

**PRODUCTO INTELECTUAL
No 1**

**Definición de Capacidades
para el desarrollo de
Vetriangle**



vetriangle
acting together

016-1-PL01-KA202-026592

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

“Promoción de FP DUAL mediante el Triangulo de FP”

Vetriangle

PRODUCTO INTELECTUAL No 1

Definición de Capacidades para el desarrollo de Vetriangle

01.10.2016 – 31.03.2017

Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.



Contenido

Introducción	6
Alemania como punto de partida.....	6
Resumen	6
Detalles	7
Formación.....	7
Quien es el/la formador@ ?	8
Grupo objetivo.....	9
Curriculum/Certificación/Evaluación/Modernización	9
Aprendizaje basado en el trabajo.....	10
Aceptación Social.....	11
Problemas/Retos	11
Pilotaje/Buenasprácticas.....	12
Recomendaciones	13
España	15
Intermediarios	15
Formación.....	18
Quién forma ?.....	19
Grupo objetivo.....	21
Problemas/Retos	22
Recomendaciones	24
Polonia	25
Intermediarios	25
Visión de conjunto	25
Detalles	25
Formación.....	27
Quién forma?.....	28
Grupo Objetivo	29
Workbasedlearning Aprendizaje basado en el trabajo	30



Aceptación Social.....	31
Problems/Challenges Problemas /Retos	31
Pilotaje /BuenasPracticas	33
Recomendaciones	34
Lithuania	35
Intermediarios	35
Visión global	35
Detalles	35
Formación.....	37
Quién forma ?.....	38
Grupo Objetivo	38
Curricula/Certification/Examination/ModernizationCurriculum /Certificación /Evaluación /Modernización	38
Aceptación Social.....	39
Problemas /Retos	39
Pilotando /Buenas practicas	41
Recomendaciones	41
Turquia.....	42
Intermediarios	42
Visión Global	42
Detalles	42
Formación.....	44
Quién forma ?.....	45
Grupo objetivo.....	47
Aprendizaje basado en el trabajo.....	48
Problemas / Retos	49
Pilotaje/Buena Práctica	50
Recomendaciones	51

Involved Organizations & project partners:

Kielce Technology Park

KTP



Instituto Especifico de formacion profesional superior Miguel Altuna

MAI



Kocaeli il egitim Mudurlugu

KPDONE



UAB "Globalios Idèjos"

GI



Verein für EUropäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.

VESBE



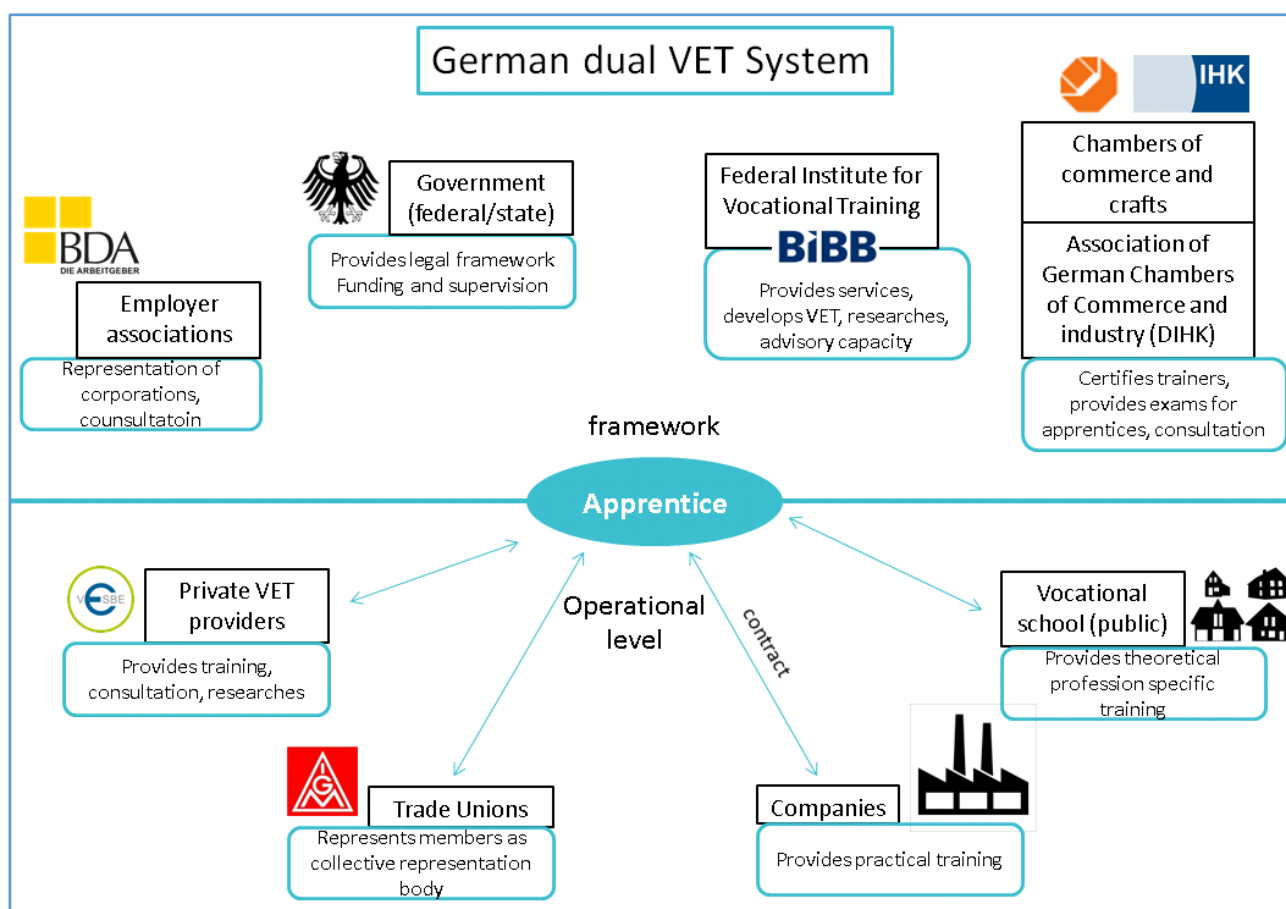
Introducción

Este producto intelectual se centrará en el papel de los intermediarios en los diferentes países socios. El sistema Alemán de educación dual y sus funciones y responsabilidades específicas para los intermediarios servirá como referencia y como modelo a seguir. Tenga en cuenta que no es el objetivo de este resultado describir y comparar los diferentes sistemas y todos sus aspectos en detalle. El objetivo principal de este resultado es proporcionar un modelo adaptable que, al mismo tiempo, ofrezca ejemplos detallados de las mejores prácticas, pero también puede servir como hoja de ruta en una lectura más general. Si no hay una fuente específica, el contenido declarado se basará en las conversaciones con los socios del proyecto y los resultados de su investigación y sus entrevistas con los intermediarios específicos de cada país.

Alemania como punto de partida

Debido al enfoque en el rol específico de los intermediarios, utilizaremos la siguiente descripción general como punto de partida para una mayor consideración a fin de establecer un plan para un Vetriangle.

Resumen



Detalles

En Alemania, son intermediarios en la formación profesional las siguientes organizaciones e instituciones:

- BIBB
- Cámaras de comercio
- Gobierno Federal y estatal
- Empresas
- Asociaciones empresariales
- Sindicatos y asociaciones empresariales
- Centros FP
- Organizaciones dedicadas a la investigación tales como universidades, fundaciones
- Una especificación importante en el sistema alemán también en el área de la FP es el federalismo cooperativo (distinción entre el gobierno federal y los Länder). En el sector educativo y en la FP, el Gobierno Federal se encarga de la formación en empresas mientras que los Länder se ocupan de la formación profesional en las escuelas (FP básica).

La Ley de Formación Profesional define los diferentes roles y tareas de los intermediarios (llamados organismos competentes). Cada uno de ellos tiene comités que representan a empleadores, sindicatos y docentes. Su función principal es la consulta de cuestiones de FP y la regulación de la implementación de la FP.

Los intermediarios participan en la Junta principal de la BIBB junto con representantes federales y de los Länder

Formación

Información sobre la formación dual en Alemania:

- Los aprendices comienzan normalmente cuando tienen entre 16 y 18 años de edad y han completado la educación obligatoria
- Objetivo: "El objetivo principal de la formación es permitir que los jóvenes adquieran una competencia vocacional integral diseñada para permitirles cumplir con sus deberes como empleados de manera eficiente, efectiva e innovadora, autónoma y en cooperación con otros".
- Las competencias y las características de FP están regulados por el ley de formación profesional
- El examen final contiene aspectos de cuatro a cinco áreas que son necesarias para el empleo. El examen final tiene como objetivo preparar para el trabajo y los procesos de la profesión.
- En general, el Ministerio Federal de Economía y Tecnología es responsable de aprobar las ocupaciones individuales que requieren formación formal. El consentimiento del Ministerio Federal de Educación e Investigación es obligatorio
- Los estándares de regulación de formación proporcionan un estándar nacional uniforme. Proporcionan información sobre el nombre de la ocupación, la duración de la formación, el perfil de ocupación, el plan de estudios marco y los requisitos que debe cumplir el examen.
- De acuerdo con el marco de trabajo de los estándares se construyen currículos para cada ocupación

- Debido a que las cuestiones de educación son competencia de los Länder, existe un comité permanente de todos los Länder para lograr el consenso en aspectos importantes relacionados con la educación escolar y superior.

Quien es el/la formador@ ?

En el sistema alemán de FP dual hay diferentes tipos de formadores e instructores con diferentes tareas y responsabilidades:

- Escuelas vocacionales públicas
- Compañías privadas o públicas
- Escuelas FP privadas independientes

El aprendizaje en Alemania combina contenidos teóricos y prácticos en una escuela vocacional con aprendizaje concreto basado en el trabajo en una empresa. Alrededor del 70% de los contenidos son prácticos, el resto es teórico. Los aprendizajes normalmente duran 2-3,5 años dependiendo de la profesión. Todos los graduados son examinados y reciben un certificado de las cámaras.

Mientras dure el aprendizaje, las empresas y los aprendices firman un contrato que el aprendiz que la empresa puede cancelar en un período de prueba (de 1 a 4 meses). Alrededor del 24% de los contratos se rompen en este momento. Después de la graduación, las oportunidades de ser contratados para los aprendices son buenas, el 58% se destinan al empleo directo después de la graduación. Estudiar o educación adicional son otras opciones.

Personal de formación:

- Profesores de escuela profesional: Estudio universitarios/ licenciatura se centra en el campo ocupacional, un máster que se centra en la didáctica de asignaturas específicas + período de prueba
- Los formadores prácticos (empleados "normales" en las empresas, deben estar certificados de acuerdo con el Reglamento de Aptitud del Entrenador → Ausbilder-Eignungsverordnung, (AEVO)

El origen de esta separación hace al sistema alemán flexible y adaptable. Por ejemplo, los profesores de las escuelas profesionales que ya obtuvieron las habilidades necesarias en contenidos prácticos y formación específica de la profesión tienen la opción de formarse únicamente en aspectos pedagógicos y en las cualificaciones universitarias. También hay diferencias entre las cámaras de comercio y las cámaras de artesanías con respecto a las calificaciones y regulaciones. Además del Reglamento de Aptitud del Entrenador, existen algunas certificaciones adicionales y posibilidades de cualificación para entrenadores y docentes en FP:

- Certificado para pedagogos de educación inicial y continua (geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge)
- Certificado para pedagogos de educación profesional (geprüfter Berufspädagoge)
- Además de estos certificados formales, existen diversas formas no formales de obtener calificaciones adicionales y también las empresas ofrecen formación para instructores.

Para el sistema dual alemán de FP, la cooperación entre los formadores, especialistas y protagonistas de la FP es de vital importancia para la construcción de vínculos y cadenas educativas.

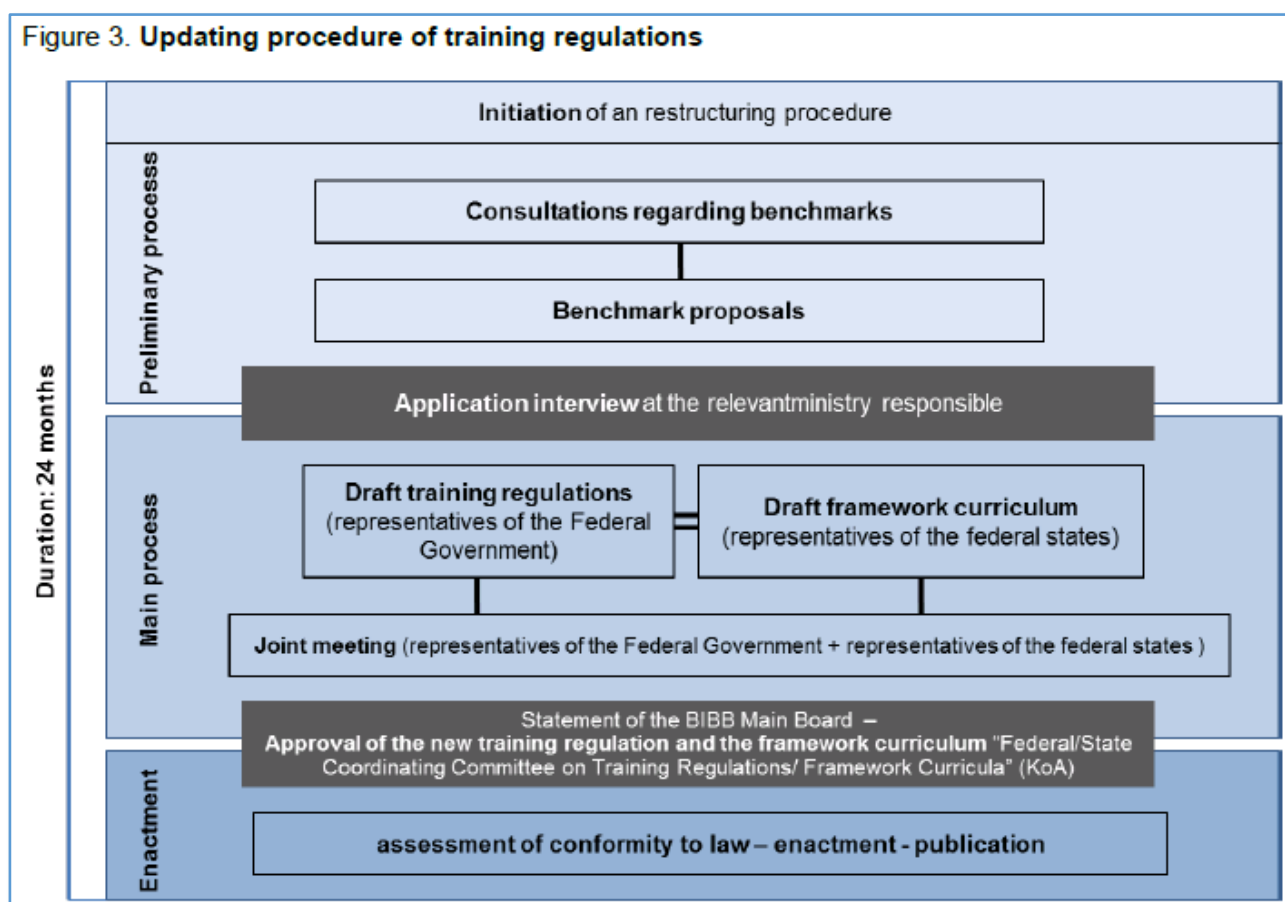
Grupo objetivo

Existen ofertas de formación específicas para diferentes grupos de interés en Alemania (por ejemplo):

- Jóvenes
- Personas desempleadas
- Inmigrantes
- Personas discapacitadas

Además de las opciones "estándar" para la educación superior y adicional en Alemania, también hay cada vez más programas adicionales de formación y educación para lograr una mayor permeabilidad del sistema de educación y educación vocacional. Por ejemplo, hay medidas de preparación para los fracasos escolares o personas que no fueron seleccionadas. Estos son algunos pasos entre la educación secundaria y el aprendizaje.

Curriculum/Certificación/Evaluación/Modernización



En Alemania, la tarea de crear y modificar el currículo se comparte entre el gobierno y el BIBB. Debe señalarse que los currículos y los planes de estudios están estandarizados. Además, las cámaras y las

asociaciones profesionales / sectoriales son agentes importantes en este campo. Pueden hacer sugerencias para promover cambios y modernizaciones al BIBB. Además, la BIBB gestiona estudios relacionadas con la FP, que guían a la multitud de universidades, asociaciones, sindicatos y fundaciones que investigan en el área de la FP.

La modernización de la formación es administrada por la BIBB, el gobierno federal y los Länder, las organizaciones empresariales y los sindicatos. Todos estos actores acuerdan los aspectos básicos de adaptación antes de que la modernización tenga lugar. Esto se llama principio de consenso en Alemania y es un ejemplo perfecto para que una asociación público-privada funcione bien porque todos los intermediarios coinciden en que la formación profesional debe ajustarse a las demandas y necesidades de la industria. El aprendizaje y las opciones de educación adicionales en Alemania se establecen de acuerdo con las demandas de la industria y no como una política de arriba hacia abajo. La decisión final sobre un problema de modernización es responsabilidad del ministerio federal responsable en consulta con los Länder.

La evaluación y la certificación de aprendices y formadores es una tarea de las cámaras en cooperación con los colegios profesionales y los sindicatos.

En Alemania, todos los protagonistas de la FP actúan de acuerdo con el principio de consenso. Esto significa que dos antagonistas extremos como los sindicatos y las asociaciones empresariales cooperan incluso en los conflictos. Como consecuencia, la cantidad de huelgas en Alemania es bastante baja. Esto también garantiza altas posibilidades de lograr el consenso entre todos los protagonistas de la FP y, por lo tanto, se traduzcan en una cooperación fuerte y productiva. Los cambios o regulaciones también se adaptan a este principio y no se realizarán en contra de la voluntad declarada de un socio social. Como una desventaja, este principio puede ralentizar la modernización del sistema FP o bloquearlo eventualmente.

Aprendizaje basado en el trabajo

En Alemania, el sistema de FP dual se caracteriza por un enfoque pedagógico orientado a la acción hacia el desarrollo de una competencia ocupacional global.

La competencia clave en este enfoque es la competencia de acción vocacional (BIBB ha desarrollado un concepto de competencia basado en la regulación de la formación basadas en competencias).

Debido al alto contenido de la formación en las empresas de acuerdo con las demandas reales del trabajo y el entorno Alemania es un modelo para el aprendizaje basado en el trabajo.

Figure 1. Elements of vocational action competence



Source: ReferNet Germany.

Aceptación Social

En Alemania, la aceptación social es alta por razones históricas, pero también por el alto porcentaje de alemanes que aprendieron sus profesiones en el aprendizaje dual. Esto se puede reconocer de inmediato de acuerdo con el número de plazas de formación para aprendices. En 2013, se ofrecieron 562.200 plazas en Alemania, 542.500 en la empresa.

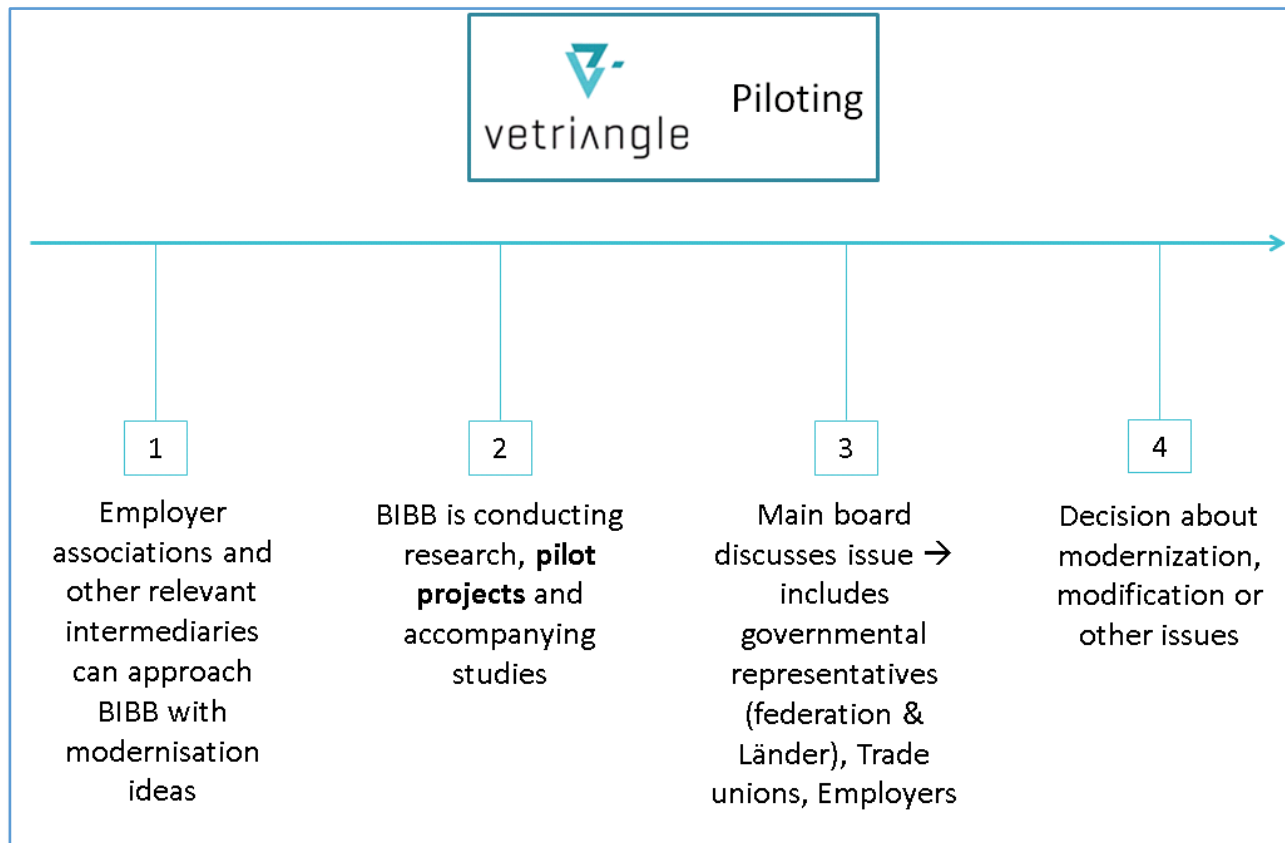
Problemas/Retos

No todas las profesiones y sectores industriales se ajustan a la formación dual como concepto. En Alemania, hay áreas como la atención de la salud y la educación, que no incluyen formación típica de aprendizaje dual, aunque se pueden encontrar elementos duales. El sistema de aprendizaje dual se centra principalmente en el comercio, la industria, el servicio y el sector artesanal.

Debido a los problemas demográficos, habrá más competencia en el futuro entre la educación superior y la formación dual. Como consecuencia, algunos sectores (enfrentarán) serios problemas para encontrar aprendices debidamente calificados. Existe un problema entre la demanda y la oferta en algunas áreas del sistema alemán, que no se han podido resolver hasta ahora.

Este problema también puede equilibrar otra debilidad natural del sistema de aprendizaje: la competencia entre los solicitantes de aprendizaje dual. Debido a que las empresas seleccionan a los solicitantes de aprendizaje que mejor se adaptan a sus necesidades, puede ser difícil para los solicitantes con bajas calificaciones o sin un certificado de finalización de estudios. Para esta gente, el estado ofrece diferentes opciones de soporte.

Pilotaje/Buenasprácticas



Una buena práctica en de Alemania es que las compañías contribuyen financieramente a sufragar los costos de educación y formación del sistema educativo.

Para dar un ejemplo con números realistas, la BIBB evaluó el año académico 2012/2013 para conocer los costos de formación que sufragaban las compañías:

Para el año académico 2012/2013, el costo total de formación por aprendiz para una empresa supuso 17.933 € de media. Estos costos incluyen los costos de personal para aprendices y formadores, así como costos de los equipamiento y costos tales como las tarifas de cámara, administración ... En el lado positivo, es que los aprendices ya son productivos durante su aprendizaje y contribuyen al beneficio de las empresas. Esta productividad supone de media 12.535 € por aprendiz y año. Como consecuencia, los costos totales por aprendiz solo suponen 5.398 € de promedio. Normalmente, los costos del aprendizaje en la mayoría de los casos se deben tratar como una inversión a mediano y largo. Sin embargo, el 28% de los aprendices ya generan retornos durante su aprendizaje (los detalles se pueden encontrar en esta lista: <https://www.bibb.de/de/11060.php>). Para toda Alemania, estas cifras en el año 2012 pueden estimarse que suponen un 1,43 aprendices. El costo de 25.600 millones de dólares menos los rendimientos de productividad de 17.900 millones de euros dan como resultado un costo total de 7.700 millones de euros para la formación, que fueron pagados por las empresas.



Lo que también debe tenerse en cuenta para la evaluación de los costos de inversión y formación para el aprendizaje es la comparación con los costos de reclutamiento. Si una empresa tiene que contratar personal cualificado en el mercado laboral, esto cuesta 8.715 € de promedio por empleado. Estos costos se pueden evitar si una empresa cubre su necesidad de personal capacitado a través de formación dual.

Las empresas tienen un papel fundamental en cuanto a la formación y la FP dual. Además de la formación interna, también son contratadores de sus aprendices. Cabe señalar que solo una quinta parte de las empresas ofrece formación.

Beneficios para que las empresas brinden formación dual:

- Te aseguras cubrir tus necesidades de personal calificados y cualificados
- Alta calidad
- Alta productividad
- La compañía tiene influencia directa en los contenidos de formación y puede dar forma a posibles futuros empleados a través de formaciones internas.
- Mejora de la productividad y la innovación, así como de la calidad de los servicios y productos
- Alto ROI (retorno de la inversión) a largo plazo
- CSR (responsabilidad social corporativa)
- El tiempo dedicado a los nuevos empleados no es tan costoso y no consume mucho tiempo si se contrata a un graduado de aprendices porque el aprendiz ya tenía una formación en el trabajo y las empresas conocen muy bien a sus alumnos (y viceversa). Esto ahorra costos de salario para la empresa de reclutamiento. La readaptación apenas se necesita.
- No hay obligación para la empresa de contratar aprendices después de su aprendizaje.
- Los aprendices desarrollan competencias y practican tareas de trabajo reales.
- Los aprendices "caseros" se identifican con sus empleadores y pueden ser leales en tiempos de crisis.

Recomendaciones

General

- En algunas partes del sistema, es útil adaptar las formaciones y los programas de formación dual hacia un enfoque más modular. Este es el caso, por ejemplo, en cursos o programas de calificación parcial para grupos específicos



vetriangle
acting together

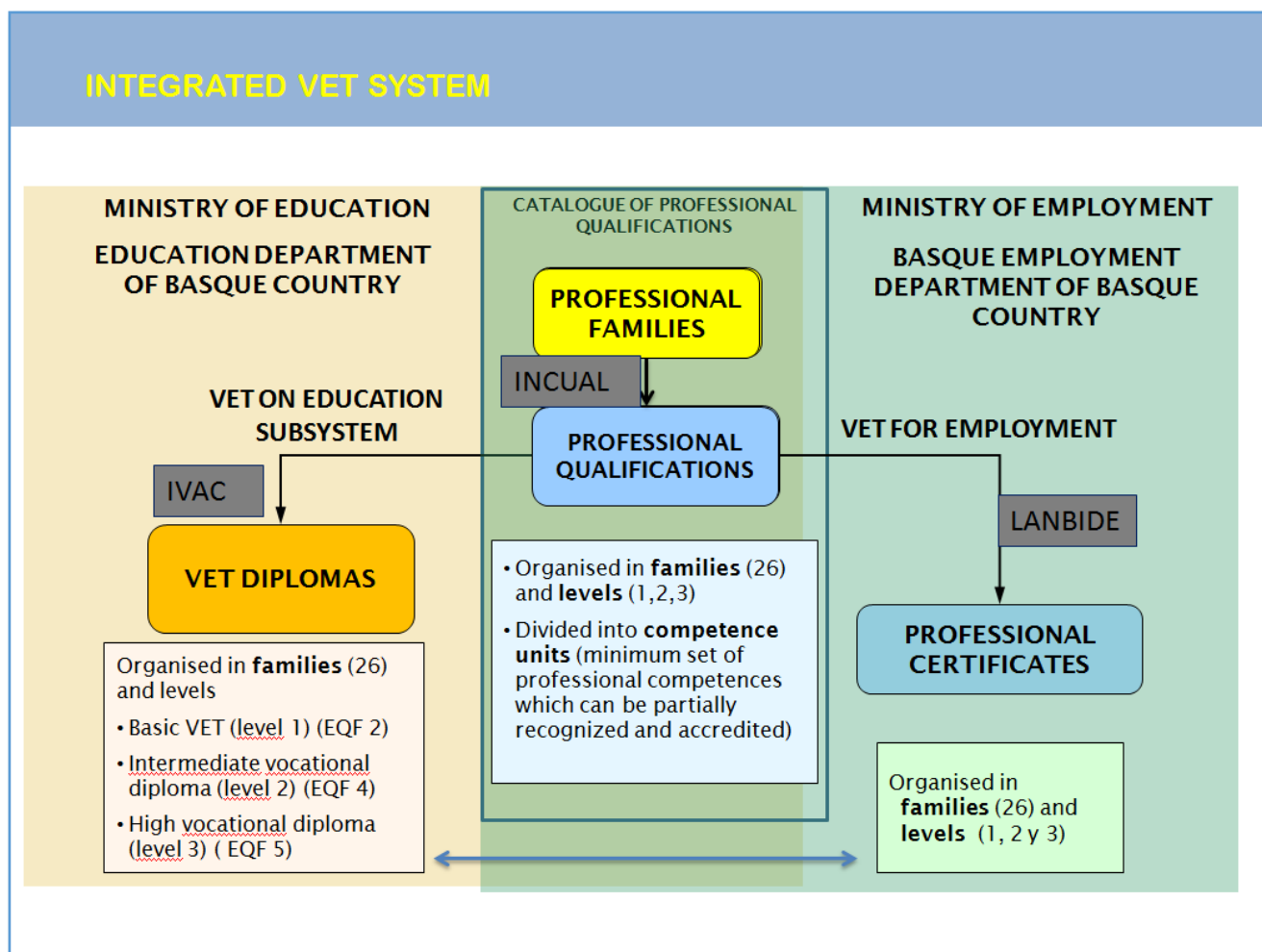
- A pesar de la buena reputación de la formación de aprendices, existe una tendencia de los jóvenes a solicitar la universidad en lugar de comenzar un aprendizaje. Las campañas de sensibilización ya se iniciaron en el pasado, pero podrían ser necesarios esfuerzos adicionales para detener esta tendencia.
- Un entorno para probar nuevos contenidos, currículos y cursos podría ser un enfoque prometedor para acelerar los cambios y la modernización del sistema y los diferentes planes de estudio de las profesiones. Esto podría incluir pruebas y cursos piloto en consulta con todos los intermediarios pertinentes a nivel local,

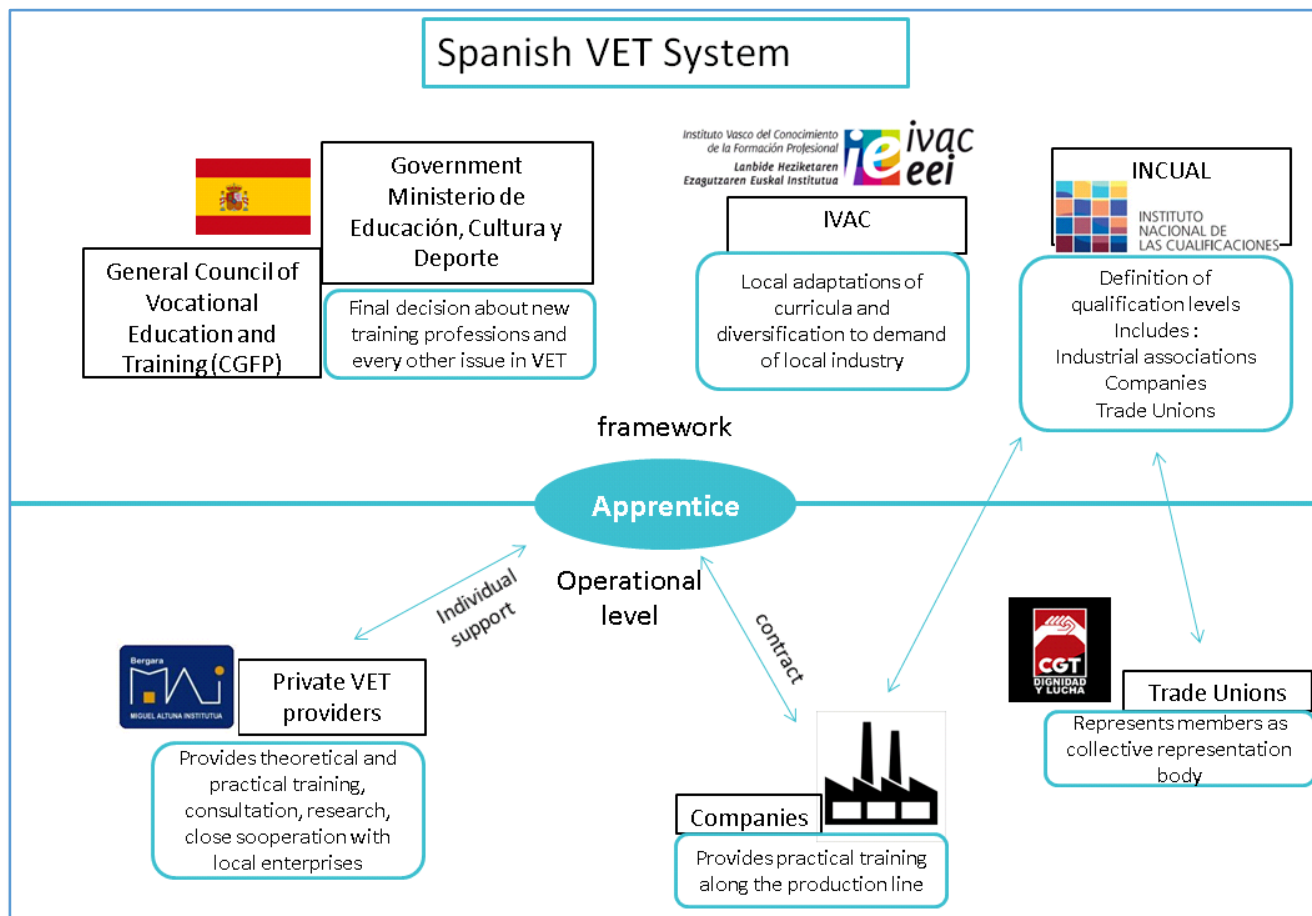


Erasmus+

España

Intermediarios





Detallles

En España hay dos protagonistas principales en el área de intermediarios para desarrollar curriculums en la FP: INCUAL y cuerpo regional. En este caso, en el País Vasco es el IVAC.

El INCUAL, como instrumento técnico del Consejo General de Formación Profesional, tiene encomendada la misión de aproximar el mundo profesional al formativo, mediante la observación e identificación de referentes en el sistema productivo que se materializan en la elaboración, revisión y actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Este Catálogo, que constituye el eje vertebrador del Sistema Nacional de Cualificaciones y FP, permite la integración entre los sistemas de Formación Profesional Inicial y de Formación Profesional para el Empleo, y es el referente para la Acreditación de las Competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y aprendizajes no formales. Función de observador con respecto al sistema educativo en general, garantiza la calidad, la formación y los nuevos Estándares Nacionales de Ocupación. El INCUAL fue creado por el Real Decreto 375/1999 de 5 de marzo de 1999. Es el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia, que apoya al Consejo General de Educación y Formación Profesional de España para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Educación y Formación Vocacional (conocida en español como SNCFP), que es el organismo a cargo de definir nuevas calificaciones. Para crear una nueva calificación, el INCUAL tiene sus regulaciones y métodos para comunicarse y obtener información de compañías o asociaciones sectoriales (Cuestionario, MAI, p.2).

El INCUAL no es simplemente un intermediario sino que también trabaja con asociaciones industriales, empresas y sindicatos en forma de 26 grupos de trabajo para 26 familias profesiones. Cada parte interesada puede contribuir y expresar sus necesidades si se desarrollan nuevas calificaciones. Debe tenerse en cuenta que todas las decisiones las toman los organismos e instituciones gubernamentales en el área de la FP. Las empresas y otras partes interesadas pueden contribuir con sus necesidades y sugerencias, pero la decisión final sigue siendo del gobierno central. Por supuesto, es más fácil para las grandes empresas ser notadas y ser incluidas en el proceso de toma de decisiones. A nivel regional, IVAC como agencia gubernamental regional es responsable de las adaptaciones y diversificaciones dentro de la región vasca, pero no está permitido crear nuevas cualificaciones sin la aprobación del INCUAL.

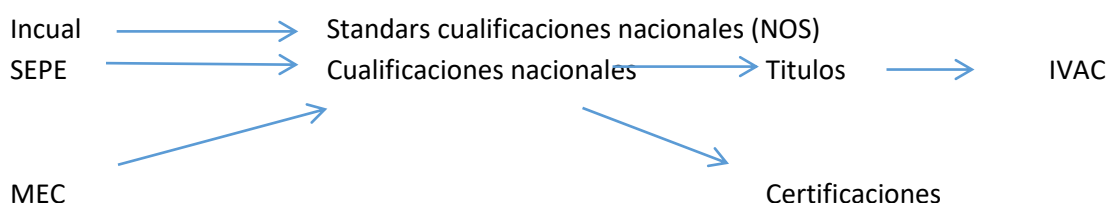
Como ejemplo el INCUAL puede proporcionar un estándar de cualificación nacional para la profesión de mecatrónica que se puede adaptar al contexto regional y las demandas de las empresas a nivel local.

Los sindicatos solo participan en los grupos de trabajo mencionados de INCUAL cuando se define una nueva cualificación. En comparación con el "principio de consenso" alemán, no existe un consenso claro entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores en España con respecto al apoyo general de la industria y el sistema dual de FP. Los sindicatos, como intermediarios, no participan directamente en el proceso de formación y solo desempeñan un papel si los aprendices ingresan a las empresas como trabajadores. Una de sus principales responsabilidades es garantizar que no haya dumping salarial y que los aprendices no tengan que hacer el mismo trabajo que el personal totalmente capacitado y calificado. La influencia y el papel de los sindicatos como intermediarios es un problema posible que puede mejorarse en comparación con Alemania, pero también con otros sistemas asociados.

El examen es realizado por los mismos formadores o profesores . Las cámaras que existen no conocen el sistema dual lo suficientemente bien como para ser un importante agente de cambio y, por lo tanto, no son comparables con sus equivalentes alemanes.

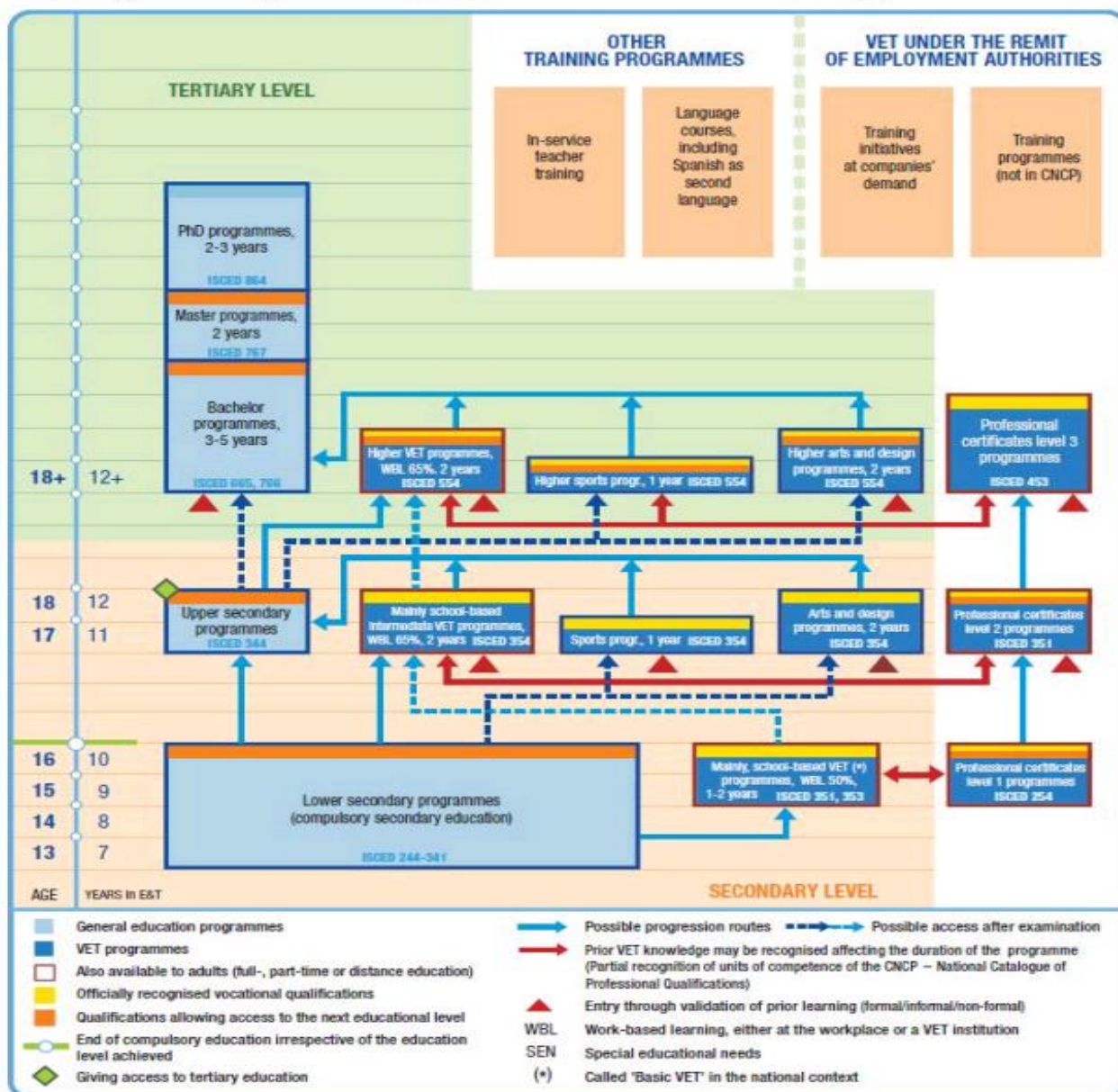
El sistema Dual en la FP en España es gestionado por las autoridades laborales y educativas, no por los agentes sociales.

El Consejo General de Formación Profesional es el órgano asesor sobre cuestiones de FP. Junto con otros protagonistas como empresas, puede hacer propuestas de perfiles de formación en los 26 grupos de trabajo / sucursales. Los estándares ocupacionales y las regulaciones relevantes se definen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). por el INCUAL.



Formación

Figure 12. Diagram of the Spanish education and vocational training system



NB. ISCED -P 2011. EQF levels have not yet been defined
Source: Cedefop and Refernet Spain.

Un programa típico de formación dual tiene una duración de dos años y contiene componentes teóricos y prácticos en las escuelas de FP, así como una parte del trabajo en las empresas equivale a contenidos académicos.. En septiembre de 2014 se implementó una nueva ley (Ley de educación - LOMCE) que también reglamentó un nuevo nivel de formación profesional (FP básica). Este nuevo nivel está dirigido a estudiantes de 15 años que completaron su tercer año de educación secundaria obligatoria. La formación conduce a las calificaciones oficiales y garantiza el acceso a los grados medios de FP.

Quién forma ?

En el sistema español hay muchos centros de formación profesional bien equipadas para impartir asignaturas prácticas. En este contexto, es importante destacar la alta autonomía pedagógica, organizativa y administrativa del centro de educación y formación. Los centros de FP crean ambientes de trabajo y enseñanza que están cerca de las líneas de producción de la vida real. Para lograrlo, tienen talleres, laboratorios y equipos específicos para la profesión, de modo que también puedan llevar a cabo contenidos prácticos de formación. Si este no es el caso, los centros de FP buscarán una cooperación estrecha con las empresas para usar sus equipos e instalaciones para la formación. La combinación resultante de contenidos de formación teóricos y prácticos del centro de FP cubre más del 60% del programa de formación. La formación en la empresa se considera principalmente como formación adicional para adquirir experiencia en procesos de producción reales. Esta formación constituye aproximadamente un tercio de cada programa de formación en formación vocacional dual. Mientras que los contenidos prácticos básicos están cubiertos en las escuelas de FP, las compañías proporcionan una experiencia real de formación a lo largo de las líneas de producción. Ambas áreas se complementan mutuamente por lo que todos los contenidos están cubiertos para cada horario individual. Esto, por supuesto, es un gran esfuerzo de supervisión para el centro de FP. Para complicar aún más este problema, no todos los estudiantes estudian en el sistema dual. Pueden existir sistemas paralelos de formación práctica en las escuelas de FP. Al igual que en Alemania, los aprendices firman contratos específicos y sus salarios son pagados por las compañías. Lógicamente, las compañías también pagan a sus instructores.

Debido a la lenta modernización de los planes de estudios a nivel nacional por parte del INCUAL, las compañías comunican sus demandas y necesidades a los centros de FP locales y desarrollan programas de formación específicos. Especialmente al comienzo del desarrollo de nuevos cursos de formación y currículos hay mucha comunicación entre las empresas. Debido a esto, la mayor información sobre la modernización y las necesidades de la industria se intercambia a nivel local y regional. La cooperación entre estos intermediarios se formaliza a través de convenios de colaboración. Esta cooperación también funciona al revés si los centros de formación ven que los estudiantes necesitan formación adicional en las empresas adaptan sus contenidos. A veces, esta formación adicional se incluye como contenido regular para adaptar el programa a las necesidades reales de la industria y para garantizar contenidos de formación modernos. Mientras que las empresas se benefician a través de la formación, los centros de FP obtienen oportunidades para incluir modernos equipos de formación y máquinas en sus programas, lo que puede ser una sinergia muy exitosa para ambos intermediarios.

En lo que respecta al profesorado, existe una clara distinción en España entre los profesores de las escuelas de formación y el personal de formación práctica en las empresas. Si bien la mayoría de los docentes en las escuelas de FP tienen títulos universitarios, esto no es necesario para los instructores en las empresas o la formación práctica. En estos casos, las compañías son completamente libres en su decisión, quienes formarán a los estudiantes a lo largo de la línea de producción. La empresa puede elegir de acuerdo con la experiencia laboral o los títulos universitarios relevantes dependiendo de qué cualificaciones y habilidades se evalúan más. Hasta ahora, el sistema español de FP no tiene obligaciones o grados específicos que sean obligatorios para el personal docente. Si se requiere una formación pedagógica o didáctica específica.

Las cooperaciones entre empresas para llevar a cabo programas de formación en conjunto como cooperativas no son muy comunes en España, solo hay algunos ejemplos. Esto es notable debido al intercambio local existente y la comunicación sobre formación y demandas con los centros de FP. El potencial de cooperación debería ser claro para los centros de FP porque conocen las diferentes necesidades.

Con respecto a la cooperación y el trabajo en red, la ley orgánica sobre las cualificaciones y la formación profesional estableció una red de centros de FP para mejorar la calidad y armonizar los programas de formación. Esta red contiene:

- Centros de formación profesional Públicos y privados
- Escuelas públicas y privadas
- Centros nacionales de referencia
- Centros del sistema nacional de empleo (pueden pertenecer a comunidades independientes)
- Centros privados acreditados por el Subsistema Nacional de Empleo

Hay diferentes opciones ó modelos de formación:

- La formación en las empresas y la formación individual se financia total o parcialmente con fondos públicos como un incentivo para satisfacer las necesidades específicas de formación de las empresas y los empleados.

- Programas de formación modulares (por ejemplo, para desempleados) que conducen a certificados profesionales a través de cualificaciones parciales. Los tipos de formación para el empleo incluyen:

- o Programas de formación para desempleados

- o Programas de formación para trabajadores

- o Programas de formación para grupos con necesidades educativas especiales y personas en busca de empleo

- o Programas de formación para desempleados que incluyen compromiso de contratación

- Contratos de formación y aprendizaje (modelo dual) que combinan la formación práctica en el trabajo con la formación en el lugar de trabajo y la FP dual.

Grupo objetivo

Además del grupo procedente de graduados de la escuela secundaria, también hay programas de formación especiales para adultos que no cuentan con la calificación de escuela secundaria como parte de los programas de "educación de adultos" como se mencionó anteriormente. Estas medidas los respaldan para obtener más certificados de educación.

Currículo / Certificación / Examen / Modernización

Como ya se mencionó, los currículos normalmente son desarrollados por IVAC en la región vasca partiendo de un currículum mínimo establecido (nivel nacional). La adaptación y modernización de los currículos son muy lentos y el desarrollo de nuevas calificaciones y programas puede tomar hasta tres años. El INCUAL además es responsable de la investigación en el área de FP. Los centros locales de FP pueden apoyar actividades de investigación y, a menudo, son más eficaces, especialmente en lo que respecta a las demandas de la industria local y las brechas de competencias.

Además de las demandas de modernización de la industria, también puede haber demandas del gobierno en áreas específicas y para grupos específicos. Esta demanda puede contener programas de formación para grupos destinatarios específicos, como personas con discapacidad o desempleados, porque es posible que no exista demanda industrial en estas áreas. Como consecuencia, el gobierno está interesado en una mayor participación de las empresas en el sistema dual para reducir el desempleo juvenil. Para lograr esto, hay algunas reducciones de impuestos y contratos sociales para las empresas que imparten formación.

Aprendizaje basado en el trabajo

Alrededor de una quinta parte de todos los estudiantes están en programas duales. Pero incluso los programas normales de formación incluyen contenidos prácticos, elementos de aprendizaje basados en el trabajo y basados en la práctica y tienen 360 horas de prácticas laborales en la empresa. Además, los centros de FP reconocen cada vez más el valor de la formación práctica y el cambio hacia métodos y contenidos basados en el trabajo y en la acción.

A menudo hay una cierta participación natural de WBL en los programas de formación porque las empresas contratan a un centro de formación para que haga un programa de formación a medida de acuerdo con sus necesidades.

Aceptación social

La aceptación social de FP está cambiando en este momento. En general, tradicionalmente el porcentaje de alumnos que optan por la FP en España no es alto porque la mayoría de las personas optan a títulos universitarios. En los últimos 5-10 años hay un cambio notable en la aceptación social. Las personas reconocen que la FP puede ofrecer mejores oportunidades de trabajo y salarios comparables en comparación con los títulos universitarios.

Esto también es cierto para las empresas, incluso si la FP dual sigue siendo un enfoque "nuevo" para la mayoría de ellas. Esto se puede ver en un número creciente de aprendices en formación dual, un mayor número de centros de FP y una creciente participación de las empresas en formación. Entonces, para los socios intermediarios más relevantes, la FP tiene una buena aceptación. El único protagonista que aún no ha reconocido el valor de la FP dual y la formación práctica en su conjunto son los sindicatos.

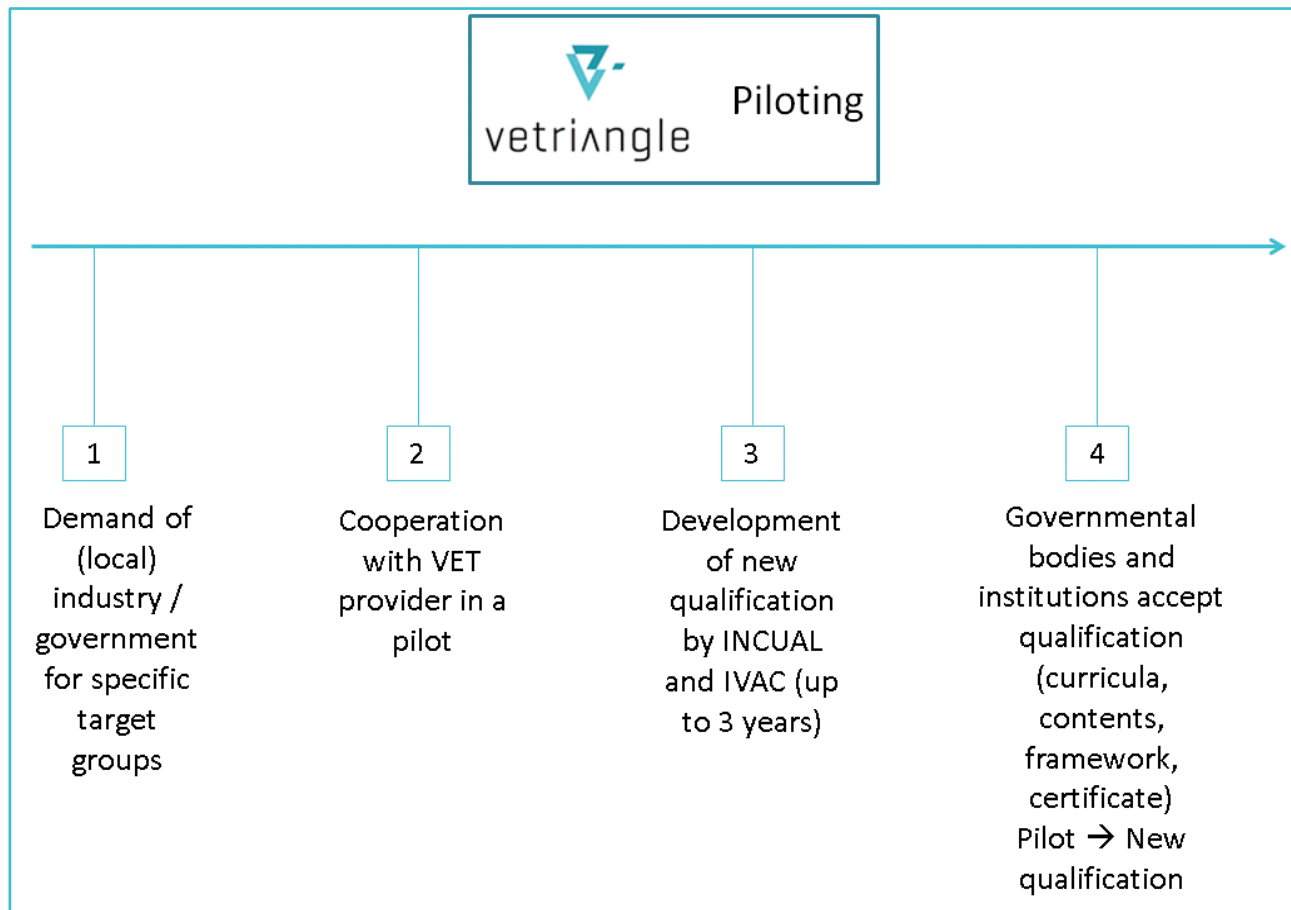
En los últimos años, la aceptación social de FP ha mejorado y se está convirtiendo en una opción más popular después de la graduación de la educación secundaria. En este contexto, es importante señalar que la economía española aún se está recuperando de la crisis económica de 2008. Las tasas de desempleo siguen siendo muy altas, con un 45,5% de desempleo juvenil en 2015.

Problemas/Retos

Lo que es extremadamente importante para la FP dual en el sistema español es su fuerte enfoque en la supervisión individual y el seguimiento de los aprendices. Cada estudiante tiene un horario individual y está recibiendo una evaluación individual. Esto puede causar problemas para la evaluación y certificación y es un gran esfuerzo para los centros de formación FP y hay algunos intentos de desarrollar métodos de evaluación más estandarizados para reducir este esfuerzo de supervisión. Esto, por supuesto, aumenta la complejidad del sistema español (dual) de FP en total. Factores adicionales son las amplias variedades de contenidos de formación práctica en empresas de acuerdo con áreas operativas específicas y las dedicaciones de los formadores internos para aceptar su papel como instructores y mentores para los estudiantes.

El sistema educativo en su conjunto es financiado principalmente por el estado (80%) mientras que los protagonistas privados contribuyen con el 20% restante. Cabe señalar que la contribución privada es, en su mayor parte, dinero de las familias, que se invierte en la educación de los niños y no en las inversiones de las empresas.

Pilotaje / Buenas prácticas



Como ejemplo, hay algunos programas piloto y de formación especializada fuera del sistema de cualificación oficial que comenzó como una estrecha cooperación entre las empresas y los centros de FP. Estos programas incluyen currículos muy específicos e innovadores que son una reacción directa a una demanda específica de la compañía. Para estas excepciones, la certificación puede ser complicada debido a la gran cantidad de especialización. Si la compañía es lo suficientemente grande como para capacitar a muchos alumnos la certificación de las partes interesadas normalmente es aceptada por el gobierno. Como resultado, los graduados pueden postularse en otras empresas e instituciones, incluso con sus contenidos de formación específicos. Este enfoque podría ser una buena práctica sobre las reacciones más rápidas del gobierno a las necesidades de formación industrial y programas sectoriales específicos. Un ejemplo podría ser especializar programas de formación como mecatrónica para profesiones más específicas como la mecatrónica de automóviles.

Como una de las mejores prácticas del socio de proyecto español, MAI es un programa de especialización en el área de los procesos de forja. El programa se basa en las demandas de la compañía y se desarrolla

como un programa de formación dual. Se ejecuta un año (900 horas). Los centros de FP hacen el trabajo administrativo, como contactarse y comunicarse con IVAC y la producción de nuevos materiales de aprendizaje. En total, 25 empresas contribuyeron con personal de formación y formación de instructores. Los contenidos y detalles se definieron en cooperación entre escuelas y empresas. Este programa de formación es un éxito porque combina la estrecha cooperación de las empresas y el AML, además de exigir contenidos específicos que garanticen buenas oportunidades de empleo para los graduados.

Recomendaciones

General

- Aceptación / Desarrollo de algunas pautas o resultados de aprendizaje para los cursos. Esto podría incluir una mayor parte del aprendizaje basado en competencias y significaría menos esfuerzo de administración y apoyo para los centros de FP porque los estudiantes no necesitarían obtener el mismo apoyo individual que en este momento. El kit de herramientas NetWBL proporciona una guía de formación dirigida a formadores internos:

<http://www.WBL-toolkit.eu/site/toolkit/listoftools/database/477.html>,

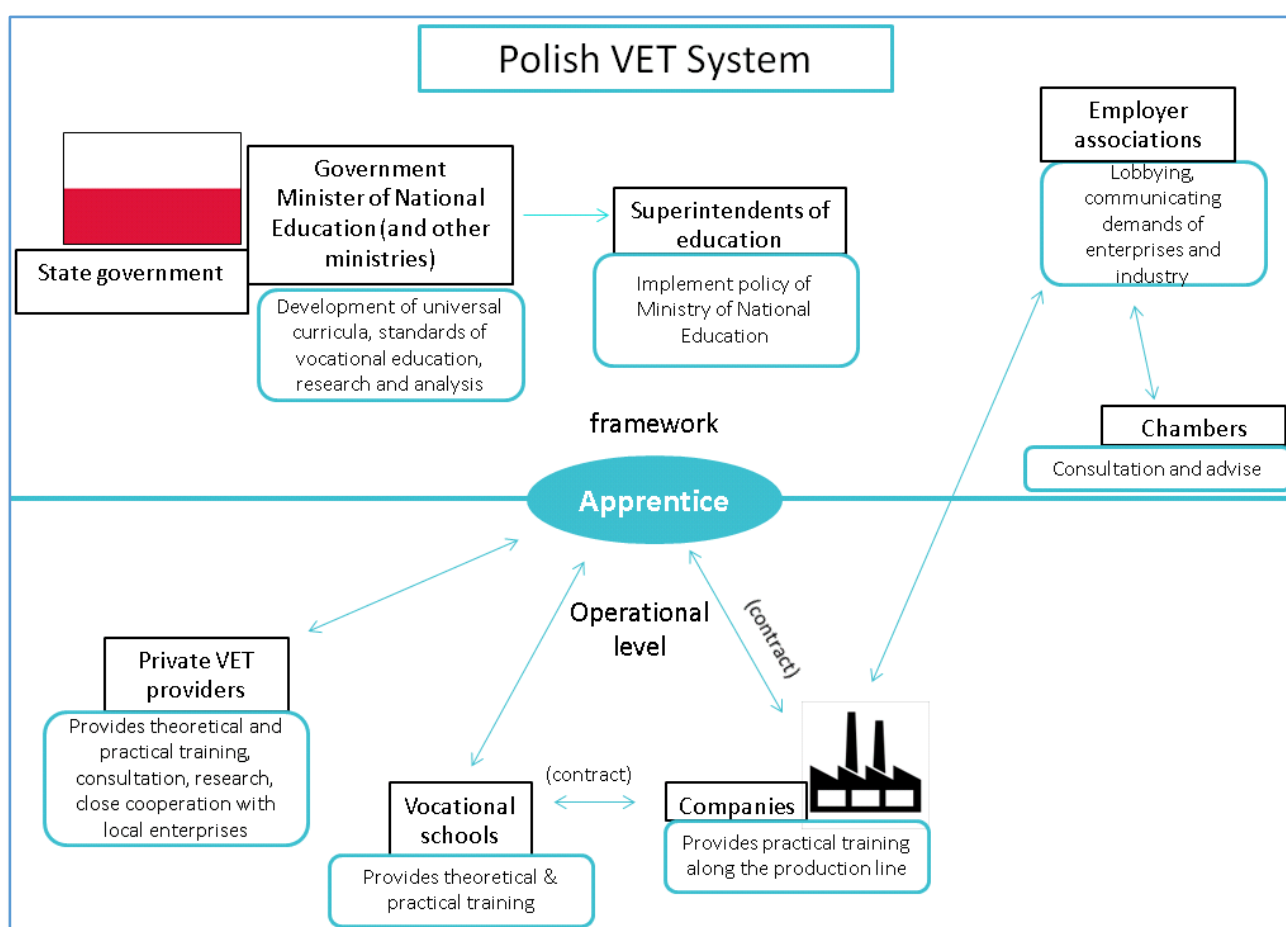
<http://www.dualFP.eu/Productos.asp>

- Se podrían aumentar los incentivos existentes para que las empresas implementen aprendizajes y formación dual, como reducciones impositivas
- Los sindicatos y las empresas deberían involucrarse más en cuestiones de formación y actuar como intermediarios
- De ser posible, se debería aumentar la participación de la formación en empresas a lo largo de las cadenas de producción reales.
- Mayor promoción de la formación dual, WBL y modelos de aprendizaje
- Se deben desarrollar currículos más flexibles. O al menos un currículo con partes flexibles que se pueda adaptar a los contextos y necesidades locales.
- Más cooperaciones entre empresas y centros de FP. Idealmente, esta cooperación podría institucionalizarse como una nueva tarea para IVAC.

Polonia

Intermediarios

Visión de conjunto



Detalles

En Polonia, las siguientes organizaciones e instituciones pueden desempeñar el papel de intermediarios en la FP:

- Cámaras
- Gobierno - Ministro de Educación Nacional
- Gobierno estatal
- Empresas / Factores



vetriangle
acting together

- Asociaciones empresariales
- Superintendentes de educación

Las cámaras como intermediarias y no tienen tanta influencia como lo tuvieron en la década de 1950 durante el desarrollo industrial. Su tarea principal es la formación en profesiones artesanales y también certifican a los aprendices con el certificado de capataces / oficial. Además, las cámaras representan el sector artesanal y sus intereses. Las actividades principales son la provisión de asesoramiento, comercialización y asistencia de formación (por ejemplo, creación y operación de centros de consultoría, educación y promoción económica). La certificación es específica para cada oficio, pero los estudiantes deben pagar el examen. La PolishCraftAssociation, como organización de empresarial que representa al sector de las pequeñas y medianas empresas, participa en el diálogo social.

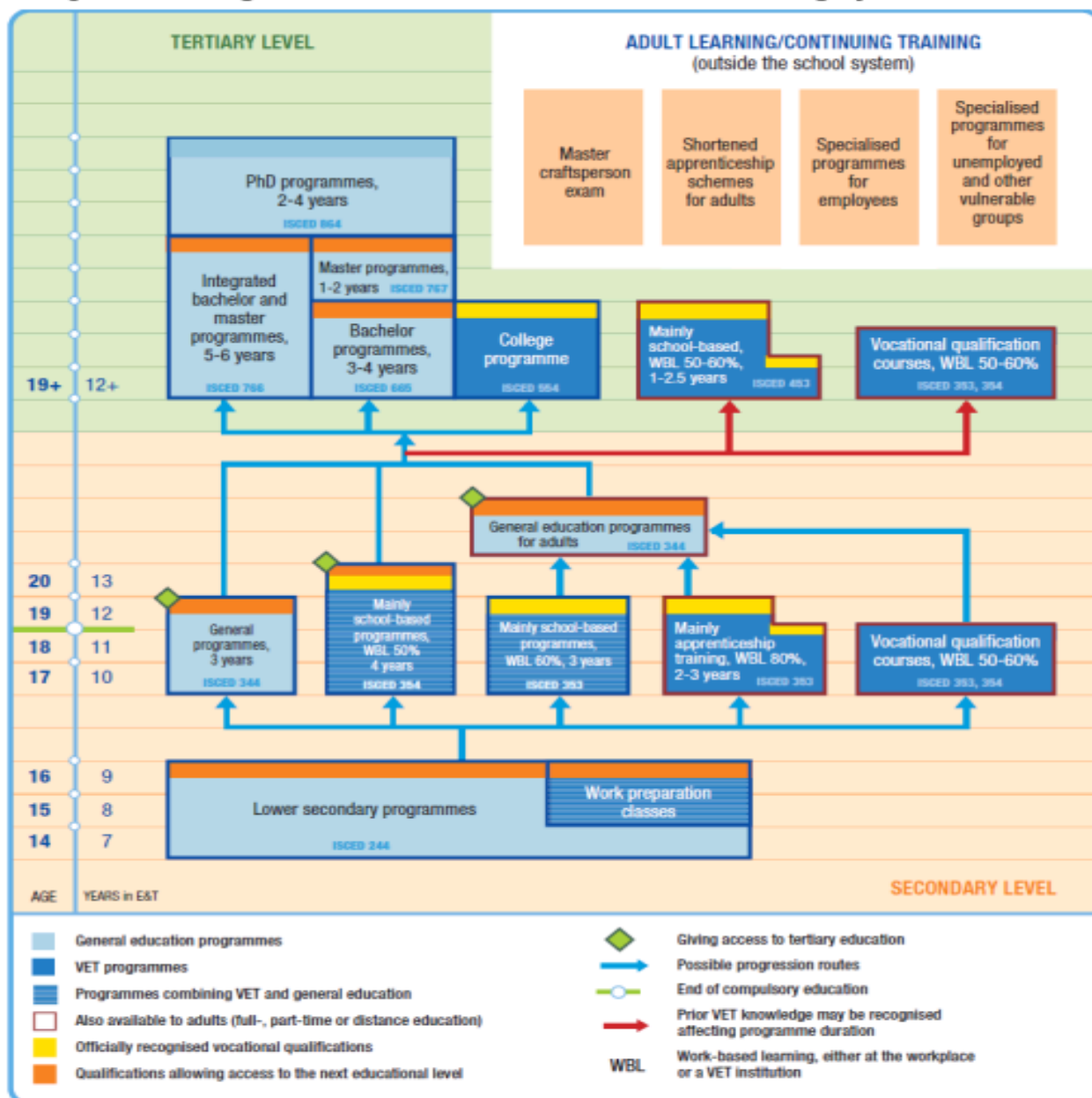
Los Superintendentes de Educación son responsables de la supervisión pedagógica a nivel regional. Como funcionarios de la administración regional, son nombrados y supervisados por el voivoda subordinado al Primer Ministro. También son responsables de la correcta implementación de la política del Ministro de Educación Nacional y las leyes, leyes y reglamentos relevantes. Supervisan las escuelas públicas y no públicas en cuestiones pedagógicas.

En Polonia, las reglas vigentes en el sistema educativo determinan el gobierno. Los sindicatos defienden los derechos del empleado pero no afectan el sistema educativo en el país.



Formación

Figure 1. Diagram of the national education and training system

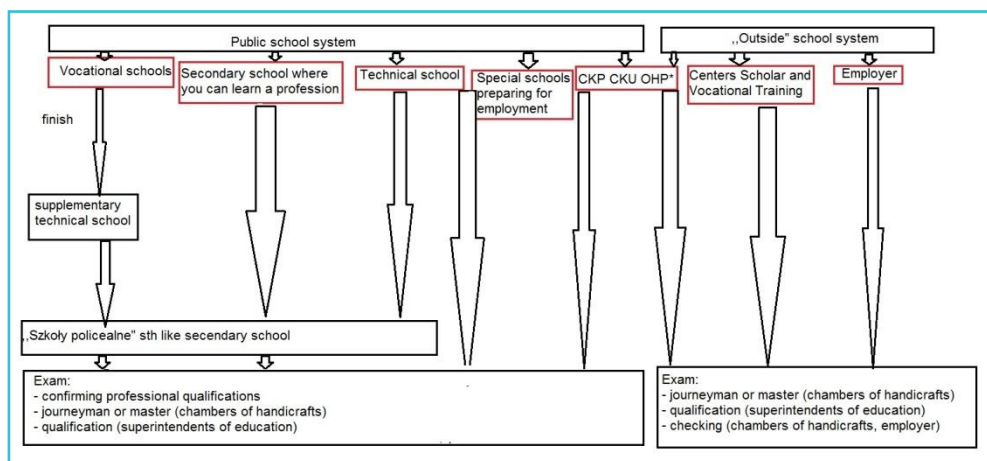


NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Poland.

Quién forma?

En Polonia hay diferentes caminos de formación posibles:



Las políticas generales del sistema de educación vocacional en Polonia se rigen por los reglamentos del departamento de educación y la educación y el trabajo. La educación vocacional en Polonia se puede hacer en la escuela y en actividades extracurriculares.

Público:

- Escuela de vocación pública
- *Formación profesional fuera de la escuela:
- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) - Jóvenes- estudiantes,
- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) - para adultos,
- Ośrodki Doskonalenia Zawodowego (ODDZ) - adultos

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) - es una unidad presupuestaria supervisada por el Ministro responsable del trabajo. El OHP brinda servicios a adolescentes mayores de 15 años en el campo de la prevención de la marginación y la exclusión social, y el empleo.

Además, también las propias empresas pueden (re) capacitar a sus empleados. Esta opción de apoyo contiene principalmente programas de nivel secundario o de posgrado y se lleva a cabo en la mayoría de los casos como un curso corto. Estas ofertas se adaptan a la profesión específica y a la necesidad de formación. Además de estas ofertas para los empleados, también hay cursos de preparación para estudiantes de las PYME del sector artesanal. Aquí el SME coopera con una escuela y ofrece contenidos prácticos que se ajustan a los teóricos de la escuela. Aunque las escuelas están involucradas, esta opción se lleva a cabo fuera del sistema escolar regular.

Los profesores de formación práctica deben tener una educación adecuada en la profesión y la formación pedagógica. El aprendiz puede obtener formación profesional certificada si termina cursos y formación adicionales, y después de graduarse de la universidad.

Los maestros también deben tener la una experiencia mínima práctica en la profesión. La duración de la depende del grado académico. Puede durar de 3 a 6 años.

Un ejemplo: un profesor que terminó la escuela profesional puede ser un formador de prácticas siempre tenga una experiencia laboral de cuatro años en esta profesión. Después de graduarse de la escuela técnica o la universidad técnica, tres serán suficientes. Cuando la persona finaliza otra especialización (no relacionado con la que quiere enseñar) puede comenzar a enseñar después de 6 años de trabajo en una profesión adecuada.

En Polonia existen varios tipos de opciones de formación para mejorar las calificaciones profesionales de todos los docentes, de modo que el personal esté formado y más abierto a las nuevas tecnologías. A través de la formación y la cooperación con otras organizaciones, los docentes saben qué habilidades se necesitan en el mercado laboral y pueden formar y preparar a los jóvenes más eficazmente para el trabajo.

Grupo Objetivo

Al igual que en Alemania, Polonia ofrece programas de formación y contenidos para grupos específicos:

- Jóvenes
- Personas desempleadas
- Personas discapacitadas

Existen programas especiales para personas con discapacidades o movilidad reducida y también escuelas para personas con discapacidades. El gobierno quiere alentar a las empresas a emplear a personas con discapacidades estableciendo beneficios para las empresas que ofrecen trabajo a personas discapacitadas.

Los programas y el apoyo de formación para desempleados están cubiertos por el fondo de Trabajo, que se distribuye a individuos y grupos a través de las oficinas de Trabajo.

Currículo / Certificación / Examen / Modernización

En Polonia, los planes de estudios son responsabilidad del Ministerio de Educación. El contenido y el alcance de los currículos son establecidos por el gobierno. El profesor puede elegir el plan de estudios, que según él / ella sería el más apropiado para la asignatura elegida. Él / ella también puede modificar y agregar contenido adicional, pero con el permiso del director y el consejo de maestros. Los planes de estudios son universales para todo el país. Cada centro puede modificar el plan de estudios para sus propias necesidades o para las necesidades del mercado, pero antes de que se ponga en servicio, debe ser aprobado por el gobierno. El plan de estudios básico no proporciona directrices para la implementación de competencias clave. La modificación de los planes de estudios es posible, dependiendo de las necesidades del mercado. Además, las escuelas están cambiando sus perfiles e introducen una nueva competencia, que podrá incluir si es necesario debido a la aparición de nuevas fábricas, etc. La introducción de nuevos estándares y programas de planes de estudio es un proceso a largo plazo. Puede durar incluso varios años.

En Polonia, el contenido, el alcance de los exámenes y la realización corresponde a la Comisión Central de Examen (Centralna Komisja Egzaminacyjna CKE). CKE valida los exámenes y confiere el derecho a los examinadores. El programa de enseñanza y examen y la enseñanza son los mismos en Polonia. Depende del tipo de escuela donde se imparte la formación.

El desarrollo de los estándares de calidad es realizado por el Departamento de Educación Profesional y Educación Continua del Ministerio de Educación y el Centro Nacional de Apoyo a la Educación Profesional y Continua.

La observación la realiza la oficina general de estadística GUS, Ministerio de Educación Nacional y otra institución en el estado dependiendo del tema a observar. Además, cada CKE realiza observaciones y monitoreos. También hay una Junta de Educación que controla las actividades llevadas a cabo por las escuelas.

Workbasedlearning Aprendizaje basado en el trabajo

La educación vocacional polaca está introduciendo como "patrocinio de clase" que consiste en la educación de los estudiantes en el lugar de trabajo. Este tipo de aprendizaje tiene muchas ventajas porque los estudiantes aprenden una profesión para la vida adulta. El sistema de aprendizaje WBL es muy importante. En Polonia cada vez es más común, pero todavía se lo trata como un sistema nuevo e innovador.

En los años 90, la facultad / universidad era la escuela más popular de Polonia. La mayoría de las personas comenzó la universidad para obtener una licenciatura o un título de ingeniero. Hace algunos años comenzó una discusión sobre la formación profesional. En Polonia había escasez de personas con formación profesional, por lo que en los últimos tiempos aumentó el discurso sobre los beneficios de la formación práctica y las adquisiciones de una ocupación específica. Cada vez más empresas en Polonia quieren trabajar con las escuelas para educar a sus futuros trabajadores.

En Polonia, el sistema de formación dual se basa principalmente en el sector artesanal, porque es aquí donde se requiere una práctica que no puede provenir de los libros. Fuera del sector artesanal, la formación en sistemas duales podría implementarse en áreas tales como administración, expedidor, logística, contabilidad.

En Polonia, hay cuatro opciones principales relacionadas con WBL:

- Aprendizaje (sistema dual): existe un contrato entre el aprendiz y la empresa. Al igual que en Alemania, la formación es teórica y práctica (2 días a la semana en la escuela y 3 días a la semana en la empresa). Normalmente los aprendices son graduados de las escuelas vocacionales básicas.
- Formación de Alternancia (sistema dual): existe un contrato entre la escuela y la compañía, no entre el estudiante y la compañía. La formación práctica se lleva a cabo de acuerdo con las demandas de la empresa y debe ser, al menos, el 50% del contenido total.
- Formación en el trabajo: prácticas que duran de 4 a 12 semanas y son obligatorias para ocupaciones de nivel técnico o postsecundario.

- WBL en la escuela: contenidos de simulación y formación en laboratorios escolares y talleres o centros de formación. Además, hay cooperaciones con escuelas vocacionales extranjeras (por ejemplo, en Alemania) donde los estudiantes pueden comenzar el aprendizaje y también visitas didácticas a empresas que ofrecen a los estudiantes interesados información y conocimiento sobre sus profesiones.

Aceptación Social

Tradicionalmente, el aprendizaje en el lugar de trabajo es un modelo muy sólido en Polonia. Esto se complementa con el ideal de que el estado es responsable del área de educación y que no hay obligación para el sector privado de contribuir. Como resultado, la formación dual y el aprendizaje no están tan establecidos como en Alemania, por ejemplo. Estos dos problemas están cambiando cada vez más porque las empresas ven la necesidad de cambios en la educación. El Ministerio de Educación trata de apoyar este compromiso y está cambiando las creencias e la imagen.

El aprendizaje en formación profesional está ganando popularidad en Polonia y está convirtiéndose en una opción educativa atractiva.

Problems/Challenges Problemas /Retos

El problema principal es la escasez de docentes calificados en las escuelas vocacionales. A diferencia de Alemania, las empresas ven la formación y la cooperación con las escuelas como costos no como una inversión.

Las principales razones para esto son:

- Burocracia
- Falta de incentivos financieros
- Problemas legales
- Posibles problemas personales con futuros aprendices

Como consecuencia, los aprendices a menudo son financiados por las oficinas de Trabajo. Además del financiamiento directo, también hay préstamos disponibles para desempleados que pueden ayudar a cubrir los costos de formación.

Estos préstamos pueden ser hasta el 400% del salario mensual promedio.

¿Cuáles podrían ser los incentivos para que las empresas contribuyan financieramente a los costos de formación en Polonia?

- formar en competencias profesionales apropiadas, descritas en el núcleo de los planes de estudio vocacionales,
- desarrollar las competencias personales y sociales necesarias para adquirir y mejorar las cualificaciones profesionales,
- ajusta los resultados de aprendizaje a los requisitos del mercado laboral,



- formar las actitudes emprendedoras del estudiante que conduzcan a la participación activa en la vida económica,
- Brindar diferentes oportunidades de aprendizaje (por ejemplo, permisos y certificados adicionales), incluidos aquellos con necesidades educativas especiales,
- Ayudar al alumno a entrar en el mercado laboral y a participar en el proceso de formación profesional,
- preparación sólida para el examen de cualificaciones profesionales,
- promover las habilidades profesionales de sus estudiantes y realizar trabajos para graduados, sacar conclusiones de las encuestas de graduados.
- Informar a las empresas sobre los beneficios de invertir en estudiantes. Proporcionar empleos adecuados en las fábricas. Proporcionar más fondos para las empresas del estado.

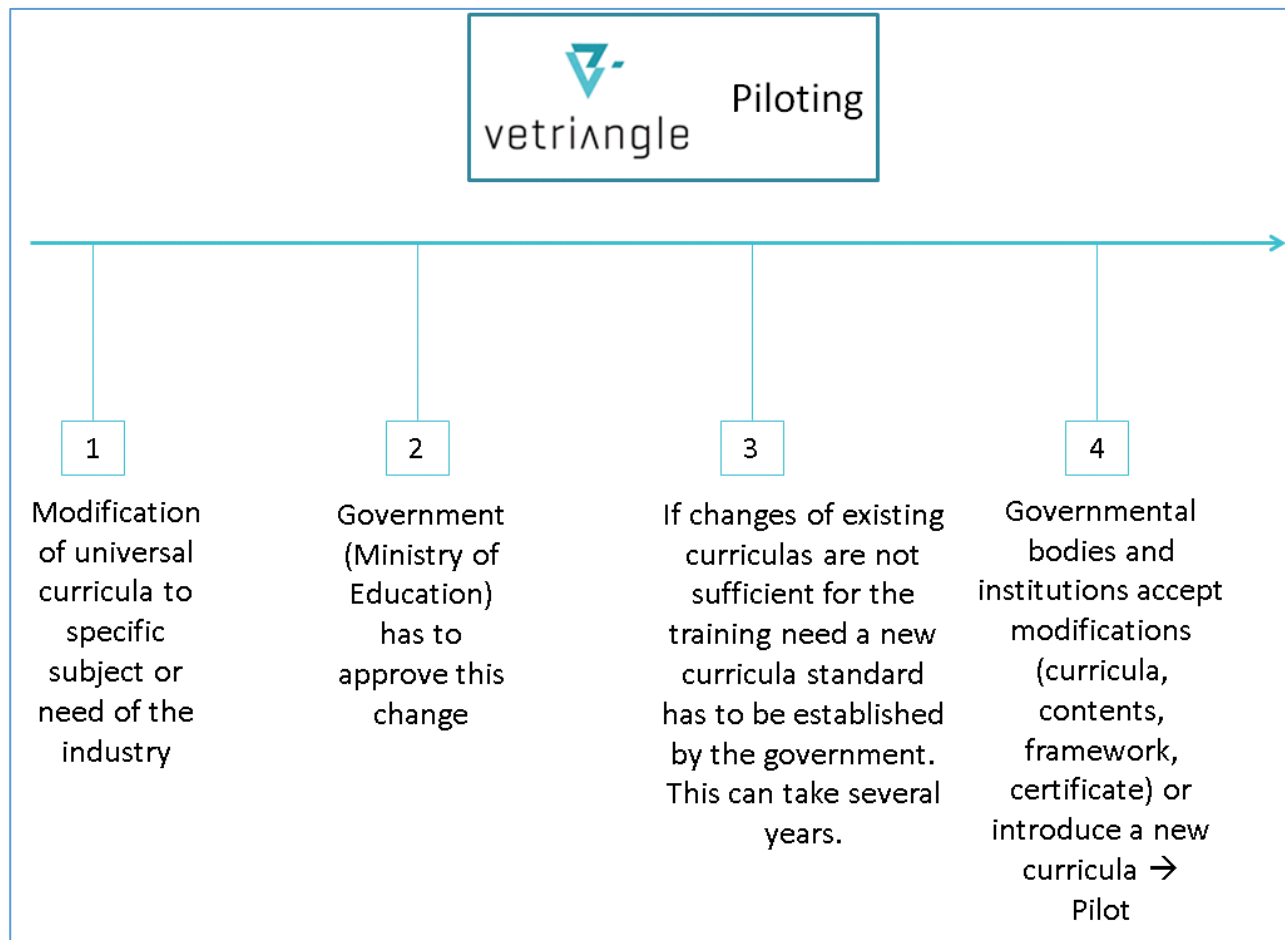
El principal obstáculo para la introducción de WBL y la formación dual es el bajo interés de las empresas por ese tipo de aprendizaje. Las empresas no quieren tener problemas relacionados con la organización del trabajo para los jóvenes y el aprendizaje de la profesión que a posteriori no garantiza que sean sus empleados. Para resolver este problema, el gobierno debe asignar fondos adicionales para subsidiar empleos y que las empresas que se toman la molestia de enseñar obtengan ganancias adicionales. Un ejemplo de un beneficio que podrían obtener es una desgravación fiscal, etc. Desde 2014 existe un fondo nacional de formación que apoya a las empresas cuando brindan formación y es parte del fondo laboral. Este fondo se estableció después de realizar algunas modificaciones en la Ley de promoción y empleo e instituciones en el mercado laboral y otros actos.

Otro obstáculo es el hecho de que el examen que los estudiantes tienen que pasar no se realiza en las mismas instalaciones del lugar de trabajo por lo cual las condiciones son distintas.

Un reto adicional es la falta de cooperación entre las escuelas, las autoridades locales y las empresas para planificar las diferentes cuestiones de educación y formación que puedan surgir.

El mayor obstáculo en el sistema educativo en Polonia es la poca cooperación existente entre las empresas y las instituciones que están trabajando en los planes de estudios básicos. Un elemento importante en el establecimiento de nuevos programas educativos es conocer las necesidades de los mercados laborales, la formación en las profesiones que se necesitarán en las fábricas. El rápido desarrollo de las tecnologías, etc. hace que los planes de estudios básicos no se adapten a los requisitos del mercado laboral. Los cambios en el programa básico necesitan mucho tiempo. Los planes de estudio básicos rara vez apuntan al aprendizaje de nuevas tecnologías, que a menudo ya se utilizan en el lugar de trabajo. El sistema educativo polaco se basa en la información de nivel inferior, que a menudo ya está desactualizada o no se usa en la industria.

Pilotaje / BuenasPracticas



La combinación de la educación con la industria sería el principal objetivo de la implementación del sistema de FP en nuestro país. Con la formación teórica conectada con la profesión práctica podemos educar a las personas de tal forma que cumplirían con los requisitos industriales y que podrían obtener un buen trabajo.

Los principales protagonistas:

- escuelas vocacionales
- compañías
- gobierno

Un buen ejemplo de cursos piloto se puede encontrar en la industria de la construcción. Una solución interesante puede ser la introducción de dicha formación en el campo de las tecnologías innovadoras. Si aparece una nueva tecnología en el mercado, debería de traer asociada la necesidad de formación en la fábrica.

Antes de la implementación de dichos cursos piloto, es preferible un cambio en el sistema de exámenes y las normas para otorgar certificados de cualificación. Testeando la FP dual, sería interesante empezar introduciendo una "clase piloto" en una escuela vocacional. Una conclusión muy importante de la introducción del sistema es asegurarse de tener en cuenta los resultados obtenidos en el seguimiento

realizado, es decir realizar un seguimiento de los alumnos graduados que terminaron este tipo de educación. Es un proceso largo, pero para tener efectos positivos y que la implementación de resultados positivos es necesario hacer un seguimiento y realizar actividades de observación.

La introducción del sistema FP dual puede traer muchos beneficios para el empleador. Como primer resultado más importante que estudiantes están formados dentro de las empresas, y una vez graduados los más adecuados para hacer su trabajo. Las empresas que emplean a un joven inmediatamente después de la escuela no tendrán que perder el tiempo formándoles en una profesión. Esto también traerá beneficios financieros. Si el empleado tiene las habilidades adecuadas, entonces él trabaja de forma más eficiente y realiza mejor sus trabajos mejorando la productividad.

El lado negativo de esta solución es el límite de elección y el conocimiento de otra profesión por parte del estudiante. La formación en una dirección en el lugar de trabajo puede aumentar el deseo de aprender y adquirir nuevas habilidades. A menudo, los jóvenes que tienen que elegir su profesión a la edad de 16 años ignoran si es un trabajo que les gustaría hacer durante toda su vida. Una educación más general en las escuelas ofrece una mayor oportunidad para aprender diferentes contenidos y, por lo tanto, ampliar la elección de los jóvenes.

En Polonia, para mejorar el sistema de FP una buena práctica podría ser introducir una mayor cantidad de horas de práctica en las escuelas de formación profesional. Deben crearse lugares de trabajo, que contarán con el personal adecuado, que se centrará en los estudiantes y les enseñará formación práctica. Deberían existir asociaciones profesionales que reunirían tutores profesionales, que trabajarían en el plan de estudios básico y los exámenes. Esos maestros también deberían ser trabajadores de las fábricas y ejercer esa profesión. También introduciría formación adicional para los docentes.

Recomendaciones

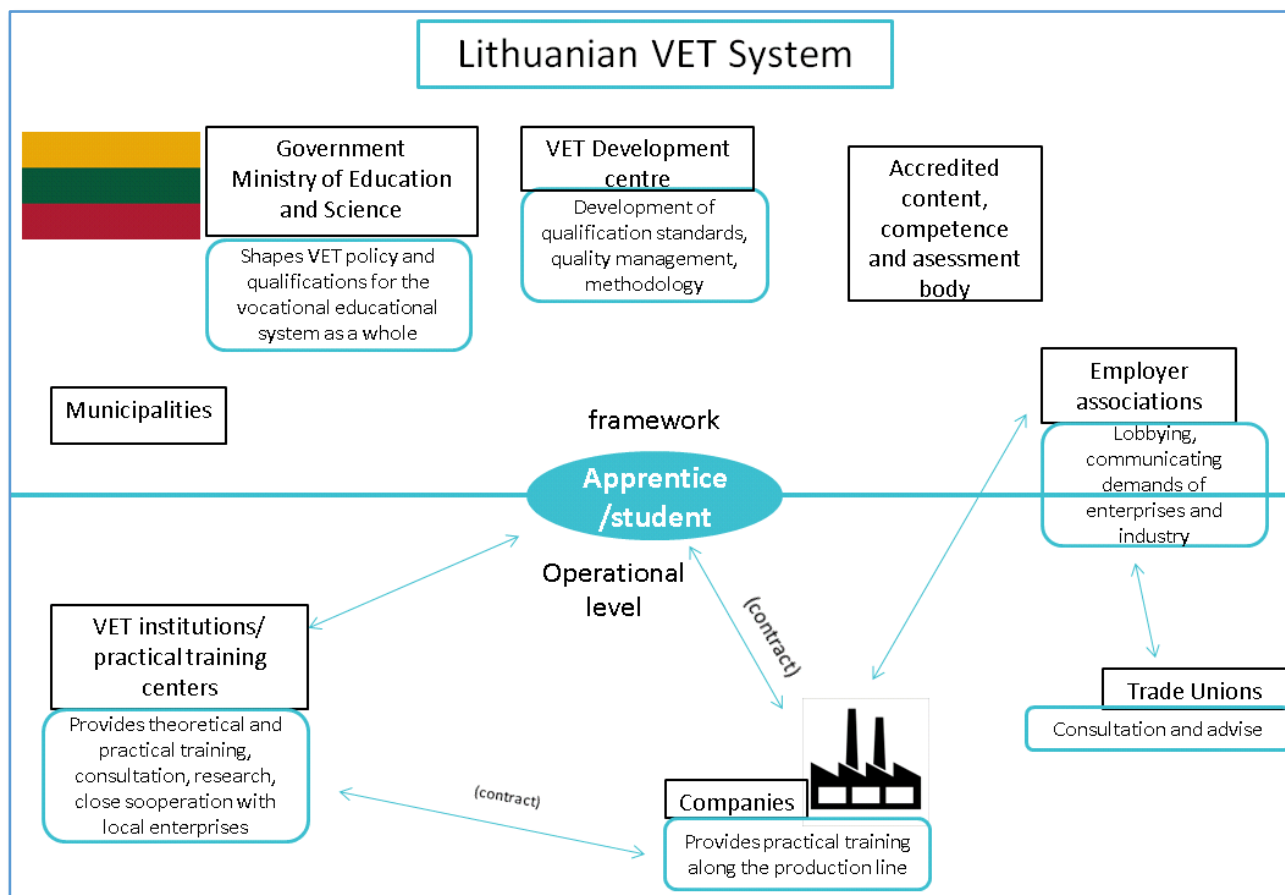
General

- El gobierno podría apoyar las cooperaciones entre los centros de FP y las empresas con incentivos financieros para empresas como reducciones de impuestos o subsidios.
- Una modernización más rápida de los contenidos de formación y una cooperación más efectiva de los planes de estudio de las instituciones y corporaciones en desarrollo podría ayudar a promover aún más el WBL y la formación dual.
- Cambios en el sistema de examen y la certificación. Se podría introducir un equivalente a las cámaras alemanas como una nueva institución.
- Más investigaciones sobre las necesidades del mercado laboral que pueden ayudar a modernizar los planes de estudio y el sistema en su conjunto.
- Los sindicatos deberían involucrarse más como intermediarios
- Las pasantías para maestros deben incluirse como una forma obligatoria de su formación y calificación.
- Más contenidos de formación práctica en escuelas vocacionales que están vinculados a las demandas existentes de la industria.
- Formación adicional para maestros y creación de un ambiente de trabajo que pueda usar todo el potencial de WBL.
- Los docentes o la asociación de docentes deberían incluirse en las decisiones sobre la modernización de los planes de estudios.

Lithuania

Intermediarios

Visión global



Detalles

El principal protagonista en formación profesional en Lituania es el Ministerio de Educación y Ciencia. El Ministerio diseña e implementa la política de FP, el Centro de Formación en Formación y FP desarrolla normas y metodologías de calificación, evalúa la calidad de la FP. Los intermediarios están involucrados en el desarrollo de políticas de FP solo a través del Consejo de FP y el Comité Profesional Central.

Durante el consejo y los procesos de consulta, el Ministerio incluye a otras partes interesadas en el proceso de toma de decisiones. En una red similar a la existente Alemania :

- Instituciones FP (47 en 2016)
- Municipios
- Centros de formación práctica
- Asociaciones (asociaciones empresariales y sindicatos)

- Empresas
- Organismos acreditados en contenidos, competencia y evaluación

A diferencia de Alemania, las empresas pueden influir directamente en la conceptualización y aprobación de los planes de estudio de acuerdo con sus necesidades e implementar adaptaciones en cooperación con los centros de FP. Como consecuencia, el plan de estudios específico no es desarrollado por el gobierno lituano, sino por organizaciones de FP que responden a las necesidades específicas de la industria.

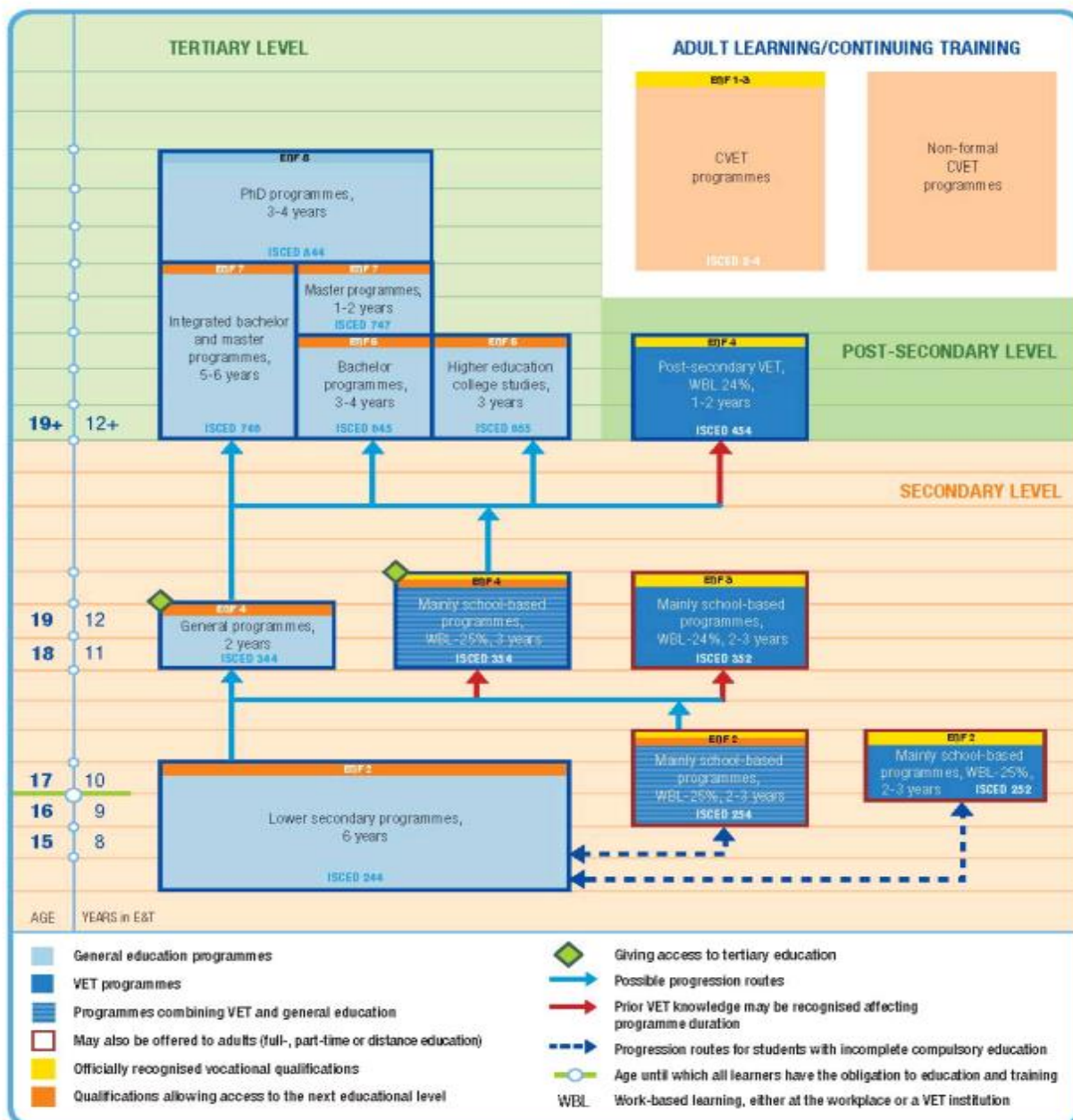
Para convertirse en un centro de FP, cualquier organización debe estar registrada en un registro nacional específico; el Ministerio de Educación y Ciencia otorga una licencia. Además de las escuelas vocacionales de FP, pueden ser centro de FP certificado organizaciones, profesores independientes o escuelas y empresas

Los planes de estudios específicos pueden desarrollarse de acuerdo con programas de formación aprobados por el gobierno. Estos currículos deben ser aprobados por el cuerpo de acreditación y evaluación de competencia, y contenido. Además, la organización FP debe enviar una declaración sobre el programa a la oficina de empleo.

Otra diferencia con Alemania es el bajo nivel de organización de los trabajadores y la consiguiente debilidad de los sindicatos como intermediarios. Apenas hay huelgas en Lituania y las empresas y las asociaciones de empresariales tienen una posición muy fuerte en los conflictos laborales. Si hay un conflicto relacionado con el trabajo, el trabajador normalmente no se declara en huelga pero cambia de trabajo. Para lograr cambios fundamentales en el sistema educativo, los intermediarios deben de ser actores muy importantes. El concepto de intermediarios se basa en su conocimiento de las necesidades actuales y de futuro que se necesitan en el mercado de trabajo, una condición necesaria para mejorar el empleo y el crecimiento económico. Mejorar su participación en la formación profesional se basa en que la formación profesional tiene vínculos estrechos con el mercado laboral y la economía. Si los gobiernos están dispuestos a empoderar a los intermediarios para que participen más en las políticas y la implementación de la formación profesional, todos ganan al desarrollar el trabajo entre todos. Su participación se vuelve cada vez más importante para la preparación y el desarrollo de nuevos recursos humanos y para garantizar la competitividad de las empresas en el cada vez más competitivo mercado de recursos humanos. Los intermediarios brindan continuidad a los sistemas, como el establecimiento de normas, la garantía de calidad, la formación, la promoción, el desarrollo de fondos y la recopilación de datos. Los intermediarios guían la visión y la estrategia, apoyan las actividades, establecen prácticas, crean conciencia y voluntad pública, avanzan las políticas y movilizan fondos. Este proceso comienza con la provisión de información relevante y relacionable, creando un contexto en el que se reconoce que un problema es personalmente relevante. La mayor relevancia personal motiva no solo a buscar nueva información sino también a procesar la información de manera sistemática.

Formación

Figure 4. VET in Lithuania's education and training system



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Lithuania.

Quién forma ?

Por el momento, los programas de formación contienen aproximadamente tres meses de formación práctica, el resto es formación teórica en las escuelas FP. Además, la formación práctica no siempre se lleva a cabo en las empresas sino a menudo se realiza en los centros de FP, lo cual es una desventaja. Debido a que cada centro de formación puede adaptar el plan de estudios básico a sus necesidades para así dar respuesta a las necesidades de la industria local, existe una gran variedad de currículos y programas modulares específicos de formación en el país. La certificación y el reconocimiento de estos currículos y programas no es un problema si el contenido, la competencia y el organismo de evaluación acreditados los aprobarán. Si así fuera, el programa y el currículo son válidos para toda Lituania y no debería haber problemas para que los estudiantes y graduados cambien de programa o soliciten su admisión en las empresas porque la certificación no es un problema. Las pruebas y la experimentación de nuevos programas de formación no son un gran obstáculo en Lituania. Por el momento, las instituciones FP siguen planes de formación acreditados anualmente por el Ministro de Educación.

Como consecuencia, podría ser un incentivo para las empresas y los centros de FP para fortalecer su posición como intermediarios si pudieran obtener responsabilidades adicionales e influencia en el área de la aprobación / modernización de los planes de estudios y la implementación de estándares.

Para el personal docente en Lituania existen oportunidades educativas adicionales. Los profesores, que normalmente son profesores de lengua de educación general, pueden participar en el desarrollo profesional continuo (CDP). Estos cursos son ofrecidos por institutos de formación de docentes acreditados como universidades y se ofrecen con diferentes contenidos y para diferentes áreas. Los profesores y las escuelas son independientes en su elección. La participación en estos cursos depende de la iniciativa personal de los docentes.

Grupo Objetivo

Debido a que las pasantías todavía están en desarrollo, no existen programas de formación a medida para grupos objetivo específicos como en Alemania. No obstante, se espera que el sistema se desarrolle de acuerdo con el modelo de Alemania en los próximos años, por lo que este problema puede cambiar.

Curricula/Certification/Examination/ModernizationCurriculum /Certificación /Evaluación /Modernización

Cuando se trata de modificar los planes de estudios, el gobierno no está involucrado. De nuevo, los centros de FP hacen el trabajo principal en estrecha cooperación con las empresas. Pueden ponerse en contacto con las empresas para conocer las necesidades y demandas específicas de la industria y adaptar su formación de acuerdo con ellas. Las propias empresas normalmente no se acercan a los centros de FP por sí mismas porque no están interesadas en la FP dual. Las razones de este desinterés tienen sus orígenes en la falta de reputación de la FP dual en Lituania.



Si los centros de formación desarrollan nuevos planes de estudio o programas de formación, seguirán las normas y requisitos de FP del Ministerio de Educación y Ciencia o, al menos, necesitarán la confirmación del contenido, competencia y organismo de evaluación acreditados para los cambios. Antes de que comiencen los cursos, los interlocutores sociales también implementan la evaluación de competencias.

Aprendizaje basado en el trabajo

Desde 2002, la FP en Lituania está diseñada con definiciones claras de objetivos de formación y métodos de enseñanza basados en la competencia. Estas competencias son evaluadas por el organismo acreditado de evaluación de competencias para programas formales de FP desde 2012.

Una consecuencia del reciente establecimiento del aprendizaje es también la falta de requisitos para los tutores de aprendices. Los instructores prácticos no reciben entrenamiento u orientación especial. Desde 2012, todo el personal de formación en los centros de FP debe aprobar la formación pedagógica. A diferencia de otros sistemas, este es el único requisito para convertirse en formador, el gobierno no determina obligaciones adicionales como la experiencia laboral práctica o certificados específicos. Los cambios con respecto a este problema pueden llevar tiempo. Como consecuencia, cada centro de FP o organismo que imparte formación puede contratar al personal que mejor se adapte a sus requisitos de cualificación específicos. La desventaja de este aspecto es la falta de experiencia práctica de profesores e instructores de FP incluso para los contenidos de formación práctica.

Aceptación Social

En Lituania uno tiene que notar que hasta ahora no hay un enfoque de sistema dual fuerte. La formación dual como modelo está dando los primeros pasos en este momento. Principalmente se realizan con fondos de la UE.

La formación profesional en general tiene una mala reputación en Lituania y se considera básicamente como el plan B si las opciones educativas preferidas no funcionaron.

Problemas /Retos

La brecha de habilidades existente entre los docentes ya se aborda a través de proyectos de la UE como "Desarrollo e implementación del sistema para mejorar las competencias técnicas de docentes y profesores de formación profesional" (2010-2015). Una de las actividades de este proyecto fue desarrollar un modelo para mejorar las competencias técnicas de los formadores. El proyecto sugirió involucrar a los intermediarios en la formación técnica y el desarrollo de las competencias de los docentes

Mientras que las grandes compañías capacitan a su personal por sí mismas, en las más pequeñas no se capacitan, sino que necesitan contratar empleados que ya tengan adquiridas las habilidades y calificaciones necesarias. No ven suficientes ventajas en la formación y están dispuestos a invertir en salarios más altos para obtener a las personas que desean en lugar de invertir en formación. Aunque este comportamiento es más costoso a largo plazo, las empresas lo respetan. Otra razón es que las empresas además de la falta de





vetriangle
acting together

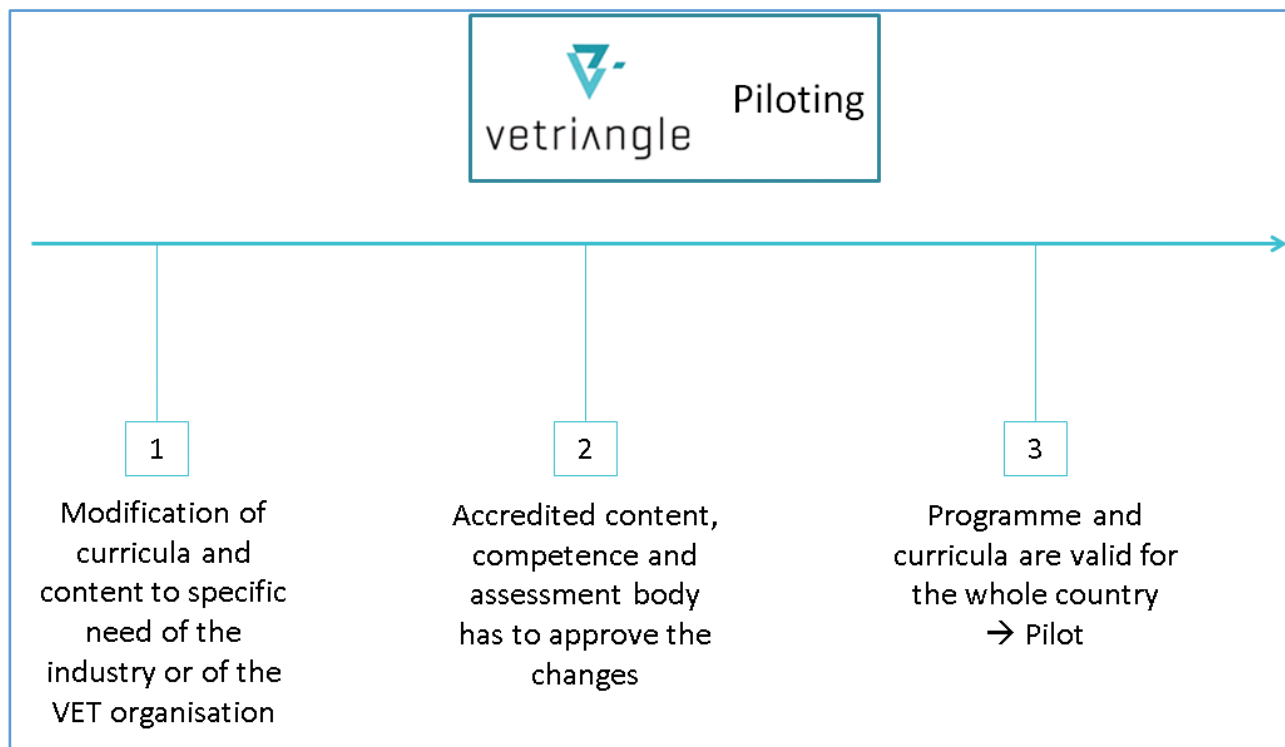
reputación de la formación profesional tienen miedo de que los aprendices abandonen su empresa de formación cuando se gradúen para recibir salarios más altos. Las personas con mayor educación a menudo se van a países con salarios más altos, como Noruega o Gran Bretaña. Por lo tanto, las empresas no quieren arriesgarse a invertir en la formación de los empleados para que luego dejen la compañía y la inversión se convierta en gasto. Como consecuencia, la contribución financiera de las empresas y la industria al sistema educativo es baja. Una contribución financiera al sistema educativo por parte de las empresas comparable a Alemania, es casi imposible en Lituania. Alrededor de dos tercios de los costos de la FP están cubiertos por el estado. Si bien la financiación privada no aumenta por encima del 10%. La financiación de organizaciones internacionales como la UE puede cubrir los costos restantes.

Como ya se mencionó, el otro aspecto vital que impide que las empresas inviertan en FP es que carece de reputación. La formación profesional se considera un plan B para las personas que no pueden acceder a la universidad o que no pueden terminar sus estudios. En un país donde incluso los graduados universitarios tienen altas tasas de desempleo, la educación vocacional es solo el último recurso. Esto también es relevante para la baja motivación de los participantes y formadores en el área de la formación profesional y la razón principal por la cual los docentes FP están envejeciendo y es difícil atraer a docentes y empleados jóvenes para trabajar como docentes en FP.

Mientras que en algunos sectores los profesionales capacitados y cualificados faltan, otros puestos vacantes son cubiertos por estudiantes que hacen el trabajo de manera transitoria para financiar sus estudios. Ambas cuestiones son indicadores claros de que las campañas de sensibilización y algunas otras medidas para mejorar la imagen de la formación profesional podrían ser buenos complementos, pero el principal problema es que la emigración de trabajadores cualificados sigue siendo un gran problema.



Pilotando / Buenas practicas



Recomendaciones

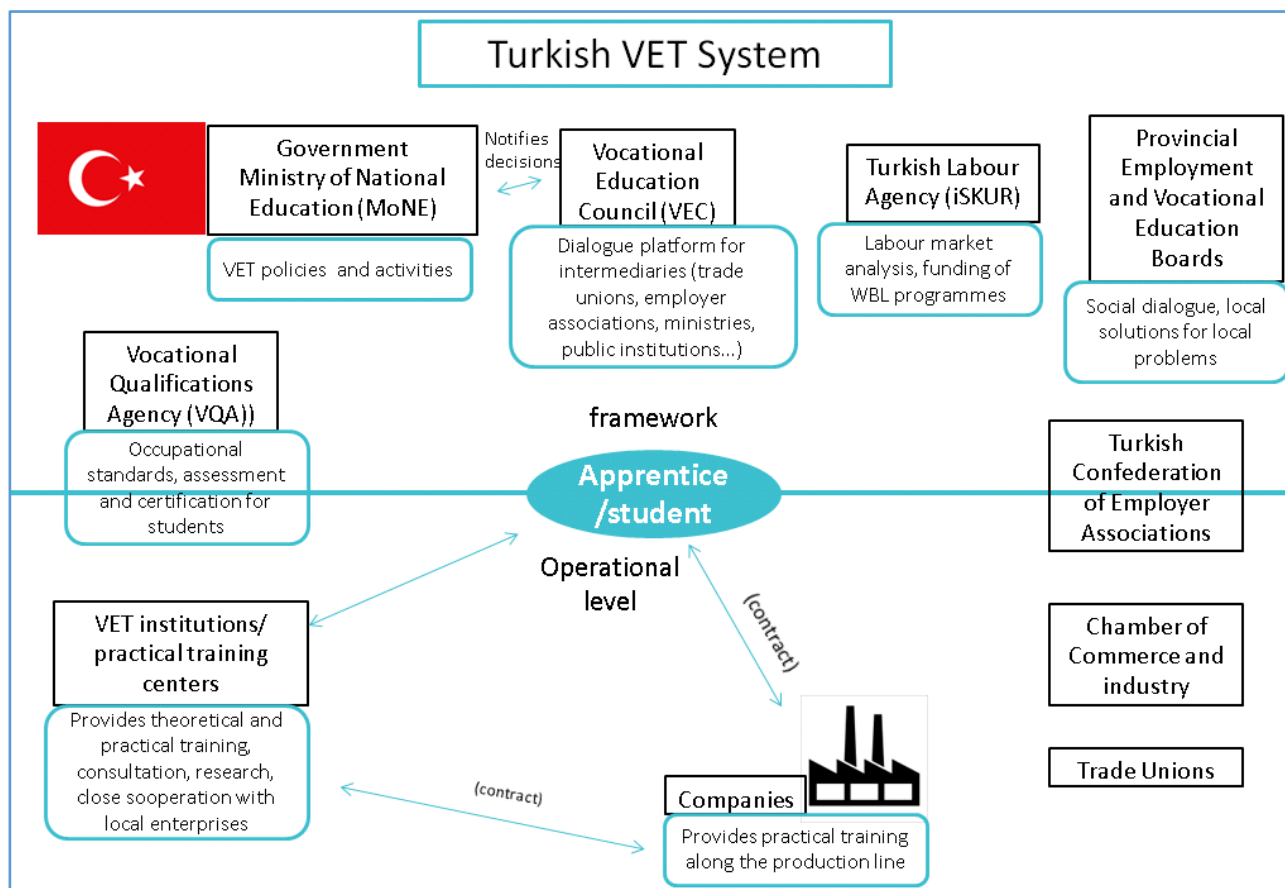
General

- Las empresas y los centros de FP deberían fortalecer su posición de intermediarios si el gobierno los incluye más en el desarrollo de las cualificaciones y los planes de estudios. Además una alternativa podría ser ofrecer los incentivos financieros para que las corporaciones impartan formación.
- Es deseable una mayor participación de los intermediarios en la formación técnica y el desarrollo de las competencias de los docentes.
- Otra sugerencia es contratar formadores de prácticos que tengan perfiles de habilidades para garantizar su cualificación y nivel de habilidades. Esto también es importante para proporcionar incentivos para que los aprendices y los graduados permanezcan en la empresa. Otros extras además del salario como la responsabilidad, la perspectiva y las actividades de formación también podrían lograr este objetivo.
- Formación más práctica en las instalaciones y talleres de la empresa y se necesitan instructores prácticos más capacitados.
- El gobierno debería dar más responsabilidades entre los protagonistas intermediarios.
- Los centros gubernamentales y de FP podrían implementar campañas de concientización para ir en contra de la mala reputación de la formación dual y WBL.
- Más investigación o el establecimiento de una plataforma de intercambio podría ser útil para que los intermediarios reaccionen rápidamente ante las necesidades cambiantes del mercado laboral y las demandas de la industria.

Turquia

Intermediarios

Visión Global



Detalles

Las políticas y actividades de la educación profesional se llevan a cabo principalmente por el Ministerio de Educación Nacional (MoNE) en el marco de la Ley Nº 3308.

MOLSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) es uno de los principales actores con los que MONE coopera en recursos humanos y trabajos de aprendizaje.

Agencia Laboral de Turquía (İŞKUR): como un organismo afiliado de MoLSS İŞKUR implementa y financia programas WBL en todo el país, realiza análisis de mercado laboral dos veces al año

Consejo de educación vocacional (VEC): VEC está compuesto por representantes de ministerios, instituciones públicas y agencias, empleadores y trabajadores. El consejo es un ejemplo de asociaciones público-privadas, que reúne ministerios, sindicatos comerciales y de empleadores, instituciones públicas y socios sociales. VEC toma decisiones sobre los temas de la implementación de programas de educación

vocacional y técnica en todas las instituciones de educación formal, no formal y de aprendizaje. Las decisiones del Consejo se notifican al Ministerio de Educación Nacional

Las Juntas Provinciales de Empleo y Formación Profesional: son mecanismos importantes que tienen el potencial de producir "soluciones locales para los problemas locales" a través del método del diálogo social. Han sido creados para movilizar instalaciones y recursos locales en la lucha contra el desempleo al proporcionar colaboración y entre diferentes instituciones y organizaciones. Se componen de representantes de otras autoridades públicas, así como de trabajadores, empresas y organizaciones comerciales, cámaras industriales y otros representantes de organizaciones locales.

Agencia de calificaciones vocacionales (VQA / MYK): VQA desarrolla estándares ocupacionales basados en las competencias reales requeridas por el mercado laboral y también tiene responsabilidades importantes en el área de evaluación y certificación de estudiantes.

Aparte de los principales protagonistas mencionados anteriormente, hay seis principales organizaciones intermediarias en Turquía:

La organización de trabajadores está unida con una asociación central de empleadores y asociaciones federadas en la mayoría de los sectores: **TISK** (Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía). También hay una Cámara de Comercio e Industria, **TOBB**, y una organización artesanal, **TESK** (Confederación de Comerciantes y Artesanos Turcos).

El lado sindical es más complejo y está dividido en

La principal confederación sindical moderna y moderada, **TURK-IS** (Confederación de Sindicatos de Turquía). **TÜRK-İS** se beneficia de una posición privilegiada en los acuerdos de diálogo social y es obvio que tanto el gobierno como las empresas prefieren tratar con esta confederación.

La confederación más tradicional y radical, **HAK-IS** (Confederación de Sindicatos de Comercio de Turquía). En algunos sectores, **HAK-IS** es más importante y tiene fuertes vínculos con la UE a pesar de sus políticas tradicionales, por lo que participa en algunos proyectos con las empresas y el gobierno.

La confederación moderna y radical, **DİSK** (Confederación Sindical Progresista de Trabajadores). **DISK** en general está excluido, aunque también tiene buenos enlaces con la UE, y se considera en algunos círculos como una organización revolucionaria en lugar de un sindicato.

Además, también hay tres sindicatos que representan a empleados del gobierno.

Los representantes de los intermediarios asisten a las reuniones de los grupos de trabajo formados en el marco del proyecto, como el desarrollo curricular, las normas laborales, el aprendizaje permanente y el aseguramiento de la calidad. Los intermediarios también desempeñan un papel activo en el desarrollo de un marco nacional de calificación que incluye una ley sobre el establecimiento de una agencia de calificación vocacional.

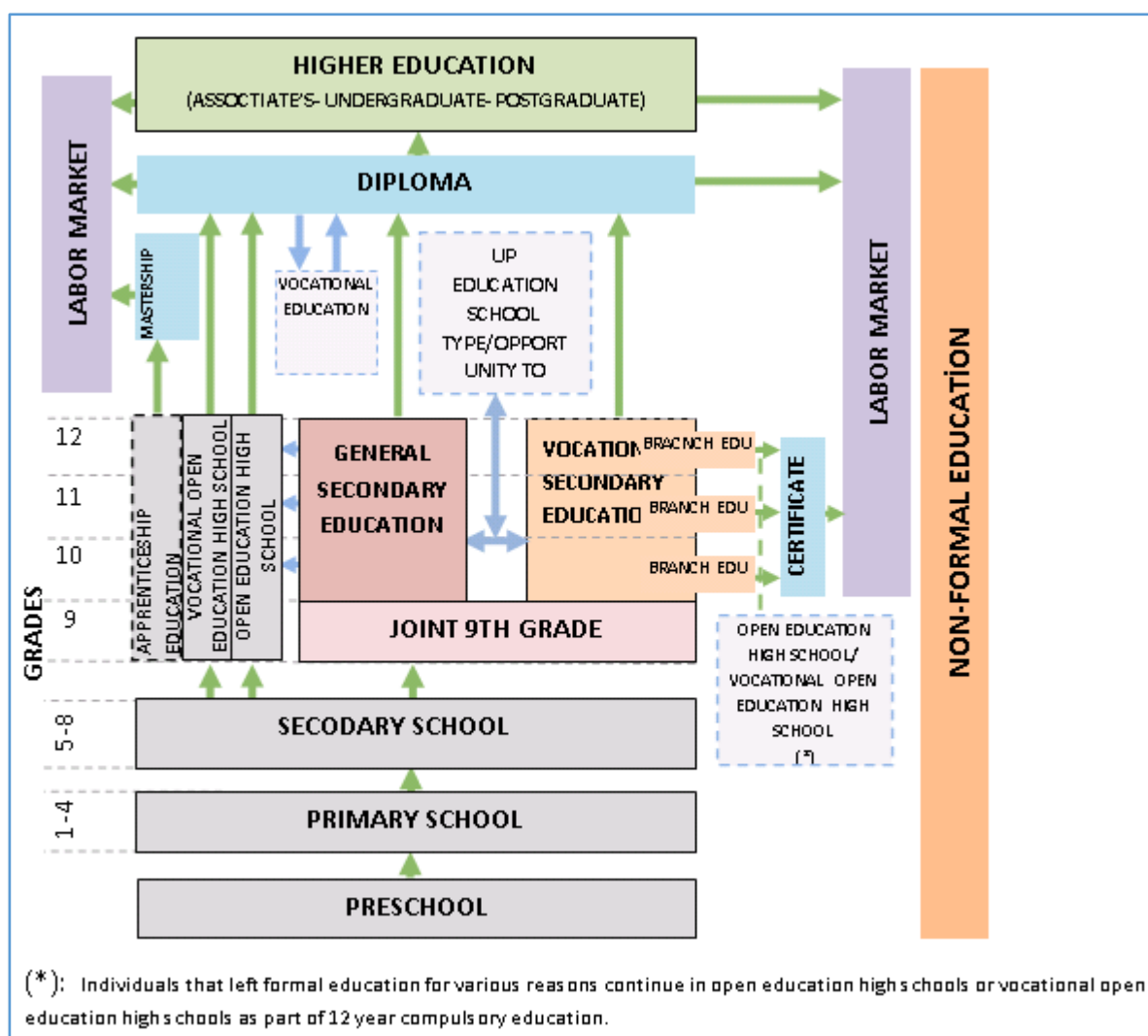
Hay sindicatos en Turquía compuestos por diferentes grupos sectoriales en el mercado laboral. Cuestiones como los sueldos / salarios de los empleados y los derechos sociales entre estos sindicatos y las organizaciones de empleadores se abordan mediante una decisión conjunta con los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MoLSS).

Se organizan reuniones anuales regulares y el equilibrio y la armonía entre el mercado de trabajo y las organizaciones de empleadores en el sentido nacional es proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No existe un vínculo orgánico o jerárquico en la estructuración de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Representantes de diferentes sectores (Sindicatos y Organizaciones de Empleadores) celebran reuniones anuales regulares y participan activamente en todo tipo de actividades entre el mercado laboral y las empresas a nivel nacional y regional.

Formación



Hay educación obligatoria de 12 años en Turquía. La educación se divide en dos grupos, como la educación formal y la educación no formal. En la educación formal, la educación vocacional y técnica se implementa en las escuelas llamadas "Escuela secundaria profesional y técnica de Anatolia". La duración de la educación



de esta escuela es de 4 años. Los estudiantes comienzan la formación vocacional en el segundo grado seleccionando un campo vocacional. En la educación vocacional se implementa la teoría y la práctica. La formación práctica se lleva a cabo en los talleres escolares de acuerdo con el método de formación basado en el trabajo. En el último año, los estudiantes hacen prácticas tres días por semana en las empresas. Los estudiantes pueden obtener dinero mientras hacen la pasantía y ser empleados en la empresa después de la graduación. Después de la graduación, estos estudiantes pueden tener la autoridad para establecer una empresa gracias a su título llamado "técnico". En la educación no formal, hay algunos cursos, como un programa de certificación. Desde 2010, los cursos se han implementado en forma de formación basada en el trabajo gracias al Proyecto llamado UMEM. Los aprendices tienen que hacer y completar la pasantía para obtener el certificado. Para los demás que no pueden obtener beneficios de esos programas de educación, existe un sistema de aprendizaje. En este sistema, los jóvenes solo tienen un día de educación teórica en las escuelas y para el resto trabajan en las empresas.

La formación práctica en Turquía se lleva a cabo en todo tipo de empresas comerciales. De acuerdo con el Artículo 18 de la Ley de Educación Vocacional no. 3308 en Turquía, las instituciones públicas y privadas, las instituciones y las empresas que emplean diez o más miembros del personal dan formación a los estudiantes de educación vocacional no menos del cinco por ciento del número de personal que emplean. Con el fin de emplear candidatos en prácticas, aprendices y aprendices, es necesario que una empresa tenga personal con el certificado de "instructor calificado". Los estudiantes que han recibido formación vocacional en cierto nivel comienzan a practicar después de los protocolos formales entre los centros de formación práctica y las escuelas. De acuerdo con la ley de educación vocacional y técnica, las empresas que emplean diez o más empleados son notificadas a las direcciones provinciales de educación nacional y a las instituciones de educación superior en la región por las direcciones de la Agencia Laboral de Turquía.

Los centros de formación práctica son responsables de:

- Orientación hacia los negocio de los alumnos,
- Colocación de estudiantes según sus campos y ramas y su precalificación,
- Llevar a cabo las actividades de certificación de estudiantes de educación secundaria e instituciones de educación superior,
- Enviar a los instructores cualificados de la empresa como miembros de la comisión al examen de habilidades de pregrado en las escuelas de los estudiantes provenientes de las escuelas secundarias.

Otros miembros de la comisión para este examen de habilidades son:

- Subdirector Técnico Escolar,
- El jefe de la rama relevante en la escuela,
- El jefe de familia relevante en la escuela,
- Profesores de rama relevantes en la escuela

Quién forma ?

La principal fuente de formación de los docentes son las facultades de educación. Se clausuraron la Facultad de Educación Técnica, la Facultad de Educación Profesional y la Facultad de Educación Comercial y Turística que formaban docentes para instituciones de educación secundaria vocacional y técnica y se nombraron nuevas facultades Facultad de Tecnología, Facultad de Arte y Diseño y Facultad de El turismo





que las reemplazaron el 13 de noviembre de 2009 a raíz de una decisión del Parlamento turco debido a los problemas de empleabilidad a los cuales se habían enfrentado los graduados de esas escuelas en los últimos años y las sugerencias del Consejo de Educación Superior de Turquía (HEC). Estas nuevas facultades forman a estudiantes de ingeniería. Además, los graduados de estas facultades también pueden convertirse en profesores en las escuelas secundarias técnicas o vocacionales si siguen cursos pedagógicos. Los docentes de formación profesional graduados de las instituciones de educación superior profesional turcas anteriormente mencionadas tienen la flexibilidad de ser empleados en diferentes empresas en campos distintos a la docencia.

Los profesores de FP deben tener un título de licenciatura de 4 años en los campos pertinentes de las facultades de educación. No hay obligación para obtener un título de maestría o doctorado. Los graduados de las facultades de Ingeniería o Tecnología pueden tener títulos de docentes participando en los cursos de Maestría o Formación Pedagógica que se abren en algún momento, y pueden convertirse en docentes de las escuelas FP afiliadas al Ministerio de Educación Nacional.

Por otro lado, la formación práctica en los lugares de trabajo está dada por "instructores cualificados" (maestros de trabajo práctico). Un "instructor cualificado" es una persona que ha adquirido competencia, es responsable de la formación del aprendiz, y conoce y aplica las técnicas de FP. En su mayoría son maestros de educación vocacional contratados como instructores cualificados. Las empresas que proporcionarán formación ocupacional a 10 o más estudiantes, establecerán una unidad de formación. En esta unidad, se nombran entrenadores / instructores cualificados con aptitud artesanal y competencia profesional con formación pedagógica. El curso de formación pedagógica que es proporcionado por centros de educación vocacional y educación pública es una necesidad para tomar parte en el examen de instructor / instructor calificado y obtener el certificado de instructor / capacitador calificado.

Para cada grupo de estudiantes con formación práctica en empresas, la escuela designa a un profesor coordinador para supervisar y evaluar las sesiones de formación práctica en las empresas. Por lo tanto, podría decirse que las escuelas examinan las corporaciones y los instructores / entrenadores cualificados durante el período de formación práctica.

El Ministerio de Educación Nacional (MoNE), la Dirección General de Educación Técnica y Vocacional y el Departamento de Currículo y Materiales de Instrucción son responsables de la preparación del plan de estudios de FP.

El departamento es responsable de:

- Preparar o preparar programas de enseñanza relacionados con la educación técnica y profesional teniendo en cuenta las necesidades y expectativas del mercado laboral,
- Presentar el plan de estudios preparado y los horarios de los cursos semanales a la Junta de Educación
- Preparar o preparar libros de texto, libros electrónicos y contenidos de cursos,
- Llevar a cabo estudios de investigación y desarrollo relacionados con libros de texto y materiales educativos, para presentar libros de texto preparados a la Junta de Educación
- Definir competencias mendibles según los familias profesionales y ramas



- Asegurar la evaluación y el reconocimiento de los contenidos del programa adquiridos en el exterior

El sistema FP en Turquía incluye diferentes opciones:

- Formación en la escuela secundaria vocacional y técnica para las cualificaciones de trabajadores y técnicos especializados
- Aprendizajes como cooperación entre empresas y centros de formación profesional
- La educación no formal es ofrecida por centros de educación vocacional

Grupo objetivo

Los centros formales de educación y formación profesional no ofrecen programas de formación específicos para grupos específicos, sino que en el marco de la educación no formal e informal (escuelas secundarias vocacionales abiertas, centros de formación profesional, centros de formación pública, etc.) se ofrecen servicios de educación profesional para cada grupo de edad, familia y rama.

La Agencia de Empleo de Turquía también ofrece educación y formación profesional a jóvenes desempleados mayores de 15 años, después de confrotarlos con las empresas.

Examen / Modernización

El Ministerio de Educación Nacional ha estado desarrollando planes de estudio FP modulares desde el año 1993. En particular, a través de los proyectos SFP financiados por la UE, los estudios de desarrollo curriculares modulares basados en competencias se han intensificado desde 2002. En este contexto, se han desarrollado los programas de grados 9-10-11-12 en 17 familias profesionales y 64 ciclos y se han sido aprobados por la Junta de Educación. El Marco Europeo de Cualificación (EQF), que consta de 8 niveles de referencia, ha sido adoptado por el Ministerio de Educación Nacional de Turquía y los currículos de FP modular basados en competencias se han desarrollado de acuerdo con los 8 niveles de referencia del EQF. Los primeros 4 niveles de referencia (1, 2, 3 y 4. niveles) del EQF han sido manejados por el MoNE y el resto (5, 6, 7 y 8 niveles) estaban bajo la responsabilidad del Consejo de Educación Superior (CoHE)

Los estudiantes que reciben formación vocacional en empresas realizan el examen de habilidades en la última semana del año del curso para evaluar la formación práctica. Este examen se aplica por escrito y / o por escrito según las características de las habilidades de acuerdo con la decisión de la comisión del examen. Los exámenes de habilidades los lleva a cabo una comisión formada por el "instructor o instructor cualificado del empleador, uno de los jefes del módulo / departamento / taller / laboratorio del área relevante en la escuela, maestros de módulo y miembros que representan a la organización empleadora en esa profesión. La puntuación del examen de habilidad, es la suma de la puntuación del de trabajo realizado en la empresa y la puntuación examen. La prueba de habilidad se evalúa sobre 100 puntos. El 80 por ciento de esto es otorgado por el examen y el 20 por ciento por el trabajo realizado. El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales está siendo implementado por la Autoridad de Cualificaciones Profesionales de acuerdo con el Marco Europeo de Cualificaciones desde 2007, y está desarrollando un sistema de calidad que garantiza las cualificaciones profesionales basandose en estándares ocupacionales nacionales impulsado por sectores económicos. Los organismos adjudicadores sectoriales (VocTest Centers)

se establecen en todo el país. Este sistema proporciona cualificaciones para la educación vocacional continua. Los Centros VocTest son pagados por VQA para crear estándares ocupacionales, servicios de prueba y certificación.

La provisión de FP está centralizada. Los currículos marco se determinan a nivel nacional.

El MoNE es el principal organismo a cargo de la educación en Turquía. La investigación se lleva a cabo principalmente por la Junta de Educación y el Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo de MoNE.

En cuanto a la educación profesional y la investigación y el análisis del mercado de trabajo, los interlocutores sociales también participan en actividades de investigación.

Por ejemplo, ISKUR (Agencia de Empleo de Turquía) realiza análisis del mercado de trabajo dos veces al año y esos análisis ayudan a los responsables políticos a tomar decisiones coherentes sobre la formación profesional teniendo en cuenta las prioridades y objetivos a largo plazo desde la perspectiva estratégica. Además, se considera que estas encuestas aportan una contribución importante al fortalecimiento de la conexión entre la formación profesional y el empleo, además de la educación de los recursos humanos adecuados a las necesidades del mercado laboral.

En Turquía, de acuerdo con el Artículo 18 de la Ley de Educación Vocacional no. 3308, las instituciones públicas y privadas, los establecimientos y las empresas que emplean a diez o más personas capacitan a estudiantes de educación técnica y profesional no menos del cinco por ciento del número total de personal que emplean.

En las empresas que emplean a veinte o más empleados, a los aprendices se les paga un mínimo del 30 por ciento del salario mínimo neto y al menos el 15 por ciento del salario mínimo en empresas que emplean a menos de veinte empleados.

Aparte de esto, las empresas pagan una cantidad adicional de acuerdo con la aportación del aprendiz en el lugar de trabajo. En los sectores automovilístico (carrocería, pintura, montaje), muebles, metal (asistente de soldadura), los aprendices se pueden poner a producir inmediatamente y la empresa puede obtener ganancias.

Aprendizaje basado en el trabajo

El Ministerio de Educación Nacional (MoNE) reconoce la creciente importancia de la FP. Su objetivo es basar la FP en:

- Demandas y requisitos del mercado laboral;
- Un enfoque participativo;
- empleabilidad internacional de los graduados de FP; y
- Desarrollo continuo y mejora de la calidad.

Aceptación social



La percepción pública sobre la FP en Turquía, como en cualquier otro país del mundo, tiene una serie de dimensiones que deben corregirse. Por ejemplo, el aprendizaje académico general es mucho más reconocido que la FP por la mayoría de los padres, ya que el público aún entiende que los estudiantes que aprenden profesiones vocacionales son menos capaces y que los estudiantes enfocados al aprendizaje académico son más inteligentes y estarán mejor en su vida. Sin embargo, la reforma que se está implementando en Turquía no está abordando directamente la paridad de las rutas académicas y vocacionales. En cambio, se enfoca en promover la FP mediante algunos ejemplos reales de buenas prácticas. Por otro lado, también es bueno saber que este prejuicio se está desmoronando lentamente gracias principalmente a los recientes programas de reforma de la FP (como el SFP, los proyectos de MFP y los proyectos de HRDFP).

Todavía hay un largo camino hasta que la percepción pública sobre la FP llega a un punto en el que no evoca ninguna imagen negativa y se considera como una de las corrientes de aprendizaje normales que cualquiera podría optar por. Para lograr ese objetivo; El ministerio ha estado organizando varios eventos tales como seminarios de información, jornadas profesionales, conferencias de emprendimiento, seminarios de aprendizaje permanente, establecimiento de centros de información FP, etc.

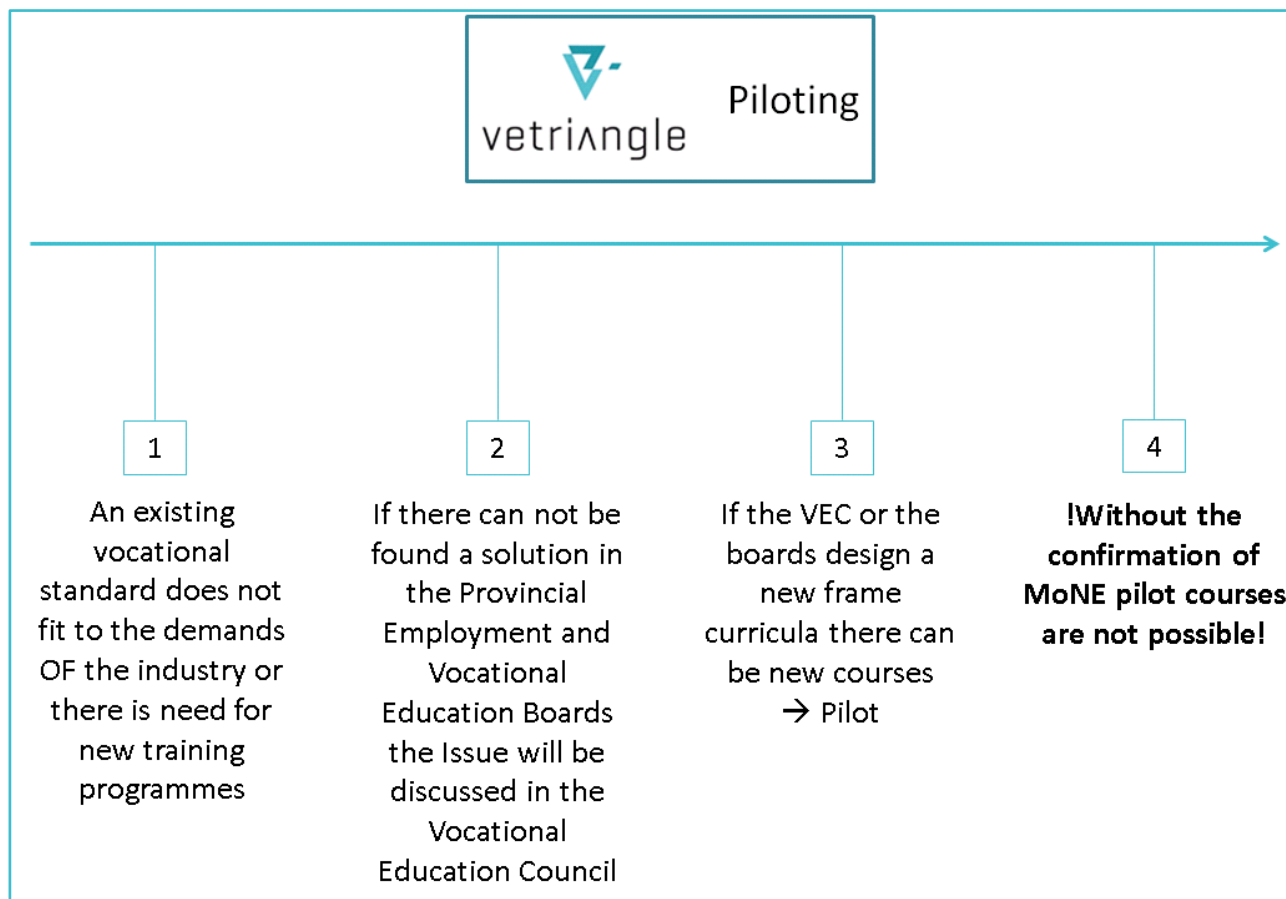
En este contexto, el Ministerio lanzó recientemente un portal en línea llamado "Sistema nacional de información profesional". El sistema, que es un servicio de asesoramiento y orientación profesional, se utilizará para fines de planificación profesional para todos los estudiantes de FP y todas las personas que necesitan aprender más sobre los programas de FP que les interesan. Por lo tanto, las personas desempleadas y quienes desean cambiar su trabajo también se beneficiará mucho del portal. En términos básicos, cualquier individuo que desee hacer una formación profesional responde una lista de preguntas, lee el perfil preparado por el sistema para sí mismo e identifica sus oportunidades profesionales.

Problemas / Retos

El sistema de FP centralizado en Turquía hace que sea muy difícil atender las demandas y necesidades locales de la industria. La ventaja de las responsabilidades y tareas claramente divididas hacia las organizaciones e instituciones centrales no puede compensar las diferencias regionales o locales y, por lo tanto, no es lo suficientemente flexible como para reaccionar ante los rápidos cambios en las demandas industriales. Un ejemplo de esto se puede encontrar en la imposibilidad de probar nuevos contenidos o conducir cursos piloto sin el permiso de MoNE

Otro problema relacionado con esto es la falta de diálogo entre las empresas y los responsables de la toma de decisiones sobre la formación profesional. Aunque este tipo de diálogo se establece en instituciones como el VEC en papel, se vuelve ineficaz e ineficiente en realidad porque no se realiza de manera suficiente.

Pilotaje/Buena Práctica



¿Qué sectores y profesiones son adecuados para un modelo de aprendizaje en Turquía?

- Tecnologías de la información
- Tecnología eléctrica-electrónica
- Construcción de barcos
 - Tecnología de construcción
- Tecnología química
- Tecnología de joyería
- Tecnología de la máquina
- Tecnología de impresión
- Tecnología de metal
- Muebles y diseño de interiores
- Tecnología de vehículos de motor
- Tecnología plástica
- Tecnologías de cerámica y vidrio
- Agricultura
- Tecnología textil
- Tecnología de instalación y aire acondicionado

Recomendaciones

General

- Debido a que el sistema FP es bastante centralizado y tiene muchos protagonistas e intermediarios, podría ser eficiente hacer que el sistema educativo sea más eficiente a largo plazo, especialmente cuando se trata de cursos piloto o pruebas de nuevos contenidos. Más competencias y responsabilidades para las Juntas Provinciales de Empleo y Educación Vocacional podrían ser una opción.
- Debido a esta centralización, podría ser un enfoque interesante centrarse más en las demandas locales e implementar un VEC local con todos los intermediarios. Esto también podría ser interesante como un suplemento con respecto a la cooperación de los sindicatos y las asociaciones de empleadores.
- Más competencias para que las sucursales locales de los intermediarios puedan reaccionar ante las necesidades y demandas locales de la industria . Se deben fomentar los enfoques ascendentes

Transición a IO2

MAI utilizará este producto intelectual como base para el desarrollo de un modelo de plan de estudios para IO2. Las sinergias pueden utilizarse de acuerdo con el papel de los intermediarios, así como con los posibles nuevos enlaces entre ellos. Se puede encontrar un vínculo directo en las diferentes responsabilidades y tareas de la institución / organización en los diferentes países que es responsable de desarrollar los planes de estudios. Una buena solución podría ser involucrar a los diferentes interlocutores sociales en el desarrollo de los planes de estudios para IO2. Además de los centros de formación (escuelas y empresas de formación profesional), los propios alumnos y aprendices podrían participar en el desarrollo de planes de estudios, materiales didácticos y objetivos de aprendizaje.

- Los estudiantes / aprendices deberían participar en el proceso de desarrollo junto con los centros de FP y las empresas
- También podrían diseñar partes flexibles del plan de estudios
- Debería haber una plataforma de consulta / discusión como una mesa redonda con todos los intermediarios participantes
- Si el piloto en el proceso del proyecto posterior no tiene carácter de aprendiz, debe haber medidas adicionales, como pasantías, actividades de colocación laboral ...

Para los contenidos de formación práctica y la formación en empresas es importante contar con instructores y formadores cualificados que no solo estén capacitados y calificados en los contenidos prácticos y procesos que enseñan, sino también en la competencia y los enfoques de enseñanza modulares. Además de la experiencia laboral específica de profesión, también necesitan tener habilidades didácticas y pedagógicas. Al final del día también deberían ser una especie de mentor para los aprendices. Este rol de mentor también puede ser una posible solución al temor de las empresas de que entrenan a los aprendices en vano porque otras corporaciones los contratan sin compensación. Un aprendiz que estableció una relación positiva con su instructor y con su corporación lo pensará dos veces antes de irse. El papel del instructor práctico es realmente importante y no debe subestimarse para un curso piloto o aprendizaje exitoso. Como consecuencia, podría ser útil para capacitar a las empresas para desarrollar perfiles de habilidades para los instructores y hacer un esfuerzo para dotar de personal a estos puestos. Además, medidas adicionales como el aprendizaje inter pares con maestros de escuela, formación pedagógica /



vetriangle
acting together

didáctica o iniciativas de promoción específicas podrían ser buenos incentivos para aumentar el impacto del personal de formación calificado.

A la larga, podría ser un enfoque útil implementar no solo cooperaciones de formación con una empresa, sino también apoyar cooperaciones de formación entre diferentes empresas del mismo sector industrial. Esto reduce los costos de formación para las empresas, que es un factor valioso especialmente para las PYMES, pero también puede tener efectos positivos en los contenidos de la formación y los planes de estudio, por ejemplo con contenidos o módulos adicionales.

Un último aspecto a considerar es un equilibrio razonable entre un enfoque holístico basado en competencias como en Alemania y un fuerte enfoque modular como en España. Un enfoque equilibrado en algún lugar entre este tipo de enfoques sistémicos extremos se adaptará mejor a la mayoría de los cambios en el sistema.



Erasmus+

PROJECT PARTNERS:



The publication is available at the website: www.vetriangle.eu

Publication implemented with the financial support of the European Commission.

The publication reflects only the position of its authors, the European Commission and the Erasmus + National Agency are not responsible for its substantive content. Free publication.



acting together



vetriangle

vetriangle.eu



Erasmus+

Funded by the European Union