualificación en cuestión. Dependiendo del proceso de evaluación, el centro de evaluación acreditado emite los siguientes tipos de certificados reconocidos a escala nacional:

- a) *certificado de cualificación* – emitido en caso de que el candidato haya sido declarado competente para todas las competencias asociadas a una cualificación u ocupación, conforme a un estándar de formación profesional o un estándar profesional;
- b) *certificado de competencias profesionales* – emitido en caso de que el candidato haya sido declarado competente para una o varias competencias asociadas con una cualificación u ocupación, conforme a un estándar de formación profesional o un estándar profesional.

Los certificados se acompañan de un anexo al certificado, denominado “Suplemento descriptivo del certificado”, en el cual se especifican las unidades de competencia para las cuales el candidato ha sido declarado competente.

La **cartera de educación permanente** representa un instrumento que facilita la identificación y formulación de habilidades y competencias personales y su desarrollo durante la etapa escolar y profesional y el empleo de cada individuo. La cartera de educación permanente contiene evidencia de resultados de aprendizaje adquiridos en contextos de educación formales, no formales e informales. La cartera educativa también integra los instrumentos europeos que ponen de relieve los resultados de aprendizaje de una persona, como Europass y Youthpass.

El asesoramiento y orientación profesional permanentes se refieren a la totalidad de servicios y actividades que ayudan a personas de cualquier edad y en cualquier momento de su existencia en la toma de decisiones en cuestiones relativas a la educación, la formación o el trabajo y en la gestión de su carrera.

Los servicios de asesoramiento y orientación profesional se llevan a cabo por establecimientos e instituciones educativas, universidades, instituciones de formación, servicios de empleo y servicios para jóvenes. También pueden llevarse a cabo en el lugar de trabajo, en servicios sociales y el sector privado. El estado proporciona acceso gratuito a asesoramiento y orientación a todos los alumnos, estudiantes y personas que busquen trabajo.

3.15 Formación de supervisores de formación

Los educadores son responsables de la manera en que se formen los ciudadanos del mañana. Las ocupaciones consideradas a la hora de establecer el área profesional son:

3.15.1 Supervisor de formadores

3.15.1.2 Instructor/tutor de formación

El supervisor de formadores y el instructor/tutor de formación desarrollan actividades instructivas y educativas, que abordan los siguientes ciclos: desarrollo, observación y orientación, profundización, especialización. Las actividades de formación se desarrollan en lugares especialmente diseñados (Talleres, laboratorios propios o de interlocutores sociales) provistos de la logística necesaria, en cumplimiento de los requisitos impuestos por la

legislación de Rumanía. Las ocupaciones de supervisor de formadores y de instructor/tutor de formación asumen la titularidad de competencias sobre formación mediante actividades específicas, que sirven para desarrollar habilidades cognitivas, prácticas, de comunicación, psicomotoras y estéticas, de manera que los aprendices se conviertan en personas adaptables, flexibles y orientados a una profesión para una contratación rápida y eficiente en el mercado laboral y un acceso a un mayor grado de especialización. Para cumplir este deseo, el supervisor de formadores y el instructor/tutor de formación se interesan permanentemente en su formación profesional, formación de un formador – equipo de aprendices, colegas dentro de la organización y homólogos en las instituciones de los interlocutores sociales que participan en actividades de formación profesional para trabajar de manera eficaz en un entorno de comunicación abierto, equilibrado y profesional, a lo largo del proceso de formación. En estas actividades, utilizan documentación específica, logística (SDV, AMC, instalaciones-equipos etc.), servicios e instrumentos correspondientes y auxiliares específicos para el proceso de formación (planificación, organización y evaluación), en cumplimiento de las normas de ergonomía, NSSM, medidas en situaciones de emergencia y protección medioambiental. El profesionalismo, el rigor, la puntualidad, la habilidad de comunicación e interrelación, la atención y la destreza representan las habilidades absolutamente necesarias para ejercer las ocupaciones de supervisor de formadores e instructor/tutor de formación.

Equipo de talleres, lecciones de formación práctica, métodos y medios educativos, evaluación de actividades didácticas, creatividad, motivación escolar y profesional, ergonomía y proceso educativo, diseño de la actividad del supervisor, el papel de materias especializadas en la formación de competencias profesionales, habilidades y destrezas laborales, perfil psicológico de edad escolar, orientación escolar y profesional.

Los principales elementos requeridos para las actividades de supervisor de formadores en el proceso de educación, capacidades profesionales y formación de habilidades, creación de una motivación positiva para amar la profesión aprendida por el alumno.

En todos los aspectos del proceso educativo - contenido, principios, métodos, modalidades de organización etc. – es necesario adaptarse a los requisitos de la sociedad y utilizar con sensatez los medios que la tecnología actual proporciona al centro docente. El valor, así como la cautela, son necesarios, dado que el centro docente no opera con objetos, sino con personas en desarrollo.

3.15.1.2 FUNCIONES DEL SUPERVISOR DE FORMADORES:

Cumplir los principios y objetivos de la Ley de Educación también depende del supervisor de formadores para formación técnica y práctica de alumnos en escuelas de artes y oficios.

El supervisor de formadores es el director técnico de los alumnos en escuelas de artes y oficios, en las siguientes direcciones:

- saber y entender los fundamentos de las ciencias, la relación de materias fundamentales con la vida práctica y cómo se aplican sus leyes en las principales ramas de la industria;
- formar a los alumnos en las habilidades y destrezas correctas de las herramientas y máquinas de trabajo más sencillas correspondientes a la edad escolar;
- orientación general en diferentes profesiones, preparándoles de este modo para poder elegir la futura profesión de manera libre y consciente, con arreglo a sus habilidades y aptitudes;
- desarrollar el interés de los alumnos por la técnica, formándoles en el pensamiento técnico y científico.

El supervisor de formadores debe determinar que éstos adquieran una serie de hábitos de trabajo tales como:

- El hábito de cumplir la disciplina en el trabajo mediante la puntualidad y el cumplimiento de las normas sobre tiempos para la ejecución de los trabajos planeados, mediante la observancia de las disposiciones y normas de conducta del lugar de trabajo.
- El hábito de respetar la disciplina tecnológica, es decir, desempeñar el trabajo conforme al diseño, la hoja tecnológica y hoja de especificaciones, para utilizar los materiales, partes, SDVs, maquinaria e instalaciones correctamente y conforme a su cometido.
- El hábito de realizar trabajo de calidad, ser exigente y hacer notar fallos de ejecución propios y ajenos.
- El hábito de tender a incrementar constantemente la productividad laboral mediante la aplicación de principios ergonómicos en aras de eliminar movimientos innecesarios y reducir la fatiga.
- El hábito de cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El supervisor de formadores debe desempeñar el papel de catalizador, sustancia que facilita la relación entre el conocimiento adquirido por los alumnos en:

- física;
- tecnología;
- dibujo;
- matemáticas;
- química;
- habilidades y destrezas laborales prácticas adecuadas en clases prácticas.

Entre el supervisor de formadores y sus alumnos deben establecerse relaciones de colaboración, confianza y respeto mutuo. En estas relaciones el supervisor de formadores debe promover el espíritu de justicia a la hora de evaluar los resultados de los alumnos en cuanto a trabajo, comportamiento, participación en el cumplimiento de los objetivos de los programas de estudio.

La actividad en las clases prácticas se desarrolla de una forma determinada en comparación con los conocimientos generales y las materias tecnológicas, entre 2 - 6 horas de manera consecutiva.

En esta situación, además de ser un buen organizador, el supervisor de formadores debe ser capaz de encontrar maneras de guiar a los alumnos a lo largo de la jornada laboral, mantener el interés de los alumnos por el trabajo, alternar con ingenio los momentos de tensión máxima con la relajación activa, encontrar el impulso incentivador en el momento adecuado para mover a la acción, para alternar el trabajo con el descanso cuidadosamente.

El éxito de su trabajo pedagógico depende de conocer a los alumnos que instruya y educa. De este modo, para un alumno colérico (impulsivo, con energía) el supervisor de formadores tendrá que encontrar tareas adicionales que le den la posibilidad de consumir su energía de una manera útil, sin dar cabida a actos de indisciplina, que eviten otros. En caso de un alumno de movimientos más lentos (con temperamento melancólico), con menos resistencia física, con pocas reservas de habilidades y destrezas prácticas, el supervisor de formadores debe encontrar para él tareas relativas a sus capacidades para ayudarlo más, para guiarlo de cerca, para evitar los efectos de su falta de capacidad.

Si el supervisor de formadores no tratara a sus alumnos de forma diferente, llegaría a conclusiones falsas, que determinarían las medidas educativas con efectos negativos.

De lo anterior cabe concluir que es muy necesario que el supervisor de formadores conozca al material de trabajo humano, para aplicar medidas educativas efectivas.

3.15.1.3 FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y METODOLÓGICA

La experiencia escolar ha demostrado que no es suficiente que un profesor esté preparado únicamente en lo relativo a su especialidad profesional, sino que es necesario que tenga una buena preparación pedagógica y metodológica para la formación y educación de los alumnos. El supervisor de formadores debe conocer los principios educativos, dominar los métodos más efectivos de trabajo educativo-instructivo, modalidades organizativas de educación:

- funciones;
- contenido;
- modos de alcanzar una educación de calidad.

Mientras, la práctica laboral debe ser accesible para el desarrollo físico y mental de acuerdo con las particularidades de la edad.

El éxito obtenido en el proceso educativo se basa en gran medida en el conocimiento de los alumnos. Normalmente de ello deriva la necesidad de amplio conocimiento de los alumnos y la preparación del supervisor de formadores con métodos para conocer a los alumnos.

Es sabido que la principal cualidad de una buena lección es su efectividad pedagógica.

Ello implica, entre otras cosas, una justa determinación de su contenido y de los métodos de enseñanza, y la proporción entre todos los componentes de una lección. Todos estos requisitos y otros destacan la necesidad de formación pedagógica y metodológica del supervisor de formadores. Para llenar este vacío pedagógico y metodológico en la actividad del supervisor de

formadores hay una condición imperativa: estudiar manuales de pedagogía, métodos especiales, revistas de pedagogía.

La actividad dentro de los comités metodológicos y las reuniones pedagógicas pueden suponer un importante apoyo en la preparación pedagógica del supervisor de formadores.

3.17. Marcos de Cualificación en el apoyo del aprendizaje permanente y la libertad de elegir

Se están desarrollando marcos de cualificaciones en muchos países y sectores de Europa y a escala internacional (OCDE 2003, 2004). Estos marcos adoptan muchas formas al ajustarse a las especialidades nacionales y sectoriales. Su denominador común es el deseo de debatir la cuestión de la complejidad, cada vez mayor, de los sistemas modernos de educación, formación y aprendizaje. Su principal objetivo consiste en aclarar (a los alumnos, padres, proveedores de educación, empleadores y responsables de la elaboración de políticas) las principales vías para adquirir una determinada cualificación, cómo progresar en una vía profesional, en qué medida es posible transferir los resultados de aprendizaje y el fundamento de la toma de decisiones sobre el reconocimiento de las cualificaciones.

Los marcos de cualificación también se utilizan para el aseguramiento de la calidad y, en consecuencia, en el desarrollo de los niveles local, regional, sectorial y nacional. En caso de que aumente la movilidad de aquéllos que trabajan y aquéllos que aprenden, hacer que los ciudadanos reciban educación y formación en distintos países, y dado que el aprendizaje permanente ha devenido en una necesidad, la comunicación entre marcos de cualificación de distintos países cobra una importancia cada vez mayor. Las cuestiones relativas al progreso, la transferencia, la acumulación, el reconocimiento y el aseguramiento de la calidad únicamente pueden abordarse hasta cierto punto en marcos nacionales y sectoriales aislados; una posible solución es tender puentes entre estos marcos y sistemas a través de los cuales se facilitan la comunicación, la comparación y la confianza mutua.

Una cualificación es obtenida cuando un organismo competente determina que el nivel de aprendizaje alcanzado por una persona ha alcanzado un determinado estándar de capacidades de conocimiento, habilidades y competencias más amplias. El estándar de los resultados de aprendizaje se

confirma mediante un proceso de evaluación sobre la finalización con éxito de un programa de estudios. El aprendizaje y la evaluación para adquirir una cualificación pueden obtenerse mediante un programa de estudios y/o experiencia en el lugar de trabajo. Una cualificación confiere reconocimiento oficial del valor de los resultados de aprendizaje para el mercado de trabajo y la educación y formación continuas. Una cualificación otorga un derecho legal a ejercer una ocupación/empleo/profesión.

El Marco de Cualificaciones es un instrumento para el desarrollo y la clasificación de cualificaciones con arreglo a una serie de criterios para los niveles de aprendizaje alcanzados. Esta serie de criterios pueden estar implícitos en los propios descriptores de cualificaciones o explícitos como un conjunto de descriptores de niveles. El Marco de Cualificaciones puede abarcar todos los resultados y vías de aprendizaje o bien limitarse a un sector educativo concreto, como por ejemplo educación inicial 14, educación y formación para adultos o un ámbito profesional específico. Algunos marcos de cualificaciones tienen una arquitectura más compleja y una estructura más cerrada que otros; algunos tienen una base jurídica, mientras que otros representan el consenso de los interlocutores sociales. Sin embargo, todos los marcos de cualificaciones crean los requisitos previos de mejorar la calidad, accesibilidad, conexiones y reconocimiento de las cualificaciones en el mercado laboral, dentro de un país y a escala internacional.

3.18. ESPECIALIDADES DE LA EDUCACIÓN DUAL RUMANA

El sistema educativo de Rumanía tiene por objetivo combinar la formación profesional de los agentes económicos con aquélla impartida en los centros docentes. El Decreto Urgente que modificó la Ley de Educación propone un nuevo sistema profesional, un sistema dual, que tiene lugar tras finalizar las 10 clases obligatorias.

Una novedad en el caso de la educación dual es que se lleva a cabo sobre la base de un contrato de trabajo celebrado entre el agente económico y el alumno. El objetivo común es formar profesionalmente a los jóvenes que serán contratados tras la graduación.

En otras palabras, la educación profesional dual, con contrato de trabajo, favorece tanto a los alumnos como a los agentes económicos.

Las autoridades decidieron intervenir en la Ley de Educación y promover empleo más básicos, tales como soldador, electricista, mecánico de

automóviles, constructor, cocinero o panadero – empleos que nunca dejarán de existir.

El nuevo sistema dual de educación profesional entrará en vigor y permitirá que los comerciantes inviertan en centros docentes rumanos y posteriormente reciban la mano de obra necesaria en función de la actividad específica.

En virtud de la nueva normativa, la organización de la educación dual es a petición de los agentes económicos. Además, la organización, duración y contenido de los programas de formación y las maneras de certificar la formación profesional son establecidas por los agentes económicos consultores. Por tanto, esta modalidad de educación profesional es complementaria a las que están operativas en la actualidad, y la GEO 94/2014 proporcionar el marco legal para organizarlas, y otorga a los comerciantes la oportunidad de implicarse de forma directa en todos los componentes de formación laboral que necesiten.

Una novedad en el caso de la educación dual es que se lleva a cabo sobre la base de un contrato de trabajo celebrado entre el comerciante y el alumno. La forma y el contenido del contrato de trabajo serán definidos en el futuro. Lo específico de este tipo de educación complementaria es la división de responsabilidades entre las autoridades educativas y los empleadores/organizaciones de la misma, en términos de currículo, proporcionando formación, evaluación y financiación. Las autoridades educativas son responsables de proporcionar recursos humanos y financieros y de organizar la formación en el centro docente (1-2 días), y el empleador debe proporcionar recursos humanos y financieros y organizar la formación práctica en el lugar de trabajo (3-4 días).

Las modalidades de educación profesional que existen en la actualidad se dirigen a distintos grupos. Concretamente, la educación profesional que dura 2 años se dirige a graduados de 9º grado, la educación profesional que dura 3 años se dirige a graduados de 8º grado, mientras que la educación dual se organiza para graduados de educación obligatoria, así pues para graduados de 10º grado.

De este modo, esta modalidad de educación profesional está abierta a los alumnos que hayan finalizado la educación obligatoria para obtener las habilidades necesarias para acceder al mercado laboral, otorgándoles una vía de formación alternativa. Asimismo, anteriores grupos de graduados que abandonaron la educación tras graduarse en educación obligatoria, sin finalizar la formación con una cualificación o sin habilidades que les proporcionaran oportunidades de empleo, tienen acceso a la educación dual. La educación dual otorga a los graduados la oportunidad de entrar en el

mercado laboral y al mismo tiempo, continuar la formación profesional a un nivel de cualificación superior. La necesidad de adaptación a las exigencias del mercado laboral por un lado y la necesidad de adaptación a las particularidades individuales y requisitos de formación específicos del alumno, por otro lado, requieren como requisito previo la flexibilidad de las vías de formación, en particular la formación profesional. Se trata de una recomendación que se encuentra en todos los documentos europeos relativos a la educación, que combaten el abandono prematuro de la educación o las habilidades requeridas para un crecimiento económico inteligente, sostenible e integrador.

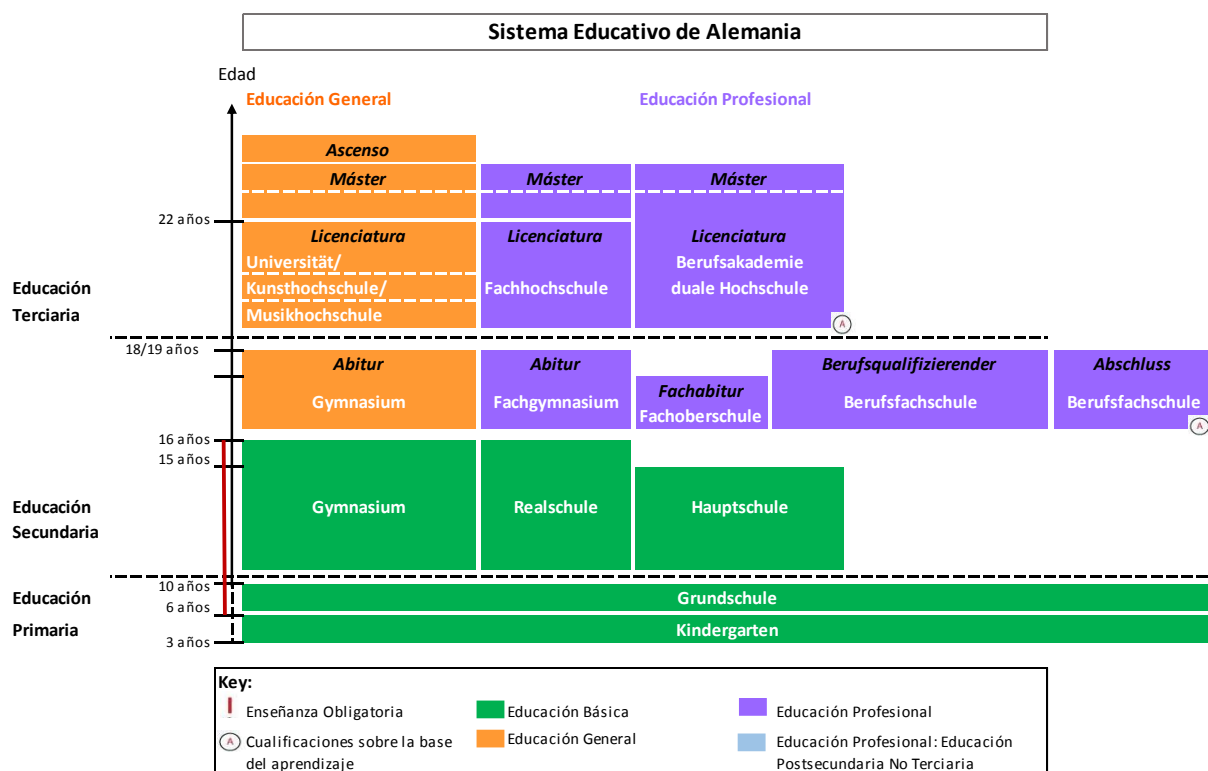
Legislación

- LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN nº 1/2011 y sus sucesivas modificaciones y adiciones
- Normativa para la organización y el funcionamiento de establecimientos de educación preuniversitaria, aprobada mediante la Orden del MEN nº 5115/2014
- Orden del MEN nº 3637/19.06.2014 sobre la estructura del año académico 2014-2015
- Orden del MEN nº 3818/03.06.2013 sobre la estructura del año académico 2013 – 2014
- Orden del MECTS nº 4720/24.08.2010 sobre la aprobación del programa de estudios para la asignatura electiva "Informático y administración de redes"
- Orden del MECTS nº 4032/01.06.2010 sobre el salario de los profesores que forman parte de los comités para organizar y desarrollar la admisión a la educación secundaria estatal para el año académico 2010-2011
- Orden del MECTS nº 4031/01.06.2010 sobre el salario de los profesores que forman parte de los comités para la evaluación nacional de alumnos de 8º grado, para el examen nacional de bachillerato y los exámenes de certificación de habilidades de graduación/profesionales para educación profesional, secundaria y postsecundaria – sesiones del año 2010
- Ley de educación nº 84/24.07.1995, nuevamente publicada, y sus sucesivas modificaciones y adiciones (derogada)
- Normativa para la organización y el funcionamiento de establecimientos de educación preuniversitaria, aprobada mediante la Orden del M.Ed.C. nº 4925/08.09.2005

4. Alemania

4.1 El sistema educativo de Alemania

El sistema educativo de Alemania es una cesión de los estados federales. Cada uno de los 16 estados federales de Alemania tiene su propio sistema escolar. Sin embargo, entre los países existen acuerdos, de manera que todas las graduaciones sean reconocidas en todas partes de Alemania por igual. Muchos extremos del sistema escolar son acordados entre los distintos estados federales, de manera que los objetivos de aprendizaje y los exámenes son equivalentes.



Fuente: sistema alemán (© Onisep / Elise Veteau)

Las escuelas secundarias o escuelas de secundaria modernas (Sekundarstufe 1) duran 10 o 9 años. Al término de la escolarización tiene lugar un examen. La escuela secundaria moderna finaliza con la graduación principal. La escuela secundaria termina con el desarrollo intermedio (título de secundaria). Los alumnos de secundaria también realizan un examen al término del 10º curso. A continuación, en función del promedio de calificaciones se concede acceso al Abitur o también finalizan secundaria con el desarrollo intermedio (título de secundaria). Tras el 10º curso la educación secundaria (Sekundarstufe 2) dura según el estado federal 2 o 3 años. El examen de fin de estudios (Abitur) termina con una auditoría central. Tras la graduación con éxito del Abitur los alumnos han alcanzado el desarrollo universitario general, lo cual permite estudiar en todas las universidades o centro superior.

Después de todas las graduaciones en Alemania es posible una educación y formación profesional dual. En Alemania no hay condiciones de admisión para llevar a cabo una educación y formación profesional dual.

4.2 El sistema de educación profesional dual de Alemania

4.2.1 Información general

El sistema de educación y formación profesional dual de Alemania se basa en 2 columnas: la educación práctica en una empresa de educación aprobada así como la educación teórica en la escuela profesional.

En la empresa de educación se otorgan las habilidades prácticas específicas para la ocupación, destrezas y conocimientos y en la escuela profesional el conocimiento técnico teórico, así como una parte de lecciones generales.



Fuente: © Benedikt Hauser

En la actualidad aproximadamente el 50% de un curso opta por la educación y formación profesional dual. El 50% restante opta por estudiar en un centro superior o universidad. La cantidad de aquéllos que optan por una educación y formación profesional dual lleva años disminuyendo.

Contrato de educación

La base de toda educación y formación profesional dual es la celebración de un contrato de educación profesional. Este contrato se celebra entre una empresa de educación y el aprendiz. En caso de que el aprendiz sea menor de edad, sus representantes comerciales legales deben consignar el contrato de educación. Cada contrato de educación debe contener los siguientes extremos:

- nombre y dirección de la empresa de educación
- nombre del instructor
- nombre y dirección del aprendiz
- fecha de nacimiento del aprendiz
- trabajo cualificado aprobado que va a ser aprendido
- período de formación según los marcos del trabajo cualificado
- nombre y lugar de la escuela profesional
- número de días de vacaciones del aprendiz
- horas de trabajo diarias o semanales del aprendiz
- remuneración del aprendiz para cada año de enseñanza
- firmas de las partes contratantes

Cada contrato de educación tiene que ser enviado para la verificación e inscripción en la lista de aprendizajes de la Cámara de Artesanos (HWK) o la Cámara de Industria y Comercio (IHK). A continuación se verifica si la empresa de educación tiene la autorización de educación necesaria. La empresa obtiene la autorización necesaria si:

- puede presentar el equipo técnico necesario para su oficio. Por ejemplo, en la educación del productor de metales tiene que contarse con las máquinas necesarias, existen máquinas, aparatos de soldadura, equipo protector, equipo de servicio y equipo de enfermería, así como trazados sociales y sanitarios.
- puede presentar la aptitud técnica y educativa necesaria del instructor. En el oficio la prueba se aporta con el título de supervisor, de lo contrario una formación técnica adecuada en esta ocupación, dilatada experiencia así como una educación educativa tras el decreto de aptitud del instructor (AEVO).

Programa de estudios del marco educativo

En Alemania hay más de 400 empleos cualificados aprobados. Para cada empleo cualificado hay una orden educativa y un programa de estudios del marco educativo. Estos son recopilados por distintos comités (asociaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones centrales, institutos, etc.) bajo la dirección del instituto federal de formación profesional (BIBB). Tras la votación con éxito de la orden educativa ésta es otorgada por el BIBB para la licencia ante el Bundestag alemán. Una orden se declara imperativa únicamente tras el voto en el Bundestag alemán.

La orden educativa regula los siguientes extremos de la educación:

- reconocimiento estatal del empleo cualificado
- período de formación
- objetivo de la educación
- panorama de empleo cualificado
- programa de estudios del marco educativo
- exámenes finales o examen de certificación del aprendizaje

El período de formación en la educación y formación profesional dual es con la cantidad prevalente de las ocupaciones 3 o 3,5 años. Pocas ocupaciones tienen una formación de 2 años. Con estas ocupaciones siempre se da una posibilidad para la adquisición de la ocupación plena, es decir, la prolongación de la educación profesional para aprender la ocupación plena.

Por ejemplo, la ocupación “trabajador para la tecnología del metal”. Dura 2 años y contiene la educación básica de la ocupación productor de metal. En caso de que el aprendiz finalice esta ocupación con éxito, puede ampliar la formación profesional 1,5 años y aprender la ocupación de productor de metal (3,5 años) además.

El objetivo de la formación profesional es que el aprendiz aprenda una actividad profesional certificada que le permita planificar tareas de forma independiente, que pueda realizar y controlar.

En el panorama del trabajo cualificado cada ocupación se mencionan las habilidades que se han de aprender, los conocimientos y destrezas que se le deben proporcionar al aprendiz durante su educación teórica, así como práctica.

El marco va unido a la orden educativa, que regula las habilidades que se han de aprender, los conocimientos y destrezas con contenidos específicos. A partir de ahí las empresas tienen que desarrollar ejercicios, tareas, ponencias docentes, etc. Las habilidades, conocimientos y destrezas reguladas en el marco son proporcionados en el tiempo. Además, se determina cuándo debe proporcionarse el contenido. También se incluye en el marco un número de semanas para adquirir habilidades únicas.

Los exámenes finales y los exámenes de certificación del aprendizaje siempre se componen de 2 partes. Después de la mitad de la educación se realiza un examen intermedio o examen de certificación del aprendizaje parte I en cada ocupación y al término de la educación el examen final o examen de certificación del aprendizaje parte II.

Escuela profesional

Las escuelas profesionales son establecidas por el estado federal respectivo. Según la cantidad de aprendices en una ocupación que se aprenda, las clases de educación están abiertas en distintos lugares dentro de un estado federal. La financiación de las escuelas profesionales se divide en dos. Los maestros ocupaciones son contratados con el estado federal y se aplican según la clase en el lugar del centro docente. Los maestros profesionales son financiados por el estado federal respectivo. Los gastos de la escuela de oficios, es decir, los gastos de propiedad, material de enseñanza, inventario, etc. son financiados por la ciudad o municipio respectivo.

En la escuela profesional tiene lugar la impartición del contenido teórico necesario para la ocupación respectiva. Para ello hay un currículo que se proporcionará ámbitos de aprendizaje para cada ocupación por parte del instituto federal de formación profesional. Este currículo es coordinado con el marco educativo de la ocupación respectiva. Los ámbitos de aprendizaje únicos son procesados didácticamente y traídos en un determinado orden lógico. A continuación los contenidos teóricos se imparten en las escuelas profesionales.

La distribución profesional asciende a aproximadamente 2/3 de conocimientos técnicos y a 1/3 del conocimiento general.

Empresa de educación profesional

En la empresa tiene lugar la educación y formación práctica del aprendiz. Una vez deducido la temporada en la escuela profesional, en la instrucción entre empresas para la formación profesional y vacaciones, hay alrededor de 25 semanas disponibles para ello. En la empresa de educación se imparten las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos del trabajo cualificado con arreglo al marco. Al principio de la educación, en el primero y al principio del segundo año de enseñanza, se sentarán las bases de la ocupación mostrando, practicando e intentando. A continuación el aprendiz debe avanzar cada vez más hacia la solución de las órdenes del cliente, es decir, el tratamiento de tareas completas. A continuación el tratamiento de la orden de un cliente también traerá la parte práctica del examen. El aprendiz debe aprender este tratamiento de las órdenes del cliente en elaboración de la empresa, en lugares de construcción o producción de una asistencia. A partir del tercer año de educación el aprendiz debe resolver ya de manera independiente, bajo control, las órdenes y procesos del cliente. Además, el aprendiz recibe una orden que tiene que planificar, debe llevarla a cabo y verificar. Por supuesto el instructor siempre está disponible en caso de preguntas y problemas. A partir del 3^{er} año de enseñanza el aprendiz obtiene ya un valor añadido por su empresa de educación.

Objetivos de la educación y formación de una empresa:

- formar trabajadores cualificados para la propia empresa
- formar al empleador y, tal vez, a futuros ejecutivos
- disponer de empleados cualificados para las tareas especiales de la empresa.

La empresa de educación tiene que liberar al aprendiz para las temporadas en la escuela profesional y en la instrucción entre empresas de la formación profesional. Estas temporadas son una obligación y deben concederse al aprendiz.

4.2.2 Instrucción entre empresas de la formación profesional

La instrucción entre empresas de la formación profesional (ÜLU) consiste en cursos prácticos para apoyar la educación y formación en la empresa artesanal. Los cursos de la ÜLU son una obligación para todos los aprendices del oficio. Para las ocupaciones en la industria y en el comercio también se

ofrecen los llamados cursos de apoyo. Sin embargo, estos muestran una oferta voluntaria y no deben realizarse.

Los cursos de la ÜLU en la artesanía son cursos iguales a escala federal. Son reunidos por las distintas asociaciones profesionales (empleador, sindicatos, organizaciones profesionales, etc.) bajo la dirección del instituto Heinz's Piest.

La razón de la introducción de la ÜLU es que el pequeño y mediano empresario no siempre puede proporcionar todos los contenidos prácticos del marco educativo en la artesanía. Dado que muchas empresas se limitaron a los principales focos de su industria la enseñanza del contenido toda la educación no siempre es posible. El ejemplo del productor de metal pone de manifiesto que el aprendiz debe ser capaz de hacer, entre otras cosas, varios procedimientos pesados, concluir e ingeniería de seguridad, a trucos y fundición, tratamiento de acero fino así como material y máquinas del cliente. Sin embargo, el aprendiz será examinado sobre el contenido de toda la educación. De manera que estos cursos prácticos ÜLU no deben originar desventajas al aprendiz.



Fuente: HWK Potsdam

Los cursos de la instrucción entre empresas para la formación profesional duran alrededor de una semana. También hay cursos de 2 o 3 semanas. En función del trabajo cualificado el aprendiz debe asistir a un centro de educación y formación del oficio 5 – 13 semanas para la ÜLU. Los centros de educación y formación están especializados en la realización de estos cursos y los llevan a cabo como si se tratara de la asignación de una tarea. Los cursos son introducidos por el comité de formación profesional y la asamblea plenaria de la cámara de comercio para cada ocupación. El aprendiz también debe percibirlo. Los cursos deben apoyar el aprendizaje y la promoción de la práctica en la empresa. Estos cursos se llevan a cabo en talleres o recintos con una conexión práctica predominante.

En aras de apoyar a las empresas de oficios estos cursos están promocionados en un 1/3 por el Ministerio Federal de Economía y energía y en un 1/3 a través del estado federal respectivo. La empresa de educación soporta el resto de los costes. Estos gastos incluyen todos los gastos de personal, gastos de material y gastos de gestión. Los ministerios también promocionan los gastos de alojamiento en un internado en el lugar del curso.

Instrucción entre empresas para ocupaciones en la construcción (paso construcción educación)

Aquéllos que reciben formación en la construcción, pueden alcanzar el objetivo de la educación en dos pases. Después de dos años de enseñanza (1^{er} paso) se llega a la primera conclusión como un trabajador cualificado en ingeniería de estructuras, un trabajador cualificado ingeniería civil o un trabajador cualificado de retiro. Después de un tercer año de enseñanza (2^o paso) con una especialización adicional en una de las 12 ocupaciones de construcción la otra educación finaliza con el examen de certificación del aprendizaje como un trabajador cualificado especial en la construcción, por ejemplo, como albañil, carpintero, yesero o constructor de carreteras. Durante los tres años de enseñanza la instrucción entre empresas de formación profesional en los centros educativos del sector de la construcción y las lecciones en la escuela profesional complementan la educación de la empresa.

Para alcanzar una educación general e incluso profesional, el aprendiz acude a tres lugares "para el aprendizaje":

- en la empresa de educación (práctica)
- en los centros de educación del sector de la construcción (práctica entre empresas)
- en la escuela profesional (teoría)

El primer año de formación práctica sirve por encima de todo a la educación profesional básica, el segundo año de formación práctica de la educación profesional y el tercer año de formación práctica tiene lugar la especialización en la ocupación optativa.

La financiación de la educación entre empresas en las ocupaciones de la construcción se produce en un 1/3 a través del Ministerio Federal de Economía y energía, en un 1/3 a través del estado federal respectivo y el resto de costes es soportado por la construcción SOKA. La construcción SOKA es una caja en efectivo común de todas las empresas de construcción. Todos los miembros de esta caja en efectivo depositan contribuciones anuales en esta caja en efectivo. Entonces, los restantes gastos para la educación entre empresas son financiados. Aquéllos que no son miembros de la construcción SOKA deben financiar el resto de gastos en calidad de empresa de educación sola.

4.2.3 Exámenes y examen de certificación del aprendizaje

El sistema dual de Alemania contiene 2 modelos para la realización del examen de certificación del aprendizaje y los exámenes finales.

Modelo 1 – exámenes intermedios / exámenes finales

En el modelo 1 tiene un lugar un examen intermedio transcurrida la mitad del período de formación. Este examen intermedio debe reflejar al aprendiz así como a la empresa de educación el rendimiento actual del aprendiz. El resultado del examen intermedio es únicamente orientativo y un nivel de rendimiento actual. El resultado no figura en el resultado del examen final. En el examen intermedio el rendimiento es verificado en la teoría así como en la práctica.

El examen final tiene lugar al término de la educación. Aquí se comprueban los conocimientos del aprendiz de todo el período de formación en la teoría y en la práctica. Únicamente se evalúa este resultado como resultado de examen.

Modelo II examen de certificación del aprendizaje parte I y parte II

En el modelo II, en el cual se reorganizan cada vez más futuros perfiles laborales, tiene lugar la parte I del examen de certificación del aprendizaje transcurrida la mitad de la educación y al término de la educación la parte II. Después de posiblemente la mitad del período de formación se realiza la parte I del examen de certificación. Se examina al aprendiz en la teoría así como en la práctica. Se cuestiona el conocimiento intermedio hasta la mitad de la educación. El resultado de la parte I del examen de certificación supone un 30-40% del resultado del examen total.

Al término de la educación tiene lugar la parte II del examen de certificación. También aquí se examina al aprendiz en cuanto al conocimiento teórico de la escuela profesional y el conocimiento práctico por parte de la empresa de educación y la instrucción entre empresas de la formación profesional. Los resultados suponen un 60-70% del resultado total del examen de certificación del aprendizaje.

Ejemplo de examen de certificación del aprendizaje en la ocupación de "trabajador del metal"

Parte I del examen de certificación del aprendizaje

- tiene lugar al término del 2º año de formación práctica
- examen de las habilidades, destrezas y conocimientos del primer 1,5 año de formación práctica.

Orden del examen práctico:

1. El examinado debe demostrar que

- a) aplica tecnologías y formaciones de tratamiento manuales y mecánicas, solubles e insolubles, tecnologías de unión,
- b) considera la protección de la seguridad y la salud en el trabajo,

- c) hace programas de trabajo y protocolos de muestra y protocolos de medición,
 - d) hace uso de planes técnicos, planifica pasos de trabajo, define equipos de trabajo, logra medida así como secuencias de producción, en particular para considerar la conexión de tecnología, organización laboral, protección medioambiental y eficiencia económica y
 - e) explica problemas especializados y sus soluciones, indica los antecedentes técnicos esenciales de la tarea laboral y justifica el enfoque mediante la realización de su tarea laboral
2. Las siguientes actividades tienen que ser establecidas en los exámenes:

Producir y comprobar una pieza de trabajo que funcione

- 3. El examinado debe encargarse de una tarea laboral que se corresponda con el pedido de un cliente y dé lugar a un debate profesional referente a la misma y que puede darse en varias fases del debate
- 4. La duración del examen es de siete horas; en este tiempo debe llevarse a cabo el debate profesional durante 15 minutos en total.

Pare II del examen de certificación del aprendizaje

- tiene lugar al término de la educación
- examen de las habilidades, destrezas y conocimientos del material y las destrezas prácticas de la escuela profesional

El examen se compone de 4 partes:

1. El pedido del cliente

El examinado debe probar que

- a) puede planificar y avanzar de forma independiente rutinas de trabajo y tareas compartidas orientadas a la consecución de objetivos considerando desde una perspectiva más financiera y más técnica el incumplimiento organizativo y temporal y la adjudicación de material,
- b) produce y ensambla piezas y producciones prefabricadas, y construye sistemas de control técnico o puede reparar e iniciar el funcionamiento;

Las siguientes actividades se establecerán en el área de examen:

- a) fabrica una construcción de metal o acero o a partir de parte de los mismos así como documentación de construcción y
- b) ensambla y pone en marcha un sistema de control técnico incluida la planificación y documentación de trabajo

Duración del examen: 16 horas

2. Tecnología de construcción El examinado debe demostrar que

- a) tiene en cuenta la normativa de seguridad laboral y protección medioambiental,
- b) planifica el uso de materiales y materiales auxiliares así como de herramientas y máquinas y asignar a los respectivos procedimientos,
- c) realiza análisis de problemas,
- d) selecciona los componentes necesarios para la producción, herramientas y ayudas teniendo en cuenta las normas técnicas,
- e) planifica acuerdos tomando en consideración los procedimientos de la empresa, evalúa y modifica documentos, realiza cálculos y demuestra conexiones operativas de una construcción de metal o acero y
- f) analiza problemas operativos con información técnica vinculada, circunstancias tecnológicas y matemáticas, puede evaluar y demostrar procedimientos de soluciones adecuados

Duración del examen: 2 horas

3. Análisis funcional

El examinado debe demostrar que

- a) realiza análisis de problemas,
- b) selecciona el ensamblaje, puesta en marcha o mantenimiento necesario, componentes mecánicos y eléctricos, herramientas y ayuda teniendo en cuenta las normas técnicas,
- c) adapta planes de ensamblaje, planifica pasos de trabajo teniendo en cuenta la seguridad laboral,
- d) planifica medidas para el ensamblaje, puesta en marcha o mantenimiento teniendo en cuenta los procedimientos y cambios de la empresa, y explica conexiones funcionales de sistemas y

- e) analiza problemas funcionales con información técnica, circunstancias tecnológicas y matemáticas, puede evaluar y demostrar procedimientos de soluciones adecuados

Duración del examen: 2 horas

4. Estudios económicos y sociales

- El examinado debe probar que puede demostrar y evaluar conexiones económicas y sociales generales del mundo profesional y la vida profesional.
- El examinado debe trabajar en tareas en función del caso concreto por escrito.

Duración del examen: 1 hora

Ponderación de los resultados:

1. orden de trabajo del área de examen 30 por ciento,
2. pedido del cliente del área de examen 35 por ciento,
3. tecnología de construcción del área de examen 12,5 por ciento,
4. análisis funcional del área de examen 12,5 por ciento,
5. estudios económicos y sociales del área de examen 10 por ciento

4.2.4 Composición del comité

Todos los inspectores de un tribunal de examinadores tienen que ser competentes y ser adecuados. Cada tribunal de examinadores se expone juntos de manera igualitaria:

En cada caso 1/3 de los miembros son empleadores, empleados o maestros profesionales.

Hay un sustituto para todos los miembros del tribunal de examinadores. Los miembros del tribunal de examinadores se postularán durante 5 años.

Tareas del tribunal de examinadores:

Planificación y preparación de los exámenes:

- realización de reuniones preparatorias
- planificación y fijación de las fechas de examen así como coordinación del procedimiento de examen (Solicitud del inspector y supervisión de la prueba)
- desarrollo y adopción de resoluciones de tareas de examen
- normativa permitida equipo de trabajo y ayuda
- fijación de los criterios de evaluación

Realización y aceptación de los exámenes

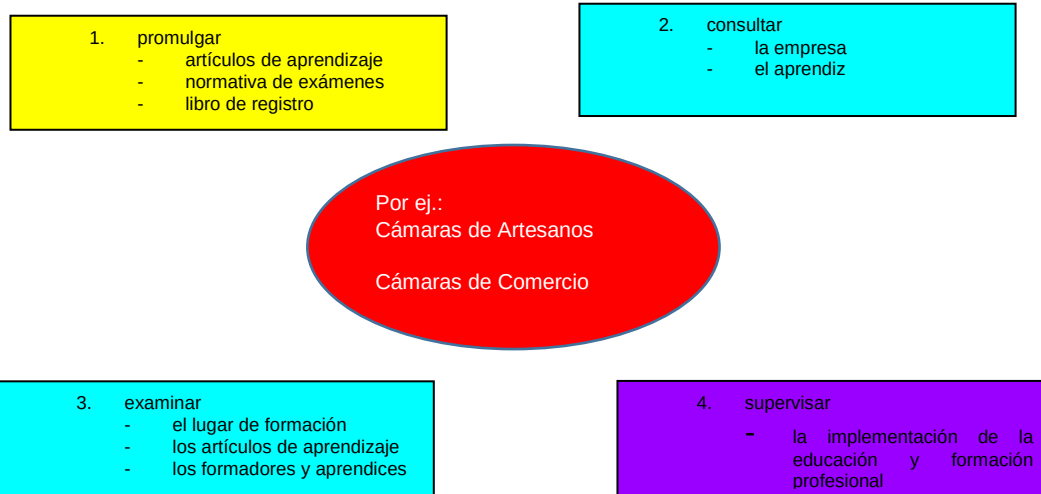
- supervisión y aceptación / evaluación de los exámenes
- fijación del resultado del examen Examen teórico:
 - a menudo se establecen como exámenes centrales (comités centrales recopilan los exámenes de toda Alemania)
 - si estos exámenes se han declarado atentamente tienen que sea realizados por todos los tribunales de examinadores
 - lugar del examen teórico sala en el centro educación o aula del centro docente Examen práctico:
 - el tribunal de examinadores construye tareas prácticas con arreglo a las condiciones de examen del lugar de examen
 - observancia del incumplimiento del marco educativo
 - el lugar de examen a menudo es el centro educativo de la ÜLU – allí varios aprendices pueden examinarse a la vez y en idénticas condiciones

La financiación de todo el examen es soportada por la empresa de educación. Cada aprendiz tiene la posibilidad de repetir dos veces cada parte de examen.

4.3 Constitución de responsabilidades

Tareas de las cámaras en la educación y formación profesional

Las tareas de las cámaras en la educación y formación profesional se regulan por orden de oficio. Éstas tienen que tener una lista de todos los aprendices del distrito de la cámara respectiva (papel del aprendiz). En esta lista figuran todos los aprendices de los años de enseñanza con trabajo cualificado, empresa de educación y todas las especificaciones del contrato de educación.



Una tarea considerable es la consulta y apoyo de las empresas de educación y los aprendices durante la educación. Una tarea esencial consiste en informar a las empresas de educación del perfil laboral actual, así como de los contenidos de la educación tras el currículo del marco, así como informar de cambios en la educación. También los procedimientos de los exámenes, la instrucción entre empresas para la formación profesional, así como el procedimiento de las horas del centro docente son cuestiones de consulta esenciales para las empresas. Los consultores de educación de las cámaras contribuyen en la redacción de los contratos de educación. Los consultores de educación están disponibles en caso de que se den preguntas relativas a la formación profesional.

En determinados casos, durante la educación surgen problemas o conflictos entre el aprendiz y el instructor. Los consultores de educación están ahí para mediar entre las partes para tales problemas. En el peor caso la relación contractual debe ser también resuelta. Entonces los consultores apoyarán al aprendiz en la búsqueda de una nueva empresa de educación, de manera que el aprendiz pueda finalizar su educación.

Para alumnos que deseen iniciar la educación dual los consultores de educación se quedan al margen. Todo alumno puede obtener ayuda de las cámaras para encontrar la educación adecuada. Los mediadores de educación adicionales también ayudan de buen grado en la búsqueda de empresas de educación adecuadas en la ocupación deseada. Con ello los alumnos y los

padres pueden ponerse al día con respecto a una gran cantidad de información, consejos y pautas para el principio de la formación profesional.

Derechos y obligaciones de las partes contratantes

Los derechos y obligaciones del aprendiz y la empresa de educación se derivan del orden de oficios, la ley de formación, la ley de seguridad industrial juvenil, así como la normativa sobre asociaciones profesionales. En los siguientes deben enumerarse los derechos más importantes de las partes contratantes. Los derechos de una parte contratante son al mismo tiempo las obligaciones de la otra parte contratante.

Derechos del aprendiz durante la educación:

- provisión por parte de la empresa de educación de equipo de trabajo y exámenes, así como la ropa de trabajo típica de la ocupación
- derecho de una actividad físicamente adecuada para la educación
- derecho a un informe al término de la educación
- obligación de atención por parte de la empresa de educación – observancia de la normativa jurídica para la protección frente a accidentes y la protección de la salud
- derecho a un reembolso mensual adecuado
- exención por parte de la empresa de educación de la escuela profesional, la instrucción entre empresas, de la formación y tutoría profesional
- realización de trabajos que promueven el objetivo educativo □ opciones especiales de despido durante el período de prueba □ demanda de vacaciones:
- vacaciones de al menos 30 días, si el joven aún no tiene 16 años al principio del año natural
- vacaciones de al menos 27 días, si el joven aún no tiene 17 años al principio del año natural
- vacaciones de al menos 25 días, si el joven aún no tiene 18 años al principio del año natural

Obligaciones del aprendiz durante la educación:

- obligación de implementación cuidados de todos los trabajos y tareas transferidas
- observancia de las instrucciones del instructor
- tratamiento cuidadoso de todas las máquinas, utensilios y objetos
- observancia de las normas de seguridad industrial y protección de la salud, así como de prevención de incendios (el aprendiz debe ser enseñado al respecto una vez al año)
- asistencia a las horas de la escuela profesional, la instrucción entre empresas para la formación profesional así como cuando se requiera de la tutoría
- apropiación de conocimientos especializados en la teoría y en la práctica
- mantenimiento de silencio en los secretos comerciales
- deber de cuidado
- llevar un registro diario en un cuaderno de informes

4.4 Financiación del aprendizaje

La formación profesional en la escuela profesional es financiada por el estado federal respectivo por el estado. No hay gastos para la empresa ni para el aprendiz.

La educación y formación profesional en la empresa no es promocionada con recursos estatales. La empresa de educación soporta el coste (remuneración, materiales educativos, etc.) por completo. La empresa recibe una contraprestación por la eficiencia del aprendiz. La eficiencia del aprendiz aumenta cada año mediante el incremento de las competencias y la eficiencia.

Los cursos de la instrucción entre empresas para la formación profesional son promocionados en un 1/3 por el Ministerio Federal de Economía y energía y en un 1/3 a través del estado federal respectivo. La empresa de educación soporta el resto de los costes. Estos gastos incluyen todos los gastos de personal, gastos de material y gastos de gestión. Los ministerios también promocionan los gastos de alojamiento en un internado en el lugar del curso.

4.5 Educación de los instructores

Educación de los maestros ocupaciones

Los maestros profesionales deben demostrar estudios universitarios además de cualificaciones educativas y didácticas. Enseñan a los aprendices sus respectivas materias que pertenecer a su educación, y además necesitan no sólo conocimientos especializados en su ámbito, sino también talento didáctico, sentimientos educativos y alegría en las clases y al impartir conocimiento. Asimismo, organizan las clases, procesan el conocimiento especializado necesario de manera didáctica, preparan exámenes, corrigen trabajos, incentivan el aprendizaje y velan por los alumnos en la escuela profesional cuando éstos tienen dificultades.

Educación de los instructores después de AEVO

Una educación exitosa depende sustancialmente de la persona, así como de las habilidades técnicas y educativas del instructor. En el curso AEVO reciben el trabajo correspondiente y conocimientos educativos y educativo-laborales para esta tarea. Los juicios metodológicos y jurídicos complementan los contenidos de la enseñanza. Demuestran la idoneidad de su instructor durante un examen escrito y en una presentación orientada a la acción ante un tribunal de examinadores.

Esferas de actividades:

- examinar las condiciones de la educación y el plan educativo
- preparar la educación y ayudar en la contratación de aprendices
- lograr la educación
- finalizar la educación

4.6 Marco de cualificación y permeabilidad

En Alemania son posibles los siguientes cambios dentro del sistema educativo alemán:

- cambio de la preparación profesional por la educación y formación profesional dual
- cambio de la formación profesional a tiempo completo en el centro docente por la educación y formación profesional dual
- cambio dentro de la educación y formación profesional dual
- cambio de la educación y formación profesional dual por el incremento de la formación

- cambio de la educación y formación profesional dual por la educación universitaria
- cambio del incremento de la formación por la educación universitaria
- cambio entre educación no formal e informal por la educación profesional y por la educación universitaria
- cambio del extranjero a la educación profesional y por la educación universitaria

Dentro del marco de la permeabilidad se pueden concebir las modalidades más diferentes del reconocimiento y deducciones dentro del marco de la educación y formación profesional dual. Además contar, por ejemplo, el coste del curso ya finalizado y los contenidos educativos.

El Ministerio Federal de Educación e Investigación así como el ministro de educación y arte, la conferencia de los países se han posicionado en octubre de 2006 a favor de un desarrollo del DQR (Marco de Cualificaciones Alemán de Aprendizaje Permanente). El objetivo es introducir el DQR en Alemania hasta enero de 2017.

El DQR posee, exactamente al igual que el EQR (Marco Europeo de Cualificaciones de Aprendizaje Permanente) ocho niveles que consideran la jerarquización de las cualificaciones. Efectivamente, se diferencia del DQR en los indicadores de nivel con respecto a los del EQR:

- profesionalidad (conocimientos, habilidades)
- competencia del personal (competencia social, independencia).

Por tanto las cualificaciones se valúan después de que se estampe la señal de los indicadores de nivel y se asignan a sus respectivos niveles. Con la asignación continua a los niveles del EQR es posible evaluar estas cualificaciones en el contexto europeo.

Identificación de buenas prácticas

Para la identificación de buenas prácticas en el contenido de la formación profesional, hemos preparado dos modelos para identificarlas. El primer modelo se utiliza para recopilar la información. En el Segundo, hemos analizado la información. Toda esta información se encuentra adjunta a este informe.

Mediante esta encuesta, hemos tratado de dar respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo indicar el aprendizaje?
2. Tutores: ¿Cómo han seleccionado las empresas a los tutores? ¿Qué formación proporcionan los tutores? ¿Qué formación precisan los tutores?
3. Relación jurídica entre el aprendiz y la institución correspondiente: ¿Qué clase de contrato firman las partes implicadas?
4. Relación financiera: ¿Hay una compensación financiera para el aprendiz y en su caso, quién la abona?
5. Normativa gubernamental: ¿Se aplica normativa local, regional, estatal o nacional al proceso de formación dual?
6. ¿Qué institución se encarga de la formación verdadera y quién es responsable de la tarea de administrar?
7. Nivel de cualificaciones adquiridas: ¿Qué nivel de cualificación es adquirido con respecto al Marco Europeo de Cualificaciones? ¿Qué habilidades son adquiridas, qué títulos / titulaciones formales son recibidas?

Para empezar, tenemos que decir que los países analizados tienen distintos sistemas de formación profesional. Para intentar responder las preguntas anteriores facilitaremos un breve resumen.

1. ¿Cómo indicar el aprendizaje?

Las empresas o los centros docentes realizan la convocatoria. Siempre depende del tipo de formación profesional. En el caso de que la principal responsabilidad se dé con la empresa, la empresa realizaría la convocatoria. De lo contrario, podría realizar la convocatoria un centro docente u otra institución.

En todos los países se dan ambas opciones de convocatoria.

2. Tutores: ¿Cómo seleccionan las empresas a los tutores? ¿Qué formación proporcionan los tutores? ¿Qué formación precisan los tutores?

En la mayoría de los ejemplos evaluados, el tutor es un empleado de la empresa. Sin embargo, rogamos tenga en cuenta que si la formación profesional es proporcionada por un centro docente, los tutores son empleados del centro.

En esta encuesta, no se ha proporcionado información sobre la cualificación de los tutores. Sin embargo, en la regulación de los sistemas educativos encontramos cierto grado de especificación. Por ejemplo, en Alemania los tutores de las empresas son “Meister” y en la escuela profesional los profesores se han formado en la Universidad en material de educación.

En nuestra opinión, es necesario determinar las habilidades y cualificaciones de los tutores.

3. Relación jurídica entre el aprendiz y la institución correspondiente: ¿Qué clase de contrato firman las partes implicadas?

Encontramos muchas opciones de contrato con respecto a las partes implicadas. Si la formación tiene lugar mayoritariamente en la empresa. El contrato es firmado por los aprendices y la empresa. Si la formación es proporcionada únicamente por un centro docente, las partes contratantes son los aprendices y el centro docente.

En Alemania tenemos normativa sobre los contratos en la ley nacional de formación profesional. Esta normativa incluye información sobre el aprendiz y la empresa, la profesión, la duración del aprendizaje, las horas de trabajo por jornada laboral, la demanda de vacaciones y el salario del aprendiz.

4. Relación financiera: ¿Hay una compensación financiera para el aprendiz y en su caso, quién la abona?

De nuevo, existen distintas relaciones financieras. En determinados casos el salario lo abona la empresa, o las entidades gubernamentales, o el aprendiz tiene que pagar por la formación.

5. Normativa gubernamental: ¿Se aplica normativa local, regional, estatal o nacional al proceso de formación dual?

Dependiendo de la categoría de la formación profesional, podrían aplicarse varias leyes. Esto es muy específico de cada país.

Esta información depende de las distintas leyes de los países. De manera que podría regularla el gobierno local, regional, estatal o nacional. También depende de la clase de formación profesional.

Siempre es importante saber qué leyes deben tenerse en cuenta en el contexto de la formación profesional

6. ¿Qué institución se encarga de la formación verdadera y quién es responsable de la tarea de administrar?

Esto depende de la normativa, la cual se describe en la pregunta 5. Encontramos buenas practices en las cuales está al cargo el centro docente, también encontramos ejemplos en los cuales está al cargo la escuela profesional.

7. Nivel de cualificaciones adquiridas: ¿Qué nivel de cualificación es adquirido con respecto al Marco Europeo de Cualificaciones? ¿Qué habilidades son adquiridas, qué títulos / titulaciones formales son recibidas?

El Nivel del MEC depende de la duración y el nivel educativo del aprendizaje. También depende del Marco Nacional de Cualificaciones.

Nuestra encuesta ha demostrado que los sistemas nacionales en general son muy distintos y diferenciados. De manera que no podemos formular sugerencias generales para todos los países. Por tanto, hemos decidido que tenemos que encontrar extremos universales que tengan que establecer para iniciar la formación profesional dual.

Los siguientes extremos son necesarios para establecer una formación profesional dual:

1. En primer lugar, tenemos que debatir los principales objetivos de los sistemas educativos nacionales. En la finalidad, los objetivos en todos los países socios son prácticamente los mismos. Todos los gobiernos anticipan la visión de que la educación de los ciudadanos es importante para la estabilidad económica y social de la economía nacional. Sin embargo, en todos los países las prioridades de la educación superior (Universidades) y la formación profesional son muy diferentes.

2. Es necesario tener una institución competente que supervise la formación profesional. Esta institución es responsable del desarrollo y supervisión de los contenidos generales de la formación profesional dual. Por tanto, tenemos que analizar la situación actual de la normativa por parte del estado o región. Tenemos que considerar esta normativa en las planificaciones de la formación profesional dual. Para una buena formación profesional, es imperativo que exista una colaboración estrecha entre el estado y la economía.
3. El objetivo de la formación profesional es mejorar las habilidades y competencias de los aprendices. Por tanto, necesitamos normativas de las habilidades y competencias, que deben ser mediadas a través de la formación profesional.
4. Necesitamos respuestas a las preguntas: ¿Cómo se realiza la convocatoria de los contratos de aprendizaje? ¿Existen contenidos específicos en relación con la formación en que participa la empresa?
5. También necesitamos normativa para la cualificación de los formadores / tutores de las empresas.
6. La relación entre empresas y aprendices tiene que ser abordada. En este punto, es necesario encontrar alguna normativa entre ambos. Creemos que es importante disponer de normativa sobre la constitución de colaboración entre empresas y aprendices pero también disponer de información sobre la asignación del tiempo en centros docentes o empresas.
7. Antes de que podamos iniciar una formación profesional dual, es importante hablar sobre la situación financiera. Ello significa que debe estar claro quién paga cada cosa. Por ejemplo, ¿paga la empresa un salario a los aprendices? En este ámbito, también tenemos que debatir la situación financiera de los estados que faciliten centros docentes.
8. En relación con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) es obligatorio determinar el nivel de la formación profesional dual. Por tanto, necesitamos definiciones de las competencias y habilidades que se supone que se obtendrán durante la formación profesional.

En aras de la implementación de un “nuevo” sistema educativo, resulta imperativo debatir los componentes disponibles del sistema. Tras ello, podemos identificar los componentes que faltan. Después de la identificación, es necesario establecer las partes que faltan de los sistemas educativos. Es

importante saber que puede que no sea posible transferir las buenas prácticas de un país a otro. Necesitamos un proceso de transmisión para la transformación. Este proceso incluye el debate de las partes de transformación y sobre responsabilidades.

También es importante considerar que el sistema educativo depende de todos los demás sistemas sociales, lo cual significa que para la transformación de los sistemas tenemos que tomar en consideración todos los demás sistemas del país.

Los resultados de esta encuesta constituyen la base para actividades de proyectos adicionales. Todos los resultados serán incorporados en los siguientes resultados intelectuales.

Este proyecto es cofinanciado por la Unión Europea en el marco de la convocatoria de acciones del programa Erasmus +. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores.

La Comisión y la Agencia Nacional no son responsables del uso que se pueda hacer de la información que contiene.

BIBLIOGRAFÍA Y BIBLIOGRAFÍA EN LÍNEA

Informe Istat – Italia in cifre 2013

www.cedefop.europa.eu

Indire – alternanza scuola/lavoro – Un binomio possibile? – Monitoraggio 2013

Volumen del Ministerio Federal Alemán de Educación e Investigación
“Formación Dual de un Vistazo”

Italialavoro – Apprendistato: ricognizione sullo stato di attuazione nelle Regioni, www.italialavoro.it

Página web de la Garantía Juvenil italiana:
www.garanzigiovani.gov.it

ISFOL – El sistema de aprendizaje en Italia – Información para Jóvenes / Empresas / Profesionales

www.nuovoapprendistato.gov.it

ISFOL – Il sistema dell'apprendistato in Italia – Informazioni per Giovani / Imprese / Esperti www.provincia.bz.it/formazione-professionaletedesca/apprendistato

C. Baumgartner, Alternanza scuola/lavoro y Sistema de Aprendizaje en la Provincia Autónoma de Bolzano, 2013

Sanse de acces la educatie in societatea romaneasca actuala, Gabriela Neagu, Editura Lumen, 2012

Scoala românească în pragul mileniului III: o "provocare" statistică, Ioan Neacșu, Editura Paideia

Învățământul românesc între tradiții și perspective, Stan Munteanu, Editura Eminescu, 2002

BIBB (2006): Normativa de formación profesional y el proceso subyacente. 4th rev. ed. Bonn.

Busse, G.; Heidemann, W. (2005): Betriebliche Weiterbildung - Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt/Main.

Hensen, Kristina Alice; Hippach-Schneider, Ute (2013): Alemania. EFP en Europa – Informe del país. Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BIBB). Bonn.

Hummelsheim, S., Timmermann, D. (200): La financiación de la educación y formación profesional en Alemania. Retrato financiero. Thessaloniki.

Loebe, Herbert / Severing, Eckart (Hrsg.) (2008): Berufsausbildung im Umbruch. Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems. Bielefeld.