

IV Plan Vasco de Formación Profesional

HACIA UNA FP DIFERENTE



COMPROMISO CON LAS PERSONAS

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

IV Plan de Formación Profesional



Hacia una FP diferente

La superación de la crisis económica nos sitúa en un marco muy diferente al que teníamos antes de entrar en la misma. La evolución de la competitividad de nuestros sectores productivos, la necesidad de fomentar e impulsar la creación de nuevas empresas o la respuesta que necesitan las nuevas exigencias que plantean los empleos presentes y futuros, han hecho que desde el Gobierno Vasco apoyemos con firmeza el conocimiento y el desarrollo humano.

Este 4º Plan vasco de Formación Profesional es uno de los catorce planes estratégicos del Gobierno Vasco para esta legislatura. Un plan acordado y respaldado con y por los agentes sociales y las asociaciones que representan a los centros de formación profesional, tanto de la red pública como de la red concertada. Un plan al que se le ha dotado con una importante cantidad económica para que desde los centros de FP, se puedan afrontar con garantías los diferentes retos que se plantean en el mismo. Retos que nos sitúan ante diferentes escenarios, alguno de ellos de gran complejidad.

Quiero agradecer el trabajo de los agentes sociales en el marco del Consejo vasco de FP, para llevar adelante el consenso necesario que nos ha permitido aprobar este plan. Un plan ambicioso, valiente y moderno que nos va a posibilitar transformar una formación que es estratégica para la economía de Euskadi. Quiero agradecer también el apoyo incondicional y el gran trabajo que están realizando los centros de formación profesional y su profesorado. Un trabajo que se ha realizado a lo largo de los últimos 20 años y que nos ha permitido conseguir unos altísimos niveles de eficiencia y eficacia con los que dar respuesta a las necesidades cada vez más complejas de nuestras empresas, así como a las necesidades de las personas de cara a su empleabilidad y desarrollo personal y profesional.

Ahora nos toca avanzar hacia el futuro. Un futuro que aun pareciendo incierto nos va a abrir grandes oportunidades como personas y como sociedad. Y la formación profesional, con este 4º Plan Vasco de formación profesional, se convierte en protagonista imprescindible.



CRISTINA URIARTE TOLEDO
Consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura

En la actualidad cuando nos planteamos qué hacer para mejorar el presente y para afrontar con garantías el futuro nos encontramos con dos palabras que centran la mayor parte de las razones del porqué y de las respuestas para saber qué hacer y cómo hacerlo. Esas dos palabras son cambio y transformación.

El mundo está viviendo un proceso de cambio global de gran calado. Estos cambios nos obligan a afrontar lo que va a ser un tiempo diferente, un tiempo en el que se van a abrir grandes oportunidades, pero que también nos va a situar ante grandes dificultades. Y todo ello nos obliga a hacer importantes transformaciones. Se está transformando la manera en que compiten nuestras empresas, se está transformando la empleabilidad de las personas, se está transformando el modelo de empresa y cada vez en más casos su presencia internacional, se están transformando los perfiles profesionales necesarios para los puestos de trabajo que cada vez requieren perfiles que requieren cualificaciones más altas. Esto nos obliga a transformar también la formación profesional

Nos enfrentamos por tanto a un gran reto para la competitividad de las empresas y para la empleabilidad de las personas y en todo ello, es cada vez más importante la vinculación entre las políticas de formación profesional, las políticas de empleo, así como las políticas de desarrollo económico. Euskadi cuenta con un sistema de formación profesional reconocido internacionalmente que ha sido una pieza clave en la competitividad de su economía. Una formación profesional que para seguir dando respuesta a los retos presentes y futuros necesita también de una nueva transformación.

Este 4º Plan Vasco de Formación Profesional establece esa transformación a través de un modelo combinado de formación, innovación y emprendimiento y sitúa a los centros de formación profesional como el eje fundamental de dicho modelo, propiciando que puedan transformar sus estructuras, sus modelos de gestión, y sus objetivos. Este plan va a posibilitar que establezcamos una Formación Profesional moderna, avanzada y preparada para trabajar con garantía y buenos resultados en entornos cada vez más complejos.



JORGE ARÉVALO TURRILLAS
Viceconsejero de Formación Profesional

INDICE

Bloque I: Bases de partida	07
1.1. Razones y oportunidad del Plan	08
1.2. Esquema del Documento	08
1.3. El IV Plan Vasco de Formación Profesional en el Marco de la acción del Gobierno Vasco.....	09
1.4. El contexto europeo de la formación profesional	12
1.5. Marco Normativo	13
Bloque II: Contextualización	15
2.1. Un momento de cambio global acelerado	16
2.1.1. Cambio geopolítico	16
2.1.2. Cambio social.....	16
2.1.3. Cambio económico	16
2.2. ...que transforma la manera en la que compiten nuestras empresas y la empleabilidad de las personas... ..	19
2.2.1. Transformación de la propuesta de valor	19
2.2.2. Transformación de su presencia internacional	20
2.2.3. Transformación del modelo de empresa	20
2.2.4. Transformación de la empleabilidad de las personas	21
2.3. ...y por tanto exige transformar el Sistema Vasco de formación profesional.....	22
2.3.1. Transformación de la Formación	23
2.3.2. Transformación de la Innovación	25
2.3.3. Transformación del Emprendimiento	25
2.3.4. Transformación de la Internacionalización	25
2.3.5. Transformación de la red de centros de formación profesional	26
2.3.6. El Consejo Vasco de Formación Profesional	28
2.3.7. Organismos de apoyo de la Viceconsejería de Formación Profesional.....	28
Bloque III: IV Plan Vasco de Formación Profesional.....	29
3.1. Principios del Plan	30
3.2. Metodología y Alcance del Plan	30
3.3. Objetivos y líneas de actuación del Plan.....	32
A. FORMACIÓN INTEGRADA	32
B. INNOVACIÓN APLICADA	35
C. EMPRENDIMIENTO ACTIVO	37
D. INTERNACIONALIZACIÓN	37
E. CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	38
Bloque IV: Gobernanza del Plan	41
4.1.Diseño de los órganos de gestión del IV Plan Vasco de Formación Profesional.....	41
4.2. Sistema de seguimiento y evaluación	44
Bloque V: Aspectos económicos y presupuestarios.....	47

Bloque I: BASES DE PARTIDA

Bloque I: Bases de partida

1.1. Razones y oportunidad del Plan

Euskadi cuenta con una larga tradición de cambio y adaptación de la formación profesional a las necesidades de las empresas y de las personas, lo que ha permitido situar al modelo de FP vasco como un referente internacional. La aprobación por parte del Gobierno de los distintos planes vascos de formación profesional (1997, 2004 y 2011) ha supuesto un impulso, decidido y continuado en el tiempo, a un sistema que se concibe como algo esencial y prioritario para el desarrollo de nuestra economía, de nuestras empresas, de la mejora del empleo y, en definitiva, del bienestar de nuestra sociedad.

Podemos afirmar, por tanto, que el actual posicionamiento de nuestra formación profesional surge de su continua transformación, a la que se han dedicado importantes esfuerzos de carácter organizativo y económico. Esto ha permitido situarnos en una buena posición ante la actual crisis y adquirir una importante experiencia para afrontar los cambios desde una posición de estabilidad y buena preparación.

Dentro del calendario de Planes Estratégicos para la presente legislatura, el Gobierno se ha propuesto impulsar la elaboración del IV Plan Vasco de Formación Profesional a lo largo del año 2014. Una decisión que se acompaña de una serie de razones que avalan la conveniencia de elaborar este Plan:

- El deseo de desarrollar el marco de planificación estratégica para la X Legislatura en materia de formación profesional, con el objetivo último de potenciar el capital humano vasco y su empleabilidad mediante una mejora de sus capacidades y conocimientos y una apuesta decidida por la especialización y el desarrollo de nuevos sectores.
- La firme determinación de fortalecer la competitividad de la industria vasca en el mercado global y al mismo tiempo favorecer la empleabilidad de las personas y contribuir al desarrollo humano y la cohesión social en Euskadi.
- La necesidad de impulsar un proceso de transformación en el sistema vasco de formación profesional, apoyándose en sus fortalezas, como respuesta a los retos derivados del nuevo entorno competitivo al que se enfrenta el tejido empresarial de Euskadi.
- La necesidad de desarrollar los objetivos y prioridades estratégicas definidas en el seno de la Viceconsejería de formación profesional y reflejadas en la agenda estratégica "FPeuskadi 2015".

El IV Plan Vasco de Formación Profesional, aunque su período de vigencia termina en 2016, se presenta como el instrumento que debe guiar la siguiente transformación del sistema vasco de FP. Un proceso para continuar avanzando hacia la adecuación, apertura y modernización de nuestro modelo y que culmina con el diseño y puesta en marcha de un nuevo marco, construido desde las fortalezas actuales, que nos sitúe definitivamente como un referente internacional en formación profesional.

1.2. Esquema del Documento

A continuación se presentan los principales bloques de contenidos que conforman el Plan:

• **Bloque I: Bases de partida.** En este primer bloque se recogen las razones por las que se decide elaborar el IV Plan Vasco de Formación Profesional, así como el marco operativo en el que se desarrolla. Además, se define el contexto normativo, elaborado a partir del análisis de los planes, leyes y documentos que afectan a la formación profesional en Euskadi.

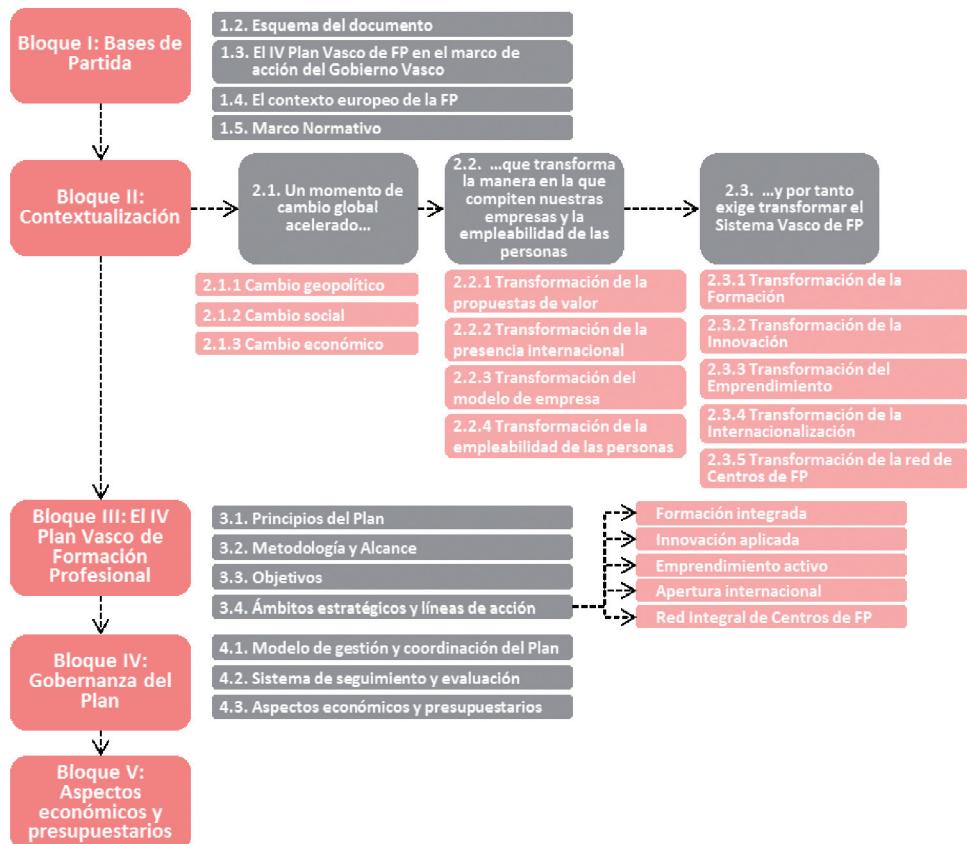
• **Bloque II: Contextualización.** En este apartado se recogen los principales cambios socio-económicos globales relacionados con la formación profesional y su impacto en Euskadi. Además, se realiza un análisis de las transformaciones que estos cambios provocan en la competitividad de las empresas, en la empleabilidad de las personas y en el Sistema Vasco de Formación Profesional.

• **Bloque III: Definición de ámbitos, objetivos, y líneas de actuación.** En esta parte se define el marco estratégico del IV Plan Vasco de Formación Profesional, incluyendo los ámbitos, objetivos estratégicos y actuaciones que conforman el Plan.

• **Bloque IV: Gobernanza del Plan:** Finalmente, y una vez completado el esqueleto estratégico, se han definido los mecanismos de gestión del Plan, partiendo de los aprendizajes de planes anteriores y las recomendaciones en la materia de la Dirección de Coordinación de Lehendakaritza.

• **Bloque V: Aspectos económicos y presupuestarios.**

El IV Plan Vasco de formación profesional ha sido consensuado y acordado por el Consejo Vasco de Formación Profesional, con el fin de lograr una visión consensuada de las prioridades, objetivos y ejes estratégicos.



1.3. El IV Plan Vasco de Formación Profesional en el Marco de la acción del Gobierno Vasco

El Gobierno Vasco afronta la X Legislatura 2013-2016 con la ilusión por liderar una Euskadi dinámica, moderna, cohesionada y definitivamente en Paz. Con ese fin asume en su Programa de Gobierno tres compromisos básicos ante la Sociedad Vasca: con las Personas, por la Paz y la Convivencia, y por un Nuevo Estatus Político para Euskadi.

La formación profesional tiene su encaje natural dentro del Compromiso por las Personas que representa el compromiso por el Crecimiento Sostenible y el Desarrollo Humano. Ante la difícil coyuntura en la que nos encontramos, afrontamos el reto de superar una de las peores crisis económicas de los últimos 30 años, convencidos de que saldremos adelante reforzados desde nuestros principios y valores.

Somos conscientes además de que las personas no se sitúan en las mismas condiciones y posiciones en la sociedad y que existen aún obstáculos y estereotipos que remover, tanto en el ámbito de la formación profesional como en el mercado laboral y en las empresas, para que mujeres y hombres accedan a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

Es por ello que vamos a trabajar para construir una Euskadi de Personas, apostando por la defensa del empleo para las mujeres y para los hombres, y la reactivación económica, sin dejar de avanzar en nuestro sistema social y de bienestar.

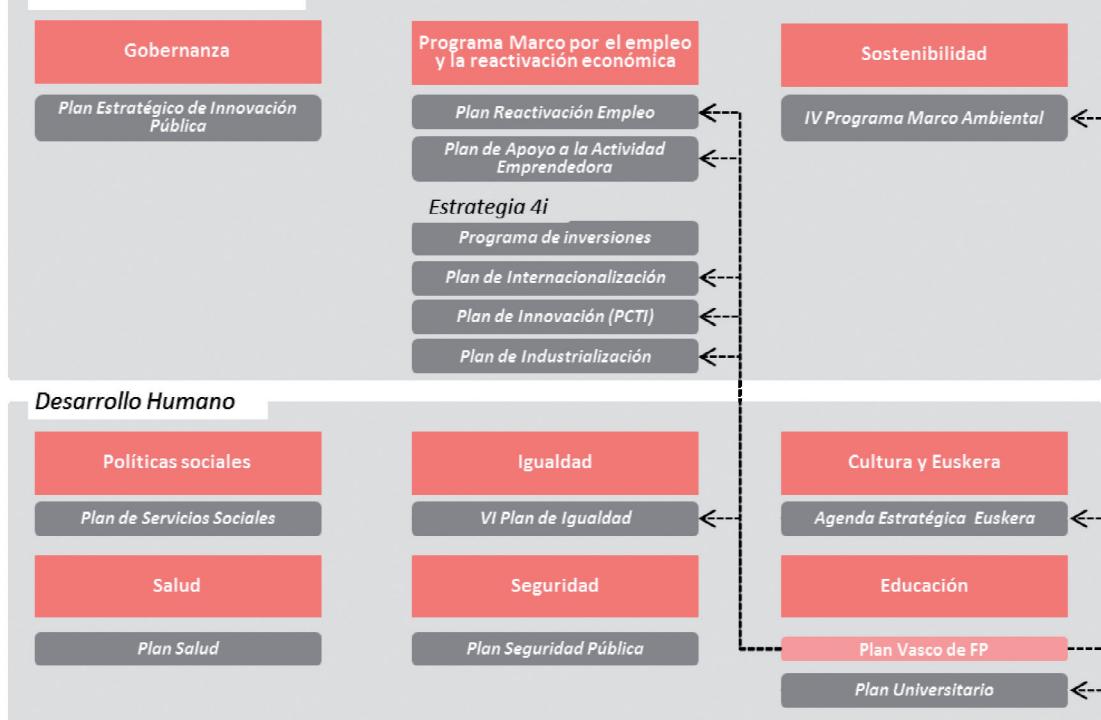
Este compromiso se articula a través de una serie de Planes Estratégicos que tratan de dar respuesta a cada uno de estos elementos identificados. La formación profesional parte del entorno natural de la educación pero tiene un gran impacto en otras áreas de la economía vasca ya que afecta tanto a la empleabilidad de los trabajadores como a la competitividad de las empresas. Es por ello que este Plan surge con la vocación de coordinarse con el resto de planes de Gobierno que tienen impacto en estas áreas.

En este sentido, y por la importancia que la formación profesional tiene en la empleabilidad de las personas, la elaboración, ejecución y evaluación del Plan requiere de la participación del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, junto con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y Hobetuz, así como del Departamento de Desarrollo Económico y de Competitividad y otros organismos con actividades y/o responsabilidades relacionadas. El Consejo Vasco de la Formación Profesional se contempla como el órgano competente en el que abordar la participación interinstitucional e interdepartamental en todo el proceso.



PROGRAMA DE PLANES ESTRATÉGICOS DE LA X LEGISLATURA

Crecimiento Sostenible



Dentro de este marco estratégico de actuación del Gobierno Vasco, destaca la aprobación del Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica "Euskadi 2020" por el consenso logrado y el calado de las medidas que recoge para lograr un mayor empleo y una pronta reactivación económica. Se trata de un programa aglutinador que se constituye como una estrategia de País, que se desarrolla y concreta en 2 bloques: el Plan de Reactivación de empleo y la Estrategia 4i para la Reactivación Económica.

Mientras que el Plan de Reactivación de empleo recoge un conjunto de medidas que aportan respuestas urgentes al problema del desempleo en Euskadi, la estrategia 4i representa una apuesta integral por nuestro tejido empresarial y de acompañamiento en el proceso de adaptación a un entorno competitivo global en permanente evolución.

El IV Plan Vasco de Formación Profesional se encuentra totalmente alineado con el doble objetivo de promover el empleo en el corto plazo y ayudar a las empresas a incrementar su competitividad en el largo plazo y coordina sus esfuerzos, específicamente, con ocho de los planes de Gobierno incluidos en este esquema:

– **Especialización inteligente en Euskadi (RIS 3) y el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación.** El Gobierno Vasco reunido en diciembre de 2012 acordó proceder a la actualización del vigente PCTI sobre la base de la Estrategia de especialización inteligente RIS3 Euskadi, a través de una Comisión específica constituida en el primer trimestre de 2014 y coordinada desde Lehendakaritza.

En abril de 2014 se presentaron las líneas generales que deberá contener el Plan y que implican una referencia inmediata a las áreas de competitividad de desarrollo tecnológico, educación, política científica y salud como elementos motores del mismo. Para ello se adoptaron los procedimientos metodológicos establecidos por la Unión Europea en su estrategia de "crecimiento inteligente" según cuál las prioridades de una región europea tienen que estar apoyadas en:

- Puntos fuertes reconocibles: un tejido empresarial competitivo con sectores tractores capaces de explotar las innovaciones.
- Capacidades científico tecnológicas diferenciales.
- Capacidad para dar respuesta a los retos sociales y demandas del mercado.
- Herramientas de apoyo específicas, en términos de programas de apoyo y colaboración público-privada.

En los próximos meses, se extenderán las implicaciones de las áreas prioritarias seleccionadas (Fabricación Avanzada, Energía, y Biociencias) al resto de campos en los que las instituciones públicas, y especialmente el Gobierno Vasco despliegan su actividad: medio ambiente, agroalimentación, cultura, empleo, servicios sociales, etc. Y que suponen la base para el futuro PCTI 2020.

- **Plan de Industrialización 2014-2016.** Este Plan, liderado por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, es el instrumento del Gobierno para el apoyo a la industria vasca.

El objetivo principal del Plan es fortalecer la competitividad de la industria vasca en el mercado global, apoyando la restructuración y la supervivencia de proyectos empresariales viables. Para ello impulsa medidas para el refuerzo del peso de la industria en la economía vasca, la diversificación de la dotación de fuentes e instrumentos de financiación a disposición del tejido industrial y el establecimiento de un marco de apoyo adaptado a sus capacidades y necesidades en el contexto de crisis actual. Estas medidas tienen como objetivo estimular la innovación tecnológica y no tecnológica y diversificar la actividad hacia nuevos sectores de oportunidad.

– **Plan Interinstitucional de Apoyo a la Actividad Emprendedora.** A través del Plan Interinstitucional de Apoyo a la Actividad Emprendedora, el Gobierno Vasco aspira a avanzar en el logro de una sociedad en la que las personas, de manera individual o en colaboración, movidas por la necesidad o por la oportunidad, actúan transformando ideas en actividades prácticas, logrando los mejores resultados en un medio social, cultural o económico incierto. Una sociedad en la que el emprendimiento, reconocido y valorado socialmente, se convierte en una verdadera palanca de transformación económica y social.

– **IV Programa Marco Ambiental.** El Programa Marco Ambiental 2015-2018 es el instrumento con el que se dota el Gobierno para el logro del primer principio de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, adoptado en el seno de la Conferencia de las Naciones Unidas celebrada en 1992 y reafirmada recientemente en Río+20 sobre el derecho a una vida digna para todas las personas, las de hoy y las de mañana, en un entorno de calidad.

El marco normativo en materia ambiental en Euskadi lo forma un importante entramado de autorizaciones ambientales que en aras de ofrecer un servicio público más rápido y eficaz en esta materia se debe trabajar por agilizar y simplificar los procedimientos de la Administración en temas ambientales. Además, el nuevo paradigma socio económico nos debe llevar a considerar la variable ambiental como un elemento contributivo más de nuestra apuesta por el emprendimiento y la economía productiva, innegable objetivo éste de nuestro Gobierno.

– **Plan de Internacionalización Empresarial 2014-2016.** El Plan se define como el instrumento fundamental del Gobierno Vasco para planificar y guiar el apoyo a la internacionalización de la empresa vasca durante la X legislatura.

El objetivo principal del Plan es promover la inserción y competitividad internacional de la empresa vasca, en especial la Pyme, en el mercado global, estableciendo un marco de apoyo adaptado a sus capacidades y necesidades en el contexto de crisis actual, impulsando el grado de apertura e internacionalización de la economía vasca, potenciando y consolidando el comercio exterior, contribuyendo al incremento de implantaciones vascas en el exterior y atraiendo inversión extranjera hacia Euskadi.

– **Agenda Estratégica del Euskera.** El objetivo de la agenda es definir de manera transversal a los diferentes Departamentos y/o planes aprobados, la actuación que debe llevar a cabo el Gobierno Vasco durante esta legislatura en el ámbito de la política lingüística.

Para ello, las líneas específicas impulsadas en años precedentes por la Viceconsejería de Política Lingüística se fusionarán con los diferentes planes y programas para la promoción del uso del euskera en diferentes ámbitos sectoriales del propio Gobierno Vasco, para garantizar la transversalidad reconocida a la política lingüística en el programa de gobierno 2012-2016, y para obtener un punto de vista general e integrado de todas las iniciativas de promoción del euskera.

– **Plan universitario.** El próximo plan Universitario recoge ámbitos de interés común para la Formación Profesional y el entorno universitario, áreas que presentan una gran potencialidad de desarrollo conjunto, entre ellos destacan:

- La posibilidad de articular pasarelas flexibles acceso a la formación de grado y postgrado de las personas que hayan desarrollado su formación por la vía de la Formación Profesional.
- La incidencia de las transformaciones generadas por la innovación tecnológica y de servicios en la oferta y demanda de titulaciones.
- La necesidad del sistema de Formación Profesional de formación de su profesorado, tanto para afrontar los retos presentes como para disponer de formadores en el contexto de las nuevas profesiones o la transformación de las existentes.
- La interacción de las iniciativas de emprendizaje, internacionalización del alumnado u otras.

– **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV.** Este Plan, en estado de ejecución, contempla, por un lado, un conjunto de trece medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad y, por otro lado, tres ejes para orientar la intervención pública. Concebido como una plan transversal a todo el Gobierno, aboga por el avance hacia el necesario cambio de valores y para avanzar en el empoderamiento individual, colectivo y social de las mujeres, la organización social corresponsable y la prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia.

– **Plan Director para la Coeducación y la prevención de violencia de género en el sistema educativo.** Este Plan, impulsado por el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, se dirige al sistema educativo con el objetivo de seguir avanzando en la transformación de un modelo de escuela mixta a un modelo de escuela coeducativa que contribuya a prevenir la violencia de género y, en definitiva, cualquier violencia en cuyo origen está el sexism.

1.4. El contexto europeo de la formación profesional

La iniciativa de la Comisión Europea con la Estrategia Europa 2020 muestra su apuesta por la educación y la formación como bases indispensables para promover un “crecimiento inteligente, sostenible e integrador.”

En el marco de esta estrategia y de cara a reforzar o acometer el logro del crecimiento y el empleo, la UE ha desarrollado los correspondientes mecanismos en el ámbito de la formación profesional; destacando el Marco Estratégico “Educación y Formación 2020 (EF2020)”, y los instrumentos adoptados para una cooperación reforzada en materia de educación y formación profesionales (EFP). Los hitos de referencia de esta iniciativa se recogen en el denominado “Proceso de Copenhague”, cuyas revisiones y los planteamientos más actuales quedan recogidos en el “Comunicado de Brujas” de 2011. En este último comunicado, basado en el análisis de los resultados alcanzados, se fijan objetivos estratégicos para el periodo 2011-2020.

La Comisión Europea trabaja en estrecha colaboración con los agentes de los distintos sectores (empresas, sindicatos, académicos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de consumidores) con el fin de establecer un marco para una política industrial moderna, ayudando a aprovechar las oportunidades de la globalización. El marco aborda todos los elementos de la cadena de valor, cada vez más internacional, desde el acceso a las materias primas hasta el servicio post-venta, así como otros aspectos entre los que se incluye la formación.

De hecho, la estrategia recoge el incremento de la formación de la ciudadanía como único medio de alcanzar un modelo económico sostenible en el ámbito económico, social y medioambiental. Y pone un énfasis decidido en la educación y formación para promover un triple crecimiento:

- **Inteligente:** con una economía con mayor rendimiento en educación, investigación e innovación y en la adopción de las nuevas tecnologías.
- **Sostenible:** con una economía que utilice eficazmente los recursos, más verde y más competitiva.
- **Integrador:** con una economía con un alto nivel de empleo que favorezca la cohesión económica, social y territorial. En este sentido, la Estrategia Europea 2020 señala que se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social.

Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década. En un mundo cambiante queremos que la UE se convierta en una economía inteligente, sostenible e inclusiva. Estas tres prioridades, que se refuerzan mutuamente, deberían ayudar a la UE y a los Estados Miembros a generar altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

Concretamente, la Unión ha fijado cinco ambiciosos objetivos – en empleo, innovación, educación, inclusión social y clima/energía – para ser alcanzados en 2020. Cada Estado Miembro ha adoptado sus propios objetivos nacionales en cada una de estas áreas. Acciones específicas a nivel europeo y nacional apuntalan esta estrategia.

*José Manuel Barroso
Presidente de la Comisión Europea*

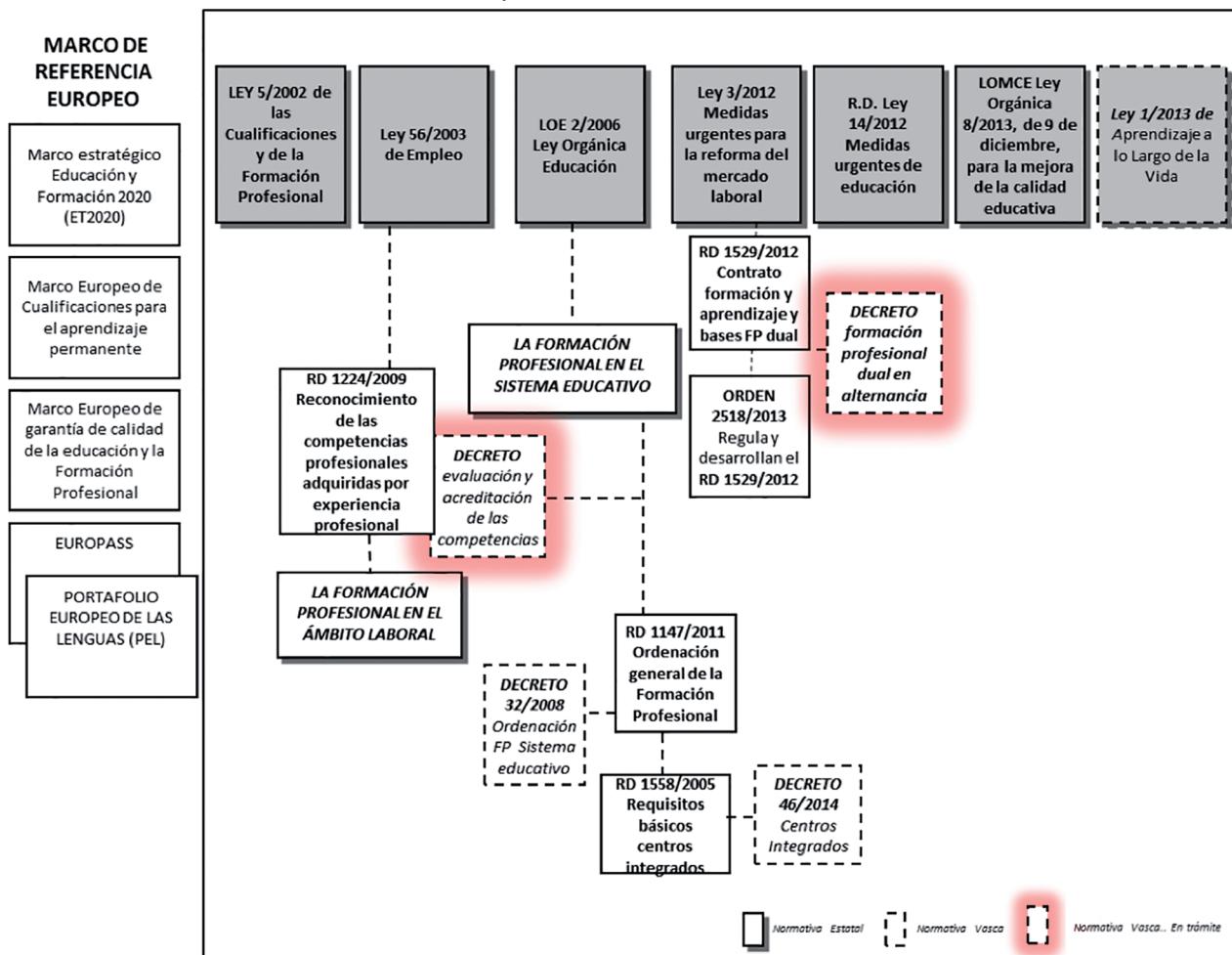
En la consecución de este crecimiento la formación profesional juega un papel primordial. La Comisión insta, de manera explícita, a los Estados miembros a invertir en capacidades, incrementar la flexibilidad de los programas de formación profesional, seguir desarrollando los vínculos entre la formación profesional y el mercado laboral, mejorar la consideración de la formación profesional y fomentar su presencia en la empresa.

En este contexto, es destacable el papel de la Alianza Europea para el Aprendizaje, coordinada conjuntamente por la DG Educación y Cultura y la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Su objetivo es aunar a las autoridades públicas, las empresas, agentes sociales, proveedores de Formación Profesional, representantes juveniles y otros actores clave con el objetivo de promover esquemas e iniciativas de aprendizaje en Europa. El Gobierno Vasco ha sido la primera autoridad regional europea en adherirse a esta iniciativa.

1.5. Marco Normativo

La formación profesional vasca desarrolla su actividad dentro de un extenso marco normativo. Éste cuenta como normas de obligado cumplimiento las leyes estatales y autonómicas, que rigen en el ámbito de la legalidad vigente, así como el referente del marco europeo en su desarrollo presente y futuro.

ESCUENARIO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUSKADI¹ (Principales normas de referencia)



Fuente: elaboración propia a partir de información pública

¹ Además, por su relación con el desarrollo del IV Plan Vasco de Formación Profesional se deben tener en cuenta las normativas en trámite que se prevé aprobar en el medio plazo: el proyecto de Ley de Formación Profesional, el Decreto para la Formación Dual en Alternancia, el Decreto de Creación del Centro de Investigación e Innovación Aplicada a la Formación Profesional del País Vasco, el Decreto de Creación del Instituto Vasco del Conocimiento en la Formación Profesional, el Decreto de Creación del Instituto Vasco de la Creatividad Aplicada en la Formación Profesional (ideatk), el Decreto de ordenación e implantación de la Formación Profesional Básica, el Decreto de ordenación general de la formación profesional del Sistema Educativo y el Decreto de regulación de los Centros Integrados de Formación Profesional del País Vasco.

CONTEXTO

Ley Orgánica 5/2002	<ul style="list-style-type: none"> – Se reconocen los dos sistemas de FP (ámbito laboral y ámbito educativo). – Se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, referente común para la elaboración de los título de FP (educación) y los certificados de profesionalidad (empleo). – Recoge un sistema que reconoce las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación. – Prevé la denominación de centros integrados de FP a todos los centros que imparten todas las enseñanzas referidas al Catálogo.
Ley 56/2003 de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> – Define el subsistema de la Formación Profesional en el ámbito laboral. – Introduce un concepto moderno de las políticas activas de empleo como la formación o la recualificación de los desempleados a través del sistema de formación profesional.
LOE 2/2006	<ul style="list-style-type: none"> – Regula el subsistema de la Formación Profesional en el ámbito educativo y la FP inicial basada en el Catálogo Nacional de Cualificaciones de FP. – Posibilita la convergencia de sistemas de educación y formación en Europa. – Regula los programas de Cualificación Profesional Inicial – PCPIs.
Real Decreto 1147/2011	<ul style="list-style-type: none"> – Establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. – Flexibiliza la oferta formativa para garantizar una mejor adaptación a las demandas del entorno socioeconómico.
RD-Ley 3/2012	<ul style="list-style-type: none"> – Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. – La norma reconoce a los centros y entidades de formación acreditadas, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo. – Introduce modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje con el objetivo de potenciar el empleo juvenil.
Real Decreto 1529/2012	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual.
RD-Ley 14/2012	<ul style="list-style-type: none"> – Medidas urgentes para la racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
Orden 2518/2013	<ul style="list-style-type: none"> – Regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.
LOMCE 8/2013	<ul style="list-style-type: none"> – Incluye la creación de un nuevo título de Formación Profesional Básica. – Flexibiliza todos los accesos a las diferentes etapas de la Formación Profesional.
Real Decreto 127/2014	<ul style="list-style-type: none"> – Regula aspectos específicos de la Formación Profesional Básica del sistema educativo, aprueba títulos profesionales básicos y fija los currículos básicos.

CONTEXTO

Decreto 32/2008	<ul style="list-style-type: none"> – Establece la ordenación general de la formación Profesional del Sistema Educativo.
Ley 1/2013	<ul style="list-style-type: none"> – Ordena y regula el sistema vasco de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
Decreto 46/2014	<ul style="list-style-type: none"> – Regula los Centros Integrados de Formación Profesional.
Decreto 47/2014	<ul style="list-style-type: none"> – Regula los Programas de Formación Transitoria Integrada.

CONTEXTO

ET2020	<ul style="list-style-type: none"> – Programa que establece las estrategias e indicadores a desarrollar por los sistemas de educación y formación en los Estados miembros.
EQF-MEC	<ul style="list-style-type: none"> – Marco común de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificación de los diferentes países. – Recoge el mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las titulaciones de los diferentes países y sistemas de Europa.
Garantía de calidad de la FP	<ul style="list-style-type: none"> – Instrumento de referencia para ayudar a los Estados miembros a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de FP, sobre la base de parámetros europeos.
EUROPASS -PEL-	<ul style="list-style-type: none"> – Herramienta que acompaña el proceso de aprendizaje de idiomas. – Regula un esquema para avalar y documentar el aprendizaje de idiomas.

Bloque II: CONTEXTUALIZACIÓN

Bloque II: Contextualización

Nos enfrentamos a una serie de cambios de gran calado y de largo plazo. Una corriente que va más allá de la crisis que estamos viviendo en Europa y que tiene implicaciones en todos los ámbitos económicos y sociales. En este entorno de cambio acelerado, no conocemos con precisión cuál va a ser el nuevo marco que se va a ir creando en un futuro más o menos próximo, pero intuimos que se van a producir profundos cambios que van a obligar a repensar muchas de las realidades existentes hoy en día y a transformar nuestros modelos productivos.

Estos cambios están obligando a nuestras empresas a transformar tanto sus “formas de hacer” como sus modelos organizativos como única manera de seguir siendo competitivos en un entorno cada vez más complejo. Un proceso que, además, se acelerará durante los próximos años.

A día de hoy en el sector industrial vasco, el 70% de los puestos de trabajo requieren de un título directamente relacionado con la formación profesional. Una cifra que en Europa se espera que llegue al 76% en 2020. Estos datos reflejan la importancia que tiene hoy en día la FP en el sector industrial pero, sobre todo, demuestran el papel fundamental que la formación profesional debe jugar en el desarrollo socioeconómico futuro de nuestro país.

Los importantes retos competitivos de nuestro tejido empresarial, unidos al papel que juega la formación profesional en el logro de los mismos, exigen una profunda transformación de nuestro actual modelo vasco de formación profesional. Un modelo integrado que incorpora todos los niveles y tipos de formación profesional de una manera flexible y eficiente. Un modelo, cercano a la empresa que se refuerza con la presencia de los/las alumnos/as en los centros productivos a través de la formación dual. Y un sistema que convina la apuesta por la calidad y la excelencia a través de la aplicación de modelos de mejora continua e innovación aplicada, con la inquietud de innovar y de mejorar de manera permanente la formación profesional.

Un modelo que ha logrado muy buenos resultados pero que necesita evolucionar. Este proceso de cambio debe construirse a partir de las fortalezas con las que contamos, de manera que avancemos hacia un nuevo sistema que contribuya a reforzar la competitividad de nuestras empresas, mejore la empleabilidad de nuestros trabajadores y trabajadoras y que contribuya al desarrollo humano y cohesión social.

2.1. Un momento de cambio global acelerado

Nos encontramos en un momento de cambio global acelerado que va a exigir una transformación profunda en el modelo de competitividad de nuestras empresas. Un cambio global en tres vertientes: cambio geopolítico, cambio social y cambio económico que provoca la transformación en la forma en que las empresas compiten y en la empleabilidad de las personas.

2.1.1. Cambio geopolítico

La crisis económica ha puesto de manifiesto, más aún si cabe, el nuevo reequilibrio global. Mientras que las economías de los países desarrollados se han ralentizado en la última década, los llamados países emergentes se han convertido en la locomotora que impulsa el crecimiento económico mundial, transformando la competitividad de las industrias a nivel global.

Por un lado, la entrada de nuevas organizaciones y nuevas propuestas de valor surgidas en los países emergentes y basadas, en su gran mayoría, en menores costes de producción han supuesto un claro aumento de la competencia para nuestras empresas. Sólo seremos capaces de competir de forma rentable en el nuevo escenario si generamos productos y servicios de mayor valor añadido.

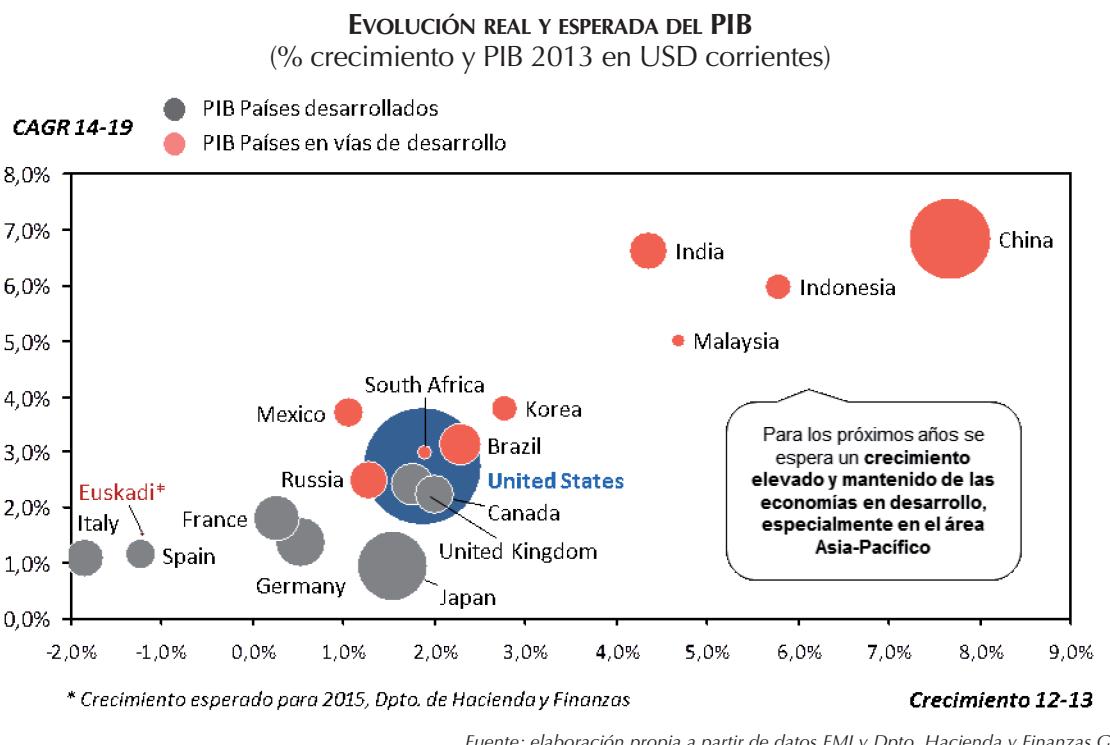
Pero al mismo tiempo nos encontramos con un mercado mundial que crece y que incorpora cada año más de 80 millones de personas de clase media con capacidad de consumir un mayor número de productos y servicios. Por eso, tenemos que posicionar nuestras empresas en el nuevo mapa mundial para poder aprovechar las oportunidades que se generan, insertándonos en las cadenas de valor globales y buscando acompañar a los países emergentes en su desarrollo.

En este nuevo terreno de juego nuestras empresas deben competir bajo nuevas reglas, en países más alejados físicamente y con enormes diferencias culturales y lingüísticas. Espacios menos homogéneos que demandan soluciones diferenciadas y adaptadas a sus necesidades, en las que deberemos hacer las cosas mejor que los demás, o al menos de forma distinta, para ser competitivos.

2.1.2. Cambio social

También la sociedad está cambiando. El envejecimiento de la población, la adopción masiva de las nuevas tecnologías que cambia la forma en la que nos conectamos y comunicamos, los nuevos hábitos sociales, la incorporación de la mujer al mercado laboral, el cambio en los modelos de familia o la mayor movilidad de las personas completan algunas de las corrientes sociales con mayor impacto en la competitividad empresarial y el bienestar social.

Entre estas tendencias globales, quizás la que generará un mayor impacto en el futuro de la formación profesional vasca sea el envejecimiento de la población.



Si bien es cierto que existe un crecimiento importante de la población en determinadas zonas del planeta, este viene acompañado de un mayor grado de envejecimiento en la mayoría de países y regiones. De acuerdo con los datos de las Naciones Unidas existen en el mundo más de 600 millones de personas con más de 65 años, un número que se espera se doble en menos de 25 años. Para el año 2035 más de 1.100 millones de personas, el 13% de la población, será mayor de 65 años. Una tendencia que tiene un enorme impacto en todos los ámbitos económicos y sociales.

Esta tendencia es, además, especialmente significativa en Euskadi, donde existen 1,7 trabajadores y trabajadoras por cada pensionista, una tasa por debajo de la recomendación de 2 trabajadores o trabajadoras, y donde además el ratio de hijos e hijas por mujer es de 1,3, por debajo de los 2,1 necesarios para el reemplazo generacional. En 2020 el 23% de la población vasca tendrá más de 65 años muy por encima del 12% que representaba en 1990.

Un primer efecto de este cambio sociodemográfico es la mayor presión sobre el gasto público que ejercerá un mayor peso relativo de personas de más edad, en especial los gastos de pensiones y los gastos sanitarios. En Euskadi se estima que el conjunto de los gastos sanitarios y de servicios sociales pase de alrededor del 8% sobre el PIB actual al 11-15% en 2020 como consecuencia del mayor número de personas de avanzada edad y la mejora progresiva de las prestaciones.

Además, y a pesar de que en un futuro pueda alargarse la edad de jubilación, en los próximos años se pondrá de manifiesto la necesidad urgente de sustituir a las personas que salgan del mercado laboral al cumplir su edad de jubilación por otras que van a necesitar tener una cualificación diferente y más elevada.

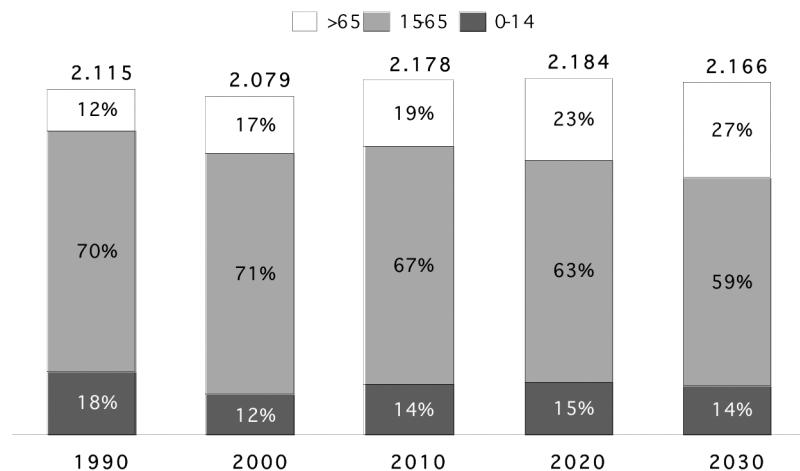
En este contexto, el talento refuerza su papel como elemento fundamental en la mejora del desempeño empresarial y el logro de una mejor empleabilidad. Un punto que ha desatado una auténtica carrera global por el talento en la que los países y las empresas buscan asegurarse un capital humano bien preparado y competitivo.

A pesar de que en las últimas décadas se ha producido un importante aumento de la movilidad de personas y empresas, la mayor competencia de empresas y gobiernos por conseguir el mejor talento ha hecho necesario diseñar nuevas estrategias de atracción, retención y gestión de personas. Un esfuerzo especialmente necesario en regiones donde se produce un déficit de profesionales especializados, como en Euskadi.

La formación profesional tendrá que competir también en esa carrera global por el talento, ofreciendo una formación excelente y adaptada las necesidades de las empresas, y acompañando a los/las profesionales en su aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Pero, al mismo tiempo que buscamos atraer talento, debemos estar preparados para que las personas que conforman nuestra sociedad puedan formarse y actualizar sus conocimientos, sin perjuicio de la edad que tengan. Eso requiere de una formación pensada para todos y todas, que abarque amplios parámetros del conocimiento, y que disponga de los elementos necesarios para hacerla atractiva y eficaz.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EUSKADI POR TRAMO DE EDAD



Fuente: Eustat, Eurostat, Comisión Europea, Comisión de trabajo

2.1.3 Cambio económico

La crisis económica supone un efecto coyuntural de gran impacto que ha trastocado todas las previsiones económicas y sociales realizadas durante los años anteriores, pero es el cambio en el modelo productivo el verdadero factor que debe preocuparnos. Es ahí donde se están produciendo los cambios estructurales que afectarán a la competitividad futura de nuestras empresas.

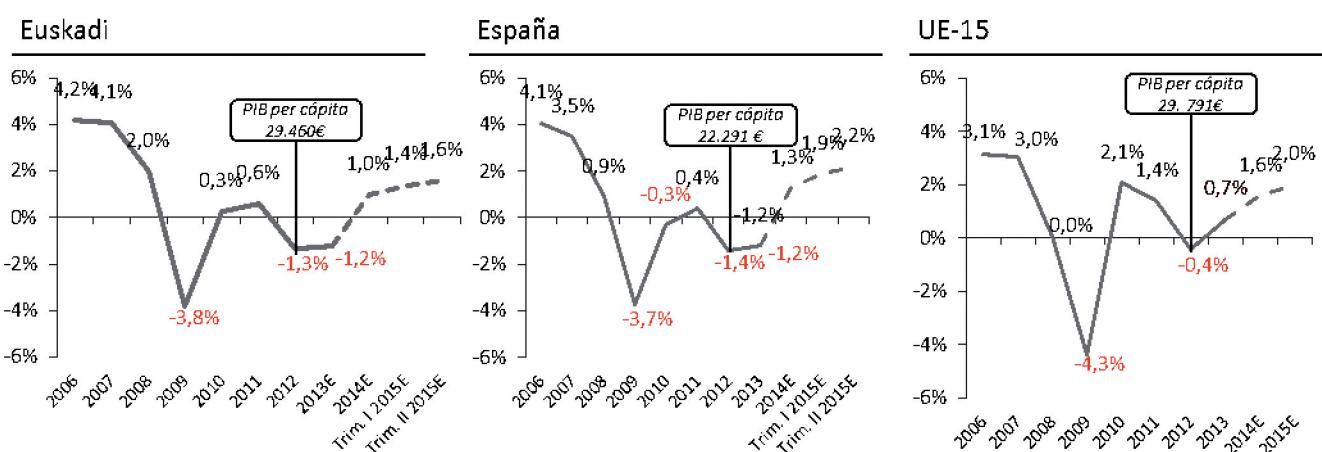
Crisis económica

Aunque el impacto de la crisis en Euskadi ha sido menor que en otras regiones del Estado, gracias a una mayor competitividad de nuestras organizaciones y a la apuesta temprana por la industria, no cabe duda de que ésta ha supuesto un duro golpe para nuestro tejido empresarial.

Tras casi cinco años de desgaste, Euskadi cerró el año 2013 con una caída del PIB del 1,2%. Un contexto que nos mantiene inmersos en una grave crisis y que nos aboca, al menos en el corto-medio plazo a un escenario económico difícil, con un débil crecimiento esperado para 2014 del 1%.

La consecuencia más dramática de la crisis es el paro que está afectando a miles de familias vascas. Hemos pasado de una situación de prácticamente pleno empleo a registrar niveles de paro alrededor del 15% al final de 2013, con especial énfasis en los jóvenes donde llega hasta el 40% (población activa 16-24 años). Un paro que acumula un aumento de más de diez puntos porcentuales desde el inicio de la crisis y que las previsiones de distintos agentes apuntan a que se reducirá de manera lenta.

La recuperación, y sobre todo el modelo de empresa que surja de la misma, dependerá en gran medida de las decisiones que se tomen durante estos años. Estas políticas deben reflejar el modelo competitivo por el que apostamos como país.

EVOLUCIÓN DEL PIB REAL EN EUSKADI, ESPAÑA Y UE-15 2006-2013 Y PREVISIÓN 2014-2016
% variación interanual

Fuente: Dirección de Economía y Planificación del Departamento de Hacienda y Finanzas (datos a marzo 2014), Eustat e INE

Cambio en el modelo productivo

En estos últimos años y a pesar de la crisis, la industria ha mostrado su fortaleza como una garantía de empleo y competitividad y, por lo tanto, un factor clave para el desarrollo. Un hecho que se pone de relevancia por el fuerte peso que los sectores fabricantes tienen sobre la tasa de exportaciones, la innovación y la productividad de la economía, pesos superiores a los de otros sectores de actividad.

Como consecuencia, estamos asistiendo al resurgimiento del interés por los sectores relacionados con la fabricación. Muchos países están impulsando potentes planes para impulsar su industria como el Plan Nacional de EEUU para Manufactura Avanzada, la Estrategia diseñada por el Reino Unido o las llamadas al “reshoring”.

También en Euskadi estamos apostando por la industria como vector de crecimiento y creación de empleo futuro. Apoyándonos en la larga tradición industrial basada en un tejido productivo formado por Pymes enfocadas fundamentalmente a la producción de bienes intermedios de nivel tecnológico medio.

No obstante, para competir internacionalmente en un escenario de altos costes relativos no vale cualquier industria. Necesitamos potenciar aquella que se base en un modelo de fabricación avanzada que permita generar productos y servicios de mayor valor añadido. Por tanto, el reto pasa por transformar las actividades productivas tradicionales en nuevas industrias tecnológicamente avanzadas, evolucionando hacia un nuevo estadio de las empresas industriales.

Una nueva “revolución industrial” que está cambiando no sólo la forma de diseñar y fabricar productos, sino también el concepto que a día de hoy tenemos de lo que es una fábrica, introduciendo la idea de “fábrica del futuro”.

Y en esta fábrica del futuro, el desarrollo tecnológico es quizás el factor fundamental de cambio, en la medida que está transformando la forma de producir y generando la aparición de nuevos sectores productivos. Un cambio que afecta además, no sólo a los sectores empresariales tradicionalmente catalogados como “de alta tecnología”, sino también a otras empresas industriales, no tan tecnológicas, que están comenzando a incorporar nuevas tecnologías en sus procesos y en sus productos, especialmente en ciertos ámbitos:

- Las tecnologías asociadas a la producción, especialmente la robótica, están avanzando a pasos agigantados, incrementando el nivel de automatización de los procesos productivos y provocando una transformación en la cualificación de los perfiles profesionales requeridos. En consecuencia avanzamos hacia un tipo de fábrica del futuro más automatizada y que eliminará muchos puestos de trabajo pero que, a la vez, generará otros de mayor valor.
- Tecnologías emergentes o convergentes (nanotecnología, biotecnología, ciencia cognitiva, inteligencia artificial, nuevos materiales, etc.), que se incorporan cada vez más a los procesos de fabricación, provocando no sólo una transformación profunda de los procesos de producción, sino también la desaparición de algunos sectores y el nacimiento de otros.
- La integración de las tecnologías de información y la comunicación (digitalización, internet industrial) en los procesos de producción, que permite la personalización de la producción industrial, representa una transformación profunda en el modelo de fábrica del futuro. Se habla de la industria 4.0 para referirse a la evolución hacia un modelo de fábrica inteligente y conectada, en la que el mundo real se une al mundo virtual y las modernas tecnologías de información y comunicación se mezclan con sistemas industriales convencionales, modificando los procesos de producción en numerosos sectores.
- Tecnologías asociadas a la reducción del impacto ambiental de la fabricación, que están dando lugar a fábricas más sostenibles, con un menor impacto en su entorno.

En este renacimiento industrial, por el que Euskadi apuesta decididamente, no debemos olvidar que la incorporación de tecnología a los procesos productivos no es el único factor. Debemos incorporar actividades que ayuden a generar valor (I+D, diseño industrial, incorporación de servicios, orientación al cliente y personalización, etc.), así como nuevos modelos de gestión y organización que potencien la participación de los trabajadores, el compromiso con el territorio y la inserción social de las personas, con especial énfasis a la incorporación de la mujer al empleo en entornos industriales.

2.2. ... que transforma la manera en la que compiten nuestras empresas y la empleabilidad de las personas...

Los factores de cambio analizados en el capítulo anterior están generando una profunda transformación en la manera que compiten nuestras empresas y en las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras, que deben adaptarse con rapidez a los retos de futuro derivados de un entorno complejo e incierto.

Por ello, las empresas están obligadas a hacer las cosas mejor o de manera distinta para poder competir, transformando sus propuestas de valor, su presencia internacional y su modelo de organización y gestión. Un camino que debe ir acompañado de la adaptación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades empresariales y que requieren mayores competencias y una especialización más elevada.

2.2.1. Transformación de la propuesta de valor

Las empresas vascas necesitan sofisticar su propuesta de valor, evolucionando su producto, la forma de fabricarlo y el modo en que lo ofrecen a los clientes. El cambio exige transformar las estrategias de fabricación pero, además, requiere innovar de forma permanente en los productos y servicios que ofrecemos, así como cuestionarse permanentemente la validez

de los modelos de negocio. Dadas las tendencias analizadas en el apartado anterior, algunas de las palancas que hay detrás de esta transformación son:

- La incorporación de la tecnología a los procesos productivos. Dominar el campo tecnológico propio es un factor fundamental, pero además se debe explorar el impacto que otras tecnologías facilitadoras o innovaciones tecnológicas puedan tener sobre su oferta. Para ello, la capacidad de identificar, incorporar y transformar en valor las tecnologías del futuro se configura como un factor clave de competitividad empresarial.
- La elaboración de estrategias centradas en el cliente. Para poder diseñar nuevas propuestas de valor exitosas ante una demanda cada vez más exigente y dispersa, es necesario lograr un profundo conocimiento de las necesidades y particularidades de los clientes. Este debe permitir ofrecer respuestas cada vez más particularizadas, con un mayor peso del servicio como la atención y personalización, la asistencia post-venta, la financiación, etc.
- El trabajo en red y la cooperación. Hoy más que nunca se hace imprescindible contar con múltiples alianzas y modelos de relación en todos los ámbitos, que añadan valor a la oferta de la empresa, complementando sus capacidades y conocimientos en ámbitos como I+D, diseño, fabricación y el aprovisionamiento.
- La reflexión sobre la innovación en los modelo de negocio, que replantea de manera integral el posicionamiento de la empresa, clientes, proveedores, canales, etc., como forma de potenciar e incrementar el valor generado a partir de las capacidades y conocimiento existente.

La formación profesional va a jugar un papel clave en el desarrollo de nuevos perfiles profesionales necesarios para transformar la propuesta de valor de nuestras empresas. Un nuevo perfil profesional con una mayor cualificación y especialización en su tarea que pueda dar respuesta a los cambios generados por el rápido avance de la tecnología y el cambio en el modelo de producción. Pero además, los centros de formación profesional deben jugar un papel como agentes dinamizadores de la innovación en las Pymes, desarrollando capacidades de anticipación, avanzando en el diseño de los sectores y modelos de negocio del futuro.

2.2.2. Transformación de su presencia internacional

El fenómeno de la globalización y el nuevo reequilibrio global exige que las empresas diseñen sus estrategias de futuro adaptándose a la nueva realidad geoeconómica global. Esto supone avanzar hacia un modelo de empresa global, caracterizado por contar con una cadena de valor distribuida en diferentes localizaciones del mundo, desarrollando estrategias de internacionalización, que adaptadas a la realidad de cada empresa, tengan en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:

- Una estrategia global y adaptada a nivel local. La necesaria visión global del terreno competitivo en el que las empresas desarrollan su actividad no puede hacerle olvidar que, al mismo tiempo, todos los espacios en los que una empresa tiene presencia requieren de reglas y jugadores diferenciados, que demandan una adaptación de productos y procesos.
- La apertura y la co-creación de valor. Cada vez más, los países emergentes generan ideas que fluyen hacia los países ricos obligándoles a modificar sus modelos de negocio. El reto actual para muchas empresas pasa por aprovechar su presencia en el exterior también para aprender y adquirir nuevas capacidades para innovar.
- Las alianzas y la cooperación. La mayor competencia y la necesidad de estar presente en más lugares requiere que las empresas, sobre todo las de menor tamaño, desarrollen múltiples alianzas, que complementen y refuercen sus capacidades internas.
- La mixtificación de capacidades y talentos. La presencia en el largo plazo en otros países y regiones demandará la incorporación de personas de otras latitudes. Ello va a requerir, en muchos casos, cambiar la cultura y las actitudes de nuestras empresas y profesionales a todos los niveles.

Contar con personas técnicamente sólidas, polivalentes y con capacidad para trabajar en diferentes entornos se configura como una demanda para poder competir globalmente. Por eso las empresas van a requerir formar a profesionales en diferentes localizaciones y transmitir su conocimiento y experiencia a personas de otras culturas. La formación profesional vasca debe ser una aliada de las empresas en sus procesos de internacionalización, acompañando y apoyando el desarrollo de las capacidades necesarias de su capital humano.

2.2.3. Transformación del modelo de empresa

Aunque existen ciertas dudas sobre el modelo empresarial que surgirá después de la crisis, sí que se observa cierto consenso en cuanto al hecho de que, sea cual sea, será muy diferente.

Los cambios en el escenario competitivo internacional están provocando la reflexión sobre el modelo de desarrollo económico y humano en las empresas. En las sociedades desarrolladas, y cada vez más en sociedades en desarrollo, resulta fundamental poder armonizar el crecimiento sostenido, la profundización en los esquemas de cohesión social, la conservación del medio ambiente, el equilibrio entre globalización e identidad local y el compromiso intergeneracional para un mundo mejor.

En este contexto, la empresa se configura como uno de los principales instrumentos transformadores. Un agente vertebrador del proceso de generación de riqueza, de la dinamización de una porción significativa de la investigación y desarrollo, de la inserción social de las personas, etc.

Este nuevo planteamiento, recogido en el concepto de la empresa como “Comunidad de Personas”, conlleva una serie de rasgos esenciales:

- La profundización en el concepto de participación y diálogo entre todos los miembros que conforman la empresa.
- El desarrollo de una cultura basada en valores que potencie la solidaridad, el compromiso intergeneracional, la responsabilidad, el esfuerzo en el trabajo, el uso eficiente de los recursos, etc.
- La generación de espacios de trabajo favorecedores de la creatividad, la permanente experimentación, la innovación, el emprendimiento, etc. que faciliten el crecimiento y la aportación de las personas de la organización, en contacto permanente con la creciente red de agentes con la que se relaciona.
- La generación de mecanismos de relación con el entorno donde se ubique que ratifiquen su compromiso con el desarrollo del territorio mediante la puesta en marcha de un proyecto empresarial sostenible en el tiempo, que realice la provisión de productos y servicio útiles y éticos y que contribuya.
- El compromiso con el avance hacia una cultura organizacional que promueva la igualdad de mujeres y de hombres, que garantice los mecanismos necesarios para luchar contra la discriminación por razón de sexo.

Desde la formación profesional debe trabajarse el concepto de empresa como “Comunidad de Personas” como modelo de avance para el desarrollo de organizaciones competitivas en el largo plazo y comprometidas con las personas y el territorio en el que se localizan. Para ello es necesario trabajar los valores desde la base para desarrollar profesionales éticos y comprometidos con el desarrollo humano y sostenible.

2.2.4. Transformación de la empleabilidad de las personas

Un reciente estudio presentado por la Comisión Europea a través del Cedefop, indica que para el año 2020 sólo el 15 por ciento de la población activa ocupada europea podrá no estar cualificado. Si ese dato lo trasladamos a Euskadi y analizamos nuestro tejido productivo actual y su desarrollo futuro, podemos hacer una estimación de que en nuestro caso, esa cifra de población activa ocupada no cualificada, no podrá superar en ningún caso el diez por ciento.

Pero es que además, los cambios económicos, sociales y productivos que hemos visto anteriormente, van a requerir transformar la cualificación necesaria para el empleo. Las empresas demandan nuevos perfiles profesionales caracterizados por su alta cualificación, adaptabilidad y elevados niveles de especialización que puedan dar respuestas a las necesidades que plantea la competencia global. Todo ello conlleva nuevos requerimientos de competencias y, sobre todo, una gran inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias requeridas a medio y a largo plazo.

En este contexto, mejorar la empleabilidad de las personas, tanto con visión de corto plazo como de largo plazo, va a requerir nuevas estrategias y mecanismos, tales como:

- Nuevos instrumentos de reconocimiento de las competencias, coordinados entre los distintos departamentos implicados.
- La necesidad de estructurar y gestionar itinerarios de formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida, concibiendo la educación en todas las etapas de la vida y no sólo por acciones formalizadas y teniendo en cuenta las diferencias de acceso a la formación y al empleo de mujeres y de hombres.
- El incremento de las horas dedicadas a la formación como única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.
- Una permanente necesidad de actualización de las competencias vinculadas con las Tecnologías de la Información y del Conocimiento.
- Una demanda creciente por parte de las empresas de dominio de idiomas, en una economía donde las empresas deben orientarse necesariamente al mercado global.
- La inversión en formación en “sectores de oportunidad” que precisen perfiles profesionales altamente cualificados y difíciles de cubrir.
- Un esfuerzo conjunto por incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a los sectores más estratégicos del ámbito industrial.

En definitiva, la demanda de trabajadores y trabajadoras con una formación que se ajuste al entorno competitivo actual exige romper con esquemas anteriores y evolucionar desde un modelo formativo orientado al “puesto de trabajo” hacia otro centrado en el “campo profesional”. Un cambio de paradigma que coloca a la persona en el centro promoviendo la adquisición o consolidación de competencias técnicas, personales y sociales, que garanticen la polivalencia y funcionalidad necesarias.

Nos enfrentamos por tanto a un gran reto para la competitividad de las empresas y para la empleabilidad de las personas, aún más importante en un momento con elevados niveles de desempleo como el actual. Por todo ello, la vinculación entre las políticas de educación y formación profesional y las políticas de empleo, así como las políticas de desarrollo económico, es cada vez más importante.

2.3. ... y por tanto exige transformar el Sistema Vasco de formación profesional

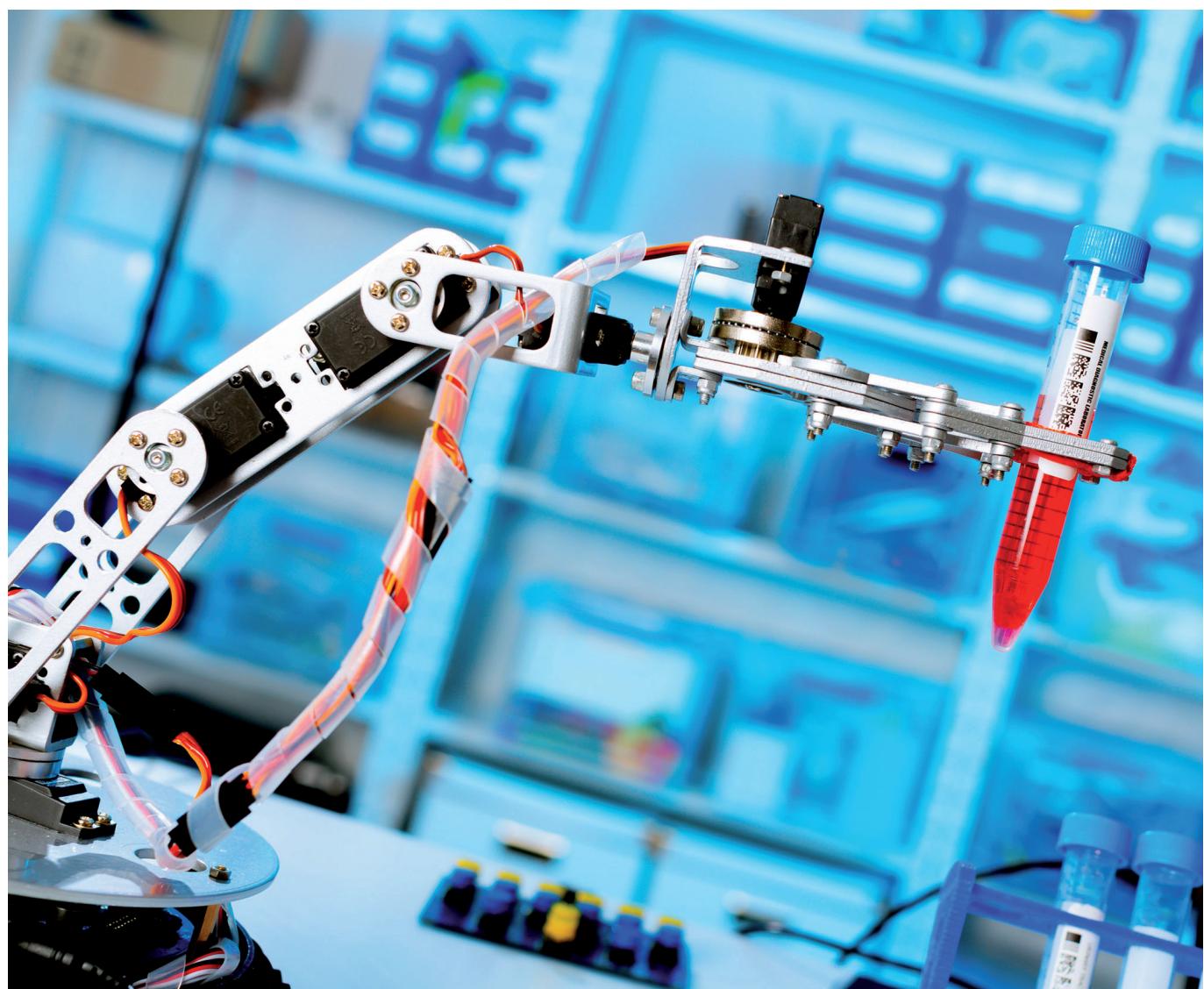
El conocimiento se ha convertido en el recurso estratégico por excelencia de las organizaciones y los territorios, tanto desde la perspectiva del crecimiento económico, de la competitividad y de la innovación, como desde la perspectiva del empleo, la cohesión social y la igualdad de oportunidades. Aprender se ha convertido ya en la habilidad más importante en la sociedad del conocimiento y la formación profesional tiene un papel clave que jugar en este campo, especialmente en la industria.

En Euskadi la formación profesional ha desarrollado un sistema que ha respondido con garantía y eficacia a las diversas necesidades de nuestro tejido productivo y de nuestra sociedad, consolidándose como un sistema clave para mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas.

Sin embargo, el momento de cambio que experimentamos y su impacto en la forma en la que las empresas compiten, hace necesario evolucionar la formación profesional hacia un nuevo marco que afiance los resultados conseguidos y nos permita afrontar con garantías la competitividad de nuestras empresas. Visto hacia donde parece que se decanta el futuro, debemos diseñar una formación profesional diferente, analizar nuevas posibilidades de desarrollo, nuevas responsabilidades, nuevos objetivos, que nos permitan cubrir necesidades distintas y asumir situaciones de cambio muy rápido, trabajando para ello con anticipación, flexibilidad y eficacia, a través de la innovación permanente y del camino de la excelencia. Un sistema que además debe desempeñar un papel importante en materia de cohesión social favoreciendo la participación del alumnado menos favorecido.

Es el momento de replantear todo el sistema y diseñar, planificar e implantar un nuevo modelo aún más ambicioso y valiente que los anteriores, que sitúe definitivamente a la formación Profesional del País Vasco a la cabeza de la formación profesional en el mundo.

Y en este proceso de transformación, los centros deben adquirir, si cabe, un mayor protagonismo como eje central del sistema. Son los centros los que deben impulsar el cambio, hacia adentro, transformando sus estructuras y modelos de gestión internos y hacia fuera, transformando la forma en la que desarrollan las actividades de formación, innovación y emprendimiento y avanzando en su apertura internacional.

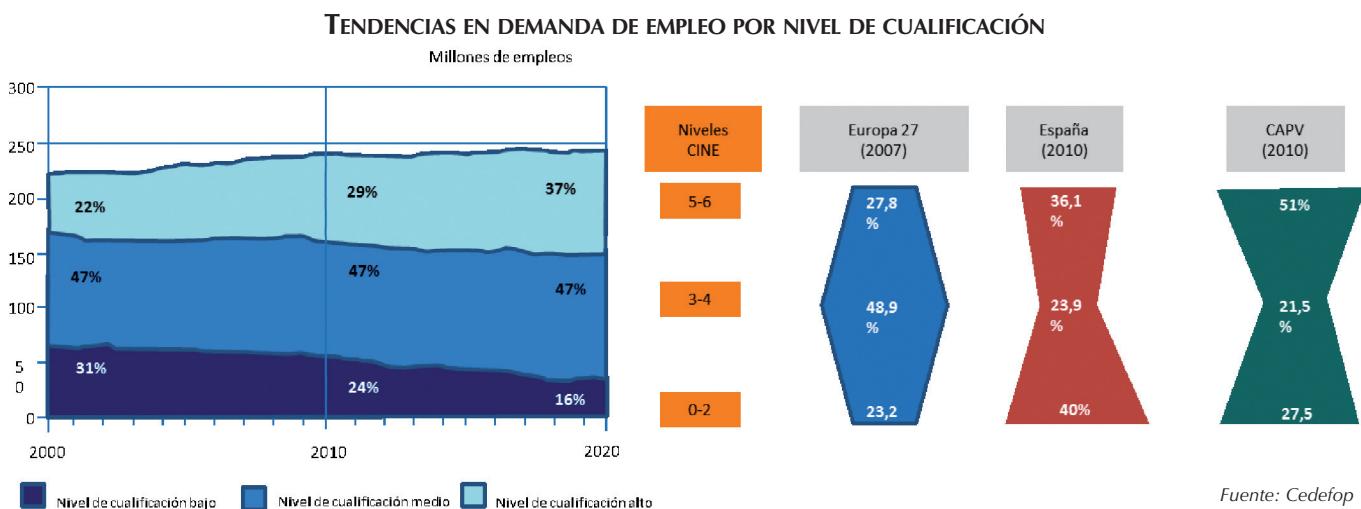


2.3.1. Transformación de la Formación

Como hemos visto en el capítulo anterior los cambios en el entorno competitivo van a exigir transformar nuestros modelos productivos e incorporar mayor valor a la formación profesional en su conjunto. Este planteamiento exige desarrollar un nuevo perfil para los y las profesionales que acredite una clara mejora de sus competencias, no sólo técnicas, sino también básicas y transversales: iniciativa, responsabilidad, compromiso, autonomía, trabajo en equipo, capacidad de análisis, transmisión de conocimiento, capacidad de decisión.

La formación profesional tiene que ser un aliado fundamental de las empresas en el desarrollo de estos nuevos perfiles profesionales, trabajando para mejorar la cualificación y la especialización del alumnado. Más aún, si tenemos en cuenta que en Euskadi contamos con una estructura de cualificación que muestra divergencias respecto al ideal definido por Cedefop, Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional, (ver gráfico siguiente).

En Euskadi contamos con un elevado número de personas con nivel educativo terciario (grado universitario o FP superior) lo que nos sitúa, entre las 256 regiones existentes en la UE, como la cuarta región europea por este índice. Un dato que, sin embargo, no debe eclipsar el hecho de que contamos con un 27,5% de personas con una cualificación baja y un nivel de personas con educación media 20 puntos por debajo de la media europea. En los próximos años el reto se centrará en ser capaces de conseguir que esas personas con baja cualificación vayan mejorando su cualificación y puedan lograr, al menos, titulaciones de nivel medio.



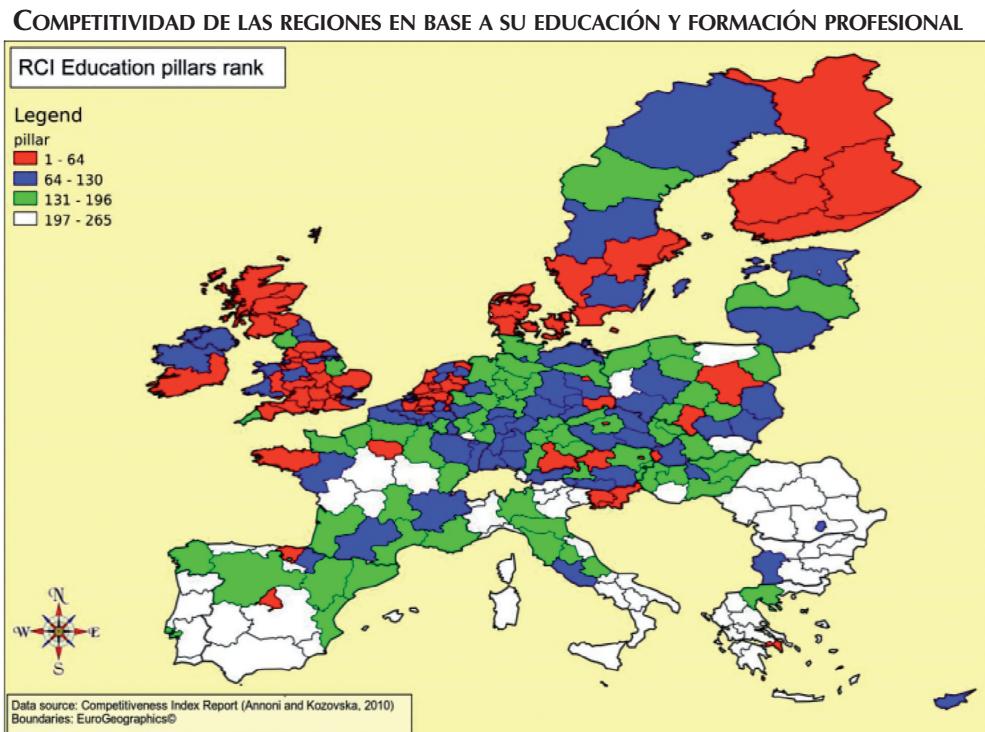
Además, esta transformación de la formación debe contribuir también a reducir la tasa de desempleo, más aún en el momento en el que nos encontramos, especialmente duro con la juventud. La recuperación económica generará puestos de trabajo, que van a requerir una cualificación diferente a la que poseen muchas de las personas que hoy se encuentran en situación de desempleo. Por eso es necesario un gran esfuerzo de recualificación en el que nuestro sistema de formación profesional debe ejercer un papel protagonista.

En definitiva, debemos transformar la formación profesional en distintas direcciones:

- Adaptando aún más la oferta formativa a las, cada vez más exigentes, necesidades de las empresas y del empleo, e impulsando una mejora en los niveles de cualificación y especialización flexible del alumnado.
- Desarrollando nuevos modelos de aprendizaje que faciliten el desarrollo de competencias transversales y favorezcan el desarrollo personal y profesional del alumnado.
- Acelerando el desarrollo competencial y la rápida adaptación de los y las profesionales a su ámbito de trabajo, a través del fortalecimiento de la formación dual en régimen de alternancia, especialmente importante en los puestos que requieren una alta cualificación y especialización.
- Trabajando en los centros de Formación Profesional con instrumentos, maquinaria e instalaciones complejas de fabricación real, con las que poder preparar tanto al alumnado de la Formación Profesional Inicial para que realicen un trabajo eficiente posterior en las empresas, como al personal de las empresas que realizan su formación continua en dichos centros de Formación Profesional con el material, instrumentos y maquinaria adecuadas al trabajo que ejercen o van a ejercer en su día a día.
- Desarrollando un sistema de orientación claro, ajustado y eficiente, basado en un acompañamiento profesional tanto para las mujeres como para los hombres, sea cual sea su situación laboral o personal.
- Manteniendo elevados niveles de excelencia y calidad en la formación profesional e introduciendo nuevos campos, nuevos enfoques y nuevas metodologías que hagan que el sistema de formación profesional dé un salto cualitativo también en los aspectos referidos a la mejora continua.
- Fomentando la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

¿De dónde partimos?

Contamos con un sistema de formación profesional reconocido internacionalmente que ha sido una pieza clave en la competitividad de Euskadi. Como puede verse en el siguiente gráfico que relaciona la competitividad de las regiones en base a su educación (incluye la FP), Euskadi es con Madrid la única región que muestra la máxima puntuación en el Estado y está en línea con regiones pioneras finlandesas, suecas, danesas o británicas.



Fuente: *Mind the gap: Education Inequality Across EU Regions*, Dimitri Ballas et al.

Un resultado que no es más que el reflejo del buen hacer y la eficacia del sistema desde hace más de 20 años y que nos ha permitido contar a día de hoy con un sistema vasco de formación profesional...

... integrado. Lo que implica que se orienta a satisfacer las diversas necesidades de cualificación de las personas de la CAPV, desde la formación inicial, la formación continua y la formación ocupacional (incluidas dentro de la formación profesional para el empleo). Este sistema, diferente al de otras Comunidades Autónomas, permite al profesorado y a los centros mantenerse actualizados y muy cercanos a las necesidades de las empresas.

... flexible. Lo que permite dar una respuesta rápida a las diversas y cambiantes necesidades del alumnado y las empresas. Esta flexibilidad se muestra en las diferentes alternativas que se ofrecen para acceder a los ciclos formativos (pruebas de acceso, ofertas parciales, educación a distancia, etc.) así como en la amplia oferta formativa.

... especializado técnicamente. Aunque la formación profesional vasca ofrece un amplio abanico en profesiones relacionadas con los servicios, 64% del total de alumnos matriculados en 2013, esta cuenta con una clara vocación de servir a la industria. El elevado peso que la industria tiene en nuestra economía ha generado una gran especialización del alumnado en familias profesionales del área industrial, lo que se demuestra en el hecho de que el 32% de los alumnos de formación profesional cursan alguna familia profesional relacionada con el sector de la fabricación. Un porcentaje al que habría queadir los servicios derivados directamente de la actividad industrial.

Destacan los ámbitos de la fabricación mecánica y la electricidad y electrónica como familias con un elevado peso respecto a otras opciones de formación profesional. Esta especialización ha sido reconocida por la OCDE que resalta la alta coordinación y alineación del sistema de educación profesional con las necesidades de la industria vasca. Sin embargo, debe hacerse un esfuerzo para incrementar el número de mujeres que se forman en familias profesionales del área industrial (que hoy se sitúa significativamente por debajo de los hombres), lo que tiene una incidencia clara en la empleabilidad de las mujeres en el entorno industrial.

... con una importante presencia en la empresa. El sistema vasco de formación profesional va a apostar con claridad por la formación dual en régimen de alternancia. Aunque se cuenta con una experiencia previa, es desde el curso 2012-2013 cuando se ha puesto en marcha un programa que posibilita que el alumno o alumna realice su aprendizaje en régimen de alternancia entre el centro y la empresa. Un programa todavía incipiente y en el que en el curso 14/15 han participado 595 becarios y becarias iniciales y 534 empresas, principalmente provenientes del grado superior.

... con un compromiso por la calidad y la excelencia. Hoy, hay 9 centros certificados con 500 puntos EFQM, 51 centros con 400 puntos EFQM, 55 certificados ISO 9000, 21 con ISO 14000, 6 con ISO 18000, 13 centros con Investors in People.

... e innovador. Una inquietud por innovar de manera permanente en la formación, con el desarrollo y experimentación de nuevos sistemas de aprendizaje y con la importancia que se concede al profesorado de los centros, cuyo nivel de capacitación y compromiso es también un factor decisivo para el éxito del sistema.

2.3.2. Transformación de la Innovación

La capilaridad de la red de centros vascos de formación profesional les facilita su trabajo como agentes de cercanía a las pymes y ha permitido realizar esta labor de catalizador de la innovación de una manera muy eficiente. Los centros, en su dinámica de colaboración con las empresas ofrecen servicios de apoyo a la innovación orientados a dar respuesta a problemas o retos técnico-tecnológicos de las empresas, pero también incluyen nuevos modelos de aprendizaje para su alumnado e incluyen nuevas formas de gestión y organización en los centros.

El futuro exige estrechar aún más la colaboración entre centros de formación profesional y empresas en proyectos de innovación, proyectos que cada vez van a tener una mayor complejidad técnica y van a requerir la combinación de diferentes áreas de conocimiento.

Y en este objetivo de reforzar la colaboración con las empresas, debemos lograr que éstas se unan al propósito de la Viceconsejería de Formación Profesional de lograr incrementar el número de mujeres que acceden a la formación profesional en los sectores más estratégicos y de innovación.

El reto de futuro para los centros es orientar sus sistemas de innovación a crear nuevas oportunidades y facilitar la creación de empleo. Para ello, necesitamos ser capaces de adelantarnos a las necesidades de la industria, siendo capaces de identificar de forma proactiva oportunidades de generación de nuevos productos o procesos productivos, así como actividades en sectores emergentes, que redunden en una mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad del alumnado.

Para avanzar en este objetivo vamos a impulsar entornos estratégicos, como espacios donde se creen redes entre los centros y las empresas para avanzar en el desarrollo de proyectos de innovación aplicada. Y lo haremos preferiblemente en aquellos ámbitos en los que exista en la red conocimiento en torno al mismo, así como una clara necesidad de las empresas.

Pero además, debemos favorecer el desarrollo de áreas de especialización en las que hoy no existe un conocimiento detallado ni sectores claramente definidos pero que muestran un elevado potencial de evolución futura. Debemos ser pioneros en desarrollar las oportunidades de futuro, facilitando a las pymes el acceso a sectores emergentes y tecnologías avanzadas.

Y en este proceso de transformación, la Viceconsejería de Formación Profesional colaborará con el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad y se coordinará con la estrategia de especialización inteligente del Gobierno, de forma que estén alineados con sus prioridades y se focalicen esfuerzos en los mismos ámbitos.

2.3.3. Transformación del Emprendimiento

El sistema vasco de formación profesional viene trabajando por el logro de dos grandes objetivos en emprendimiento: promover el espíritu emprendedor y crear empresas en el seno de los centros de formación profesional.

El programa de fomento de la cultura emprendedora cuenta actualmente con la participación de 42 centros, 70 profesores y más de 1.500 alumnos que crean anualmente alrededor de 150 empresas virtuales. Estos datos reflejan el compromiso de los centros por fortalecer los valores del emprendimiento en el alumnado de formación profesional.

Pero, además, desde el año 2000 la formación profesional cuenta con un programa específico para crear empresas en los centros de formación profesional. Un programa que en los últimos 10 años ha fomentado la creación de 452 empresas de las que un 80% siguen en marcha.

Si bien podemos afirmar que hoy el emprendimiento es una realidad en la formación profesional vasca, es necesario reforzar los esfuerzos para identificar y apoyar aquellos proyectos empresariales innovadores con mayor potencial de crecimiento, vinculados al ámbito industrial y alineados con los nuevos sectores que surgen de la estrategia de especialización inteligente puesta en marcha por el Gobierno. Nuestro reto debe ser favorecer que surjan proyectos avanzados y sostenibles en el medio y largo plazo.

2.3.4. Transformación de la Internacionalización

La formación profesional vasca forma parte de los programas de intercambio de estudiantes entre los diferentes países europeos a través de los programas Erasmus+, financiados por la Comisión Europea. Un esquema que permite que nuestro alumnado vea otras realidades que posteriormente traslada a la empresa en la que desarrollan su carrera profesional.

Además, existe un programa de movilidad para el profesorado en el extranjero, orientado a favorecer que observen de primera mano las mejores prácticas de formación profesional en otros países. Este programa, financiado por la Comisión Europea ha permitido que profesorado de la Red visiten otros centros en diferentes partes del mundo.

A futuro, además de lo expresado en los párrafos anteriores, la formación profesional debe dar un salto en la concepción de su internacionalización. Por un lado debe enfocarse a acompañar a la empresa vasca internacionalizada allá donde se en-

cuentre. Debemos ser capaces de apoyar la competitividad de estas empresas ofreciendo la formación que requieran independientemente de donde localicen sus centros de producción. Para ello, además de contar con alumnado y un profesorado capaces de trabajar en ambientes diferentes, es preciso conocer las realidades sociales y productivas de los países objetivo así como facilitar aún más la movilidad del profesorado y del alumnado.

Por otro lado, la red vasca de formación profesional debe abrirse a alumnos y alumnas de otros países. Debemos convertir a Euskadi en un destino de personas con talento que ayuden a desarrollar y enriquecer nuestro sistema de formación profesional. Además, la formación profesional vasca debe ser una forma de ayudar a poner en valor la excelencia industrial, y de otros sectores, del país en el exterior. Una herramienta más en el desarrollo de una marca-país que permita a otras empresas mejorar su competitividad respecto a otros países a partir de la excelencia en la formación profesional.

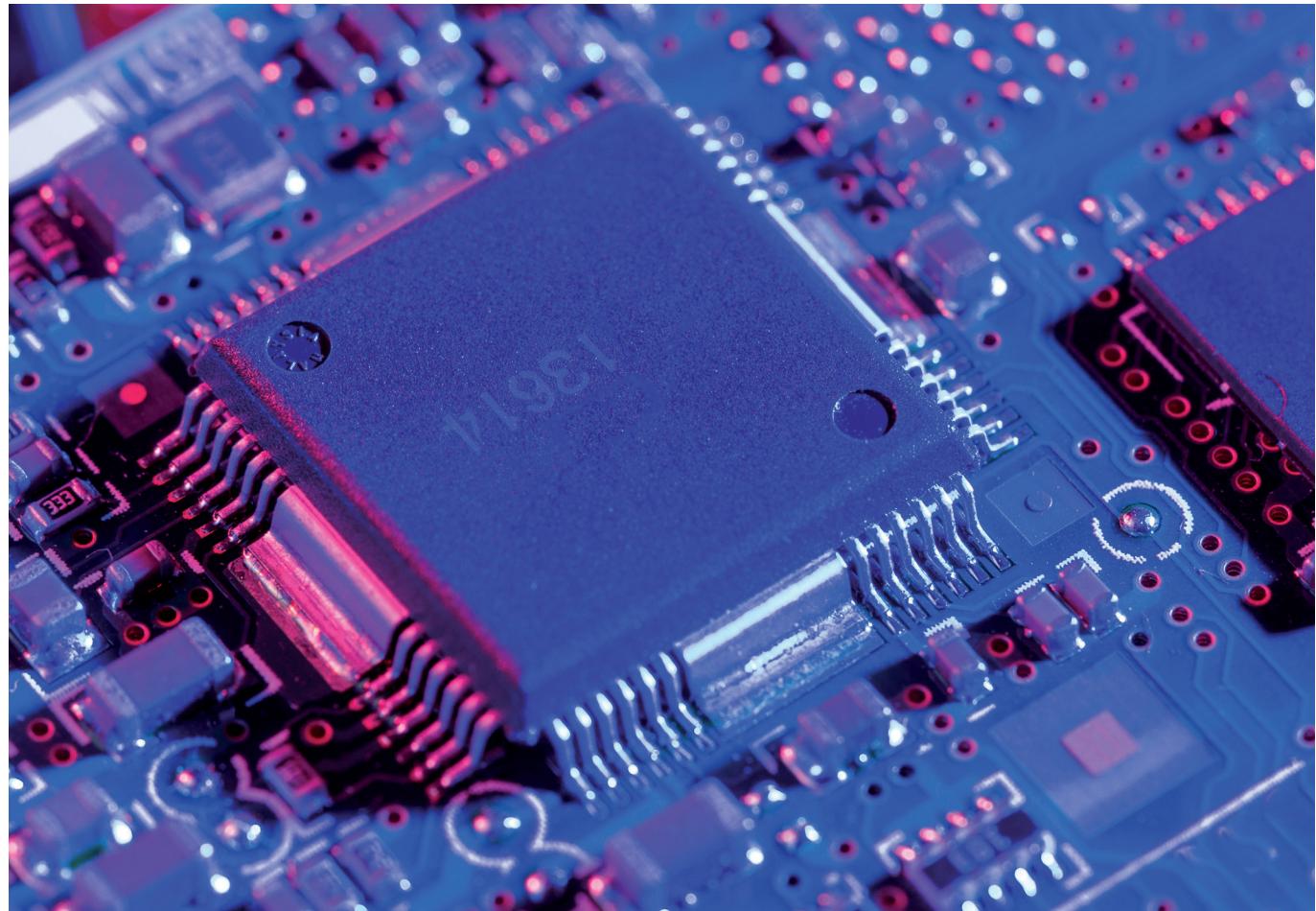
2.3.5. Transformación de la red de centros de formación profesional

Una de las mayores fortalezas que ha desarrollado la formación profesional en Euskadi a lo largo de los años ha sido el trabajo de los centros de FP, un trabajo en red, efectivo, generoso y muy productivo que ha sabido adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno y que se apoya en un equipo de personas, profesorado y personal de los centros, altamente capacitado y comprometido.

Pero si queremos transformar la formación, la innovación, el emprendimiento y la internacionalización en la formación profesional, tendremos que transformar también los centros de FP, auténticos artífices del cambio.

Ahora es el momento de reforzar el trabajo en red, creando una red integral de centros de formación profesional, de potenciar la creatividad en nuevo proyectos, de desarrollar nuevas actividades innovadoras y de apoyar de una manera firme a las empresas. Debemos esforzarnos para que nuestros centros se conviertan en organizaciones ágiles, vivas, dinámicas y creativas, un tipo de organización que aprende, enseña y comparte, que aporta nuevas ideas, que concibe la innovación como un elemento nuclear en su gestión y que se siente partícipe de un proyecto de futuro ilusionante.

Para ello, los centros necesitan de una mayor autonomía en su organización y funcionamiento, de forma que se conviertan en organizaciones muy vinculadas con su entorno, con capacidad de reacción rápida a los cambios y retos de futuro. Centros que, además, deberán establecer una mayor conexión con la Universidad con el objetivo de lograr mayores niveles de cualificación y una preparación de las personas más adaptada a las necesidades de los sectores productivos de mayor complejidad.



Pero además, los centros deben desarrollar nuevos modelos de gestión avanzada, que favorezcan el desarrollo de la inteligencia competitiva, promuevan el desarrollo de rutinas creativas y evolucionen hacia un modelo de pensamiento constructivo.

Queremos que los centros de formación profesional se conviertan en unidades de inteligencia estratégica y conocimiento, tendiendo a concentrarse progresivamente en una oferta formativa específica y especializada y, al mismo tiempo, participando en redes que complementen sus conocimientos en otros ámbitos.

En definitiva, queremos avanzar de forma progresiva hacia un nuevo modelo de centro de formación profesional, que desarrolle los ámbitos de la creación de valor, de la innovación, de la mejora y de la estrategia y los valores y que contará, entre otros, con los siguientes rasgos:

- Autonomía, agilidad y flexibilidad, y sentido de responsabilidad compartida, lo que supone desarrollar un modelo de organización y funcionamiento distinto.
- Trabajo en red, buscando la creación de valor en diferentes entornos estratégicos y apoyándose en el trabajo compartido y la diversidad. Creemos que la cooperación es la base de los procesos innovadores que queremos establecer en la formación profesional.
- Visión estratégica, saber qué somos, dónde vamos y contar con la capacidad de percibir los retos actuales y futuros de diferentes entornos.
- Creatividad, capacidad de generar y desarrollar ideas, asumiendo los retos y riesgos que supone el cambio de forma natural.
- Capacidad de prospectiva, vigilancia tecnológica y gestión del conocimiento, que supone que los centros deben tener capacidad de observar y comprender la realidad que les rodea y de transferir el conocimiento a quién y cuándo lo necesite. Supone que los centros deben ser capaces de aprender constantemente y desarrollar un conocimiento especializado y adaptado a su entorno.
- Pensamiento constructivo como vía para producir propuestas, establecer objetivos, evaluar prioridades y generar alternativas. Esta *revolución* del pensamiento se basa en las capacidades que permitan contar con una visión informativa, una visión intuitiva, una visión constructiva, una visión creativa y una visión organizativa.
- Responsabilidad y compromiso con su entorno y con su realidad social, contribuyendo a reforzar la cohesión y el bienestar social e impulsando la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad como valor, la integración social, el respeto al medio ambiente, etc.

LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO VASCO DE FP

	<i>De un modelo...</i>	<i>Hacia otro...</i>
1. Formación Integrada	<i>“...centrado en la adquisición de capacidades técnicas y competencias transversales”</i>	<i>“...que, además, genere profesionales altamente cualificados, con un alto nivel de especialización y con mayor adaptación al cambio”</i>
2. Innovación Aplicada	<i>“...reactivo en la respuesta a las necesidades de innovación de las empresas”</i>	<i>“... proactivo, capaz de adelantarse a sus necesidades”</i>
3. Emprendimiento Activo	<i>“...basado en el fomento del emprendimiento y el apoyo en la creación de empresas”</i>	<i>“...centrado en la orientación a la creación de empresas en nuevos sectores que sean estratégicos”</i>
4. Internacionalización	<i>“...basado en la presencia de alumnado y profesorado en el exterior”</i>	<i>“...orientado, además, a acompañar a nuestras empresas en su presencia global”</i>
5. Red Especializada de Centros de Formación Profesional	<i>“...basado en un trabajo en red con centros eficientes y comprometidos”</i>	<i>“...formado, además, por unidades de conocimiento que trabajan en nodos de red autónomos”</i>

2.3.6. *El Consejo Vasco de Formación Profesional*

La transformación que de la Formación Profesional se propone en este IV Plan Vasco, requiere de un nuevo marco de colaboración entre los agentes participantes en el mismo. Es por ello, que el Consejo Vasco de Formación Profesional se deberá de transformar en una nuevo organismo en el que se debatan, se consensuen y se acuerden las distintas políticas que componen la Formación Profesional en su conjunto. Dicha transformación se deberá de incluir en la Ley de Formación Profesional del País Vasco.

2.3.7. *Organismos de apoyo de la Viceconsejería de Formación Profesional*

La Viceconsejería de Formación Profesional cuenta con tres organismos que dependen orgánica y funcionalmente de ella: el Instituto Vasco de las Cualificaciones y Formación Profesional, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional y el Centro de Innovación para la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente (TKNIKA). La puesta en marcha de estos organismos, la experiencia adquirida, así como los nuevos objetivos derivados de las estrategias definidas en este IV Plan Vasco, hacen aconsejable fortalecer y transformar dichos organismos, de manera que puedan afianzar los resultados logrados y asegurar el avance en otros campos, todo ello con nuevas responsabilidades, nuevos objetivos y esquemas organizativos abiertos y flexibles que les permitan asumir los nuevos retos con anticipación, flexibilidad y eficacia, a través de la innovación permanente y del camino de la excelencia.



Bloque III:

IV PLAN VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Bloque III: IV Plan Vasco de Formación Profesional

3.1. Principios del Plan

El Plan de Formación Profesional considera una serie de principios en los que basará su acción:

- **Enfoque integrado de la formación profesional.** Contemplamos la formación profesional como un sistema único que, partiendo del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, sea capaz de atender las necesidades de cualificación y re-cualificación del conjunto de la población vasca a lo largo de su trayectoria profesional, con independencia de su situación laboral, de manera coordinada y eficiente.
- **La Persona como objetivo fundamental:** creemos en la importancia de promover el desarrollo de las personas como ciudadanos y ciudadanas activos de la sociedad en la que viven, por lo que la formación profesional se orientará hacia la adquisición y consolidación de las competencias no sólo profesionales, sino también personales y sociales.
- **Apuesta por el conocimiento y la innovación:** Vamos a trabajar para conocer nuestro entorno y las tendencias emergentes, saber qué necesitan las empresas y las personas, ser capaces de analizar el conocimiento y de transferirlo a quién lo necesita, en el momento que lo necesita. Queremos anticiparnos a las necesidades de las empresas y personas, y para ello, tenemos que desarrollar capacidades y procesos potentes de prospectiva, vigilancia tecnológica y gestión del conocimiento.
- **Sostenibilidad a largo plazo e impacto en el corto plazo:** Queremos apoyar el avance en la competitividad de nuestro tejido económico en el largo plazo como vía fundamental para la mejora permanente y sostenible. Por eso pensamos en el futuro y queremos anticiparnos a las demandas de nuestros sectores productivos. Pero además, este plan quiere contribuir a dar respuesta a las demandas de nuestras empresas a corto plazo, mejorando la empleabilidad de las personas a través de una formación más adaptada y especializada.
- **Cercanía a las empresas:** Queremos desarrollar vínculos estrechos con nuestro sistema productivo, colaborando con el tejido empresarial para crear valor conjuntamente
- **Responsabilidad social y compromiso con el entorno:** Queremos establecer medidas eficaces para garantizar que el crecimiento y desarrollo se dan en términos de diversidad y de equidad entre mujeres y hombres, así como de cohesión social, con especial atención a las personas más desfavorecidas.
- **Experimentación.** Estamos convencidos de la necesidad de transformar nuestro sistema y queremos hacerlo de forma gradual, experimentando nuevos modelos y metodologías, ajustándolos en caso necesario y generalizándolos de manera progresiva en el sistema.
- **Focalización de esfuerzos:** La necesidad de incrementar la eficiencia en el uso de recursos públicos y la limitación de recursos que la situación económica y nuestra propia dimensión como país imponen, nos lleva al convencimiento de la necesidad de focalizar las políticas y acciones allá donde más impacto puedan generar y evaluar permanentemente dichos efectos, actuando en consecuencia.
- **Coordinación y colaboración:** La colaboración interinstitucional y la colaboración público – privada son caminos a reforzar, reinventando algunas de las fórmulas tradicionales de colaboración, que permitan un mejor alineamiento de los objetivos y un uso más eficiente de los recursos.

Pero además somos conscientes de que la formación va mucho más allá del crecimiento económico y la búsqueda del empleo. La formación es un elemento que refuerza la equidad, favorece la igualdad y fortalece la cohesión social. Todo ello es necesario para asegurarnos un crecimiento y desarrollo sostenible que garantice seguir avanzando hacia una sociedad más justa. La ética, los valores y el compromiso son, por tanto, elementos fundamentales en este IV Plan Vasco de Formación Profesional.

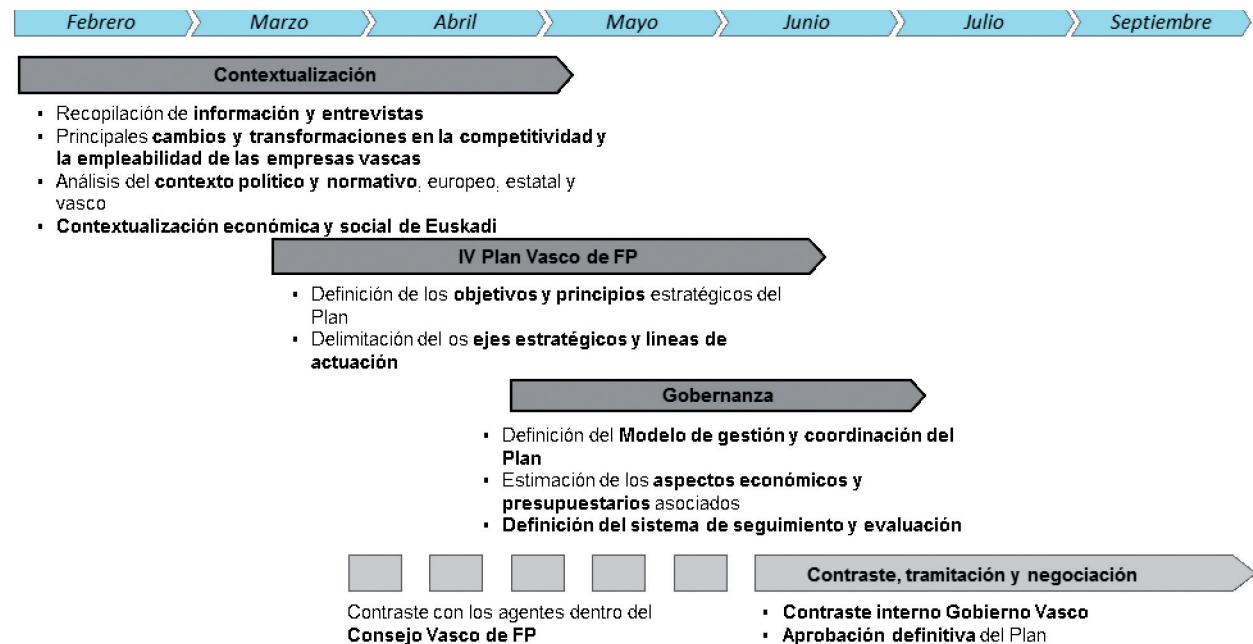
3.2. Metodología y Alcance del Plan

El IV Plan Vasco de Formación Profesional ha sido elaborado en el seno del Consejo Vasco de Formación Profesional, siguiendo las líneas establecidas en la Agenda Estratégica FPeuskadi 2015, a través de un proceso de análisis reflexión y contraste de las claves estratégicas y operativas del desarrollo competitivo de la formación profesional vasca. El IV Plan Vasco de Formación Profesional, aunque su período de vigencia termina en 2016, mira, también a los retos del próximo lustro. Tenemos la certeza de que los planes estratégicos de gobierno aumentan su eficacia cuando se diseñan a partir del esfuerzo de reflexión y análisis compartido de los diferentes agentes implicados en su ámbito.

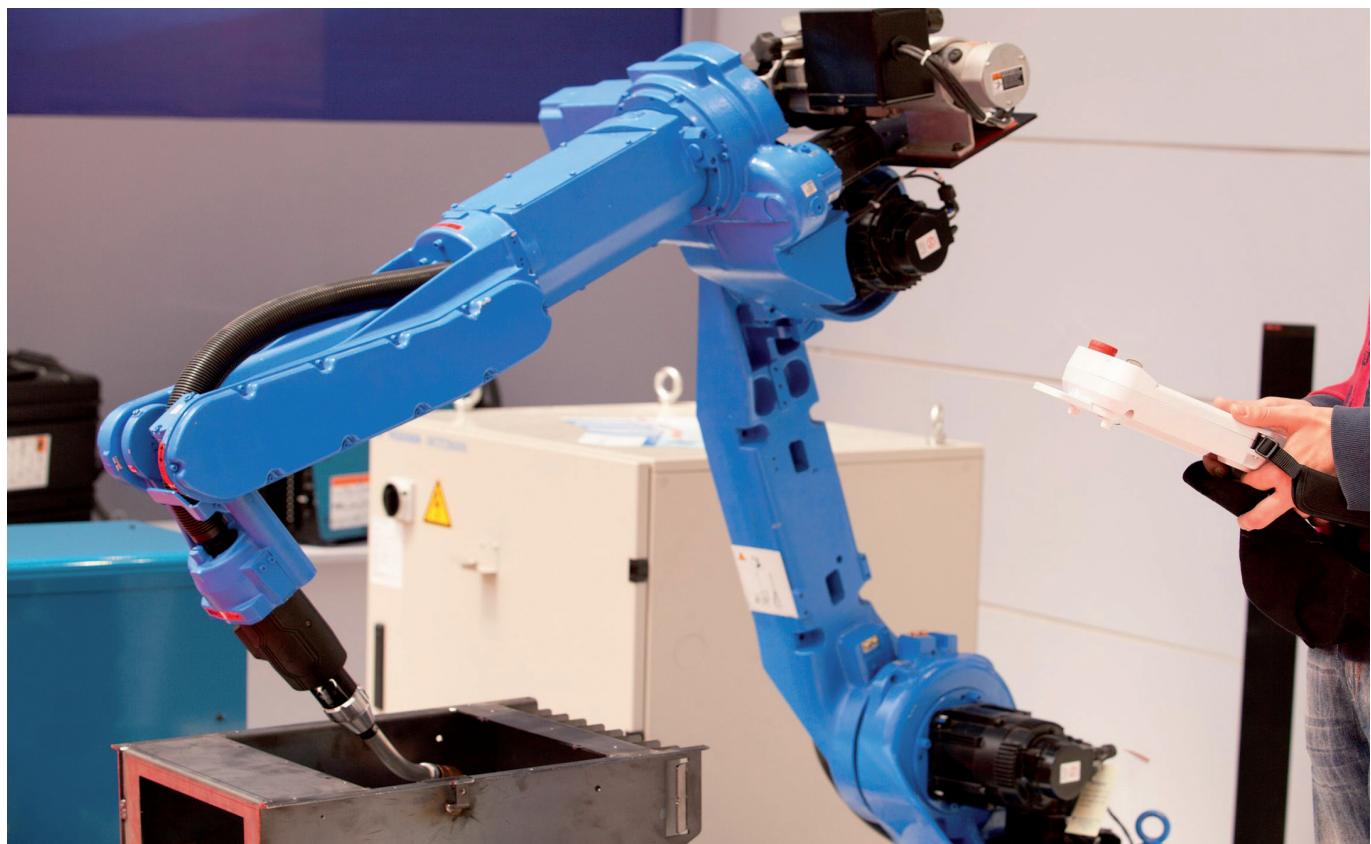
Ante el diagnóstico realizado sobre el sistema vasco de formación profesional y sus retos de futuro, el IV Plan Vasco de Formación Profesional, define las apuestas del Gobierno Vasco para el impulso de la empleabilidad de las personas y la competitividad empresarial, a través del despliegue priorizado de todas las herramientas y recursos a nuestro alcance, en coordinación con el resto de planes estratégicos y departamentales cuyas acciones impacten sobre la formación profesional vasca.

En la evaluación del III Plan Vasco de Formación Profesional, realizada por el Consejo Vasco de FP y que precede a la redacción del presente Plan, se hace referencia a una serie de cuestiones fundamentales que, desde el punto de vista de la Comisión de Seguimiento deben tenerse en cuenta, y que se han incorporado en la elaboración de este Plan:

ESQUEMA METODOLÓGICO UTILIZADO EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN



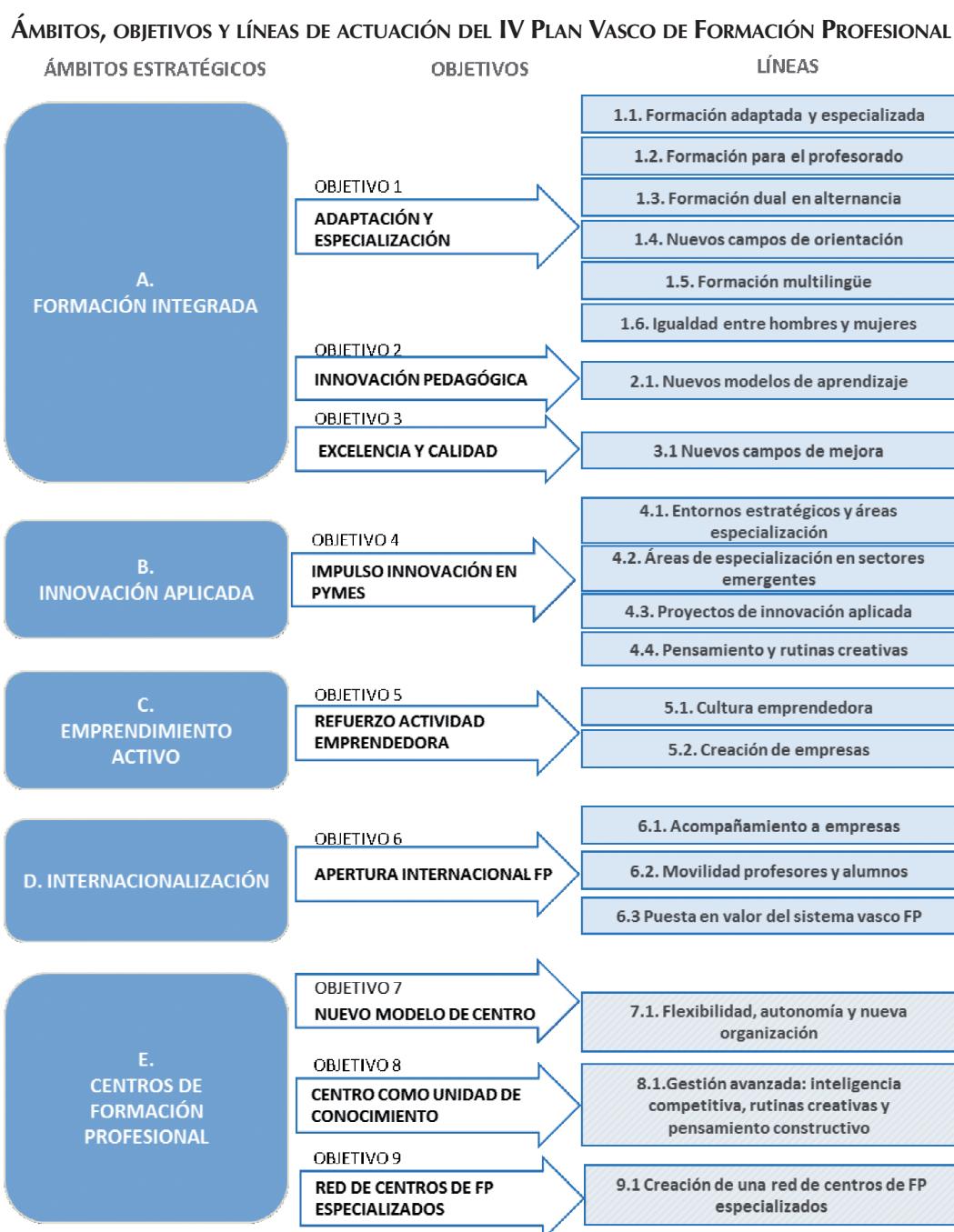
- La participación directa de los agentes económicos y sociales en el desarrollo del Plan como forma de asegurar que la formación se mantenga adaptada a la evolución de los modos de producción y gestión, así como a la evolución de las necesidades del tejido empresarial.
- La puesta en marcha de un sistema que asegure el traslado de la información sobre cualificaciones y formación profesional a la sociedad través de una red de Información y Orientación Profesional en la formación profesional que permita divulgar la oferta de FP a través de los múltiples canales de información.
- La necesidad de implementar sistemas de reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales para dar respuesta a las necesidades de formación en el sistema productivo.
- La incorporación de sistemas de evaluación y seguimiento en los programas que se desarrollan desde la Viceconsejería y los centros de formación profesional.



3.3. Objetivos y líneas de actuación del Plan

El objetivo principal del Plan de Formación Profesional es favorecer la empleabilidad de todas las personas, mujeres y hombres, de Euskadi, y al mismo tiempo fortalecer la competitividad del tejido productivo vasco en el mercado global y la cohesión social, transformando el sistema vasco de FP para dar una respuesta más adaptada y ágil a las necesidades de las empresas en el corto y en el largo plazo y a los nuevos requerimientos en la empleabilidad de las personas.

Hemos definido 5 ámbitos estratégicos, 9 objetivos prioritarios y 20 líneas de actuación:



A. FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRADA

En el eje de la formación profesional integrada, planteamos 3 objetivos estratégicos:

Objetivo 1: Adaptar la formación profesional a las necesidades actuales y futuras de los sectores productivos y a la empleabilidad de las personas, como respuesta a la cada vez mayor necesidad de cualificación y especialización en las empresas.

Los centros de formación profesional del País Vasco, tanto públicos como privados concertados llevan muchos años trabajando una formación profesional integrada que atiende a los y las jóvenes, a través de la FP inicial, así como al capital humano de nuestras empresas y a las personas desempleadas a través de la formación profesional para el empleo.

Nos planteamos el reto de impulsar aún más nuestro papel como agente clave en el desarrollo humano de la ciudadanía vasca, contribuyendo a mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad empresarial. Y queremos seguir haciéndolo de manera integrada, garantizando que todas las personas que lo deseen tengan acceso a la formación profesional, en condiciones de igualdad. Para ello, nos proponemos flexibilizar todo lo posible la formación profesional, aumentando la oferta formativa y las alternativas de aprendizaje, así como los sistemas de reconocimiento de la competencia.

Para contribuir a la competitividad, debemos ser capaces no sólo de dar respuesta rápida a las demandas de nuestro tejido empresarial, sino de anticiparnos a sus necesidades. Nos encontramos en un escenario en el que la rapidez, la flexibilidad, la polivalencia y la transversalidad son aspectos fundamentales para la competitividad, especialmente en aquellos entornos en los que el avance de la ciencia y la tecnología requieren desarrollar con rapidez nuevos profesionales altamente especializados.

Por eso, debemos elevar permanentemente el nivel de cualificación y especialización de nuestro alumnado, rediseñando nuestra oferta formativa y desarrollando un marco vasco de cualificaciones que incorpore un mayor nivel de especialización y favorezca el desarrollo de nuevos perfiles profesionales.

Asimismo, queremos fortalecer los modelos de formación dual en régimen de alternancia, ampliando su duración y generalizándolos en el sistema, como vía para acelerar el desarrollo de competencias técnicas y la adaptación de las personas a sus ámbitos de trabajo.

Por último, vamos a mejorar la prestación de servicios de orientación y desarrollo profesional en la formación profesional vasca mediante la implantación de una cultura de compartición y colaboración entre los profesores, profesionales, estudiantes y resto de agentes implicados en esta materia. Para ello, nos apoyaremos en los profesionales que actualmente desarrollan funciones de asesoramiento y orientación, generando un proyecto y un equipo permanentes de renovación que encuentre las buenas prácticas y que ayude a promoverlas.

Asimismo, desarrollaremos una cultura 2.0 en la orientación profesional para incrementar la eficiencia de los servicios, basada en la comunicación, la compartición y la colaboración de los profesionales implicados.

Para avanzar en este objetivo, desarrollaremos las siguientes líneas de actuación:

1.1. Desarrollar una oferta de formación más especializada y adaptada a los nuevos requerimientos de competitividad y empleabilidad.

- Establecer un nuevo marco vasco de cualificaciones y especializaciones profesionales que dé cobertura a las necesidades de especialización de las empresas, incorporando nuevos conocimientos y capacidades.
- Configurar una oferta de formación flexible, adaptada a las necesidades del alumnado, incorporando fórmulas de formación a distancia, modularización de ciclos, créditos acumulables, etc.
- Avanzar la colaboración entre el sistema de formación profesional y la Universidad para conseguir nuevos perfiles profesionales para entornos complejos.
- Implantar acciones específicas de formación para el empleo dirigidas a los colectivos con más dificultades de empleabilidad.
- Reforzar el dispositivo de la competencia como herramienta para favorecer la empleabilidad y motivar a las personas para el incremento de su competencia profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Generar “espacios de la experiencia”, en los que el profesorado no activo pueda aportar su conocimiento y experiencia, a través de su participación en proyectos y actividades diversas de los centros.

1.2. Reforzar la formación del profesorado de los centros, buscando el desarrollo de nuevas capacidades y actitudes, necesarias para impulsar el cambio y la transformación en la formación profesional.

- Reforzar la formación del profesorado orientada a desarrollar nuevas capacidades y métodos adaptados a un entorno de aprendizaje cada vez más especializado y complejo.
- Establecer actuaciones que favorezcan el conocimiento de la realidad empresarial vasca por parte del profesorado de los centros, de forma que lo puedan transmitir en sus formas de trabajo y en su relación con el alumnado.
- Fomentar nuevas capacidades en el profesorado de Formación Profesional para que puedan asumir con garantía los nuevos retos que se le plantean a la Formación Profesional del País Vasco.

1.3. Fortalecer la formación dual en régimen de alternancia, como vía para acelerar el desarrollo competencial y la adaptación a los ámbitos profesionales.

- Fomentar los programas de formación dual en régimen de alternancia actuales, utilizando contextos especialmente favorables e impulsando la aceleración del desarrollo competencial del alumnado vinculado a familias y sectores estratégicos en nuestro entorno.
- Definir y poner en marcha programas de formación dual en régimen de alternancia también a entidades de investigación (centros tecnológicos, departamentos de I+D de las empresas).

1.4. Desarrollar nuevos campos en la orientación, a través de un sistema ágil y eficiente.

- Diseñar y promover un modelo de organización y trabajo basado en la cultura 2.0 para incrementar la eficiencia de los servicios en el ámbito de la orientación y la formación profesional
- Elaborar un modelo de gestión del conocimiento en el ámbito de la orientación profesional para el conjunto de la formación profesional vasca.
- Configurar un mapa de competencias de los profesionales y buenas prácticas en orientación en el ámbito de la formación profesional.
- Realizar un análisis desde la perspectiva de género del modelo de orientación profesional, encaminado fundamentalmente a lograr atraer a las mujeres a la formación profesional en el ámbito industrial.
- Apoyar la creación de un sistema que asegure el traslado de la información sobre cualificaciones, formación profesional y empleo a la sociedad, a través de una red de información y orientación profesional que permita divulgar la oferta de Formación Profesional a través de múltiples canales de información.

1.5. Implantar un modelo multilingüe con especial atención al Euskera e impulsar el apoyo continuado a la adquisición de otras lenguas.

- Ampliar la oferta en euskera de la formación profesional, reforzando el modelo D y planificando la puesta en marcha del modelo B –bilingüe-, tal y como se indica en la Agenda Estratégica del Euskera 2013-16 publicada por el Gobierno Vasco el 24 de junio de 2014.
- Desarrollar un modelo trilingüe a través del fortalecimiento de la oferta de formación profesional en euskera e impulsando la adquisición de una tercera lengua prioritariamente el inglés que refuerce las posibilidades de empleabilidad y desarrollo profesional de nuestro alumnado.
- Promover planes de choque de formación en inglés para el profesorado y el alumnado que permita alcanzar los niveles B1 y B2 para poder dar respuesta urgente a las necesidades de personas con formación en las plantas en el exterior.

1.6. Desarrollar actuaciones que disminuyan la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.

- Elaborar un estudio diagnóstico en relación a la situación de mujeres y hombres en la formación profesional definiendo, en base a los resultados del diagnóstico, actuaciones que fomenten la igualdad en los estudios con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.
- Impulsar campañas y/o actuaciones (foros, jornadas) cuyo objetivo sea la sensibilización y ruptura de estereotipos de género en la formación profesional.

Objetivo 2: Impulsar la innovación en el aprendizaje a través de nuevas metodologías, favoreciendo el desarrollo de nuevas competencias asociadas a los nuevos requerimientos de competitividad y empleabilidad.

Las empresas demandan profesionales que, además de dominar las competencias técnicas, cuenten con otras capacidades, habilidades y actitudes, que les permitan adaptarse a los retos que representa el entorno competitivo actual. La responsabilidad y el compromiso, la iniciativa personal, la capacidad de generar ideas, la orientación al resultado, el trabajo en equipo, la capacidad de toma de decisiones, etc., son competencias básicas para el empleo que debemos desarrollar también

desde el sistema de formación profesional. Pero para ello, necesitamos transformar nuestros métodos de aprendizaje, adaptándolos de forma que se potencie el desarrollo de competencias asociadas a los nuevos requerimientos de competitividad y empleabilidad.

Y en ese proceso el profesorado y el personal de los centros asumen un papel esencial, como dinamizador e impulsor del cambio.

Para avanzar en este objetivo, planteamos la siguiente línea de actuación:

2.1. Definir e implantar nuevos modelos y herramientas de aprendizaje que faciliten el desarrollo de competencias transversales y diseñar y trabajar un nuevo concepto de aula que se ajuste a los nuevos sistemas de aprendizaje.

- Investigar, diseñar e implantar nuevos modelos metodológicos que busquen el máximo aprovechamiento del entorno, seleccionando modelos de aprendizaje novedosos e incorporando perspectivas prácticas y críticas, en un contexto en el que el alumnado ostente un papel activo en los procesos de aprendizaje.
- Impulsar la investigación sobre metodologías y herramientas para el desarrollo de competencias transversales en la formación profesional.
- Diseñar un nuevo concepto de aula que se ajuste a los nuevos modelos de aprendizaje.
- Fomentar el papel de liderazgo del profesorado, con un programa de desarrollo orientado a favorecer otros comportamientos y roles, desde el fomento de un aprendizaje activo y colaborativo.

Objetivo 3: Avanzar en el nivel de excelencia y calidad de la formación profesional vasca.

Queremos desplegar, desde la gran experiencia adquirida, un sistema de mejora que sea simple, ágil y compartido. Nos proponemos profundizar en la detección de las limitaciones que se producen en el desarrollo habitual del sistema de formación profesional. Cuáles son, cómo se producen y qué soluciones podemos adoptar para resolverlas.

También vamos a realizar un esfuerzo para mejorar los resultados de nuestro alumnado, estableciendo los procedimientos y procesos necesarios y con nuevas estrategias y herramientas diseñadas a tal fin.

Para avanzar en este objetivo, desarrollaremos la siguiente línea de actuación.

3.1. Trabajar nuevos modelos de mejora dirigidos a mejorar el desarrollo de los centros y el nivel de éxito del alumnado.

- Revisar y actualizar el modelo de gestión de la calidad de los centros de formación profesional, que facilite el avance y la mejoría de las diferentes actividades de los centros de Formación Profesional a través de un sistema de gestión y mejora de la calidad simple, ágil y compartido.
- Adaptar el método LEAN a la formación, identificando las limitaciones y dificultades existentes con el objetivo último de mejorar los resultados académicos en la Formación Profesional.

B. INNOVACIÓN APLICADA

Dentro del eje “Innovación aplicada” planteamos los siguientes objetivos y líneas de actuación:

Objetivo 4: Apoyar y fomentar proyectos de innovación aplicada con empresas del País Vasco, en especial Pymes, a través de la colaboración estrecha entre los centros de formación profesional y dicha empresas, en los ámbitos definidos como estratégicos para la competitividad de Euskadi.

Nuestros sectores productivos deben innovar y cambiar para conseguir productos, procesos y servicios diferentes, mejores y más competitivos. Los centros de formación profesional, por su cercanía a las empresas, deben consolidarse como un agente clave capaz de apoyar y dinamizar la innovación aplicada en las empresas, especialmente las pymes. Para ello deberán ofrecer proactivamente su colaboración y actuar si es necesario como intermediarios de tecnología entre la red vasca de ciencia y tecnología y las empresas.

Con este objetivo, vamos a generar “entornos estratégicos” en los que trabajaremos conjuntamente con las empresas en proyectos de innovación orientados a crear valor. Pero además, creemos necesario investigar sobre nuevas oportunidades, generando conocimiento que pueda mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad de nuestras empresas. Por eso, desarrollaremos también “áreas de especialización” ligadas a sectores emergentes, en las que investigaremos y experimentaremos con el objetivo de identificar nuevas oportunidades.

Y para ello, necesitamos definir un nuevo modelo coherente y razonable de prospectiva, observación, vigilancia, formación, cualificación y empleo, que dé respuesta a la evolución que están teniendo nuestros sectores productivos y, que nos permita, con una perspectiva de largo plazo, avanzar en el desarrollo de conocimiento sobre sectores y áreas de actividad emergentes.

En este objetivo tenemos que avanzar alineados con las prioridades estratégicas del Gobierno, focalizando nuestros esfuerzos en los sectores definidos como estratégicos para la empleabilidad y la competitividad de Euskadi. Por eso, colaboraremos con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Lanbide, y también con el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, alineándonos con la estrategia de especialización inteligente que se está desarrollando.

Planteamos en este apartado tres líneas de actuación:

4.1. Desarrollar entornos estratégicos en el tejido productivo y en los que cooperen empresas y centros de formación profesional, orientados a identificar y desarrollar conjuntamente oportunidades que refuercen la competitividad empresarial y la creación de valor en las empresas.

- Establecer entornos estratégicos especializados en los que los centros de formación profesional y las empresas, especialmente las pymes colaboren, avanzando en la creación de valor como proceso fundamental en el ámbito de la competitividad, a través de la innovación aplicada en procesos productivos y en productos.
- Desarrollar proyectos de innovación en áreas de especialización o sectores emergentes, con el objetivo último de generar y transferir conocimiento y conseguir el desarrollo de nuevas oportunidades para las empresas.
- Analizar el impacto de los sectores emergentes en la empleabilidad de las mujeres y hombres y realizar actuaciones que potencien el incremento del número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

4.2. Establecer áreas de especialización en sectores emergentes.

- Fomentar la participación de la Formación Profesional en el apoyo a empresas, en especial pymes, que trabajen en sectores emergentes a través de la especialización del capital humano y la innovación aplicada.
- Promover la participación de los centros de Formación Profesional en la mejora del nivel de especialización de las empresas, en especial pymes, que desarrollan su actividad en entornos complejos.
- Detectar y apoyar a empresas que desarrollen su actividad en sectores emergentes con necesidades específicas de capital humano con una alta preparación y especialización.

4.3. Apoyar el desarrollo de proyectos de innovación aplicada que surjan proactivamente en los centros de formación profesional.

- Desarrollar proyectos de innovación aplicada que puedan surgir en el seno de los centros de formación profesional, estableciendo los mecanismos necesarios para difundir posteriormente las innovaciones que se producen.
- Contribuir a mejorar la capilaridad del sistema de innovación, favoreciendo que los centros jueguen un papel en la mediación entre los creadores de conocimiento (sistema de ciencia, tecnología e innovación) y las empresas (actuar como intermediarios de tecnología).

4.4. Desarrollar proyectos que faciliten el pensamiento y las rutinas creativas para la generación de ideas en entornos diversos.

- Dinamizar acciones y habilitar espacios que faciliten el pensamiento y las rutinas creativas como vía para generar nuevas ideas en entornos diversos, especialmente las ligadas a la fabricación personalizada 3D, en base a las tecnologías de fabricación aditiva, entre otras.

C. EMPRENDIMIENTO ACTIVO

Dentro del eje “Emprendimiento activo” planteamos los siguientes objetivos y líneas de actuación:

Objetivo 5. Reforzar la actividad emprendedora en la formación profesional, fomentando aún más el espíritu emprendedor y promoviendo la creación de nuevas empresas, especialmente en entornos industriales.

Desde la Viceconsejería de Formación Profesional somos conscientes de la importancia de promover el espíritu emprendedor como punto de partida para favorecer la creación de empresas. Buscamos colaborar en el desarrollo de un País caracterizado por su espíritu emprendedor, a través del fomento de la cultura empresarial, la creatividad y la innovación. Necesitamos fomentar el espíritu empresarial, contribuir al desarrollo de los conocimientos, capacidades y actitudes que favorezcan la generación y desarrollo de proyectos empresariales.

Queremos seguir dinamizando la creación de empresas en los centros de formación profesional, sabiendo que la generación de nueva actividad económica es una estrategia vital para el devenir de una sociedad comprometida y competitiva. Por eso, queremos posibilitar no sólo la creación de empresas sino también su consolidación y crecimiento.

Nos planteamos el objetivo de impulsar proyectos con potencial de crecimiento, especialmente aquellos que surjan en el ámbito industrial y que cuenten con mayor base tecnológica. Y para ello tenemos que apoyarnos en cinco elementos: el emprendedor, el profesor dinamizador e identificador de talento, el centro de formación profesional como espacio para la incubación de nuevas empresas, Tknika como agente dinamizador de una red de centros emprendedores y la Viceconsejería de Formación Profesional, cuyo apoyo y reconocimiento hacia la actividad emprendedora es fundamental.

Y para ello, articularemos este trabajo de manera coordinada con los diferentes agentes e instituciones que centran su actividad en torno a la figura del emprendedor, así como con otros instrumentos y planes de apoyo al emprendedor en Euskadi.

Para avanzar en este objetivo, vamos a desarrollar las siguientes actuaciones:

5.1. Fomentar la cultura emprendedora en el seno de la formación profesional, en todas las actividades y etapas formativas.

- Diseñar y desarrollar iniciativas dirigidas a reforzar la cultura emprendedora en la formación profesional vasca, tanto entre el profesorado como el alumnado.

5.2. Aumentar y generalizar la creación de empresas en la formación profesional, en colaboración con otros agentes, buscando también el desarrollo de proyectos empresariales con potencial de crecimiento futuro.

- Impulsar la creación de empresas en el entorno de la formación profesional vasca y buscando la incorporación de proyectos con mayor base tecnológica y mayor potencial de crecimiento, especialmente en el entorno industrial.
- Desarrollar programas de formación orientados a reforzar las capacidades y competencias del profesorado de apoyo a los proyectos de emprendimiento.
- Apoyar los procesos de relevo generacional en proyectos empresariales viables, buscando su encaje con las capacidades y voluntades del alumnado de formación profesional.
- Coordinar con otros agentes planes que centran su actividad en la figura del emprendedor.
- Revisar desde la perspectiva de género el modelo de emprendimiento en la formación profesional vasca.

D. INTERNACIONALIZACIÓN

En este eje nos planteamos los siguientes objetivos y líneas de actuación:

Objetivo 6: Promover la apertura internacional del sistema vasco de formación profesional, acompañando a las empresas vascas en sus procesos de internacionalización y favoreciendo la movilidad de profesorado y alumnado. Asimismo, posibilitar la apertura internacional de la Formación Profesional del País Vasco de manera que pongamos en valor dicho sistema en otros países.

La formación profesional vasca está muy enraizada con las empresas y con el tejido productivo vasco. Su apoyo es fundamental para muchas empresas, sobre todo Pymes, en los ámbitos de la producción, la formación, la mejora y la innovación. Pero también ahora debemos acompañar a nuestras empresas en su expansión y desarrollo internacional, en las nuevas necesidades que les surgirán en entornos diferentes, con otras culturas y con otras formas de trabajar. Queremos apoyar a las empresas en la transferencia de conocimiento a las personas que trabajan en sus plantas en el exterior.

Seguimos apostando por la movilidad de nuestro alumnado y profesorado. Los programas de movilidad europea y los programas de intercambio permiten a nuestro alumnado y profesorado adquirir otras experiencias y conocer otras culturas que les enriquecen tanto desde el ámbito personal como profesional.

Nos proponemos además atraer talento a Euskadi, aprovechando nuestras capacidades para desarrollar un “campus internacional” de la formación profesional vasca. Queremos poner en valor nuestro sistema de formación profesional, un sistema reconocido internacionalmente que queremos mostrar en el exterior, compartiendo nuestra experiencia y conocimiento. Vamos a impulsar la formación profesional como un sector económico, capaz de generar riqueza y empleo en Euskadi en el largo plazo, tanto directamente como a través de su efecto tractor sobre los sectores productivos vascos.

6.1. Acompañar a las empresas vascas en sus procesos de internacionalización, dando respuesta a las necesidades de formación e innovación en el exterior.

- Adaptar la oferta formativa a las necesidades de las empresas internacionalizadas, generando y actualizando metodologías didácticas para la formación en otros países y en otras culturas.
- Posibilitar las acciones de formación continua en las plantas de empresas vascas en el exterior.
- Colaborar con las empresas en procesos orientados a crear valor en plantas ubicadas en otros países.

6.2. Impulsar la movilidad de profesorado y alumnado, como estrategia que favorece el aprendizaje y la experimentación.

- Fomentar la movilidad del alumnado, que permita al alumnado adquirir otras experiencias y conocer otras culturas que les enriquecen tanto desde el ámbito personal como profesional.
- Promover la movilidad del profesorado y equipos directivos de los centros, orientada a facilitar el intercambio de experiencias y el aprendizaje de buenas prácticas, así como a favorecer el compromiso y motivación del personal de los centros.

6.3. Poner en valor internacionalmente el sistema vasco de formación profesional.

- Participar en las principales redes internacionales de formación profesional que aporten conocimiento e intercambio de experiencias en el marco de la formación, la orientación, la gestión de los centros, las nuevas tecnologías y todos aquellos que impliquen innovación y mejora.
- Configurar programas de formación para atraer alumnado extranjero a la formación profesional vasca, creando el Campus Internacional FP euskadi.
- Apoyar a otras regiones y países en los procesos de diseño e implantación de sus sistemas de formación profesional, aportando el conocimiento y experiencia existente en Euskadi.
- Participar en proyectos de investigación a nivel internacional, en el marco de programas internacionales de investigación e innovación vinculados con la formación profesional.

E. CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Dentro de este eje, planteamos los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo 7: Desarrollar un nuevo modelo de centro de formación profesional.

El cambio en el entorno requiere un nuevo modelo de centro que sea capaz de desarrollar otro tipo de actividades y proyectos. Estos deben concebirse como instituciones capaces de responder a las necesidades cambiantes de formación de las personas, sean éstas estudiantes o población activa, y de ofrecer una diversidad de servicios y acciones relacionados con la formación, la información y orientación y la evaluación y la acreditación.

Pero además, queremos que los centros contribuyan a impulsar la innovación aplicada en las empresas, que favorezcan asimismo la creación de nuevas empresas, que puedan acompañar a las empresas en sus procesos de internacionalización, que identifiquen en su entorno oportunidades y sean capaces de anticiparse a las necesidades de empresas y personas.

Para ello, los centros de formación profesional deben convertirse en organizaciones autónomas, abiertas, flexibles y con capacidad de reaccionar de forma inmediata, con objetivos constantemente redefinidos y relaciones permanentemente reconstruidas.

Unos centros que, además, deben avanzar en su conexión con la Universidad con el objetivo de desarrollar nuevos perfiles profesionales y de conocimiento que se complementen, buscando una clara mejora en la competencia y cualificación de las personas que cursen los dos niveles de formación de manera que cuenten con un perfil más adaptado a las necesidades de los sectores productivos de mayor complejidad.

Con la creación de los Centros Integrados de Formación Profesional queremos dar un salto cualitativo en las posibilidades de responder a las diferentes necesidades actuales, tanto de las personas como de las Empresas. Para ello, se establecerán diferentes tipos de Centros Integrados (Centros integrados de FP Superior, Centros Integrados de Innovación Aplicada, Centros Integrados de Emprendimiento Activo, Centros Integrados de especialización avanzada, así como otros que den respuesta a otras necesidades) que nos garanticen, por un lado el liderazgo para la puesta en marcha de los objetivos recogidos en el Plan y por otro crear una nueva figura equiparable a los Institutos de Educación Superior no Universitaria de otros países europeos avanzados.

Por último, queremos que nuestros centros se ríjan de conformidad con los principios de autonomía pedagógica, organizativa y de gestión. Debemos convertir nuestros centros en unidades de gestión flexibles y eficientes, con capacidad de respuesta autónoma, formando parte de diferentes redes y alianzas internas y externas y con un nuevo modelo de relación con la Administración Educativa, que les posibilite incrementar los servicios que ofrecen y los proyectos en los que trabajan, superando las dificultades estructurales propias de modelos organizativos todavía demasiado rígidos.

Para ello proponemos trabajar en una línea de actuación:

7.1. Definir e implantar mecanismos que potencien la autonomía, flexibilidad y capacidad de respuesta de los centros de formación profesional promoviendo la creación de nuevos tipos de centros.

- Identificar y diseñar mecanismos que refuercen la autonomía en la organización y gestión de los centros, de forma que se configuren como entidades autogestionadas muy vinculadas con su entorno, capaces de desarrollar diferentes actividades y proyectos con flexibilidad, agilidad, fiabilidad y eficiencia.
- Desarrollar diferentes figuras de los Centros Integrados de Formación Profesional como los de alta especialización en diferentes áreas, centros integrados emprendedores y centros integrados de alto rendimiento entre otros.
- Promover nuevas formas de colaboración con la Universidad a través de los diferentes tipos de centros integrados de formación profesional que desarrollen a su vez programas de formación y especialización complejos y complementarios.
- Crear centros integrados de formación profesional superior equiparables a los Institutos de Educación Superior no universitaria de otros países avanzados de la Unión Europea.



Objetivo 8: Transformar los centros de formación profesional en unidades de conocimiento, desarrollando un sistema de gestión avanzada que incorpore procesos de inteligencia competitiva y potencie su capacidad creativa y de pensamiento constructivo.

Apostamos por una profunda transformación de nuestros centros, convirtiéndolos en unidades de conocimiento especializadas, que aborden diferentes sectores, busquen alianzas y colaboraciones con empresas y desarrollen su trabajo en base al triángulo del conocimiento (formación, investigación, innovación).

Centros con visión estratégica de futuro, capaces de entender su entorno competitivo, de captar conocimiento, analizarlo y difundirlo en la forma y momento adecuado. Y también capaces de generar nuevas ideas, de replantearse constantemente la forma de hacer las cosas, creando valor para las personas y para las empresas. Para ello, los centros necesitan desarrollar nuevas capacidades, la creatividad, el pensamiento constructivo, la inteligencia emocional, la inteligencia ejecutiva deben formar parte de los equipos de trabajo de los centros de formación profesional.

En este objetivo avanzaremos a través de la siguiente línea de actuación.

8.1. Desarrollar un sistema de gestión avanzada que incorpore procesos de inteligencia competitiva y potencie su capacidad creativa y de pensamiento constructivo.

- Configurar los centros de formación profesional como unidades de conocimiento especializados que, trabajando en red, aborden diferentes sectores, busquen alianzas y colaboraciones con empresas, la universidades y otros centros de formación profesional y desarrollen su trabajo en base al triángulo del conocimiento (investigación, innovación y formación).
- Diseñar e implantar sistemas formalizados de inteligencia competitiva en los centros de formación profesional, que partiendo de la visión estratégica de los centros y el entendimiento de su entorno, incorporen procesos de prospectiva, observación, vigilancia tecnológica y gestión de conocimiento (creación, captación, análisis, utilización y difusión de conocimiento).
 - a. Con un enfoque estratégico: qué busco y por qué.* Conocer las diferentes necesidades de su entorno y dar las respuestas necesarias. Requiere ser capaz de adaptarse y anticiparse de forma permanente a los cambios.
 - b. Con un enfoque operativo:* cómo lo pongo en marcha de forma eficiente, cómo consigo captar la información, tratarla y trasladarla a quién lo necesita en el momento que lo necesita.
- Crear un nuevo modelo de gestión de la innovación en los centros, que facilite el desarrollo de la creatividad estableciendo rutinas creativas en los procesos fundamentales de los centros.
- Generar los procesos necesarios para llevar adelante las técnicas de pensamiento constructivo en la puesta en marcha de proyectos diversos en el ámbito de la formación profesional.

Objetivo 9: Crear una red de centros de formación profesional especializados, que den apoyo a los sectores productivos en proyectos concretos establecidos por el Gobierno.

Queremos desarrollar una red de centros de formación especializados, con capacidad de impulsar la competitividad de los sectores productivos vascos, apoyando al Gobierno en proyectos concretos.

Dicha red estará compuesta por los centros integrados de formación profesional, así como por otros centros de formación profesional, tanto públicos como concertados, que cumplan los requisitos que se establezcan.

Proponemos la siguiente línea de actuación para avanzar en este objetivo:

9.1. Creación de una red de centros de FP especializados, que den apoyo a los sectores productivos en proyectos concretos establecidos por el Gobierno.

- Implantar diferentes nodos de red de centros de formación profesional especializados en diferentes entornos productivos y de innovación.
- Coordinar con otras áreas del Gobierno la identificación y puesta en marcha de los proyectos estratégicos desde los nodos de red de formación profesional especializados.
- Crear los mecanismos de organización, funcionamiento y coordinación de dichos nodos de red.

Bloque IV:

GOBERNANZA DEL PLAN

Bloque IV: Gobernanza del Plan

4.1. Diseño de los órganos de gestión del IV Plan Vasco de Formación Profesional

El ámbito de la Formación Profesional, sin perjuicio de otras necesidades que pueda venir a satisfacer, se encuentra fuertemente focalizado en la adquisición de conocimientos para su puesta en práctica inmediata en el mercado de trabajo. El IV Plan de Formación Profesional avanza en el proceso de refuerzo en la interacción de los tradicionales subsistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua). Este proceso viene desarrollándose en Euskadi con instrumentos como la Ley 1/2013, de 10 de octubre de aprendizaje a lo largo de la vida y la puesta en marcha de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo.

El IV Plan Vasco de Formación Profesional es consciente de la necesidad de colaborar con los Departamentos competentes en áreas prioritarias del Gobierno con un impacto relevante en el ámbito de Formación Profesional. Así, se posiciona partiendo “del entorno natural de la educación” y, asumiendo “su gran impacto en otras áreas de la economía vasca ya que afecta tanto a la empleabilidad de los trabajadores, como a la competitividad de las empresas”.

El planteamiento del Plan evidencia la necesidad de incorporar a los Departamentos de Empleo y Políticas Sociales (y Lanbide - Servicio Vasco de Empleo) y al Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, como agentes necesarios en el proceso de implementación, seguimiento y evaluación en lo que al nivel interdepartamental se refiere. La interacción con uno y otro, aún respondiendo a fundamentos diferentes, puede generar un potencial muy positivo en relación a uno de los Compromisos básicos del Programa de Gobierno “El Empleo y las Personas”.

El IV Plan Vasco de Formación Profesional aspira a alinearse de la forma más eficaz y eficiente con esos otros ámbitos de actuación, así como con el conjunto de la acción de Gobierno y del resto de Instituciones y agentes implicados en la Formación Profesional.

Así las cosas, se considera la siguiente fórmula de Gobernanza del Plan que, en todo caso, se regirá conforme a parámetros de búsqueda de máxima eficacia y operatividad propiciando la comunicación directa de las personas y órganos, el empleo de mecanismos telemáticos para el desarrollo de sus funciones, la reutilización y puesta a disposición de la información que genere a los demás órganos de la Administración (aplicando fórmulas de transparencia y transmisión de la información lo más rápida y eficiente posible).

Nivel operativo interno

Correspondiente al impulso y gestión desde el propio Departamento de las iniciativas del Plan que, mayormente, le corresponden.

Se constituirá un Comité de Gestión del Plan, bajo la presidencia del Viceconsejero de Formación Profesional, junto con el Director de Formación y Aprendizaje, e incorporando a los responsables de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional y del Centro de Innovación para la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente (TKNIKA)².

Este Comité podrá solicitar la participación puntual o de manera más continuada de algún representante de la Viceconsejería de Administración y Servicios del Departamento, en relación a las propias infraestructuras y personal de los centros en los que se imparten los conocimientos.

El Consejo de Dirección Departamental previsto en el Decreto de estructura orgánica, se considera adecuado para compartir aquellos extremos del IV Plan Vasco de Formación Profesional que implican a buena parte del Departamento (además de la Viceconsejería de Formación Profesional, las correspondientes a Universidades, Administración y Servicios y Política Lingüística).

La Dirección de Formación y Aprendizaje desarrollará, en consonancia con las que le corresponden conforme al Decreto de estructura departamental, las funciones de gestión, seguimiento y tratamiento de la información correspondientes a este Plan.

Nivel interdepartamental

El órgano fundamental para la coordinación interdepartamental es la Comisión Interdepartamental del IV Plan Vasco de Formación Profesional. Ha quedado puesta en evidencia la necesidad de disponer de un mecanismo de interrelación reforzada con los Departamentos de Empleo y Políticas Sociales y de Desarrollo Económico y Competitividad. Esta necesidad conduce a plantear como fórmula de esa Comisión Interdepartamental un Grupo Permanente, como referente estable e, igualmente, operativo de esas implicaciones interdepartamentales del ámbito de Formación Profesional; junto con la fórmula de Comisión Departamental que, además de ese “núcleo duro”, integre otros ámbitos de relevancia.

Así, el Grupo Permanente de la Comisión Interdepartamental, quedaría integrado por las personas titulares de la Viceconsejería de Formación Profesional (con funciones de presidencia para la coordinación y convocatoria de reuniones), Viceconsejería de Empleo y Trabajo y la Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Competitividad. Cada uno de ellos, vendrá asistido por un Director - Directora o Directivo - Directiva de sus respectivas áreas (pudiendo variar en función de la materia a abordar).

² Se prevé que éstos organismos sean reemplazados por el Instituto Vasco de Creatividad Aplicada en la Formación Profesional (ideatk), el Instituto Vasco del Conocimiento en la Formación Profesional (IVAC), y por el Centro de Investigación e Innovación Aplicada en la Formación Profesional del País Vasco (TKNIKA), respectivamente.

Este Grupo Permanente abordará las implicaciones transversales de la formación profesional, conforme viene prevista en el Plan, posibilitando la integración y mejora de las actuaciones dirigidas a dinamizar la formación de las personas orientada a la actividad laboral demandada o que, previsiblemente sea demandada. Este Grupo Permanente deberá permitir avanzar en la interrelación de la formación profesional inicial, la formación ofrecida a las personas trabajadoras y la formación a las personas desempleadas. Asimismo, planteará las necesidades de apoyo a empresas, en especial a pymes, en el ámbito de la innovación aplicada, y apoyará los proyectos de creación de empresas en los centros de Formación Profesional. También asumirá este grupo permanente la necesidad de conocer en profundidad y ajustar la oferta formativa a las necesidades del sistema productivo vasco, (en particular el ámbito industrial por el que se apuesta en el Programa de Gobierno) tanto inmediata, como a las que pueda preverse de las tendencias industriales.

La Comisión Interdepartamental en pleno, actuará bajo la presidencia de la Consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura (que podrá ser sustituida por el Viceconsejero de Formación Profesional) y, además de los titulares de las tres Viceconsejerías citadas (caso de que actúe el Viceconsejero de Formación Profesional como Presidente, asumirá la posición inicial de éste el Director de Formación y Aprendizaje), incorporará a un responsable de las áreas de comercio y turismo, inclusión social, medio ambiente, salud, presupuestos y secretaría de la Presidencia³ (titular de la Viceconsejería o Secretaría general o persona que le sustituya).

Esta Comisión interdepartamental articulará las demandas y necesidades que en esos ámbitos implicados puedan generarse en relación al Sistema Vasco de Formación Profesional.

Finalmente, para constituir ámbitos de trabajo transversales se fomentará la incorporación de criterios para el impulso del uso del euskera y de igualdad de género. Los representantes de estas áreas serán invitados a participar en esta Comisión o a trasladar sus consideraciones acerca de la implementación, seguimiento y evaluación del IV Plan de Formación Profesional, durante su vigencia.

Nivel Interinstitucional

En este nivel, se distinguen las instituciones que corresponden al ámbito interno de Euskadi, de aquellas otras que se requieran con otras Administraciones (Estado, resto de Comunidades Autónomas y, en su caso, otras regiones o entidades, principalmente, del entorno europeo).

- Las correspondientes a las relaciones con el Estado se sustanciarán a través de los cauces existentes, tanto formales como de contacto directo.
- Las correspondientes al resto de Comunidades Autónomas, dentro del marco legal existente, buscando la posibilidad de intercambiar experiencias y buenas prácticas que puedan resultar de interés para Euskadi, a través de foros que puedan existir y/o contactos bilaterales
- En términos similares las correspondientes a otras regiones o entidades fuera del ámbito del Estado, dentro del objetivo de "apertura internacional de la Formación Profesional.

Mención específica requiere la relación interinstitucional a nivel interno, a cuyo fin se dispone del Consejo Vasco de Formación Profesional (regulado en la actualidad conforme a las previsiones del Decreto 100/1994, modificado por Decreto 222/1998). A expensas de las modificaciones que puedan derivarse de la futura Ley Vasca de Formación Profesional, se acoge esta estructura como foro en el que se integra la perspectiva de otras Administraciones Vascas y de los agentes sociales en relación a las necesidades y demandas de la Formación Profesional.

Los mecanismos previstos se verán reforzados por su parte con la búsqueda por intercambiar información de forma estable con los responsables de áreas clave con el fin de propiciar una utilización compartida de las fuentes de información que incorporen las necesidades de las áreas sectoriales concurrentes (en particular, oferta y demanda de empleo, tendencias industriales y productivas, oferta y demanda formativa respecto a quienes se encuentran en la fase de formación inicial, trabajadores en activo y personas desempleadas). A tal efecto, se propiciará con los correspondientes responsables un intercambio de información con los Planes y demás Iniciativas relevantes con las áreas identificadas como de mayor impacto (sin perjuicio de extenderlo a otras).

En consonancia con todo lo apuntado, se identifican como instrumentos objeto de un seguimiento de la información que vayan generando:

- Plan Estratégico de Empleo, Plan Estratégico de Industrialización de Euskadi y Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (RIS 3 Euskadi).
- Plan de Apoyo a la Actividad Emprendedora, Plan de Internacionalización Empresarial y Plan de Inserción de Euskadi.
- Plan Vasco de Aprendizaje a lo largo de la Vida.
- Planes de formación para el empleo y otros Planes de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo.
- Convocatorias de HOBETUZ –Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua- y Plan de Acción.

³ En este caso con la doble perspectiva de desempeñar las funciones de coordinación de la Acción de Gobierno y del PCTI.

4.2. Sistema de seguimiento y evaluación

Para poder desplegar la sistemática de seguimiento y evaluación del IV Plan Vasco de Formación Profesional, se ha definido un cuadro de mando que se detalla a continuación. Contará con dos niveles, actividad e impacto, buscando medir la actividad directa desarrollada por el Departamento y los Centros de Formación Profesional en el marco del Plan y su contribución a la consecución de los objetivos que nos fijamos. El cuadro de mando ha sido diseñado en base a principios de exactitud, sencillez y relevancia.

Al Consejo Vasco de Formación Profesional le compete, entre otros cometidos, la función de controlar la ejecución del Plan, elaborando un informe anual que evalúe los resultados derivados de su aplicación y su grado de cumplimiento.

1. Indicadores de impacto. Buscan conocer la evolución de los principales indicadores relacionados con la Formación Profesional a nivel europeo. Somos conscientes de que nuestra acción por sí sola, y en el corto plazo, tendrá un impacto reducido sobre los objetivos que nos hemos fijado, pero creemos necesario conocer la evolución de los ámbitos a los que hacen referencia para interpretarlos y poder así evaluar y ajustar nuestro Plan a lo largo de la legislatura.

2. Indicadores de actividad. Permiten conocer la actividad directa generada por las acciones bajo cada objetivo. Se han seleccionado los indicadores de actividad más significativos, utilizando, cuando ha sido posible, indicadores existentes a día de hoy, y utilizados en el día a día de la gestión de la Viceconsejería de Formación Profesional.

SISTEMA DE INDICADORES DE IMPACTO

	SITUACION 2006-2011 %								PREVISIÓN %				PUNTO DE REFERENCIA <u>UE</u>	
	ESPAÑA		EUSKADI		UE		ESPAÑA		EUSKADI					
	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2015	2020	2015	2020	2020			
Porcentaje de población de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la educación secundaria y no sigue ningún estudio o formación.	30,5	24,9	14,5	11,5	15,5	12,8	23	15	10,8	8,6	10%			
Tasas brutas de graduados en CINE 3	Bachillerato	46,8%	50,3%	-	68,7	-	-	50,5	54,3	-	-	-		
	Técnico	10,9	20	-	27,8	-	-	21,6	26	-	-	-		
Porcentaje de población de 30 a 34 años titulada en Educación universitaria y no universitaria (CINE 5Ay5B)	38,1	40,1	59,2	61,7	28,9	35,8	42,8	44	65	68	40%			
Porcentaje de población de 25 a 64 años que participa en una acción de educación o formación en las cuatro semanas previas a la encuesta	10,4	10,7	12,4	13,7	9,5	9	12,6	15,2	15	17	15%			
Porcentaje de población de 20 a 34 años graduada entre 1-3 años anteriores al año de referencia en CINE 3,4,5,6 que se encuentra empleada	82,3	62,4	-	-	79%	75,7	-	-	-	-	82%			

SISTEMA DE INDICADORES DE ACTIVIDAD

Ámbitos Estratégicos	Objetivos	Líneas de actuación	Indicador	2014	2015	2016
A. Formación Integrada.	1. Adaptación y Especialización.	1.1 Desarrollar una oferta de formación más especializada y adaptada a los nuevos requerimientos de competitividad y empleabilidad.	Nº de cursos de especialización ofertados.			
			Alumnado (nº de personas) que participan en los cursos de especialización ofertados y % respecto al total.			
			Nº de módulos ofertados en formación a distancia.			
			Alumnado (nº de personas) que participan en módulos de formación a distancia y % respecto al total.			
			Nº de módulos ofertados en formación parcial.			
			Alumnado (nº de personas) que participan en módulos de formación parcial y % respecto al total.			
			Nº de unidades de competencia ofertadas a través del dispositivo.			
			Alumnado (nº de personas) que participan en el dispositivo ofertados y % respecto al total.			
			Nº de cualificaciones (títulos, certificados, etc.) obtenidas por las personas que participan en el dispositivo.			
			Nº de cursos de formación para el empleo certificables ofertados.			
			Alumnado (nº de personas) que participan en cursos de formación ofertados y para el empleo certificables y % respecto al total.			
			Alumnado (nº de personas) que obtienen una cualificación certificable y % respecto al total.			
			% del profesorado que participa en programas de actualización.			
			Nº de profesores y profesoras cualificados en nuevos métodos adaptados a entornos de aprendizaje especializado.			
			1.2 Reforzar la formación del profesorado de los centros, buscando el desarrollo de nuevas capacidades y actitudes, necesarias para impulsar el cambio y la transformación en la formación profesional.			
	1.3 Fortalecer la formación dual en régimen de alternancia, como vía para acelerar el desarrollo competencial y la adaptación a los ámbitos profesionales.	1.3 Fortalecer la formación dual en régimen de alternancia, como vía para acelerar el desarrollo competencial y la adaptación a los ámbitos profesionales.	Alumnado (nº de personas) que participan en formación dual en alternancia y % respecto al total.			
			% de alumnado que participan en formación dual en alternancia en empresas industriales.			
			Grado de inserción laboral (% de personas que han sido contratadas por la empresa donde desarrollan el programa) del alumnado que realiza formación dual en alternancia.			
			Alumnado (nº de personas) desarrollando formación dual en alternancia en centros de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.			
	1.4 Nuevos campos de orientación	1.4 Nuevos campos de orientación	Nº de centros que ofrecen orientación integrada.			
			Nº de centros que utilizan sistemas 2.0 para la orientación.			
	1.5 Implantar un modelo multilingüe a través del apoyo continuado al Euskera y a la adquisición de otras lenguas.	1.5 Implantar un modelo multilingüe a través del apoyo continuado al Euskera y a la adquisición de otras lenguas.	Nº de centros que cuentan con una oferta de formación profesional multilingüe (1 o más ciclos formativos).			
			Número de personas que cursan ciclos formativos en euskera y % respecto al total.			
	1.6. Desarrollar actuaciones que favorezcan la elección de estudios con mayor segregación por sexo y mayores posibilidades de inserción laboral.	1.6. Desarrollar actuaciones que favorezcan la elección de estudios con mayor segregación por sexo y mayores posibilidades de inserción laboral.	Nº de campañas de sensibilización y ruptura de estereotipos de género en la formación profesional.			

Ámbitos Estratégicos	Objetivos	Líneas de actuación	Indicador	2014	2015	2016
A. Formación Integrada.	2. Innovación Pedagógica	2.1 Nuevos modelos de aprendizaje.	Nº de ciclos formativos que incorporan metodologías educativas innovadoras.			
			Presupuesto (€) del Departamento para la modernización metodológica y tecnológica de los centros de formación profesional.			
	3. Mejora Continua.	3.1 Garantía de la excelencia y la calidad.	% de centros con sistemas de gestión por procesos certificados.			
			% de centros que tienen como referencia el modelo EFQM-HOBIDE para el desarrollo de sus sistemas de GESTIÓN POR PROCESOS.			
B. Innovación Aplicada.	4. Impulso a la Innovación en Pymes.	4.1 Entornos estratégicos y áreas de especialización.	Nº de proyectos de colaboración entre pymes y centros de formación profesional para el desarrollo de oportunidades que refuerzen la competitividad de las empresas.			
			Nº de centros que participen en proyectos de innovación aplicada en apoyo a las PYMES.			
			Nº de proyectos de innovación aplicada desarrollados por los centros de formación profesional.			
			Nº de espacios creados en la Red de Centros de FP para el fomento del pensamiento y las rutinas creativas.			
C. Emprendimiento activo.	5. Refuerzo Actividad Emprendedora.	5.1 Cultura emprendedora.	Alumnado (nº de personas) que participa en actividades de sensibilización y formación para el emprendimiento.			
		5.2 Creación de empresas.	% de las empresas creadas en el programa Urratsbat relacionadas con el sector industrial.			
D. Internacionalización.	6. Apertura Internacional FP.	6.1 Acompañamiento a empresas.	Alumnado (nº de personas) realizando formación dual en alternancia en empresas en el exterior.			
		6.2 Movilidad alumnado.	Alumnado (nº de personas) participando en programas de intercambio en el exterior (Ej: Erasmus, Leonardo, etc.)			
		6.3 Movilidad profesorado.	Profesorado (nº de personas) participando en programas de movilidad programas europeos.			
		6.4 Puesta en valor del sistema vasco de FP.	Alumnado extranjero (nº de personas) participando en la FP vasca.			
E. Red Integral de Centros de FP.	7. Nuevo modelo de centro.	7.1 Flexibilidad, autonomía y nueva organización.	Nº de centros integrados dentro de la red vasca de FP.			
			Nº de centros Integrados de FP Superior.			
	8. Centro como unidad de conocimiento.	8.1 Gestión avanzada: inteligencia competitiva, rutinas creativas y pensamiento constructivo	Nº de centros que se gestionan con modelos de alto rendimiento (mini-escuelas).			
			Nº de centros de FP que han incorporado sistemas de inteligencia competitiva.			
	9. Red de centros de Formación Profesional especializados.	9.1 Creación de nodos red especializados, que promuevan la cooperación entre centros y fomenten e impulsen el apoyo a diferentes sectores productivos en proyectos concretos establecidos por el Gobierno.	Nº de centros que aplican rutinas creativas y pensamiento constructivo.			
			Número de centros participantes en diferentes nodos de red especializados.			
			Número de proyectos en colaboración con sectores productivos impulsados y puesto en marcha en diferentes nodos de red.			

Bloque V:

ASPECTOS ECONÓMICOS Y PRESUPUESTARIOS

ASPECTOS ECONÓMICOS Y PRESUPUESTARIOS

IV PLAN VASCO F.P.	2015	2016
1.- AMBITO DE LA FORMACIÓN INTEGRADA	79.709.592 €	84.174.518 €
RED DE CENTROS DE F.P.	57.287.342 €	58.412.342 €
Funcionamiento	13.022.947 €	13.022.947 €
Equipamiento	6.685.246 €	6.685.246 €
Formación inicial	8.569.149 €	8.569.149 €
Formación para el empleo	29.010.000 €	30.135.000 €
ITINERARIOS INTEGRADOS DE APRENDIZAJE. F.P. BÁSICA PAÍS VASCO	21.027.268 €	24.367.194 €
GESTIÓN DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y DIFUSIÓN	1.394.982 €	1.394.982 €
2.- ÁMBITO DE INNOVACIÓN APLICADA	7.231.379 €	7.377.805 €
INNOVACIÓN APLICADA	5.251.349 €	5.361.349 €
METODOLOGÍAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE	782.030 €	782.030 €
MEJORA CONTINUA	1.198.000 €	1.234.426 €
3.- ÁMBITO DEL EMPRENDIMIENTO ACTIVO	799.800 €	799.800 €
CULTURA EMPRENDEDORA	145.000 €	145.000 €
CREACIÓN DE EMPRESAS EN CENTROS DE F.P.	654.800 €	654.800 €
4.- ÁMBITO DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA FP VASCA	940.000 €	940.000 €
PROYECTOS EUROPEOS.REDES INTERNACIONALES	940.000 €	940.000 €
5.- INFRAESTRUCTURAS	600.000 €	7.900.000 €
INFRAESTRUCTURAS	600.000 €	7.900.000 €
TOTAL	89.280.771 €	101.192.123 €



FP
EUSKADI
LANBIDE HEZIKETA