



Burdeos acoge el tercer encuentro transnacional del proyecto EVA

Los días 13 y 14 de Noviembre se celebró en Burdeos el tercer encuentro transnacional del proyecto EVA para la evaluación y reconocimiento de competencias profesionales. En el mismo, participaron importantes organismos públicos y privados de formación, cualificaciones y consultoría del País Vasco, Austria, Francia, Italia y Rumania.

Promovido por el Dpto. de Educación, Universidades e Investigación de Gobierno Vasco y coordinado por Fondo Formación Euskadi, el proyecto EVA está cofinanciado por la Comisión Europea en el marco del programa Leonardo da Vinci II para la Formación Profesional

El encuentro ha permitido a los socios reflexionar sobre la metodología y resultados obtenidos en el primer año de vida del proyecto y diseñar las acciones a desplegar en los cinco países durante los próximos 12 meses.

La falta de visibilidad y reconocimiento de las competencias adquiridas mediante experiencia profesional o por medios alternativos a la formación reglada dificulta la profesionalización de los trabajadores así como la competitividad de las empresas. Este problema se ha convertido en una prioridad europea para el desarrollo de una sociedad y una economía del conocimiento.

EVA pretende mejorar la transparencia de las cualificaciones mediante el desarrollo de una metodología de evaluación y reconocimiento de competencias profesionales desde la cooperación transnacional entre organizaciones diversas.

Para alcanzar este objetivo, EVA cuenta con la cofinanciación de la U.E. a través del programa Leonardo II de formación profesional





Burdeos: un encuentro a medio camino

Desde el inicio de EVA han transcurrido 12 meses de trabajo y cooperación, un tiempo suficiente para reflexionar, hacer balance y planificar las acciones que garanticen la consecución de un modelo de evaluación transnacionalmente válido. Burdeos ha permitido intercambiar informaciones sobre la evaluación practicada en los diferentes sistemas de formación profesional, analizar la metodología diseñada y experimentada para identificar / definir las competencias con las empresas y revisar los resultados obtenidos en el trabajo de campo, así como establecer las orientaciones metodológicas para la consecución de la siguiente fase.

El camino recorrido desde Bucarest

El encuentro de Bucarest (Junio 2003) permitió a los socios constatar la íntima conexión entre los conceptos de actividad empresarial y competencia profesional. Ambos conceptos se necesitan: la competencia es inseparable de la acción de tal forma que el análisis de la actividad es un pasaje obligado para el análisis de las competencias.

En consecuencia, después de investigar las actividades empresariales y una vez seleccionadas las competencias comunes a los cinco países, se decidió volver a la empresa, volver a la “actividad”: ¿Para qué? Para poder descomponer cada competencia en indicadores a medir, para comprobar su presencia o ausencia en las personas. Es decir, para identificar con los expertos, qué indicadores medir para comprobar la competencia.

Este trabajo de campo ha sido realizado en el País Vasco, Rumania, Francia, Italia y Austria empleando para ello herramientas diseñadas “ad hoc”. El objetivo ha consistido en detectar, para cada competencia, los recursos movilizados, los resultados esperados, la actividad implicada los indicadores de proceso observables y de resultados medibles. He aquí algunos de los resultados y conclusiones:

- Las competencias asociadas a actividades como gestión de calidad y prevención de riesgos presentan una importante homogeneidad entre los diferentes países. Sin embargo, los indicadores de competencia relativos a actividades clásicas como soldadura o torno, muestran una importante dispersión entre los países y empresas.
- La dimensión de la competencia es un factor clave pero extremadamente sensible. La dificultad de alcanzar un consenso en torno al tamaño de la competencia se demuestra en unos resultados que varían entre visiones más amplias (y definiciones más genéricas) y enfoques más concretos (y por tanto con resultados menos transferibles). La aplicación del concepto de competencia (capacidad de movilizar en un contexto laboral determinados recursos para obtener un resultado definido) exige una mayor precisión para diferenciar entre “recursos a movilizar” y “competencia efectiva”.
- Como ejemplo y resultado de la investigación con las empresas, detectamos que una de las competencias seleccionadas “Ser capaz de interpretar instrucciones orales, escritas y representaciones gráficas”, supone en realidad dos competencias ya que las capacidades movilizadas son diversas: por un lado, la interpretación de instrucciones orales y escritas (capacidades de comprensión, expresión, “literacy” manejo de códigos interpersonales) e interpretación de planos (capacidades de abstracción, inteligencia espacial). Se trata de un ejemplo en el que los resultados son similares (ejecución de la actividad según instrucciones, 0 defectos...) pero los recursos movilizados difieren.
- La Metodología y Herramientas diseñadas se han mostrado eficaces para la identificación y definición de competencias en las empresas y, por tanto, son transferibles a la actividad de consultoría.



La convergencia europea de la Formación Profesional: UNA TAREA PENDIENTE

Durante el Encuentro de Burdeos hemos tenido oportunidad de intercambiar informaciones sobre los modelos de evaluación en los diferentes sistemas nacionales de formación profesional. El objetivo de este contraste es identificar aquellas buenas prácticas aplicables en el modelo EVA e identificar los elementos de convergencia y divergencia a nivel transnacional.

Del análisis de sistemas se deduce que, si bien la educación obligatoria muestra una amplia homogeneidad en Europa, el grado de dispersión es mayor en la formación profesional como resultado de diferentes pautas de desarrollo histórico en los diferentes países. Entre las tendencias compartidas por todos los sistemas analizados se encuentran:

- Ampliación del periodo de escolarización y de la formación profesional formal.
- Acumulación de títulos antes y durante el proceso de inserción en el mercado laboral. Aquellos que sólo disponen de calificaciones básicas se encuentran desfavorecidos ante el Mercado Laboral debido al carácter “frecuente” y común de sus calificaciones.
- Diversificación de itinerarios y consolidación de opciones. hay una cierta tensión entre la necesidad de los individuos de ser muy flexibles y amplios en el dominio de habilidades, de equiparse para un mercado laboral en el que el cambio es constante, y las exigencias inmediatas de los empresarios.
- Mejora en los itinerarios profesionales para adaptarse a las cambiantes demandas de la economía.

En el ámbito concreto de la evaluación y reconocimiento de competencias, las conclusiones son las siguientes:

- Los cambios que se están produciendo como resultado de la mayor sistematización, y que probablemente se verán acelerados por la integración y reconocimiento mutuo en la UE (proceso de Bolonia y Sistema general de

reconocimiento de cualificaciones profesionales instaurado por la Directiva 89/48/CEE y completado por la Directiva 92/51/CEE) se centran en el reconocimiento de titulaciones y no en una evaluación y reconocimiento de competencias.

- El concepto de competencia impregna el conjunto de los sistemas de formación profesional analizados tanto en la vertiente desarrollo como evaluación. Por toda Europa se ha extendido el interés por el concepto de competencia como un concepto amplio que abarca lo que necesitan los empresarios actuales y futuros y hacia lo que deberían aspirar tanto la FP como las prácticas profesionales en la empresa.
- A pesar del creciente interés por el concepto de competencia dentro de los Sistemas de Formación Profesional, los modelos imperantes en la evaluación siguen centrados en el examen y la comprobación de conocimientos (es decir, recursos para la competencia) y no en la evaluación de la competencia movilizada. Es decir, se centra en la disposición más que en la ejecución/realización.

EVA apuesta por la calidad y la difusión

Todos los socios hemos mostrado desde el inicio del proyecto un compromiso y una orientación hacia el cliente. La satisfacción de sus expectativas, la transparencia en la gestión del proyecto y la transferencia de los resultados del proyecto son compromisos que hemos asumido desde el inicio del proyecto.

Para mejorar la información hemos creado una página web EVA que actualizaremos periódicamente y en la que publicaremos los resultados obtenidos.

http://www.euskadi.net/etengabeikasi/leonardo/indice_c.htm así como enlaces desde las webs corporativas de algunos socios

<http://www.fvem.es/contenido.asp?p=245>
<http://www.ffeuskadi.net/Oproyectos.htm>

Asimismo, el Comité de Calidad del proyecto EVA ha realizado ya la primera auditoría de calidad, sobre



las fases primera y segunda de la creación de la metodología. Basado en la filosofía de EFQM, el Plan de Calidad del proyecto ha definido la visión y misión del proyecto, ha definido los procesos que componen el proyecto. El sistema de recogida de información se basa en la creación de cuestionarios ad hoc para cada fase de trabajo, relativos al grado de satisfacción e importancia de diferentes ítems. Esta información es utilizada para elaborar informes y propuestas de mejora que son dirigidas a todos los participantes.

Próximo Encuentro: “Roma”

Durante los próximos meses, el trabajo de los socios se centrará en la comprobación de los referenciales de competencias desarrollados con la colaboración de expertos en los diferentes ámbitos de competencia. Se trata de revisar la suficiencia de los indicadores propuestos para la evaluación, la validez de los ítems y la construcción de herramientas y útiles de apoyo al proceso de evaluación.

La culminación de esta fase se producirá en el encuentro transnacional de Roma los próximos 25-26 de marzo de 2004, en el cual los socios acordarán un modelo de evaluación y reconocimiento de competencias a experimentar en las empresas de los diferentes países.

Socios del Proyecto

- Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.
- Fondo Formación Euskadi S.L.L.
- Federación Vizcaína de Empresas del Metal
- Instituto Mendizabala
- Instituto de Máquina Herramienta
- Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la FP.
- Instituto Vasco de las Cualificaciones IVAC-KEI
- Global Desarrollo SL
- Centre Academique de Formation Continue (CAFOC)-Francia-
- Institutul dei Stiinte ale Educatiei (ISE) – Rumania-
- Institut per lo Sviluppo de la Formazione Professionale del Lavoratori (ISFOL)-Italia-
- Berufsforderungsinstitut (BFI) –Austria-

