



Sistemas de Formación Profesional en Europa

**MODELOS DE EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN**



El documento que se presenta a continuación describe la metodología de evaluación y acreditación de competencias en diferentes sistemas reglados de formación profesional en Europa. Del análisis conjunto de los sistemas de F.P. en Euskadi, Austria, Francia, Italia y Rumania se concluirán una serie de propuestas para facilitar la convergencia, a nivel nacional y transnacional, de los métodos de evaluación y reconocimiento de competencias empleados por el sistema productivo y educativo.

A grandes rasgos, los Sistemas de Formación Profesional presentan la siguiente estructura:

- **Subsistema de Formación Profesional Reglada** dirigida fundamentalmente a la población joven para capacitar en el desempeño cualificado de diversas profesiones mediante una formación polivalente.
- **Subsistema de Formación Profesional Ocupacional**, dirigida a las trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo para facilitar la inserción y reinserción profesional.
- **Subsistema de Formación Profesional Continua**, dirigida a trabajadoras y trabajadores ocupados para mejorar las competencias y cualificaciones.

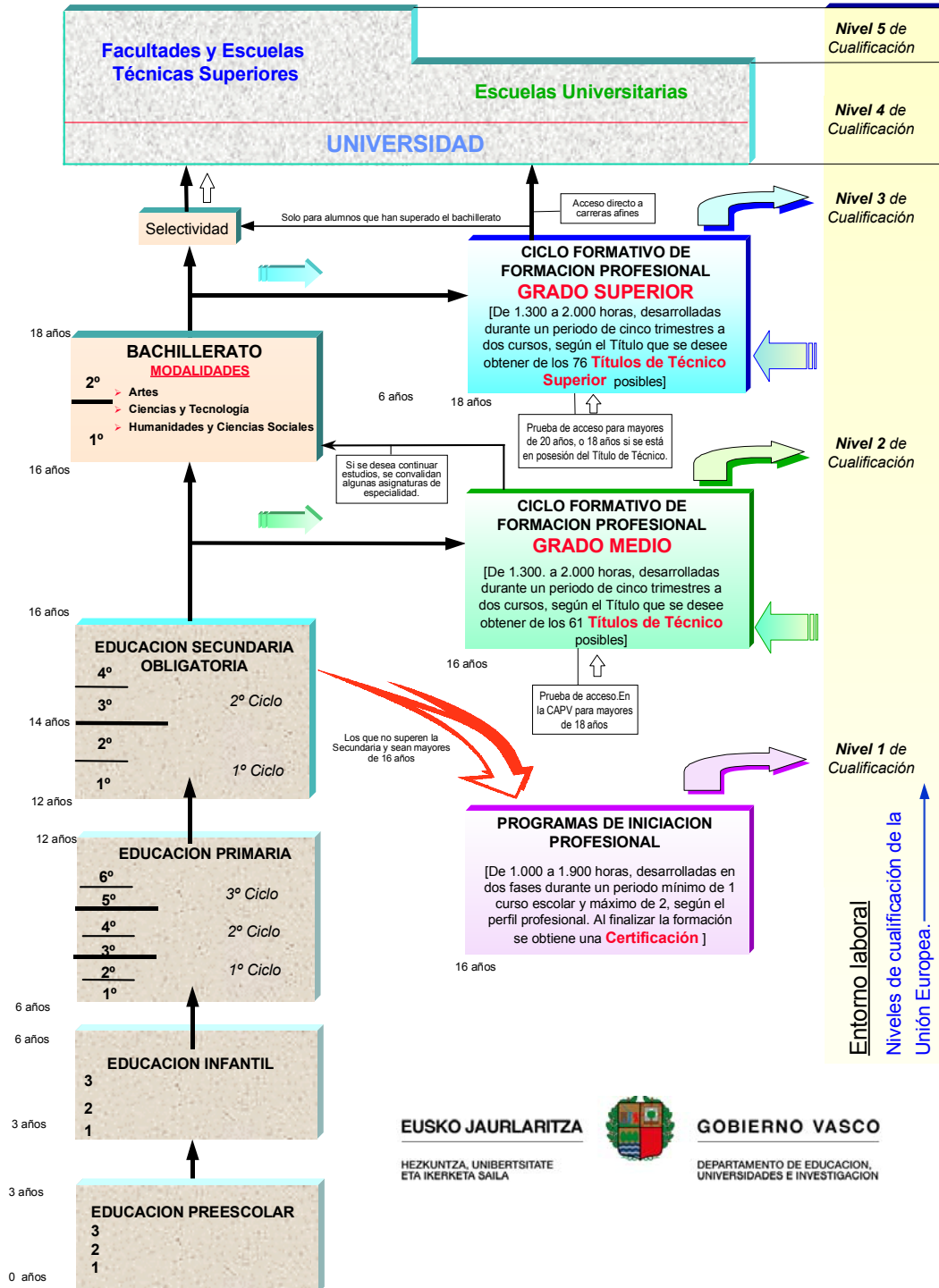
El documento se estructura en los siguientes apartados:

- 1) EL Sistema Vasco de Formación Profesional
- 2) El Sistema Francés de Formación Profesional
- 3) El Sistema Rumano de Formación Profesional
- 4) El Sistema Italiano de Formación Profesional
- 5) El Sistema Austriaco de Formación Profesional
- 6) Elementos de Convergencia y divergencia



1. Sistema Vasco de Formación Profesional

ORGANIGRAMA DEL SISTEMA EDUCATIVO





1.1. LOGSE y Formación Profesional.

Tradicionalmente la Formación Profesional Reglada ha estado un paso por detrás de la formación de carácter general; no sólo porque el número de alumnos que la cursaban era menor, sino por la extendida creencia de que aquellos que elegían la Formación Profesional, lo hacían porque «no valían» para estudiar otra cosa. Resultaba, por tanto, prioritario efectuar cambios en el sistema, a fin de obtener una enseñanza de calidad que facilitase la inserción social y profesional de los alumnos en el mercado de trabajo.

El panorama que presenta la oferta educativa de Formación Profesional Reglada en la actualidad responde, por un lado, a la continuidad en la impartición de los Grados Primero (FP I) y Segundo (FP II) de Formación Profesional regulados a partir de la Ley General de Educación de 1970 (LGE), y, de otro a la aplicación progresiva del nuevo modelo de Formación Profesional previsto en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990 (LOGSE).

La Formación Profesional Inicial/Reglada comprende, entre otros, los siguientes programas:

- Programas de Garantía Social
- Formación Profesional de Primer Grado (FP I). Hasta el curso 2002/2003
- Formación Profesional de Segundo Grado (FP II). Hasta el curso 2002/2003
- Ciclos Formativos de Grado Medio
- Ciclos Formativos de Grado Superior

El Capítulo IV de la LOGSE regula la Formación Profesional. Este nuevo modelo intenta ofrecer a la Sociedad una propuesta de profesionalización a la actual situación social, económica y educativa. Se busca conseguir una Formación Profesional específica de calidad, que prepare para el ejercicio de aquellas profesiones que demanda el entorno y que, además, sea capaz de adaptarse a los cambios que, en el futuro, pueda sufrir el sistema productivo. Debe dejar de ser un elemento diferenciador «entre los alumnos que valen y los que no», para convertirse en una herramienta que facilite la inserción profesional, sin descuidar el desarrollo como personas de los estudiantes.

Principales novedades respecto al sistema anterior de F.P.

Las principales novedades que presenta el nuevo sistema son, de forma resumida:

- Prolonga hasta los 16 años la escolaridad obligatoria, que coincide con la edad mínima para acceder al mercado de trabajo de los alumnos.
- Creación de un tronco común que integra Formación General y Profesional, adaptado a las necesidades de todos los alumnos, y eliminación de la doble vía de promoción educativa.



- Formación Profesional de Base (FPB) para todos los alumnos en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
- Programas de Garantía Social para aquellos alumnos que no superen la Educación Secundaria Obligatoria
- Posibilidad de acceso desde fuera del Sistema Educativo a los Ciclos de Grado Medio y Superior.
- Doble opción profesionalizadora:
 - Educación Secundaria Obligatoria + Ciclos Formativos de Grado Medio.
 - Educación Secundaria Obligatoria + Bachillerato + Ciclos Formativos de Grado Superior.
- Diseño de los Ciclos Formativos de Grado Superior a partir de la Formación Profesional de Base impartida en el Bachillerato, lo que implica la imposibilidad de enlazar directamente los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.
- Organización de los Ciclos Formativos en torno a dos criterios básicos:
 1. El proceso de aprendizaje y asimilación de los contenidos con un fin profesionalizador, y no escolarizador, como ocurre en el antiguo Sistema.
 2. La Formación en Centro de Trabajo (FCT), una variedad de Formación en Alternancia, para todos los alumnos que cursen Ciclos Formativos.

1.2. Ordenación general y directrices de las Enseñanzas de Formación Profesional en la CAPV

La formación profesional se estructura en tres ámbitos:

- Formación Profesional de Base
- Formación Profesional de Grado medio
- Formación Profesional de grado Superior

1.2.1. La Formación Profesional de Base (FPB)

En la Educación Secundaria Obligatoria y en el Bachillerato, todos los alumnos recibirán una Formación Básica de carácter profesional. Esta formación está constituida por un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes comunes a un amplio número de perfiles profesionales.



La importancia creciente de la tecnología en el desarrollo de la sociedad actual hace necesaria su incorporación a los sistemas educativos, especialmente en aquellos tramos que constituyen las enseñanzas secundarias. Este tipo de formación tiene como objetivo suministrar a los jóvenes un conjunto de conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas básicas y polivalentes que les capacite para el ejercicio de un amplio espectro de profesiones o para emprender, posteriormente, estudios más especializados. Esta medida viene a facilitar, junto con la necesaria Orientación Profesional, la elección de estudios de los jóvenes.

La Tecnología es un área obligatoria en los ciclos de la Educación Secundaria Obligatoria. En el Bachillerato se prevé asegurar una FPB a través de las materias de la modalidad y las materias optativas para, de esta manera, lograr la integración de las dos vías tradicionalmente separadas en la enseñanza media: la formación académica y la formación profesional. Después del Bachillerato los alumnos podrán dirigir sus estudios hacia la Universidad o hacia los Ciclos Formativos de Grado Superior.

1.2.2. La Formación Profesional Específica de Grado Medio y Grado Superior

Con la introducción del nuevo modelo de enseñanza, el sistema educativo afronta un importante cambio cualitativo al pasar de un sistema que tradicionalmente acredita formación a otro que acredita Competencia Profesional.

La Formación Profesional específica comprende un conjunto de conocimientos y habilidades de carácter exclusivamente profesionalizador, de engarce entre la Formación de Base del tronco general y la formación del puesto de trabajo. Pretende ser, en resumen, el puente entre la escuela y la empresa, para lo cual incluye una parte importante de la formación (25 % aproximadamente) en situaciones productivas reales mediante acuerdos de cooperación centro educativo-centro productivo. Se organiza en Ciclos Formativos (Grado Medio y Grado Superior) de duración variable y estructura modular.

Además de la dimensión profesionalizante, arriba explicada, habría que añadir una segunda dimensión en torno a la cual se articula la nueva propuesta formativa: la dimensión socio-educativa. Esta entendería el objetivo profesionalizador en un sentido más amplio, referido fundamentalmente al contexto en el que el trabajador se desenvuelve y a su condición de consumidor o de sujeto que posee unos derechos y deberes inherentes a su condición, bien de trabajador, bien de empresario.



Estos Ciclos Formativos están pensados para incrementar la capacidad de respuesta a los cambios tecnológicos y sociales mediante una gran interacción con el sistema productivo posibilitada por los siguientes aspectos:

- Los programas formativos se inspiran en la competencia profesional expresada por un perfil profesional, definido a partir del estudio de un determinado sector productivo, en el que colaboran las organizaciones y agentes sociales relacionados con ese sector.
- Se pretende que la oferta del Ciclo Formativo se adapte a las necesidades del entorno socioeconómico.
- Organización Modular.

Finalmente, se incorpora la Orientación Profesional y la Formación para la Inserción Laboral como una función propia de los Centros Educativos.

1.2.3. Los Ciclos Formativos de Grado Medio

El Ciclo Formativo de Grado Medio constituye un instrumento tanto para la inserción laboral de jóvenes como para la formación permanente de los profesionales de las distintas especialidades. Su duración oscila entre uno o dos años.

Las enseñanzas obligatorias que comprende son de dos clases:

1. Unas, organizadas en **Módulos Profesionales, que se imparten en los Centros Educativos**. Estos módulos son dos:
 - Módulos Profesionales asociados a la unidad de competencia.
 - Módulos de carácter transversal: Módulo de Relaciones con el Entorno de Trabajo (RET), Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL).
2. Otras, **organizadas en prácticas en empresas**, que se llevan a cabo en los centros de trabajo a través de un módulo de Formación Profesional en Centros de Trabajo (FCT).

El acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio se puede producir de forma directa, en caso de poseer las titulaciones requeridas (Graduado en Secundaria Obligatoria), o superando una prueba regulada por las Administraciones Educativas para acreditar conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento estos estudios.

Los alumnos que cursen con éxito la Formación Profesional de Grado Medio recibirán el título de Técnico en la correspondiente especialidad.



1.2.4. Los Ciclos Formativos de Grado Superior

El Ciclo Formativo de Grado Superior constituye un instrumento para la inserción laboral de jóvenes, para la formación permanente de los profesionales de las distintas especialidades y para el acceso a los estudios universitarios. Su duración puede ser de uno o dos años.

Al igual que en los Ciclos Formativos de Grado Medio, las enseñanzas que comprende son de dos clases:

1. Unas, organizadas en **módulos profesionales, que se imparten en los centros educativos**. Estos módulos son de dos tipos:
 - Módulos Profesionales asociados a la unidad de competencia.
 - Módulos de carácter transversal: *Módulo de Relaciones con el Entorno de Trabajo (RET)*. *Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL)*.
2. Otras, **organizadas en prácticas en empresas**, que se llevan a cabo en los centros de trabajo a través de un módulo de Formación Profesional en Centros de Trabajo (FCT).

El acceso a los Ciclos Profesionales de grado Superior se puede producir de forma directa, en caso de poseer las titulaciones requeridas, o superando una prueba regulada por las Administraciones Educativas para acreditar conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento estos estudios.

Los alumnos que cursen con éxito la Formación Profesional de Grado Superior recibirán el título de Técnico Superior en la correspondiente especialidad. Con este título se accede al mundo laboral y a los estudios universitarios.



1.3. El catálogo de títulos profesionales: elementos esenciales

Según el **R.D.676/1993 de 7 de Mayo**, las enseñanzas profesionales, su estructura, objetivos, criterios de evaluación y contenidos deben enfocarse desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional requerida por el Sistema Productivo.

La estructura adoptada para los títulos profesionales durante su proceso de elaboración responde a esta prioridad básica, alcanzar, al término de los cursos, las capacidades y conocimientos necesarios para desempeñar un determinado empleo.

Cada título tiene asignado un perfil profesional a partir del cual se define la formación que le corresponde. Este perfil está formado por un conjunto de realizaciones profesionales, que son los comportamientos esperados de las personas en las situaciones reales de trabajo. A partir del análisis de dichas realizaciones y logros profesionales, que han de ser alcanzados para considerar el trabajo «bien hecho», se definen capacidades relevantes y significativas de las que, finalmente, se inferirán los programas formativos de los alumnos.

Cada realización profesional o enunciado de competencia incluye un conjunto de «criterios de realización», que determinan si el resultado del trabajo es aceptable. Las realizaciones profesionales se agrupan en Unidades de Competencia que son comunes a todas las organizaciones de un sector con objetivos de producción similares.

Los Módulos Formativos, de acuerdo con el texto legal, constituyen unidades coherentes de Formación profesional Específica que deben ser acreditadas y certificadas para conseguir la titulación, considerándoselas equivalentes a los términos «materia» y «área» de la Formación General. Los elementos curriculares que componen un módulo son tres: los Objetivos, expresados en términos de capacidades terminales, los Criterios de Evaluación, necesarios para determinar si el curso ha sido superado o no, y los Contenidos. Estos tres elementos están formulados para que, a la vez que constituyen la competencia profesional básica exigible en todo el Estado, puedan ser adaptados a las características particulares de los alumnos y el entorno productivo de los centros. En cualquier caso las modificaciones se realizarán respetando unas «enseñanzas mínimas» que incluirán los siguientes aspectos del currículo:

1. Los objetivos generales del currículo.
2. Los módulos profesionales necesarios para cada ciclo.
3. La duración total del Ciclo Formativo.
4. Los objetivos necesarios en términos de capacidades, y los criterios de evaluación básicos de los módulos profesionales del Ciclo Formativo.



5. Los contenidos básicos de los módulos profesionales asociados a una unidad de competencia, los módulos profesionales de base o transversales y del módulo profesional de formación y orientación laboral.

El Estado elabora el 55 % del currículo y el 45% la Administración Educativa Vasca.

La concepción modular de la formación, atendiendo al valor y significado en el empleo de las correspondientes unidades de competencia, constituye la piedra angular del sistema de Formación Profesional ya que, además de conseguir la adecuación de la formación de los alumnos a los requerimientos de cualificación del sistema productivo, posibilita alcanzar otros dos objetivos trascendentales:

- Establecer las correspondencias y convalidaciones con la práctica laboral y la Formación Profesional Ocupacional, permitiendo de esta forma, por un lado que la población adulta consiga «capitalizar» en el sistema educativo sus aprendizajes y experiencia profesional, y por otro a los titulados de FP el ejercicio profesional en aquellas actividades que requieren la certificación de otros organismos de la Administración.
- Permitir la realización de una oferta modular a la población adulta que favorezca y estimule el progreso en su cualificación profesional.

1.4. Las titulaciones y certificaciones del Subsistema de Formación Profesional Inicial/Reglada

La oferta de Formación Profesional Reglada (Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior) se recoge en el Catálogo de Títulos de Formación Profesional junto con los distintos títulos y certificados correspondientes a cada nivel de estudios, los requisitos necesarios para cursarlos y los niveles a los que dan acceso.

La LOGSE establece el título de «Técnico» para sustituir al «antiguo» -aún vigente- de Técnico Auxiliar, correspondiente a la FP 1

«Los **títulos de Formación Profesional de Grado Medio** acreditan las capacidades que se le puedan demandar a un técnico (dentro de cualquier campo ocupacional) con competencia en un conjunto de situaciones de trabajo realizadas en diferentes contextos y que implican el autocontrol de los resultados, con una autonomía limitada a los medios, a las técnicas y a ciertos comportamientos individuales.»



El nivel profesional corresponde a un «trabajador cualificado», el nivel académico, al de la enseñanza secundaria; y, desde la óptica de la correspondencia europea, de acuerdo con la 2ª Directiva 92/51/CEE (sobre reconocimiento de formaciones profesionales entre los distintos estados miembros de la UE), su formación corresponde al segundo nivel, y está sancionada con un «*certificado*».

La LOGSE establece el título de «Técnico Superior» para sustituir al «*antiguo*» – aún vigente– de Técnico Especialista, correspondiente a la FP II.

«Los **títulos de Formación Profesional de Grado Superior** acreditan las capacidades correspondientes a un técnico superior (en el campo profesional correspondiente) con competencias en un conjunto de situaciones de trabajo, realizadas en una gran variedad de contextos, que implican, por lo general, conjugar variables de tipo técnico, organizativo y económico con autonomía en la elección de procedimientos y recursos, y que, a menudo, implican la supervisión de trabajo técnico.

El nivel profesional corresponde al de un técnico medio. Según el nivel académico al de la enseñanza superior no universitaria, y desde la óptica de la correspondencia europea, de acuerdo con la 2ª Directiva 92/51/CEE (sobre reconocimiento de formaciones profesionales entre los distintos estados miembros de la UE), su formación corresponde al nivel tercero y está sancionado con un título.

El alumno que haya participado en algún **Programa de Garantía Social** recibirá un *Certificado* en el que se detallarán, para las áreas de formación básica y para cada uno de los Módulos de Formación Profesional Específica, el número total de horas y las calificaciones obtenidas, puntuándose estas últimas por medio de una escala numérica de 1 al 10. Estas calificaciones se tendrán en cuenta en el caso de que el alumno pretenda acceder a algún Ciclo Formativo de Grado Medio mediante prueba de acceso.

1.4. La evaluación de los alumnos de Formación Profesional Reglada

De acuerdo con la LOGSE en la evaluación del nivel de aprendizaje de los alumnos participantes en **Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior** se basará, no tanto en los conocimientos, como en la evidencia del «saber hacer». Es decir que se tendrá en cuenta a la hora de evaluar, de acuerdo con lo expresado en el R.D.676/1993 de 7 de mayo, «la competencia profesional característica del título que constituye la referencia para definir los objetivos generales del ciclo formativo y los objetivos expresados en términos de capacidades de los módulos profesionales que lo conforman [...]».



La evaluación debe tener un carácter continuo, realizándose por módulos formativos. La superación del Ciclo Formativo requiere la evaluación positiva de todos los módulos que lo componen.

La junta de evaluación está formada, no sólo por los profesores habilitados sino por otros agentes externos implicados en los procesos de enseñanza, como los técnicos de empresas o los agentes sociales.

De acuerdo con lo expresado en la Orden Ministerial de 12 de enero de 1993, «*la evaluación de los alumnos que participen en Programas de Garantía Social será continua y se hará tomando como referencia los objetivos establecidos por el equipo educativo en las programaciones didácticas [...] así como el grado de madurez alcanzado en relación con los objetivos indicados en el apartado 4*».

1.5. Proceso de Evaluación en la Formación Profesional Específica. Dpto de Educación, Universidades e Investigación. Orden 15 de Julio de 1997.

Principios Generales

- Valoración del aprovechamiento y su análisis para detectar posibles dificultades para su resolución. Esta evaluación será continua, sistemática, permanente y por módulos.
- La evaluación del aprendizaje será desarrollada por el formador, coordinada por un tutor y apoyada en su caso por el servicio de orientación.
- “El profesorado en los criterios de evaluación tendrá en cuenta la adquisición por parte del alumnado de la competencia profesional característica del título de referencia”

Proceso de Evaluación

- El equipo docente deberá establecer en el Proyecto Curricular de Centro la estructura y proceso de evaluación.
- Para garantizar la objetividad del proceso, el equipo docente dará a conocer al inicio del ciclo formativo:
 - fechas y clase de evaluaciones,
 - capacidades y aprendizajes mínimos para superar el módulo,
 - actividades, instrumentos y momentos de evaluación
 - condiciones de promoción



Cartilla de Acreditación de competencias profesionales

- La Cartilla Profesional de Acreditación de Competencias y la Certificación de Adquisición de la Competencia Profesional, plasmada en Unidades de Competencia, y relacionadas con módulos profesionales de los Títulos de Formación Profesional de Grado Medio y Superior.
- Corresponde al secretario del centro, con el visto bueno del director, certificar a los alumnos la adquisición de las unidades de competencia correspondientes a los módulos profesionales aprobados.
- La certificación de unidades de competencia adquiridas se realizará en una cartilla de acreditación de competencias profesionales, conforme al modelo que se detalla en el Anexo II. Esta cartilla será editada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación que establecerá el procedimiento para su distribución a los centros.



2. Sistema Francés de Formación Profesional

2.1. El Sistema Educativo

En Francia, existen aproximadamente 15.000 diplomas, títulos o certificados diferentes (11.000 de ellos son de nivel universitario). Las titulaciones garantizan una “cualificación”, lo que significa una capacidad de realizar actividades profesionales en varias situaciones laborales cuyos grados de responsabilidad se definen en un “referente” o referencia de descripción de la formación. Cada certificación tiene un nivel de cualificación (desde el nivel I, para un título de ingeniero hasta el nivel V, para un título de “operario”).

El sistema educativo y formativo francés tiene como objetivo dotar a todos los niños y posteriormente a los adultos de igualdad de oportunidades. La educación francesa es nacional, gratuita y fundamentalmente laica.

El sistema educativo francés bajo el control del Ministerio de Educación Nacional incluye varios niveles formativos: secundario y superior.

La educación secundaria propone varios ciclos formativos

- El ciclo general
- El ciclo tecnológico
- El ciclo profesional

En general, a los quince años, los estudiantes deberán elegir entre:

- Ciclos generales o tecnológicos que duran tres años y que pueden cursarse en “lycées” o institutos generales o técnicos, y que finalizan con el “baccalauréat” general o tecnológico, en la práctica un diploma esencial si una persona desea continuar con los estudios superiores.
- Ciclos secundarios o profesionales, que conducen en dos o tres años a un diploma profesional reconocido en el Mercado laboral: CAP (certificate d’aptitude professionnelle) que es un certificado de aptitud profesional; BEP (brevet d’études professionnelles) que es un título en estudios profesionales o “Baccalauréat professionnel” Este ciclo conduce a la vida activa. Estos diplomas pueden obtenerse por la asistencia a un instituto o “lycée” profesional o mediante “apprentissage” o aprendizaje.

Considerados desde hace tiempo como estudios inferiores comparados con la forma “real” de estudios representada por los currículos formativos generales en Francia, la formación profesional se ha revalorizado a partir de los años ochenta. Los diplomas de los sectores profesional y técnico se han renovado para adaptar sus contenidos a los cambios tecnológicos. Los periodos formativos en empresas son una parte de los currículos formativos en “lycées” e



institutos profesionales. La formación en alternancia está ampliamente desarrollada en todos los niveles, incluyendo el nivel universitario. Las empresas demandan una mayor participación y responsabilidad en el proceso formativo.

El nivel superior o universitario se realiza en las universidades, pero también en “lycées” o institutos (clase preparatoria y BTS) en las “grandes escuelas”, así como en ciertas escuelas especializadas. La universidad está abierta a cualquiera que tenga el título de “baccalauréat”. Las otras ramas de nivel universitario seleccionan a los candidatos.

Desde hace diez años, la educación superior intenta desarrollar las ramas de estudios tecnológicas y profesionales, lo que ha conducido a un gran incremento del número de estudiantes que siguen la formación técnica o profesional.

2.2. Formación profesional para jóvenes

Con el fin de luchar contra el desempleo juvenil, los agentes sociales y el estado desarrollaron durante los años ochenta algunas medidas con respecto a la formación en alternancia. Dichas medidas reunían las ramas de estudios escolarizadas que ya existían y la rama de estudios de aprendizaje. La formación profesional para jóvenes se organiza en tres modalidades:

- **formación profesional inicial** con estatus escolar, estudios en un periodo completo con dos ramas (profesional y tecnológica) descritas anteriormente.
- **aprendizaje**, un contrato laboral reservado para jóvenes de 16 a 25 años, es una formación en alternancia, cursada en una empresa y en un centro de formación de aprendizaje (CFA). Se considera como una formación inicial y prepara todos los diplomas y títulos profesionales. No obstante, en 1999, el 71% de los aprendices preparan un título de primer nivel de cualificación para llegar a operario: CAP (certificat d’aptitude professionnelle) y BEP (brevet d’études professionnelles). El empleador deberá garantizar la formación práctica del aprendiz y deberá nombrar un “maître d’apprentissage” o maestro de aprendizaje para guiar al joven. Este maestro de aprendizaje es un trabajador cualificado que da tareas o trabajos al joven aprendiz que le permiten la ejecución de operaciones o trabajo según el progreso anual del joven de acuerdo con lo acordado con el CFA. Se deberá validar la formación mediante un diploma o título.
- **Los jóvenes desempleados de 16 a 25 años** que abandonen el sistema escolar sin una cualificación profesional se pueden beneficiar de medidas específicas, financiadas por el estado (contratos de ayuda, periodos formativos) cuyo objetivo es permitir una primera cualificación y ayudar a la inserción profesional del joven. Estas medidas, que dependen del sistema formativo adulto, favorecen a los que tienen menor cualificación ofreciéndoles una segunda oportunidad.



Los jóvenes pueden seguir una formación como estudiantes dentro del sistema de formación profesional. Entonces reciben una paga. O pueden beneficiarse de contratos de trabajo especiales, específicos para jóvenes. En este caso tienen estatus de trabajadores y tienen un salario prorrateado con el salario mínimo nacional, según su edad y la duración del trabajo especificada en el contrato.

Tres contratos laborales que asocian trabajo y formación, específicos para las edades comprendidas entre 16 y 25, son los contratos de aprendizaje: el contrato de cualificación, el contrato de orientación y el contrato de ajuste o adaptación. Todos ellos incluyen una formación profesional obligatoriamente. Los jóvenes con estos contratos reciben un salario que es un porcentaje del salario legal nacional mínimo.

En 1998, 216.000 jóvenes siguieron una formación como estudiantes en el sistema de formación profesional y 179.500 jóvenes se beneficiaron de contratos de trabajo que asocian trabajo y formación.

2.3. Certificación en Francia: una misión compartida

Al ser el número y tipo de certificaciones bastante grande en Francia, un gran número de organismos privados y oficiales comparten la responsabilidad de la formación profesional. Cada Ministerio es entonces totalmente responsable de los certificados emitidos, tanto en el nivel de referente formativo o “référentiel” como en lo que respecta a las modalidades de validación.

Organismos que emiten certificados.

- El Ministerio de Educación Nacional emite **diplomas nacionales** y algunos **títulos**.
- El Ministerio de Trabajo emite **títulos profesionales**.
- El Ministerio de Juventud y Deportes emite **diplomas** o “**brevets d’Etat**” (licencias estatales)
- El ministerio de Salud ofrece **diplomas** estatales del sector sanitario (más o menos 10) y del sector social (más o menos 10)
- El Ministerio de Agricultura emite **diplomas nacionales**.
- El Ministerio de Defensa emite **títulos** y **brevets** (licencias)
- El Ministerio de Cultura ofrece **diplomas nacionales**.
- Organismos legales privados pueden emitir diplomas o títulos de ciertos Ministerios si han sido autorizados por el organismo de certificación original.
- Cámaras (la cámara de gremios, Cámara de Comercio,...) emiten **diplomas** y **títulos** y **certificados de Competencia en Empresa (CCE)**.
- Ramas profesionales ofrecen “certificats de qualification professionnelle (CQP)”, certificados de cualificación profesional. Dichos certificados pueden estar registrados en el “Répertoire National de la Certification Professionnelle” o en el índice de certificación profesional nacional (reconocimiento nacional).



Si el CQP no figura en la lista, su valor solo será reconocido en la empresa, según la convención colectiva del sector laboral.

Un decreto de ley del 17 de enero de 2002 establece el “**Répertoire National des Certifications Professionnelles**”, **Índice Nacional de Certificaciones Profesionales**. Este índice hace inventario de todas las cualificaciones admitidas por el estado francés (diplomas, títulos y certificados de cualificación para ramas profesionales). Se pondrá a disposición de consulta para el público general a partir del otoño de 2003 (primera versión provisional del índice). Se debe presentar una extensa ficha a un comité especial para que una cualificación figure en dicho índice. Además, cada ficha deberá contener un cierto número de requisitos:

- Un referente de descripción de actividades
- Un referente de descripción de competencias y conocimientos necesarios para realizar las actividades
- Un referente de descripción de certificación

Los requisitos del CNCP indican el esfuerzo del estado francés para valorar las competencias dirigidas a la formación profesional, realizado por el territorio nacional.

2.4. Formación profesional continua en adultos

La formación profesional de adultos afecta a personas que ya están dentro de las actividades laborales o comenzándolas, con el fin de:

- Facilitar su adaptación a la evolución técnica o condiciones de trabajo
- Mantener o mejorar sus cualificaciones profesionales
- Favorecer su promoción social o profesional

El estado, las regiones, empresas y agentes sociales trabajan juntos para desarrollar la política de formación profesional. Disposiciones especiales regulan el acceso a los cursos de formación profesional, que afectan a:

- Trabajadores del sector privado,
- Funcionarios
- Desempleados
- Personas en búsqueda de empleo

Cualquier adulto se puede beneficiar de cursos de formación profesional (por cualificación o diploma), cualquiera que sea su situación con respecto al empleo, a lo largo de su vida profesional.



2.5. Modalidades de validación

El famoso examen se conoce desde hace mucho tiempo. Es lo que llamamos “**Validation des acquis de la formation**”, que se puede traducir como “validación de la experiencia adquirida por formación”. Esta validación se puede hacer por acumulación de selectivos, o tests “puntuales”, por evaluación continua, por una prueba final... Este tipo de validación es aun la norma general en Francia. Cada Ministerio establece las reglas para validar la experiencia formativa individual, además del tipo de certificado al que conducen. La experiencia formativa no se puede validar o certificar de otra forma que por un jurado de personas nombradas como competentes y legitimadas para hacerlo.

Desde enero de 2002, se ha abierto un nuevo derecho de validación para cada persona: “**valider les acquis de son expérience**”, que se puede traducir como “validar su propia experiencia” para obtener un certificado. Así, ahora es posible que a cada persona que tenga al menos tres años de experiencia en un sector determinado se le reconozca su experiencia de forma que pueda obtener una certificación parcial o total dentro del sector definido. Se podrá obtener cualquier tipo de certificación (títulos, diplomas, certificados de cualificación) registrado en el Índice Nacional, dentro poco tiempo, mediante el llamado “Validation des Acquis de l’Expérience” (VAE), validación de la experiencia. Actualmente, se pueden obtener por VAE 86 títulos de los 300 propuestos por el Ministerio de Trabajo. Un gran número de diplomas para el grado secundario del Ministerio de Educación Nacional también está disponible mediante VAE. Ciertos puestos, por supuesto, no están validados por VAE. Son los pertenecientes a profesiones protegidas (médicos, enfermeras,...) cuya práctica es imposible sin el diploma o título.

Toda esta información se adhiere al deseo europeo de **transparencia** de las cualificaciones profesionales objeto del **europass** o **Curriculum Vitae europeo**.



2.6. Profesores y formadores del sistema de formación profesional

Los profesores o formadores del sector de formación profesional tienen muy diferentes perfiles laborales, según el tipo de institución en la que trabajen.

Profesores del grado profesional de nivel secundario inicial (más de 73.000 profesores en “lycées” o institutos profesionales, institutos técnicos o instituciones pertenecientes al sector agrícola en 1998) son principalmente funcionarios contratados mediante oposición.

Su formación está garantizada por IUFM (Institución Universitaria para la Formación de Profesores) durante dos años. Se selecciona a los candidatos con la presentación de una ficha personal, pero al menos deberán tener un diploma equivalente a “licencia”, que significa 3 años de estudios de grado superior tras el famoso “baccalauréat”. Dichos estudios superiores deberán versar sobre la materia que se supone que enseñarán posteriormente. El primer año de estudio se dedica sobre todo a la preparación de la oposición para llegar a profesor oficial y tiene lugar dentro de la IUFM o universidad; y la formación incluye una iniciación a la práctica pedagógica. Durante el segundo año de estudios, los “estudiantes-profesores” que hayan sido seleccionados por la oposición reciben una formación pedagógica general; deberán realizar un periodo de formación en empresa y un periodo de formación como profesor, asumiendo total responsabilidad de un grupo de estudiantes durante 4 a 6 horas semanales. Este perfil de profesores está cambiando poco a poco: antes, eran trabajadores cualificados con muy buena experiencia o práctica profesional. Desde hace diez años, son seleccionados con título superior universitario y menos experiencia laboral en empresas.

Profesores de formación superior profesional inicial (después del “baccalauréat”) presentan el perfil formativo descrito anteriormente; profesores fijos de universidades deberán tener al menos el nivel “doctorat” (equivalente a un doctorado, o 7 años de estudios universitarios después del “BAC”); los profesores de escuelas especializadas (comercio, paramedicina, o escuelas de salud) tienen un estatus legal privado especial. No obtienen una formación pedagógica especial obligatoriamente. Con mucha frecuencia, estas instituciones piden a sus trabajadores que realicen acciones formativas especiales.

Profesores de (CFA) centros de formación de aprendizaje, son frecuentemente antiguos trabajadores del sector de la materia de la formación y se han convertido en formadores o son formadores ocasionales durante su actividad laboral normal en la empresa. No están obligados a seguir una formación de formadores. Sin embargo, se pueden beneficiar de programas de formación regionales financiados por la administración regional; dichos periodos formativos varían desde sólo algunos días hasta periodos de varias semanas.



Los maestros de aprendizaje en las empresas se benefician de una formación de tres días para iniciarlos en sus funciones como formadores.

Formadores del sistema de formación de adultos (unos 100.000 puestos a jornada completa en 1999). No les afecta la ley o regla sobre formación para trabajar como formadores. Pueden ser empleados de organismos públicos, para-públicos o privados y son una población muy aleatoria. La mayoría de los formadores a jornada completa tienen un diploma universitario (267 diplomas o títulos universitarios están especializados en formación de adultos), pero los formadores a tiempo parcial u ocasionales también pueden ser especialistas de un campo específico de la formación (por ejemplo, informática, contabilidad, construcción) y normalmente tienen mucha experiencia profesional y han adquirido algunas nociones pedagógicas.



3. Sistema Rumano de Formación Profesional

3.1. Antecedentes

En Rumania, la formación profesional continua se ha desarrollado en un contexto en el que un número de limitaciones ha dejado su impronta en los resultados: limitaciones económicas producidas por la prolongada crisis económica, desequilibrios estructurales con impacto en la ubicación de recursos para el desarrollo, lento proceso de reestructuración y privatización, desequilibrios, tensiones y malas representaciones del mercado laboral que han conducido a una escasa demanda de CVT (Continuous Vocational Training) (Formación Profesional Continua) por parte de los agentes económicos, así como de varias categorías de beneficiarios, predominancia de medidas pasivas de la administración del mercado laboral, restricciones legales-institucionales, p.ej. el sistema legal no es suficientemente coherente en el área de CVT – financiación de CVT, evaluación y certificación de habilidades, medios para animar a las empresas a formar a sus empleados, ausencia de una estrategia coherente para formar-utilizar recursos humanos, predominancia de la (re)inserción profesional como el objetivo de las CVT, en lugar de la adquisición de nuevas habilidades y capacidades, problemas que derivan de la calidad de la oferta de CVT – discrepancias en los contenidos de los programas CVT, énfasis en habilidades profesionales en detrimento de otros tipos de habilidades.

Como resultado de dichas dificultades, la CVT nunca ha sido percibida como una prioridad por parte de las empresas ni de los individuos. Las mismas razones explican las dificultades relativas a la inversión en formación profesional. Sin embargo, en los últimos años, con la extensión de la privatización y los procesos de reestructuración económica, ha aumentado mucho el interés en la CVT, junto con la aparición de un mercado de proveedores de formación. Las nuevas tendencias económicas han ido avanzando en la misma dirección (controlando la decadencia económica, relanzando el crecimiento económico, profundizando en reformas estructurales) y han fomentado el desarrollo de la CVT. También hay que mencionar las importantes premisas creadas para la reforma institucional y la promoción del diálogo social en el área de CVT, estableciendo cuerpos con responsabilidades en la promoción de políticas y estrategias para formación profesional de adultos y el desarrollo de un nuevo sistema para la evaluación y certificación de habilidades profesionales y leyes sobre la formación profesional de adultos.

En el mismo contexto, cabe mencionar el Plan Nacional de Empleo (NEP), un documento básico de la estrategia de adherencia, que está orientado a armonizar el empleo y las políticas de formación nacionales con la estrategia europea en este ámbito. Uno de sus objetivos (objetivo horizontal B – “estrategia nacional para el aprendizaje de por vida”) hace referencia exclusivamente a la formación continua y presupone medidas específicas para



mejorar la calidad de la formación profesional inicial y continua. Los objetivos en los que se centra específicamente la mejora de la CVT son: garantizar la calidad de los proveedores de formación; facilitar la organización de instrucción práctica dentro de la empresa; desarrollar estrategias de desarrollo de recursos humanos a nivel de empresa, basadas en la cooperación de los sindicatos y los empresarios; mejorar la estructura legal e institucional para promover el partenariado en la formación profesional continua.

NEP también incluye al menos tres directrices referidas directamente a la formación profesional, que son: “desarrollo de habilidades para el nuevo mercado laboral en el contexto de formación continua”; “favorecer el ajuste como componente de un aprendizaje de por vida”; “formación en tecnología de la información para todos los ciudadanos”

3.2. La distribución de competencias

a) Nivel VET

A escala nacional, la estructura organizativa del Ministerio de Educación e Investigación incluye un departamento responsable de la educación profesional y técnica. El departamento propone las políticas VET para la aprobación del Ministerio, basándose en las propuestas enviadas por el Centro Nacional para el Desarrollo de la Educación Profesional y Técnica. El departamento respectivo es también responsable de controlar la calidad de la formación profesional ofrecida por las unidades educativas.

A nivel provincial, colabora con la inspección escolar: inspectores para asuntos de centros técnicos, actividades educativas, asuntos de centros de sociedad-humanidades. No hay inspectores exclusivamente responsables de la educación de adultos en la inspección escolar.

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Educación Profesional y Técnica, establecido por el decreto nº 855/1998 del gobierno rumano siguiendo el cumplimiento de Programa de Reforma Phare VET RO 9405 es responsable del diseño, desarrollo, cumplimiento y revisión de los currículos de educación profesional y técnica, el sistema de evaluación y certificación de la formación profesional, formación del profesorado, coordinación científica de los proyectos de desarrollo VET. Además, el centro es responsable de desarrollar el partenariado social a nivel nacional, regional y local.

Los cuerpos de inspectores escolares provinciales son responsables de establecer la oferta VET, junto con el Comité local para el Desarrollo del Partenariado Social y la Agencia de Empleo Provincial, basándose en las necesidades de desarrollo socio-económico y los recursos que existen en el entramado escolar. La inspección escolar aprueba los currículos para el área



curricular de las tecnologías de las escuelas de aprendizaje y las unidades educativas tras la educación secundaria, así como los currículos basados en la escuela.

Comités locales para el Desarrollo de Partenariado Social en Formación Profesional (LCD) iniciados durante el programa Phare VET RO 9405 y desarrollados en los últimos años, son estructuras tripartitas establecidas a nivel regional que incluyen:

- Representantes de inspecciones escolares, autoridades locales (Oficinas de Prefectos, Autoridades Provinciales y locales, ayuntamientos) y Agencias de Empleo Provinciales.
- Asociaciones de empresarios, Cámaras de Comercio e Industria, agentes económicos
- sindicatos;
- asociaciones de la sociedad civil

LCD tiene los siguientes objetivos: institucionalizar, diversificar y desarrollar el partenariado social en la formación profesional; identificar la demanda del mercado laboral local; relacionar la oferta educativa en el sistema VET con la demanda del mercado laboral y las necesidades de desarrollo individuales y profesionales; optimizar las políticas y estrategias provinciales en materia de recursos financieros, materiales y humanos en la formación profesional inicial.

Las siguientes responsabilidades se delegan a la unidad de educación: evaluación personal, garantía de la calidad del proceso de instrucción-educación, desarrollo del horario escolar según el plan de educación, establecimiento del desarrollo local según currículum, el currículum para el área curricular de tecnologías escolares en las escuelas de aprendizaje y el currículum para las unidades post-enseñanza secundaria (en colaboración con agentes sociales), firma de protocolos de cooperación con agentes económicos, contratación de profesorado asociado de instituciones de orientación de carreras y asesoramiento. En las unidades de educación del sistema de formación profesional, uno de los gestores deberá estar formado en el perfil específico de la escuela respectiva. Los centros escolares desarrollan relaciones con varias empresas y compañías con el fin de realizar cursos de formación práctica para alumnos y para el empleo potencial de los graduados de los centros.



b) a nivel CVT

El Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social es el responsable de elaborar las políticas nacionales, programas y planes de empleo, formación profesional e igualdad de oportunidades en el mercado laboral y controla la forma en que los aplica la Agencia Nacional de Empleo y el Consejo nacional para la Formación Profesional de adultos. El Ministerio autoriza proyectos de actos normativos en las áreas de empleo, formación profesional y promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y movilidad internacional de los trabajadores.

La Agencia de Empleo Nacional organiza y coordina a nivel nacional las actividades de formación profesional y empleo en el mercado laboral y la aplicación de medidas activas para los desempleados. Tiene unidades locales establecidas en cada una de las 40 provincias, así como en Bucarest. Estas tienen las siguientes responsabilidades: organizar servicios de empleo; proveer y financiar servicios de formación profesional (cualificación, recualidicación y formación adicional para desempleados y empleados); realizar estudios y análisis en el área de empleo y formación profesional.

A nivel regional, CEA también coordina 15 Centros de Formación Profesional que ofrecen programas de formación continua.

El Consejo Nacional para la Formación Profesional de Adultos (NCVTA) – una estructura tripartita: gobierno – empresarios – sindicatos inicialmente creada como un cuerpo asesor legislativo e institucional sobre la formación profesional de adultos, ha ampliado sus responsabilidades según la nueva ley de formación personal de adultos, adquiriendo nuevas responsabilidades: coordinación de la autorización de proveedores de formación; establecimiento de metodologías para la autorización y certificación; evaluación a medio y largo plazo de las necesidades de formación profesional continua para adultos a nivel regional y nacional, etc.

Inicialmente fue diseñado como una institución destinada a apoyar al Gobierno al corroborar políticas y estrategias relativas a la formación profesional y a promover formación de calidad y acercarla a los asuntos y puntos de vista del puesto de trabajo. Se percibió como una institución de diálogo social con una estructura tripartita, una red territorial, cuya plantilla eran expertos en formación profesional. Los representantes del gobierno y los agentes sociales eran individuos en posiciones de alta responsabilidad en las organizaciones centrales y locales en las que trabajaban, estando por ello muy bien informados. Así el diálogo sería realista y activo y las decisiones resultantes serían promovidas y aplicadas en un sistema de asociación múltiple. Fue concebido como una institución poderosa con niveles de acción importantes (su papel principal inicialmente fue coordinar la financiación de la formación)



Las responsabilidades del NCVTA estipuladas de acuerdo con la Ley 132 mantienen el espíritu a pesar de que la estructura institucional ha variado algo - han desaparecido estructuras locales, el nivel de representación no ha sido especificado, el fondo para formación profesional no ha sido establecido, las normas respecto al sistema de formación profesional han sido propuestas y solo se han discutido en términos de formación para adultos. Las responsabilidades clave permanecen no obstante: políticas y estrategias que se basarán en estudios y previsiones de necesidades de formación, aprobación de actos normativos en formación profesional, coordinación de la actividad de proveedores de formación. Las nuevas responsabilidades estipuladas por GO 129/2000 fortalecen su posición, con lo que el NCVTA se convierte en la principal autoridad que controla el mercado de proveedores de formación, coordinando la actividad de autorización a través de su implicación en el establecimiento del Registro de Cualificaciones nacional.

El Consejo para Normas y Certificación Ocupacionales (COSC) es un cuerpo tripartito, con capacidad de desarrollar un nuevo sistema para la evaluación y certificación de habilidades profesionales según normas ocupacionales. La unidad técnica del COSC pronto se convertirá en una parte del Consejo Nacional para la Formación Profesional de Adultos.

Otras estructuras establecidas para elaborar estrategias y políticas coherentes están representadas por la Comisión Nacional para la Promoción de Empleo, que incluye 27 miembros en representación de Ministerios (a nivel de secretaría o estado, 14 en total) y agentes sociales. El presidente es el ministro de LSP. Las principales funciones son decidir las estrategias de desarrollo de recursos humanos, relacionar políticas para el desarrollo cualitativo y cuantitativo de la mano de obra de acuerdo con programas socioeconómicos planeados, discutir borradores de textos legales antes de su remisión al Parlamento o Gobierno. La Comisión también tiene la función de controlar la aplicación del Plan de Empleo Nacional.

3.3 Objetivos/prioridades de la política clave del gobierno para VET.

Para garantizar la formación de calidad de los recursos humanos a través del sistema IVET y la formación profesional continua (CVT), MER fijó los siguientes objetivos específicos para el periodo 2001-2004:

- Adaptar el plan educativo a las necesidades de desarrollo social y económico a nivel local, regional y nacional:
- desarrollar el sistema para recoger y analizar la información demandada para la formación profesional frente a la evolución del mercado laboral y las tendencias de desarrollo económico,
- racionalizar el entramado escolar de IVET



- establecer la estrategia de desarrollo a medio plazo de IVET, para apoyar la demanda de asistencia de la UE aportada por el programa Phare 2001,
- diseñar estructuras y objetivos finales para el IVET con la perspectiva de ampliar la educación obligatoria a 10 años,
- diseñar y establecer normas de formación profesional para educación post-secundaria profesional y técnica (especialización específica) para estructuras que estarán organizadas a partir del curso escolar 2004-2005,
- diseñar y establecer el currículo para educación post-secundaria, profesional y técnica (especialización específica)
- Diseñar y establecer metodologías para el examen, evaluación y certificación de habilidades adquiridas en IVET para dotar de una base para el reconocimiento de cualificaciones para usos profesionales y garantizar la transparencia del sistema de formación profesional nacional.
- Fortalecer los mecanismos que garantizan formación profesional de calidad en IVET:
 - metodología de inspección de centros
 - orientación y asesoramiento sobre la materia en todas las Inspecciones Escolares Provinciales (CSI),
 - evaluación de la orientación y control de personal en las inspecciones escolares,
 - consolidación de los mecanismos que ofrecen recursos y su uso eficiente en el proceso de formación profesional de IVET.
- Desarrollar y consolidar la cultura organizacional de las unidades educativas en las unidades de IVET con el objetivo de la asociación social y habilidades empresariales:
 - diseño y aplicación de modelos de desarrollo asociativo para la gestión de las CSI
 - diseño y aplicación de modelos de desarrollo asociativo para la gestión de las unidades escolares desde una doble perspectiva: apoyo comunitario para las escuelas y apoyo escolar para la comunidad.

3.4 Estructura y organización de VET y LLL

Los graduados de la educación general obligatoria tienen alternativas para continuar sus estudios en institutos o escuelas profesionales. Los graduados de Institutos, cualquiera que sea la rama que hayan elegido, pueden continuar la formación profesional inicial en la educación post-secundaria (educación post-instituto) o educación superior. La formación profesional (escuelas profesionales y de aprendizaje) la educación en instituto (rama técnica) y la educación post-instituto y las escuelas de capataces constituyen el sistema VET. El nivel post-instituto representa la formación profesional inicial sólo para la rama teórica del instituto.

Los institutos tienen clases diarias, nocturnas y de baja asistencia. El acceso a ellos está permitido sólo a los graduados del primer ciclo de secundaria con un



certificado de aptitud. A partir del curso escolar 1999-2000 el criterio para el acceso a la educación secundaria es el resultado del examen de aptitud. El sistema de enseñanza secundaria tiene tres ramas: teórica, profesional y técnica. Los institutos técnicos ofrecen formación en 27 especialidades. El 9º curso que completa el ciclo de orientación, ofrece una especialización general y luego se divide en varias ramas. El instituto, incluida su rama técnica termina con el examen nacional de bachillerato y la posibilidad de obtener el diploma de bachiller. El examen es diferente según la rama, el perfil, la especialización y la opción del alumno y permite a los graduados de cualquier rama continuar sus estudios en cualquier institución de educación superior. Las educaciones profesional y técnica concluyen con un examen que certifica las habilidades profesionales. Estas ramas dan una formación profesional correspondiente al 3er nivel de cualificación europeo.

La enseñanza Profesional ofrece clases diarias y nocturnas. La admisión de graduados en el primer ciclo de educación secundaria observa las mismas condiciones que en el caso de los institutos. Los alumnos que no aprueban el examen de habilidad podrán tener acceso según los resultados que hayan obtenido en el primer ciclo de secundaria. Con el fin de hacer mas flexible este sistema de educación y formación, los graduados de escuelas profesionales pueden continuar sus estudios en educación secundaria a través del sistema de créditos transferibles. El modelo de formación profesional se organiza por familias ocupacionales. La certificación de la formación incluye varias etapas:

Después de 2 años (1 ½ años) y la conclusión de la formación básica y/o general, los graduados pueden recibir el certificado de formación profesional, que confirma la graduación de un nivel de formación general en un grupo de materias relacionadas; el certificado permite a los graduados trabajar como trabajador no cualificado con la posibilidad de cualificación en el trabajo en una ocupación relacionada con el perfil para el que ha sido formado en general.

Tras 2 años (1 ½ años) de cursar ciertos módulos demandados por los agentes económicos, los graduados pueden recibir un certificado en una o varias ocupaciones.

Tras 3 años, los graduados pueden tener un diploma de graduación o certificado de habilidades, que certifica cualificación en cierto oficio.

Tras 4 años (en muy pocos casos):

Para oficios que requieren una formación especializada compacta de 2 años, los graduados reciben un diploma de graduación, que certifica cualificación en el oficio respectivo; En el caso de oficios en los que el 4º año es opcional, los graduados reciben un diploma que muestra graduación del 3er año y un certificado de habilidades al final del 4º año, que certifica la cualificación en dos oficios relacionados.



El certificado de habilidades obtenido por la graduación en escuelas profesionales es equivalente al 2º nivel de cualificación en los países europeos.

Los graduados de primer ciclo de educación secundaria pueden asistir a escuelas de aprendizaje con o sin un certificado de examen de capacidad. El acceso depende de ciertos exámenes específicos para el oficio respectivo. La formación profesional es predominantemente práctica y aspira a obtener una precalificación en ciertos oficios o una formación de tipo ocupacional que permita una inmediata aplicación en el trabajo. Al unir la organización de las escuelas de aprendizaje con la administración y el desarrollo comunitarios, se vuelven más flexibles. Será posible para ellas ajustarse más fácilmente a las prioridades del desarrollo local tanto social como económico, p. ej. formar trabajadores para oficios y ocupaciones demandados en el área respectiva y con ello incrementando la empleabilidad de los graduados. Para concluir la escuela de aprendizaje, los graduados deberán aprobar un examen práctico para obtener la certificación de su formación profesional. Las escuelas de aprendizaje ofrecen formación correspondiente al 1º nivel de cualificación europea.

Se diseña una educación especial para la instrucción, educación, recuperación e integración social de niños con necesidades especiales. La red incluye enseñanza infantil y primaria, enseñanza secundaria, escuelas profesionales, institutos y unidades post-instituto.

La educación post-secundaria incluye unidades educativas post-instituto y escuelas de capacitación. Los criterios de admisión son los generales establecidos por el Ministerio de Educación e Investigación basados en una metodología diseñada por la escuela respectiva y consultando con los que toman las decisiones. Los graduados en institutos pueden ser admitidos en las unidades de educación post-instituto tengan o no el título de bachiller. Los centros post-instituto ofrecen un nivel avanzado de formación y las actividades de tipo práctico tienen una gran importancia. Existen estudios de especialización en una gran cantidad de áreas: técnica, de servicios, recursos naturales y medio ambiente, administración, banca, medios de comunicación y publicidad. La educación post-instituto concluye con un examen de graduación y la posibilidad de obtener un certificado de habilidades. Las escuelas profesionales dan una formación correspondiente al 3º nivel de cualificación europeo (técnico especialista)

La educación universitaria media y superior incluye cursos diarios, nocturnos y externos, así como educación a distancia. La admisión es por concurso y sólo los graduados con el título de bachiller pueden presentarse a los exámenes de ingreso. Desde 1999, se han incluido los resultados del examen de bachillerato en el grado final de admisión. Los graduados de escuelas universitarias con un diploma de graduación pueden continuar sus estudios en la educación universitaria superior, tras aprobar un examen sobre el perfil inicial o uno



próximo al inicial. Los estudiantes que aprueban estos exámenes de equivalencia comienzan el tercer curso de educación universitaria superior.

La educación de post-grado ofrece una especialización o una formación más profunda en el área en la que se ha obtenido la licenciatura o diplomatura. Hay un examen de ingreso (para un grado de Master, doctorado y cursos académicos de post-grado) o según la demanda (para especialización o cursos de ampliación de la formación)

La nueva ley de educación actualmente en debate parlamentario estipula una serie de cambios importantes en la estructura y organización del sistema educativo, tales como: extensión de la duración de la educación a 10 años y disminuir la edad del acceso a la educación obligatoria de los 7 a los 6 años de edad; llevar a cabo educación pre-profesional en los cursos 9º y 10º por medio de un currículo especializado por ramas escolares; introducir las mismas normas de aprendizaje para todos los alumnos para que sirvan como base tanto para la educación formativa y el examen de asesoramiento y orientación tras el 8º curso (un examen local organizado de forma local, basándose en normas nacionales); incluir el currículum nacional de habilidades recomendado por el Memorando de aprendizaje de por vida y el Programa de Trabajo Detallado.

El paso en dos sentidos entre las rutas profesional y académica en el sistema de educación y formación profesional inicial es posible gracias a:

Permitir a graduados en educación profesional (escuelas profesionales) el acceso a estudios en institutos por el sistema de créditos transferibles;

Permitir a graduados (diplomados) de escuelas universitarias continuar sus estudios en la educación universitaria superior en el mismo perfil o muy similar siguiendo exámenes equivalentes. Los candidatos que aprueben cursarán el 3º curso de la educación universitaria superior.

Comisiones formadas por representantes de escuelas y agentes económicos certifican la formación ofrecida por la educación profesional y post-instituto. Desde 1999, el Consejo para las Normas y Evaluación Ocupacionales (COSA) desempeña un papel fundamental en la aplicación del nuevo sistema de evaluación y certificación de habilidades profesionales. Los certificados de habilidades adquiridos en la educación profesional, de institutos y post-instituto dotan de la transparencia de formación y cualificaciones requeridas por las normas europeas de transparencia de formación profesional. Uno de los objetivos específicos del sistema VET incluye la estrategia para el desarrollo de la educación preuniversitaria para 2001-2004 – diseñada y aplicada por el Ministerio de Educación e Investigación – se basa en el desarrollo de metodologías de examinación, evaluación y certificación de las habilidades adquiridas en el sistema VET como base para el reconocimiento de cualificaciones y garantiza la transparencia del sistema de formación profesional nacional.



3.5. Organización de la formación continua

El sistema de formación profesional continua (CVT) en Rumania está organizado en dos principales categorías de proveedores de programas de formación:

a) Proveedores del sector público

unidades de educación técnica y profesional dependientes del Ministerio de Educación e Investigación Nacional; ofrecen cursos de formación profesional para adultos, adaptados a los requisitos de las empresas y del mercado laboral, independientes del currículum válido para jóvenes en edad escolar; centros de formación profesional de adultos dependientes de las Agencias de Empleo Provinciales. Como proveedor de formación, el NAE cuenta en su estructura con 15 centros formativos para adultos y está en vías de desarrollar otros cinco centros formativos regionales. NAE también cofinancia otros tres centros formativos desarrollados como Fundaciones Rumanas Alemanas. Los principales clientes de dichas centros formativos son desempleados u otros individuos en riesgo de desempleo, de los que se requiere una reconversión profesional. En líneas generales, estos centros ofrecen cursos formativos de cómo máximo 9 meses de duración, orientados a graduados en educación secundaria u obligatoria, cursos de formación adicional de corta duración para graduados en educación universitaria para su rápida integración en el mercado laboral: tecnología de la información, gestión, marketing, etc. La oferta de cursos de formación que ofrecen estos centros es bastante limitada y depende en los requisitos definitivos de las empresas en sus áreas respectivas; otros centros formativos en campos específicos trabajan en materias específicas (banca, turismo, cinematografía, aviación, trabajadores portuarios, formación del profesorado, etc.); universidades populares bajo jurisdicción del Ministerio de Cultura y Cultos, que ofrecen educación no formal para adultos en el área de tiempo libre, cultura y artes, promoción de tradiciones, folklore, festivales, exhibiciones, exposiciones de libros, pero también cursos de formación profesional. Actualmente, menos de 200 universidades populares están en funcionamiento y menos de 10 son entidades legales.

b) Proveedores de sectores privados

Se trata de fundaciones, asociaciones profesionales, empresas, Cámara de Comercio e Industria estructuras especializadas de empresarios o sindicatos, organizaciones no gubernamentales, centros comunitarios.



Con respecto a la oferta privada de formación de adultos en el mercado rumano, tenemos que decir que el número de proveedores de formación es bastante significativo. Según estudios realizados en 1998 por GOPA y el nuevo realizado en 2001 por consultores de NTB y GOPA, los resultados se pueden resumir como sigue:

- la mayoría de los proveedores no están especializados en cierto ámbito; se adaptan en el momento a organizar cursos según la inmediata necesidad del mercado laboral;
- la estrategia adoptada por los proveedores de formación privados es de supervivencia y menos de desarrollo.

Hasta la fecha, a los proveedores privados no se les exige estar certificados por determinada institución, aunque ha habido algunos intentos de hacerlo; para acceder al certificado emitido por NAE en el nombre de MMSS, los proveedores privados deberían seguir algunas reglas al impartir y evaluar la formación (pero cambiará de acuerdo con la nueva ley). Cuando la empresa quiere invertir en sus recursos humanos, tiene la opción de solicitar al NAE que organice un curso, contratar la formación con un proveedor de formación privado o preparar la formación por sí mismo.

3.6. Mecanismos de presentación, evaluación y certificación para los distintos tipos de formación

En Rumania, la certificación de las habilidades profesionales está oficialmente reconocida por el Ministerio de Educación e Investigación para IVET y por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social para CVT.

Se formó un nuevo tipo de institución para diseñar el nuevo sistema de certificación y evaluación, una entidad tripartita - el Consejo para Normas y Evaluación Ocupacionales (COSA) con 15 miembros, que representa igualmente al gobierno, las asociaciones empresariales y las confederaciones de sindicatos: Hasta ahora, COSA ha elaborado 300 normas ocupacionales y una metodología de evaluación basada en las competencias.

El sistema IVET la reforma PhareVET ha promovido nuevos enfoques en la evaluación de habilidades profesionales. El establecimiento de normas de formación profesional basadas en normas ocupacionales y en cooperación con los empresarios cimentó la base para un nuevo sistema de evaluación de habilidades. Además, los representantes de los empresarios están incluidos en las Comisiones para la evaluación y certificación de las habilidades profesionales de los graduados. Las dificultades halladas al generalizar los resultados del proyecto a lo largo del sistema IVET, ya mencionadas en otros capítulos de este documento, también han influido en el funcionamiento del sistema de evaluación y certificación de habilidades.



La formación profesional continua en el sistema público organizada por la Agencia de Empleo se reconoce mediante un Certificado de Cualificación Profesional, emitido por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social. La certificación de la formación profesional continua también se emite en centros formativos especializados en distintas áreas de actividad (banca, turismo, cinematografía, navegación, formación del profesorado, etc.) oficialmente reconocidos por ministerios importantes, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social. Estos certificados están reconocidos en el mercado laboral.

Los proveedores privados de formación profesional continua no emiten certificados oficialmente reconocidos. Este aspecto se resolverá cuando la Ley nº 137 de formación profesional para adultos entre en vigor. La ley estipula un sistema para la acreditación de proveedores de formación. Según la ley, el Consejo Nacional de Formación Profesional de Adultos (CNFPA) coordinará a nivel nacional la actividad de los departamentos de evaluación, acreditación y certificación regionales o locales. Todavía se está trabajando en la metodología de evaluación y acreditación y este trabajo implica la colaboración con COSA y agentes sociales.

Hasta el momento, Rumania carece de un sistema de evaluación y certificación de las habilidades adquiridas en contextos no formales e informales. La legislación sobre el trabajo no permite a las empresas, privadas o públicas acreditar formalmente ninguna competencia. Todos los trabajadores tienen un registro de trabajo, el "libro de trabajo", el único documento válido para establecer los derechos de pensiones del trabajador. Las cámaras de comercio que controlan estos documentos sólo permiten a las empresas mencionar en el libro las cualificaciones y funciones basadas en certificados de tipo oficial, por lo que las empresas no pueden validar otro tipo de acreditación de competencias. Los contratos internacionales oficiales para trabajar en el extranjero normalmente están mediados por el Ministerio de Trabajo, que impone la misma regla.

Aparte de esto, debemos mencionar que en Rumania todavía existe la mentalidad tradicional que sobreestima el reconocimiento oficial de las competencias profesionales.

Sin embargo, la Ley nº 137 sobre CVT estipula que los departamentos regionales y locales para la evaluación y acreditación asumirán la responsabilidad de la evaluación y certificación de competencias adquiridas en contextos no formales o informales. Aun no se ha desarrollado ninguna metodología en este sentido.



Basados en la metodología de COSA, se han dado pasos para establecer un sistema para la evaluación de habilidades adquiridas en contextos no formales. Hasta el momento se han acreditado 5 centros de evaluación pilotos. Pero el sistema aún está lejos de ser efectivo, aunque las grandes empresas han mostrado interés en este asunto y COSA ha obtenido reconocimiento internacional de la metodología promovida:

- el número de normas ocupacionales acreditadas por COSA sigue siendo demasiado pequeño para las necesidades del mercado;
- el acceso a su uso no se facilita suficientemente;
- los contenidos son a veces rebatidos por profesionales del sector;
- además los límites legales que no permiten un reconocimiento oficial de los certificados de COSA, han hecho casi inútiles hasta ahora los esfuerzos para promover este tipo de evaluación, al no tener los individuos y las empresas un interés real en utilizarlos, sobre todo cuando el contexto económico impone una estrategia de supervivencia.

El sistema COSA se diseñó de una forma muy económica: se contrató a un número limitado de expertos para elaborar una metodología moderna sobre cómo desarrollar normas ocupacionales y cómo utilizarlas para la evaluación de competencias. Según la nueva ley sobre CVT, COSA seguirá trabajando, dentro del CNFPA.

3.7. Papel de los empresarios y/o agentes sociales implicados en la evaluación y certificación.

La estrategia de desarrollo para educación preuniversitaria para 2001-2004 – diseñada y aplicada por el Ministerio de Educación e Investigación propone el desarrollo de metodologías para el examen, evaluación y certificación de competencias adquiridas en el sistema VET como la base para el reconocimiento de cualificaciones garantizando la transparencia del sistema nacional de formación profesional e implicando a agentes sociales en todas estas actividades.

Un análisis de campo mostró que los centros escolares del sistema TVET tienen muy buena opinión de la implicación de las empresas en el proceso de evaluación y certificación profesional. A nivel de gestión y sindicatos, las empresas están abiertas a la colaboración, acordando ofrecer una parte del periodo de prácticas e implicarse en la evaluación y certificación profesional (p. ej. estableciendo la infraestructura, perfiles, número de matrícula, currículum, normas VET, etc.)



Una serie de empresas están dispuestas a pagar por el trabajo de los alumnos durante su periodo de prácticas y los agentes sociales han manifestado su intención de recurrir a las escuelas VET para programas de formación continua. El resultado será una fuente importante de ingresos extrapresupuestarios y el uso óptimo de la experiencia y equipo existentes en los centros. Aunque aún no es una práctica común, el profesorado ya ha asistido a cursos de formación continua a petición de varios agentes sociales.

Se debe prestar especial atención en el futuro a la asociación de escuelas VET en zonas rurales con empresas con perfil agrícola, ya que el escaso desarrollo de la agricultura dificulta el establecimiento de asociaciones reales en formación profesional en la mayoría de las zonas rurales. En este caso, es necesario identificar nuevos mecanismos dirigidos a garantizar la calidad de los servicios formativos.



4. Sistema Italiano de Formación Profesional

4.1. Sistema de Formación Profesional (ISCED 3)

Hasta el momento, el sistema de formación profesional ha estado constituido por vías de la educación instituidas por el Ministerio de Educación (3-5 años después de la enseñanza secundaria inferior), con la posibilidad de acceder a la universidad tras un curso complementario y un examen, y cursos de Formación Profesional por parte de las Regiones (2-3 años después de la enseñanza secundaria inferior), que están dirigidos a la integración en el mercado laboral o al acceso a la enseñanza post-secundaria y educación superior técnica y vías de formación.

Con la reforma de 2003, en el futuro, las vías de formación profesional, denominadas “educación y formación profesional” serán responsabilidad de las Regiones y permitirán, tras un “examen estatal”, el acceso a la educación terciaria.

Vías de orientación profesional en la educación

La Instruzione tecnica (formación técnica) se imparte en istituti tecnici (escuelas técnicas) públicas, cinco años, y conduce a la obtención, tras un examen estatal, del diploma di maturità tecnica, que permite a los alumnos ejercer trabajos de nivel medio en una amplia gama de sectores (agricultura, comercio, turismo, topografía, industria, naval). El certificado también permite el acceso a la universidad o a educación post-secundaria.

Los cursos constan de un ciclo de dos y de tres años. El currículum incluye asignaturas (lengua italiana, lengua extranjera, matemáticas, historia, ciencias, etc.) comunes a todas las especialidades y asignaturas específicas de cada especialidad.

La Instruzione professionale (formación profesional) se imparte en istituti professionali (escuelas profesionales, p.ej. en agricultura, industria y oficios, sector servicios) públicas y conduce a la obtención del diploma di qualifica professionale, tres años. Este diploma puede ser utilizado para acceder al mundo laboral, para continuar en los corsi post-qualifica (cursos post-certificado); de dos años en istituti professionali o para cursar los cursos de formación profesional de nivel II, de las Regiones. Los corsi post-qualifica conducen a la obtención del diploma di maturita professionale que puede utilizarse para acceder a la universidad o para asistir a cursos regionales de formación avanzada y otras opciones post-secundarias. En el curso post-qualifica de dos años, las asignaturas generales comunes y las sectoriales y específicas de especialidad se complementan con un módulo de orientación profesional organizado por las Regiones (300/450 horas por año) que conduce al qualifica professionale y supone la vía de entrada al mundo laboral o a posteriores cursos avanzados. Una proporción de dichas horas se reserva a la experiencia laboral en empresas.



Formación profesional inicial

Los alumnos que han completado la educación secundaria inferior y no desean continuar su educación en el sistema escolar pueden obtener una cualificación profesional en formación profesional inicial – también denominada formación de nivel I - organizada por las Regiones y destinada a dotar de habilidades profesionales específicas de tipo teórico y práctico (incluyendo trabajo y experiencia en empresas). Bajo el antiguo sistema, los alumnos podían asistir a cursos después de los 15 años. Los cursos debían durar al menos dos años y tenían que estar estructurados como ciclos certificables y tenían que incluir módulos de recepción, orientación y tutoría, experiencia laboral en empresas y la posibilidad de un tercer año de especialización al final del cual se obtenía un certificato di specializzazione.

Con el nuevo sistema, estos cursos son parte de la vía de educación y formación profesional, pueden comenzar después de la obtención del licenza media (certificado de secundaria inferior) y deben durar al menos tres años. Los cursos cubren casi todos los sectores económicos.

Formación profesional superior

La formazione post-secondaria (formación post-secundaria), de 6-12 meses – también llamada formación de nivel II – está regulada por las Regiones y pretende dotar a los alumnos de habilidades profesionales, con amplios contenidos teóricos, técnicos, tecnológicos y de gestión e incluye trabajo práctico y experiencia en empresas. Los estudiantes normalmente acceden a ella tras obtener el certificado de secundaria superior. Al finalizar, se obtiene un certificato di qualifica professionale.

Educación y formación técnica superior (ISCED 4)

La Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS – educación y formación técnica superior) está dirigida a formar a técnicos superiores para cubrir la demanda del mundo laboral público y privado. El acceso requiere un certificado en secundaria superior o habilidades certificables adquiridas en educación o cursos formativos previos o por medio del trabajo. La asistencia es gratuita y no hay límites de edad. Los cursos (de un total de 1200 a 2400 horas de duración) incluyen experiencia laboral en empresas que supone al menos un 30% de dichas horas. Al finalizar, los estudiantes obtienen un certificato di specializzazione tecnica superiore, emitido por las autoridades regionales y con reconocimiento nacional.

Con el nuevo sistema, estos cursos forman parte de la vía de educación y formación profesional.

Aprendizaje y contratos trabajo/formación

Los jóvenes de 15 años o más pueden acceder al mercado laboral por medio de métodos en alternancia, tales como el apprendistato (aprendizaje) y contratti di formazione e lavoro (contratos de trabajo/formación) también llamados contratti “a causa mista” (contratos “mixtos”). Empresas de todos los sectores han utilizado estos dos tipos de contrato.



Los contratos de aprendizaje ofrecen una amplia combinación de formación y experiencia laboral. La empresa provee de formación en el puesto de trabajo, ofreciendo al aprendiz trabajo junto con empleados cualificados y nombrando un tutor de la empresa cuya función es integrar la formación dentro y fuera del trabajo.

Los aprendices deben asistir a cursos de formación fuera del lugar de trabajo, que son gratuitos, durante un mínimo de 120 horas remuneradas anuales. Los aprendices sujetos a obbligo formativo, tienen que asistir a un módulo complementario de 120 horas anuales.

Los contenidos de esta formación externa (Decreto Ministerial del 8 de Abril de 1998) incluyen habilidades transversales, técnicas, científicas y operacionales, que varían según la profesión. En algunos sectores, los objetivos de formación de los contenidos de cursos ocupacionales se establecen a nivel nacional (construcción, ingeniería pesada, servicios, textil/calzado, turismo)

Los contenidos del módulo complementario para aprendices sujetos a formación obligatoria establecidos nacionalmente (Decreto Ministerial Conjunto 152/01), incluyen habilidades lingüísticas, matemáticas, IT, orientación profesional y elementos de ciudadanía activa.

Con el sistema antiguo, el límite máximo de edad para los contratos de aprendizaje era de 24 años, 26 en áreas de objetivos 1 y 2 (1) del Fondo Social Europeo (ESF). Se podían ampliar a los 29 años para aprendices de oficios y siempre debían ser de más de dos años para jóvenes discapacitados. Los contratos duraban de 18 meses a cuatro años. Con el nuevo sistema, el apprendistato se divide en:

1. una forma de aprendizaje para jóvenes de 15 a 18 años de edad, que están sujetos al *diritto-dovere* y que tiene objetivos de aprendizaje más amplios;
2. una forma de aprendizaje más estrictamente ocupacional para jóvenes de 18 a 29 años de edad;
3. aprendizaje para la adquisición de un diploma que conduce a una calificación secundaria o universitaria.

La duración máxima de los contratos se ha elevado a seis años.

Hasta la fecha, los aprendices han recibido un salario igual a un porcentaje, establecido por acuerdos de negociación colectiva, del salario de un trabajador empleado con la misma cualificación. Por el nuevo sistema, los aprendices pueden estar calificados, en contratos de empleo, hasta dos niveles de contrato por debajo del de un trabajador empleado con la misma cualificación (2).

Los jóvenes diplomados de 18 a 25 años de edad podrán ser contratados por un *contratto di formazione e lavoro*. El límite de edad se ha elevado a 29 años para

¹ For the period 2000-06, Community regional policy is focusing on three areas of action: Objective 1 is intended to promote economic recovery in regions whose development is lagging behind; Objective 2 is intended to support the economic and social rehabilitation of regions with structural problems; Objective 3 is intended to support the improvement and modernisation of education, training and employment policies and systems. The ESF is the financial instrument for all three objectives.

² For further details, reference should be made to: ISFOL-Area sistemi formativi. *La sfida dell'alternanza. Rapporto apprendistato 2002* [The challenge of alternance. 2002 apprenticeship report]. Rome: Franco Angeli, 2002.



graduados y a 32 en las áreas del Objetivo 1 con una tasa de desempleo superior a la media nacional. Con el nuevo sistema, este tipo de contrato se ha fusionado con los contratti di inserimento (contratos de inserción)

Formación continua.

La formación para adultos se clasifica en:

- educación de por vida y formación para la adquisición de habilidades iniciales, generales y pre-ocupacionales, impartidas, en el sector “formal” en particular por los Centri territoriali permanente per l’educazione degli adulti (CTPs - Centros Regionales Permanentes para la Educación de Adultos), gestionadas por el MIUR (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Orden Ministerial 455/97).
- formación profesional continua que incluye todos los esquemas de aprendizaje que van desde la formación inicial y cuyos objetivos son la re-formación profesional y la formación “de recuerdo” de los trabajadores adultos.

Las medidas del Ministerio de Trabajo y política Social (MLPS), con la aplicación de la Ley 236/93, identifican como esquemas de formación continua a todos aquellos orientados a adultos, estén empleados o desempleados, en los que los trabajadores pueden participar, en algunos casos por elección. Esto incluye esquemas organizados por empresas para mejorar o elevar las habilidades y conocimientos ocupacionales exigidos por la innovación tecnológica y organizacional del proceso productivo.

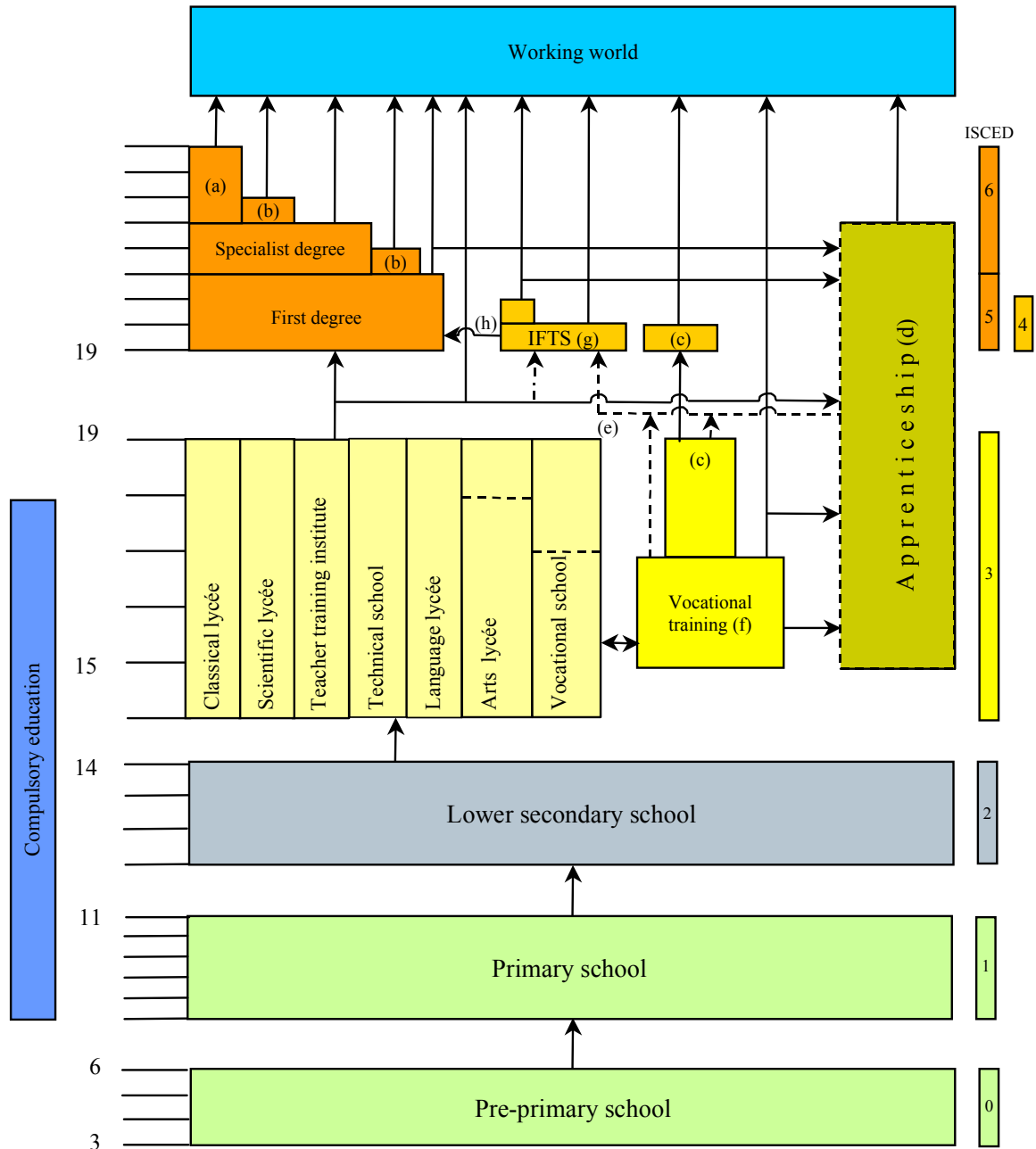
El apoyo proporcionado por la Ley 236/93 ha hecho posible el diseño de un sistema de formación continua creando medidas para la introducción de formación en empresas, formación de formadores, acciones de sistemas (*), evaluación de empresa, planes de formación sectorial y regional, promovidos por los agentes sociales y evaluación de la formación a medida para los individuos.

Las Leyes 196/97 y 388/00 (enmendadas por la Ley 289/02) añaden un componente clave al sistema: los Fondi interprofessionali, gestionados por los agentes sociales y supervisados por el MLPS; al cual los empresarios pagan una contribución del 0,30%. Los fondos, que financian las empresas, planes de formación sectoriales y regionales, complementan el trabajo de las autoridades regionales en el sistema de formación continua.

(*) Ver glosario.



The Italian education and training system before the reform *



* The system shown is still partly in force while waiting for the decrees enacting the reform (Law 53/03)

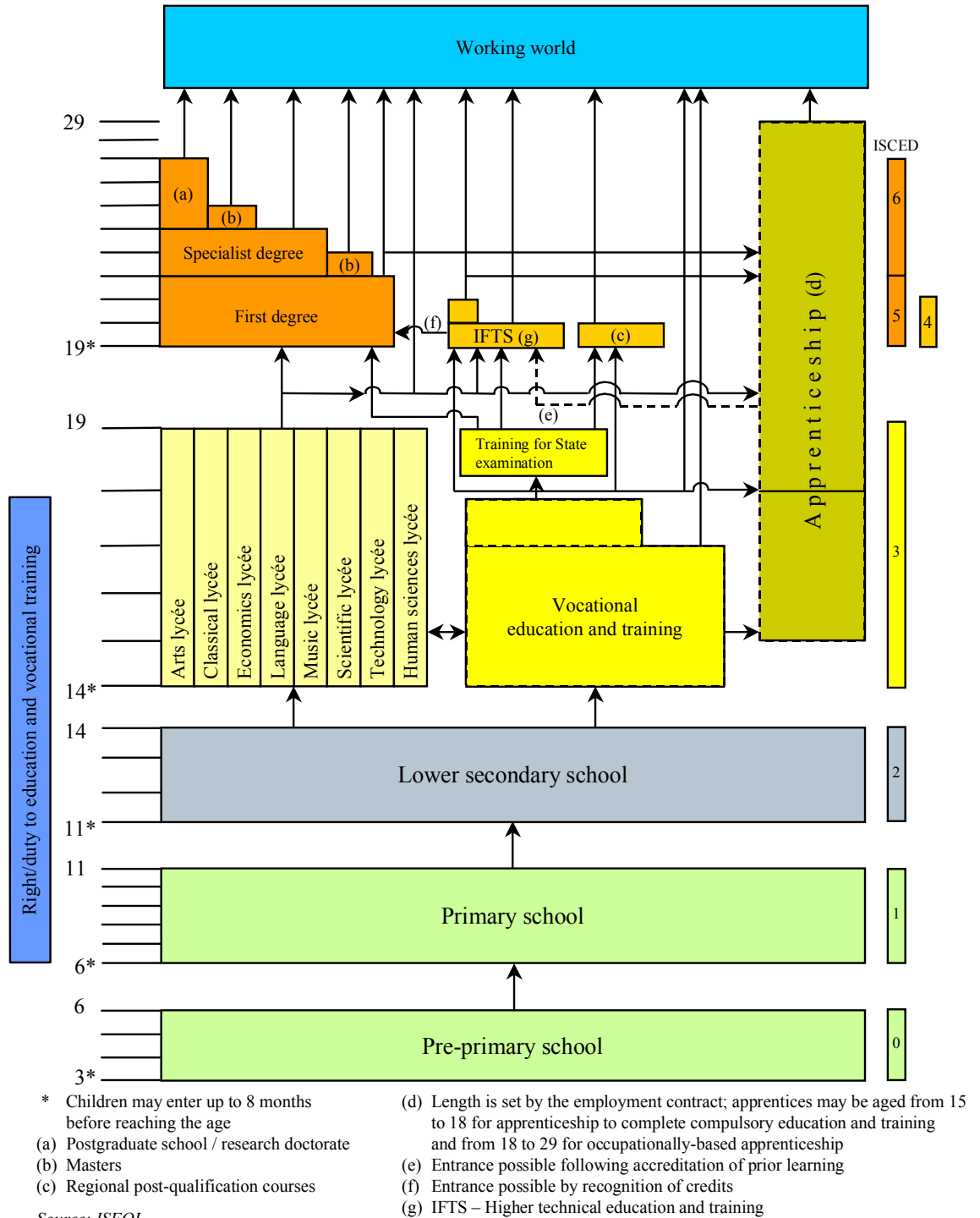
- | | |
|--|---|
| (a) Postgraduate school / research doctorate | (e) Entrance possible after accreditation of prior learning |
| (b) Masters | (f) Students obtaining the qualification are able to complete compulsory education prior to the age of 18 |
| (c) Regional post-qualification courses | (g) IFTTS – Higher technical education and training |
| (d) The length of apprenticeship is set by the employment contract; apprentices may be between 15 and 24, except in particular cases (see Section 4.4) | (h) Entrance possible by recognition of credits |

Source: ISFOL.



The Italian education and training system as reformed (2003)

“Delegation in respect of general education standards and minimum service levels in education and vocational training”





4.2. Objetivos de las recientes reformas en la VET.

El gobierno actual diseñó los objetivos y prioridades para la formación profesional en un Libro Blanco del mercado laboral italiano (Octubre de 2001). La estrategia que dibuja el Libro Blanco considera la formación profesional como la principal forma de aumentar la tasa de empleo, que se espera que se incremente un 70% para 2010. Existen propuestas para desarrollar el sistema de formación, que incluyen el impulso de la formación en alternancia, que puede ayudar a remediar los problemas y la duración de la transición entre la escuela y el trabajo y formación continua para garantizar y mejorar las cualificaciones de los recursos humanos.

Estos objetivos se hicieron realidad en el Patto per l'Italia (Pacto para Italia) de julio de 2002, un acuerdo ente el gobierno y los principales empresarios y organizaciones sindicales (excepto la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL - Confederación General Italiana del Trabajo). Al construir las bases del Plan Nacional de Acción para el empleo (NAP, 2002) (3), el gobierno se compromete, entre otras cosas, a dar nuevos impulsos a la investigación y la innovación, a financiar la reforma del sistema educativo de adultos en el que 700.000 personas participarán en 2003.

Con el fin de aplicar las estrategias de desarrollo del gobierno, se han aprobado recientemente dos leyes de reforma:

- Ley 53/03 que reforma el sistema de educación y formación;
- Ley 30/03 del mercado laboral y de empleo.

La ley 53/03 reúne los dos sistemas tradicionalmente separados de educación y formación profesional y reconoce que ambos tienen los mismos objetivos: promover el crecimiento y desarrollo de las personas y ciudadanos. En el nuevo sistema, los jóvenes que completen la educación secundaria inferior podrán continuar su educación en licei (institutos) o en educación y formación profesional, que se consideran con el mismo status, a la vez que tienen su propia identidad y objetivos específicos. El propósito es garantizar que todos los jóvenes tengan al menos un diploma o titulación antes de acceder al mercado laboral.

Las provisiones adoptadas por la Ley 30/03 cubren, en particular: la reforma de los servicios de empleo, la reforma de los contratos de aprendizaje, la sustitución de los contratti di formazione e lavoro (contratos trabajo/formación) por contratti di inserimento (contratos de inserción), la reforma de trabajo a tiempo parcial y la introducción de nuevos tipos de contrato (por ejemplo contratos de trabajo "de guardia", contratos de alquiler de personal).

(³) The NAP sets out the priorities for action to improve employment in Italy with reference to the European Employment Strategy.



4.3. Agentes que participan en la formación.

Como ya se ha dicho, las Regiones tienen poderes legislativos “exclusivos” en la educación y formación profesional, además de tareas relacionadas con la Unión Europea, y poderes legislativos paralelos sobre la educación general, aunque el Estado es el responsable de decidir los principios básicos (artículo 117, párrafos 2 y 3 de la Constitución). Las regiones gestionan la organización de los servicios de formación profesional en el territorio Regional.

Las provincias y autoridades locales ofrecen los edificios escolares e infraestructuras y realizan tareas en el área de la educación y orientación de adultos, incluida la gestión de los servicios de empleo. En la actualidad se están dando pasos para delegar la gestión de la formación profesional de las Regiones a las Provincias.

La escuela y la educación universitaria son responsabilidad del Ministerio dell’Instruzione, dell’università e della Ricerca (MIUR – Ministerio de Educación, Universidades e Investigación), que gobierna y dirige la educación pública, coordina el trabajo de las Oficinas de Educación Regional y es el responsable de labores de inspección, la obtención de calificaciones escolares y universitarias de todo tipo y nivel y su certificación. Bajo las recientes normas, las escuelas y universidades han adquirido mayor autonomía y responsabilidad.

El Ministerio del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS – Ministerio de Trabajo y Política Social) gobierna y dirige políticas de empleo, dentro de las cuales la formación profesional desempeña un papel clave como una “política activa”.

La Ley marco 845/78 dio a los agentes sociales un papel fundamental a desempeñar en el sistema de formación profesional, reconociéndolos como socios de las Regiones en la planificación de la formación, además de proveedores potenciales de planes de formación.

A partir de ahí, la consolidación del principio de “concertación” implicó que los agentes sociales no fueran solamente “asociados” sino “decisores conjuntos”. Los acuerdos nacionales inter-confederación firmados entre 1985 y 1991 fueron significativos para ello y prepararon el camino para el establecimiento de muchos entes conjuntos, en particular los entes bilaterales que están teniendo un papel importante en la promoción de actividades formativas. Los acuerdos trilaterales de 1993, 1996 y 1998 dieron mayor importancia a la concertación y la reconocieron como un instrumento básico para la planificación y formulación de estrategias de acción.

El Libro Blanco del Mercado laboral Italiano (2001) impulsó nuevas relaciones entre el gobierno y los agentes sociales, con un cambio de la “concertación” hacia el “diálogo social”.



Los agentes sociales desempeñan un papel fundamental, que llegará a ser estratégico, en la formación continua, ya que, según lo establecido en los Fondi interprofessionali, se han convertido en planificadores de la formación.

4.4 Descripción del sistema de evaluación, reconocimiento y certificación.

Durante los últimos años, los políticos se han dado cuenta de la necesidad de incrementar el valor de la experiencia del aprendizaje individual para llegar al método diferente y flexible de inserción/reinserción en el mercado laboral. En vista de este importante cambio, y con grandes presiones internas y externas, los sistemas italianos de educación y formación han comenzado a llevar a cabo una reforma total o parcial.

Un acuerdo entre el Gobierno y las Autoridades Regionales, en marzo de 2000 define de manera general, los procedimientos para establecer un sistema nacional de certificación de competencias profesionales, que establece que el Ministerio de Trabajo formula propuestas con respecto a los criterios y procedimientos para certificar las competencias adquiridas en la formación profesional, con el fin de garantizar la normalización de los certificados en todo el país y su reconocimiento en la Unión Europea.

Según las dichas regulaciones, “las competencias profesionales adquiridas mediante la asistencia regular a formación profesional impartida por estructuras de formación acreditadas, la realización de trabajo debidamente certificada, las actividades de formación continua, periodos de practicas o autoaprendizaje serán certificadas por Autoridades Regionales, incluso a demanda de los individuos interesados”

Según dicho acuerdo, en mayo de 2001, un decreto del Ministerio de Trabajo reguló la “Certificación de competencias en el sistema de formación profesional”

Estos son los puntos fundamentales de este importante documento. El nuevo sistema de certificación de competencias está destinado a la transparencia de programas de formación, a valorizar las experiencias individuales, a facilitar la adaptación de la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral. Las competencias se definen como “...conjunto estructurado de conocimientos y habilidades, normalmente ligadas a perfiles laborales específicos, que se pueden adquirir mediante programas de formación profesional, experiencia laboral, autoaprendizaje, valorables también como “créditos” formativos” Existen varias provisiones técnicas previstas que incluyen la definición necesaria de normas nacionales de “competencias” para la certificación.

Como ya hemos observado, casi todos los caminos formales de la escolarización obligatoria y del sistema de formación han sido dotados de herramientas de certificación transparentes e innovadoras. Las Regiones, responsables de la



formación profesional en Italia, también están utilizando, desde 1996, un formato único de certificación de la Cualificación Profesional.

En el Decreto “Certificación de Competencias en el Sistema de Formación Profesional” de mayo de 2001 del Ministerio de Trabajo se establecen 3 tipos de instrumentos de certificación:

- Certificación de Cualificación de la Formación Profesional
- Certificación de Competencia de la Formación Profesional
- Acreditación de competencias adquiridas a través del trabajo o por el autoaprendizaje para la formación o graduación reglada

Asimismo, las Regiones deberán instituir una “Cartilla de Formación del Ciudadano” para documentar todos estos tipos de certificaciones. Estas provisiones aún no están en vigor ni se cumplen en todo el territorio nacional, pero muchas Regiones están trabajando en ellas en la actualidad.

Del mismo modo, los cursos de IFTS presuponen un sistema de certificación integrado, válido para la formación avanzada en las Universidades (bajo acuerdos específicos con las Universidades), el reconocimiento de las calificaciones profesionales de “nivel 2” por parte de las Autoridades Regionales, formación complementaria en general e impulso de la inserción laboral.

La siguiente sección pretende mostrar los elementos más significativos del reconocimiento y la certificación

Al menos desde 1995, ha surgido un relevante debate social e institucional con respecto a las características de los sistemas VET. Todas las instituciones han acordado:

- mejorar la calidad de la formación
- aumentar los clientes y oportunidades de la formación (aprendizaje de por vida)
- valorizar el aprendizaje y hacerlo acumulable en el tiempo
- integrar los sistemas VET

Se ha identificado un sistema de certificación apropiado como herramienta clave para ello. Los instrumentos relacionados con la evaluación, reconocimiento y certificación VET han sido adoptados por los diferentes componentes del sistema.

Formación obligatoria

Artículo 68 de la Ley nº 144 del 17 de mayo de 1999: Asistencia Obligatoria a Actividades Formativas establece el requisito obligatorio de asistir a actividades formativas hasta los 18 años cumplidos para fortalecer el crecimiento cultural y profesional de los jóvenes. El requisito de la Nueva Formación Obligatoria (NOF) se puede cumplir por tres vías diferentes:

- El sistema educativo escolar
- El sistema de formación profesional regido por las Autoridades Regionales



- La práctica del aprendizaje.

El sistema integrado, en el que se sitúa la educación obligatoria, considera las tres vías en el mismo nivel, subrayando su complementariedad y subsidiaridad con respecto a la especificidad y el mismo estatus de cada sistema participante. Los beneficiarios son los jóvenes de todo el país que hayan completado su escolarización obligatoria.

Estos procesos formativos integrados se caracterizan por:

- Una negociación de la vía con el diseño de un acuerdo formativo individual. La negociación es el requisito previo para la identificación de las competencias adquiridas previamente por los estudiantes para determinar la selección a realizar - también a nivel relacional y de comportamiento - y para el desarrollo de vocaciones y aspiraciones para su desarrollo personal;
- Una organización modular de la vía de formación, de forma que permita la capitalización de los créditos al ser adquiridos por los estudiantes para permitir el abandono y la vuelta a la vía completa, según las motivaciones y necesidades específicas del alumno;
- Una asistencia de tutoría individual;
- El reconocimiento de créditos y la certificación de las competencias adquiridas. Para los que no terminen la vía, se emite un documento de los módulos (o unidades formativas capitalizables), que indica las competencias adquiridas con el fin de facilitar el reconocimiento de los créditos formativos.

Con la reforma introducida por la Ley 53/03, la educación y el sistema de formación profesional son partes del “sistema educativo de educación y formación profesional”. Todos los títulos obtenidos tienen valor Nacional y se pueden utilizar a nivel nacional y Europeo. Nadie puede abandonar el sistema sin un título útil para la inserción el mundo laboral, p.ej. antes de cumplir los 18 años. Las vías tendrán la misma duración total (aunque tengan distinta articulación de los cursos) e incluso los mismos resultados (para los que tengan un título profesional obtenido al final de un curso de al menos 4 años es posible acceder a la Universidad tras un curso anual preparatorio y examen estatal, según el “principio de igualdad”

Formación y Educación Técnica Superior (IFTS)

Los cursos de Formación y Educación Técnica Superior (IFTS) están dirigidos a jóvenes y adultos, tanto empleados como desempleados que, después de haber obtenido su certificado, desean una especialización. Los cursos duran de 2 a 4 semestres (de 1.200 a 2.400 horas) y tienen las siguientes características:

- Corresponden a perfiles profesionales con gran demanda en el mercado laboral.



- Están diseñados y tienen lugar en colaboración con universidades, centros de formación profesional, centros de enseñanza secundaria y empresas;
- Están organizados, en conformidad con las normas nacionales, por cada Autoridad Regional;
- Son impartidos por profesores de la escuela, universidad, formación profesional y, la mitad de las lecciones, por expertos del mundo empresarial y profesional.
- Prevén periodos de formación y prácticos de al menos el 30% de su duración.

El artículo 69 de la Ley nº 144 del 17 de mayo de 1999; “Formación y Educación Técnica Superior” establece el sistema IFTS, con las siguientes características:

“Con el fin de re-calificar y ampliar la oferta de formación para los jóvenes y adultos, empleados o desempleados, dentro del contexto del sistema de Formación Superior Integrada (FIS), se establece el sistema de Formación y Educación Técnica Superior y, como norma es accesible a aquellos que tienen un certificado de enseñanza secundaria superior, de fin de la escolarización (...). Las Autoridades Regionales planean el establecimiento de cursos IFTS, que se realizan siguiendo procedimientos que garantizan la integración entre los sistemas de formación (...) En el diseño de los cursos IFTS, están implicadas las siguientes organizaciones: universidades, escuelas de secundaria superior, agencias de investigación pública, centros de formación profesional y agencias acreditadas, reunidos incluso en forma de consorcios.

La certificación emitida al final de los cursos (...), certificando las competencias adquiridas según un impreso adjunto a las normas (...) es válido a nivel nacional.

El posterior Decreto interdepartamental nº 436 del 31 de octubre de 2000 (Boletín oficial nº 29 del 5 de febrero de 1999) firmado por los Ministerios de Educación y Trabajo y la universidad prevé las Regulaciones que contengan provisiones para la aplicación del artículo 69 de la Ley nº 144 del 17 de mayo de 1999, con respecto a la Formación y Educación Técnica Superior (IFTS)”

La regulación incorpora el acuerdo alcanzado sobre la evaluación y certificación de las vías unificadas en la Conferencia Unificada del 2 de marzo de 2000 y define, entre otras cosas:

- Las normas de la vía;
- Las normas mínimas de las competencias para el acceso y la evaluación de salida,
- El reconocimiento de los créditos;
- Certificación y las vías.

Para aquellos que no completen la vía, se prevé un documento que incluya lo siguiente:

- Elementos identificadores de la vía
- Vía formativa seguida



- Competencias adquiridas
- Notas suplementarias.

Al final del curso se emite un certificado de especialización, válido por todo el territorio, que indica los créditos formativos adquiridos y que pueden utilizar aquellos que quieran continuar con sus estudios, incluso después de algún tiempo.

4.5. Certificación de Competencias en empresa

El sector empresarial tiene características especiales con respecto al reconocimiento de las competencias adquiridas fuera de los cursos de formación tradicionales.

Durante muchos años, la formación misma representó un “extra” ofrecido por la gerencia a los empleados y colaboradores, a menudo utilizada para la actualización profesional y crecimiento de los empleados. En realidad se consideraba más como un coste que como una inversión, cuyos beneficios podrían estar revelados de una forma “no demasiado visible” o “parametrizable”.

Hoy en día, mientras la formación dentro de las empresas se ha convertido en una práctica casi rutinaria, formalizada en los Acuerdos Laborales Colectivos Nacionales, se presentan nuevos retos y oportunidades para los negocios, en términos de reconocimiento de las competencias adquiridas en el puesto de trabajo, o en otras situaciones de formación no institucional.

Desde un punto de vista de aprendizaje de por vida, estas oportunidades son medios “normales” de formación, además de serlo de crecimiento personal y profesional. Es prácticamente imprescindible considerar estas situaciones y situarlas a lo largo de las actividades tradicionales de formación y desarrollo profesional, aplicando acciones sinérgicas y más efectivas destinadas al crecimiento y la expresión de los recursos humanos.

En particular, la atención a la representación, definición y reconocimiento de las competencias adquiridas en contextos no institucionales cobra importancia cuando éstas se incluyen en la agenda política (y por ello en las políticas de trabajo y formación) y en las agendas empresariales, entre las prioridades perseguidas para el desarrollo e impulso de los recursos humanos.

Desde este punto de vista y en esta parte del informe, proponemos una revisión de las tendencias que tienen lugar actualmente en el mundo empresarial, con relación al desarrollo integrado corporativo, derivado de la aplicación de estrategias organizacionales centradas en recursos humanos.

En este sentido, primero presentamos el contexto en el que se desarrolla la discusión y la práctica en formación “no institucional”, seguido de una descripción de los principales elementos que componen el sistema regulador



que afecta a la formación de los trabajadores dentro de la empresa. Finalmente, se presentan estudios de casos, relativos a experimentos especialmente interesantes y significativos de empresas y centros formativos que reconocen las competencias adquiridas en contextos no institucionales.

La velocidad de los ciclos que caracterizan la alternancia dinámica entre innovación y obsolescencia de procesos y productos plantea, en empresas y sus recursos humanos / individuos, la necesidad de desarrollar una fuerte capacidad de flexibilidad y adaptación. En este contexto, la formación y las acciones destinadas al desarrollo del capital intelectual y profesional de los recursos humanos son actividades muy importantes tanto para las empresas como para los individuos. Por ello, la formación es una oportunidad y una riqueza para ambos.

La actitud de los empresarios con respecto a la formación tradicional y al reconocimiento de competencias adquiridas en contextos no formales es bastante variada y compleja.

Como en el caso de la "formación tradicional", las empresas ahora comparten una actitud de gran atención hacia todas las acciones que promocionan y apoyan el desarrollo de recursos humanos. En este sentido, sea un asunto de grandes empresas que tienen su propia "universidad corporativa", o Pequeñas y Medianas Empresas PYMEs que confían en asociaciones sectoriales, o las Cámaras de Comercio (CC/AA) o firmas consultoras, el resultado no varía, la formación es una actividad indispensable para la actualización y el crecimiento profesional, con efectos beneficiosos en el desarrollo empresarial.

Es evidente que en Italia el problema generalizado asociado a la debilidad del sistema formativo se registra no solo en los temas de la Nueva Economía, sino también en temas tradicionales de formación profesional. Esto es cierto tanto para los ciclos escolares como para la formación continua para personas que ya están trabajando, especialmente para gerentes⁴.

La situación hace indispensable la reflexión sobre el tema de la formación y el desarrollo de competencias profesionales y organizacionales, sobre todo en respuesta a la cuestión de la llamada "selección de competencias". Este fenómeno afecta no solo a unidades corporativas individuales, sino también a universidades, el gobierno, el sistema bancario y el sistema completo de negocios y asociaciones comerciales.

En particular, la "nueva frontera" de la estrategia formativa de las empresas se basa en el desarrollo, evaluación y reconocimiento (y certificación, en su caso) de las competencias adquiridas en contextos no formales, p.ej. los contextos que no están relacionados con un curso tradicional.

⁴ Contribution of Stefano Parisi (General Manager of *Confindustria*) at the conference: "*La formazione continua nell'era della New Economy: scenari, strumenti, proposte per l'impresa ed il management*", Confindustria, Rome, 16 May 2001.



Como ya se ha explicado, la evaluación de las competencias se caracteriza por dos momentos cruciales:

- ♦ Valoración de las competencias básicas
- ♦ La valoración de las competencias adquiridas “en el puesto de trabajo”

Considerando que los métodos y enfoques usados por las empresas individualmente son específicos y en general no se divulgan, sólo es posible fijar “puntos de principio” generales relacionados con las prioridades de la empresa en términos de formación, desarrollo y crecimiento del personal, en línea con las más recientes tendencias en el sector de la empresa y la formación, así como con el desarrollo de políticas nacionales y locales de empleo y empleabilidad.

Cofindustria y las asociaciones de gerentes (tales como Federmanager y la Associazione Italiana Manager) llevan cierto tiempo trabajando en el logro del objetivo de transferir al nivel de sistema los experimentos obtenidos en contextos de corporación individual, con respecto al reconocimiento de las competencias adquiridas en contextos no formales. Se han puesto en marcha proyectos piloto tanto a nivel nacional como transnacional (p.ej. los proyectos de los Sistemas Formativos de Cofindustria, tales como la Red de Sistema de Aprendizaje B.I.C.I. – Business Innovation and Cooperative Industries (Innovación Empresarial e Industrias Cooperativas): una oportunidad para las PYMEs del sur de Italia)

El reto ahora es extender estas “mejores prácticas” y capitalizar lo que se ha aprendido a partir de ellas, promoviendo acciones más extensivas y homogéneas.

4.6. Conclusiones

El sistema italiano VET y el mercado de trabajo sufre de una carencia de sistemas estructurados para el reconocimiento de la formación no formal hacia a las vías formales o certificación para la inserción en el mercado laboral y se espera con interés una red europea común. Hasta el momento, los campos de aplicación del reconocimiento de los valores de la experiencia (aprendizaje no formal e informal) se limitan a la Formación y Educación Técnica superior (IFTTS) y la Educación de Adultos (EDA). El proceso de reconocimiento, en cursos de IFTTS y EDA se estructura en tres fases.

1. orientación / consejo
2. valoración
3. certificación / reconocimiento

Da acceso o crédito a un curso de formación posterior. A pesar de dichas experiencias, se debe construir un sistema para el reconocimiento, valoración y certificación de competencias adquiridas en contextos no formales. Existen muchas experiencias y prácticas interesantes procedentes



de todos los contextos considerados, pero todo no es cierto si no hay suficiente cantidad de reglas que se garanticen mutuamente.

Ya se ha destacado que en los últimos años la necesidad de una mejora decisiva en el sistema de formación y cualificación ha sido básica en el debate sobre políticas de desarrollo y en prácticas organizacionales y de negociación laboral. La calidad de las habilidades y las estrategias para adquirirlas ya no se consideran como elementos auxiliares y colaterales para el crecimiento y la competitividad, sino que cada vez con más frecuencia se consideran una condición esencial y estrategia. Por lo que respecta a las empresas, cualquier acción que afecte a los métodos de valoración, optimización y gestión de los recursos humanos tiene implicaciones en los contratos laborales y la negociación.

Para los jóvenes la reforma italiana de la VET siempre intenta dar nueva forma a las vías educativas para garantizar competencias y no sólo nociones, trabajo o experiencias de prácticas y no sólo aulas, competencias transversales o clave y no sólo conocimientos técnicos: esta es una clara y constante tendencia que afecta a muchas de las provisiones legislativas recientes, incluyendo la última ley marco sobre el sistema de educación y formación.





5. Sistema Austriaco de Formación Profesional

5.1. Descripción de la Formación Profesional

En Austria la formación profesional se puede dividir en dos campos de formación

1. la educación y formación profesional inicial:
 - 1.1. aprendizaje
 - 1.2. escuelas secundarias profesionales y técnicas
 - 1.3. escuelas universitarias secundarias técnicas y profesionales
 - 1.4. escuelas universitarias de educación

2. la formación profesional continua centrada en el grupo objetivo de los adultos

En este informe, queremos describir el aprendizaje y la formación profesional continua.

5.2. Aprendizaje

Estructura y organización:

Se ha establecido el Acta de Comercio e Industria para incorporar el gran número de normas sobre el aprendizaje en los oficios recientemente reincorporados. Al principio fue criticada, ya que los asuntos del aprendizaje se regulaban simplemente según las necesidades de la dirección de la empresa, pero la enmienda sobre el Acta de Oficios, Comercio e Industria ya hacía referencia a una "reestructuración de los instrumentos estatutarios que regulan la formación profesional en los sectores de comercio e industria". Basado en la experiencia así obtenida, además de en un acuerdo básico logrado por los agentes sociales, el Ministerio de Economía pudo diseñar un borrador de propuesta para un acta de formación profesional, que se sometió posteriormente a un procedimiento de evaluación intensivo. Este borrador se ha convertido en el **Acta de la Formación Profesional Inicial**, cuya función principal es regular las referencias.

Se encargó la aplicación del **Acta de la Formación Profesional Inicial** a los llamados "centros de aprendizaje" y se debía establecer en todos los Estados Federales. Cada centro de aprendizaje está dirigido por la Cámara de Comercio e Industria. Una nueva característica fue el establecimiento de una junta asesora para la formación profesional, llamada "**Consejo Federal Asesor sobre Formación Profesional**". Esta entidad está compuesta por el mismo número de representantes de los empresarios y sindicatos. Su función es redactar normas emitidas por el Ministerio Federal de Economía dentro del marco del Acta de la Formación Profesional inicial, para remitirlas a la consideración del ministro. El



Consejo Federal Asesor sobre Formación Profesional está apoyado en su labor por la Cámara de Comercio e Industria Austriaca.

El Ministerio Federal de Economía estableció el Grupo Central de Estudio para la Mejora del Aprendizaje, los términos de referencia son examinar el impacto práctico y desarrollar propuestas de mejora.

Filosofía del sistema

La principal característica del aprendizaje es su dualidad. Esto quiere decir que la formación tiene lugar tanto dentro de empresas como en escuelas profesionales. El elemento de formación dentro de la empresa es el principal componente del aprendizaje, la función de la instrucción en la escuela profesional es complementar los conocimientos y habilidades ocupacionales adquiridos en el lugar de trabajo con la correspondiente teoría y conocimientos generales. Los aprendizajes así implican dos proveedores de formación, cada uno con sus propios objetivos de enseñanza con distintas prioridades. La posición del aprendiz la determina, por una parte un contrato de aprendizaje que expresa unas obligaciones formativas basadas en un contrato de empleo y por otra, su obligación a la asistencia obligatoria a la escuela profesional. El empresario que ofrece la formación también tiene una doble función, al ser simultáneamente empleador y formador, y además de atender el negocio normalmente, el empresario se compromete a cumplir con las normas que gobiernan la provisión de la formación.

El aprendizaje es la única forma de educación post-secundaria inferior que está abierta a todos los jóvenes. Por ello, teóricamente, el aprendizaje es accesible para los que abandonan la escuela con bajas calificaciones tanto como para los que hayan superado con éxito los nueve cursos de educación obligatoria.

En general, se puede decir que en Austria el sistema de aprendizaje tiene como función principal ofrecer un mecanismo para adquirir una cualificación profesional reconocida para muchos jóvenes. Los empresarios además critican el sistema especialmente por someter a los jóvenes a una exposición temprana a la vida y experiencia laboral con requisitos empresariales según la vida real, lo que no son condiciones estimulantes. La transición del aprendizaje al empleo cualificado es menos "chocante", la transición de los confines protegidos de la escuela se ve facilitada por periodos en la industria, visitas de estudio a fábricas y otras formas de experiencias prácticas.

Componentes del sistema

Como ya se ha mencionado, la formación es un sistema doble en distintos aspectos:



- Se produce en dos ambientes: dentro de la empresa y en la escuela profesional para aprendices
- Existen dos currículos: la ordenanza de formación que rige la formación dentro de la empresa y el currículo de la educación profesional con componentes formativos basados en la escuela.

Formación dentro de la empresa:

Para acceder a un aprendizaje, el aspirante deberá haber superado con éxito los nueve cursos de enseñanza obligatoria. El derecho/obligación de formación se formaliza en el contrato de aprendizaje entre el empresario acreditado para la formación y el aprendiz y está sujeto a las provisiones estatutarias de la ley de trabajo, la ley social y un número de normas protectoras especiales, tales como las que protegen el trabajo infantil y juvenil.

En principio, el empresario acreditado en formación es también el formador. Sin embargo, en la práctica otras personas adecuadas pueden responsabilizarse de las tareas formativas siempre que hayan demostrado su aptitud al poseer bien la certificación de aptitud para la formación o la calificación como maestro de oficio.

Al final del aprendizaje hay un examen final con componentes tanto teóricos como prácticos. Los empresarios acreditados en formación deberán contratarlos en el puesto para el que han sido formados, durante un periodo de al menos cuatro meses después del fin del aprendizaje.

Instrucción basada en la escuela dentro del aprendizaje:

El objetivo es desarrollar una comprensión en profundidad de la teoría asociada a la materia, completar y promover la formación adquirida en el puesto de trabajo y ampliar la educación general.

Grupos objetivo:

Tras finalizar la asistencia a nueve cursos de educación obligatoria, los alumnos pueden elegir entre continuar el sistema educativo escolar o acceder a un aprendizaje.



5.3. La Formación Continua

Estructura y organización

Gran parte de la provisión para la formación profesional continua está organizada por los agentes sociales y sus organizaciones respectivas.

Los costes de la formación profesional continua los cubren los fondos públicos (servicio de mercado laboral), los empresarios del sector privado, los agentes sociales y los propios participantes. Las medidas tienen lugar parcialmente en instituciones de formación profesional propiamente dichas como bfi (centro de desarrollo ocupacional) o wifi (centro de desarrollo económico) o están parcialmente organizadas in situ por el empresario o por la formación en el puesto de trabajo.

Especialmente en el contexto de los fondos, se debe destacar el papel del servicio y la política de mercado laboral. Sus estrategias implican tanto la prevención, donde la activación es prioritaria sobre el mantenimiento y la ubicación sobre el apoyo y la reintegración. El servicio de mercado laboral organiza medidas de formación continua que se dirigen especialmente a ayudar a su población objetivo a adaptar sus habilidades a la demanda. Sus medidas cubren un amplio ámbito, que incluye: actualización de las habilidades existentes, desarrollo de habilidades especiales en la ocupación actual y re-formación.

Filosofía:

Una mano de obra altamente cualificada es un factor cada vez más importante para la competitividad de la empresa, se está dando más prioridad a desarrollar altos niveles de habilidad y competencia en habilidades básicas. Aquí, tiene un papel que desempeñar el segmento regulado de formación continua, siendo su función principal la de incrementar el nivel de habilidad de la mano de obra. Las ofertas formativas incluyen todo tipo de cursos formativos para adultos para incrementar sus oportunidades en el mercado laboral.

La educación y formación son excelentes medios de cohesión social y cultural y un considerable valor económico a la hora de hacer a la sociedad más competitiva y dinámica. Es necesario incrementar la calidad de la formación de profesores y formadores y hacer un esfuerzo especial para que adquieran las habilidades básicas, que se deberán actualizar para adaptarse a los cambios de la sociedad del conocimiento.

También se deben mejorar la alfabetización y los conocimientos básicos en aritmética, además de las habilidades generales (ej. aprender a aprender, trabajo en equipo, etc.) Finalmente, incrementar la calidad de los sistemas de educación y formación significa ajustar los recursos y las necesidades.



Certificación

Este sector no está regulado por la legislación. Por ello, no hay provisión formal para la certificación en el sector de la formación continua, aunque se ha desarrollado hasta cierto punto un tipo de certificación, sobre todo a través del trabajo de las instituciones de normas (ej. para soldadores). Los requisitos cambiantes en las habilidades, junto con el exigente mercado laboral actual demandan esfuerzos intensivos para garantizar que las personas desempleadas encuentren un empleo adecuado y los que están empleados se formen continuamente para desarrollar nuevas habilidades.

Componente del sistema

En principio, es el empresario el que inicia las medidas de formación en la empresa. Aunque los representantes de los trabajadores pueden ser consultados y hacer propuestas relativas a las medidas de formación, no tienen poder de toma de decisión ni para imponer sus deseos respecto a ello. Por ello, el trabajador individual no tiene derechos directos en la formación profesional continua. Los derechos del consejo de trabajo relativos a la consulta y proposición, no obstante, llevan a la formación continua a un ámbito que no es dominio exclusivo del empresario, dando así más influencia a los trabajadores directamente afectados.

Grupo objetivo

- “Los empleados tienen la obligación de hacer todo lo posible para ampliar su pericia laboral y/o para hacer un uso completo de todas las oportunidades que les ofrece en este sentido el empleador.”
- Los desempleados que pueden incrementar sus posibilidades de (re)inserción en el mercado laboral.

5.4. Descripción del Sistema de Evaluación y Certificación.

El conocimiento y habilidades estipulados en las normas que rigen la formación para ocupaciones reconocidas se toman de contextos de trabajo real y se agrupan como conjuntos de competencias conocidos como perfil profesional. El conocimiento y habilidades del mismo representan el nivel mínimo. Así los perfiles profesionales garantizan que el nivel de formación para cualquier trabajo regulado sea uniforme en toda Austria.

Sin embargo, para el aprendizaje, un nivel uniforme para el componente de formación dentro de la empresa no se garantiza sólo con las normas de formación y exámenes aplicables a nivel nacional, sino también con las regulaciones aplicables a nivel nacional sobre la formación de formadores y el examen de aptitud formativa.



6. Elementos de Convergencia y Divergencia. Conclusiones.⁵

La primera constatación realizable a partir de los análisis presentados es la importante diversidad existente en los sistemas de formación profesional, tanto dentro de los propios estados como entre ellos. 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.

El conjunto de sistemas nacionales de Formación Profesional podrían situarse en un continuum que va desde un polo denominado académico hasta el polo vocacional.

En el polo “vocacional” y de aprendizaje, la formación profesional implica impartir formación en la empresa, está muy regulado y se distingue por el establecimiento de un contrato lo que significa que el status principal del formando viene definido por el empresario que lo contrata y no por el Estado aún cuando este último pueda regular y estructurar la relación. Este polo, denominado “dual” es el predominante en Austria y es el modelo a implementar con la reforma del sistema en Italia.

En el polo modelo “académico” implica también una formación en la empresa. Su carácter definidor es el programa de aprendizaje que se imparte: la titulación se alcanza mediante una combinación de aprendizaje en el centro de formación y en el puesto de trabajo (alternancia). En este modelo se sitúan el Sistema Francés, el aplicado en el País Vasco y el Rumano.

⁵ Convergencias y divergencias en los sistemas europeos de educación y formación profesional. Green, Leney y Wolf. Ed. Pomares.



6.1. Características generales

En la actualidad abandonar el sistema educativo después de la educación obligatoria es más la excepción que la norma. Aunque en algunos países siguen siendo importantes los sistemas basados en el aprendizaje la mayoría de jóvenes permanecen en la escolarización a tiempo completo. En este sentido, hay una cierta convergencia entre países en pro de una ampliación del periodo de escolarización y de la formación profesional formal. En los últimos años se ha incrementado la participación y el tiempo medio empleado en la educación y la formación profesional. Este fenómeno, denominado “desplazamiento académico” implica: por un lado, se han producido cambios en los itinerarios vocacionales propuestos ofreciendo un contenido más general; por otro una vez alcanzada cierta proporción de la población que obtiene unas determinadas calificaciones, aumenta la presión competitiva sobre el resto para que haga lo mismo. Es decir, aumenta la competencia inter pares en el acceso al mercado laboral.

- Acumulación de títulos. Una tendencia convergente en la UE es la acumulación de calificaciones 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. Las demandas de las economías basadas en la tecnología y sometidas a rápidos cambios, han significado que las habilidades generales son cada vez más importantes para la empleabilidad. Asimismo, las empresas se caracterizan por estar altamente especializadas. Como consecuencia, 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. En respuesta a esta tendencia, se están incrementando los flujos desde la educación general hacia la formación profesional y se están creando itinerarios formales entre programas vocacionales y generales, pasarelas que aumentan la permeabilidad en ambas direcciones.
- Mejora en los itinerarios profesionales para adaptarse a las cambiantes demandas de la economía, facilitar la movilidad entre itinerarios y mejorar el status de las opciones profesionales. Estos cambios han supuesto la introducción de una educación más general y una mayor similitud ambos itinerarios.



6.2. Valoración y acreditación.

La valoración gobierna los procesos de aprendizaje y titulación: es la titulación el objetivo más deseado en los procesos de formación formales. La mayor convergencia en este ámbito se refiere a una creciente sistematización de la valoración. También hay ámbitos en los que el discurso muestra tendencias comunes, de modo que ciertos temas se discuten en toda la UE sobre todo lo relacionado con la medición de las competencias, la validez de la valoración profesional y la acreditación del aprendizaje anterior.

1. 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 van a actuar en contra de una auténtica valoración, basada en el puesto de trabajo. A continuación presentamos a modo de ejemplo los cambios producidos en el reconocimiento de las titulaciones universitarias y de cualificaciones profesionales.

a. El proceso iniciado en 1998, con la Declaración de la Sorbona para la enseñanza superior apuntaba la necesidad de una arquitectura de titulaciones comparable en Europa, el fomento de la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores en la UE y con un sistema de ordenamiento de las carreras por Créditos ECTS (European Credit Transfer System), potenciándose los estudios de carácter multidisciplinar.

La Declaración de Bolonia de 1999 se realiza en una nueva Conferencia de Ministros de Educación Europeos en la que se aprueba una Declaración de 29 Ministros de países no sólo de la UE, sino también países del Espacio Europeo de libre Comercio y países del este y Centro Europa con acuerdos preferenciales con la UE. La Declaración de Bolonia sienta las bases para el desarrollo del espacio de Educación Superior Europeo, atendiendo a los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad. Los objetivos estratégicos del desarrollo de los criterios de Bolonia, buscan el incremento de empleo en la UE y hacer del sistema Europeo de Educación Superior un polo de atracción para estudiantes y profesores de todo el mundo. A partir de este momento la Declaración de Bolonia es el pilar que sustenta todo el proceso y el marco de referencia para su posterior desarrollo. De esta Declaración podemos destacar:

- La adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones, mediante la implantación, de un Suplemento al Diploma.
- La adopción de un sistema de estudios basado en dos niveles, grado y *postgrado*. El acceso al segundo nivel requeriría la superación del primero, el cual debe tener una duración mínima de tres años.
- Un sistema de créditos europeo (ECTS).
- La promoción de la cooperación Europea para asegurar un nivel de calidad con el desarrollo de criterios y metodología comparables.



- La creación de un marco europeo de Educación eliminando las barreras existentes.
- La apuesta por la movilidad como un elemento fundamental del proceso.

Este es el proceso en el que estamos inmersos y cuyos objetivos deben alcanzarse plenamente en el 2010. La apuesta se centra en el reconocimiento de titulaciones para la movilidad, no en el reconocimiento de competencias.

- b. Sistema general de reconocimiento de cualificaciones profesionales instaurado por la Directiva 89/48/CEE y completado por la Directiva 92/51/CEE. Se dirige a los profesionales que deseen ejercer su profesión en un Estado miembro distinto de aquél en el que obtuvieron sus cualificaciones profesionales. Se aplica en 18 países, a saber, los 15 países miembros de la Comunidad Europea: Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Reino Unido, Austria, Suecia y Finlandia así como los 3 países siguientes: Islandia, Noruega y Liechtenstein. Se aplica a las profesiones reguladas en el Estado miembro de acogida, es decir a las profesiones cuyo acceso o ejercicio esté subordinado, en dicho Estado, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales: quedan excluidas las profesiones reguladas que ya están cubiertas por una directiva sectorial o por una directiva transitoria.

El sistema general no es un sistema de reconocimiento automático de cualificaciones profesionales adquiridas en otro Estado miembro. Es preciso presentar una solicitud de carácter individual, especificando claramente cuál es la profesión que se desea ejercer. La autoridad competente analiza individualmente cada solicitud de reconocimiento. En principio, si se está plenamente cualificado en el Estado miembro de origen para ejercer la misma profesión para la que se solicita el reconocimiento en el Estado miembro de acogida, las cualificaciones profesionales se reconocen tal cual. No obstante, antes de pronunciarse sobre la solicitud, la autoridad competente compara la formación profesional adquirida en el Estado miembro de origen con la formación profesional exigida en el Estado miembro de acogida. Si la autoridad competente constata diferencias importantes en la duración o el contenido de la formación profesional, en algunos casos puede supeditar, con arreglo a determinadas condiciones, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales a requisitos suplementarios. Al efectuar esta comparación, la autoridad competente habrá de tener en cuenta todos los períodos de formación y toda la experiencia profesional adquiridos con posterioridad al título inicial, los cuales podrán ser considerados para compensar un eventual déficit en la formación inicial respecto a la exigida en el Estado miembro de acogida.



Como se puede comprobar la tendencia a nivel europeo consiste en reconocer titulaciones y no en reconocer competencias. Sin embargo, aspectos como el señalado en las cualificaciones profesionales relativo a la toma en consideración de toda la formación y experiencia laboral abren un importante camino a modelos de evaluación y reconocimiento de competencias como el propuesto en el proyecto EVA. Ahora bien, con un carácter subsidiario respecto a la titulación.

2. 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. Sin embargo, hasta el momento, únicamente en el Reino Unido se ha aplicado un sistema completo de valoración basado en la competencia. Una vez aplicado se observan problemas ya que se ha atomizado y centrado en exceso en la tarea, consumen mucho tiempo, su obtención es cara y no resulta atractiva.
 3. 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) que en la evaluación de la competencia movilizada. Es decir, se centra en la disposición más que en la ejecución/realización.
 4. Sistematización de la valoración: las estructuras de valoración y titulación son resistentes al cambio porque tienen una credibilidad y familiaridad basadas en el papel fundamental que juegan en la determinación de las oportunidades de la vida. Los cambios en la Formación Profesional se han movido hacia una mayor estandarización antes que hacia mayores cantidades de valoración por parte del profesorado y se han producido para intensificar el uso de las valoraciones y titulaciones profesionales como moneda para la progresión dentro del sistema educativo y para la inserción en el mercado laboral. La pauta seguida corresponde a la empleada por la educación secundaria superior general: exámenes externos.
- **Sistema Vasco de Formación Profesional.** La evaluación del nivel de aprendizaje de los alumnos participantes en Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior tiende a basarse, no tanto en los conocimientos, como en la evidencia del «saber hacer». Es decir que se tendrá en cuenta a la hora de evaluar, «la competencia profesional característica del título que constituye la referencia para definir los objetivos generales del ciclo formativo y los objetivos expresados en términos de capacidades de los módulos profesionales que lo conforman [...]». La evaluación debe tener un carácter continuo, realizándose por módulos formativos. La junta de evaluación está formada, no sólo por los profesores habilitados sino por otros agentes



externos implicados en los procesos de enseñanza, como los técnicos de empresas o los agentes sociales. La evaluación del aprendizaje será desarrollada por el formador, coordinada por un tutor y apoyada en su caso por el servicio de orientación. El documento integrador de estas informaciones es la Cartilla Profesional de Acreditación de Competencias y la Certificación de Adquisición de la Competencia Profesional, plasmada en Unidades de Competencia, y relacionadas con módulos profesionales de los Títulos de Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Esta cartilla será editada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación que establecerá el procedimiento para su distribución a los centros.

- **Sistema Francés de Formación Profesional.** Un decreto de ley del 17 de enero de 2002 establece el “Répertoire National des Certifications Professionnelles”, Índice Nacional de Certificaciones Profesionales. Este índice hace inventario de todas las cualificaciones admitidas por el estado francés (diplomas, títulos y certificados de cualificación para ramas profesionales). Se pondrá a disposición de consulta para el público general a partir del otoño de 2003 (primera versión provisional del índice). Cada cualificación deberá contener: un referente de descripción de actividades, Un referente de descripción de competencias y conocimientos necesarios para realizar las actividades y Un referente de descripción de certificación. El examen es el principal instrumento de evaluación. Es lo que llamamos “Validation des acquis de la formation”, que se puede traducir como “validación de la experiencia adquirida por formación”. Esta validación se puede hacer por acumulación de selectivos, o tests “puntuales”, por evaluación continua, por una prueba final... Este tipo de validación es aun la norma general en Francia. Cada Ministerio establece las reglas para validar la experiencia formativa individual, además del tipo de certificado al que conducen. La experiencia formativa no se puede validar o certificar de otra forma que por un jurado de personas nombradas como competentes y legitimadas para hacerlo.



- **Sistema Rumano de Formación Profesional.** En Rumania, la certificación de las habilidades profesionales está oficialmente reconocida por el Ministerio de Educación e Investigación para IVET y por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social para CVT. Se formó un nuevo tipo de institución para diseñar el nuevo sistema de certificación y evaluación, una entidad tripartita - el Consejo para Normas y Evaluación Ocupacionales (COSA) con 15 miembros, que representa igualmente al gobierno, las asociaciones empresariales y las confederaciones de sindicatos: Hasta ahora, COSA ha elaborado 300 normas ocupacionales y una metodología de evaluación basada en las competencias. En Rumania todavía existe la mentalidad tradicional que sobreestima el reconocimiento oficial de las competencias profesionales. Sin embargo, la Ley nº 137 sobre CVT estipula que los departamentos regionales y locales para la evaluación y acreditación asumirán la responsabilidad de la evaluación y certificación de competencias adquiridas en contextos no formales o informales. Aun no se ha desarrollado ninguna metodología en este sentido.
- **Sistema Italiano de Formación Profesional.** En la actualidad los sistemas de educación y formación italianos se encuentran en plena reforma. Reforma que pretende, también, responder a las importantes demandas del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida. Un acuerdo entre el Gobierno y las Autoridades Regionales, en marzo de 2000 define de manera general, los procedimientos para establecer un sistema nacional de certificación de competencias profesionales, que establece que el Ministerio de Trabajo formula propuestas con respecto a los criterios y procedimientos para certificar las competencias adquiridas en la formación profesional, con el fin de garantizar la normalización de los certificados en todo el país y su reconocimiento en la Unión Europea. Según las dichas regulaciones, “las competencias profesionales adquiridas mediante la asistencia regular a formación profesional impartida por estructuras de formación acreditadas, la realización de trabajo debidamente certificada, las actividades de formación continua, periodos de practicas o autoaprendizaje serán certificadas por Autoridades Regionales, incluso a demanda de los individuos interesados” Según dicho acuerdo, en mayo de 2001, un decreto del Ministerio de Trabajo reguló la “Certificación de competencias en el sistema de formación profesional” Estos son los puntos fundamentales de este importante documento.



El nuevo sistema de certificación de competencias está destinado a la transparencia de programas de formación, a valorizar las experiencias individuales, a facilitar la adaptación de la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral. Las competencias se definen como "...conjunto estructurado de conocimientos y habilidades, normalmente ligadas a perfiles laborales específicos, que se pueden adquirir mediante programas de formación profesional, experiencia laboral, autoaprendizaje, valorables también como "créditos" formativos" Existen varias provisiones técnicas previstas que incluyen la definición necesaria de normas nacionales de "competencias" para la certificación. Las Regiones, responsables de la formación profesional en Italia, también están utilizando, desde 1996, un formato único de certificación de la Cualificación Profesional.

En el Decreto "Certificación de Competencias en el Sistema de Formación Profesional" de mayo de 2001 del Ministerio de Trabajo se establecen 3 tipos de instrumentos de certificación:

- Certificación de Cualificación de la Formación Profesional
- Certificación de Competencia de la Formación Profesional
- Acreditación de competencias adquiridas a través del trabajo o por el autoaprendizaje para la formación o graduación reglada

Asimismo, las Regiones deberán instituir una "Cartilla de Formación del Ciudadano" para documentar todos estos tipos de certificaciones. Estas provisiones aún no están en vigor ni se cumplen en todo el territorio nacional, pero muchas Regiones están trabajando en ellas en la actualidad.



- **Sistema Austriaco de Formación Profesional.** La principal característica del aprendizaje es su dualidad. Esto quiere decir que la formación tiene lugar tanto dentro de empresas como en escuelas profesionales. El elemento de formación dentro de la empresa es el principal componente del aprendizaje, la función de la instrucción en la escuela profesional es complementar los conocimientos y habilidades ocupacionales adquiridos en el lugar de trabajo con la correspondiente teoría y conocimientos generales. Al final del aprendizaje hay un examen final con componentes tanto teóricos como prácticos. Los empresarios acreditados en formación deberán contratarlos en el puesto para el que han sido formados, durante un periodo de al menos cuatro meses después del fin del aprendizaje. El conocimiento y habilidades estipulados en las normas que rigen la formación para ocupaciones reconocidas se toman de contextos de trabajo real y se agrupan como conjuntos de competencias conocidos como perfil profesional. El conocimiento y habilidades del mismo representan el nivel mínimo. Así los perfiles profesionales garantizan que el nivel de formación para cualquier trabajo regulado sea uniforme en toda Austria. Sin embargo, para el aprendizaje, un nivel uniforme para el componente de formación dentro de la empresa no se garantiza sólo con las normas de formación y exámenes aplicables a nivel nacional, sino también con las regulaciones aplicables a nivel nacional sobre la formación de formadores y el examen de aptitud formativa.