

La transformación de la Formación Profesional en Euskadi. Los centros de Formación Profesional, motor del cambio

The transformation of Vocational Training in the Basque Country. Vocational Training centres as drivers for change

El objeto del presente artículo es aportar una reflexión sobre el proceso de transformación de la formación profesional (FP) en Euskadi en las últimas décadas. En él subyace la idea de que los protagonistas principales del cambio experimentado por la FP vasca han sido la nueva generación de directivos y docentes incorporados al sistema en los años ochenta y la red de centros específicos de FP, públicos y concertados. La clave para entender ese protagonismo está en el trabajo en red y la colaboración entre los centros, en la conformación de una visión y liderazgo compartidos entre estos y la Viceconsejería de Formación Profesional del Gobierno Vasco, y en el apoyo de las empresas e instituciones al proceso.

Artikulu honen helburua azken hamarkadetan Euskadiko Lanbide Heziketako eraldaketaren inguruko hausnarketa bat egitea da. Euskadiko LHen izandako aldaketaren protagonistak, 80ko hamarkadan LH sisteman sartutako zuzendari eta irakasleen belaunaldi berria eta LH zentro sareak, publikoak eta kontzertatuak, dira. Protagonismo hori ulertzeko gakoa zentroen artean sarean eta lankidetzan aritzea, Eusko Jaurlaritzaren Lanbide Heziketako Sailburuordetzarekin ikuspegi eta lidergo partekatua eta enpresek eta erakundeek aldaketa prozesuari emandako laguntza dira.

The purpose of this article is to provide a reflection on the process of transformation of vocational education and training (VET) in the Basque Country in recent decades. In it underlies the idea that the main protagonist of the change experienced by the Basque VET, which enjoys great international prestige today, has been the new generation of directors and teachers incorporated into the system in the 1980s and the network of specific VET centres, public and concerted, which have become the driving force of the process. The key to understanding that role is working in network and collaboration between the centres, conforming a shared vision and leadership between them and the VET Vice-Ministry of the Basque Government, and the support of companies and institutions to the process.

Índice

1. Introducción
2. Primer ciclo de transformación: la dirección del cambio
3. Segundo ciclo de transformación: la articulación institucional
4. Tercer ciclo de transformación: la maduración del sistema
5. Conclusiones y nuevos retos

Palabras clave: Formación profesional, centros de formación profesional, formación continua, Euskadi, País Vasco, innovación, aprendizaje.

Keywords: Vocational education and training, VET centers, continuous training, Euskadi, Basque Country, innovation, learning

Nº de clasificación JEL: I25, O35, D83

Fecha de entrada: 15/02/2018

Fecha de aceptación: 02/05/2018

1. INTRODUCCIÓN

Han pasado más de tres décadas desde que el Gobierno Vasco asumió la gestión del sistema educativo y, con ello, la de la formación profesional (FP). En este tiempo, la FP ha vivido tres grandes ciclos de transformación.

1.1. Primer ciclo: la dirección del cambio (1980-1996)

En este ciclo se genera una visión compartida por la nueva generación de directivos y docentes incorporados a los centros de FP a raíz de las transferencias del sistema educativo a Euskadi.

La FP estaba entonces debilitada, desconectada de las empresas y era una vía de escolarización de segundo orden, desprestigiada socialmente. Era necesario recuperar la misión que le era propia: la formación en competencia profesional; y para ello, mejorar la oferta educativa, actualizar instalaciones y equipos tecnológicos en los centros, comprometerse con la formación en alternancia e implicarse en

la formación continua y el aprendizaje permanente. Estas cuestiones ya estaban señaladas en el proceso de reforma en curso y en las directrices que marcaba la Unión Europea.

En esta situación, los centros aprovecharon diversas oportunidades para tomar iniciativas en esa dirección y dieron una respuesta práctica y eficaz a las necesidades que surgieron en los ámbitos señalados, más allá de lo que reglamentariamente les estaba exigido. Asimismo, establecieron una interlocución propia tanto con el Departamento de Educación como con organizaciones empresariales y otras instituciones implicadas, como las diputaciones forales.

En el ámbito organizativo, esta fase incluye un esfuerzo importante de reafirmación de los centros públicos como centros específicos de FP. Los centros públicos necesitaban autonomía y flexibilidad organizativa y de gestión para afrontar los primeros retos. Pero la inclusión de la FP en los institutos de educación secundaria, tal como señalaba la LOGSE, lo dificultaba enormemente. La creación de la red de centros específicos de FP fue el primer gran elemento diferencial de la FP vasca.

1.2. Segundo ciclo: la articulación institucional (1997-2003)

Este ciclo consolida los esfuerzos del ciclo anterior y tiene en el Primer Plan Vasco de Formación Profesional de 1997 su principal referente. El vertebrador de la institucionalización de la FP vasca fue el Sistema Integrado de Cualificaciones Profesionales. Este tenía por objeto la integración de la FP inicial –gestionada por la Viceconsejería de Formación Profesional – y la FP continua y ocupacional –gestionada por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco– en un sistema único, basado en unidades comunes acreditables y acumulables.

También se apostó por mejorar la gestión de los centros, generalizando la implantación de sistemas de calidad basados en las normas ISO y el modelo EFQM de excelencia.

Se creó una viceconsejería específica de la FP en el Departamento de Educación¹, funcionó Hobetuz –Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua–, e iniciaron su andadura el IVAC –Instituto Vasco de las Cualificaciones– y, más adelante, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad.

Para principios de este siglo, la FP se había transformado en un activo importante de Euskadi. Clave para esta transformación fue la financiación. El Gobierno Vasco, las diputaciones forales y otras instituciones fueron consecuentes con su afirmación acerca del carácter estratégico de la FP. La financiación fue el segundo gran elemento diferencial de la FP vasca.

¹ En este artículo se refiere de forma genérica al Departamento de Educación, aunque en las diversas legislaturas haya cambiado el nombre concreto del mismo.

1.3. Tercer ciclo: la maduración del sistema (2004-2018)

El principal reto del Segundo Plan Vasco de Formación Profesional de 2004 fue la innovación, entendida tanto como transferencia tecnológica a los centros como también métodos de aprendizaje. Para avanzar en ello se creó Tknika.

El Cuarto Plan Vasco de Formación Profesional de 2014 dio un nuevo impulso a la innovación, entendida ahora como «innovación aplicada». Perseguía que el sistema de FP contribuyera al plan de ciencia, tecnología e innovación PCTI Euskadi 2020 (estrategia RIS3 de Euskadi) y que fuera un agente colaborador activo de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. Para ello, desde Tknika se ponen en marcha cuatro programas: los nodos, los Tkgunes, las áreas de especialización y los proyectos de centros.

La creación de Tknika y la estrategia de innovación aplicada pueden constituir el tercer gran elemento diferencial de la FP vasca.

En cuanto a la innovación aplicada al proceso de aprendizaje, se persigue generalizar el modelo ETHAZI-Ciclos de alto Rendimiento, consistente en un aprendizaje colaborativo basado en retos.

La formación inicial, por su parte, se orienta hacia la formación dual; y a los ámbitos ya tradicionales, del emprendimiento y de la calidad, se suman nuevas áreas de trabajo, como la internacionalización o la sostenibilidad.

2. PRIMER CICLO DE TRANSFORMACIÓN: LA DIRECCIÓN DEL CAMBIO

Tras asumir las competencias derivadas de la aprobación del Estatuto de Autonomía de Euskadi, el Departamento de Educación del Gobierno Vasco tuvo que organizar y ordenar el sistema educativo de Euskadi y, con él, la FP.

En aquel tiempo, la oferta educativa de los centros se ceñía fundamentalmente a la fabricación mecánica, a la electricidad y a la rama de administración. Los centros tenían grandes deficiencias en equipamientos y la FP había perdido su capacidad profesionalizadora y de inserción laboral, y se consideraba como una segunda opción para aquel alumnado que no podía continuar los estudios de bachillerato.

En la década de los años 80, el Gobierno Vasco y las diputaciones, fueron plenamente conscientes de la importancia estratégica de la FP para salir de la crisis. Desarrollaron programas para mejorar la competencia profesional de la población activa ocupada y del creciente número de trabajadores desempleados.

Además, se produce un proceso de relevo generacional en los centros de FP, a través de una serie de oposiciones, que redundó en un rejuvenecimiento del profesorado y en una nueva generación de directores y equipos directivos.

2.1. Una ventana de oportunidades

La FP de entonces se limitaba, salvo algunas excepciones, al trabajo con el alumnado de formación inicial y estaba desconectada de las empresas de su entorno. En aquel contexto, tres elementos contribuyeron a la apertura de un nuevo escenario para la FP: las prácticas en alternancia, la formación continua y la implantación experimental de la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE). Obviamente, los avances logrados en estos ámbitos no hubieran sido posibles de no contar con el compromiso institucional ya mencionado.

2.1.1. *El programa de prácticas en alternancia*

La Ley del 70 (Ley General de Educación 14/1970) permitía realizar «prácticas en alternancia», pero estas no formaban parte del currículo. Siendo voluntaria su realización, los centros, salvo excepciones, no las ofrecían. Sin embargo, el alumnado estaba interesado en ellas. De manera que algunos centros buscaron empresas de su entorno interesadas en aceptar alumnos en prácticas. Eran los profesores de las distintas especialidades quienes las buscaban, organizaban y hacían su seguimiento. Es el caso de Usurbilgo Lanbide Eskola, quien en 1983 estudió la legislación de la FP y redactó un proyecto que presentó a las empresas de la zona. Las empresas se preguntaban qué pasaba en caso de accidente, si había que hacer un contrato de trabajo y el tema de la seguridad social. Presentado el proyecto al Departamento de Educación, la asesoría jurídica informó favorablemente y autorizó la realización de las prácticas. Michelin, una de las empresas implicadas, decidió abrir sus puertas y el resto de las empresas se sumaron enseguida. La experiencia se extendió rápidamente, de tal suerte que en 1986 los departamentos de Trabajo y de Educación firmaron el convenio para ordenar las prácticas en alternancia. En pocos años la relación entre los centros de FP y las empresas del entorno mejoró ostensiblemente y también las oportunidades de inserción laboral de los alumnos.

Cuadro nº 1. NÚMERO DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS EN ALTERNANCIA

Año 1986	Año 1987	Año 1988	Año 1989	Año 1990
720	2.479	5.871	6.809	7.765

Fuente: Departamento de Educación (Gobierno Vasco)

La formación en alternancia se consolida con la firma, en 1991, del Convenio marco de colaboración entre el Departamento de Educación, el Departamento de Trabajo y la Confederación Empresarial Vasca —Confebask—, con la puesta en marcha de la FP compartida. A lo largo del curso 95-96, 12.365 alumnos de 162 centros de FP realizaron la FP compartida en más de 3.500 empresas.

2.1.2. *La formación continua*

La demanda de actualización tecnológica de los profesionales en activo y de los desempleados creció sensiblemente al salir de la crisis. Los centros de FP fueron sensibles a esta demanda y apoyaron decididamente los programas impulsados en esta línea por las diputaciones forales. Por un lado, permitían acceder a importantes subvenciones para equipamiento; y, por otro, ofrecían la oportunidad de mejorar la cualificación del propio profesorado de los centros, que tenía que asumir el reto de dar clase a profesionales cualificados e instalar y trabajar con los nuevos equipamientos.

Para el desarrollo de la formación continua resultó fundamental la iniciativa del diputado general de Gipuzkoa, Imanol Murua, antiguo profesor de FP. En 1986 expuso a los directores de los centros el plan Hezilan, que perseguía generalizar las experiencias de formación de trabajadores ocupados que ya había en algunos centros. En el primer plan entraron cuatro centros. Pero al extenderse la noticia de que el plan incluía financiación para los cursos y para equipamientos, otros centros se interesaron y la iniciativa se expandió. La Diputación Foral de Gipuzkoa, pionera en estas iniciativas de apoyo a la FP, invirtió entre 1984 y 1988 cerca de 1.000 millones de pesetas y se impartieron 625 cursos de formación continua.

La iniciativa se extendió a las otras diputaciones forales en los años posteriores. En los años 1994 y 1995, entre las tres diputaciones subvencionaron una media de 1.200 cursos anuales (cuadro nº 2).

Cuadro nº 2. NÚMERO DE CURSOS, ALUMNOS Y PRESUPUESTO DE LAS DIPUTACIONES VASCAS EN FORMACIÓN CONTINUA

Año	Cursos	Alumnos	Presupuesto Millones Ptas.
1994	1.134	16.200	1.120
1995	1.364	20.032	910

Fuente: Plan Vasco de Formación Profesional -Lanbidez- 1997 (Gobierno Vasco)

Por su parte, la Dirección de Formación del Departamento de Trabajo comenzó su actividad propia en 1985, con los planes de actualización profesional subvencionados para empresas. En 1988 puso en marcha su estrategia comarcal, sectorial y empresarial, y comenzó la política de formación para el empleo, así como el proyecto de centros tutelados para financiar equipamientos y cursos de formación ocupacional.

Aquellas iniciativas redundaron en un avance cualitativo en la FP, no solo porque los centros se beneficiaron de recursos muy importantes para actualizar sus

equipamientos tecnológicos, sino también porque la iniciativa incluía una evaluación de los cursos y de los profesores por parte de los profesionales participantes. Dichas evaluaciones mostraron que el nivel de los cursos fue alto y, en consecuencia, la motivación del profesorado implicado aumentó notablemente.

Cuadro nº 3. IMPLICACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO EN LA FP DE LOS CENTROS

Nº de Centros en el programa de centros tutelados en Euskadi				
Año 1988	Año 1989		Año 1990	
7	33		44	
Participantes en cursos de actualización para ocupados y desempleados en Euskadi				
Año 1986	Año 1987	Año 1988	Año 1990	Año 1989
21.072	15.864	25.820	27.633	30.603

Fuente: Plan Vasco de Formación Profesional -Lanbidez- 1997 (Gobierno Vasco).

Habiendo ya acreditado los centros de FP su capacidad para asumir la impartición de la formación continua y ocupacional, la Ley de Escuela Pública Vasca, de 1993, autorizó a los centros públicos de FP a impartir FP no reglada. Asimismo, en 1994 se constituyó el Consejo Vasco de Formación Profesional, como órgano de participación institucional y social en materia de FP.

2.1.3. *La implantación experimental de la LOGSE*

La Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) se aprobó en 1990. Sin embargo, previamente hubo una Reforma Experimental de las Enseñanzas Medias² en la que se implicaron, fundamentalmente, los centros de FP.

La Ley extendió la educación obligatoria hasta los 16 años y, eliminando las dos vías de escolarización, ofreció un tronco único para la formación general. La FP dejó de ser una vía educativa alternativa –muy poco valorada– y se ofreció como una salida hacia el mundo del trabajo, antes y después del bachillerato, convirtiéndose en formación profesional en todo su sentido.

Con la LOGSE, los alumnos se incorporaban al nuevo sistema de FP con mayor nivel de formación previo (secundaria obligatoria –16 años–, para la FP de grado medio y con bachillerato, –18 años– para la de grado superior). Además, incluía un

² Orden de 30 de septiembre de 1983 (BOE de 4 de octubre).

currículo basado en las competencias profesionales requeridas por el sistema económico para cada uno de los títulos. En suma, una nueva perspectiva para un alumnado que demandaba un aprendizaje más significativo y profesional.

La formación en la empresa –FCT– pasó a formar parte del currículo, lo que requirió un notable esfuerzo en los centros para buscar empresas y realizar el seguimiento, así como en las empresas para preparar a sus instructores.

Los llamados módulos profesionales³ experimentales resultaron demasiado cortos para una profesionalización suficiente del alumnado, y en la implantación definitiva de los ciclos formativos, a partir de 1995, su duración se amplió a 2 años.

2.1.4. *La actualización tecnológica del profesorado*

El esfuerzo del profesorado de los centros de FP para actualizarse tecnológicamente y pedagógicamente y para poner en marcha y mantener los nuevos equipamientos fue extraordinario y constituyó, sin duda, una de las claves del éxito de los cursos de formación continua. Requirieron un esfuerzo económico parejo del Gobierno Vasco.

Cuadro nº 4. FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA DEL PROFESORADO EN EUSKADI (2002-2016)

Curso	Horas de formación	Número de profesores	Acciones de formación
2002-03	3.584	1.304	112
2005-06	4.158	1.872	126
2010-11	7.333	3.521	254
2015-16	7.589	4.350	281

Fuente: Dirección de Aprendizaje Permanente (Gobierno Vasco).

2.1.5. *La contribución de las organizaciones empresariales (Confebask)*

La Confederación Empresarial Vasca, Confebask, ya en 1988 detectó una falta de adecuación entre la formación impartida en los centros de FP y la realmente demandada por las empresas. Encargó dos estudios, encaminados a conocer la situación real de la FP en Euskadi y a analizar la FP en otros países europeos con el fin de detectar experiencias positivas que pudiesen ser transferidas a Euskadi. Como resultado de estos estudios consideró que la FP en Euskadi presentaba, básicamente, tres carencias:

³ Orden de 5 de diciembre de 1988 (BOE de 20 de diciembre).

- 234
- Una falta de adecuación entre la formación impartida en los centros y la demandada por las empresas.
 - Una diferencia cuantitativa entre la oferta formativa y la demanda de profesionales por parte del sector productivo.
 - Una falta de preparación práctica por parte del alumnado de FP.

Por otra parte, observó que el modelo de FP que mejores resultados estaba dando en Europa era la formación dual, impartida en Alemania entre otros países.

Con el fin de mejorar la FP en Euskadi, presentó al Gobierno Vasco tres planes de acción:

- La creación del Consejo Vasco de Formación Profesional⁴, integrado por el Gobierno Vasco, los agentes sociales y los centros de FP en Euskadi.
- La creación de centros de transferencia de tecnología, es decir, centros con alto nivel tecnológico capaces de hacer de tractores de las pequeñas empresas.
- La puesta en marcha del proyecto de formación compartida, de forma que todo el alumnado de FP realizase un período de formación práctica en las empresas de al menos 500 horas por curso académico.

2.2. Afrontando los desafíos

Los centros de FP se fueron implicando, cada vez más, en todo tipo de iniciativas y tuvieron que asociarse para solucionar los problemas que iban surgiendo. La vocación de todos los centros, públicos y concertados, era integrar la formación continua y ocupacional como parte de su oferta y que el profesorado impartiera clases tanto en la formación reglada como en la formación continua y ocupacional.

Sin embargo, los centros públicos no tenían suficiente nivel de autonomía para gestionar la formación continua, por lo que algunos centros se apoyaron en estructuras como las asociaciones de antiguos alumnos para hacerlo. Tampoco tenían una interlocución colectiva formal y debían arreglárselas de forma individual.

2.2.1. *Las asociaciones de centros*

Ikaslan –Asociación de Directores de los Centros Públicos de Formación Profesional– y Hetel –Asociación de Centros de Formación Profesional de Iniciativa Social– tuvieron un importante papel como facilitadores de los nuevos procesos.

Hetel se había constituido en 1987 para vertebrar proyectos educativos que, aunque bajo titularidades privadas diversas, presentaban similares fines y modelos de ges-

⁴ Decreto 100/1994, de 22 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Vasco de Formación Profesional.

tión basados en la participación social. Pronto se convirtió en un interlocutor reconocido y aceptado por las administraciones vascas y las organizaciones empresariales.

Ikaslan, por su parte, se constituyó en 1993 en Gipuzkoa, y se extendió posteriormente a Bizkaia y Araba. Los directores de los centros públicos de FP necesitaban tener voz propia, para ser interlocutores efectivos en todos los temas relacionados con la FP, y decidieron asociarse. Dejaron atrás las acciones más reivindicativas y la interlocución dispersa centro a centro y abrieron un nuevo período basado en la colaboración, como mejor manera de ser competitivos. Así pues, acordaron crear una asociación de centros públicos de FP. Pero un informe de la asesoría jurídica del Departamento de Educación señaló que «los centros no pueden constituir una asociación, por manifiesta incapacidad, ya que, como unidades orgánicas dependientes de la administración educativa, carecen de personalidad jurídica propia». En su lugar, propuso «modificar el tenor de la asociación integrándola por directores que actúen en su propio nombre». Así se creó Ikaslan.

La colaboración entre los centros y entre sus asociaciones, tanto públicos como concertados, fue un elemento importante, si no determinante, en el desarrollo de la FP desde los años noventa.

2.2.2. *La Viceconsejería de Formación Profesional*

El Gobierno Vasco había declarado en numerosas ocasiones el carácter estratégico de la FP. Sin embargo, esta estaba gestionada por una Dirección, integrada en el Departamento de Educación. Hetel e Ikaslan, juntos, demandaron y consiguieron de dicho Departamento de Educación la creación de la Viceconsejería de Formación Profesional en 2001.

La constitución de una Viceconsejería específica de FP permitía una gestión del sistema más autónoma, más eficaz y con mayor presupuesto.

Antes, la Dirección de FP, y desde entonces la Viceconsejería, ejercieron un liderazgo innegable y reconocido en la transformación del sistema de FP.

2.2.3. *El modelo de centro de FP*

La FP tiene una dinámica propia ligada a la empresa y a la economía, y no solo al sistema educativo. Al inicio de los años noventa era evidente para los directivos de los centros que el modelo de centro público de secundaria instaurado por la LOGSE –que comprendía la enseñanza secundaria obligatoria, el bachillerato y la FP– hacía perder peso y perfil a la FP y limitaba su desarrollo para afrontar los desafíos pendientes. Los cambios en el entorno industrial y de los servicios requerían un nuevo modelo de centro capaz de desarrollar otro tipo de actividades y proyectos, además de ofrecer formación inicial como hasta entonces. Así se abrió paso la idea de crear una red de centros específicos de FP.

Finalmente, una gran parte de los centros públicos de FP optaron por apoyar su constitución como centros específicos de FP. La opción no estaba exenta de riesgo, puesto que implicaba un trabajo ímprobo para atraer a los estudiantes titulados de otros centros (donde habían estudiado la enseñanza secundaria obligatoria o el bachillerato) y a los profesionales de las empresas.

La experiencia más avanzada fue la creación del Instituto de la Máquina Herramienta-IMH de Elgoibar, un centro sectorial orientado a la máquina herramienta. Su andadura comienza en 1986, cuando se constituye la Fundación para la Formación Técnica en Máquina Herramienta (véase Egaña *et al.*, en este mismo número). Pero su modelo era un tanto excepcional, porque tanto el enfoque sectorial como la integración del centro en una fundación no eran aplicables al conjunto de los centros específicos de FP.

3. SEGUNDO CICLO DE TRANSFORMACIÓN: LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

El Primer Plan Vasco de Formación Profesional de 1997⁵ responde a un reto general de institucionalización y de consolidación de los esfuerzos realizados hasta entonces.

El elemento vertebrador y más ambicioso del Plan era la puesta en marcha del Sistema Integrado de Cualificaciones Profesionales. Con él se buscaba integrar la FP inicial o reglada, gestionada por el Departamento de Educación y la FP continua y ocupacional, gestionada por el Departamento de Trabajo, en un sistema único, accesible desde cualquiera de los dos ámbitos y basado en elementos comunes acreditables y acumulables. Además, debía permitir el acceso a la acreditación por experiencia laboral.

Algunos profesores vascos habían participado en los «Grupos de Trabajo Profesionales» organizados por el Ministerio de Educación y el Incual –Instituto de las Cualificaciones– a raíz de la Ley de las Cualificaciones. Los grupos estaban formados por expertos tecnológicos de empresas y docentes de FP que trabajaban con una metodología común. Estos grupos analizaron todos los sectores productivos, definieron las figuras profesionales necesarias y establecieron las competencias requeridas para cada una de ellas. Posteriormente se desarrollaron los currículos en base a competencias en sus cuatro dimensiones: el saber (competencia técnica), el saber hacer (competencia metodológica), el saber estar (competencia social) y el saber ser (competencia personal). Centros de FP de Euskadi lideraron las familias de Fabricación mecánica y de Instalación y mantenimiento.

Finalmente resultaron 26 familias profesionales y más de 600 cualificaciones de los niveles 1, 2 y 3. A partir de ellos comenzaron los diseños de los nuevos títulos de

⁵ Ver «Plan Vasco de Formación Profesional. LANBIDEZ».

FP (un total de 175 ciclos formativos) y del catálogo de cualificaciones profesionales. De la progresiva adaptación de los diseños curriculares de los títulos más relevantes para nuestro sistema se ocupó la parte educativa del sistema integrado.

Este trabajo contribuyó, además, a un cambio cultural paulatino en los centros de FP hacia la implantación de la formación basada en competencias, en la que Euskadi fue pionera, y en el uso de nuevas metodologías de aprendizaje, que cuestionaba los roles tradicionales en el aula.

3.1. Hobetuz, Fundación Vasca para la Formación Continua

Los esfuerzos desarrollados por diversas instituciones para el impulso de la formación continua convergieron en Hobetuz, organización que se gestó a raíz de la firma de los acuerdos interprofesional y tripartito sobre formación continua en 1995, entre Confebask, las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB, y el Gobierno Vasco. Creada en 1996, su objeto era abarcar la totalidad de la formación continua de los trabajadores en Euskadi.

Para ello, desarrolló dos tipos de planes: los planes de empresa, que subvencionaban las actividades formativas de las empresas vascas, y los planes para trabajadores. Por lo que respecta a las empresas, gestionó distintas convocatorias, tanto para la ejecución de planes de formación (acciones estratégicas formativas) como para la realización de estudios y detección de necesidades de formación.

Hobetuz tuvo el acierto, desde el primer momento, de orientar la formación dirigida a los trabajadores hacia los centros de FP.

Cuadro nº 5. ASISTENTES A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE HOBETUZ EN EUSKADI (1996-2011)

	1996-1999	2000-2004	2005-2011
Programa de Empresas	290.002	332.907	126.437
Programa de Trabajadores	113.106	116.161	225.995

Fuente: Hobetuz- Fundación para la Formación Continua.

3.2. Lanbide-Servicio vasco de empleo

El mayor problema para implantar el sistema integrado era que Euskadi no tenía transferidas las políticas activas de empleo. Además, los certificados de profesionalidad que acreditaba el INEM, luego SEPE –Servicio Público de Empleo Estatal–, prácticamente no habían tenido implantación en Euskadi.

Por esta razón el sistema de FP vasco hubo de trabajar durante prácticamente una década con el Catálogo Modular, basado en los títulos de FP, ordenado en módulos de corta duración y acumulables para facilitar el acceso de los profesionales de las empresas. Así continuó mientras se fue definiendo el catálogo de cualificaciones, por la parte de Empleo.

En 2010 llegó el acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias⁶ sobre traspaso a Euskadi de las funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la FP para el empleo que realizaba el Servicio Público de Empleo Estatal.

Finalmente, en 2011 se creó Lanbide⁷, un paso definitivo para cerrar el principal objetivo del Primer Plan Vasco de Formación Profesional de 1997.

3.3. El IVAC-Instituto Vasco de las Cualificaciones

El IVAC⁸, actualmente Instituto del Conocimiento de la Formación Profesional IVAC-EEI⁹, asumió la tarea de estructurar el sistema integrado de FP. La integración se realizaría a través del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional (ver cuadro nº 6). Una cualificación profesional es la descripción del conjunto de competencias necesarias en una ocupación. Incluye, por tanto, varias unidades de competencia, que son estándares competenciales que tienen valor y significado en el empleo y responden a un rol de trabajo. Como regla general, un certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional.

Las unidades de competencia son comunes tanto a los certificados de profesionalidad como a los títulos de FP y constituyen el elemento común acreditable tanto en la formación reglada (Educación) como en la continua y ocupacional (Trabajo). Como quiera que la formación asociada a las unidades de competencia puede tener una duración entre 100 y 260 horas, dependiendo del caso, el nuevo catálogo modular las estructura en unidades formativas más pequeñas, para facilitar el acceso de los trabajadores a la formación.

El sistema integrado así resultante constituyó un elemento fundamental para dar a la formación continua y ocupacional ofertada por los centros un carácter oficial, acreditable y acumulable, lo que redundó en una mayor motivación para el aprendizaje, máxime cuando se implantó el sistema de reconocimiento de la competencia.

⁶ Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre.

⁷ Ley 3/2011, de 13 de octubre (BOPV de 2 de Noviembre).

⁸ Decreto 119/1998, de 23 de junio (BOPV de 13 de julio).

⁹ Decreto 169/2015, de 8 de septiembre (BOPV de 25 de septiembre).

Cuadro nº 6. SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE EUSKADI

Catálogo de cualificaciones	Acciones formativas	FP Subsistema de Educación	PCPI Programas de Cualificación Profesional Inicial	
			FP Básica	
			Grado Medio	
			Grado Superior	
Procedimiento de reconocimiento de aprendizajes		FP Subsistema de Empleo	Repertorio de Certificados de Profesionalidad	
			Catálogo modular	

Fuente: Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional IVAC-EEI.

3.4. La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad

La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad fue creada por un decreto¹⁰ que incluía dos áreas de trabajo muy diferentes: el reconocimiento de la competencia y la calidad.

3.4.1. *El dispositivo de reconocimiento de la competencia*

Una pieza esencial del sistema de cualificaciones y FP era la implantación del denominado dispositivo de reconocimiento y evaluación de la competencia adquirida por experiencia laboral u otras vías formativas. El elemento básico acreditable sería, una vez más, la unidad de competencia. El objetivo fundamental del sistema era motivar a los candidatos para seguir mejorando su competencia profesional.

El problema era que el sistema educativo no podía otorgar un certificado profesional que competía al sistema de empleo. Por esta razón, el dispositivo se puso en

¹⁰ Decreto 62/2001, de 3 de abril (BOPV de 26 de abril).

marcha en 2002,¹¹ utilizando como referente las unidades de competencia de los títulos de FP.

Cuadro nº 7. RESULTADOS DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO (2004-2007)

	Candidatos asesorados	Unidades de Competencia reconocidas	% sobre total	Obtienen todo el Título de FP
Año 2004 *	313	684	77%	5
Año 2005**	708	1.972	86%	41
Año 2006**	593	2.788	89%	104
Año 2007*	348	1.782	93%	67

* Una sola convocatoria / ** Dos convocatorias.

Fuente: «El Reconocimiento de la Competencia en el País Vasco», Servicio Central de Publicaciones (Gobierno Vasco).

Cuadro nº 8. RESULTADOS DEL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES EN EUSKADI (2013-2016)*

	Candidatos inscritos	Candidatos matriculados	Personas acreditadas	Unidades de Competencia acreditadas
Curso 2013-14	2.611	2.024	1.816	4.625
Curso 2014-15	3.156	2.718	2.499	6.939
Curso 2015-16	1.827	1.435	1.043	3.303

* Las plazas convocadas difieren de unos cursos a otros.

Fuente: Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional IVAC-EEI.

Los resultados muestran un porcentaje alto y creciente de unidades reconocidas por cada candidato, lo que indica que el sistema refuerza la motivación de los candidatos para mejorar su nivel profesional.

¹¹ Ver publicación «El Reconocimiento de la Competencia Profesional en el País Vasco», Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco (2008).

Actualmente, las convocatorias para el Reconocimiento de Aprendizajes ofrecen la oportunidad de obtener una acreditación parcial acumulable, a los efectos de poder completar la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de FP. Las convocatorias se realizan conjuntamente por el viceconsejero de Formación Profesional y el director general de Lanbide. La gestión de las convocatorias corresponde al IVAC-EEI.

3.4.2. *El reto de la calidad*

En 1994, el Foro Gipuzkoa XXI (Adegi, Elkargi, UPV) planteó a Ikaslan-Gipuzkoa trabajar en la calidad en educación. No de la «enseñanza de calidad», sino de gestionar los centros de acuerdo con las metodologías que utilizaban las empresas. Tras un proceso de formación, en 1996 se constituye la red pionera R4¹² con cuatro centros que inicia el «viaje a la calidad»¹³, y opta por diseñar e implantar un sistema basado en las normas de calidad ISO 9000. No fue fácil interpretar y aplicar los principios y las metodologías de calidad desde la educación y la FP. Pero finalmente los 4 centros implicados –y por su parte el IMH– obtuvieron la certificación en 1998.

Lo que interesó a los centros no fue tanto la certificación, como la implantación de un sistema de aseguramiento de la calidad en el centro. Es decir, definir e implantar los procesos que implican al conjunto de las actividades del centro. En este sentido, la evaluación externa era el final de un proceso, en el que lo importante fue la reflexión interna y la puesta en marcha del sistema. Se optó por tener ese contraste externo para comprobar si el sistema implantado cumplía realmente con los requisitos de las normas ISO. En todo caso la evaluación no era más que un diagnóstico; lo importante era partir de ahí para mejorar el sistema de gestión del centro.

La importancia de este hito en la FP radica en que por primera vez los referentes de calidad de los centros y de las empresas eran los mismos, se hablaba un idioma común, y se aplicaban los mismos principios, metodologías y requisitos para la gestión de la calidad. Muchas empresas con las que colaboraban los centros habían pasado por un proceso similar, sabían lo que significaba y lo valoraban.

Este hecho planteó un nuevo reto: su generalización al conjunto de los centros. Para ello la Viceconsejería de Formación Profesional puso en marcha el programa SAREka, que tuvo un desarrollo espectacular. La razón fundamental estuvo, precisamente, en el nombre del programa: trabajo «en red» (Sareka, en euskara).

¹² La R4 estaba integrada por los centros de FP de Bergara Martutene, Tolosaldea y Usurbil.

¹³ Ver libro «Nuestro viaje a la Calidad», Editorial Iceberg-Taldeka.

No se buscaba una «imagen» de calidad, sino una herramienta de mejora institucional y personal. Se trataba de lograr un cambio de actitud en las personas: que compartieran su conocimiento. Esto se logró organizando redes de entre 6 y 8 centros que colaboraron, analizaron y reflexionaron acerca de su propia organización. Finalmente, se demostró que los centros de FP podían gestionar la organización con sistemas más modernos y acordes con los tiempos.

Cuadro nº 9. CERTIFICACIONES DE CALIDAD DE LOS CENTROS DE FP DE EUSKADI (1998-2001)

	ISO 9001	EFQM (300 puntos)
Año 1998	4	-
Año 2001	21	5

Fuente: Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad.

En 2001 se organizó el área de la calidad de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad, para dar un impulso al programa SAREka y responsabilizarse del apoyo a los centros en la mejora de sus sistemas de gestión.

La estrategia por la que se optó fue la de utilizar los referentes aceptados internacionalmente: las normas ISO y el modelo EFQM¹⁴ (European Foundation for Quality Management) principalmente. La manera de evaluar si se avanzaba en dicha estrategia consistía en contabilizar el número de certificaciones logradas. El objetivo para todos los centros de la red era alcanzar 400 puntos según el modelo EFQM de excelencia. Además, se debía alcanzar y mantener la certificación ISO 9001 para el conjunto de las actividades del centro.

Los proyectos de mejora eran la herramienta básica para avanzar en el proceso. Se desarrollaban proyectos específicos a través de redes de centros, siguiendo la experiencia de SAREka. Además de las redes para implantar el sistema de aseguramiento o para trabajar con el modelo EFQM, se organizaron redes en otras áreas como la mejora del entorno de trabajo, con el programa Txukun-5S¹⁵ y se estableció una metodología de trabajo en equipo¹⁶ para todas ellas.

¹⁴ Ver publicación «Modelo EFQM de excelencia. Guía de interpretación y Directrices», Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad (2002).

¹⁵ Ver publicación «Programa Txukun 5S, Guía del facilitador», Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad (2003).

¹⁶ Ver publicación «Metodología de Trabajo en Equipo», Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad (2004).

El apoyo más importante para el progreso en este ámbito fue la asignación de horas/profesor para el impulso de proyectos. La asignación se hacía de acuerdo con el compromiso y los resultados alcanzados por cada centro. También se apoyó económico en la contratación de consultoras para apoyar la redacción de memorias EFQM, así como para las certificaciones.

El área de la calidad se incorporó a la estructura de Tknika en 2013.

243

3.5. La autonomía económica de los centros

El Primer Plan Vasco de Formación Profesional de 1997 optó por la creación de una red integrada de centros públicos y privados, formada por centros de FP superior, para ofrecer la formación asociada al sistema de cualificaciones.

Una de las aspiraciones de los centros públicos era acceder a una suerte de contrato programa o similar, más allá del clásico «café para todos». La aspiración se alcanzó solo en parte, pero al menos los centros públicos recibían el recurso más importante: un total horas-profesor, de acuerdo, no solo con los ciclos formativos ofertados cada curso, sino también con los compromisos del centro en la formación continua, el dispositivo de reconocimiento de la competencia, los compromisos en calidad y la participación en proyectos específicos.

Pero el problema de la inexistencia de autonomía económica financiera seguía sin resolverse. Los centros funcionaban como unidades de gasto, lo que implicaba que cada final de año se liquidaba el presupuesto. Esto entrañaba una dificultad en la gestión económica y en la puesta en marcha de proyectos a medio plazo.

Finalmente, en fechas cercanas a la publicación del Segundo Plan Vasco de FP en 2004, se regularon los centros integrados de FP¹⁷. A partir de entonces contaron con autonomía económica-financiera para contratar y facturar servicios, contratar personal de listas, realizar obras menores, contar con ingresos procedentes de otras instituciones y transferir sus «superávits» de fin de año para el siguiente. En definitiva, un margen de maniobra suficiente en este ámbito.

3.6. La FP vasca en marcha

El proceso abierto por el Primer Plan Vasco de Formación Profesional de 1997 logró una notable transformación de las estructuras de gestión, en la recualificación del capital humano, en la modernización de los equipamientos, en la integración de los subsistemas y en la rápida transición de la oferta formativa reglada desde las antiguas a las nuevas enseñanzas y en las prácticas asociadas a la calidad y la excelencia.

¹⁷ Decreto 46/2014, de 1 de abril (de 7 de Abril).

Cuadro nº 10. EVOLUCIÓN INTERNA DE LAS ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. PORCENTAJES (1993/94-2001/02)

	FP I	FPII	Módulos	FP G. Medio	FP G. Superior
Curso 1993/94	31%	65%	4%		
Curso 1994/95	29%	65%	6%		
Curso 1995/96	29%	62%	9%		
Curso 1996/97	28%	59%	11%	-	2%
Curso 1997/98	21%	50%	6%	10%	13%
Curso 1998/99	6%	36%	2%	26%	30%
Curso 1999/00	2%	14%	-	34%	50%
Curso 2000/01	-	5%	-	36%	59%
Curso 2001/02	-	-	-	37,4%	62,6%

Fuente: Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 (Gobierno Vasco).

Todo ello significó un cambio notable en la imagen y la confianza del sector empresarial, que al fin y al cabo es el que reafirma y otorga sentido al esfuerzo realizado en los centros y en el sistema de FP, que se reflejó en las tasas de ocupación de las promociones de FP.

Cuadro nº 11. TASA DE OCUPACIÓN DE LAS PROMOCIONES DE FP EN EUSKADI (1988-2002)

	1998	1999	2000	2001	2002
% del total de la Promoción	78%	79%	81%	83%	81%

Fuente: Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 (Gobierno Vasco).

4. TERCER CICLO DE TRANSFORMACIÓN: LA MADURACIÓN DEL SISTEMA

4.1. El salto a la innovación

El gran reto del Segundo Plan Vasco de Formación Profesional¹⁸ fue la innovación: la transferencia tecnológica a los centros, y la innovación en los métodos de

¹⁸ Ver «Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007».

aprendizaje. Para lograrlo se optó por la creación en 2005 de un centro de innovación que sirviera de referente: Tknika¹⁹.

4.1.1. *Reducir la brecha tecnológica*

La idea de la transferencia tecnológica consistía en «reducir la brecha» entre el momento en que una nueva tecnología comenzaba a implantarse en un determinado sector industrial o de servicios y el momento en que se implantaba en los centros.

La forma de trabajar fue, de nuevo, el sistema de redes. Tknika asumía la dirección de cada proyecto a través de un especialista, habitualmente un profesor de algún centro. En torno a él se creaba un equipo con profesores de centros afectados. Este llevaba a cabo un proceso de innovación²⁰, consistente en realizar la vigilancia tecnológica, aprender, configurar una alternativa de equipamiento y material didáctico, y, en un plazo de dos años, transferir el conocimiento e implantar los equipos (o, en su caso, ceder el equipamiento en préstamo) a todos los centros de la red implicados. En el proceso podía contar con el apoyo de profesionales de empresas.

Ejemplos de esto son los proyectos: Mantenimiento predictivo y herramientas, Monitorización de la máquina herramienta, *Internet of Things* aplicado a edificios inteligentes, Acuaponía y Trainera.

4.1.2. *Nuevas metodologías para el aprendizaje: hacia el modelo ETHAZI*

Un grupo de directores de centros de FP, tras visitar empresas vascas referentes por la implantación de sistemas organizativos basados en minifábricas²¹ (Orona, GKN, Irizar y Mayer) se preguntó si el modelo tenía sentido en los centros y cómo sería. Los autobuses de Irizar dieron la clave: una fila de autobuses que van avanzando y en cada uno de ellos un equipo de profesionales trabajaba de forma autónoma, a lo largo de todo el proceso, hasta tener listo el autobús. Los autobuses eran los ciclos formativos de FP y el equipo era un grupo de profesores, trabajando exclusivamente, en la medida de lo posible, con el grupo de alumnos durante todo el ciclo formativo.

El proyecto GUNEka²² resultó de aquella inspiración. Lo desarrolló la red R5²³ como un proyecto de innovación²⁴. Guneka aportó teorización y soluciones prácti-

¹⁹ Decreto 39/2005, de 1 de marzo (BOPV de 9 de marzo).

²⁰ Tknika tiene el Proceso de Innovación certificado bajo la norma ISO 166.002 de I+D+I.

²¹ El modelo se presenta en «Hobekuntza»/Mayer y «Modelo Vasco de Transformación Empresarial» / Hobest-Spri.

²² Ver publicación «El proyecto GUNEka» / Servicio Central de Publicaciones (Gobierno Vasco).

²³ Integraron la R5, los centros de Bergara, Bidasoa, IMH, Tolosaldea y Usurbil 2000-2006.

²⁴ Orden del Departamento de Educación de 5 de julio de 2001 (BOPV de 23 de Julio).

cas a la aplicación del modelo vasco de transformación empresarial en los centros, en tres ámbitos: (i) la organización del centro, más participativa y autónoma; (ii) la metodología para la gestión de competencias del profesorado; y (iii) la gestión autónoma del aula, los Ikasgunes (de *Ikasi* –aprender– y *Gune* –núcleo–), un modelo de aula abierta, en horario flexible y aprendizaje auto-organizado por el equipo de profesores y alumnos a lo largo del ciclo.

246
Se comenzó por potenciar el trabajo en equipo y la responsabilidad, en primer lugar, del propio equipo docente. De acuerdo con el modelo organizativo Ikasgunes, los docentes no están dispersos dando clase en diferentes cursos y ciclos, sino centrados en una única unidad básica de referencia. De manera que muchos centros optaron por organizar equipos docentes, compuestos por un número reducido de miembros, que se encargaban de un ciclo formativo completo: desde que el alumno llegaba al centro hasta lograr su inserción laboral tras terminar el ciclo.

Algunos de estos equipos desarrollaron sistemas de aprendizaje basado en proyectos, que sustituían la estructura vertical tradicional de módulos –asignaturas– por una sucesión de proyectos transversales de complejidad creciente. Los equipos trabajaban con alto grado de autogestión, ajustando libremente los horarios del alumnado y del equipo docente, y la propia utilización de espacios y equipos, a las necesidades planteadas por el proceso de aprendizaje del alumnado en el desarrollo de los proyectos.

Esto cristalizó más adelante, en 2013, en la experiencia piloto ETHAZI-Ciclos de Alto Rendimiento²⁵. El objetivo era incorporar en los centros de FP de Euskadi, tanto públicos como concertados, nuevos contextos de aprendizaje en el aula, que permitieran un mejor desarrollo de las competencias profesionales del alumnado en su proceso de aprendizaje. Se centraba en las competencias técnicas y transversales, en el fomento de la cultura emprendedora y en el desarrollo del pensamiento creativo. El elemento central de este modelo era el aprendizaje colaborativo basado en retos.

Los servicios que desde Tknika se desarrollan para su despliegue son, entre otros, el repositorio digital ETHAZI, y la herramienta de evaluación SET (*Skills Evolution Tool*).

Cuadro nº 12. PARTICIPANTES EN EL PROYECTO ETHAZI (2016)

Centros	Docentes	Alumnado	Ciclos
52	1.650	5.625	225

Fuente: Tknika.

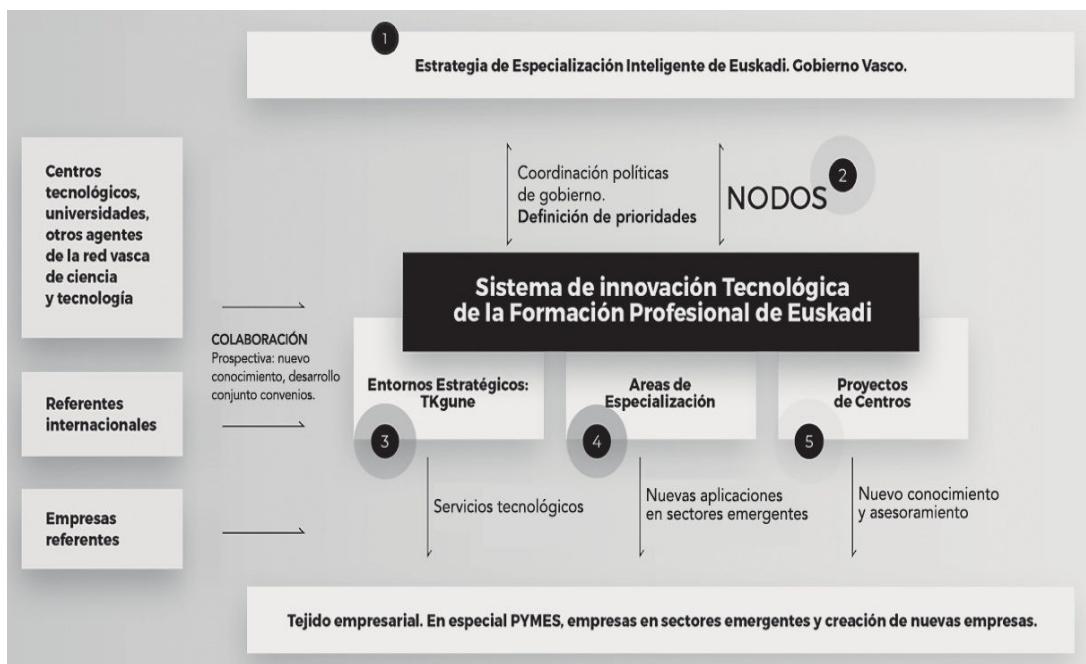
²⁵ Ver artículo en <https://rieoi.org/RIE/article/view/608>

4.2. Innovación aplicada y la especialización inteligente

El Cuarto Plan Vasco de Formación Profesional²⁶ de 2014 dio un nuevo impulso al ámbito de la innovación (ahora, a la «innovación aplicada») en la FP. No se trataría solo de colaborar con las pymes del entorno de los centros en el desarrollo de proyectos tecnológicos o formativos. Además se perseguía que el sistema de FP fuera un agente activo en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación²⁷ y contribuyera al PCTI Euskadi 2020-Una estrategia de Especialización Inteligente²⁸ (RIS3, de Research & Innovation Smart Specialisation Strategy). La especialización inteligente de Euskadi establece tres prioridades estratégicas, la fabricación avanzada, la energía y las biociencias/salud, y unos nichos de oportunidad.

El siguiente gráfico muestra el modelo de innovación aplicada de la FP²⁹. El modelo se alinea con las políticas y prioridades de la RIS3 vasca a través de 4 programas: los nodos, los Tkgunes, las áreas de especialización y los proyectos de centros.

Gráfico nº 1. MODELO DE INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP



²⁶ Ver «IV Plan Vasco de Formación Profesional. Hacia una FP diferente».

²⁷ Decreto 109/2015, de 23 de junio (BOPV 16 de Julio).

²⁸ Ver «PCTI Euskadi 2020, Una estrategia de especialización Inteligente» (Gobierno Vasco).

²⁹ Ver «Memoria Anual 2017 de Tknika» y «Tknika, un proyecto al servicio de la Investigación y en Innovación Aplicada».

4.2.1. *Los nodos*

Los nodos ponen el foco en las empresas tractoras de la comunidad para ver cuáles son sus necesidades y poder afrontar los retos que tienen planteados. Desde los nodos se identifican y priorizan las capacidades diferenciales que necesitan. Las empresas referentes en Euskadi ayudan a los nodos a identificar dichas capacidades y así se plantean las iniciativas y proyectos a desarrollar.

En línea con las prioridades establecidas por la RIS3, los nodos operativos actuales en Tknika son los de Fabricación avanzada, Fábrica digital y conectada, Energía y BIO –Biociencias y Biotecnologías–.

4.2.2. *Los TKgunes*

La vocación inicial de Tknika era la transferencia tecnológica a los centros de FP y ese era, en principio, su límite. Sin embargo, muchas de las pymes tienen proyectos e ideas para mejorar sus procesos y productos, pero no tienen el tiempo o el conocimiento para desarrollarlos. De manera que los centros más dinámicos de la red utilizaron ese nuevo conocimiento para ayudar a desarrollar proyectos específicos relacionados con esas tecnologías en empresas de su entorno, particularmente en el sector industrial.

Cuadro nº 13. RESULTADOS DEL PROGRAMA TKGUNE-ENTORNOS ESTRATÉGICOS (2013-2017)

	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Entornos	1	4	5	5
Centros implicados	5	22	29	30
Profesorado	22	55	63	+80
Inversión en personal	412.500 €	962.500 €	1.075.650 €	1.100.000 €
Facturación	136.000 €	1.132.000 €	781.000 €	950.000 €
Proyectos	96	257	354	404
Número de Empresas	70	203	252	283

Fuente: Tknika.

Los Proyectos en Red GIGA³⁰, Asmaola³¹, Asmaola+ (más tarde TKgune Fabrika-zia) y otros, contribuyeron a ofrecer a las empresas soluciones técnicas a problemas puntuales, desarrollo de proyectos tecnológicos y diversos tipos de asesoramiento.

³⁰ Red de 3 centros (IMH, Armeria, Meka Elgoibar) durante 4 cursos, desde 2008.

³¹ Red de 6 centros (Bidasoa, Usurbil, Bergara, Goierri, Somorrostro e IMH) durante 3 cursos desde 2012.

Esa idea de apoyar y dinamizar la innovación aplicada en las empresas, especialmente en las pymes, mediante la prestación de servicios tecnológicos, continúa ahora con el programa TKgune (Servicios tecnológicos para facilitar la transferencia de conocimiento entre FP y pymes), impulsado por Tknika, que trabaja en 5 entornos estratégicos: Automatización, Automoción, Energía, Fabricación e Industrias Creativas.

4.2.3. *Las Áreas de Especialización*

Las áreas de especialización son aquellas, señaladas como prioritarias por las políticas del Gobierno Vasco, en las que no existe suficiente conocimiento en los centros como para prestar los servicios que la industria demanda o demandará. En ellas se realizan proyectos de innovación para desarrollar capacidades en los centros.

Actualmente, la FP trabaja en 10 áreas de especialización, en las que están implicados 16 centros.

Cuadro nº 14. ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN Y CENTROS PARTICIPANTES (2016)

Entornos virtuales	Miguel Altuna, IMH, Ceimpro, Zabalburu
Materiales composites	Bidasoa, Aretxabaleta, MGEP
iSare SMARTGRID	Usurbil, Bidasoa
Aplicaciones de los drones	Bidasoa, Don Bosco
IKASLAB con impresoras 3D y Fabricación aditiva metálica	Tknika, Miguel Altuna, Tolosaldea, UGLE Goierri, IMH
Automotive technologies	Meka, Aretxabaleta, Don Bosco, San Viator
Offshore	Don Bosco
Internet of Machines	Oteiza, Tolosa
Taller 4.0	Tknika
Internet Industrial «ciberseguridad”	Tknika

Fuente: Tknika.

4.2.4. *Los Proyectos de centros*

Son proyectos que los centros proponen desarrollar y de cuya ejecución y despliegue se responsabilizan. Tknika participa en la selección de los proyectos y en su seguimiento, así como en garantizar sus objetivos de transferencia. Hubo 43 proyectos de centro en el curso 2015-16, y 41 en el curso 2016-17.

4.3. La formación dual

La formación dual tuvo sus antecedentes en Ikasi eta Lan³², una oferta de ciclos formativos iniciada en el curso 2007-08 en cuatro centros³³ que contó con dos promociones. La formación dual se retomó en el curso 2012-13 con el programa Hezibi. Este dio paso en el curso 2014-2015 al actual programa de formación dual en régimen de alternancia.

La formación dual posibilita la obtención de un título de FP a través de un proceso de formación definido e impartido entre el centro formativo y empresa, combinando formación y actividad laboral, para integrar mejor las competencias técnicas, trasversales y sociales.

Desde 2012, Confebask está trabajando activamente junto al Gobierno Vasco y los centros de FP en la formación dual, para conformar un modelo propio, consensuado y flexible, que dé respuesta a las necesidades de sectores y empresas vascas de cualquier tamaño.

Cuadro nº 15. RESULTADOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DUAL EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA DE EUSKADI (2012-2018)

	Nº Centros	Nº Empresas	NºAlumnos
Curso 2012-13	28	95	124
Curso 2013-14	44	176	238
Curso 2014-15	58	311	402
Curso 2015-16	71	475	759
Curso 2016-17	85	790	1.283
Curso 2017-18	97	1.023	1.804

Fuente: Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

4.4. El Instituto de FP a distancia

El Instituto de Formación Profesional a Distancia³⁴ se creó en 2011, en el marco del Tercer Plan de Formación Profesional³⁵. Combina, cuando las competencias del

³² Orden conjunta de las Consejerías de Educación y Empleo de 28 de diciembre de 2007.

³³ IMH, Mendizabala, Santurce y Usurbil.

³⁴ Decreto 102/2011, de 31 de mayo (BOPV de 15 de junio).

³⁵ Ver «III Plan Vasco de Formación Profesional. La Nueva FP, marca de País».

título lo requieran, formación a distancia con sesiones presenciales. Consiste en una formación flexible y modular, que permite distintos itinerarios de aprendizaje a aquellas personas que, por su trabajo o situación personal, no pueden asistir de modo presencial regularmente a las clases.

Cuadro nº 16. ALUMNADO DE FP MATRICULADO EN EL INSTITUTO DE FORMACIÓN A DISTANCIA DE EUSKADI (2013-2017)

Curso	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Alumnos	707	733	747	877	941

Fuente: Instituto de Formación Profesional a Distancia.

4.5. Otros ámbitos de actuación

4.5.1. *Emprendimiento*

Todos los nuevos ciclos de FP incluyen un módulo formativo denominado Empresa e Iniciativa Emprendedora. Se creó el proyecto *Ikasempresa*, en el que el alumnado desarrolla la cultura emprendedora «emprendiendo», es decir, creando empresas, aun cuando estas sean ficticias.

Con el cambio de siglo se inició el programa *Urrats-Bat* en 5 centros. Este programa actuaba como «incubadora» de empresas reales y fue desarrollándose en gran parte de los centros de FP. El programa ofrece a la persona emprendedora un asesoramiento integral en la puesta en marcha de su empresa, una oficina equipada en el propio centro de FP y, si el proyecto lo requiere, otras instalaciones, como los talleres para realizar los prototipos del producto en fase de estudio.

Recientemente Tknika ha creado Ekingune-Comunidad del Emprendimiento, para aportar valor a las empresas creadas en los más de 10 años de historia del programa. La red permite fomentar las relaciones entre las empresas creadas en los centros.

Desde 2016, el programa *Irekin* («irakasle-ekintzaile» –profesorado emprendedor–) ofrece formación en este ámbito a los profesores para que actúen de forma emprendedora y fomente el emprendimiento en el ámbito de las tecnologías que imparten.

Cuadro nº 17. RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO EN LA FP DE EUSKADI (2005-2017)

Programa Urrats Bat (Período 2005-2017)				
Empresas creadas	Proyectos	Alumnado	Dinamizadores	Centros participantes
689	1.830	73.049	60	60
Programa Urrats Bat (2016-2017)				
Proyectos trabajados		Empresas Creadas		Centros Participantes
237		87		60
Programa Ikasenpresa (2017-2018)				
Centros		Profesorado implicado		Ikasenpresas
78		195		810
Programa Irekin (2017-2018)				
Docentes implicados		Horas de Formación	Centros participantes	Buenas prácticas presentadas a concurso
135		170	41	94

Fuente: Tknika.

4.5.2. *La mejora continua*

Las redes de centros, públicos y concertados, vienen trabajando en la implantación de un Sistema de Gestión por Procesos (SGP)³⁶ específico para los centros y en su aseguramiento según ISO 9001, que puede evolucionar a un Sistema Integrado (SIG). Este es un sistema avanzado en relación con el SGP, pues incluye los ámbitos relativos al medio ambiente y a la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con los requisitos de las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 (OHSAS 18001).

Hobbide-EFQM³⁷ es el Marco de Excelencia para la Gestión, Autoevaluación y Mejora propio del sistema de FP de Euskadi, único reconocido por EFQM en el ámb-

³⁶ Ver publicación «SGP-SIG-transformando la gestión en los centros de FP del País Vasco», en <https://www.tknika.eus/cont/proyectos/sgp-2/>

³⁷ Ver publicación «Hobbide, marco de excelencia», en <https://www.tknika.eus/cont/proyectos/hobbide-3/>

bito educativo, para facilitar la realización de autoevaluaciones periódicas de la gestión de los centros mediante la herramienta informática *ehobbide*.

Por último, el proyecto TKLean³⁸ persigue mejorar la eficacia y la eficiencia en todas las actividades de los procesos, y así agilizar y flexibilizar la gestión de los centros.

Cuadro nº 18. CERTIFICACIONES DE CALIDAD DE LOS CENTROS DE FP DE EUSKADI (1998-2016)

Certificaciones	Nº de Centros	Certificaciones	Nº de Centros
SGP	46	SIG	15
ISO 9.001	56	OHSAS 18001	7
Q de Plata (EFQM)	51	ISO 14001	30
Q de Oro (EFQM)	10	EKOSKAN	30
HOBBIDE	27	Investors in People	13

Fuente: Elaboración propia.

4.5.3. *La internacionalización*

La estrategia de internacionalización del sistema de FP comenzó en Tknika en 2013. Básicamente aborda dos líneas de trabajo: de un lado, el apoyo a las empresas vascas instaladas en el exterior en lo que hace referencia a la formación de su personal; de otro, la difusión del modelo vasco de FP.

Tknika participa activamente en proyectos internacionales financiados por la Unión Europea u otros organismos internacionales, y gestiona proyectos de movilidad para la vigilancia tecnológica de los proyectos de transferencia tecnológica.

Asimismo, colabora con organizaciones de diversos países en el desarrollo de políticas de mejora de sus sistemas de FP y en la gestión de las redes internacionales.

Por último, desde 2017 Tknika es un centro UNESCO-UNEVOC (International Centre for Technical and Vocational Education and Training) y comparte estrategias de desarrollo sostenible con centros de todo el mundo.

³⁸ Ver publicación «TKlean, método Lean para los centros de la FP del País Vasco», en <https://www.tknika.eus/cont/proyectos/lean-3/>

5. CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS

Entre los factores que han incidido en el proceso de transformación que ha seguido la FP de Euskadi desde comienzos de los 80 hasta la situación actual destacan tres:

1. *La incorporación de una nueva generación de directivos y docentes al sistema* a mediados de los años 80, cuando se asume la transferencia de la FP. Esta generación trabajó por una nueva misión de la FP, profesionalizadora, conectada profundamente con las empresas y sus profesionales y con su valor estratégico. La razón de ser de la FP estaba en el sector productivo, y no en dar solución al fracaso escolar con una vía de escolarización alternativa. Debía estar orientada y dar servicio a las necesidades de las empresas, preparar buenos profesionales en los centros, actualizar los profesionales de las empresas, recuperar la relación centro-empresa y la formación en alternancia. La nueva generación tenía las referencias teóricas para afrontar el cambio, y se estaban abriendo oportunidades para iniciarla con las iniciativas y apoyos institucionales para la salida de la crisis de los 80.
2. *Los centros específicos de FP, el trabajo en red y los proyectos compartidos*. Afrontar los retos del cambio requirió de los directivos de los centros colaborar y trabajar juntos. Un cambio de paradigma difícil de aceptar, porque los centros competían entre sí por atraer al alumnado a sus centros. Los centros pasaron de competir a colaborar entre sí, públicos y concertados, sin distinción. Por su parte, la Administración educativa tuvo un gran acierto en la creación de la red de centros específicos de FP. No era una decisión fácil, porque en algunos casos implicaba desagregar la parte de FP de los institutos y que estos consiguieran alumnado fuera del centro, lo que generó inquietud en parte del profesorado. Además, se acertó a crear redes para la implantación de sistemas de calidad y desarrollar conjuntamente iniciativas y proyectos. Así, la colaboración en red y el trabajo en equipo han sido señas de identidad desde entonces y ha sido, probablemente, el elemento que más ha contribuido a construir una visión compartida en los centros sobre lo que la FP debe ser y hacer.
3. *El liderazgo institucional del Gobierno Vasco y la acción concertada de todos los agentes implicados*. El Gobierno Vasco declaró y asumió que la FP era estratégica para Euskadi y fue consecuente con esa declaración, como lo fueron todas las estructuras implicadas en el sistema. El apoyo institucional y financiero a la FP estimuló a directivos y docentes a realizar un gran esfuerzo para avanzar en la transformación que era ya visible y palpable en las instalaciones, plantillas, equipamientos y financiación de los centros.

En nuestra opinión, el futuro de la FP debería estar orientado a la consolidación del sistema tal cual hoy está concebido y desarrollado, a mantenerlo y mejorarlo en los aspectos que puedan requerirlo. Entre ellos, cabría mencionar:

- Mejorar la gestión del personal en el Departamento de Educación, para que los centros públicos cuenten con el personal mejor cualificado.
- Avanzar en la autonomía de los centros, para que sean unidades de gestión flexibles y eficientes, con capacidad de respuesta autónoma.
- Asumir un mayor compromiso de los centros con la formación continua.
- Avanzar hacia un compromiso más equilibrado entre los centros y entre los territorios históricos.
- Abrir y extender el frente de la innovación aplicada en los centros.
- Extender la formación dual en alternancia.
- Mantener el nivel de exigencia de los sistemas de calidad de los centros y su certificación.