

POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA DE 2000 A 2010

Escrito por M^a José Muniozguren Lazcano

*M^a José Muniozguren Lazcano
Inspectora de Educación
Dirección de Área Territorial de Madrid-Sur
C/ Maestro, 19 LEGANÉS (Madrid)*

RESUMEN

En el año 2000, ante los desafíos de la nueva economía basada en el conocimiento, los Estados Miembros de la Unión Europea se propusieron que para 2010 la economía europea debía "convertirse en la economía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y con mayor cohesión social". La educación y la formación profesional se consideraron claves para este objetivo estratégico

La consecución del mismo obliga a una transformación radical de la economía europea y a la transformación de los sistemas educativos y de Formación Profesional en una década.

En la actualidad el rápido crecimiento de nuestros competidores y nuestros puntos débiles ponen en peligro la continuidad del camino de progreso iniciado a final del siglo XX. Son puntos débiles que Europa debe afrontar, el escaso crecimiento demográfico, el envejecimiento de la población y la integración de las distintas culturas, etnias e inmigrantes.

En 2004 la evaluación puso de manifiesto que se ha avanzado mucho a partir de la Cumbre de Lisboa (2000), que el Programa de trabajo sobre los objetivos creó un espacio de cooperación entre 31 Estados (25 EM, 3 E. Candidatos y 3 Asociados (Islandia, Noruega y Liechtenstein)).

En diciembre de 2006, en Helsinki, vuelve a revisarse la estrategia y los avances en la cooperación reforzada en la Formación Profesional.

Las conclusiones de estos Informes intermedios del Consejo y de la Comisión "Educación y formación 2010" son inquietantes, se verifica que los avances en el desarrollo de los recursos humanos son más lentos de lo esperado al inicio de la década y que las diferencias entre los países se incrementan y la distancia entre el Norte y el Sur de Europa se acentúa. Debemos analizar y reflexionar hasta qué punto los esfuerzos realizados desde el año 2000 por mejorar los sistemas de Educación y Formación Profesional han llegado a los verdaderos protagonistas: alumnos, trabajadores, adultos, profesores, centros educativos, servicios de inspección y instituciones, responsables políticos, empresariales y sindicales en los ámbitos locales y regionales.

ABSTRACT

Vocational Training Policies in Europe from 2000 to 2010

After the 2000 compromise of the European Union Member States to make Europe into one of the most dynamic and competitive economic systems in year 2010, it was agreed that most education and vocational training systems had to be drastically transformed in a decade. However, factors such as a slowing demographic growth, cultural integration and population ageing may hinder the progress started since the end of XXth century.

A further assessment of the situation in 2004 stated that development and cooperation at European level had notably improved in the context of the Lisbon process. 31 states were cooperating since then: 25 Member States of the European Union, 3 EU candidate countries and the 3 countries of the European Free Trade Association (Iceland, Norway and Liechtenstein). In 2006, new policies in vocational training cooperation are fostered in Helsinki.

The main conclusions to be drawn from the reports launched by the Education and Training 2010 Commission are disturbing, since differences between Northern and Southern countries in Europe are larger and advance in the development of human resources has been proved not to be as quick as initially expected. As a consequence, it's necessary to rate if the efforts to improve the education and vocational training systems since 2000 have reached the main actors of the expected change: students, workers, adults, teachers, local and regional policy-makers, advisory and regulatory bodies, educational authorities, representatives of trade unions and employers' organizations, and human resource managers.

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas de Formación Profesional en la Unión Europea (UE) tienen por objeto el desarrollo sostenible de los recursos humanos en los Estados miembros, países asociados y vecinos con el fin de facilitar y garantizar la libre circulación de los trabajadores, el pleno empleo de sus ciudadanos y la creación de un mercado laboral europeo. Se trata de asegurar más y mejores empleos en la UE y facilitar la movilidad de estudiantes, formadores, tutores, trabajadores y pequeños y medianos empresarios.

El reto que persiguen los gobiernos nacionales y de la UE, especialmente los ministros de Educación y de Empleo, es la cooperación entre los Estados miembros, los países candidatos, los Estados asociados de la UE y los agentes sociales, para establecer los principios generales que permitan ejecutar una política común de Formación Profesional, que contribuya al desarrollo de los recursos humanos necesarios para el avance económico y social de la Unión Europea en su conjunto y de las economías nacionales.

En el año 2000, ante los desafíos de la nueva economía basada en el conocimiento, los Estados Miembros se propusieron que para 2010 la economía europea debía "convertirse en la economía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social", la educación y la formación profesional son claves para este objetivo estratégico

Los recursos humanos son el principal activo de la Unión Europea. La inversión (que no gasto) en Educación y formación es un factor clave para la competitividad, el empleo y el crecimiento sostenible. Es necesario invertir más pero también más eficaz y pertinentemente.

La consecución de este objetivo estratégico obliga a una transformación radical de la economía europea y a la transformación de los sistemas educativos y de Formación Profesional en una década.

La globalización es un proceso que parece irreversible. El término globalización es semejante al término integración y convergencia (de países, regiones, mercados, economías y costumbres), aunque el impulso viene dado por la integración financiera y la convergencia macroeconómica.

En el Mundo, actualmente, existen varias zonas regionales y vecinas que buscan la integración y convergencia de sus mercados de empleo y de la Formación Profesional de sus recursos humanos, cuyo desarrollo, inevitablemente, es comparativo y competitivo.

La Unión Europea es una de ellas y no puede dejar de mirar de reojo y compararse con sus competidores, especialmente Asia oriental, Japón y USA y ninguno de estos deben dejar de observar a sus rivales potenciales, especialmente a la República Popular China, cuyo éxito económico crece sin tregua y se ha convertido en un paradigma de desarrollo regional.

La Unión Europea se inicia en 1951 con un contenido claramente económico formado por seis países: Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos, posteriormente se producen cuatro tandas de adhesión: 1973 (Reino Unido, Dinamarca, Irlanda) 1981 (Grecia) 1986 (España y Portugal) 1995 (Austria, Finlandia y Suecia). En 2004 tuvo lugar la quinta y última adhesión, hasta el momento (Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Chequia, Hungría, Eslovaquia, Eslovenia, Malta y Chipre).

Europa ha disfrutado de 50 años de paz que le han permitido desarrollar el potencial de progreso económico, social y medioambiental, y poder competir con Asia, USA, etc., así como, establecer las bases para el desarrollo sostenible de su economía.

El potencial económico es muy importante, la estabilidad de los Estados y la democracia definitivamente se han instaurado pero, en la actualidad el rápido crecimiento de nuestros competidores y nuestros puntos débiles ponen en peligro la continuidad del camino de progreso iniciado a final del siglo XX.

Los Puntos débiles de los recursos humanos en la Unión Europea

Las expectativas demográficas de la Unión Europea constituyen el mayor obstáculo para el cambio necesario, ya que, el crecimiento demográfico es débil en Europa y, además, el envejecimiento de la población, en los próximos años, es un proceso irreversible que supone un reto añadido. La debilidad del crecimiento demográfico y el envejecimiento de la población, así como la integración de las distintas culturas, etnias e inmigrantes son algunos puntos débiles más importantes que Europa debe afrontar para su desarrollo económico y social en el futuro.

Es necesario conseguir que la población adulta e incluso en edad avanzada consiga mantener actualizadas sus capacidades profesionales, para la sociedad del conocimiento y de la comunicación e información, de manera que no se cree una bolsa de nuevos analfabetos y excluidos de la misma. Esta población debe tener igualdad de oportunidades para adaptarse a los cambios que se están produciendo en la ciencia, la tecnología y la técnica, a los cambios en la producción y en la organización del trabajo y del empleo, a los cambios sociales, en las estructuras familiares, en la actividad económica, etc.

Una estrategia de educación y formación profesional, a lo largo de la vida, debe garantizar, a los ciudadanos las herramientas para adaptarse al cambio, para construirlo, así como, para afrontar la velocidad en la que se producen estos cambios en la sociedad del conocimiento y plurilingüe.

Por otro lado, en Europa aumenta la población inmigrante de una gran diversidad étnica, social, cultural, religiosa, lingüística. Europa necesita de la población inmigrante, pero ello nos obliga a ser también ejemplo para el mundo en la paz social, la integración, la convivencia plural, la convergencia, el respeto, a la protección social. La educación y la formación de los europeos y de los inmigrantes deberá constituirse en uno de los instrumentos estratégicos para afrontar estos retos por parte de todos.

También hay que tener en cuenta que la población inmigrante que acude a Europa es cada vez de menor nivel educativo y, en su mayoría no han desarrollado las competencias necesarias para la sociedad del conocimiento, por lo que otro reto es abrir los sistemas de Educación y formación a todos, a cualquier edad y en cualquier situación de aprendizaje.

La falta de capacidades, destrezas y competencias de la población envejecida y de los inmigrantes de baja cualificación, ante los desafíos de la sociedad del conocimiento, hacen muy difícil progresar a la velocidad requerida.

Para superar estos desafíos es necesario que la UE desarrolle plenamente el potencial de sus recursos humanos mediante la mejora de la calidad y pertinencia de las Reformas de los Sistemas Educativos y de Formación Profesional. Así mismo, es trascendental una adecuada política de complementariedad con las políticas de empleo, prestaciones sociales, juventud e inclusión social, además de una política adecuada de vecindad, para la paz, la democracia y el desarrollo económico y de los sistemas de FP de nuestros vecinos.

Por otro lado, la necesidad de crear el mercado laboral europeo con más y mejores empleos para todos, nos obliga a reforzar la sinergia y la complementariedad de la Educación y la formación con las políticas de empleo, también las de la innovación, el desarrollo y la investigación, con la política de empresa, el desarrollo del medio ambiente, la política de juventud y las políticas de inclusión social.

Sin embargo, la tarea no está siendo fácil, ya que cada Estado gestiona sus políticas sociales, su política de desarrollo de los recursos humanos, de empleo y laboral de acuerdo con sus expectativas de desarrollo.

Es imprescindible la transformación radical de los Sistemas de Educación y formación, para responder a las necesidades de la economía europea y por ende nacional, regional y local. La reforma y la inversión se deben centrar en los ámbitos clave de la sociedad del conocimiento, la oferta de Formación Profesional ha de ser eficaz y pertinente, desde lo local a lo regional y nacional y para ello se requiere disponer de una estrategia coherente, integrada definida, así como una planificación de las acciones y medidas necesarias para conseguir esta estrategia, a medio plazo.

Los Sistemas de Educación, de Formación Profesional, la cultura digital y lingüística, la inversión en capital humano, así como los niveles de desarrollo de los recursos humanos en cada Estado Miembro son muy diversos, atienden a tradiciones culturales, científicas, tecnológicas, lingüísticas, situaciones económicas, laborales y profesionales muy diferentes.

Son muchos los países implicados con un muy diferente nivel de desarrollo económico, social, cultural, empresarial e industrial. No obstante en el año 2000 todos se pusieron de acuerdo en alcanzar, en el año 2010, los objetivos comunes de Lisboa.

II. LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN hacia 2010:

Desde el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Roma 1957) en su artículo 128 se establece "a propuesta de la Comisión y previa consulta del Comité económico y social, el Consejo establecerá los principios generales para la ejecución de una política común de Formación Profesional capaz de contribuir al desarrollo armonioso de las economías nacionales y del mercado común". Se explicita, por primera vez, el intento de crear una política común de Formación Profesional, pero sin tener en cuenta el principio de subsidiariedad según el cual la armonización queda excluida.

El Consejo Europeo entiende que ha de apoyar y complementar las políticas de Formación Profesional de los Estados miembros y considera que la convergencia se dará naturalmente por la vía de la presión de la competitividad internacional y el desarrollo científico, técnico y tecnológico.

Sin embargo no es así y las diferencias en los desarrollos de los distintos Estados miembros cada vez es mayor.

En 1999, se renuevan los esfuerzos, en el Tratado de Ámsterdam, para conseguir una estrategia común de Formación Profesional: "la Comunidad desarrollará una política de Formación Profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación, pOR otro lado *La Comunidad y los Estados miembros* favorecerán la cooperación con terceros países y con las organizaciones internacionales competentes en materia de Formación Profesional".

Pero es el Consejo de Educación de Lisboa en el año 2000, el que emprende una reflexión sobre cuales han de ser los Objetivos futuros de los Sistemas Educativos, centrada en intereses y prioridades comunes y que respete al mismo tiempo la diversidad nacional, con vistas a contribuir al camino hacia el mercado laboral europeo y la creación de más y mejores empleos iniciado a través de los procesos de Luxemburgo y Cardiff (estrategia de empleo) llegando a las siguientes conclusiones:

- La aportación de la Educación y la formación es crucial para la Economía europea. Es un factor de crecimiento económico, de innovación de empleo sostenible y de cohesión social.
- La inversión en recursos humanos competitivos es vital. Más y mejores empleos y eliminar obstáculos a la movilidad
- La Educación y la Formación caminan vinculadas a la transición de una economía basada en el conocimiento capaz de mantener un crecimiento económico sostenible.

En el año 2002 en la Cumbre de Barcelona se adoptó un Programa de Trabajo detallado para alcanzar los objetivos educativos de Lisboa de 2000 a 2010. La consecución requería la adopción e implementación, en los ámbitos nacionales, regionales y locales de Planes de Acción para conseguir los objetivos comunes para la Educación en la Unión Europea en el año 2010, así como el consenso de los indicadores de evaluación de progreso y comparativa por todos los Estados miembros, que, a partir del punto de partida de cada Estado miembro, y de acuerdo a sus

expectativas de desarrollo nacional, regional y local, permitieran mejorar los sistemas de Educación y de Formación Profesional de los Estados miembros.

El Instrumento estratégico para desarrollar la estrategia común se denominó "método abierto de coordinación" que ya se había experimentado en la estrategia europea por el empleo desde 1998 y que se fundamenta en:

.Cooperación entre los Estados miembros y la Comisión,

.Complementariedad de las políticas de la UE con las políticas y prioridades nacionales, regionales y locales y Coherencia con la estrategia de desarrollo en otros ámbitos de la actividad económica, social, medioambiental, sanitaria, etc.

Corresponsabilidad y Participación de todos los agentes implicados en la Educación y la Formación Profesional: instituciones europeas, nacionales, regionales o locales y de otras entidades públicas o privadas, incluyendo los representantes en el ámbito de los agentes sociales

Se establecieron los Objetivos comunes de los Sistema de Educación y formación de 2000 a 2010 en la UE:

- **Mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de Educación y formación en la UE**
- **Facilitar el acceso de todos a los sistemas de Educación y formación**
- **Abrir los sistemas de Educación y formación al mundo exterior**

Se acordaron los indicadores de avance hacia Lisboa:

- **Reducir el abandono escolar prematuro (Reducir significativamente el porcentaje de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela (10%).**
- **Disminuir el porcentaje de personas de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de la Educación secundaria obligatoria (CINE 2) y no sigue ningún estudio o formación. Escolarizar a más del 90% de jóvenes de este grupo de edad en la Educación secundaria post obligatoria y que concluyan con éxito la misma, al menos el 80% en 2010, llegando a esta cifra mediante un incremento anual del 3% desde 2005**
- **Alcanzar el éxito de todos los alumnos en la enseñanza obligatoria (CINE 2)(como máximo 10% que no alcancen el éxito). Es necesario reducir drásticamente el número de jóvenes que abandonan los estudios sin haber obtenido el título correspondiente a la Educación obligatoria y se enfrentan al mundo laboral sin ninguna titulación ni cualificación específica. Estos alumnos están abocados a engrosar la bolsa de paro o a ocupar puestos de trabajo mal retribuidos y en condiciones de precariedad, así como a encontrar grandes dificultades para adaptarse a los cambios que se produzcan en el mundo laboral, al no haber adquirido unas mínimas competencias básicas en las áreas de conocimiento instrumentales.**
- **Incrementar la proporción de titulados en Educación secundaria superior (CINE 3) en las edades de 20 a 24 años. El escaso porcentaje de jóvenes de 22 años que concluyen la Secundaria Superior está relacionado en los últimos años con el aumento de la población inmigrante y extranjera con escasos niveles de formación y dificultades lingüísticas, ello contribuye a que el porcentaje de jóvenes que concluyen la Educación Secundaria Superior no aumente lo deseado.**

- Equilibrar la demanda de estudios de formación profesional y académicos mediante la orientación profesional y laboral y el conocimiento de las demandas mercado laboral.
- Elevar el porcentaje de titulados en Formación Profesional de grado superior (5B) y en Enseñanzas post secundaria no superior (general y profesional CINE 4). Este punto de referencia es complementario con los objetivos de escolarización en la Educación secundaria superior, pero pretende incidir en el desequilibrio que, actualmente, existe entre los estudios Profesional superiores y los estudios universitarios y el desarrollo del espíritu emprendedor y empresarial en la Educación y la Formación Profesional.
- Competencias Clave. Mejorar el rendimiento de los alumnos en las competencias clave tales como comprensión lectora, lenguas extranjeras y matemáticas.
- Titulados superiores en ciencias, matemáticas y tecnología. Aumentar el porcentaje de jóvenes que optan por estudios de ciencias, tecnología así como el de investigadores europeos.

En los próximos años debemos incrementar la tasa de graduados en ciencias, matemáticas y tecnología y disminuir el desequilibrio entre hombres y mujeres

- Incrementar el porcentaje de adultos que recibe formación permanente. Para 2010 el nivel medio de participación en la formación continua en la UE sea por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).
- Incrementar el Gasto Público en Educación y Formación. Aumentar la inversión en Educación y formación. Parece extremadamente importante que en los próximos años se realice un notable esfuerzo inversor a nivel nacional en Educación y Formación Profesional.

Método abierto de Coordinación en el ámbito europeo y nacional

Todos los Estados miembros se comprometen a elaborar Planes de Acción nacionales, regionales y locales que permitan progresar hacia los objetivos, respetando a cada Sistema de Educación y formación y considerando los diferentes puntos de partida de cada uno en cada uno de los objetivos comunes establecidos.

Sin embargo, acuerdan que las reformas necesarias en cada estado Miembro, para alcanzar los objetivos comunes deben reflejar y dar respuesta a las necesidades de aprendizaje a nivel local, regional y nacional. La riqueza y la diversidad de la Educación y la formación en Europa pueden considerarse a la vez valiosos recurso y medios para reaccionar con rapidez y eficacia a los cambios tecnológicos y económicos.

Así mismo los Estados miembros se comprometen:

- Al intercambio y difusión de buenas prácticas
- A la evaluación periódica (2002;2004;2006;2008 y 2010)
- A la evaluación comparativa

Se consideró imprescindible establecer los objetivos y resultados esperados, para cada Estado, para cada región o comunidad y en cada ámbito local en 2010 y la necesidad de los gobiernos (nacional, de las CCAA, y de las administraciones locales) de identificar las claves de la estrategia de innovación. Así mismo, se consideró imprescindible la concreción de Programas Nacionales, de las CCAA y de los ámbitos

locales, así como los indicadores y sistemas de evaluación periódica y comparativa de los resultados de los resultados en 2006, 2008 y 2010.

Por último, se comprometieron a promover e incentivar la participación y la responsabilidad compartida de todos los agentes implicados en la Educación y la Formación Profesional en la estrategia de Educación y Formación Profesional a lo largo de la vida. Se comprometen, también a promover la cooperación territorial y a promover la complementariedad de la estrategia de educación y formación con la estrategia de empleo, desarrollando un enfoque integrado, haciendo realidad estas estrategias antes de que finalice 2005.

Para conseguir estos objetivos los Estados miembros deben realizar las reformas e inversiones necesarias eficaces y pertinentemente. Centrar las reformas y las inversiones en todos los ámbitos en los puntos clave (débiles) de acuerdo a los objetivos del Estado, de la CCAA y de las Administraciones locales, tomando como referencia los objetivos y puntos de referencia europeos.

En definitiva, con este método de trabajo se trata de conseguir la convergencia en un marco estratégico común de iniciativas específicas, desarrolladas o por diseñar, formales, no formales e informales, tanto las ya iniciadas como las programadas o todavía en proyecto.

Así mismo, teniendo en cuenta que será necesaria la suficiente financiación para afrontar las reformas propuestas, la Unión Europea y los Estados Miembros deben impulsar y promover la utilización de los Fondos Estructurales, especialmente FSE y FEDER, para alcanzar los objetivos de Lisboa en Educación y Formación Profesional de manera que puedan ser utilizados para financiar las estrategias nacionales de Educación y Formación Profesional, así como el Programa de Cooperación Territorial para implementar la estrategia Nacional de Formación a lo largo de la vida y las acciones y medidas propuestas para alcanzar que los indicadores nacionales mejoren para conseguir los objetivos de Educación y Formación de Lisboa de aquí a 2010.

Los Estados Miembros y la Unión Europea se han proporcionado un instrumento para conseguir financiación que permita experimentar e investigar en los marcos comunes, así como implementar planes nacionales de acción para la consecución de los objetivos de la Educación y la Formación Profesional, incluido el nivel superior. Este instrumento es el Programa de formación a lo largo de la vida (Sócrates, Leonardo da Vinci etc.)^[1]

III. COOPERACIÓN REFORZADA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En 2002, los Directores Generales de FP y los Agentes Sociales, en Copenhague propusieron a los ministros de Educación (Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002), la importancia y la eficacia de cooperar para que la Formación Profesional contribuyera de una forma significativa en la consecución de los objetivos de Lisboa, especialmente en el objetivo 3º "Abrir los sistemas de Educación y formación a un mundo más amplio" se pusieron de acuerdo en crear un Marco Común para la Formación Profesional, aplicable voluntariamente en los Estados Miembros y asociados, así como en los países candidatos y vecinos.

El Consejo (Educación, Juventud y Cultura) aprobó el 12 de noviembre de 2002 una Resolución relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de Educación y Formación Profesional, que posteriormente quedó ampliamente reflejada en la declaración adoptada por los Ministros de Educación y Formación Profesional de los

Estados miembros de la UE, los países de la AELC/EEE y países candidatos. La Comisión y los interlocutores sociales europeos en su reunión celebrada en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, en tanto que estrategia para mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la Educación y Formación Profesional (Proceso de Copenhague).

El Proceso de Copenhague ha sido hasta el momento el motor principal de las Reformas emprendidas en los Estados miembros y en los países candidatos, vecinos y asociados. La Formación Profesional ocupa un lugar cada vez más importante en todos los niveles educativos. Ello hace necesario ocuparse especialmente de la complementariedad y de los vínculos entre la formación profesional y la enseñanza general, en particular en relación con la Educación superior.

Los objetivos comunes de Copenhague fueron:

- Elaborar un Marco común de calidad y la eficacia de la FP Europea para construir un marco de confianza mutua que permita la libre circulación de las personas y la validación de sus competencias y cualificaciones en otros Estados miembros.
- Elaborar un marco común de Transferencia y reconocimiento de cualificaciones y capacidades entre profesiones, sectores y países- condición previa para el aprendizaje permanente y la movilidad- (Validación: Aprendizaje formal, no formal e informal) Orientación e información.
- Elaborar un Marco Común de Transparencia de las titulaciones y certificaciones de FP (Europass) y orientación profesional para informar y hacer comprender el contenido de los conocimientos, destrezas y competencias adquiridas por el titular a lo largo de su vida.
- Iniciar los procesos de investigación y aplicación de los marcos comunes para la mejora de la formación profesional mediante la Cooperación voluntaria (bi o multilateral) y confianza mutua, con la completa participación de los Agentes sociales.

La Comisión empezó a trabajar con los responsables de Educación y Formación Profesional de los Estados miembros y con los representantes de los Agentes Sociales, sin embargo no en todos los Estados se puso en marcha la estrategia necesaria en todos los niveles de la Educación y la Formación Profesional, así, la evaluación del año 2004 puso de manifiesto lo necesario que era que los Estados miembros tomaran medidas prácticas al efecto.

Conclusiones de la Evaluación de Progreso en 2004

En 2004 la evaluación concluyó que se había avanzado mucho a partir de la Cumbre de Lisboa (2000), que el Programa de trabajo sobre los objetivos creó un espacio de cooperación entre 31 Estados (25 EM, 3 E. Candidatos y 3 Asociados (Islandia, Noruega y Liechtenstein) que asocia a los actores interesados: Ministros de Educación, de Empleo, agentes sociales y organizaciones internacionales (OCDE, Consejo, UNESCO), recibe el apoyo técnico de las Agencias Europeas CEDEFOP y ETF y de los Programas Europeos de Educación y Formación (Sócrates y Leonardo) y abarca a todos los niveles de la Educación y la Formación Profesional.

Pero, el Informe intermedio conjunto del Consejo y de la Comisión "Educación y formación 2010" (26 de febrero de 2004) incluye un informe de situación sobre los primeros resultados concretos del proceso de Copenhague y del grado de

consecución de los objetivos de la Educación y la Formación y el resultado es inquietante.

A medida que avanzamos en la década de 2000-2010, del resultado de los Informes nacionales y los informes conjuntos se verifica que los avances, en el desarrollo de los recursos humanos, en el ámbito europeo, son más lentos de lo esperado que al inicio de la década. Los puntos más débiles son especialmente los relativos a los avances de la economía europea basada en el conocimiento, la aplicación en el ámbito nacional de las políticas activas para el empleo y las políticas de reforma de los sistemas educativos y de Formación Profesional. Por otro lado manifiestan que las diferencias entre los países se incrementan y la distancia entre el Norte y el Sur de Europa se acentúa. Y por último se concluye que, de seguir a ese ritmo, nunca se llegará a alcanzar los objetivos establecidos en la Cumbre de Lisboa para 2010.

Por otro lado, la ambición europea de conseguir un auténtico mercado laboral europeo y convertir los sistemas de Educación y formación de la UE en un referente de calidad mundial para 2010, así como hacer del aprendizaje permanente una realidad concreta serán sueños nunca alcanzados

Reconoce que a través del proceso de Copenhague, en Formación Profesional, la cooperación reforzada ha permitido adoptar a una posición común especialmente en materia de principios comunes para la mejora de la calidad de la FP, para la transparencia de las Cualificaciones Profesional, para la transferencia de las Titulaciones y certificaciones de Formación Profesional no Universitaria, así como para la determinación y convalidación de la Educación formal y no formal y para la información y orientación profesional permanente.

Así mismo los Estados miembros y las partes interesadas han alcanzado un entendimiento común de los retos que se plantean, han acordado estrategias para hacer frente a los mismos y han desarrollado medios para llevar a la práctica estas estrategias.

El informe intermedio hace un llamamiento a favor de que se desarrollen de manera prioritaria referencias y principios comunes europeos y se apliquen a escala nacional teniendo en cuenta la situación de cada país y respetando las competencias de los Estados miembros.

- Concentrar las reformas e inversiones en los puntos determinantes de cada país teniendo en cuenta su situación actual y los objetivos comunes.
- Construir el marco de referencia de las cualificaciones de la enseñanza superior y la FP para crear un auténtico mercado de trabajo europeo y facilitar la movilidad de trabajadores, voluntarios, estudiantes y formadores en la UE.
- Definir estrategias globales y coherentes de Formación a lo largo de la vida garantizando la interacción eficaz de todos los agentes implicados en la cadena de aprendizaje, incluyendo las reformas nacionales en el contexto europeo.
- Que se utilicen todos los recursos del Método abierto de coordinación, respetando plenamente el principio de subsidiaridad. Parece imprescindible adoptar, a partir de 2004, un mecanismo de seguimiento de los avances registrados partiendo de la base de los informes anuales de los estados miembros a la Comisión quien, a su vez se compromete a elaborar un informe conjunto cada dos años (2006; 2008 y 2010).

La revisión de la declaración de Copenhague sobre las prioridades, a partir de 2004, de la cooperación europea reforzada para la enseñanza y la Formación Profesional, se

realizó a través del Comunicado de Maastricht, en el que los Ministros responsables de la Educación y la Formación Profesional de 32 países europeos (25 Estados miembros, 4 candidatos, los tres asociados y Croacia), los agentes sociales europeos y la Comisión, concluyeron que había que perseguir los objetivos de Copenhague y avanzar en la respuesta adecuada al desarrollo sostenible de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento europea, la creación de un mercado de trabajo europeo, facilitar la movilidad transnacional de trabajadores, profesores, voluntarios, estudiantes y la atención especial a la respuesta formativa de las personas con riesgo de exclusión del mercado de trabajo y exclusión social.

En diciembre de 2006, en Helsinki, vuelve a revisarse la estrategia y los avances en la cooperación reforzada en la Formación Profesional, se considera la Formación Profesional el instrumento que más contribuye al aprendizaje a lo largo de la vida, a la actualización de competencias y a la inclusión social de jóvenes y adultos, en particular para los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y las personas poco cualificadas o sin cualificación profesional, muy especialmente trabajadores inmigrantes y personas de edad adulta.

La Formación Profesional inicial debe proporcionar una base de conocimientos y cualificaciones correspondientes con las necesidades del mercado de trabajo, tanto intermedias y técnicas como de competencias de nivel superior. La Formación Profesional facilita el paso de la escuela a la empresa, por ejemplo mediante las prácticas en empresa, y es una práctica que debe extenderse a otros niveles de la Educación Secundaria y Superior.

IV. HACER REALIDAD UN MERCADO DE TRABAJO EUROPEO Y FACILITAR LA MOVILIDAD DE TRABAJADORES, ESTUDIANTES, VOLUNTARIOS Y FORMADORES EN LA UE:

Con el fin de crear instrumentos comunes de transparencia y transferencia de las cualificaciones, mejorar la calidad de los Sistemas nacionales de FP para fomentar la confianza mutua y la orientación académica y profesional a lo largo de la vida, se construyen Marcos Comunes a nivel Europeo que se pondrán en marcha a nivel Nacional.

a) Elaborar un Marco común de calidad y la eficacia de la FP Europea en un marco de confianza mutua

Para hacer realidad la estrategia de Formación Profesional y empleo se requiere, en primer lugar mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de Educación y Formación Profesional de manera que unos Estados puedan confiar en los Sistemas de Educación y Formación Profesional de los otros respetando plenamente las competencias que les competen a cada uno.

Para garantizar la confianza mutua se consideró necesario acompañar las reformas de los sistemas de Formación Profesional del establecimiento y aplicación de mecanismos comunes de calidad en los centros e instituciones de Formación Profesional, así como en los servicios y unidades administrativas de los Sistemas capaces de crear esa confianza. El Consejo de Barcelona, en 2002, se propuso el objetivo de que "los Sistemas europeos de Educación y formación se conviertan en una referencia de calidad mundial para 2010".

En Copenhague, los Directores Generales de FP se comprometieron a "promover la cooperación en lo relativo a la calidad centrándose, en particular en el intercambio de

modelos y métodos de calidad, así como en el establecimiento de criterios y principios comunes de calidad en la Educación y en la Formación Profesional. A partir de este compromiso se ha esbozado un Marco Común de garantía de calidad que constituye la base para que los Sistemas Nacionales y regionales garanticen la calidad y la confianza mutua en lo relativo al reconocimiento y validación de las competencias, cualificaciones, certificados de competencia, certificados y títulos profesionales emitidos por cualquier Estado miembro

b) Transparencia de las cualificaciones

Se entiende por transparencia de las cualificaciones hacer plenamente visibles y comprensibles los conocimientos, las destrezas y competencias, adquiridas como resultado de un aprendizaje, estructurado y realizado por un ciudadano en cualquier Estado de la Unión Europea, sancionado con un Título o Certificado, para otro u otros Estados miembros. Se concibe como una condición necesaria para el reconocimiento de los resultados del aprendizaje conducentes a una Cualificación (Certificación o Titulación)

La mejora de la transparencia permite a los empleadores valorar mejor el perfil, el contenido y la relevancia de las Cualificaciones requerido por el mercado de trabajo. Así mismo, permite a los proveedores de Educación y formación comparar el perfil y el contenido de sus propias ofertas con las de otros proveedores y, de esta forma, constituye, también, una condición importante para la garantía de la calidad en la Educación y la formación.

Son varias las iniciativas que se han adoptado a nivel de la UE para reforzar la transparencia, mejorar la transferibilidad y facilitar la valoración de los resultados del aprendizaje.

b.1 Marco Común europeo para la transparencia de las cualificaciones profesionales "Europass" **:

El Marco Común europeo para la transparencia de las cualificaciones profesionales "Europass" facilita el trabajo y la movilidad en Europa. Es un dossier de 5 documentos de formato único europeo que comunica las cualificaciones y competencias profesional adquiridas por el titular:

Currículum Vitae Europass:

Se encuentra disponible en varias lenguas en la página web del Cedefop (<http://www.cedefop.europa.eu/>) y se puede descargar como un documento de *Word* y cumplimentar en línea. Sustituye al CV Europeo, creado en 2002. El currículum vitae europass es un documento personal de libre acceso que cada ciudadano puede cumplimentar y archivarlo en su PC, modificarlo y actualizarlo permanentemente.

Pasaporte de Lenguas Europass:

Permite registrar las competencias adquiridas en cualquier idioma y en el marco de la enseñanza formal o no formal. También es un documento personal de libre acceso con las mismas prestaciones que el CV (descargar como un documento de *Word* y Cumplimentar en línea). Se encuentra disponible en varias lenguas en la página web del Cedefop.

Documento de Movilidad Europass:

Registra cualquier estancia del titular en otro país europeo (Ej. Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius...), es requisito imprescindible que el titular haya realizado una estancia como consecuencia de un acuerdo escrito de colaboración entre el centro de envío y el centro de acogida y que la misma haya sido seguida por el tutor en el centro de acogida. Es un documento de acceso restringido ya que los responsables de su cumplimentación son el centro de envío y el centro de acogida. Sustituye al antiguo Europass - Formación

Suplemento Europass al Título/Certificado:

Es un documento de transparencia y transferencia de los títulos de formación profesional y certificados de nivel secundario o inferior. En España, informa sobre el Título de Técnico de Formación Profesional de Grado Medio o del Certificado de Profesionalidad de manera que sea comprensible para instituciones, formadores y empleadores de otro Estado miembro por lo que su misión es facilitar la comprensión a empleadores o instituciones de otro país del significado del título o certificado. No es un documento personalizado, es decir, es el mismo para todo aquel ciudadano que haya obtenido el mismo título o certificado.

Suplemento Europass al Título Superior:

Es un documento de transparencia y transferencia, también institucional que informa sobre el Título Universitario (Suplemento de Diploma) o de Técnico Superior de Formación Profesional con el fin de facilitar la comprensión a empleadores o instituciones de otro país del significado del título, pero en este caso sí es personalizado, es decir, informa del título y además de las competencias específicas adquiridas por el titular del mismo. Se solicita en el centro en el que se han cursado los estudios.

Los modelos españoles se encuentran en <http://www.mec.es/europass/>

****DECISIÓN No 2241/2004/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass)**

b.2 Transferencia de las Cualificaciones:

El informe intermedio conjunto de 2004 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo «Educación y formación 2010» hizo un llamamiento a la creación de un marco europeo de Cualificaciones, llamamiento que se reiteró, en el marco del proceso de Copenhague, en las Conclusiones del Consejo, de 15 de noviembre de 2004, sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de Educación y Formación Profesional (EFP).

b.2.1 El reconocimiento mutuo de las Cualificaciones:

El reconocimiento mutuo de las Cualificaciones en el campo de las profesiones reguladas está asegurado por la Directiva 2005/36/CE, adoptada el 7 de septiembre de 2005.

Esta Directiva, que consolida, moderniza y simplifica quince Directivas anteriores adoptadas entre 1975 y 1999, prevé un sistema de reconocimiento automático de las Cualificaciones y con el fin de unificar para todos los Estados miembros los conceptos de la Formación Profesional para la transferencia de las cualificaciones en el mercado

de empleo de otro Estado distinto de aquel en el que se recibió el aprendizaje. La Directiva realiza una serie de definiciones que sitúan nuestros conceptos en nuevas dimensiones que habrán de tenerse en cuenta en el futuro, tanto por estudiantes, profesores, instituciones de formación y responsables políticos de la misma:

Directiva 2005/36/CE, adoptada el 7 de septiembre de 2005.

***Artículo 3*

b) **«cualificaciones Profesional»**, las cualificaciones acreditadas por un título de formación, un certificado de competencia tal como se define en el artículo 11, letra a), inciso i), y/o una experiencia profesional.

c) **«título de formación»**, los diplomas, certificados y otros títulos expedidos por una autoridad de un Estado miembro, designada con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de dicho Estado, que sancionan una Formación Profesional adquirida de manera preponderante en la Comunidad. Cuando la primera frase de la presente definición no sea de aplicación, los títulos de formación a que se hace referencia en el apartado 3 quedarán equiparados a un título de formación.

d) **«autoridad competente»**: toda autoridad u organismo investido de autoridad por los Estados miembros, habilitado, en particular, para expedir o recibir títulos de formación y otros documentos o información, así como para recibir solicitudes y para tomar decisiones contempladas en la presente Directiva.

La Directiva distingue cinco niveles de cualificaciones Profesional

'Artículo 11

Niveles de cualificación A efectos de la aplicación del artículo 13 las cualificaciones profesionales se agrupan en los niveles que se exponen a continuación:

a) **Un certificado de competencia**: expedido por una autoridad competente del Estado miembro de origen designada con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas de dicho Estado, sobre la base:

i) bien de una formación que no forme parte de un certificado o título en el sentido de las letras b), c), d) o e), bien de un examen específico sin formación previa, bien del ejercicio a tiempo completo de la profesión en un Estado miembro durante tres años consecutivos o durante un período equivalente a tiempo parcial en el transcurso de los diez últimos años,

ii) bien de una formación general de nivel de enseñanza primaria o secundaria que acredite que su titular posee conocimientos generales;

b) **Un certificado que sanciona un ciclo de estudios secundarios**:

i) bien de carácter general complementado con un ciclo de estudios o de Formación Profesional distintos de los mencionados en la letra c) y/o con el período de prácticas o la práctica profesional exigidos además de dicho ciclo de estudios,

ii) bien de carácter técnico o profesional complementado en su caso con un ciclo de estudios o de Formación Profesional, como se menciona en el inciso i), y/o con el período de prácticas o la práctica profesional exigidos además de dicho ciclo de estudios;

c) **Un título que sanciona bien una formación del nivel de la enseñanza post secundaria distinta de la mencionada en las letras d) y e)** de una duración mínima de un año o de una duración equivalente a tiempo parcial, una de cuyas condiciones de acceso es, por regla general, el cumplimiento del ciclo de estudios secundarios exigido para acceder a la enseñanza universitaria o superior, o una formación escolar equivalente de segundo nivel secundario, así como la Formación Profesional exigida en su caso además del ciclo de estudios post secundarios.

d) **Título acreditativo de una formación de nivel de enseñanza superior o universitaria de una**

duración mínima de tres años e inferior a cuatro años.

e) Título acreditativo de una formación de nivel de enseñanza superior o universitaria de una duración mínima de cuatro años

Por último hay que recordar, en ese sentido, la Directiva 2003/109/CE del Consejo que dispone que «los residentes de larga duración gozarán del mismo trato que los nacionales en lo que respecta a lo siguiente: [...] c) el reconocimiento de los diplomas Profesional, certificados y otros títulos, de conformidad con los procedimientos nacionales pertinentes», inclusive cuando ejerzan el derecho a la movilidad en el interior de la UE que les confiere dicha Directiva.

b.2.2.- El Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF)

El EQF contribuirá al ejercicio efectivo de ese derecho en aquellas situaciones en que no sea de aplicación la Directiva 2005/36/CE.

El objetivo principal, del EQF, es permitir a los ciudadanos utilizar con pleno derecho la rica diversidad de oportunidades educativas, formativas y de aprendizaje que hay en Europa, para mejorar y aumentar la transparencia y la comunicación entre los sistemas y prestatarios, para facilitar el reconocimiento y para fomentar la movilidad.

Este marco permitiría a empleados y empleadores identificar interconexiones, sinergias y posibles solapamientos entre las ofertas educativas y formativas dentro de su propio sector o entre otros sectores. Además facilitaría el desarrollo de soluciones educativas y formativas a nivel europeo e internacional, algo muy demandado por los sectores.

Gracias a un marco compartido los que se encargan de hacer política, las instituciones educativas y formativas y otros prestatarios podrán, en gran parte, determinar las ofertas de aprendizaje de acuerdo con los niveles de referencia comúnmente entendidos en una Europa más amplia. Por lo tanto, un Marco Europeo de Cualificaciones podría añadir valor a los sistemas educativos y formativos, facilitando la comparación entre los marcos y los sistemas.

Los niveles comunes de referencia del Marco Europeo de las Cualificaciones podrían proporcionar una referencia común a las autoridades que reconocen los resultados educativos, formativos y de aprendizaje. Desempeñaría la misma función que las agencias externas que evalúan y acreditan a las instituciones educativas y formativas.

El Marco Europeo de las Cualificaciones podría estructurarse en torno a un número de niveles comunes de referencia bien definidos, importantes para todos los niveles de titulaciones formales además de para todos los niveles de competencias adquiridas a través de las diferentes combinaciones de aprendizaje formal, no formal e informal.

Se prevé como un "meta-marco" capaz de aumentar la transparencia y apoyar la confianza mutua en el campo de las cualificaciones. Permitirá que los marcos y sistemas de cualificaciones nacionales y sectoriales se relacionen entre sí, facilitando de esta manera la transferencia y el reconocimiento de las cualificaciones de los ciudadanos.

La Propuesta, de Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF) para el aprendizaje Permanente (1), establece 8 niveles de cualificación profesional y se han establecido

en el un conjunto de descriptores basados en los conocimientos, destrezas y competencias adquiridos por el ciudadano europeo, que indican los resultados del aprendizaje pertinentes para una Cualificación de ese nivel sea cual sea el sistema de Cualificaciones.

En el EQF, los conocimientos se describen como teóricos y/o prácticos, las destrezas se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos), la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

La Recomendación solicita a los Estados miembros es que utilicen el Marco Europeo de Cualificaciones como instrumento de referencia para comparar los niveles de cualificación de diferentes sistemas de cualificaciones desde una perspectiva de aprendizaje permanente; que alineen, de aquí a 2009, sus sistemas nacionales de cualificaciones al Marco Europeo de Cualificaciones.

Se trata de que los Estados miembros vinculen de manera transparente sus niveles de Certificación o Titulación y los niveles contemplados en el anexo I. También deben desarrollar marcos nacionales de Cualificaciones conformes, en su caso, con la legislación y las prácticas nacionales; que velen por que, a más tardar en 2011, todas las nuevas Cualificaciones y todos los documentos «Europass» expedidos por las autoridades competentes contengan una referencia clara al nivel correspondiente del Marco Europeo de Cualificaciones.

Por último, los Estados miembros, a la hora de definir y describir las cualificaciones, deben aplicar un planteamiento basado en los resultados del aprendizaje, y promover la validación del aprendizaje no formal e informal de conformidad con los principios europeos comunes acordados en las Conclusiones del Consejo de 28 de mayo de 2004. Se les emplaza también a designar un centro nacional con la misión de apoyar y coordinar las relaciones entre el sistema nacional de Cualificaciones y el Marco Europeo Cualificaciones;

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

Los descriptores se refieren a: Conocimientos, Destrezas y Competencia	
Nivel 1	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 1: conocimientos generales básicos destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples trabajo o estudio bajo supervisión directa en un contexto estructurado
Nivel 2	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 2: conocimientos prácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples trabajo o estudio bajo supervisión con un cierto grado de autonomía.
Nivel 3	Conocimiento de hechos, principios, procesos y gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y asunción de responsabilidades en lo que respecta a la realización de tareas en Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 3: conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica actividades de trabajo o estudio adaptación del comportamiento propio a las circunstancias para resolver problemas.
Nivel 4	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 4: conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto ejercicio de autogestión conforme a consignas definidas en contextos de trabajo o estudio generalmente previsibles, pero susceptibles de cambiar supervisión del trabajo rutinario de otras

	personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de actividades de trabajo o estudio.
Nivel 5*	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 5: amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno.
Nivel 6**	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 6: conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio gestión de actividades o proyectos técnicos o Profesional complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.
Nivel 7***	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 7: conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento original conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas Profesional y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos.
Nivel 8****	Resultados del aprendizaje correspondientes al nivel 8: conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas Profesional existentes autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso continuo sustanciales y acreditados respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.

** El descriptor para el ciclo corto de la Educación superior (dentro del primer ciclo o vinculado a él), elaborado en el contexto de la iniciativa conjunta a favor de la calidad en el marco del proceso de Bolonia, corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 5 del EQF.*

*** El descriptor para el primer ciclo del marco las Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 6 del EQF.*

**** El descriptor para el segundo ciclo del marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 7 del EQF.*

***** El descriptor para el tercer ciclo del marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior corresponde a los resultados del aprendizaje del nivel 8 del EQF:*

A efectos de la Recomendación, se aplican las siguientes definiciones:
(a) «Cualificación»: resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado;
(b) «Sistema nacional de Cualificaciones»: conjunto de las actividades de un Estado miembro relacionadas con el reconocimiento del aprendizaje y otros mecanismos destinados a poner en relación la Educación y la formación con el mercado de trabajo y la sociedad civil; estas actividades incluyen la

elaboración y la aplicación de disposiciones y procesos institucionales relativos a la garantía de la calidad, la evaluación y la concesión de Cualificaciones; un sistema nacional de Cualificaciones puede estar compuesto por varios subsistemas e incluir un marco nacional de Cualificaciones;

(c) **«marco nacional de Cualificaciones»:** instrumento de clasificación de las Cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje; de lo que se trata es de integrar y coordinar los subsistemas nacionales de Cualificaciones y de mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las Cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil;

(d) **«sector»:** conjunto de actividades Profesional agrupadas atendiendo a su función económica principal, un producto, un servicio o una tecnología;

(e) **«organización sectorial internacional»:** asociación de organizaciones nacionales, incluidos, por ejemplo, empleadores y organizaciones Profesional, que representa los intereses de los sectores nacionales;

(f) **«resultado del aprendizaje»:** expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia;

(g) **«conocimiento»:** resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de estudio o de trabajo concreto; en el Marco Europeo de Cualificaciones, los conocimientos se describen como teóricos o fácticos;

(h) **«destreza»:** habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas; en el Marco Europeo de Cualificaciones, las destrezas se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos);

(i) **«competencia»:** demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y/o metodológicas, en situaciones de estudio o de trabajo y en el desarrollo profesional y/o personal; en el Marco Europeo de Cualificaciones, la competencia se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

b.2.3 Sistema Europeo de Créditos para la Formación Profesional (ECVET)

La cooperación reforzada en materia de Formación Profesional también se centra en el desarrollo y la puesta en marcha de un sistema europeo de transferencia de créditos de la Formación Profesional (ECVET), semejante al sistema europeo de transferencia de créditos de la formación universitaria (ECTS), basado en las competencias y conocimientos de las personas teniendo en cuenta su definición a nivel sectorial y nacional.

El sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos (ECTS) en la Educación superior y el nuevo sistema europeo de transferencia de créditos en la Educación y la Formación Profesional (ECVET) permitirán a los ciudadanos combinar más fácilmente las disposiciones de Educación y formación de diferentes países. Mientras que el ECTS, desarrollado durante más de diez años, se utiliza ya ampliamente en la enseñanza superior, el ECVET está actualmente en fase de prueba y es, en la actualidad, objeto de una consulta pública. Se trata de dos iniciativas importantes destinadas a apoyar directamente a los ciudadanos que deseen transferir Cualificaciones o unidades de Certificación o Titulación de un centro o de un país a otro.

Los sistemas de créditos son sistemas de contabilidad cuantitativa y certificación de los logros académicos de los individuos dentro de partes, relativamente pequeñas de los programas educativos.

Esto significa que los sistemas de créditos como tal, no determinan la calidad, los créditos se conceden por partes, relativamente pequeñas de programas de estudio.

Los objetivos del sistema de créditos en Formación Profesional (ECVET) son la transferencia de la producción/ resultados y logros del aprendizaje; la articulación entre las actividades de formación/ Educación/ aprendizaje y los programas; la acumulación de unidades hacia una cualificación parcial o completa; la Cualificación parcial de la

enseñanza y Formación Profesional; la certificación de enseñanza y Formación Profesional y la transparencia y reconocimiento mutuo de los resultados y logros del aprendizaje.

Créditos en Formación Profesional (ECVET):
Cada programa completo (de Educación o formación) de un currículo completo o cualificación se corresponde con 120 créditos.
La asignación de créditos a las unidades es proporcional en comparación con la cantidad total de créditos del programa educativo o formativo.
Los créditos se conceden por la consecución de resultados de aprendizaje especificados y específicos (conocimientos, destrezas competencias)
Los créditos de las unidades se asignan después de aprobar un examen/ evaluación u otros medios de valorar la consecución de los objetivos.
La cuestión cualitativa va unida al establecimiento de zonas de confianza mutua, una señal de calidad de cooperación institucional.

V. CONTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA EDUCATIVO:

La contribución de la Formación Profesional, en el ámbito del Sistema Educativo, para alcanzar los objetivos de la Educación y la formación en 2010 es crucial, por tanto las reformas que se realicen, en la Formación Profesional que los Estados miembros, las Comunidades Autónomas y otras instituciones competentes en formación profesional, deberían permitir desarrollar, al menos, los siguientes objetivos:

- 1.- Asegurar la Calidad de la Formación Profesional:** Aplicar en nuestro Sistema y en su desarrollo en las Comunidades Autónomas el Marco Común de Calidad que establece las bases necesarias para garantizar la calidad de la Formación Profesional.
- 2.- Asegurar la Transferencia de créditos para la Formación Profesional:** Se trata de poner en la práctica nacional el Marco Común Cualificaciones (EQF) y tener en cuenta la prescripción establecida en la Directiva Directiva 2005/36/CE y el sistema de créditos en la FP (ECVET) .
- 3.- Favorecer la Transparencia de las Cualificaciones Profesionales:** Difundir y popularizar entre los profesores, estudiantes, trabajadores y centros de formación la utilización del EUROPASS y los instrumentos que cada Comunidad Autónoma elabore para el marco común Europass: CV europeo, Pasaporte de Lenguas, Europass Movilidad, Suplemento de Certificado y Suplemento de Título. (<http://www.mec.es/europass/>)
- 4. Promover la movilidad de estudiantes y profesores de FP:** Promover y fomentar la realización de prácticas o estancias formativas en centros de formación y empresas o centros de formación de otros Estados miembros, para estudiantes, jóvenes trabajadores, tutores y profesores de Formación Profesional y formadores (Programa Europeo de Formación a lo largo de la vida).
- 5.- Promover e incentivar la participación en la Formación Profesional de todos los implicados, especialmente los agentes sociales:** Promover la necesaria articulación de la participación y corresponsabilidad de todos los agentes y actores implicados, incluidos los agentes sociales, en los principios que regulen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, así como, en el diseño, la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de los Programas de Cooperación Territorial,

para alcanzar los objetivos de la Educación y la formación a lo largo de la vida en el ámbito local, regional, nacional y europeo, para el desarrollo del capital humano como factor de cohesión social y competitividad.

6.- Desarrollar la Orientación Profesional en la perspectiva de la formación permanente a nivel local, regional, nacional, europeo y por sectores e implantar en el ámbito de la Comunidad Autónoma el marco de referencia común para la orientación e información Profesional permanente que permitirá la mejora de los servicios de orientación en los distintos ámbitos.

7.- Atender a las necesidades de los grupos con dificultades de aprendizaje, grupos desfavorecidos y de baja cualificación: La Formación Profesional contribuye a atender las necesidades de los grupos con dificultades de aprendizaje, de los grupos desfavorecidos y los de baja cualificación mediante el desarrollo de Programas que incluyen áreas o materias de iniciación profesional y que favorecen la reinserción, el acceso y el tránsito, en los sistemas de Educación y Formación Profesional a cualquier edad y en cualquier situación de aprendizaje.

La Definición (o redefinición) de los objetivos y currículos de los sistemas educativos, en términos de logros de competencias clave desde la Educación infantil hasta la Educación secundaria post obligatoria, incluidas la FP y la Educación y formación de personas adultas será un instrumento clave para la formación a lo largo de la vida. Se debe contemplar la transición, de un nivel educativo a otro, de forma coordinada y continua.

Asimismo, se contemplará como elemento básico la diversidad del alumnado, con el fin de que todos y todas las estudiantes puedan alcanzar los objetivos fijados, así como prevenir la exclusión profesional y social, combatir el rechazo a la Educación y a la escuela y promover la innovación y la experimentación.

8.- Mejorar la imagen y el atractivo de la alternativa profesional para aumentar la participación en Formación Profesional. Las principales medidas y políticas que deben reforzarse, para alcanzar este objetivo son se refieren a la flexibilidad de acceso, opción y tránsito en la Educación Secundaria Post-obligatoria o Superior mediante la Formación Profesional, la integración y permeabilidad de los subsistemas de oferta de Formación Profesional, así como el reconocimiento, la validación, la acreditación y el registro de las distintas cualificaciones Profesional y adquiridas por cualquier vía de Formación Profesional o por la experiencia laboral.

9.- Reforzar el vínculo entre la Formación Profesional y los requerimientos del mercado de trabajo y la identificación temprana de competencias necesarias y de futuras medidas a tomar en materia de Formación Profesional, en el ámbito local y regional, con la participación de todos los implicados y estableciendo los foros necesarios desde lo local a lo nacional.

10.- Promover la cultura empresarial y crear un entorno favorable para las PYME: Promocionar habilidades empresariales en la Educación Primaria y en la Educación Secundaria con el objetivo estratégico de dotar a todos los ciudadanos con las competencias clave que necesitan, en este sentido, se ha asumido el compromiso de promover el espíritu emprendedor, fomentar, en el marco del Sistema Educativo, especialmente, en la Educación Secundaria y la Formación Profesional. La Base es el desarrollo del sentido de la iniciativa y la creatividad, así como, facilitar la adquisición de las cualificaciones necesarias para crear y dirigir un negocio.

La promoción del espíritu emprendedor y la formación empresarial son un componente esencial en la Educación y la formación en todos los niveles y a todas las edades, se reconoce, explícitamente como objetivo en los currículos nacionales en la Educación Infantil, primaria, en la Educación Secundaria Obligatoria, en el Bachillerato, en la Formación Profesional Específica y en la Universidad, pero es necesario promover su desarrollo en las aulas.

11.- El desarrollo de competencias de los trabajadores mayores (dada la necesidad de promover el aprendizaje activo): Con el objetivo de hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida, para todos los ciudadanos, debe existir una oferta para adultos que tiende a ser cada vez más flexible.

Avanzar en el desarrollo de la estrategia de aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente para mejorar la participación de población adulta (25 a 64 años) en actividades de formación a lo largo de la vida que contemple campañas de sensibilización, información y orientación sobre las oportunidades de aprendizaje y su vinculación con las demandas del mercado laboral y posibilidades de inserción y la oferta de una formación flexible y suficiente, que permita conciliar el aprendizaje con otras actividades y responsabilidades.

El marco normativo debe permitir considerar el reconocimiento de la experiencia laboral y la Educación no formal o informal para el acceso a los títulos de Formación Profesional.

12.- Reducción de barreras entre la Formación Profesional y la Educación General y las posibilidades de Progresión a la enseñanza superior: La flexibilidad de opción, acceso y tránsito en el Sistema Educativo se reducirán las barreras existentes entre la Formación Profesional y la Educación general, facilitándose la progresión, en la enseñanza superior, a cualquier edad y en cualquier situación de aprendizaje.

13.- Atender a las necesidades específicas de aprendizaje de los profesores y formadores de Formación Profesional y su adaptación al cambio necesario del nuevo rol del alumno, del profesor y la nueva cultura organizacional en la sociedad del conocimiento. Se debe garantizar la formación de profesores de Formación Profesional, la mejora del atractivo de la profesión y las condiciones laborales y el reconocimiento de la profesión docente de acuerdo con los principios europeos para las titulaciones y competencias de los profesores de FP.

Para la FP sería necesario permitir que sea impartida, también, por profesionales cualificados del mundo laboral y organizar, de forma habitual, cursos de formación específicos destinados al profesorado de Formación Profesional, así como crear, para la formación de los profesores de Formación Profesional, instrumentos específicos que respondan a sus necesidades, ya que ni los centros de Formación de Profesores, ni la Universidad cubre sus necesidades en todos los casos, la relación con las empresas en este sentido son imprescindibles.

VI. CONCLUSIÓN:

Es cierto que en 2005 el Gobierno del Reino España aprobó el Programa Nacional de Reformas(1) de España, que incluye, en el EJE 3, el aumento y mejora del capital humano incluyendo los objetivos de Lisboa y especialmente en lo que se refiere a reducir a la mitad el abandono escolar prematuro, del 30,4% al 15%.

En octubre de 2006 se ha realizado el primer informe anual de progreso del Programa Nacional de Reformas, en el que se valoran los avances, realizados sólo en un año, especialmente la aprobación de la Ley Orgánica de Educación (LOE) y su memoria económica, el nuevo sistema de Formación Continua, la Ley Orgánica de Universidades, medidas dirigidas a jóvenes como el Plan de inglés para jóvenes o la mejora económica de las becas Erasmus y el plan estratégico de Infancia y Adolescencia.

Sin embargo, la cuestión más importante es que no todo se quede en el marco de la letra escrita y declaraciones grandilocuentes de objetivos y principios políticos, se trata de conseguir el desarrollo sostenible de los recursos humanos en España y de que la formación profesional cumpla el papel que debe cumplir para ello.

En el Sistema Educativo español, en el que, a pesar de tener en los últimos 20 años Leyes marco revolucionarias (en el sentido de evolución rapidísima), verdaderamente no se ha conseguido que el Sistema evolucione, como parecía estar previsto en la Norma y mucho menos ha sabido dar respuesta a problemas que cuando estas Normas se aprobaron sólo asomaban y, sin embargo hoy se han convertido en verdaderas lacras del Sistema que nos sitúan en la cola de Europa.

Debemos analizar y reflexionar sobre hasta qué punto los esfuerzos realizados desde el año 2000, en el ámbito de la Unión Europea, por mejorar los sistemas de Educación y Formación Profesional han llegado a los verdaderos protagonistas: alumnos, trabajadores, adultos, profesores, centros educativos, servicios de inspección y instituciones, responsables políticos, empresariales y sindicales en los ámbitos locales y regionales.

Sin Planes de Acción Local y Regional para la educación y la formación profesional en convergencia con el empleo, elaborados por todos los agentes implicados en la educación y la formación profesional, en el marco de los objetivos europeos y nacionales, será muy lento el proceso hacia los objetivos del año 2010 y es muy posible que no lleguemos, a pesar de que el proceso se prorogue hasta 2013.

Los Planes de Acción Local deben constituir un programa de trabajo que ha de ser elaborado, implantado, evaluado con la participación e implicación de todos los corresponsables de la educación, la formación profesional y el empleo, incluidos los agentes sociales.

El objetivo principal del Plan de Acción Local sería, en el marco de los objetivos e indicadores de Lisboa y del Programa Nacional de Reformas, el desarrollo sostenible de los recursos humanos de la localidad y la Región, partiendo de las necesidades de competencias y cualificaciones específicas de la población y de las de sus planes y expectativas de desarrollo local y regional.

El programa de trabajo debería establecer los objetivos prioritarios a partir de un diagnóstico de necesidades de educación y formación y el diseño de las acciones, medidas, tiempos, gobernanza, procesos, etc.... para alcanzarlos. El programa debe incorporar sistemas y procedimientos para la disponibilidad de los recursos y financiación necesarios, para llevarlo adelante, a través de los fondos estructurales de aquí a 2013 y otros sistemas de financiación pública y privada. Por último, el programa debe incorporar los puntos de referencia europeos para la evaluación.

VII. Información Adicional

<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/>

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/vocational_en.html

(http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_es.pdf)

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_es.pdf

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/twg_on_credit_transfer_progress_en.pdf

www.mec.es/europass

<http://www.mtas.es/>

Búsqueda de empleo u oportunidades educativas o formativas en su

propio país o en el extranjero:

- oportunidades de formación Ploteus: <http://europa.eu.int/ploteus/>
- oportunidades de empleo EURES: <http://europa.eu.int/eures/>
- Programas Europeos e Internacionales del Ministerio de

Educación y Ciencia: <http://www.mec.es/programas-europeos/>

Información sobre aspectos relacionados con la orientación profesional: Orient@, <http://orienta.mecd.es/orient/> Euroguidance, <http://www.euroguidance.org.uk/>

[1] POSICIÓN COMÚN No 15/2006 aprobada por el Consejo de 24 de julio de 2006 con vistas a la adopción de la Decisión no .../2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de ..., por la que se establece un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente (2006/C 251 E/03) 17.10.2006 C 251E/37 Diario Oficial de la Unión Europea ES.