



PLAN VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2004-2007



«De la tradición
hacia la innovación»







PLAN VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2004-2007

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA
Lanbide Heziketako eta Etengabeko
Ikaskuntzako Saiburuordetza

DEPARTAMENTO EDUCACIÓN,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN
Viceconsejería de Formación Profesional
y Aprendizaje Permanente

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2005

Plan vasco de formación profesional 2004-2007 / [coordinación, Jasone Vicandi Enbeita]. – 1ª ed. – Vitoria-Gasteiz : Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005

p. ; cm.

ISBN 84-457-2262-X

1. Formación profesional-Euskadi-Planificación. I. Vicandi Enbeita, Jasone.II. Euskadi. Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.
377.014.5(460.15)

EDICIÓN:

1.ª, febrero 2005

EJEMPLARES:

3.000

©

Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Departamento de Educación, Universidades e Investigación

INTERNET:

www.euskadi.net

EDITA:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz

COORDINACIÓN:

Jasone Vicandi Enbeita

DISEÑO:

Canaldirecto

IMPRESIÓN:

RGM, S.A.

ISBN:

84-457-2262-X

D.L.:

BI-395/05



QZ
1

ABC
2

DEF
3

CANCEL
ANNULER

GHI
4

JKL
5

MNO
6

OK

DECIMAL
POINT
DECIMAL

The image features a solid dark blue background. In the upper-left quadrant, there is a complex network of thin, light blue lines that intersect to form various geometric shapes, including triangles and polygons. The lines extend across the top and left edges of the frame.

ÍNDICE _



PÁGINA 08	PRESENTACIÓN
PÁGINA 12	INTRODUCCIÓN
15	1. La Formación Profesional en el País Vasco: las experiencias de adaptación y cambio como base de una planificación estratégica
18	2. El posicionamiento de la Formación Profesional en el País Vasco. Características
25	3. El escenario actual de la Formación Profesional: la evolución del entorno socioeconómico y los retos para los procesos de formación
29	4. La actualización y mejora del Plan Vasco de Formación Profesional. Ámbitos estratégicos
PÁGINA 32	I. ÁMBITO ESTRATÉGICO 1
35	1. Actualización y mejora del Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional
44	2. Objetivos estratégicos
PÁGINA 58	II. ÁMBITO ESTRATÉGICO 2
61	1. La Calidad en la Formación Profesional del País Vasco
68	2. Objetivos estratégicos
PÁGINA 76	III. ÁMBITO ESTRATÉGICO 3
79	1. Impulsar la innovación en la Formación Profesional del País Vasco, como un proceso de mejora continua
87	2. Objetivos estratégicos
PÁGINA 102	IV. ÁMBITO ESTRATÉGICO 4
105	1. Las Nuevas Tecnologías en la Formación Profesional del País Vasco
110	2. Objetivos estratégicos
PÁGINA 122	V. ÁMBITO 5
125	Financiación
PÁGINA 128	ANEXO
131	Normativa referida a la Formación Profesional — Estatal — País Vasco



HOY MÁS QUE NUNCA LA FORMACIÓN PROFESIONAL ESTÁ ADQUIRIENDO UNA IMPORTANCIA ESTRATÉGICA PARA LA COMPETITIVIDAD Y EL AVANCE DE NUESTRAS EMPRESAS, Y PARA LA MEJORA DE LOS CONOCIMIENTOS Y LAS CAPACIDADES DE NUESTROS Y DE NUESTRAS PROFESIONALES.

PRESENT

La prosperidad de los países que compiten con éxito en los mercados internacionales, la competitividad de sus economías y la eficacia de sus estructuras productivas depende hoy más que nunca del nivel de formación y cualificación de sus recursos humanos, y de su actualización permanente. Esta afirmación adquiere una mayor importancia aún si cabe en el País Vasco, donde posiblemente nuestros recursos humanos son nuestro único y más importante recurso natural. La Formación Profesional específica cubre una función clave, que se sitúa entre el sistema educativo y los sectores productivos. Los ciclos formativos de grado medio, para los alumnos y alumnas que hayan terminado la Secundaria Obligatoria, y los ciclos formativos de grado superior, para los alumnos y alumnas que hayan terminado el Bachillerato, proporcionan los conocimientos y las capacidades necesarias para poder acceder a un número muy importante de puestos de trabajo.

En la actualidad tenemos diferentes sectores productivos, a los que les falta mano de obra cualificada, problema que cada vez va a ser más acuciante y que es vital para todos solucionar. Para ello va a ser imprescindible que las chicas accedan a una formación que hasta el momento o bien no habían elegido porque no les parecía lo más adecuado, o no habían podido porque alguien pensaba que ciertas especialidades formativas eran solo para los chicos.

ACIÓN



ANJELES IZTUETA AZKUE
Consejera de Educación,
Universidades e Investigación





La Formación Profesional del País Vasco lleva mucho tiempo trabajando para conseguir que nuestras empresas tengan unos recursos humanos con los niveles de cualificación adecuados y con la formación necesaria para poder seguir formándose permanentemente. Se ha situado entre la tradición y la innovación, entre la eficacia y la flexibilidad, con un nivel muy alto de calidad contrastada, pero, sobre todo y lo más importante, se ha situado al lado de la empresa y de la sociedad.

Tenemos que seguir avanzando por el camino de la mejora continua, los cambios se van produciendo cada vez a mayor velocidad, nuestras empresas tienen cada vez mayor competencia y la preparación de las personas que van a acceder a un puesto de trabajo debe de ser cada vez mejor.

La aprobación en 1997 del Plan Vasco de Formación Profesional supuso un impulso decidido del Gobierno Vasco hacia una formación que ya se concebía como algo esencial y prioritario para el impulso de nuestra economía, de nuestras empresas, de la mejora del empleo y, en definitiva, del bienestar de nuestra sociedad. Este plan de Formación Profesional ha hecho que trabajáramos en base a tres ejes fundamentales: la calidad, la innovación y la puesta en marcha de un Sistema Integrado de Cualificaciones Profesionales. Hoy es el día en que dos centros de Formación Profesional han conseguido la Q de Oro, es decir, los 500 puntos EFQM; 19 centros han conseguido la Q de Plata, es decir, los 400 puntos EFQM; que otros 38 centros de Formación Profesional hayan obtenido la ISO 9002 y que otros 14 centros han conseguido los 300 puntos EFQM. Esto nos sitúa a la cabeza de Europa en lo que se refiere al número de centros de Formación Profesional certificados, por número de habitantes y extensión. Así mismo trabajamos la innovación, inculcando la cultura emprendedora entre nuestro alumnado, diseñando para ello proyectos empresariales con los que se crean microempresas en los propios centros de Formación Profesional; o con la aplicación de nuevos modelos de gestión con los que queremos mejorar de manera ostensible la organización, el funcionamiento y la eficacia de nuestros centros. Con la puesta en marcha de un Sistema de Cualificaciones Profesionales estamos consiguiendo que la Formación Profesional, tanto la inicial como la continua, se proyecten como algo integrado, con unos objetivos comunes, con un mismo referente profesional y en donde podamos ir identificando qué profesionales van a ser y son necesarios en las empresas, cómo se puede conseguir esa profesionalidad, desde una nueva perspectiva y con un modelo mucho más flexible, en el que se tengan en cuenta y se certifiquen los aprendizajes formales, no formales e informales, y con el que consigamos motivar y mejorar la formación de las personas, orientar su evolución profesional, mejorar aún más la calidad de la Formación Profesional, y vincular las necesidades de las empresas con la competencia de sus trabajadores. Nuestra intención es conseguir, de una manera consensuada, establecer dentro de un desarrollo empresarial lo que una persona debe hacer, lo que debe aprender y la mejor forma y más rápida de hacerlo, y de esa manera ser capaces de ir evolucionando a la velocidad con la que avanzan los sectores productivos.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, la situación actual de la Formación Profesional en el País Vasco es la consecuencia de una profunda transformación a la que se han dedicado importantes esfuerzos de carácter organizativo y económico que han permitido una mejor ubicación de la Formación Profesional en el marco de una sociedad cambiante. Ello ha

aportado también la experiencia necesaria para afrontar desde una posición de estabilidad un trabajo de actualización de determinados objetivos y ampliación en otros casos de los ya existentes. Es por ello que este nuevo Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 se concibe como una tarea estratégica de adaptación de las estructuras y actividades ya en marcha a los nuevos cambios detectados, acomodando planes y procesos ya existentes a la transformación de las tecnologías, mercados, competidores y valores, y tratando también de penetrar por medio de nuevos instrumentos y herramientas en otros campos emergentes.

El recorrido iniciado en el ámbito de la Formación Profesional hace ahora doce años puso en marcha una propuesta de cambio a gran escala basada en una nueva concepción de la formación, moderna y eficaz, que, sin olvidar su tradición y su historia, ha desarrollado unos esquemas innovadores que han situado a nuestra Formación Profesional entre las mejores de Europa.



ANJELES IZTUETA AZKUE
Consejera de Educación,
Universidades e Investigación

The background is a solid blue color with a complex pattern of thin, white, intersecting lines. These lines form a series of overlapping triangles and polygons of various sizes and orientations, creating a dynamic and abstract geometric composition. The lines are thin and light in color, contrasting with the blue background.

INTR



PRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PAÍS VASCO: LAS EXPERIENCIAS DE ADAPTACIÓN Y CAMBIO COMO BASE DE UNA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En la sociedad del conocimiento, el uso y actualización intensiva de los recursos materiales y humanos constituye un factor decisivo para lograr niveles suficientes de competitividad y empleabilidad, niveles que por otra parte deben ser constantemente revisados y contrastados. En cierta medida debido a la presión de los continuos cambios sociales y económicos, ha ido emergiendo en las últimas décadas una nueva manera de concebir la educación y la formación, entre cuyos rasgos característicos cabe subrayar muy especialmente el tránsito desde una concepción del proceso de formación y aprendizaje orientado a los resultados y el éxito hacia una visión de dicho proceso fundamentado en la adquisición de competencias y el incremento de las cualificaciones; y el desarrollo de un escenario formativo en el que los mecanismos de aprendizaje formal son complementados cuando no sustituidos por otros de carácter no formal e informal.

La Formación Profesional no sólo no es ajena a tales transformaciones sino que debido a su mayor implicación con el mundo empresarial y en definitiva con la economía de mercado debe ser particularmente sensible a las formas emergentes de gestión y transmisión del conocimiento y a las consecuencias organizativas que de ellas se derivan.

La Formación Profesional se inserta, con sus especificidades y características propias, en el amplio mundo de la educación y el aprendizaje, un ámbito en el que en los últimos años se ha tendido de forma generalizada en las instituciones educativas a desarrollar procesos y planes de mejora para actualizar sus modelos de gestión, perfeccionar sus prestaciones y, en definitiva, adecuar sus procedimientos a una realidad social y económica crecientemente exigente, que demanda nuevas respuestas a un escenario que evoluciona con celeridad.

La dimensión y la intensidad de tales respuestas dependen fundamentalmente de los objetivos que, en cada caso, se persigan, los cuales deben ponerse también en relación con la situación





del sector o el ámbito sobre el que se pretende intervenir. De hecho, en algunas ocasiones, en razón de inercias complacientes con el estado de cosas existente, o bien, debido a la falta de previsión o anticipación con respecto a las tendencias que se van perfilando en el entorno socio-económico, se observa una situación de deterioro que obliga a plantearse transformaciones en profundidad, que afectan a aspectos conceptuales, estructurales, procedimentales, y también a los contenidos del quehacer referido al aprendizaje.

En el supuesto anterior, normalmente suele acometerse un cambio integral que en el mundo educativo suele denominarse habitualmente como «reforma», pero que en definitiva persigue un giro a gran escala del diseño de la formación, los contenidos de la misma o los métodos pedagógicos, que pueden verse acompañados por la puesta en marcha de otras prácticas también importantes que afectan a los modos de gestión, financiación, renovación de infraestructuras y equipamientos, y que nos plantea la necesidad de situar a la formación profesional en su integridad en un plano absolutamente estratégico.

Existe un segundo escenario que es aquel en el que no se pretende una revisión de las estructuras y las prácticas vigentes, bien porque tal objetivo se considera innecesario o bien porque el sector sobre el que se trata de actuar muestra síntomas de eficacia y consolidación en la mayoría de sus ámbitos de actuación por lo cual resulta innecesario cuando no perjudicial plantearse transformaciones cuyos objetivos excedan los límites de lo procedente. En este segundo caso, cuando el posicionamiento de un sector es suficientemente sólido, el interés de quien pretende intervenir en el mismo, debe dirigirse más específicamente a impulsar iniciativas que orienten procesos de mejora y renovación.

En general, puede entonces diferenciarse entre las reformas o cambios de gran calado o los planes o propuestas de carácter más limitado y específico, que no parten de un cuestionamiento del posicionamiento de un determinado sector, sino que precisamente apoyándose en él, se conciben como mecanismos que deben ayudar a mejorar, modificar o ampliar procedimientos y objetivos que ya han sido previamente establecidos.

Estos planes o propuestas, cuya pretensión es más parcial y concreta, tratan de responder a las exigencias de una realidad que cambia a gran velocidad desde una actitud reflexiva, que posibilite incluso una cierta anticipación en las respuestas a previsibles impactos que sobre el entorno educativo van a producirse en un futuro más o menos inmediato, o que en algunos casos, se han producido ya.

La Formación Profesional del País Vasco ha mostrado un dinamismo considerable en este último lustro fruto, fundamentalmente, de dos factores encadenados: la transformación de la formación reglada de FP, que se ha producido como consecuencia de la reforma educativa y la puesta en marcha del Plan Vasco de Formación Profesional elaborado en el seno del Consejo Vasco de Formación Profesional, con activa participación de los agentes sociales, y aprobado por el Gobierno Vasco en abril de 1997.

En relación con la primera cuestión, la organización en ciclos formativos de la Formación Profesional Específica que quedan diversificados en distintas familias profesionales y atienden a una estructura modular vinculada a unidades de competencia profesional, no sólo ha contribuido a un mejor ajuste de los contenidos formativos y los requerimientos actuales del sistema productivo, sino que también ha acentuado el per-

fil profesionalizante de la formación y su orientación hacia el mercado de trabajo. En este último sentido, la introducción en todos los ciclos formativos de un módulo de formación y orientación laboral y otro denominado Formación en Centros de Trabajo (FCT) constituyen dos indicadores plenamente ilustrativos de los objetivos propuestos.

Coincidiendo con esta transformación de las enseñanzas de carácter reglado, el Plan Vasco de Formación Profesional constituye, desde una perspectiva más amplia y global, una orientación estratégica para la integración de los tres subsistemas de formación profesional, la formación profesional específica, la formación profesional continua y la formación profesional ocupacional. Es por ello que el Plan Vasco orienta sus objetivos y contenidos a promover el desarrollo de la formación y la competencia profesional desde la consideración del conjunto del capital humano susceptible de ser beneficiario y participante en procesos de recualificación, aprendizaje y actualización de sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas.

En consecuencia con el enfoque anterior, el Plan Vasco de Formación Profesional supone una amplia ruptura con una concepción estanca de los fines y los procedimientos formativos propios del ámbito profesional, para buscar la integración y concatenación de las distintas ofertas y actividades formativas en orden a satisfacer las diversas necesidades de cualificación de nuestros recursos humanos. Ello encaja a su vez con la necesidad de una atención preferente a la detección de las necesidades formativas, con la acción coordinada de los distintos agentes que concurren en los ámbitos formativo y productivo, y con la generación de estructuras flexibles y diversificadas capaces de coordinar e integrar los esfuerzos desarrollados en distintas esferas.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, el actual posicionamiento de la Formación Profesional en el País Vasco es la consecuencia de una profunda transformación a la que se han dedicado importantes esfuerzos de carácter organizativo y económico que han permitido una mejor ubicación de la Formación Profesional en el marco de una sociedad cambiante. Ello ha aportado también la experiencia necesaria para afrontar desde una posición de estabilidad un trabajo de actualización de determinados objetivos y ampliación en otros casos de los ya existentes. Es por ello que este nuevo Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 se concibe como una tarea estratégica de adaptación de las estructuras y actividades ya en marcha a los nuevos cambios detectados, acomodando planes y procesos ya existentes a la transformación de las tecnologías, mercados, competidores y valores, y tratando también de penetrar por medio de nuevos instrumentos y herramientas en otros campos emergentes. Es importante que la Formación Profesional en el País Vasco, como planteamiento estratégico y la relación que debe de tener con el mundo del trabajo, requiera de una mayor participación, coordinación y colaboración con los agentes sociales.

Tal objetivo estratégico no puede menos que partir del actual posicionamiento de la Formación Profesional en el País Vasco y reflexionar también sobre las características del escenario actual. Tales son las necesarias referencias desde las que se plantea el desarrollo del presente plan 2004-2007 que tiene por objeto prioritario identificar y desarrollar aquellos ámbitos estratégicos que han de posibilitar a la Formación Profesional del País Vasco enfrentarse con agilidad a los cambios que se vayan produciendo en los diferentes sectores productivos.

EL PLAN VASCO
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL SUPONE
UNA AMPLIA RUPTURA
CON UNA CONCEPCIÓN
ESTANCA DE LOS FINES Y
LOS PROCEDIMIENTOS
FORMATIVOS PROPIOS DEL
ÁMBITO PROFESIONAL



2. EL POSICIONAMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PAÍS VASCO. CARACTERÍSTICAS

El posicionamiento actual de la Formación Profesional en el País Vasco es el resultado de la acción combinada de los agentes sociales, de las administraciones, de los centros de formación y de la interacción y complementación de su actividad en torno a un eje principal, el consenso. Si en cualquier tipo de actividad toda transformación implica un cambio en los comportamientos de individuos y grupos, en un ámbito tan complejo y amplio como la Formación Profesional, es necesario hacer converger los intereses, las actitudes y los objetivos específicos en un amplio consenso, entre los empresarios, los sindicatos, los centros de formación, y el Gobierno para lograr un resultado satisfactorio para todos.

El recorrido iniciado en el ámbito de la Formación Profesional hace ahora siete años, puso en marcha una propuesta de cambio a gran escala basada en una nueva concepción de la Formación Profesional que hacía indispensable la colaboración solidaria de los agentes e instituciones anteriormente citados. No debe olvidarse que la situación de la Formación Profesional a comienzos de la década de los noventa podía identificarse con una debilitada imagen social, preocupantes tasas de repetición y fracaso, falta de adecuación entre estudios y requerimientos del mercado, y una escasa coordinación entre las distintas ofertas formativas y los propios agentes intervinientes en el sector, sin dejar de valorar el esfuerzo realizado por el profesorado y los centros.

La capacidad de transformación mostrada se debe precisamente a esa acción concertada a la que se ha aludido, que es de interés examinar con algún detalle. Nada mejor para

ello que analizar las aportaciones de los cuatro agentes que, de forma preferente, han tomado parte en este proceso de cambio.

La acción institucional del Gobierno Vasco

La apuesta decidida del Gobierno Vasco y de los agentes sociales a favor de la potenciación de la Formación Profesional se concretó de manera preferente a través de la elaboración y posterior aprobación en abril de 1997 del Plan Vasco de Formación Profesional. El Plan Vasco de Formación Profesional contenía un diagnóstico respecto a la situación de los tres subsistemas de Formación Profesional y al papel que los organismos (instituciones públicas, asociaciones empresariales, sindicatos, empresas, centros, etc.) debían de desarrollar en este ámbito. A partir del mismo se establecían un conjunto de objetivos generales, se especificaban los ejes básicos de actuación, y se explicitaban un conjunto de objetivos que abarcaban tanto aspectos educativos, como organizativos y también otros específicamente sociales.

En torno al desarrollo de este Plan se ha sustanciado fundamentalmente la actividad institucional del Gobierno Vasco y muy especialmente en la constitución de un conjunto de organismos, algunos de los cuales se crearon con anterioridad a la aprobación de dicho plan, que han contribuido sobremanera a potenciar la presencia de la Formación Profesional. Entre ellos cabe destacar en orden cronológico los siguientes:

DESDE LA
INNOVACIÓN
HACIA LA
CUALIFICACIÓN
PROFESIONAL

1. EL CONSEJO VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CREADO EN 1994.
2. LA FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN CONTINUA, HOBETUZ, GESTADA TRAS EL ACUERDO INTERPROFESIONAL Y TRIPARTITO DE SEPTIEMBRE DE 1995 Y CREADA EN 1996.
3. EL OBSERVATORIO DEL SISTEMA VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CREADO EN 1998.
4. EL INSTITUTO VASCO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN PROFESIONAL CREADO EN 1998.
5. LA RED DE CENTROS INTEGRALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CREADA EN 1998.
6. LA AGENCIA VASCA PARA LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA Y LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, CREADA EN 2000.
7. LA VICECONSEJERÍA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE PERMANENTE CREADA EN 2001.



Además de estos aspectos específicos, el Plan Vasco de Formación Profesional quedó estructurado en cuatro programas que contenían un conjunto amplio y diversificado de objetivos, cuyo cumplimiento ha permitido un avance notable como así quedó reconocido a través de la propia evaluación del mismo llevada a cabo en el año 2002.

Todo ello apoyado en una concepción menos burocrática, más autónoma, flexible y eficaz de una Formación Profesional que definitivamente ha ido orientando sus métodos hacia un nuevo modelo que le acerca de una manera óptima a las necesidades de las empresas y de las personas.

En esa línea, y dentro de la política que sobre la calidad está desarrollando el Gobierno Vasco, la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, en la que se incluyen la Dirección de Formación Profesional, la Dirección de Aprendizaje Permanente, el Instituto Vasco de Cualificaciones y la Agencia de la Evaluación y la Calidad, ha conseguido la Certificación de Calidad, ISO 9001:2000, con lo que se ha dado un paso de especial relevancia.

Ello ha impulsado también una mentalidad diferente, venciendo condicionamientos y secuelas de carácter histórico que habían venido lastRANDO la actividad y la imagen social de la Formación Profesional, y superando muchas de las limitaciones que la atenazaban y en gran medida le impedían afrontar adecuadamente los cambios en curso y la consiguiente adecuación a las demandas del entorno económico y muy en concreto del tejido empresarial.

La actividad de los centros de Formación Profesional

Un segundo factor que ha resultado determinante en el actual posicionamiento de la Formación Profesional en el País Vasco es aquel que tiene que ver con la extraordinaria respuesta de los centros de Formación Profesional, al apostar decididamente por la nueva concepción emanada del Plan Vasco. De ello se ha derivado una notable transformación de las estructuras de gestión, la recualificación del capital humano, la modernización de los equipamientos, la apuesta por la Formación Profesional Continua y también la rápida transición de la oferta formativa reglada desde las antiguas a las nuevas enseñanzas.

Como se observa en la tabla 1, en apenas cuatro cursos académicos los centros de Formación Profesional han procedido a modernizar su oferta formativa y a sustituir la propia del modelo de Formación Profesional diseñada por la Ley General de Educación de 1970.

Otro indicador relevante es la disposición y el empuje de los centros de Formación Profesional en el desarrollo de diferentes prácticas asociadas a la calidad y la excelencia.

Como resultado de este hecho a principios de 2004:

- 2 centros han conseguido los 500 puntos EFQM (Q de Oro).
- 19 centros han superado los 400 puntos EFQM (Q de Plata).
- 38 centros de Formación Profesional han obtenido la certificación ISO 9000.
- 14 centros han obtenido los 300 puntos EFQM.
- 1 centro ha conseguido la ISO 14000.
- 10 centros están en fase de auditoría para la ISO 14000.

TABLA 1.
EVOLUCIÓN INTERNA DE LAS ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.
PORCENTAJES 1993/94-2002/03

Cursos	FP I	FP II	Módulos	FP Medio	FP Superior
1993/94	31%	65%	4%		
1994/95	29%	65%	6%		
1995/96	29%	62%	9%		
1996/97	28%	59%	11%		2%
1997/98	21%	50%	6%	10%	13%
1998/99	6%	36%	2%	26%	30%
1999/00	2%	14%		34%	50%
2000/01		5%		36%	59%
2001/02				37%	63%
2002/03				37,4%	62,6%

Fuente: Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Elaboración propia.



**FORMACIÓN PROFESIONAL
CONTINUA. CATÁLOGO
MODULAR INTEGRADO ***

Año	Asistentes
2001	6.980
2002	8.383
2003	15.399

**FORMACIÓN PROFESIONAL
CONTINUA. FORMACIÓN DE
ACTUALIZACIÓN**

Año	Asistentes
2000	2.621
2001	12.518
2002	9.487
2003	24.235

**FORMACIÓN PROFESIONAL
OCUPACIONAL. ASISTENTES**

Año	Asistentes
2003	1.849

* Formación asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco

La disciplina inherente a tales logros ha obligado a los centros a redactar sus procedimientos, modificar objetivos, racionalizar servicios y determinar prioridades. Todo lo cual ha implicado la adopción de cambios importantes en la cultura organizativa, haciendo visible la necesidad del cambio y mejorando los precedentes niveles de competitividad.

Un tercer elemento a reseñar en lo que hace a la contribución de los centros de Formación Profesional al actual posicionamiento de este sector en la sociedad vasca es su creciente compromiso con el desarrollo de la Formación Profesional continua y ocupacional, una cuestión clave si se tiene en cuenta la apuesta estratégica del Plan Vasco en favor de la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional.

La respuesta de las familias y el alumnado

La respuesta de las familias y el alumnado constituye otros de los elementos necesarios para el desarrollo del sector. En este sentido puede afirmarse que la demanda ha ido entendiendo el sentido del cambio y muy en concreto las ventajas derivadas de la reforma de los estudios de Formación Profesional. Diversos son los indicadores que aportan datos elocuentes al respecto pero dos de ellos pueden, a modo de resumen, dar cuenta del comportamiento de la demanda.

Por una parte es ineludible hacer referencia al incremento sostenido del alumnado de Formación Profesional que ha optado por cursar en el ámbito reglado Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior. Como se observa en la tabla 2 el incremento del número de activos ha sido notable y muy especialmente en lo que hace a la oferta formativa de Grado Superior.

TABLA 2.
EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CICLOS FORMATIVOS.
TOTALES 1997/98-2002/03

Cursos	FP Medio	FP Superior	TOTAL
1997/98	3.967	6.654	10.621
1998/99	8.422	10.967	19.389
1999/00	10.569	15.454	26.023
2000/01	10.898	18.091	28.989
2001/02	11.048	18.298	29.344
2002/03	11.203	18.626	29.829

La evolución descrita en la tabla 2 ha contribuido a incrementar el peso de los estudios de Formación Profesional en el ámbito de la Formación Reglada, de tal manera que en el curso 2002/03 el alumnado de Formación Profesional constituía algo más del 47% del alumnado matriculado en niveles no obligatorios habiendo mejorado en más de 10 puntos su posición relativa, tomando como referencia el curso 1996/97. Es decir, la implantación de las nuevas enseñanzas de Formación Profesional ha conseguido trasladar a la demanda una mejor imagen acerca de los contenidos y las posibilidades profesionales de este ámbito formativo.

Un factor, sin duda asociado al anterior, es el que da cuenta de la mejora de los resultados académicos del alumnado de Formación Profesional, un indicador relevante del grado de éxito y que a su vez incrementa también el nivel de satisfacción de la demanda. Los datos contenidos en la tabla 3 permiten apreciar la intensidad del cambio producido, en tanto los resultados escolares obtenidos por el alumnado matriculado en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior se comparan con los del alumnado que cursaba las antiguas enseñanzas de Formación Profesional.

TABLA 3.
RESULTADOS ESCOLARES. TASAS DE ÉXITO. PORCENTAJES. 1995/96-2002/03

Cursos	FP II	MÓDULOS	FP. Medio	FP. Superior
1995/96	65%	78%		
1996/97	65%	82%		
1997/98	67%	83%		
1998/99			79%	88%
1999/00			80%	87%
2000/01			81%	88%
2001/02			79%	86%
2002/03			81%	86%

Fuente: Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Elaboración propia.

El comportamiento del sector empresarial

Finalmente, y dentro de esta sucesión de factores encadenados que explican el actual posicionamiento de la Formación Profesional

en el País Vasco, el comportamiento del sector empresarial en relación con el nuevo modelo de Formación Profesional y a las directrices emanadas del Plan Vasco de Formación Profesional es el que reafirma y otorga sentido al esfuerzo realizado por los



distintos agentes ya mencionados. De tal manera que la mejor forma de analizar el comportamiento del empresariado vasco es referirse a los niveles de ocupación de los titulados de Formación Profesional, el grado de satisfacción con relación a los mismos y también la disposición a impulsar procesos de recualificación tendentes a mejorar los conocimientos y la formación de los trabajadores en activo.

Con relación a la primera cuestión, la tabla 4 da cuenta de las tasas de ocupación de distintas promociones de titulados de Formación Profesional durante un periodo de cuatro años. Como puede apreciarse en la tabla mencionada el grado de inserción obtenido es especialmente alto, superando en la mitad de las especialidades consideradas el porcentaje del 80%, lo que implica la entrada en el mercado de trabajo de ocho de cada diez titulados,

TABLA 4.
TASA DE OCUPACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIONES 1998, 1999, 2000, 2001 Y 2002. PORCENTAJES.
TOTAL CAPV. ENCUESTA REALIZADA AL 100% DEL ALUMNADO EGRESADO EN CADA AÑO

RAMA ACADÉMICA	Tasa de ocupación				
	1998	1999	2000	2001	2002
Metal	92%	93%	95%	92%	88%
Automoción	84%	94%	91%	90%	88%
Electricidad y Electrónica	88%	86%	90%	88%	81%
Delineación	86%	80%	88%	87%	-
Madera	90%	83%	87%	83%	84%
Construcción	96%	100%	87%	87%	88%
Informática	-	81%	84%	82%	72%
Hostelería y Turismo	86%	76%	81%	83%	86%
Textil	-	67%	80%	69%	73%
Agricultura	64%	88%	75%	77%	63%
Peluquería y Estética	80%	82%	73%	79%	85%
Serv. a la Comunidad	63%	79%	73%	75%	81%
Actividades Físico-Deportivas	71%	-	72%	85%	90%
Administración y Comercial	70%	70%	71%	75%	77%
Imagen y Sonido	42%	66%	71%	74%	64%
Sanidad	62%	57%	66%	71%	69%
Química	77%	67%	66%	70%	75%
Artes Gráficas	64%	69%	65%	75%	71%
TOTAL PROMOCIÓN	78%	79%	81%	83%	81%

que no prosiguen sus estudios. Es importante realmente la fiabilidad de los datos, ya que la encuesta se realizó al 100% del alumnado que había terminado sus estudios en cada uno de los años analizados.

Por si los resultados contenidos en la tabla 4 no fueran suficientemente elocuentes, la «Encuesta de Satisfacción de las Empresas con los Titulados de Formación Profesional» realizada por la Agencia para la Evaluación de la Competencia y la Calidad en el año 2002 contiene asimismo datos relevantes sobre la satisfacción de los diferentes sectores empresariales de la Formación Profesional. El trabajo realizado en un total de 861 empresas del País Vasco, muestra no sólo que el grado de contratación de titulados de FP ha sido muy alto en las mismas (97% de media) sino que el grado de satisfacción general con los titulados contratados también ha sido notable (7,5 de media). Pero tal vez el dato más importante lo constituye el

referido a la disposición mostrada por los empresarios hacia contrataciones futuras de titulados de Formación Profesional. En este último aspecto, más del 96% del empresariado consultado se muestra favorable a contratar este tipo de profesionales en el futuro.

En definitiva, el posicionamiento actual de la Formación Profesional en el País Vasco es el resultado de una planificación estratégica que se concretó como instrumento preferente en el Plan Vasco de Formación Profesional, que ha dado lugar al desarrollo de un conjunto de acciones encadenadas tendentes a construir un sistema integrado de Formación Profesional. Los diversos indicadores que han sido incluidos en la presente introducción dan cuenta de una respuesta satisfactoria de los distintos sectores integrados en este ámbito, lo cual permite obtener un balance positivo sobre el resultado conseguido y se constituye también en punto de partida sobre la acción inmediata a desarrollar.

MÁS DEL 96% DEL EMPRESARIADO CONSULTADO SE MUESTRA FAVORABLE A CONTRATAR ESTE TIPO DE PROFESIONALES EN EL FUTURO

3. EL ESCENARIO ACTUAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL: LA EVOLUCIÓN DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LOS RETOS PARA LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

Tratar de caracterizar el escenario actual de la Formación Profesional, no sólo implica reflexionar sobre nuestro entorno de una forma ordenada, sino también ser conscientes de que existen tendencias que, en la medida en que se desarrollan, están produciendo efectos reconocibles en nuestra realidad, en las for-

mas de enseñar, de organizar, de gestionar o de pensar la Formación Profesional.

Entre las tendencias que de manera más específica están afectando al ámbito de la Formación Profesional cabe resaltar las cuatro siguientes.



LAS COMBINACIONES FLEXIBLES DE TRABAJADORES CON DISTINTAS COMPETENCIAS VAN A SER CADA VEZ MÁS FRECUENTES

La relación contemporánea entre conocimiento, formación y mercado

El mundo de la Formación Profesional trata hoy más que nunca de ligarse a la actividad empresarial en gran medida por ello está crecientemente afectado por las leyes del mercado. De hecho, el actual modelo de desarrollo de la Formación Profesional en el País Vasco no sólo ha favorecido un incremento de la participación de otros agentes sociales y económicos en la gestión, regulación y determinación del contenido del quehacer de dicha formación, sino que también ha tendido a potenciar los procesos de descentralización que favorezcan el desarrollo de cada centro de Formación Profesional como una unidad de gestión vinculada con su entorno y capaz de desarrollar un proyecto educativo y profesional específico.

Los dos hechos anteriores han posibilitado que en un corto periodo de tiempo, términos como innovación, competitividad, aseguramiento de la calidad y mejora continua, etc., se hayan incorporado de manera efectiva al léxico propio y habitual de nuestra Formación Profesional.

Esta innegable atención al mercado y sus requerimientos debe en todo caso ser participe del hecho de que en la actualidad existe un cambio de estructuras en el interior de los respectivos sectores que apunta hacia la necesidad de especializaciones flexibles, alta cualificación, capacidad de reacciones rápidas ante los cambios del mercado y fiabilidad en el servicio, innovación y marketing.

Consecuentemente con lo anterior las combinaciones flexibles de trabajadores con distintas competencias van a ser cada vez más frecuentes; la comunicación fluida con los clientes será cada vez más importante; las posiciones y funciones de los trabajadores definidas a largo plazo serán cada vez más inusuales.

El tipo de conocimiento y formación demandado en un escenario como el descrito deberá ser adaptado a las demandas y diferentes necesidades que vayan surgiendo, tanto a nivel de las personas como de las empresas.

El centro de formación como núcleo estratégico

Los centros de Formación Profesional están tendiendo a constituirse en unidades cruciales de gestión, organización, divulgación, y en definitiva, de desarrollo autónomo de la formación. Cada centro de Formación Profesional es una organización con fronteras flotantes, objetivos constantemente redefinidos, relaciones permanentemente reconstruidas; no puede ser ya

reductible a la forma burocrática general que le atenazaba. Se impone entonces un nuevo modelo de relación entre los centros de formación y las Administraciones que posibilite incrementar la cantidad y la calidad de la oferta, y trate también de superar las dificultades estructurales propias de modelos organizativos excesivamente rígidos.

Cada centro tenderá a concentrarse progresivamente en una oferta formativa específica y especializada a la vez que participa en redes capaces de complementar otros ámbitos formativos. El tipo de alianzas derivadas de estas redes tenderá a superar el ámbito espacial inmediato para adquirir progresivamente un carácter internacional. Ello implicará que la demanda podrá elegir entre una oferta formativa mucho más amplia e internacionalizada y que los clientes tendrán la oportunidad de participar en distintos programas de cooperación. Por lo tanto, los centros de formación profesional estarán cada vez más involucrados en proyectos externos que harán necesario un esfuerzo adicional de carácter informativo que facilite el conocimiento y el acceso a los distintos servicios ofertados.

Hacia una actualización permanente del conocimiento

El tránsito desde una concepción finalista y limitada de la formación a su consideración como actividad permanente y con capacidades ilimitadas, conlleva la necesidad de actualizar y revisar permanentemente los conocimientos y las destrezas individuales y colectivas, cuestión que aparece asociada al impacto de la revolución tecnológica y los requerimientos de la sociedad del conocimiento. Ello ha obligado a ensanchar las fronteras del concepto de «formación» y a establecer mecanismos que faciliten la revisión más o



menos constante de los conocimientos. En este sentido la gestión de los recursos humanos se presenta como un objetivo fundamental, siendo muy necesario estimular el conocimiento y la actualización permanente entre el personal y una apuesta por la innovación en áreas específicas.

El profesorado deberá especializarse. Una parte del mismo deberá concentrarse en la gestión del proceso de aprendizaje y otro grupo en la atención a la innovación. Será cada vez más frecuente la presencia de expertos externos y, en general, la experiencia práctica en campos supraeducativos será cada vez más importante para el desarrollo de la profesión docente.

Los sistemas educativos y formativos deberán proporcionar posibilidades en general a toda la sociedad, de una manera integral. En este contexto los diplomas, los certificados, las cualificaciones y los títulos serán un punto de referencia importante no sólo para las personas sino también para los centros y las empresas.

El trabajo se desarrollará, de una manera mucho más individualizada. Será menos dependiente de un lugar fijo, tiempos prefijados, un solo grupo e institución de referencia.

La actividad individual estará más conectada a redes y por tanto los trabajadores serán más autónomos y necesitarán desarrollar nuevas capacidades para autorregularse.

LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE DEBERÁN ADAPTARSE A UN ESCENARIO EN EL QUE SE MULTIPLICARÁN LAS FORMAS DE ACCESO AL CONOCIMIENTO

Innovación y entorno tecnológico

La irrupción de nuevas posibilidades comunicativas y formativas es una consecuencia de lo que en la actualidad se conoce como «sociedad red». Ello otorga la posibilidad de utilizar las nuevas tecnologías para fines educativos, pero avisa también de la presencia de nuevos formadores, podrían llamarse «formadores informales», que son firmes competidores de la «educación formal». Es decir, las formas clásicas de «educación formal» deben ser revisadas particularmente en el mundo de la Formación Profesional. Porque además, las nuevas tecnologías permiten una actualización de las estructuras organizativas mediante el empleo de medios que otorguen ventajas reconocibles en las amplias y diversas relaciones que los centros de Formación Profesional mantienen con su entorno.

Las nuevas tecnologías van a condicionar notablemente los métodos y los procesos de aprendizaje. A través de las mismas la fusión entre el texto, la imagen y el sonido es una realidad. Los cambios que ello implique son bastante impredecibles y exigen un severo esfuerzo de anticipación. Muchas de las expe-

riencias de aprendizaje se desarrollarán de forma indirecta o virtual. Los individuos tendrán capacidad para transitar por múltiples y variados contextos y ello demandará a los formadores un gran nivel de competencia comunicativa.

A modo de conclusión

En congruencia con los diversos aspectos relacionados anteriormente, los sistemas de formación y aprendizaje deberán adaptarse a un escenario en el que multiplicarán las formas de acceso al conocimiento y también se ampliará la tipología de las personas interesadas. Los educadores y los formadores serán cada vez más orientadores, mediadores, guías del aprendizaje. Su papel será más bien apoyar a los clientes para que desarrollen su propio aprendizaje. El aprendizaje activo deberá incluir además de la motivación y el desarrollo de una mentalidad crítica, la habilidad de conocer las distintas posibilidades para aprender.

Los centros de formación no sólo serán demandados en función de su grado de organización y especialización sino también de acuerdo a su capacidad para formar parte de redes más amplias a través de las cuales orientar a las personas en la forma en que pueden obtener satisfacción a sus demandas. Los servicios deberán de ser accesibles y responder a estándares de calidad exigentes.

Por último, los centros de formación deberán poseer firmes raíces en su medio local, amplias conexiones con su entorno, a la vez que mantienen y por tanto facilitan la conexión con otras comunidades de aprendizaje de las que forman parte. La relación local aportará confianza, mientras que la participación en redes más amplias será indispensable para orientar la actividad y el conocimiento de individuos y grupos.

4. LA ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DEL PLAN VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL. ÁMBITOS ESTRATÉGICOS

La necesidad de actualizar permanentemente la oferta formativa en orden a garantizar su calidad y eficiencia, así como la necesaria revisión de los objetivos estratégicos que han guiado el desarrollo de la Formación Profesional en el País Vasco durante los últimos años impone, a partir de la revisión y valoración de lo realizado hasta la fecha, la adecuación y actualización de los objetivos y contenidos del Plan Vasco de Formación Profesional, así como la penetración en nuevos ámbitos que requerirán de renovados objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación.

Las acciones a desarrollar en el periodo 2004-2007 implicarán por lo tanto una línea de continuidad con algunos de los objetivos estratégicos previstos en el Plan Vasco de Formación Profesional de 1997, intensificando políticas de mejora y actualización en ámbitos ya definidos como de especial interés para la Formación Profesional. Pero, sobre la base de este modelo, deberán acometerse otras acciones en campos o áreas en las que se hace patente la necesidad de nuevos impulsos que permitan la periódica renovación de los

métodos de gestión, sistemas de acceso al conocimiento y muy señaladamente, el aprovechamiento de las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías.

Así pues, la actualización del Plan Vasco de Formación Profesional se centrará en los siguientes cuatro Ámbitos Estratégicos que van a describirse en las líneas que siguen.

La actualización y mejora del Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional

Tomando como base determinados estándares de competencia, se ha venido desarrollando a través del Catálogo de Cualificaciones Profesionales un intenso trabajo de definición de las cualificaciones en distintos sectores productivos. Este trabajo se ha centrado propiamente en la tarea de especificar las competencias exigibles y los sistemas de evaluación aplicables a aquellas personas que deseen adquirirlas. Como consecuencia de ambas acciones se ha venido perfilando un dispositivo destinado al





reconocimiento y evaluación de las competencias. La puesta en marcha de tal dispositivo constituye un objetivo estratégico de gran trascendencia para el desarrollo del sistema integrado de Formación Profesional, de ahí que se constituye en uno de los ámbitos de actualización que deberá concretarse a través de programas específicos de acción.

La ampliación de las actividades y los objetivos que fomenten el desarrollo y la garantía de calidad

Las múltiples experiencias realizadas en torno a la calidad en el ámbito de la Formación Profesional han posibilitado no sólo la obtención de distintos certificados de calidad, sino también fomentar la reflexión colectiva, impulsar mejoras y difundir su cultura. Muchas de las propuestas de mejora que se derivan de los procesos de aseguramiento han permitido definir una serie de acciones a emprender para poder así corregir los puntos débiles que se han detectado. Asimismo se han identificado y validado un gran número de aspectos positivos que es conveniente conocer y difundir para su refuerzo y potenciación.

A tenor de las primeras experiencias en el vasto campo de la calidad se evidencia por lo tanto la necesidad de ampliar las actividades y los objetivos que fomenten el desarrollo de la misma. De hecho, se han implantado metodologías más accesibles y menos complejas, que han favorecido una mayor y más diversa incorporación a estos procesos. Así pues, la actualización del Plan Vasco de Formación Profesional deberá considerar la calidad como otro de sus ámbitos clave, y muy especialmente el seguimiento de los planes de mejora, la aplicación de nuevos modelos innovadores y el fomento

de objetivos permanentemente actualizados y adaptados a las necesidades cambiantes.

La dinamización de una cultura vinculada a la innovación

La necesidad de actualizar permanentemente la actividad desarrollada en el entorno de la Formación Profesional induce a considerar la innovación no sólo como un conjunto de acciones puntuales y de carácter finalista sino como un proceso que no sólo trate de asimilar la Formación Profesional al ritmo impuesto por los cambios económicos y productivos, sino que pretenda, en buena medida, ser motor de ellos.

El término innovación afecta a muy distintos agentes y ámbitos, incluye la adopción de estrategias tanto en el plano organizativo como en el formativo. Implica también un cambio en la disposición y en las actitudes de distintos agentes que se manifiesta en un uso racional y mesurable de los recursos disponibles. Se identifica en definitiva a través de acciones de muy diversa índole en las que la utilización de las capacidades puestas a disposición por la tecnología no es su característica exclusiva pero sí un factor fundamental.

La promoción y diversificación del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)

Las nuevas tecnologías deben considerarse como instrumentos cuyas potencialidades han de explorarse tanto en su aplicación a los procesos de aprendizaje como a los propios de la organización y de la gestión. Asimismo pueden ser de gran utilidad en lo relativo a la formación, coordinación y

vinculación del capital humano en general y del profesorado en particular, y también para mejorar la calidad de la relación entre los centros de formación, las empresas y la sociedad en general.

En todo caso, nada de lo anterior es posible si no se parte de un plan marco en el que se determinen los objetivos que se persiguen, se procure la adaptación de las nuevas tecnologías al mismo y se posibilite también el desarrollo de las habilidades necesarias para obtener un uso satisfactorio de lo que en definitiva no son sino instrumentos.

Considerados los cuatro ámbitos estratégicos anteriormente referidos, este nuevo Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007 se estructura en diferentes programas, ámbitos estratégicos y objetivos y plantea su desarrollo para un ámbito temporal de tres años, el trienio 2004-2007. Dichos programas estarán conectados preferentemente a cada uno de los ámbitos estratégicos que se han defini-

do y promoverán la cooperación entre los distintos agentes que interactúan en el mundo de la Formación Profesional.

La organización en programas de la actualización del Plan Vasco de Formación Profesional responde al principio de ordenar cada conjunto coherente de acciones bajo una denominación que las identifique, creando núcleos de actividad perfectamente definidos en los que deberá concentrarse la acción de los distintos agentes que integran el campo de la Formación Profesional.

A través de este conjunto de programas se pretenden actualizar los objetivos del Plan Vasco de Formación Profesional, de una manera claramente identificable, dimensionada temporalmente y susceptible de ser evaluada. Los distintos programas quedarán insertos en cada uno de los ámbitos estratégicos que ya han sido definidos y se acompañarán de una memoria económica que permita cuantificar su coste de ejecución estimado.

The top-left corner of the image features several thin, white, intersecting lines that create a complex, abstract geometric pattern. These lines vary in orientation, some being nearly vertical and others more diagonal, creating a sense of depth and movement.

ÁMBITO





I. ESTRATÉGICO 1



ÁMBITO ESTRATÉGICO

1

1. ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

El desarrollo del Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional del País Vasco y las nuevas tareas que es preciso acometer como consecuencia de la instauración en el País Vasco de la sociedad cualificada y el aprendizaje permanente, exigen de las instituciones, los empresarios, los sindicatos, así como de los centros de formación, un grado de corresponsabilización en la toma de decisiones sobre el mencionado sistema que ya no puede conseguirse mediante las instituciones y organismos actuales de participación.

Por lo tanto, es necesario crear un nuevo modelo de Consejo Vasco de Cualificaciones y de la Formación Profesional, de naturaleza pública, con competencia en la fijación y diseño de las políticas formativas, que contribuya asimismo a la determinación de la política de Cualificación y Formación Profesional del Gobierno Vasco, y asegure la vinculación de esta política a las necesidades de cualificación y formación que plantean el desarrollo del sistema productivo y las necesidades del empleo.

De la misma manera, existen funciones del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional del País Vasco en las que actualmente se requiere la corresponsabilización, con carácter institucional, de los agentes sociales para asegurar su desarrollo. Así ocurre con la canalización sectorial y territorial de las propuestas y demandas de formación y cualificación en los diversos sectores productivos, y con la identificación y formulación de los estándares de competencia profesional que deben formar parte de las cualificaciones profesionales del País Vasco.





El desarrollo de las cualificaciones y de la Formación Profesional, y la cobertura adecuada de las necesidades de cualificación, formación y orientación profesional, requieren disponer de un instrumento que divulgue y haga partícipe al conjunto de la sociedad vasca de los objetivos, metas y resultados que se plantean en la Formación Profesional del País Vasco.

También la planificación de los niveles de cualificación profesional de la población activa y la cobertura de las necesidades de formación y orientación profesional requieren disponer, como paso previo, de un conjunto de datos de los que, de forma sistemática y completa, no se dispone en la actualidad.

Por último, el seguimiento y control de la aplicación del Plan Vasco por parte de las instituciones políticas y sociales, así como la información al conjunto de la sociedad de los aspectos fundamentales de la oferta y de los servicios de formación y cualificación, necesita una publicación sistemática de información y de datos de los que no se dispone en la actualidad.

El Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional

Las tareas del observatorio se han centrado principalmente, por una parte, en proporcionar información, predominantemente cuantitativa, sobre profesiones y ocupaciones más demandadas en el mercado y, por otra parte, en la realización de ciertos estudios de necesidades de formación.

Sin embargo, tanto para implementar una política activa de empleo, como para conseguir una preparación profesional de los jóvenes más adaptada a los requerimientos de la producción y del mercado de trabajo,

la observación y los estudios del Observatorio deben tener un carácter más estratégico y se deben extender, por un lado, a la observación, predominantemente cualitativa, del comportamiento en el mercado de un conjunto de figuras profesionales tipo y, por otro lado, al estudio de aquellos aspectos de los sectores productivos que intervienen más decisivamente en la configuración de las cualificaciones profesionales.

Finalmente, la observación debe extenderse también a los procesos de inserción profesional de los jóvenes para averiguar la adaptación de las cualificaciones que proporciona la formación inicial (reglada y no reglada) a los citados requerimientos.

El Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional

El Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, con la colaboración de los agentes sociales, y en cumplimiento de lo establecido en el Plan Vasco 1998-2002, ha elaborado las Cualificaciones Profesionales del País Vasco y el catálogo formativo asociado, en un conjunto de sectores significativos de la economía vasca.

Una vez consolidado el método actual de elaboración de las cualificaciones, basado en la identificación/determinación de estándares de competencia con el concurso de expertos de la producción, ha llegado el momento de plantearse una línea más estratégica de investigación que permita determinar la evolución de los modos de producción en las empresas y, como consecuencia, los vectores de transformación de las cualificaciones profesionales. Esta I+D+I, que complementando el método actual, debe permitir determinar las líneas de evolución de las cualificaciones, para

que de esa manera puedan, en cierta medida, anticiparse a los cambios y tengan una mayor vigencia temporal y, de otra, incorporen sistemáticamente aspectos de la profesionalidad que hoy día son muy difíciles de captar con el método actual de elaboración.

El Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional contará con la colaboración del Observatorio para la determinación de las variaciones cualitativas de las cualificaciones requeridas por el mercado (que junto a los cambios de los modos de producción es la otra componente de la evolución de las cualificaciones), así como para conseguir una mejor adaptación de la formación inicial (reglada y no reglada) a los requerimientos de las empresas y del empleo.

La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional

El Plan Vasco de Formación Profesional, atribuía a la Agencia tres áreas de trabajo, referidas a la calidad de la formación profesional, al reconocimiento y evaluación de la competencia, y a la certificación de la misma.

Las tres áreas han ido desarrollando diferentes cometidos, y han puesto en marcha en algunos casos y preparado en otros, diferentes acciones, mecanismos, y proyectos que afianzan, por un lado, la calidad de todos los procesos que forman parte de la formación profesional, y por otro, que pongan en marcha uno de los proyectos más importantes planteados en los países más avanzados de Europa, como es el dispositivo de reconocimiento, evaluación y certificación de los aprendizajes no formales e informales.



La puesta en marcha de este dispositivo en el País Vasco, constituye una de las prioridades para este periodo, ya que la flexibilidad y la cercanía de la formación, así como la importancia y el protagonismo de dichos aprendizajes no formales e informales van a ser fundamentales en un objetivo primordial, el conseguir compaginar el trabajo, aprendizaje, vida familiar y ocio, que es uno de los pilares fundamentales definidos por la comisión europea para fomentar el protagonismo de las personas en la nueva sociedad del conocimiento. Este objetivo estratégico y la vinculación y relación que tiene la formación profesional en el mundo del trabajo requiere de una importante participación y colaboración con los agentes sociales.

Centros integrales de Formación Profesional

La positiva experiencia que ha caracterizado al funcionamiento de los centros integrales aconseja su ampliación en número y desarrollo. Su función prioritaria, ofertar todas las modalidades de formación profesional desde una misma estructura formativa, contribuye de forma efectiva a hacer cada vez más real y alcanzable el objetivo de la permeabilidad, coordinación e integración máxima de los diferentes subsistemas de Formación Profesional; objetivo más fundamentado, si cabe, por la perspectiva del establecimiento de una misma formación asociada a las cualificaciones. Al respecto, debe

OFERTAR TODAS LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTRIBUYE A HACER CADA VEZ MÁS ALCANZABLE EL OBJETIVO DE LA PERMEABILIDAD, COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN MÁXIMA DE LOS DIFERENTES SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

LOS CENTROS INTEGRALES CONSTITUYEN LUGARES PROPICIOS PARA DESARROLLAR PROYECTOS DE

I+D+I

SOBRE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, MODELOS DE GESTIÓN, APLICACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS O FABRICACIÓN AVANZADA

señalarse que uno de los principales efectos de esta integración de diversas ofertas formativas consiste en la privilegiada concentración de recursos humanos, didácticos y tecnológicos que se produce en este tipo de centros, lo cual los hace aptos para implementar otras funciones de indiscutible importancia para el sistema de cualificaciones y Formación Profesional.

Los centros integrales constituyen, también, escenarios idóneos para que tenga lugar un importante intercambio de experiencias en materia de Formación Profesional. Al impartirse modalidades formativas dirigidas a diferentes poblaciones con diferentes ritmos y necesidades de formación se hace necesario que en dichos centros converjan diferentes acciones de Formación Profesional, cuyo contraste y evaluación resulta imprescindible. A este respecto, los centros integrales constituyen lugares propicios para desarrollar proyectos de I+D+I sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, modelos de gestión, aplicación de nuevas tecnologías, o fabricación avanzada.

Además, tal y como se apuntaba en el Plan anterior, los centros integrales, constituyen los soportes necesarios para el establecimiento de las estructuras estables de formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional que requiere un sistema integrado de cualificaciones y Formación Profesional. El desarrollo de esta función decisiva deberá atribuirse preferentemente a los centros integrales seleccionados como centros de referencia para cada familia profesional.

Es oportuno aludir a la función que corresponde a estos centros, como centros de referencia, en las relaciones que los centros de formación profesional deben mantener con las empresas y los centros de trabajo de sus correspondientes especialidades.



Asimismo, y en vista al desarrollo y avance que se va produciendo en la formación profesional, y a las necesidades que ya se prevén, es necesario crear el marco adecuado para que estos centros puedan organizarse y funcionar de acuerdo a los requerimientos actuales y futuros. Esto supone la necesidad urgente de crear la normativa necesaria que garantice en todo momento un buen funcionamiento, una organización y gestión flexible y eficaz y una financiación adecuada para poder llevar adelante los planes estratégicos que se planteen.

Es importante que también quede claramente reflejada en la misma norma, la importancia que tiene la transparencia en el funcionamiento de los centros integrales, para lo cual se hace imprescindible la creación de un órgano de participación en los mismos, en el que los agentes sociales puedan formar parte, y puedan así mismo intervenir con los centros integrales en el desarrollo, aplicación, seguimiento y evaluación de los diferentes planes estratégicos que se hayan establecido en cada uno de ellos.

Centros que imparten Formación Profesional

El avance que la Formación Profesional está teniendo en el País Vasco, hace necesario que se establezcan los cauces necesarios que garanticen una oferta amplia, variada, flexible, y que de respuesta en todo momento a las necesidades de nuestros sectores productivos de cara a su competitividad, y de las personas de cara a su empleabilidad.

Esto supone que pueda haber centros que impartan Formación Profesional, dependientes del sistema educativo, y que no estén dentro de la red de centros integrales. Es importante que se garantice por un lado la

relación entre estos centros y los centros integrales de cada comarca, con el fin de tener una oferta amplia y una planificación adecuada en cada zona, de utilizar de una forma conveniente los recursos, de forma que los centros más potentes puedan ayudar en diversas acciones al resto de los centros, y que además puedan también mejorar tanto en aspectos internos como externos, en el funcionamiento de los mismos. Para ello es necesario que se garanticen los recursos necesarios con los que puedan afrontar los diferentes retos que desde la formación profesional se les planteen.

El desarrollo del Catálogo de Cualificaciones Profesionales

El Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco fue establecido en el Plan Vasco de 1997-2003. Desde entonces, se han elaborado, por parte del Instituto Vasco de Cualificaciones, con la colaboración de los agentes sociales, las Cualificaciones Profesionales correspondientes a diferentes sectores productivos. Con la base de la aceptación social que se ha logrado con las Cualificaciones Profesionales ya definidas, procede ahora, en el marco del nuevo Plan Vasco 2004-2007, el desarrollo del Catálogo de Cualificaciones, incorporando ciertas mejoras que aconseja la experiencia conseguida.

El desarrollo del Sistema implica, en primer lugar, a extender las mejoras que se obtienen con la implantación del Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco tanto para las personas, como para el sistema productivo, al resto de los sectores asociados a la actividad productiva y económica del País Vasco, de las que no se dispone todavía de las correspondientes cualificaciones profesionales. Es importante asimismo el tener muy en cuenta



la necesidad de progresar en el desarrollo de las cualificaciones de nivel 1, así como de su formación asociada posibilitando la adquisición del certificado de técnico semicualificado, de manera que se dé cobertura a un número importante de personas, consiguiendo mejorar sus niveles de competencia y cualificación profesional, y pudiendo de la misma manera atender a colectivos con posibles necesidades especiales.

En segundo lugar, como es sabido, la capacidad de extender la competencia a diversos contextos de producción y la necesidad de una actualización cada vez más frecuente de esta competencia como consecuencia de los cambios en los procesos productivos, otorga un papel creciente a la capacidad de aprender continuamente y a la posesión de conocimiento y de capacidades de carácter básico. En consecuencia, es preciso incorporar a las Cualificaciones Profesionales del País Vasco, las unidades de competencia que especifican la citada preparación.

El Catálogo Modular Integrado de Formación

Para orientar el diseño de la formación que consiga la competencia profesional que especifican las Cualificaciones Profesionales del País Vasco y para, a la vez, mejorar la coordinación de las ofertas formativas que se imparten en el



marco de los diversos subsistemas de Formación Profesional, se está elaborando, por parte del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, el Catálogo Modular Integrado de formación asociada al Sistema de Cualificaciones.

Al igual que ocurre con el Sistema de Cualificaciones Profesionales, basándose en la experiencia conseguida con la elaboración de los módulos que ya forman parte del Catálogo Modular, es preciso, ahora en el marco de este Plan Vasco 2004-2007, el desarrollo del Catálogo incorporando, en primer lugar, la formación asociada a las nuevas Cualificaciones que se incorporarán al Sistema.

En correspondencia también con las nuevas unidades de competencia transversales que se incorporarán al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco, es preciso extender los contenidos formativos del Catálogo Modular a los nuevos campos del saber que exigen, hoy día, la constante evolución de los modos de producción y la adquisición de la capacidad de aprender continuamente.

El reconocimiento y evaluación de la competencia

El establecimiento de cualificaciones profesionales basadas en las necesidades de la producción y el empleo y el reconocimiento de la competencia de los trabajadores en términos de las unidades de competencia constitutivas de dichas cualificaciones pueden contribuir decisivamente al incremento de la transparencia del mercado de trabajo y al incremento de la información que las empresas tienen del potencial de sus recursos humanos.

Pero, probablemente, la justificación más clara para promover el reconocimiento y evaluación

de la competencia de la población activa, y su concreción en forma de certificaciones del Sistema de Cualificaciones, reside en la mejora de la cualificación de esta población que se obtendría con la implementación del mencionado proceso. Tanto el reconocimiento y acreditación del patrimonio profesional que ya posean los trabajadores, como la certificación de la competencia profesional que éstos consigan con los procesos de formación tanto formales como no formales, conducentes a la obtención del correspondiente título o certificado, en términos de cualificaciones profesionales prestigiadas en el mercado, lograrían el requisito más decisivo para la mejora de la cualificación: la motivación de la población activa para la adquisición de mayores y mejores niveles de preparación profesional.

Por consiguiente, la consecución de las importantes mejoras que se derivan para la cualificación profesional de los trabajadores, para el ajuste de la oferta y demanda del trabajo en el mercado laboral, para la mejora de la gestión de los recursos humanos en las empresas y, particularmente, para la satisfacción de una aspiración social largamente sentida por los trabajadores, colocan en primer plano la necesidad de implementar un plan de reconocimiento, evaluación y certificación de la competencia profesional de toda la población activa del País Vasco.

El Dispositivo de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia

El reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa se limita actualmente, por una parte, a los títulos o certificados académicos o de la administración laboral que consiguen los trabajadores y, por otro lado, a los certificados que recientemente se expiden por el aprovechamiento de

los cursos asociados al Catálogo Modular de Formación del Sistema de Cualificaciones. Por consiguiente, en la actualidad, todavía no existen los procedimientos adecuados para que a la población activa se le reconozca de forma oficial, y en el marco del Sistema de Cualificaciones del País Vasco, la competencia adquirida en el trabajo y/o en cualquier proceso de aprendizaje y formación.

Sin embargo, los problemas originados por la falta de transparencia del mercado de trabajo con un deficiente ajuste entre la oferta y demanda del factor trabajo y las metas de planificación y mejora de la cualificación de la población activa que requieren la mejora continua de la competitividad de la economía vasca, exigen que el reconocimiento y evaluación de la competencia se extienda a todos los aprendizajes adquiridos, tanto formales, como no formales e informales, por parte de la citada población.

Seguimiento y evaluación del Sistema Integrado

La mejora de la calidad de un Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional requiere implementar planes de evaluación en todos los componentes del sistema: el sistema de Formación Profesional, el sistema de cualificaciones y el sistema de información y orientación profesional. En la actualidad, los centros de Formación Profesional se encuentran inmersos en un proceso de mejora continua, mediante la progresiva implantación de sistemas de gestión de calidad total basados en las normas ISO y EFQM, por lo que puede afirmarse que se está realizando de forma satisfactoria tanto las autoevaluaciones como los controles externos necesarios que nos aseguran que los factores de calidad relativos a los procesos de ense-

LA MEJORA DE LA CALIDAD DE UN SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL REQUIERE IMPLEMENTAR PLANES DE EVALUACIÓN EN TODOS LOS COMPONENTES DEL SISTEMA

TODO ESTO
REQUIERE DE UNA
MEJORA Y
ACTUALIZACIÓN
CONSTANTE DE LOS
CONOCIMIENTOS Y
CAPACIDADES DEL
PROFESORADO

ñanza-aprendizaje, así como al funcionamiento y gestión de los mismos son los adecuados.

Asimismo, es necesario conocer los factores de calidad del Sistema de Cualificaciones (proceso de identificación y formulación del Catálogo de Cualificaciones, proceso de elaboración del Catálogo Modular...), por lo que es preciso acometer la evaluación de todos ellos. Y otro tanto ocurre con los factores de calidad del sistema de Información y Orientación Profesional.

En resumen, el Sistema Integrado de Cualificación y Formación Profesional del País Vasco ha alcanzado un grado de desarrollo tal, que requiere ser sometido a un proceso de evaluación en todos los factores que informan sobre sus niveles de calidad. Dicha evaluación, se realizará cada tres años, y sin perjuicio de las acciones que quiera establecer el Gobierno, será liderada por el Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Formación del profesorado

Atender eficazmente a la dimensión de la formación del profesorado de la Formación Profesional y, particularmente, atender a la indiscutible necesidad de actualizar la formación del profesorado mediante la formación continua, exige que el conjunto del sistema de formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional (formación inicial y continua) se apoye sobre unas estructuras formativas consolidadas. A este respecto, parece razonable que dichas estructuras o centros de formación del profesorado se desarrollen con un cierto grado de especialización, según las respectivas familias profesionales, y garanticen la relación y colaboración permanente con las empresas de tecnología punta del respectivo sector productivo, así como con los

centros universitarios e institutos tecnológicos relacionados con su especialidad.

El avance de los sectores productivos, su rápida evolución, y la necesidad cada vez mayor de unos recursos humanos con una alta cualificación, hace que la preparación del alumnado de Formación Profesional varíe en cuanto a estructura, formas y contenidos. Todo esto requiere de una mejora y actualización constante de los conocimientos y capacidades del profesorado, para lo que se deberán diseñar diversos tipos de posible formación, adecuada a sus necesidades y expectativas, que nos garantice una mejora en la competencia de los mismos.

Por otro lado, en el marco del establecimiento y desarrollo de una formación asociada a las cualificaciones, que obviamente será impartida a través de diversas ofertas formativas desde los diferentes subsistemas de Formación Profesional, resulta lógico sumar e integrar los recursos formativos disponibles —tanto relativos a la formación inicial, como a la formación permanente— en orden a optimizar su rendimiento y eficacia.

Por lo demás, frente a la tradicional atención a la formación inicial, complementada con otras actuaciones formativas, hace que la formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional ha de constituir un objetivo estable y permanente, que trascienda las exigencias de la mera formación inicial. Dicha estabilidad constituye una característica más, y no la menos importante, del sistema integrado de formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional.

Por tanto, el sistema integral de formación y cualificación del profesorado debe ser algo más que una red consolidada de estructuras formativas. La actualización y formación permanente no parece que sea algo que se

pueda obligar o imponer, sino que más bien es algo que debe ser inducido y motivado, si pretende ser eficaz. Para ello, sería importante que el sistema dispusiera de un conjunto de incentivos que procuren y faciliten la incorporación del profesorado de Formación Profesional al proceso de su aprendizaje permanente. Es importante que la formación del profesorado no suponga en la medida de lo posible una carga añadida a su trabajo, estableciendo para ello mecanismos de racionalización, que les permita compatibilizar trabajo y formación.

La formación permanente

El establecimiento del objetivo de la Unión Europea de lograr la incorporación de toda la población activa al aprendizaje permanente remite, inevitablemente, a la consideración de los recursos formativos necesarios para llevarlo a cabo. Y, a este respecto, incluso en el supuesto de un crecimiento sustantivo de los actuales recursos disponibles, resulta prácticamente imposible atender con los instrumentos formativos tradicionales, basados en los métodos presenciales, las potenciales demandas formativas asociadas a la consecución del aprendizaje permanente.

Por otro lado, el desarrollo imparable de la innovación de las Tecnologías de Información y Comunicación, y su creciente penetración en sectores cada más amplios de la sociedad contribuyen a facilitar el desarrollo de metodologías e instrumentos formativos a distancia, con los cuales poder empezar a hacer viable y factible el objetivo del aprendizaje permanente.

Sin embargo, en la actualidad, exceptuando los casos singulares de las universidades a distancia, el desarrollo de ofertas y programas formativos soportados por métodos y didácticas

de la modalidad a «distancia» son todavía escasos, y en la mayoría de las ocasiones no trascienden su carácter experimental. Y si ello es predicable de la formación en general, todavía lo es mucho más de la Formación Profesional en particular.

Si bien puede ser discutible que la enseñanza a distancia constituya el mejor escenario didáctico para el desarrollo de procesos de enseñanza/aprendizaje, la disponibilidad y las características de gran parte de la población activa lo convierten en uno de los más viables. Y al día de hoy la formación a distancia ha acreditado suficiente validez y eficacia como método didáctico en la práctica totalidad de los campos formativos, incluida la Formación Profesional. Y es, probablemente, en el campo de la Formación Profesional reglada donde pueden resultar más compatibles el rigor y la flexibilidad, mediante módulos formativos reducidos, que puedan ser cursados por la población empleada, que deben subyacer tras una formación a distancia de calidad.

Por ello, resulta necesario que se produzca un impulso institucional decidido para desarrollar y elaborar metodologías, materiales y equipamientos didácticos que hagan posible la aplicación y extensión de una formación profesional reglada a distancia, con unos materiales e-Learning bien diseñados, que se adapten a las necesidades reales de formación, y que nos garanticen un tipo de formación innovadora de calidad.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico 1.1.

IMPLANTAR UN DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Objetivos

1. Mejorar la transparencia del mercado de trabajo y el ajuste entre la oferta y demanda de trabajo.
2. Contribuir a la mejora del conocimiento del potencial de competencia profesional de los recursos humanos en las empresas.
3. Posibilitar el conocimiento y planificación de los niveles de cualificación de la población activa.
4. Reconocer y evaluar la competencia profesional adquirida mediante cualquier proceso de aprendizaje formal, no formal e informal, conducentes a la obtención de un título o certificado de la población activa del País Vasco.
5. Conseguir un proceso válido y fiable de reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa.
6. Adaptar este dispositivo en todo lo posible, para que las personas discapacitadas puedan participar en el mismo sin impedimentos.

Medidas

1. Elaboración, por parte de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, de un documento base sobre el Sistema de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia del País Vasco. El documento (que tendrá el carácter de propuesta), servirá de soporte a la discusión que sobre la definición e implementación de este sistema debe tener lugar en el Consejo Vasco de Cualificaciones y la Formación Profesional y debe, al menos, incluir:
 - a) Los principios básicos del proceso y del sistema de reconocimiento y evaluación de la competencia (naturaleza y rasgos esenciales del proceso, métodos de obtención y fuentes de la evidencia de competencia...).
 - b) Los requisitos y elementos constitutivos del Sistema de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia del País Vasco.
 - c) La infraestructura y recursos humanos del dispositivo de reconocimiento y evaluación.
 - d) El proceso de homologación y los procedimientos de aprobación de los centros de reconocimiento y evaluación.
 - e) Las acciones clave y la descripción del proceso de selección, formación y acreditación de los recursos humanos que vayan a formar parte del dispositivo.
 - f) Papel de los agentes sociales y agentes de formación en el dispositivo.
 - g) Financiación del Sistema de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia del País Vasco.

2. Elaboración e implementación de un programa de formación y acreditación de evaluadores y verificadores de la competencia profesional, que incluya:
 - a) La elaboración de las unidades de competencia del evaluador y del verificador interno (esto es, los estándares de competencia profesional que deben poseer las personas que reciban la acreditación oficial para realizar la evaluación y verificación de la competencia de la población activa).
 - b) El número y adscripción de los evaluadores y verificadores autorizados.
 - c) La elaboración, por parte de la Agencia, del plan de formación de los evaluadores y verificadores seleccionados.
 - d) La implementación, por parte de la Agencia del plan de formación.

3. Diseño de un procedimiento de homologación de centros de reconocimiento y evaluación de la competencia, que incluya:
 - a) La determinación de los requisitos que deben cumplir los centros de reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa.
 - b) El número y tipos de centros que formarán parte del dispositivo.

4. Elaboración e implementación del soporte documental que, previsiblemente, será necesario para el reconocimiento y evaluación de la competencia, y que incluiría al menos:
 - a) Elaboración de un manual del evaluador y del verificador interno.
 - b) Elaboración de la guía de evaluación de la competencia de la población activa, adquirida por cualquier proceso de aprendizaje y formación (los logros anteriores de los candidatos a la obtención de una certificación del Sistema de Cualificaciones).
 - c) Elaboración de una unidad de competencia que ayude a los trabajadores a preparar la «carpeta de competencias».
 - d) La elaboración de todo el soporte documental de la evaluación (pruebas tipo, sistema de documentación de la evaluación...).

Objetivo Estratégico 1.2.

RECONOCER Y EVALUAR LA COMPETENCIA DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Objetivos

1. Incrementar la motivación de la población activa para la adquisición de mayores niveles de cualificación profesional.
2. Mejorar la cualificación profesional de la población activa.
3. Mejorar la transparencia del mercado de trabajo y el ajuste entre la oferta y demanda de trabajo.
4. Contribuir a la mejora del conocimiento del potencial de competencia profesional de los recursos humanos en las empresas.
5. Evaluar y reconocer la competencia profesional de la población activa.
6. Promover y comprobar la aceptación social del dispositivo de reconocimiento y evaluación de la competencia profesional del País Vasco.

Medidas

1. Elaboración e implementación de las acciones de reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa.
2. Selección y clasificación de la población activa que participará en este proceso. Los criterios de selección (parados de larga duración, jóvenes desempleados, población empleada pertenecientes a sectores estratégicos de la economía etc.), se establecerán con la participación de los agentes sociales.
3. Asignación de tutor/orientador a cada candidato.
4. Desarrollo, por parte del tutor/orientador, de las acciones de orientación e inducción al progreso en la cualificación y al aprendizaje permanente de los candidatos.
5. Para el establecimiento de los criterios de selección de las personas candidatas en el caso de la población desempleada y en el desarrollo de las actuaciones previstas en este apartado se contará con la participación y coordinación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
6. Preparación, por parte de los candidatos con la ayuda del tutor/orientador, de la documentación necesaria para acreditar la competencia profesional que posean.
7. Evaluación, por parte de evaluadores autorizados por la Agencia de Evaluación y la Calidad, de la carpeta de competencias y, en su caso, realización de las pruebas de evaluación oportunas en los centros de evaluación homologados del Dispositivo de Reconocimiento y Evaluación de la competencia profesional.
8. Elaboración, por parte del tutor/orientador, de un plan de formación para cada candidato que le permita conseguir los objetivos de acreditación profesional que desee y estén a su alcance.
9. Evaluación y, en su caso, certificación de la competencia adquirida con el plan de formación por parte de centros autorizados por la Agencia de Calidad y Evaluación.

Objetivo Estratégico 1.3.

REFORZAR LOS ÓRGANOS INSTITUCIONALES DE COOPERACIÓN. EL CONSEJO VASCO DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Dotar al Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de la capacidad para fijar y diseñar las políticas y objetivos de cualificación y formación profesional, que aseguren la cobertura adecuada de las necesidades de cualificación y de formación profesional, de las personas, del sistema productivo y del mercado de trabajo.
2. Dotar al Consejo Vasco de la capacidad técnica para el desarrollo de sus funciones.
3. Garantizar la contribución de los agentes sociales, así como de los centros, en la determinación de la política de cualificación y formación profesional, y conseguir la vinculación de esta política a las necesidades de cualificación que plantea el desarrollo de los procesos productivos y del empleo.
4. Asegurar la contribución de los agentes sociales a la elaboración, en las sucesivas versiones, del Plan Vasco de Formación Profesional y al seguimiento de su aplicación.
5. Reforzar la corresponsabilización de los agentes sociales en el desarrollo del Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional del País Vasco, para lograr la instauración de la sociedad cualificada mediante el aprendizaje permanente.
6. Conseguir, de forma integrada, la corresponsabilización de los agentes sociales en el desarrollo de todas las modalidades de la Formación Profesional y, en particular, en el desarrollo del subsistema de formación profesional continua e implantación del aprendizaje permanente.
7. Asegurar la corresponsabilización de los agentes sociales en la promoción de la cualificación de los trabajadores, en el reconocimiento de la competencia, en la formación y orientación profesional, en los diversos sectores y territorios de la actividad productiva del País Vasco, en el ámbito de la normativa vigente en cada momento.
8. Promover y/o asegurar la implementación de la identificación de las necesidades de cualificación que plantea el desarrollo de los modos de producción y la evolución del empleo.

Medidas

1. Creación mediante la normativa correspondiente del nuevo Consejo Vasco de las Cualificaciones y la Formación Profesional.
2. Creación, dependiendo del Consejo Vasco, de una Comisión Sectorial de las Cualificaciones y la Formación Profesional en los sectores productivos más importantes para la economía del País Vasco, como órgano de canalización de las propuestas y demandas de formación y cualificación profesional; y de ejecución de la política del Consejo, en el sector correspondiente.
3. Creación, dependiendo funcionalmente de las Comisiones Sectoriales de Cualificación y Formación Profesional y técnicamente del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, de una Comisión de Estándares de Competencia Profesional en cada sector de la actividad productiva del País Vasco, como órgano encargado de identificar y formular los estándares de competencia que formarán parte de las Cualificaciones Profesionales.

Objetivo Estratégico 1.4.

APLICAR DIFERENTES MEDIOS DE INFORMACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Contribuir a la motivación de todos los agentes del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional en el logro de las metas necesarias, y a la participación del conjunto de la sociedad vasca en el logro de la sociedad cualificada y el aprendizaje permanente.
2. Disponer del instrumento que proporcione información para planificar la política de formación y cualificación profesional.
3. Sentar las bases para la planificación y atención de todas las necesidades y el desarrollo coordinado de las cualificaciones y la formación profesional, en función de los requerimientos tecnológicos, económicos y sociales.
4. Contribuir a que la planificación de la cualificación y la formación, concretada en los Objetivos de Cualificación y Formación Profesional, asegure en particular que:
 - a) Los niveles de cualificación profesional de la población activa son los necesarios, tanto cualitativamente como cuantitativamente, para conseguir las metas de desarrollo económico y social del País Vasco.
 - b) El número, dimensiones y la ubicación de los centros públicos y concertados, y en general, la oferta de formación y de orientación profesional son suficientes para atender las necesidades de cualificación y las demandas sociales.
 - c) Las demandas de evaluación y certificación de la competencia profesional por parte de la población activa son atendidas.
 - d) Las Cualificaciones y la Formación Profesional se mantienen adaptadas a las necesidades del desarrollo tecnológico, económico y social.

Medidas

1. Elaboración y publicación del «Informe Bianual sobre las Cualificaciones y la Formación Profesional».
2. Elaboración y publicación de la «Estadística Bianual sobre las Cualificaciones y la Formación Profesional».

La recogida de los datos y el proceso de los mismos se realizará de tal modo que la información y los datos recopilados puedan ser utilizados para planificar, organizar y orientar sobre las cualificaciones y la formación profesional, según las directrices y responsabilidades establecidas.

La información y estadística sobre las cualificaciones, la formación y orientación profesional incluirá, necesariamente:

- a) Datos e información sobre el Sistema de Cualificaciones.
- b) Datos e información sobre la naturaleza y evolución de las cualificaciones.
- c) Datos e información sobre la Formación Profesional, en todas sus modalidades.
- d) Datos e información sobre la orientación profesional.
- e) Datos e información sobre la relación formación-empleo.

Objetivo Estratégico 1.5.

ESTABLECER UN SISTEMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Establecer un sistema estable de preparación y cualificación inicial y continua del profesorado de Formación Profesional, a través de la determinación formal de requisitos formativos exigidos para obtener dicha cualificación y mediante la creación de estructuras de formación adecuadas
2. Garantizar, a través de la relación con las empresas de tecnología punta, la actualización permanente de las estructuras de formación del profesorado de Formación Profesional.
3. Integrar y optimizar, según familias profesionales, los recursos disponibles de formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional.
4. Mejorar y actualizar las competencias del profesorado, para que de esa manera pueda trasladar a su alumnado el conocimiento adecuado, en lo referido a la actividad de los diferentes sectores productivos.
5. Establecer de manera progresiva un sistema de gestión por competencias que oriente en el establecimiento de los perfiles profesionales, y en el diseño y gestión de la formación del profesorado.

Medidas

1. Impulsar la estancia regular del profesorado de Formación Profesional en las empresas.
2. Establecimiento de un cupo de profesores/año que desarrolle su actualización en empresas relacionadas con su perfil profesional.
3. Acreditación y evaluación de las estancias por parte de las empresas y certificación correspondiente por parte del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
4. Establecimiento formal (mediante la definición de las unidades de competencia correspondiente) de los requisitos constitutivos de la preparación inicial del profesorado de Formación Profesional.
5. Selección, para cada una de las familias profesionales de mayor implantación en el País Vasco, de un centro integral por territorio que se constituya en centro de referencia para la formación y cualificación del profesorado de la respectiva familia profesional.
6. Dotación de recursos suficientes a estos centros para el desempeño adecuado de la formación y actualización permanente del profesorado de Formación Profesional.
7. Creación de un inventario de empresas de tecnología punta, acreditadas y homologadas para colaborar con estos centros, y celebración de convenios de colaboración entre éstos y aquéllas.
8. Definir las competencias necesarias, que sirvan como referente para los diferentes perfiles del profesorado, así como para el diseño y gestión de sus propios planes de formación.

Objetivo Estratégico 1.6.

DESARROLLAR LOS CENTROS INTEGRALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Incrementar la permeabilidad entre los diversos subsistemas de Formación Profesional y avanzar, en la práctica, en su proceso de integración.
2. Atender desde una misma estructura de oferta formativa las diversas modalidades de demanda de Formación Profesional.
3. Crear un órgano de participación, en el que los agentes sociales puedan formar parte, y puedan así mismo intervenir con los centros integrales en el desarrollo, aplicación, seguimiento y evaluación de los diferentes planes estratégicos que se hayan establecido en cada uno de ellos.
4. Mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Formación Profesional, mediante el intercambio de experiencias, y promover el desarrollo de proyectos de I+D+I en el ámbito de la Formación Profesional.
5. En su caso, dotar de soporte consistente y estable a las estructuras de formación y cualificación del profesorado de Formación Profesional que precisa el conjunto del sistema.
6. Impulsar el desarrollo de las relaciones entre el sistema formativo y el sistema productivo, mediante la colaboración mutua con empresas del sector productivo respectivo.
7. Relacionar a estos centros, con el resto de centros de su comarca que impartan Formación Profesional en familias afines.
8. Motivar al conjunto del sistema de Formación Profesional en la consecución de niveles de excelencia en todo lo referido a la formación, organización y funcionamiento.

Medidas

1. Establecer la norma necesaria que de cobertura a la organización y funcionamiento de los centros integrales.
2. Ampliación del número de centros integrales en las familias profesionales que carezcan de estas estructuras formativas.
3. Creación de nuevos centros integrales en las familias profesionales de mayor implantación en el País Vasco.
4. Actualización de la normativa que desarrolla la regulación de los centros integrales.
5. Dotación a estos centros de recursos humanos y materiales suficientes para el desarrollo de las funciones atribuidas (oferta de diversas modalidades de Formación Profesional, estructura de formación del profesorado, I+D+I en la Formación Profesional, referencia en las relaciones con las empresas y, en general, el sector productivo correspondiente...).

Objetivo Estratégico 1.7.

REFORZAR EL INSTITUTO VASCO DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Dotar al Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional de la capacidad de acometer la I+D+I sobre la evolución de los procesos productivos y del contenido del trabajo en las empresas, que permita asegurar que las cualificaciones se mantienen adaptadas a la evolución de los modos de producción.
2. Dotar al Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional de la capacidad de acometer la I+D+I sobre las variaciones en el contenido de la profesionalidad (expresadas por los datos de variación en las ocupaciones suministrados por el Observatorio) que tienen lugar en los intercambios entre la oferta y demanda de trabajo, que permitan asegurar que las cualificaciones se mantienen adaptadas a la evolución del mercado de trabajo.
3. Ampliar la colaboración y la coordinación entre el Instituto Vasco de Cualificaciones y el Observatorio en el ámbito de las cualificaciones y la Formación Profesional.

Medidas

1. Dotación al Instituto de los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las tareas de I+D+I encomendadas.
2. Elaboración, por parte del Instituto, con la colaboración del Observatorio, de un plan de actividades anual, en el que se concreten los recursos, y plazos precisos para acometer las nuevas tareas.
3. Elaboración, por parte del Instituto, y remisión al Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de los informes que permitan el seguimiento y control de las actividades de I+D+I encomendadas.
4. Efectuar al menos cuatro reuniones al año de información y coordinación entre el IVAC y el Observatorio.

Objetivo Estratégico 1.8.

REFORZAR EL OBSERVATORIO DEL SISTEMA VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Dotar al Observatorio de la capacidad de I+D+I necesaria para la observación de los sectores productivos, el trabajo, el empleo y la inserción profesional; y, en particular, dotarle de la capacidad de obtener datos e información sobre:
 - a) Los procesos de producción y estrategias de desarrollo de los sectores productivos, con especial incidencia en la introducción de las nuevas tecnologías y la aparición de subsectores y ocupaciones emergentes.
 - b) El comportamiento en el mercado de figuras profesionales tipo que permitan detectar la evolución de la profesionalidad.
 - c) La inserción profesional de los jóvenes en la vida activa.
2. Dotar al Observatorio de la capacidad de investigar las relaciones entre la cualificación, la formación y el empleo, que permita asegurar la permanente adaptación de la formación inicial a las necesidades de las empresas y a los requerimientos del mercado laboral.
3. Ampliar la colaboración y la coordinación entre el Observatorio y el Instituto Vasco de Cualificaciones en el ámbito de las cualificaciones y la Formación Profesional.

Medidas

1. Dotación al Observatorio de los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las tareas de I+D+I encomendadas.
2. Elaboración, por parte del Observatorio, con la colaboración del Instituto de Cualificaciones y Formación Profesional, de un plan de actividades, en el que se concreten los recursos y plazos precisos para acometer las nuevas tareas.
3. Elaboración, por parte del Observatorio, y remisión al Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de los informes que permitan el seguimiento y control de las actividades de I+D+I encomendadas.
4. Efectuar al menos cuatro reuniones al año de información y coordinación entre el Observatorio y el IVAC.

Objetivo Estratégico 1.9.

REFORZAR LA AGENCIA VASCA PARA LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA Y LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

Dotar a la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional de la capacidad de gestionar y supervisar:

1. La evaluación del conjunto del Sistema Integrado de Cualificación, Formación y Orientación Profesional.
2. El proceso de reconocimiento y evaluación de la competencia de la población activa.

Medidas

1. Dotación a la Agencia de los recursos humanos y materiales necesarios para la gestión y supervisión de las tareas de evaluación del Sistema Integrado encomendadas.
2. Dotación a la Agencia de los recursos humanos y materiales necesarios para la gestión y supervisión de las tareas de reconocimiento y evaluación de la competencia encomendadas.
3. Elaboración, por parte de la Agencia para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, de un programa de actividades, en el que se concreten los recursos, y plazos precisos para acometer las nuevas tareas.
4. Elaboración, por parte de la Agencia para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, y remisión al Consejo Vasco de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de los informes que permitan el seguimiento y control de las actividades encomendadas.

Objetivo Estratégico 1.10.

AVANZAR EN EL DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES DEL PAÍS VASCO

Objetivos

1. Promover el incremento de la competitividad de las empresas y de la economía del País Vasco.
2. Mejorar la empleabilidad y las posibilidades de movilidad profesional de los trabajadores en los campos ocupacionales asociados a las Cualificaciones Profesionales.
3. Incrementar la preparación de los trabajadores para hacer frente a los cambios de los modos de producción y para el aprendizaje permanente.

Medidas

1. Elaboración de las Cualificaciones Profesionales en los sectores productivos que se determinen.
2. Elaboración de las unidades de competencia:
 - a) *Cómo gestionar el propio proceso de aprendizaje y formación.*
 - b) *La cooperación y el trabajo en equipo.*
 - c) *El desarrollo de la iniciativa, del espíritu emprendedor y de la creatividad.*

Estas unidades de competencia se particularizarán para los diversos niveles de cualificación y se incorporarán a todas las Cualificaciones Profesionales del Sistema de Cualificaciones del País Vasco.

Objetivo Estratégico 1.11.

AVANZAR EN EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN ASOCIADA AL SISTEMA DE CUALIFICACIONES DEL PAÍS VASCO

Objetivos

1. Mejorar la adaptación de la oferta formativa a las necesidades de la población activa ocupada.
2. Incrementar (mediante la incorporación al Catálogo Modular de la Formación correspondiente a las nuevas Cualificaciones Profesionales) la permeabilidad entre los diversos subsistemas de Formación Profesional y las correspondencias y convalidaciones entre la formación cursada en el marco de los mismos.
3. Proporcionar pautas de calidad a los agentes de formación para el diseño de todos los programas formativos que persigan una certificación del Sistema de Cualificaciones.
4. Facilitar la integración de la oferta formativa de los diversos subsistemas de Formación Profesional.

Medidas

1. Elaboración de los módulos del Catálogo Modular correspondientes a las Cualificaciones Profesionales que se determinen.
2. Elaboración de los módulos formativos del Catálogo Modular asociados a las unidades de competencia:
 - a) *Cómo gestionar el propio proceso de aprendizaje y formación.*
 - b) *La cooperación y el trabajo en equipo.*
 - c) *El desarrollo de la iniciativa, del espíritu emprendedor y de la creatividad.*

Estos módulos se particularizarán para los diversos niveles de cualificación y se incorporarán a los programas formativos que aspiren a la consecución de las correspondientes unidades de competencia; y en consecuencia a los programas que persigan la certificación de una Cualificación Profesional completa del Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco.

Objetivo Estratégico 1.12.

ESTABLECER UNA FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIFICA QUE SE ADAPTE A LAS NECESIDADES ACTUALES

Objetivos

1. Incrementar el potencial de recursos formativos disponibles para atender a la creciente demanda formativa de la población activa.
2. Inducir en la población activa la demanda de módulos de Formación Profesional Específica, a través de una oferta formativa adaptada a sus ritmos, disponibilidades y capacidades reales de aprendizaje.
3. Posibilitar el acceso a la Formación Profesional Específica en colectivos con alguna discapacidad.
4. Ampliar y generalizar la elaboración de materiales didácticos de los Ciclos Formativos correspondientes a las familias profesionales de mayor implantación en el País Vasco, para su impartición en la modalidad a distancia.
5. Garantizar unos buenos niveles de calidad en la implementación de programas formativos de Formación Profesional reglada en la modalidad a distancia.
6. Buscar las adaptaciones necesarias para la posible participación de personas discapacitadas.

Medidas

1. Elaboración e implementación de un programa experimental de Formación Profesional Específica a distancia constituido por las medidas siguientes:
 - a) Selección de un reducido número de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, caracterizados por su potencial demanda y por su idoneidad para poder ser impartidos en la modalidad a distancia.
 - b) Diseño y elaboración de materiales didácticos para la impartición de estos Ciclos en modalidad a distancia.
 - c) Elaboración del formato académico y formativo que ha de caracterizar a la Formación Profesional Específica a distancia: establecimiento de los módulos específicos constitutivos del Ciclo Formativo en la modalidad a distancia.
 - d) Elaboración y aprobación de la normativa que regule la implementación de esta modalidad en el País Vasco.
 - e) Selección de un número reducido de centros formativos integrales, con recursos humanos y materiales capaces de realizar este plan experimental.
 - f) Formación específica de los recursos humanos que se van a responsabilizar de la implementación del programa.
2. Evaluación del plan experimental.
3. Extensión, en su caso, del programa de Formación Profesional Específica en la modalidad a distancia, a otros Ciclos y a otros centros formativos.



The image features a solid blue background with several thin, white, intersecting lines that create a complex, abstract geometric pattern. A single, short, horizontal orange line is positioned to the left of the word 'ÁMBITO'.

— **ÁMBITO**



II. ESTRATÉGICO 2



ÁMBITO ESTRATÉGICO

2

1. LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAÍS VASCO

Introducción

El Plan Vasco de Formación Profesional aprobado en 1997 adoptó un triple nivel para la evaluación de la calidad: la evaluación del propio Sistema de Formación Profesional, la evaluación de los centros, y la evaluación de la formación. En dicho Plan se establecieron tres agentes para la evaluación: los propios centros, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional y las entidades externas al sistema.

- Los centros de Formación Profesional realizan evaluaciones internas de la calidad de su gestión a través de la medición de resultados de cursos y procesos, las auditorías internas de la formación y el sistema de la calidad y las autoevaluaciones respecto al Modelo EFQM de Excelencia.
- La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, que ha actuado como agente evaluador interno del sistema, tiene entre sus cometidos el de establecer modelos objetivos y criterios de evaluación para los tres niveles de evaluación: la formación, la gestión de los centros y la evaluación del Sistema de Formación Profesional.
- La evaluación de la formación impartida por los centros se viene realizando a través del Plan de Auditorías de los cursos de Formación Asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco.
- La evaluación de la calidad de la gestión de los centros se ha encargado a entidades externas al sistema (AENOR, EUSKALIT) ya que el primer Plan Vasco de Formación Profesional hizo especial hincapié en adoptar enfoques de calidad homologables con los utilizados tradicionalmente por la industria y los servicios con los que colabora estrechamente.





La Calidad del Sistema de Formación Profesional

Un Sistema de Cualificaciones Profesionales tiene como objeto, entre otros, la integración de los subsistemas de Formación Profesional (formación inicial, formación ocupacional y formación continua), en un sistema que permita obtener y acreditar la competencia profesional por igual desde cualquiera de ellos y, también si es adquirida por vías no formales, como puede ser la propia experiencia profesional.

En consecuencia, se hace necesario adoptar una visión de conjunto a la hora de evaluar la idoneidad y calidad del sistema más allá de una visión limitada a la evaluación de cada uno de los subsistemas.

La oferta formativa, la propia identificación de las Cualificaciones Profesionales y su evolución, la elaboración del Catálogo Modular, la estructura del Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia, los métodos utilizados para el reconocimiento de esa competencia y los sistemas de información y orientación profesional inciden de manera relevante en la calidad del Sistema de Formación Profesional en su conjunto.

Sin embargo, el Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional del País Vasco no es todavía una realidad totalmente consolidada. Es un proyecto que va avanzando, pero que requiere de un desarrollo mayor de algunos de sus componentes más relevantes.

Por esta razón, además de la evaluación del Sistema a través de un panel de indicadores de resultados, será necesario realizar una evaluación cualitativa periódica abordando esa visión de conjunto del sistema.

Por otro lado y de modo similar a como los centros formativos han de dotarse de un

modelo de calidad para su gestión, el Sistema de Formación Profesional deberá ser dirigido, desde la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, las Direcciones de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional y el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, aplicando a la gestión de sus procesos un sistema estandarizado basado en la norma ISO 9001:2000 y tomando el Modelo EFQM de Excelencia como referente para la gestión del Sistema.

La Calidad en los centros de Formación Profesional

Hasta el momento actual el enfoque de la calidad del Plan de Formación Profesional del País Vasco ha estado dirigido y centrado, prioritariamente, en la mejora de la calidad de la gestión de los centros, fundamentalmente de aquellos pertenecientes a la Red de Centros Integrales y, por extensión, al resto de centros de Formación Profesional. Los centros han realizado un esfuerzo formidable para implantar estos modelos de calidad con resultados muy satisfactorios.

Uno de los referentes utilizados en los centros ha sido la norma ISO 9001 que está siendo aplicada en un número importante de centros de Formación Profesional. La Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente ha orientado y animado a los centros a la implantación de sistemas de calidad y a su certificación a través de empresas autorizadas para otorgar el sello ISO de calidad.

Por otro lado, tal como planteaba el Plan Vasco de Formación Profesional de 1997, el referente común utilizado para evaluar la calidad de la gestión de los centros es el Modelo EFQM de Excelencia. Tanto los centros que

poseen la certificación ISO como el resto de los centros de Formación Profesional tienen como referente común este modelo para sus autoevaluaciones y la mejora global de sus organizaciones. Para el Modelo EFQM de Excelencia se utiliza el servicio de evaluación externa de Euskalit —Fundación Vasca para la Calidad—. Esta organización, cuya creación en 1992 fue auspiciada por el Gobierno Vasco, tiene por objeto la promoción de la Calidad total en todos los ámbitos de la sociedad vasca, con el fin último de contribuir al desarrollo, competitividad y bienestar de la CAPV. Euskalit, a través del mencionado servicio gestiona los reconocimientos que el Gobierno Vasco otorga a las organizaciones: Q de Oro —Premio Vasco a la Calidad de Gestión— (>500 puntos EFQM) y Q de Plata (>400 puntos EFQM).

El Plan Vasco de Formación Profesional ha adoptado un enfoque integrado de la calidad y ha procurado evitar caer en apriorismos o menosprecios respecto a las aportaciones de las teorías de control de la calidad, del aseguramiento de la calidad y de la calidad total, las tres grandes olas o ciclos de calidad que han determinado su desarrollo histórico.

Así, algunas aportaciones del control de la calidad han sido adoptadas por los sistemas de calidad implantados en los centros. Es el caso, por ejemplo, del control sobre las especificaciones de servicio y proceso y de la teoría de la variación de los procesos que se han aplicado en la programación y la impartición de cursos, en la calificación de los alumnos y la calibración del profesorado.

La certificación de los centros según las normas ISO 9000 se ha mostrado como una orientación especialmente útil y adecuada para la identificación de los procesos clave y para aplicar sistemas estandarizados a la gestión de procesos. Han proporcionado un sis-

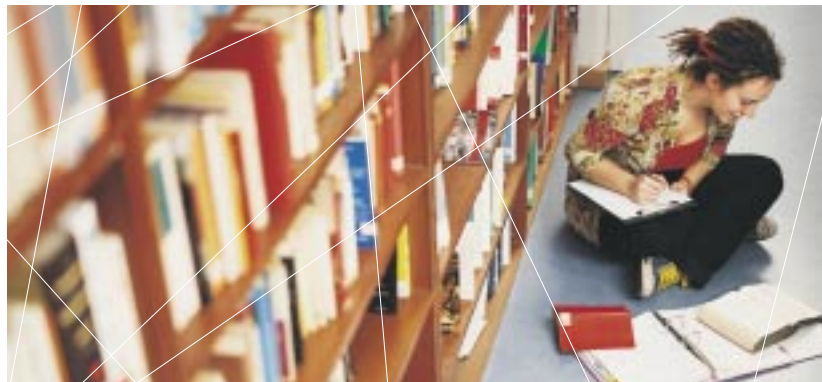
EL MODELO DE EXCELENCIA DE LA EFQM HA PERMITIDO A LOS CENTROS ADOPTAR UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN INTEGRAL Y COHERENTE, BASADA EN LA MEJORA CONTINUA

tema coherente para el diseño y el desarrollo de los servicios de formación y para el control de la conformidad de los servicios con la calidad requerida. Obviamente, la utilidad de la norma en la estandarización de los procesos requiere de su aplicación extensiva al conjunto de la formación ofertada, especialmente a la formación reglada.

La revisión de la norma ISO 9000 y, como consecuencia, la superación de los estándares más exigentes de la norma ISO 9001:2000 ha conllevado nuevos esfuerzos de adaptación de los centros certificados con la norma anterior.

El modelo de excelencia de la EFQM ha permitido a los centros adoptar una estrategia de gestión integral y coherente, basada en la mejora continua, integrando la evaluación de los resultados y del rendimiento de los enfoques adoptados en la gestión de la estrategia y planes, de los procesos, de las personas, de los recursos y del propio liderazgo. La aplicación del Modelo de Excelencia EFQM como referente para la gestión integral y evaluación de los centros es una orientación adoptada ya por el Plan anterior que debe mantenerse. En este caso se trata de alcanzar un nivel suficiente de excelencia en la gestión y una vez alcanzado ese nivel, mantenerlo y mejorarlo mediante la realización de autoevaluaciones, el diseño y gestión de planes de mejora y las auditorías internas y externas de los mismos.

La orientación decidida hacia la calidad adoptada por el Plan anterior y, en concreto, la



EN 1997
SE PUSIERON
EN MARCHA
LAS AUDITORÍAS
DE LOS CURSOS
DE FORMACIÓN
ASOCIADA AL SISTEMA
DE CUALIFICACIONES
PROFESIONALES
DEL PAÍS VASCO

aplicación de estándares como las normas ISO 9000 y el Modelo de Excelencia EFQM, han dado, como se ha dicho, excelentes resultados en la mejora de la gestión de los centros. En consecuencia, en este Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007, la orientación con relación a la estrategia de la calidad es de continuidad y de profundización por los caminos recorridos.

La Calidad como referente de la innovación y de la mejora continua en la Formación Profesional

Uno de los ejes estratégicos del presente Plan de Formación Profesional del País Vasco es la innovación, y una línea de trabajo fundamental dentro de esa estrategia es, precisamente, la innovación de los cursos, en su diseño, en los métodos de enseñanza o en los recursos puestos a disposición del alumnado. Esto significa que uno de los servicios más importantes del Sistema de Formación Profesional es la formación que ofrece, los cursos de formación que imparte, sean estos de formación

inicial, ocupacional o continua. La satisfacción de los alumnos receptores de estos servicios de formación depende en gran parte del valor añadido por la formación que recibe, valor que puede expresarse en términos de adquisición de la competencia requerida por los empleadores y en términos de la percepción que tienen los alumnos y profesores sobre la eficacia y eficiencia de los procesos formativos en las aulas y talleres de los centros.

La forma en que se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje, la calidad de las actividades que realizan los alumnos, la competencia que les aportan, lo que aprenden es algo fundamental que debe ser gestionado por los centros, por los departamentos y por el propio profesorado. Y ello desde una perspectiva de equipo y no sólo individual. El diseño de las programaciones, de las actividades de aula, la metodología didáctica, la propia forma de evaluar los aprendizajes y la adquisición de competencia son elementos que inciden fuertemente en los resultados del Sistema y que deben ser evaluados y controlados para habilitar líneas de mejora, pero sobre todo innovados, de forma que podamos aplicar nuevas ideas y procesos que mejoren de manera continua la Formación Profesional.

Asimismo, siguiendo las directrices marcadas por el Plan de 1997, se pusieron en marcha las auditorías de los cursos de Formación Asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco. Para ello, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional estableció los requisitos que debían ser considerados para una gestión de la calidad de los cursos y que servirían de referente para la realización de las auditorías. Las auditorías, que vienen realizándose desde el año 2000, permiten a los centros aplicar una política de mejora continua mediante la implementación de acciones correctoras para las no-conformidades detectadas.

Este sistema de auditorías deberá además, extender su alcance al conjunto de las actividades formativas y a la calidad de las actividades de aprendizaje. También será necesario abrir una línea de detección de buenas prácticas en el diseño y desarrollo de cursos y servicios con el fin de promover nuevos tipos de oferta que faciliten el aprendizaje inicial y permanente.

Un enfoque orientado a la calidad de la gestión en la Formación Profesional

Uno de los enfoques principales del Plan Vasco de Formación Profesional de 1997 fue la orientación a la calidad tal como se reflejaba en su capítulo 7, donde se expresa, por un lado, la necesidad de una evaluación global de la calidad del Sistema de Formación Profesional con el objeto de comprobar que el mismo está cumpliendo los objetivos generales que se le asignan, tales como la adecuación a las necesidades de la producción y el empleo y la adecuación a las demandas sociales de formación y cualificación, y por otro, se señala también, la necesidad de que la evaluación de la calidad del Sistema integre las evaluaciones de cada uno de los centros, de tal manera que éstos se conviertan en elementos responsables de la mejora de su gestión orientándose a la demanda externa.

La Formación Profesional ha adoptado un enfoque orientado a la calidad de la gestión, basado en una interpretación de los principales modelos de calidad desarrollados por las empresas del tejido industrial y de servicios del País Vasco.

Este esfuerzo de interpretación y aplicación de los modelos de calidad en la Formación Profesional del País Vasco comenzó mediada la década de los 90 e inició un proceso de

generalización en la Red de Centros Integrales. Dicho proceso ha tenido un éxito innegable como consecuencia de tres factores fundamentales:

- La estrategia clara hacia la calidad formulada por Plan Vasco de 1997 y los medios que se han puesto a disposición para su desarrollo.
- El interés que despertaron en los directivos de los centros las metodologías y las aplicaciones prácticas desarrolladas por los centros pioneros en este proceso.
- La colaboración y el apoyo mutuo entre los centros y sus directivos a la hora de la implementación y mejora de los planes de calidad.

En el Plan Vasco de Formación Profesional de 1997 se tomaron como referentes el Modelo EFQM de Excelencia para la mejora de la gestión y la auto-evaluación de los centros, y la norma ISO 9001:2000 para desarrollar un sistema de la calidad estandarizado y aplicable a la gestión de los procesos.

Los resultados del trabajo desarrollado en los últimos cinco años han sido importantes. En este sentido y en el desarrollo de sistemas de calidad, puede decirse que la Formación Profesional del País Vasco es la más avanzada del estado y puntera en el contexto europeo.

En mayo de 2004 la situación de gestión de la calidad en la Formación Profesional es la siguiente:

- La Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, en la que se incluyen la Dirección de Formación Profesional, la Dirección de Aprendizaje Permanente, el Instituto Vasco de Cualificaciones y la Agencia de la Evaluación y la Calidad ha conseguido la ISO 9001:2000.



- 2 centros han conseguido los 500 puntos EFQM (Q de Oro).
- 19 centros han superado los 400 puntos EFQM (Q de Plata).
- Un total de 38 centros de Formación Profesional ha obtenido la certificación ISO 9000.
- 14 centros han obtenido los 300 puntos EFQM.
- 1 centro ha conseguido la ISO 14000.
- 10 centros están en fase de auditoría para la ISO 14000.

Por otro lado, el modelo de calidad desarrollado en el País Vasco está siendo adoptado por centros de otras comunidades autónomas del Estado. Todo ello, representa un estímulo para los agentes de la Formación Profesional y nos indica que hay que continuar por el camino iniciado, haciendo especial énfasis en el trabajo en red entre los centros y en el espíritu de colaboración que ha estado sobre la base de los éxitos en la estrategia de la calidad en la Formación Profesional del País Vasco.

Ante la nueva etapa que se abre con el Plan Vasco 2004-2007, proseguir y profundizar en la orientación hacia la calidad, constituye uno de los ejes fundamentales de mejora de la Formación Profesional.

Para ello, va a ser fundamental:

- Mantener y mejorar los resultados finales de la Formación Profesional.
- Mejorar la calidad de los servicios que ofrece la Formación Profesional del País Vasco.
- Evaluar los resultados del Sistema Vasco de Formación Profesional y el rendimiento de sus programas, actuaciones y planes.
- Impulsar programas y actuaciones para el desarrollo de las áreas de mejora detectadas en los programas de evaluación y auditoría.
- Invertir en la cualificación de las personas que trabajan en el sistema.

- Mantener la posición de liderazgo en calidad de la Red de Centros Integrales y ampliarla a los servicios de apoyo.
- Desarrollar un panel de indicadores del Sistema de Formación Profesional del País Vasco.
- Desarrollar equipos de proyecto para el diseño y desarrollo de nuevos servicios y extensión de buenas prácticas en las áreas de mejora detectadas en el Sistema.
- Implantar un estándar internacional para la evaluación de la competencia y la gestión de las personas.
- Elaborar memorias descriptivas de la gestión de los centros según el modelo EFQM y adaptar sus sistemas a las exigencias de la norma ISO 9001:2000.

Uno de los aspectos más eficientes y que mejores resultados ha proporcionado durante el proceso de implantación de la gestión de la calidad en los centros de Formación Profesional ha sido el trabajo en red de estas organizaciones.

Las redes se han configurado como equipos de proyecto y han trabajado, en general, con la metodología y la disciplina del trabajo en equipo, a partir de los proyectos estratégicos establecidos.

La evaluación de resultados como referente imprescindible

La evaluación del Sistema de Formación Profesional debería abarcar, además de los resultados finales obtenidos, la propia eficiencia del Sistema de Formación Profesional ya que, además de la mejora continua de los resultados, se persigue también la mejora continua de los procesos; expresado de otra manera, se ha de evaluar la mejora del rendimiento de los medios, los recursos, las inversiones y, en general, los proyectos y los procesos puestos a disposición del Sistema de Formación Profesional.

En este sentido, podemos tomar como referente de la gestión de la Formación Profesional del País Vasco la metodología REDER de la EFQM. En definitiva, se trataría de:

- A partir de determinar y especificar los resultados (indicadores del panel) que se desean obtener y mejorar, establecer los enfoques (proyectos y/o procesos) que se van a adoptar.
- Decidir las acciones necesarias para:
 - El despliegue de los proyectos, es decir, los recursos que se van a poner a disposición, la implicación y/o aportación de las personas y los servicios y procesos necesarios para ello.
 - La mejora del rendimiento y eficiencia de los proyectos. Para ello, se han de determinar los indicadores de evaluación del rendimiento.
- Efectuar la evaluación, revisión y actualización de los proyectos adoptados a la luz de las mediciones realizadas y del aprendizaje basado en nuestra propia experiencia y en las mejores prácticas aplicables.

Uno de los ámbitos de evaluación previstos por el Plan Vasco de 1997 era la evaluación específica sobre aspectos significativos del Sistema. Un ejemplo de este tipo de evaluación es la que se ha realizado en el 2002 con relación a la percepción de las empresas sobre los titulados de Formación Profesional, a través de una encuesta que arrojó unos resultados muy positivos.

Una de las funciones que el Decreto 62/2001 de creación de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional asignaba a este organismo era la de evaluar el desarrollo del Sistema de Formación Profesional. Esta evaluación, de acuerdo con el Modelo de Excelencia EFQM se realizaría a través de un panel de indicadores de rendimiento y de resultados.

El panel de indicadores evaluará los resultados que persigue el Sistema de Formación Profesional del País Vasco de acuerdo con su misión. Además, deberá evaluar el rendimiento de los programas y proyectos puestos en marcha, de los procesos desarrollados, de los recursos y el personal puestos a disposición del Sistema, de la gestión y, en general, de todos aquellos factores críticos para el éxito del Sistema a largo plazo.

La Agencia deberá comenzar a trabajar en el diseño del panel, identificando, en primer lugar, aquellos factores que considera críticos para el éxito del Sistema de Formación Profesional a largo plazo. En segundo lugar diseñará los indicadores de calidad que permitirán evaluar el progreso en relación con dichos factores. A la vista de los resultados, el sistema deberá establecer sus propios objetivos o niveles de calidad a alcanzar.

Se deberán evaluar tanto los resultados obtenidos respecto de los servicios ofertados por el Sistema a sus usuarios, cursos de formación, Dispositivo de Reconocimiento de la Competencia y el Sistema de Certificación y Registro, como los servicios y procesos internos cuya relevancia estratégica en el desarrollo de la Formación Profesional así lo requiera.

Este Plan prevé, en momentos o situaciones determinadas, realizar análisis y evaluaciones sobre temas o aspectos significativos que incidan en el desarrollo y mejora del Sistema de Formación Profesional.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico 2.1.

EVALUAR LOS RESULTADOS COMO REFERENCIA DE CALIDAD EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAÍS VASCO

Objetivos

1. Evaluar la calidad del Sistema Vasco de Formación Profesional, sus resultados y el rendimiento de los programas.
2. Mejorar los procesos, incidiendo en la identificación y gestión de indicadores y objetivos.
3. Disponer de un sistema contrastado y aceptado por los agentes sociales para la evaluación del Sistema de Formación Profesional.

Medidas

1. Identificación de los factores críticos de éxito de la Formación Profesional, y en consecuencia, seleccionar los indicadores óptimos para evaluar su desarrollo.
2. Formulación de objetivos de la Formación Profesional a medio plazo.
3. Elaboración de un informe bianual de resultados de la Formación Profesional del País Vasco.
4. Elaboración de un informe trianual del rendimiento de programas y proyectos de la Formación Profesional del País Vasco.
5. Elaboración de un informe anual específico sobre programas o aspectos relevantes del Sistema.
6. Comparación, en la medida de lo posible, con indicadores de diferentes países y regiones de la Unión Europea.

Objetivo Estratégico 2.2.

EVALUAR EL SISTEMA DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES DEL PAÍS VASCO

Objetivos

1. Mejorar la calidad del conjunto del Sistema de Cualificaciones Profesionales, Formación y Orientación Profesional.
2. Disponer de una evaluación periódica cualitativa e integrada del Sistema.
3. Autoevaluar la gestión del Sistema de acuerdo con el modelo EFQM.

Medidas

1. Realización de una evaluación cualitativa del Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco, con una periodicidad trianual.
2. Realización de una evaluación de la Formación Asociada al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco, con una periodicidad anual.
3. Comparación, en la medida de lo posible, con indicadores de diferentes países y regiones de la Unión Europea.

Objetivo Estratégico 2.3.

AVANZAR EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS CENTROS Y ENTIDADES DEL SISTEMA

Objetivos

1. Obtener niveles de excelencia avanzados, con reconocimientos de ámbito internacional, como por ejemplo el European Quality Award, que además de la mejora interna identifiquen al Sistema de Formación Profesional vasco con la excelencia.
2. Tener como referencia sistemas de gestión de la calidad ISO 9001:2000 e ISO 14000 como instrumento de mejora en la gestión de diferentes procesos, y que sirvan a su vez como apoyo a la consecución en los objetivos del modelo EFQM.
3. Obtener los 400 puntos EFQM en todos los centros de la red de centros integrales.
4. Extender el modelo EFQM a la gestión de programas y proyectos de la Viceconsejería de Formación Profesional.

Medidas

1. Apoyo a la implantación de sistemas de calidad en todos los centros.
2. Adaptación de los sistemas de calidad de los centros a las exigencias de la norma ISO 9001:2000 y certificación de todos los centros, para el conjunto de la formación que ofertan y pasar con éxito las auditorías de seguimiento.
3. Dotación de recursos financieros y de personal para el desarrollo de los programas de calidad.
4. Reconocimiento como función directiva a los responsables de la gestión de los sistemas de calidad.
5. Adopción del modelo EFQM como referente de la gestión y evaluación del Sistema Vasco de Formación Profesional.
6. Elaboración de memorias descriptivas de la gestión de los centros según el modelo EFQM.
7. Realización de una evaluación externa, al menos cada tres años, con objeto de garantizar el desarrollo y avance de los objetivos previstos.

Objetivo Estratégico 2.4.

MEJORAR LA CALIDAD DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Establecer y actualizar los requisitos para la gestión de los cursos de formación inicial, continua y ocupacional.
2. Diseñar nuevos modelos de formación para las actividades de aula basada en la adquisición de competencias.
3. Evaluar la calidad del diseño y de la gestión de las acciones formativas.
4. Realizar auditorías de los cursos de formación y de los procesos de aprendizaje.

Medidas

1. Realización de auditorías de cursos de formación y de los procesos de aprendizaje en el aula.
2. Elaboración para el profesorado de una unidad de competencia sobre el diseño, desarrollo y evaluación del rendimiento de actividades de aula y unidades didácticas basadas en la adquisición de competencia.
3. Diseño y desarrollo de la formación asociada a dicha unidad de competencia.

Objetivo Estratégico 2.5.

MEJORAR LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Objetivos

1. Favorecer la gestión por procesos y la autogestión de los equipos en la línea del modelo vasco de transformación empresarial (mini-compañías).
2. Implantar estándares internacionalmente reconocidos en el marco de gestión de los recursos humanos, basados en dos ámbitos: la comunicación dentro de las organizaciones, y la formación de las personas que la integran.
3. Reconocer la contribución de personas y equipos al desarrollo del Sistema Vasco de Formación Profesional.
4. Mejorar los sistemas de provisión de personal en los centros de Formación Profesional.

Medidas

1. Experimentar nuevos modelos de gestión en los centros de Formación Profesional de forma que el funcionamiento de los mismos se adapte mejor a sus necesidades actuales.
2. Desarrollo de una experiencia en la obtención del estándar internacional IIP (*Investors in People*).
3. Diseño y desarrollo de un sistema de reconocimiento a la contribución de las personas y equipos a la mejora de la Formación Profesional.
4. Revisión y mejora del sistema actual de provisión de plazas vacantes en la Formación Profesional.

Objetivo Estratégico 2.6.

PROMOCIONAR Y GESTIONAR EQUIPOS DE PROYECTO

Objetivo

Desarrollar equipos de proyecto para la extensión de buenas prácticas de gestión y para la implantación de nuevos programas y proyectos de la Formación Profesional.

Medida

Organización de equipos de proyecto para el desarrollo de las iniciativas y programas establecidos en el presente Plan Vasco.



Objetivo Estratégico 2.7.

INCREMENTAR LAS PRÁCTICAS RESPONSABLES EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN DESARROLLO DEL ESTÁNDAR EUROPEO N.º 8 DE EFQM

Objetivo

Desarrollar una acción responsable y el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa (en lo sucesivo SRC), que favorezcan los comportamientos éticos, mejoren las relaciones laborales, el cuidado del medioambiente y promuevan modelos de gestión comprometidos con el entorno inmediato.

Medidas

1. Creación de un programa dedicado a la investigación de todos los aspectos que potencialmente afectan a la RSC en el campo de la Formación Profesional.
2. Creación de comisiones de trabajo con empresas y otras entidades que se ocupan en el desarrollo de modelos de RSC con especial atención a los siguientes factores: actividades como entidad responsable de la sociedad, implicación de las comunidades donde el centro opera; actividades para reducir y evitar el impacto y las molestias provocadas por su actividad; información sobre sus actividades para contribuir a la conservación y preservación de los recursos medioambientales.

Objetivo Estratégico 2.8.

IMPLANTAR OTRAS CERTIFICACIONES QUE MEJOREN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EN OTROS ÁMBITOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Desarrollar diferentes acciones dirigidas a mejorar la calidad de la gestión medioambiental en los centros de Formación Profesional en colaboración con otras instituciones.

Medida

Crear las comisiones de trabajo necesarias que desarrollen un modelo adecuado para los centros de Formación Profesional que les facilite a través del EKOSCAN la posibilidad de conseguir la certificación ISO 14000.

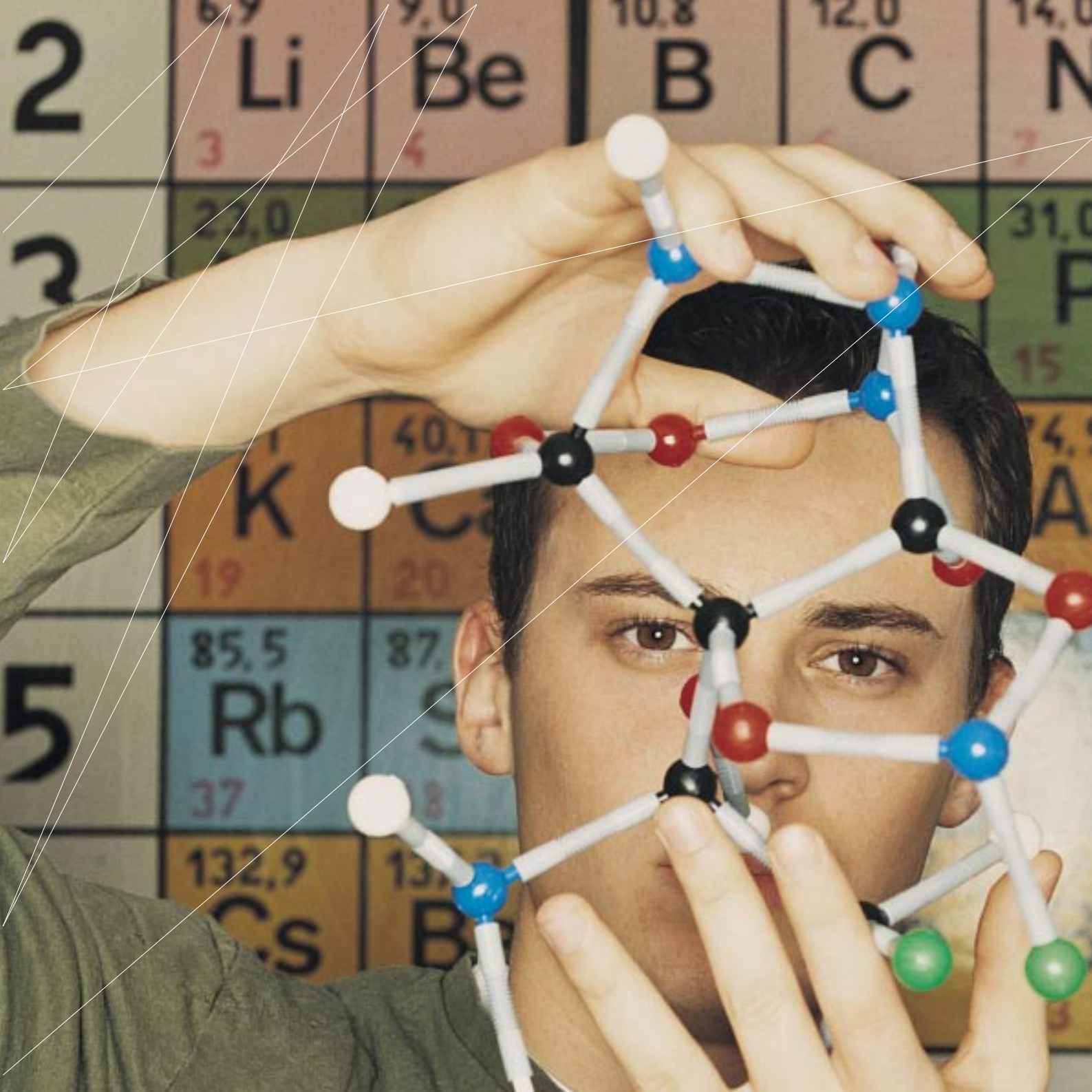
The background is a solid blue color. Overlaid on this are several thin, white, intersecting lines that form a complex, abstract geometric pattern. These lines create various triangular and polygonal shapes across the page.

— ÁMBITO



III.

ESTRATÉGICO 3



ÁMBITO ESTRATÉGICO

3

1. IMPULSAR LA INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAÍS VASCO, COMO UN PROCESO DE MEJORA CONTINUA

La innovación tecnológica en los procesos de formación

La innovación tecnológica ha constituido en las dos últimas décadas un factor decisivo en la modificación de los escenarios productivo-económicos, profesional-laborales y socio-culturales. El mundo de la formación, aunque tradicionalmente más reticente en la aceptación de esta influencia, no ha podido tampoco escapar de la misma.

En este sentido, en lugar de mantener una actitud defensiva ante las consecuencias desconocidas de la innovación tecnológica, cabe adoptar la actitud opuesta: aprovechar instrumentalmente para beneficio de los procesos de enseñanza/aprendizaje las ventajas que procura la innovación tecnológica y promover el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías didácticas que faciliten una mejor implementación de dichos procesos.

Por su naturaleza la Formación Profesional está, de forma particular, directamente implicada y comprometida con el conocimiento de las innovaciones tecnológicas de los contenidos de la formación, así como con sus efectos en las cualificaciones profesionales. Nada mejor para realizar adecuadamente sus tareas y alcanzar sus objetivos que incorporar la cultura de la innovación tecnológica al propio quehacer formativo: esto es, a los procesos de enseñanza/aprendizaje.

Las posibilidades que ofrece la innovación tecnológica en el campo de la didáctica de la Formación Profesional todavía no están suficientemente exploradas y, menos aún, aplicadas a los centros formativos. De aquí que resulte necesario promover un conjunto de medidas orientadas a procurar la innovación de las tecnologías didácticas a partir de los desarrollos de las Tecnologías



LA COLABORACIÓN ENTRE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS EMPRESAS DEL PAÍS VASCO ES UNA PRÁCTICA QUE CUENTA YA CON SÓLIDOS CIMIENTOS Y TRADICIÓN

de la Información y la Comunicación y su aplicación generalizada a los centros de formación profesional del País Vasco.

La colaboración entre los centros de formación y las empresas

Como es sabido, la colaboración entre los centros formativos de Formación Profesional y las empresas del País Vasco es una práctica que cuenta ya con sólidos cimientos y tradición. Esta colaboración se ha producido, básicamente, en la formación de los alumnos en los centros productivos y en ciertos intercambios de servicios, tanto por parte de los centros de formación, especialmente a las PYMES, como por parte de las empresas que

han concretado dichos servicios, principalmente, en la cesión de equipamiento.

En la actualidad es necesario que esta colaboración aumente para de esa forma aprovechar todas las sinergias que pueden obtenerse, tanto para los centros de formación como para las empresas. El incremento de la preparación de los recursos humanos de los centros de Formación Profesional y la notable mejora de la gestión y de los niveles de calidad que se han conseguido en todos los centros, así como la creciente necesidad de la gestión del conocimiento como factor de competitividad empresarial, posibilitan avanzar hacia metas más ambiciosas y más efectivas de la colaboración entre centros de formación y empresas. Estas metas deberán alcanzar la dimensión de una verdadera cooperación en el aprovechamiento, transmisión y gestión del conocimiento que se intercambia por parte de ambas organizaciones.

Una red del conocimiento en los centros de Formación Profesional

En los últimos años los centros de Formación Profesional han desarrollado notablemente el potencial de conocimientos de sus recursos humanos y han implantado procesos de mejora de la calidad de la gestión. Sin embargo, el incremento de los conocimientos adquiridos por los recursos humanos de cada centro, debe de estar disponible para todos los miembros del centro, así como para los demás centros de la red de centros de Formación Profesional.

Así mismo, en el contexto actual de necesidad de aprendizaje permanente y de mejora continua de la calidad en el que deben operar todas las organizaciones, es necesario un proceso para la gestión del conocimiento en la red de centros de Formación Profesional.



Dicho más específicamente, necesitamos un proceso que:

- Impulse la adquisición de nuevos conocimientos que incrementen el capital intelectual de la organización.
- Fomente los comportamientos y mecanismos de aprendizaje permanente a todos los niveles.
- Capte formalmente los nuevos conocimientos adquiridos, experiencias, métodos didácticos... ya sea mediante la interrelación entre el profesorado, ya sea mediante los procesos individuales o colectivos de aprendizaje de la organización o, ya sea mediante los nuevos sistemas de información y comunicación.
- Formalice, sistematice y transforme el conocimiento individual en información disponible para todas las personas, convirtiéndola en patrimonio de todos los centros, como memoria organizacional.
- Difunda al resto de la red los nuevos conocimientos.

Todo ello, a efectos de lograr el incremento del valor y de la calidad de los servicios que prestan los centros de Formación Profesional.

Para conseguir estas metas, es preciso:

- Que los recursos humanos de los centros de Formación Profesional, es decir, el conjunto de la organización, sean capaces de aprender continuamente, tanto de las experiencias positivas como de las negativas, anticipándose y adaptándose a los cambios.
- Lograr la identificación, codificación y almacenamiento de los nuevos materiales intelectuales adquiridos por cada persona y por cada centro.
- El acceso, por parte de toda la red de Formación Profesional, a la información y conocimientos colectivos.



- Que los nuevos conocimientos y experiencias sean interpretados y aprovechados para crear el incremento del valor y de la calidad de los servicios prestados por toda la organización.

Y todo ello, apoyado por un soporte tecnológico y una organización que permita la integración y transmisión de todos estos aspectos, incluyendo la utilización de grupos o comunidades de innovación.

El concepto del profesor en la nueva sociedad del conocimiento

Todos los especialistas coinciden en afirmar que con el nuevo milenio se anuncia un cambio profundo en nuestra sociedad, el paso de la era industrial a la era del conocimiento. Con la irrupción de las nuevas tecnologías, la información está disponible de forma masiva, accesible y prácticamente al instante. Pero la información, para ser útil, debe ser interpretada, necesita del conocimiento. El nuevo milenio anuncia un cambio de paradigma en el concepto de profesor, centrado en el conocimiento. Se está en un proceso de cambio del paradigma

LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO RECLAMA UN TIPO DE PROFESOR MUY CREATIVO, QUE UTILIZA SU SABER PARA CREAR



del profesor con conocimientos al profesor del conocimiento.

El futuro, con la irrupción de la sociedad de la información, está reclamando, por lo tanto, un formador distinto. Por ello, ya no es necesario sólo un profesor con un perfil para enseñar lo que está previsto de antemano y para que actúe de acuerdo con los procedimientos establecidos, predefinidos y estandarizados, es decir, para aplicar sus conocimientos.

Además, el futuro, con la irrupción de la sociedad del conocimiento reclama un tipo de formador, de profesor, muy creativo, que no sólo utiliza su saber para aplicar, sino también y sobre todo, utiliza su saber para crear. El cambio fundamental con el nuevo milenio consiste en que nuestro conocimiento debe utilizarse más para responder a nuevos retos que para hacer lo que está previsto de antemano.

Hasta ahora, el conocimiento se aplicaba sobre la tecnología, lo importante era la tecnología. Ahora, la tecnología clave es el propio conocimiento. Así pues, el cambio de paradigma es ver al formador como alguien capaz de utilizar su conocimiento y su experiencia de forma creativa, capaz de aprender de su tra-

bajo y de la colaboración con sus colegas y capaz de innovar los procesos de aprendizaje y de gestión, al objeto de mejorar los resultados.

La diferencia de fondo es pasar de actuar de forma dependiente a actuar de forma emprendedora y ello implica favorecer la autonomía en la gestión de los equipos (delegando, dando poder de decisión), para dejar la gestión del trabajo en manos de los protagonistas, confiando en su capacidad, su creatividad y la disposición del formador del conocimiento.

Asimismo, es importante ir experimentando un nuevo modelo de gestión por competencias, con el objetivo de mejorar la cualificación del profesorado. Para ello, el diseño y desarrollo de los planes de formación se realiza identificando, primero, las competencias que el centro necesita de acuerdo con su proyecto estratégico; en segundo lugar el personal se autoevalúa para determinar el diferencial existente y, finalmente, se analiza la brecha existente y se diseñan los planes de formación.

La gestión del personal formador será pues, un eje prioritario de desarrollo para la nueva etapa que queremos iniciar en la Formación Profesional del País Vasco. Los sistemas de provisión de personal en los centros, el

aprendizaje permanente, la asunción de responsabilidades, el diálogo y la colaboración, el reconocimiento de los logros y esfuerzos de las personas, van a ser elementos claves para la mejora en la gestión del personal en todo el Sistema de Formación Profesional.

Para ello, este Plan Vasco propone desarrollar una experiencia en la implementación de un estándar internacional como IIP (*Investors in People*) como referente para la evaluación y mejora de la gestión en el ámbito de las personas y su gestión en el marco de las organizaciones porque el estándar ha sido ampliamente desarrollado y contrastado en el Reino Unido arrojando muy buenos resultados.

Un sistema de gestión por competencias para el profesorado

En la actualidad uno de los objetivos que está adquiriendo una gran importancia es el identificar y establecer los niveles, extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos ocupacionales de la actividad productiva. Los ciclos formativos que conforman la Formación Profesional específica se diseñaron en base a esos requerimientos siendo la cualificación y la competencia profesional objetivos directos como referente para el desarrollo de los diferentes perfiles profesionales incluidos en los títulos de dicha formación.

Pero evidentemente, también el perfil profesional del profesorado ha evolucionado, siendo en la actualidad necesario ir planteando nuevas formas y métodos que nos permitan definir las competencias necesarias en los diferentes perfiles profesionales de los mismos, y que además faciliten de una manera ágil y eficaz diseñar y gestionar diferentes planes de formación que adecúen dichos perfiles

a la formación basada en competencias, tal y cómo está plasmada en la actualidad la Formación Profesional.

Innovar en los itinerarios formativos

Como es sabido, el progreso en los niveles de cualificación de cualquier profesional requiere, por lo general, la adquisición previa de mayores niveles de preparación básica sobre los que diseñar las nuevas competencias profesionales de carácter más especializado, propias del nuevo nivel al que se aspira progresar. Esta es la razón por la que el paso del nivel 3 de cualificación, el correspondiente a los titulados de la Formación Profesional superior al nivel 4 de cualificación, el correspondiente al de las ingenierías técnicas y diplomaturas, tiene que venir precedido de una importante formación de base previa. Lo mismo puede afirmarse del paso del nivel 4 al nivel 5 de cualificación, el correspondiente a las ingenierías superiores y licenciaturas.

Asimismo, es conocido también que las competencias profesionales y las actividades de trabajo de los diversos niveles de cualificación presentan una cierta intersección entre sí, el campo de trabajo de un nivel 4, en cualquier organización productiva, incluye en bastantes casos competencias y actividades de trabajo

EL PERFIL
PROFESIONAL DEL PROFESORADO
HA EVOLUCIONADO

ES NESESARIA
LA CREACIÓN DE UN CENTRO
QUE TRABAJE LA

INNOVACIÓN,

INVESTIGUE, COORDINE, DINAMICE
Y SIRVA DE REFERENTE A LOS CENTROS
DE FORMACIÓN PROFESIONAL



del nivel 3 y, en correspondencia con este hecho, comprobable en cualquier empresa u organización productiva, los planes de estudio conducentes a las certificaciones profesionales correspondientes también, por lo general, presentan materias específicas comunes.

Aplicando estos principios generales al progreso entre el nivel 3 y 4 de cualificación, si bien es cierto que los titulados de Formación Profesional superior necesitan tener el complemento de formación básica necesario para la adquisición de la competencia profesional propia de las ingenierías técnicas y diplomaturas, también es cierto que determinada formación que se estudia en estas carreras ya ha sido cursada y, probablemente aplicada mediante la formación en centros de trabajo y en los planes de estudio de la Formación Profesional superior, por lo que, en la actualidad, estos titulados de Formación Profesional se ven obligados a cursar de nuevo lo que ya saben y, sobre todo, saben aplicar.

Por consiguiente, en la actualidad existe la necesidad de buscar un nuevo itinerario, que consiga adaptar los planes de estudio para facilitar la conexión entre la Formación Profesional superior y las diplomaturas e ingenierías técnicas.

Innovar en los sistemas de aprendizaje

El avance de la nueva sociedad del conocimiento en la que ya estamos inmersos, conlleva una serie de cambios que en muchos casos se han convertido en trascendentales. Están cambiando las formas de hacer, las formas de ser, los conceptos, las percepciones, pero sin embargo las formas de enseñar y de aprender están evolucionando de una forma excesivamente lenta.

Las nuevas tecnologías son una herramienta extraordinaria, con las que vamos a mejorar y avanzar hacia nuevos objetivos, pero no sólo hay que pensar en habilitar una formación a distancia, que pueda en algunos casos ir sustituyendo a la formación presencial, y de esa forma intentar facilitar el acceso al aprendizaje de las personas, sino que tenemos que ir desarrollando nuevos ámbitos que mejoren de forma clara y concisa el propio proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para ello es imprescindible ir creando sistemas dinámicos que prosperen en entornos cambiantes y que nos asegure que dicho proceso de enseñanza y aprendizaje evoluciona de forma que puede dar una respuesta global y coherente a los entornos que debemos ir creando para los nuevos sistemas de aprendizaje.

Anticiparse a los cambios

El método actual de elaboración de las Cualificaciones Profesionales del País Vasco permite identificar los estándares de competencia que requieren los procesos productivos en el momento de su elaboración. Pero no permite anticipar la evolución de las Cualificaciones como consecuencia de los cambios más estratégicos de los modos de producción y del empleo. Dicho con otras palabras, sería necesario conocer la evolución de las necesidades de cualificación de las empresas y las variaciones en el contenido de la profesionalidad que se demanda en el mercado de trabajo, y todo ello con la finalidad de obtener información prospectiva sobre las combinaciones de profesionalidad que deben formar parte de las cualificaciones.

Creación de un Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación, en el ámbito de la Formación Profesional

El continuo avance de nuestra sociedad en el ámbito de las NTICs, la necesidad urgente de potenciar la creatividad y la innovación en diferentes ámbitos, la importancia estratégica que ha adquirido en el País Vasco la Formación Profesional, y la imprescindible coordinación que los centros requieren en estos temas, hace necesaria la creación de un centro que trabaje la innovación, investigue, coordine, dinamice y sirva de referente a los centros de Formación Profesional para que puedan desarrollar nuevos proyectos, que impulsen a la formación profesional en nuevos campos de desarrollo avanzado.



2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico 3.1.

INNOVAR LA GESTIÓN DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Mejorar la eficacia de los centros en la utilización de los recursos y su capacidad de respuesta (agilidad) a los cambios en la prestación de los servicios.
2. Mejorar la eficacia de la gestión de los centros de Formación Profesional y, como consecuencia de ello, la eficacia del Sistema de Formación Profesional.
3. Promover e impulsar la cultura *emprendedora* de los centros de Formación Profesional.
4. Incrementar la autonomía y la responsabilidad de gestión de los centros de Formación Profesional.
5. Proveer al sistema de recursos cualificados para la realización de una gestión de calidad en los centros de Formación Profesional.

Medidas

1. Implementación, en un conjunto de centros de la red, de un modelo organizativo, caracterizado por la constitución de unidades de gestión y un funcionamiento *por programas*, y de un sistema de gestión de los centros de Formación Profesional que incremente su autonomía y su capacidad de decisión.
2. Determinación de las unidades de competencia constitutivas de la competencia requerida para las funciones directivas en la gestión eficaz y de calidad de los centros de Formación Profesional.
3. Implementación de programas formativos orientados a la cualificación de directores y/o gestores de centros de Formación Profesional.
4. Implantar un sistema de gestión que permita definir las competencias necesarias para el desarrollo de la estrategia del centro, establecer los perfiles del personal del centro, realizar la autoevaluación del personal frente a esos perfiles y diseñar y gestionar un plan de formación al objeto de ir logrando los perfiles establecidos.
5. Evaluación de los resultados de la aplicación del plan y generalización al resto de centros de la red de centros integrales de Formación Profesional del País Vasco.

Objetivo Estratégico 3.2.

INNOVAR LAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA FORMACIÓN

Objetivos

1. Mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Formación Profesional, mediante la innovación en los métodos de aprendizaje que producen las Tecnologías de Información y Comunicación.
2. Incorporar innovaciones de las Tecnologías de Información y Comunicación al aprendizaje en la Formación Profesional.
3. Familiarizar al alumnado en general y al profesorado de los procesos de enseñanza/aprendizaje de Formación Profesional con la utilización y aprovechamiento de las NTICs.
4. Contribuir, mediante la interrelación e intercomunicación de los diversos centros formativos, a la cohesión e integración del sistema de Formación Profesional.
5. Establecer de forma experimental en algunos centros de Formación Profesional un sistema de gestión de competencias para el profesorado, aplicado a la mejora de sus perfiles profesionales y de su propia formación.
6. Definir los conceptos, procedimientos y principios de un nuevo sistema que mejore los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Formación Profesional.
7. Describir los contenidos, escenarios pedagógicos, modelos mediáticos así como las estructuras de impartición que renueven y modernicen los sistemas de aprendizaje.

Medidas

1. Incorporación generalizada de la informática a las aulas de Formación Profesional:
 - a) Utilización del ordenador como medio ordinario de comunicación e interacción entre profesores y alumnos.
 - b) Incremento y, en su caso, renovación del equipamiento de ordenadores en las aulas-taller de Formación Profesional, para alcanzar la competencia profesional hasta lograr el nivel de un ordenador por alumno.
 - c) Elaboración por parte de las comunidades de innovación y mejores prácticas de Formación Profesional de programas y otras herramientas software, como instrumentos de apoyo al proceso de enseñanza/aprendizaje.
2. Incremento significativo de la incorporación de la telemática a las aulas de Formación Profesional:
 - a) Interconexión a través de una red de altas prestaciones de todos los centros de Formación Profesional del País Vasco.
 - b) Generalización de la utilización de la videoconferencia con fines didácticos.
 - c) Elaboración y desarrollo de proyectos telemáticos en el interior del aula, realizados por el alumnado.
 - d) Incorporación de nuevas aulas digitales interactivas en la red de centros de Formación Profesional.
3. Impartición de un programa específico de formación al profesorado sobre aplicaciones de las NTICs a la didáctica de la Formación Profesional.
4. Aplicar de forma experimental, para en su caso generalizarlo posteriormente, un sistema de gestión por competencias para el profesorado, que nos permita mejorar el perfil profesional de los mismos y de esa manera poder diseñar los planes de formación que en cada caso se planifiquen.
5. Innovar en los sistemas de aprendizaje, por medio de una metodología flexible, que facilite al alumnado ser el centro de dicho aprendizaje, utilizando para ello los dispositivos pedagógicos necesarios que favorezcan ese objetivo.
6. Atender a las necesidades que puedan tener en este ámbito las personas discapacitadas.

Objetivo Estratégico 3.3.

INNOVAR LA TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y DE CONOCIMIENTO DE CENTROS Y EMPRESAS

Objetivos

1. Incrementar la colaboración entre los centros formativos y las empresas, alcanzando el nivel de una cooperación efectiva, que aproveche todas las posibles potencialidades en la transferencia tecnológica y del conocimiento entre ambas organizaciones.
2. Mejorar la preparación de los recursos humanos de las empresas y de los centros formativos.
3. Mejorar los procesos de enseñanza/aprendizaje de los centros formativos y los procesos de formación de los trabajadores de las empresas.
4. Incrementar la colaboración entre los centros formativos y las empresas para la mejora de los procesos de producción.
5. Aprovechar todas las posibilidades potenciales de la cooperación entre las empresas y los centros de formación en el intercambio de servicios.
6. Mejorar la adaptación de la cualificación profesional que procuran los programas formativos de Formación Profesional a las necesidades específicas de los roles y situaciones de trabajo de la producción.

Medidas

1. Identificación e impartición, por parte de especialistas de las empresas, de un repertorio de módulos pertenecientes a los ciclos formativos de Formación Profesional Reglada.
Determinación de los requisitos de idoneidad de los expertos de las empresas e implementación de las condiciones (organizativas y económicas) en las que se realizará la impartición.
2. Implementación de un plan de estancias del profesorado de los centros de Formación Profesional en empresas (ver plan de formación del profesorado).
3. Implementación, por parte de un equipo especialmente cualificado del profesorado de los centros de Formación Profesional, de un plan de formación de directivos y gestores de recursos humanos de las empresas, sobre el diseño de procesos de formación/aprendizaje basados en la competencia profesional.
4. Implementación, por parte de los centros formativos, de cursos específicos de *post-grado* a técnicos de las empresas pertenecientes a los niveles 2 y 3 de cualificación (nivel de técnico cualificado y mando intermedio).
5. Puesta en marcha de un centro de innovación en la Formación Profesional y el Aprendizaje Permanente.
6. Implementación de un plan de transferencia tecnológica y de intercambio de servicios basados en el conocimiento, que incluirá:
 - a) La colaboración entre los centros formativos y las empresas en la mejora de los procesos de producción. Esta colaboración se concretará en el desarrollo de ciertas fases y/o operaciones de *puesta a punto* de los procesos productivos en un conjunto de centros formativos, especialmente equipados para ello, y con la participación de técnicos de las empresas.
 - b) Por parte de los centros: prestación de servicios de alta intensidad tecnológica, tales como metrología tridimensional, mecanizado de alta velocidad, CAD avanzado y otros.
 - c) Por parte de las empresas: asesoramiento en la identificación de las nuevas componentes emergentes de la profesionalidad y en los cambios necesarios en los medios y equipos de los procesos de enseñanza/aprendizaje.
 - d) Contemplar las estancias de los alumnos en las empresas a lo largo de todo su periodo de formación.
7. Creación de grupos de trabajo estables (de profesores y técnicos de las empresas) para identificar e impulsar nuevas dimensiones de la cooperación.

Objetivo Estratégico 3.4.

IMPLANTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA RED DE CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Incrementar el valor y la calidad de los servicios que prestan los centros de Formación Profesional.
2. Conseguir una organización capaz de aprender de forma permanente.
 - a) Captar y sistematizar, en un proceso continuo, los conocimientos individuales adquiridos, para convertirlos en información valiosa para toda la red de centros de Formación Profesional.
 - b) Asegurar un flujo constante de nuevos conocimientos a todos los centros de Formación Profesional y transmitir, a quienes lo necesiten y en el momento justo que lo necesiten, los conocimientos y habilidades precisos.
3. Potenciar un proceso de mejora continua del capital intelectual de la red de centros de Formación Profesional, impulsando los procesos individuales y colectivos de adquisición de conocimiento.
4. Mejorar las herramientas que posibilitan la captación, transmisión y potenciación de los conocimientos de la red de centros de Formación Profesional.

Medidas

1. Determinar el modelo y las estrategias de gestión del conocimiento que se aplicarán en la red de centros de Formación Profesional.
2. Gestionar el conocimiento de la red, que incluye:
 - a) Promover la creación de comunidades de innovación y mejores prácticas de Formación Profesional y asegurar su preparación y motivación para la realización de su trabajo.
 - b) Determinar las directrices y objetivos del trabajo de las comunidades de innovación y mejores prácticas de Formación Profesional, en particular, definir qué conocimientos y mejores prácticas deben formar parte de la memoria organizacional de la red de centros de Formación Profesional.
 - c) Promover y aprobar los planes de trabajo de las comunidades de innovación y prácticas, y mantener las relaciones adecuadas con las mismas.
 - d) Determinar e implementar la metodología para difundir el conocimiento producido por las comunidades de innovación y prácticas de Formación Profesional.
 - e) Definir e implementar el soporte tecnológico necesario para aplicar y mejorar la gestión del conocimiento.
 - f) Crear y gestionar una base de datos y un sistema de información para asegurar la utilización, por parte de toda la red de centros de Formación Profesional, de los nuevos conocimientos y mejores prácticas que sean significativos.
 - g) Promover la difusión de los nuevos conocimientos y mejores prácticas entre todos los centros de Formación Profesional.
3. Creación de una comunidad de innovación y mejores prácticas de Formación Profesional en cada centro de Formación Profesional y una red de intercentros de todas estas comunidades, dotada de los incentivos y recursos adecuados para el desarrollo de su trabajo. Las funciones de las comunidades serán:
 - a) Producir nuevos conocimientos útiles para la red y por el entorno de los centros de Formación Profesional.
 - b) Captar los nuevos conocimientos adquiridos por el conjunto de los recursos humanos del centro, mediante los procesos individuales o colectivos de aprendizaje, mediante la práctica docente, mediante las experiencias comunes y mediante las relaciones con las empresas.
 - c) Editar los nuevos conocimientos, en el formato adecuado, y transmitirlos a una base de datos central.
4. Elaboración e implementación de los planes de trabajo de las comunidades de innovación y mejores prácticas.
5. Implementación y/o mejora del soporte tecnológico necesario para la implantación del sistema de gestión del conocimiento y en particular la generalización de la interconexión a toda la red de centros y entre estos y los centros tecnológicos.

Objetivo Estratégico 3.5.

ESTABLECER LA COOPERACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA DETERMINACIÓN DE ITINERARIOS DE PROGRESO DEL NIVEL 3 AL NIVEL 4 DE CUALIFICACIÓN

Objetivos

1. Promover el progreso profesional de los titulados de Formación Profesional superior hacia el nivel 4 de cualificación (ingenierías técnicas y diplomaturas).
2. Definir itinerarios coherentes de progreso profesional entre los niveles 3 y 4 de cualificación profesional para que, sin menoscabo de la preparación básica y profesional, los titulados de Formación Profesional superior no se vean obligados a cursar de nuevo materias asociadas a competencias profesionales que ya poseen.
3. Eliminar las barreras innecesarias en el progreso académico de los titulados de Formación Profesional superior.
4. Incrementar la coherencia de los sistemas de educación universitaria y de Formación Profesional, buscando una profesionalidad más completa.

Medidas

1. Identificación de un conjunto de carreras de nivel medio especialmente idóneas para al progreso profesional de los titulados de Formación Profesional superior.
2. Creación de un grupo de expertos, compuesto por miembros del Instituto de Cualificaciones y Formación Profesional, miembros de los departamentos universitarios y miembros de los centros de Formación Profesional, pertenecientes todos ellos a los campos ocupacionales y a las carreras universitarias que se hayan identificado para el progreso profesional de los titulados de Formación Profesional superior.
3. Determinación de las convalidaciones que definan los itinerarios de progreso de los titulados de Formación Profesional superior y que aseguren, de una parte, la adquisición de la competencia profesional que procuran las carreras universitarias y, por otra parte, que eviten la repetición de materias y contenidos formativos asociados a la competencia profesional que el titulado de Formación Profesional superior ya posee.
4. Seguimiento del rendimiento académico de los titulados de Formación Profesional superior que hayan cursado los itinerarios diseñados en la fase experimental.
5. Elaboración de las disposiciones legales y administrativas que concreten los itinerarios académicos de acceso de los titulados de Formación Profesional superior a las carreras universitarias.
6. Extensión de los itinerarios de progreso profesional de los titulados de Formación Profesional superior a todas las carreras universitarias de grado medio que puedan tener correspondencia con los ciclos formativos afines.

Objetivo Estratégico 3.6.

I+D+I SOBRE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DEL PAÍS VASCO

Objetivos

1. Determinar, con la colaboración del Observatorio, las líneas de evolución y transformación de las Cualificaciones Profesionales que permitan anticipar los cambios y mantener adaptadas las cualificaciones a los cambios en los modos de producción y del mercado de trabajo.
2. A partir de los datos e información proporcionados por el Observatorio, determinar las características de las Cualificaciones Profesionales de inserción y del recorrido profesional de los jóvenes, para mejorar la adaptación de la oferta de formación inicial al mercado de trabajo.

Medidas

1. Elaboración, por parte del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, de un plan de actividades de I+D+I que, mediante el análisis de la evolución de los métodos de producción en un conjunto de empresas tipo, esté dirigido a conocer las combinaciones clave de la profesionalidad que emergen en las empresas (nuevas funciones, nuevas técnicas...) que permitan anticipar las líneas de evolución y transformación de las cualificaciones profesionales.
2. Elaboración, por parte del Observatorio, con la colaboración del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, de un plan de actividades de I+D+I dirigido a conocer las variaciones en el contenido de la profesionalidad requerida en el mercado de trabajo.

Los resultados de todas las investigaciones anteriormente descritas incluirán todos los aspectos precisos y se expresarán de forma adecuada para, a partir de ellos, introducir las modificaciones que sean necesarias en las Cualificaciones Profesionales del País Vasco.

Objetivo Estratégico 3.7.

IMPULSAR FOROS PARA LA INVESTIGACIÓN, LA COOPERACIÓN Y EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Objetivos

1. Buscar formas diversas de impulsar y dar a conocer diferentes actividades y experiencias alrededor de la Formación Profesional, y en especial en el campo de la innovación.
2. Incentivar y potenciar la cultura de la innovación y la mejora entre el alumnado de Formación Profesional.

Medidas

1. Creación de la semana de verano de la Formación Profesional, impulsando actividades en el campo de la innovación, el intercambio de experiencias de carácter internacional y la formación básica y avanzada.
2. Creación del Premio Lanbide de Formación Profesional de carácter bianual dirigido a premiar proyectos de innovación realizados por estudiantes de ciclos formativos de grado superior, que sean aplicables a los procesos formativos en los centros de Formación Profesional.

Objetivo Estratégico 3.8.

DESARROLLAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SUSCEPTIBLES DE APLICACIÓN EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Aplicar la investigación en el campo de la Formación Profesional, en ámbitos prioritarios.
2. Implicar al profesorado en los procesos de investigación que se propongan.

Medidas

1. Promover los proyectos de investigación en el campo de la Formación Profesional en los ámbitos siguientes: innovación docente; mejora de los procesos de gestión; cooperación interinstitucional; e innovación en el diseño de las infraestructuras docentes y de aprendizaje.
2. Establecimiento de una serie de licencias para investigación de carácter anual, una por cada uno de los ámbitos de investigación incluidos en el programa anterior, dirigidas a profesorado de Formación Profesional perteneciente a distintas especialidades y familias profesionales de referencia.

Objetivo Estratégico 3.9.

LOGRAR LA PROGRESIVA ACREDITACIÓN DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ENTIDADES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DENTRO DE LA RED VASCA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Objetivos

1. Impulsar el desarrollo tecnológico de los centros de Formación Profesional.
2. Incluir a los centros de Formación Profesional en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Medidas

1. Promover la integración de los centros de Formación Profesional en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.
2. Acreditar a 15 centros de Formación Profesional como entidades de Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica.

Objetivo Estratégico 3.10.

CREAR UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN, EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivos

1. Avanzar y mejorar la aplicación de las NTICs en la Formación Profesional.
2. Investigar y trabajar la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
3. Trabajar en coordinación con centros de Formación Profesional y empresas, en diferentes familias profesionales, la fabricación avanzada, de manera que podamos anticipar la formación de nuestros recursos humanos, a la implantación de nuevos equipamientos.
4. Desarrollar nuevos materiales e-Learning, que unidos a las NTICs sirvan para flexibilizar y potenciar el aprendizaje.
5. Dinamizar el trabajo en red de los centros de Formación Profesional.

Medida

Creación de un centro de innovación de la Formación Profesional que apoye a los centros de Formación Profesional y a las empresas en los ámbitos de las NTICs, la formación, la gestión y la innovación tecnológica.

Objetivo Estratégico 3.11.

IMPULSAR NUEVAS FORMAS DE APRENDIZAJE EN CAMPOS INNOVADORES

Objetivos

1. Aplicar nuevas formas de aprendizaje, con el soporte de la NTICs, en los sectores industriales.
2. Trabajar la posibilidad de mejorar la prevención de riesgos laborales en la utilización de la maquinaria utilizada en la Formación Profesional.
3. Atender las posibles necesidades de las personas discapacitadas.

Medidas

1. Implantar la Formación Profesional virtual tridimensional.
2. Desarrollar los programas y el software necesario para ello.
3. Priorizar este objetivo en familias profesionales con maquinaria más compleja.

Objetivo Estratégico 3.12.

IMPULSAR ACCIONES QUE CONDUZCAN AL DESARROLLO DE ASPECTOS QUE RESPONDAN AL PERFIL DE LA PERSONA DEMANDADA POR LA SOCIEDAD Y LAS EMPRESAS

Objetivos

1. Identificar y definir aspectos relacionados con el perfil demandado con relación a las competencias clave.
2. Desarrollar competencias lingüísticas y de comunicación al menos en tres idiomas.
3. Desarrollar capacidades y habilidades en el alumno, acordes con las exigencias del entorno social y productivo.

Medidas

1. Generar un foro de debate entre diversos agentes para profundizar en diferentes aspectos del perfil de la persona que se quiere formar.
2. Implantar un modelo trilingüe en los ciclos formativos.
3. Incorporar metodologías que permitan el desarrollo de las capacidades y habilidades demandadas.

The background is a solid blue color. Overlaid on this are several thin, white, intersecting lines that form a complex, abstract geometric pattern of triangles and polygons. The lines are thin and vary in orientation, creating a sense of depth and movement.

— **ÁMBITO**



IV.
ESTRATÉGICO 4



Find...

Ctrl+F

Find Next ↵

ÁMBITO ESTRATÉGICO

4

1. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAÍS VASCO

La formación e-Learning

Una de las características más acusadas de nuestro tiempo es que los procesos de formación no sólo se producen en un entorno presencial, sino que muchos de ellos pueden llevarse a cabo por medio de actividades no presenciales. Aún cuando las posibilidades de diversificar el tipo de actividades formativas son crecientes, muchos procesos de formación siguen caminos rutinarios que difícilmente se adaptan al ritmo de la Sociedad de la Información.

Es por ello que ha de tenerse muy en cuenta que la transición hacia el uso de servicios formativos no presenciales no se va a producir espontáneamente. Más bien será la consecuencia de un cambio de cultura que va a requerir un cierto grado de convencimiento, pero que fundamentalmente deberá demostrar sus ventajas y beneficios para aquellos que opten por un sistema formativo más dinámico.

Evidentemente el escenario actual es mucho más propicio para el uso combinado de un conjunto diverso de servicios que para las opciones de carácter exclusivo de una u otra modalidad formativa. Es por ello que lo lógico será que, en general, la oferta de servicios no presenciales sea combinada con actividades que requieran la presencia directa. La gama será variada, desde lo que podemos llamar un sistema e-Learning en estado puro, que prácticamente no requiere de actividad presencial, pasando por el uso de un portal de ayuda didáctica como apoyo a otras actividades formativas o las actividades tradicionales de formación presencial. Así pues la combinación concreta de recursos aplicables solamente se puede determinar estudiando cada caso concreto.

Por lo que se refiere al sistema e-Learning, su potencialidad viene caracterizada por los siguientes atributos:



EL SISTEMA DE

e-Learning

DEBE SER MUY ÁGIL,
NO DEBE DE SUPONER
UN PROBLEMA
PARA DISCAPACITADOS



- En primer lugar por su contenido. El contenido es lo más importante y la calidad de los contenidos se mide en función a la forma en que estos estén presentados, modulados y motivados. En este sentido es un error pensar que una institución de formación tradicional es la que dispone de los contenidos y que si a esto se le añade un buen programa informático de e-Learning, la adaptación ha sido resuelta. Entre otras razones porque el lenguaje escrito de Internet necesita técnicas adaptadas, puesto que al contrario de lo que ocurre con los libros en los que la comunicación es unidireccional en el caso de Internet existe la posibilidad permanente de realimentación.
- En segundo lugar por su usabilidad. El sistema de e-Learning debe de ser muy ágil, no debe suponer problema para discapacitados, ha de proporcionar siempre información de la posición que ocupa el usuario en la web y debe conseguir en definitiva confort para el usuario. La combinación adecuada de esta característica con la anterior (buenos contenidos) es lo que algunos han calificado con la denominación de *aprendibilidad*.
- En tercer lugar, no puede partirse del presupuesto ilusorio de que las máquinas son capaces de crear la misma motivación que puede generar un profesor. Por ello el hecho de que una parte de las relaciones formativas sean a través de las máquinas, no debe obviar la necesidad de que el registro de las actividades de los alumnos sea muy claro y permita una acción reforzadora adecuada por parte del profesor.

En cuanto a la disponibilidad de un portal interactivo que funcione como una enciclopedia debe partir del supuesto de que el material

accesible en el portal debe presentarse de una manera distinta, teniendo en cuenta que el material de e-Learning deba ser reutilizable. Es por ello que una biblioteca en sentido Internet no se limita a ofrecer contenidos sino que también contiene reorientadores a otras fuentes de información. Así, aunque aquí nos referimos al portal en su función exclusiva de apoyo en los procesos formativos, sus aplicaciones son variadas y extensibles a otros menesteres relacionados con la formación. A título de simple enumeración cabe señalar: el acceso a la oferta formativa, noticias del sector, descripción de centros, foro de discusión, etc., aparte de lo señalado para los materiales de formación.

Un tercer instrumento que refuerza el sistema de formación no presencial es la atención personalizada telefónica u *on line*. Este servicio consiste en que tanto quienes están registrados en un curso *on line*, mixto (combina *on line* y presencial) o presencial tradicional puede llamar o comunicarse con un tutor que responde a sus dudas. El tutor utilizará para sus explicaciones las propias páginas del e-Learning o del portal. Es fundamental que la actitud del tutor no se limite a responder a las preguntas de quien llame, sino que basándose en las informaciones que posea sobre el alumno (por ejemplo contenidas en un registro de su actividad conectado a un sistema de e-Learning), sea capaz de orientarle adecuadamente.

La formación y el uso aplicado de las NTICs

El impulso del aprendizaje y formación en nuevas tecnologías por parte del profesorado de Formación Profesional constituye una acción ineludible sin la cual resulta inviable su uso y aplicación. Uno de los objetivos de este



plan está orientado no sólo a la formación, actualización y acreditación del profesorado de Formación Profesional en Tecnologías de la Información y la Comunicación, sino también a desarrollar el aprendizaje cognitivo con relación a las mismas. Por ello constituye el soporte necesario para la penetración y extensión de las mismas en los centros de Formación Profesional.

Asimismo, la videoconferencia ofrece grandes posibilidades, puesto que está centrada sobre todo en la incorporación de lo externo y en la difusión externa de lo interno. Permite por lo tanto mejorar las relaciones externas y distintas aplicaciones internas en los ámbitos de la gestión y el aprendizaje, y en la propia y necesaria transferencia del conocimiento.

En relación con este último aspecto, la videoconferencia permite ampliar el tamaño del aula. Posibilita que los alumnos se trasladen fuera del aula y que intervengan nuevos profesores. Promueve asimismo la relación con otros alumnos externos al centro de referencia y entre profesores de distintos centros, así como con las empresas.

SE TRATA DE IMPLANTAR UN SOFTWARE QUE TENGA COMO CARACTERÍSTICAS LAS DE SEGURIDAD, FLEXIBILIDAD, EFICACIA, ESTÁNDARES ABIERTOS Y BAJO MANTENIMIENTO

Desde la perspectiva docente pueden impartirse clases a alumnos con los que no se tiene relación directa. Facilita asimismo la participación de profesores ocasionales que pueden ser también profesionales expertos directos (gentes que ejercen las tareas que van a explicar).

En cuanto a la gestión, facilita la relación entre los propios centros y entre estos y las empresas, produciendo beneficios en los tiempos de resolución y ejecución de iniciativas.

Un software adecuado a la realidad actual

La política de software debe de atender a varios requerimientos que son diferentes según tomemos como referencia el software que se enseña a utilizar o al software que se utiliza en el ámbito de la Formación Profesional.

Si nos referimos al software que se enseña a utilizar ocurre que, por un lado debe de cubrir el software que se usa en el mercado, pues se trata de que los profesionales que salgan del sistema de Formación Profesional conozcan lo que realmente se usa, sea esto lo más apropiado o no. Pero además debe de ser planeado a largo plazo, previendo las nuevas tendencias que están apareciendo en el mer-

cado de manera que el sistema de Formación Profesional se pueda adaptar a los cambios.

Si nos referimos al software que se utiliza dentro del sistema de Formación Profesional los requerimientos son otros. No se trata de estar cercano a los usos actuales en las empresas. Se trata de implantar software que tenga como características las de seguridad, flexibilidad, eficacia, estándares abiertos y bajo mantenimiento. En este sentido parece adecuado tender a la utilización de tecnología Open Source siguiendo las recomendaciones que se están haciendo en la Comisión Europea. Por otro lado la utilización de tecnología Open Source permitirá que el mantenimiento del software pueda ser soportado internamente o bien por la industria vasca de software, provocando un efecto tractor muy importante.

Una información rápida y eficaz

En la actualidad los procesos de agregación de información son muy lentos en general a todos los niveles e impiden que haya una toma rápida de decisiones basadas en datos. Hoy cualquier información necesaria para una toma de decisión (algunas muy sencillas como la suma simple de datos) pasa por varios filtros que retrasan su llegada a quienes lo necesitan.

Desde el punto de vista de la oferta, el profesorado no sólo puede proporcionar información adecuada, detallada y actualizada sobre las materias que puede impartir, sino que son los propios centros los que podrían dar por ejemplo un conocimiento inmediato de la evolución de la matrícula. Por lo tanto, una de las acciones que sería interesante implantar es un sistema de matriculación *on line* que ha de permitir una mayor conexión entre los centros y la Viceconsejería de Formación Profesional y



Aprendizaje Permanente. También posibilitará trasvases de recursos entre diferentes centros, territorios históricos e incluso la posibilidad de destinar un cupo a otras comunidades autónomas y a otros estados de la Unión Europea.

Analizando la cuestión desde la perspectiva de la demanda, los alumnos tienen la posibilidad de conocer de forma transparente cuáles son sus opciones de matriculación. Así mismo pueden acceder a una descripción lo más exacta posible del contenido de cada materia ofertada en cada centro. Se trata de que se provea a la demanda de una descripción detallada y actualizada (*on line*) del contenido, metodología, nivel exigido, prerrequisitos, posibilidad de empleo futuro en el sector del curso o cursos en los que se van a matricular, etc., con objeto de que puedan tomar sus decisiones con el máximo de información.

La movilidad y flexibilidad aplicada con las NTICs

Cuando se habla de movilidad, flexibilidad y acceso a la información, establecidas dentro de una red corporativa, y en concreto en la red de Formación Profesional del País Vasco, es necesario establecer una prioridad respecto a las posibilidades que el profesorado tiene para poder trabajar con garantías y efectividad en dichos conceptos.

Los PDA (*Personal Digital Assistant*) son pequeños ordenadores capaces tanto de almacenar una cantidad ingente de datos como de tratarlos. Permiten disminuir el papeleo y la burocracia haciendo que las informaciones recogidas sean explotadas de forma sistemática y unificada. Los PDA tienen una conexión muy ágil con los ordenadores de modo que pueden ser utilizados para alimentar de datos a una intranet.

Asimismo se pueden utilizar como simuladores y como apoyo de la enseñanza. Utilización con información proporcionada por los docentes donde pueden ir desde juegos educativos, simuladores de procesos, e-libros, deberes, exámenes. Por lo tanto, uno de los usos evidentes de los PDA es como agenda del profesor. Ahí pueden figurar desde los horarios, las fichas de los alumnos con notas, horario del alumno, contacto con padres o tutores (teléfono, dirección), valoración de su progreso, foto, lista de notas, lista de faltas. También los códigos de seguridad, la situación del préstamo de libros de la biblioteca o el acceso al catálogo. Así mismo los guiones de clase o las transparencias tipo *powerpoint*, proyectables directamente por el cañón. Y todo tipo de almacén de información (un PDA puede almacenar 500.000 páginas de texto) o de cálculo. Obviamente buena parte de la información de los profesores puede ser descargada al sistema y ser tratada de forma agregada.

Otra de las aplicaciones de gran utilidad en los centros de Formación Profesional es la relacionada con los procesos de *calidad*, puesto que permiten una gran reducción de burocracia y tramitación.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico 4.1.

ESTABLECER UN MECANISMO REGULADO DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y ACREDITACIÓN EN EL CONOCIMIENTO Y EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Objetivos

1. Establecer y asegurar la formación necesaria al profesorado en NTICs, que les permita y anime a desarrollar su trabajo en un ámbito innovador.
2. Certificar las competencias del profesorado en NTICs.

Medidas

1. Establecimiento de certificados de nivel 1, 2, y 3 en NTICs.
2. Determinación de los contenidos exigibles para la obtención de cada uno de los certificados, con expresión de módulos y dedicación horaria de cada uno de ellos.
3. Formalización de una oferta combinada con participación de distintos agentes y entidades homologadas para posibilitar el desarrollo del programa.
4. Actualización bianual de los contenidos del programa.

Objetivo Estratégico 4.2.

CREAR UN PROGRAMA DIRIGIDO AL EQUIPAMIENTO EN LOS CENTROS Y LA CONSTITUCIÓN DE SOPORTES Y UNIDADES DE REALIZACIÓN DE VIDEOCONFERENCIA

Objetivo

Conseguir la conectividad y el equipamiento necesario, para que los centros de Formación Profesional puedan establecer las comunicaciones precisas tanto internas como externas, con una calidad contrastada.

Medidas

1. Partiendo de las infraestructuras ya existentes, implementación del equipamiento necesario en un total de 50 centros de Formación Profesional a través de un programa plurianual de subvenciones.
2. Aumentar el número de aulas digitales interactivas.
3. Creación de tres unidades móviles de realización de videoconferencia, una en cada territorio histórico.
4. Optimización del uso de la videoconferencia sacándole partido didáctico en la formación.

Objetivo Estratégico 4.3.

UTILIZAR LOS RECURSOS NECESARIOS, PLANIFICÁNDOLOS DE LA MANERA ADECUADA PARA QUE NO EXISTAN DUPLICIDADES DE ESFUERZOS EN EL SISTEMA

Objetivo

Se persigue que dentro de una misma familia profesional se aprovechen los materiales especializados. Utilización de la videoconferencia como sistema para que expertos externos (universidad, empresa, consultores) puedan dirigirse a grupos dispersos de alumnos de forma interactiva.

Medidas

1. Determinación de un responsable por familia profesional para organizar y tutelar la colaboración de expertos (empresa, universidad, consultores), en actividades diversas: presentación y demostración de instrumental y tecnologías; demostración de expertos en los procesos de fabricación, etc.
2. Implementación de los protocolos que permitan la realización de las actividades anteriormente descritas.
3. Creación de una mediateca (o materiales multimedia) relativa a cada familia profesional que permita la clasificación, reutilización y puesta a disposición de los centros de los materiales existentes.

Objetivo Estratégico 4.4.

FOMENTAR LA COLABORACIÓN Y EL TRABAJO EN COMÚN ENTRE CENTROS Y AULAS DIFERENTES

Objetivo

Lograr la realización de actividades y trabajos en común, abarcando preferentemente el mayor número posible de familias profesionales.

Medidas

1. Creación de un programa que posibilite la colaboración entre centros, estableciendo un sistema de colaboración y resolución de los posibles problemas de compatibilidad tecnológica y colaboración en metodologías de trabajo.
2. Establecimiento de planes de formación conjunta del profesorado a través de videoconferencia, que instruya al mismo en las destrezas de comunicación a través de este medio: uso de materiales gráficos, pizarras electrónicas, posición ante el auditorio y la cámara, etc.

Objetivo Estratégico 4.5.

CONSEGUIR QUE EL SOFTWARE UTILIZADO COMO MATERIAL DE INSTRUCCIÓN ESTÉ ADECUADO A LOS USOS ACTUALES DE LAS EMPRESAS, ASÍ COMO IDENTIFICAR LOS SISTEMAS EMERGENTES

Objetivo

Detectar las necesidades y utilización de las NTICs en la empresa en concreto los equipamientos y diferentes programas, para que el alumnado de Formación Profesional salga con los conocimientos y capacidades adecuados.

Medidas

1. Creación de un observatorio del uso del software y del equipamiento en las empresas y de definición de los usos emergentes.
2. Establecer un diagnóstico sobre la relación centros de FP/empresas en lo que se refiere al uso de software y del equipamiento.
3. Adaptación curricular de lo aprendido.

Objetivo Estratégico 4.6.

SUSTITUIR EN LO POSIBLE SOFTWARE PROPIETARIO POR SOFTWARE OPEN SOURCE CON OBJETO DE OPTIMIZAR COSTOS Y ASEGURAR EL CRECIMIENTO DE TODO EL SISTEMA

Objetivo

Reducir el gasto de licencias partiendo del principio de que el gasto en licencias invertido en personalización de software propio y formación permite un mayor rendimiento.

Medidas

1. Realizar un estudio de las alternativas existentes al software propietario que actualmente se esté usando, para diseñar en la medida de lo posible, una política de sustitución gradual por software Open Source.
2. Creación de un programa destinado a desarrollar la personalización de software propio.

Objetivo Estratégico 4.7.

OBTENER CAPACIDAD PROPIA DE MANTENIMIENTO DE SOFTWARE

Objetivos

1. El software propietario al no proporcionar el código fuente con el que ha sido elaborado no permite que nadie además del fabricante pueda mantenerlo y modificarlo.
2. Implantar en la medida de lo posible el software Open Source ya que al proporcionar el código fuente permite que pueda ser mantenido por una empresa o institución diferente de quien lo fabricó, haciendo así posible que buena parte de los cambios, inevitables en cualquier software, puedan ser realizados por la propia institución o *outsourcing* controlado.

Medida

Creación de un grupo de software que combine el *outsourcing* controlado con trabajo propio.

Objetivo Estratégico 4.8.

ESTABLECER ESTÁNDARES ABIERTOS

Objetivo

Establecer tipos de estándares abiertos, que posibiliten que aunque el interior del programa esté oculto, los ficheros y protocolos de comunicación que maneje respondan a estándares conocidos, o el que el fabricante de a conocer. Los contenidos de un programa de e-Learning deben de estar en un formato estándar de manera que si se cambia de programa resulte sencillo trasladar los contenidos a otra plataforma.

Medida

Estudio, determinación y establecimiento de los estándares que tienen que respetar todos los programas que se vayan a utilizar.

Objetivo Estratégico 4.9.

ESTABLECER UN EQUIPO DE 'OUTSOURCING' CERTIFICADO

Objetivo

Combinar estándares abiertos y Open Source para permitir que no se creen dependencias de empresas por el hecho de que utilicen un determinado sistema propietario. La certificación de empresas Open Source permitirá que los trabajos sean realizados por empresas de garantía a la vez que se impulsa la competitividad sin barreras tecnológicas.

Medida

Creación y puesta en marcha de un sistema de certificación de empresas de Open Source.

Objetivo Estratégico 4.10.**MEJORAR NOTABLEMENTE LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN, DECISIÓN,
Y, EN GENERAL, LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS CENTROS
DE FORMACIÓN PROFESIONAL****Objetivo**

Aumentar la velocidad de comunicación entre los centros de Formación Profesional y la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente. Complementariamente, permitir que los centros actualicen su información y ésta sea agregada inmediatamente.

Medida

Utilización y adecuación de la intranet para relacionar todos los centros de Formación Profesional y los servicios de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, planteando el desarrollo de los programas necesarios.

Objetivo Estratégico 4.11.

FOMENTAR EL USO DEL PDA ENTRE LOS DOCENTES, CON ESPECIAL ATENCIÓN EN SU APLICACIÓN A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y ENSEÑANZA Y A LOS REQUERIMIENTOS PROPIOS DE LOS PROCESOS DE CALIDAD

Objetivo

Posibilitar que el profesorado acceda y gestione con garantías de flexibilidad, movilidad y rapidez, los datos e informaciones necesarias, tanto en lo que respecta al proceso de enseñanza aprendizaje, como en los procesos de calidad establecidos en los centros.

Medidas

1. Proveer progresivamente de PDA a los docentes y a los servicios administrativos de los centros.
2. Establecer un plan de formación para sus usuarios.
3. Elaborar programas para las PDA para uso de los docentes.
4. Preparar la red de ordenadores para que sea capaz de capturar, asimilar y aprovechar toda esa información.
5. Conectar la información con la intranet.

Objetivo Estratégico 4.12.

LOGRAR QUE LOS PROCESOS FORMATIVOS TENGAN UN APOYO 'ON LINE' PERSONALIZADO

Objetivo

Atender tanto a los procesos basados en e-Learning que así tienen una atención personalizada, como para la formación de base presencial que de esta manera encuentra un apoyo en la fase de autoestudio. En este sentido no debe olvidarse que una parte del tiempo de estudio que dedican los usuarios inmersos en procesos de formación continua se desarrolla en días festivos, en los que el funcionamiento de este objetivo puede resultar muy necesario.

Medidas

1. Creación de un centro de distribución de comunicaciones y atención personalizada de manera que el profesorado encargado pueda estar distribuido en diferentes lugares, bien en los propios centros, o en salas habilitadas especialmente, o incluso en sus propios domicilios.
2. Implementación del sistema. Inversión en hardware, software, etc.
3. Comenzar con un programa piloto, para posteriormente generalizarlo.
4. Creación de contenidos adecuados. Los profesores implicados en el proyecto necesitan tener a mano los contenidos sobre los que van a asesorar. Aunque es evidente que esto incluye tanto a materiales ya elaborados en formato tradicional como a los provenientes de los desarrollos de e-Learning.
5. Creación de una base de datos en la que se registren sistemáticamente las preguntas recibidas. Las preguntas ya respondidas y que se repiten quedan registradas en la base de datos de manera que pueden ser utilizadas como modelos de referencia. El ciclo se cerraría presentando las preguntas más frecuentes con respuestas actualizadas en la web.
6. Sistema de evaluación de este servicio. Puesto que se trata de un servicio novedoso es difícil determinar todos los parámetros que deben ser analizados. Si bien resulta obvio que es necesario concebir sistemas que evalúen el número de solicitudes, tiempo dedicado a cada una de ellas, horarios de uso más intensivo, especialidades de mayor demanda etc., se debería también de evaluar de forma objetiva el impacto producido en el nivel de instrucción y formación o el grado de satisfacción de las personas que acceden al mismo.
7. Posibilidad de abrir el servicio a otras instituciones e incluso a otras comunidades autónomas. Dado que el servicio no tiene una localización física concreta puede ser extendido a otros lugares sin mayor costo.



V.
ÁMBITO 5



ÁMBITO 5

FINANCIACIÓN

La valoración económica se ha realizado teniendo en cuenta dichos objetivos previstos, haciendo una valoración global de la totalidad de los mismos incluidos en cada ámbito estratégico. Es importante resaltar, que hay objetivos de los que no se puede realizar un presupuesto ni siquiera razonablemente aproximado, ya que hay algunos de ellos que pueden afectar a un número indeterminado de personas, o bien se refieren a diferentes acciones, que al aplicarse a nuevos campos no desarrollados con anterioridad, o a proyectos que por su nivel de innovación, es necesario ir avanzando en los mismos para poder realizar una valoración de coste ajustada. Por lo tanto, habrá objetivos estratégicos de los que conoceremos su coste de aplicación a lo largo de la puesta en práctica de lo previsto en este Plan.

Así mismo, las políticas activas referidas al empleo, y en concreto, la formación profesional ocupacional, no se han transferido hasta el momento desde el Gobierno del Estado al Gobierno Vasco.

En el mismo sentido la formación profesional continua está atravesando momentos de incertidumbre en lo referido al nuevo modelo planteado desde el Gobierno del Estado, no pudiendo al día de hoy hacer una valoración económica sobre las repercusiones que dicho modelo pueda generar sobre este plan, aunque desde el Gobierno Vasco se aporten las cantidades económicas necesarias para el buen funcionamiento de un modelo de formación profesional continua con garantías de eficacia y calidad.

En este capítulo de financiación, se han valorado de forma global los diferentes ámbitos estratégicos. El cómputo económico de estos ámbitos se ha hecho por cada uno de los años diferentes.

En los cálculos efectuados para hacer una valoración equilibrada, con la que poder plasmar el presupuesto necesario para el período establecido en el Plan, es decir, para los años 2004, 2005, 2006 y





2007, se ha tenido en cuenta un número importante de factores que podríamos agrupar en:

- Instituciones.
- Gastos de funcionamiento de diferentes entidades.
- Inversiones en equipamiento.
- Amortizaciones.
- Costes de personal.
- Acciones de formación.
- Acciones de apoyo.

- Proyectos de innovación.
- Proyectos de Calidad.
- Proyectos de NTICs.
- Dispositivos a implantar.

El coste de la totalidad de los objetivos estratégicos a los que no se les ha podido prever una cuantificación presupuestaria exacta, no excederá en más de un 2,5 % el presupuesto anual del Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007.

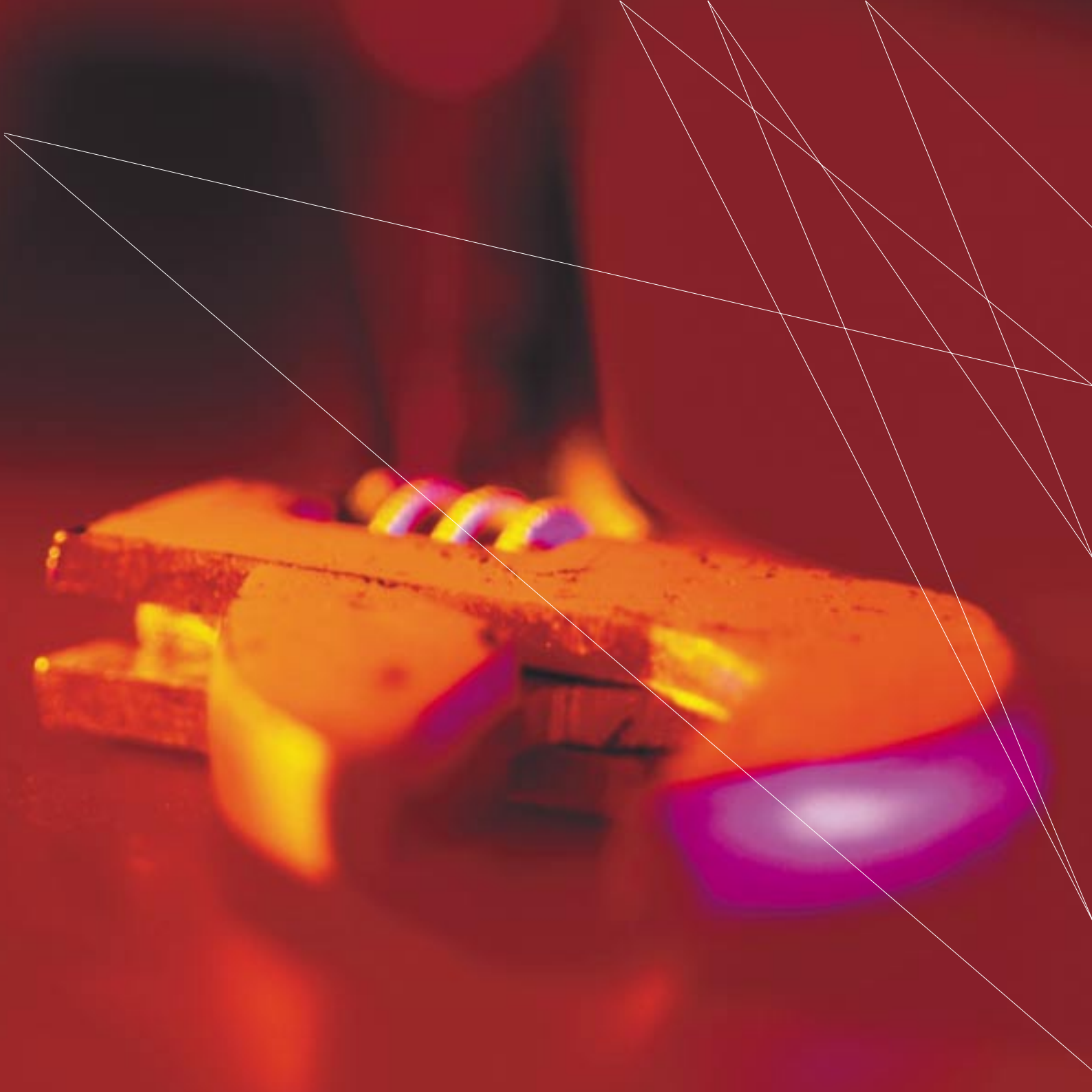
SE HAN VALORADO
DE FORMA GLOBAL
LOS DIFERENTES ÁMBITOS
ESTRATÉGICOS

TABLA 5.
PLAN VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL. PRESUPUESTO 2004-2007

	2004	2005	2006	2007	TOTALES
Ámbito estratégico 1 Completar, actualizar y mejorar el Sistema Integrado de Cualificaciones y Formación Profesional	88.686.416	101.112.695	106.138.330	111.445.247	407.382.688
Ámbito estratégico 2 La calidad en la Formación Profesional del País Vasco	27.182.758	31.892.588	33.487.218	35.161.579	127.724.143
Ámbito estratégico 3 Impulsar la innovación en la Formación Profesional del País Vasco, como un proceso de mejora continua	27.182.758	32.742.588	34.379.718	36.098.704	130.403.768
Ámbito estratégico 4 Las nuevas tecnologías en la Formación Profesional del País Vasco	28.579.180	35.742.588	37.529.718	39.406.204	141.257.690
TOTAL PROMOCIÓN	171.631.112	201.490.459	211.534.984	222.111.734	806.768.289



ANEXO



ANEXO

NORMATIVA REFERIDA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Estatal

- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE, 20 de junio de 2002).
- R. D. 942/2003, de 18 de julio por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica (BOE, 31 de julio de 2003).
- R. D. 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE, 17 de septiembre de 2003).
- R. D. 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas Cualificaciones Profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al catálogo modular de Formación Profesional (BOE, 9 de marzo de 2004).
- R. D. 362/2004, de 5 de marzo, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional específica (BOE, 26 de marzo de 2004).



País Vasco

- DECRETO 34/1998, de 3 de marzo, por el que se crea el Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional (BOPV, 18 de marzo de 1998).
- DECRETO 74/1998, de 21 de abril, por el que se crean los Institutos Específicos de Formación Profesional Superior (BOPV, 30 de abril de 1998).
- DECRETO 119/1998, de 23 de junio, por el que se crea el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional (BOPV, 13 de julio de 1998).
- ORDEN de 19 de octubre de 1998, por la que se hace pública la relación de centros que forman la red de centros integrales de Formación Profesional que el Plan Vasco de Formación Profesional establece (BOPV, 18 de noviembre de 1998).
- ORDEN de 9 de diciembre de 1998, del Consejero de Educación Universidades e Investigación, por la que se regulan las funciones a desarrollar por los centros que forman parte de la red de centros integrales de Formación Profesional que el Plan Vasco de Formación Profesional prevé (BOPV, 3 de febrero de 1999).
- DECRETO 62/2001, de 3 de abril, por el que se crea la Agencia Vasca de la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional (BOPV, 26 de abril de 2001).
- ORDEN de 5 de Julio de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se califica como centros de investigación y experimentación a determinados centros al objeto de desarrollar el proyecto de investigación de nuevas formas de organización y funcionamiento de centros que imparten Formación Profesional reglada y no reglada (BOPV, 23 de julio de 2001).
- ORDEN de 5 de diciembre de 2002, por la que se regula la impartición de ciclos formativos de Formación Profesional en la modalidad de oferta parcial (BOPV, 27 de diciembre de 2002).
- ORDEN de 10 de diciembre de 2002, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, por la que se regula la autorización a los centros docentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco a la impartición de Ciclos Formativos de Formación Profesional en la modalidad de oferta parcial y se establece su financiación (BOPV, 27 de diciembre de 2002).



- DECRETO 156/2003, de 8 de julio, por el que se regula la realización del Módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT) en los Ciclos Formativos de Formación Profesional (BOPV, 24 de julio de 2003).
- ORDEN de 15 de julio de 2003, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación por la que se regula la organización de pruebas de Ciclos Formativos de Formación Profesional para alumnos de régimen libre (BOPV, 19 de septiembre de 2003).
- DECRETO 70/2004, de 27 de abril, por el que se regula las pruebas para la obtención de los Títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica (BOPV, 5 de mayo de 2004).

En proceso de publicación:

- DECRETO por el que se crea y regula la figura de centro integrado de Formación Profesional.
- ORDEN por la que se establecen las condiciones y procedimiento para la adquisición de la condición de centro integrado de Formación Profesional.





EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN



PVP: 12 €