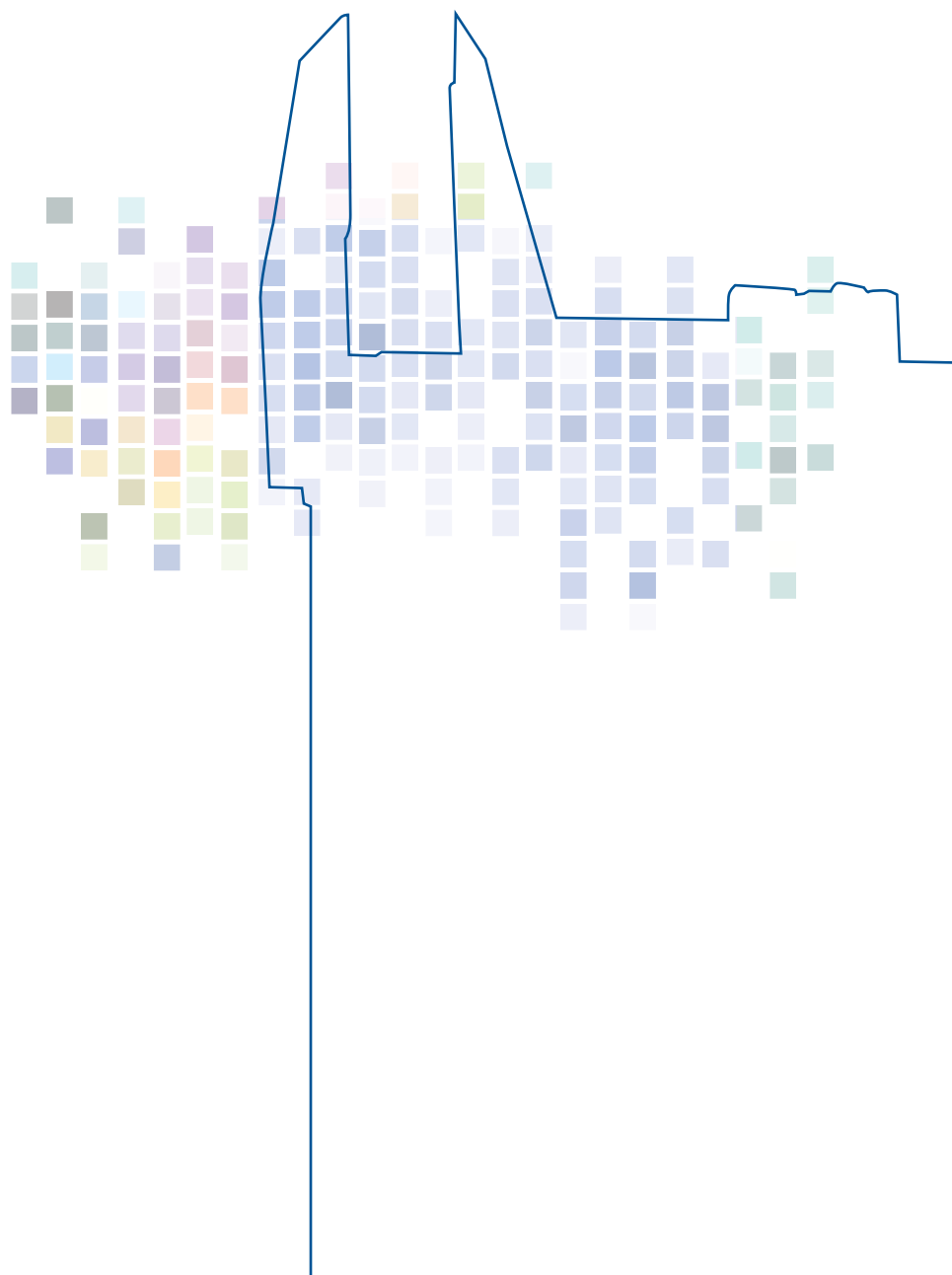
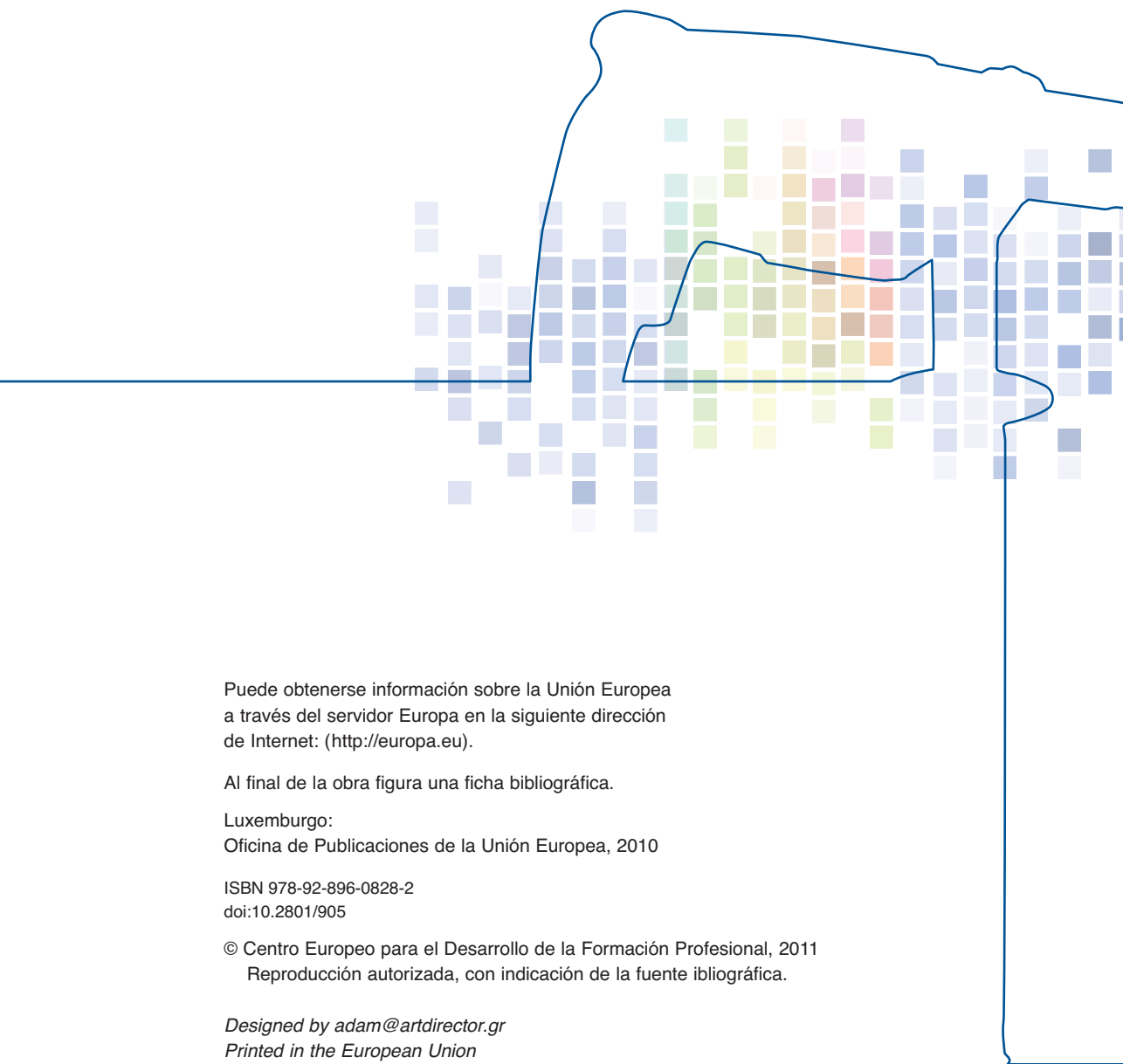




Prioridades a medio plazo



Prioridades a medio plazo 2012-14



Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo:
Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2010

ISBN 978-92-896-0828-2
doi:10.2801/905

© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2011
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

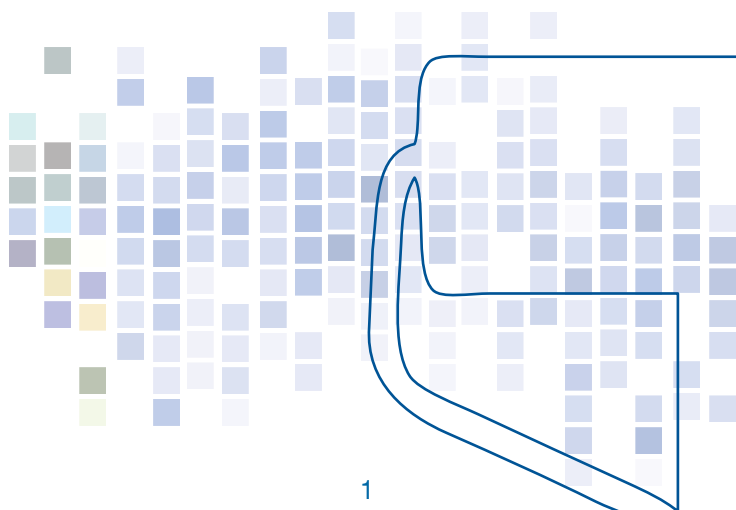
El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) es el organismo de referencia de la UE para asuntos de formación profesional.

Ofrece informaciones y análisis sobre los sistemas, las políticas, la investigación y la práctica de la FP. El Centro fue creado en 1975 en virtud del Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Christian Lettmayr, *Director en funciones*
Hermann Nehls, *Presidente del Consejo de dirección*

Índice



Introducción	1
1. Contexto político	2
2. Prioridades del Cedefop para 2012-2014	8
2.1. Apoyo a la modernización de los sistemas de FP	9
2.2. Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo	14
2.3. Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP	19
3. Misión y objetivo estratégico del Cedefop	23
4. El valor añadido de la cooperación: socios y grupos destinatarios del Cedefop	28
ANEXO	
Adaptación del Cedefop al marco político para la cooperación europea en FP	31

Introducción

Las prioridades del Cedefop a medio plazo definen el marco plurianual que servirá de base para sus programas de trabajo anuales de 2012 a 2014.

Las prioridades se engloban en el marco político europeo para la educación y la formación (véase el capítulo siguiente) que la Comisión Europea, junto con los Estados miembros, redefinieron en 2009 y 2010 en vista de la finalización del periodo de programación anterior. Del 2000 al 2010, el marco político para la formación profesional (FP) estaba determinado en gran medida por la estrategia de Lisboa, el proceso de Copenhague para una cooperación reforzada en el ámbito de la FP y el programa de trabajo «Educación y formación 2010».

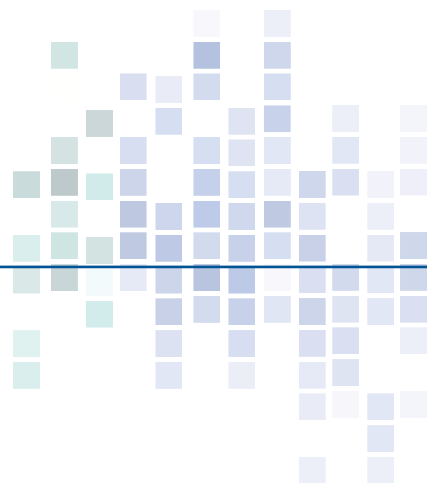
Las tres prioridades a medio plazo para el periodo 2012-2014, que se detallan en el capítulo 2, se establecen en un marco coherente y reflejan los ámbitos generales de la futura contribución del Cedefop al desarrollo de la FP, así como la función del Cedefop como centro de referencia europeo de FP y aprendizaje permanente. Las prioridades del Cedefop a medio plazo para el periodo 2012-2014 son las siguientes:

- (a) apoyo a la modernización de los sistemas de FP;
- (b) carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo;
- (c) análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP.

En el capítulo 3 se describen las prioridades a medio plazo en relación con la misión del Cedefop, tal y como se define en su Reglamento fundacional. Se determinan los objetivos estratégicos y se indica la manera en que el Cedefop alcanzará dichos objetivos y prioridades. Asimismo, se relacionan los objetivos de impacto, resultados y producción con los indicadores de rendimiento del sistema de evaluación del rendimiento del Cedefop.

La contribución del Cedefop debe estar en consonancia con las actividades de otros agentes del ámbito de la FP a fin de asegurar la relevancia y el valor añadido de su labor. El cumplimiento de esta condición se garantiza a través de una extensa red de comunicación con numerosos socios, tal y como se describe en el capítulo 4.

1. Contexto político



La crisis económica ha puesto de manifiesto la apremiante necesidad de llevar a cabo considerables reformas, ya que ha obstaculizado el progreso, ha evidenciado debilidades estructurales y ha transformado el contexto en el que opera la FP. En 2010, el 9,5 % de la población activa europea estaba desempleada. Las tasas de desempleo varían enormemente de un país a otro: del 4,2 % al 20,6 %. A pesar de haberse registrado un ligero descenso, el desempleo juvenil alcanza cifras preocupantemente elevadas: entre un 7,4% y un 44 % (un promedio del 20,8 %) ⁽¹⁾. Más del 15 % de la población europea está en riesgo de pobreza tras las transferencias sociales, con niveles máximos superiores al 25 %. En total, unos 80 millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza ⁽²⁾. El bajo nivel educativo se considera una de las principales causas de esta alarmante situación. Aun así, son todavía muchos los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber

concluido la enseñanza secundaria superior y que no participan posteriormente en ningún tipo de formación.

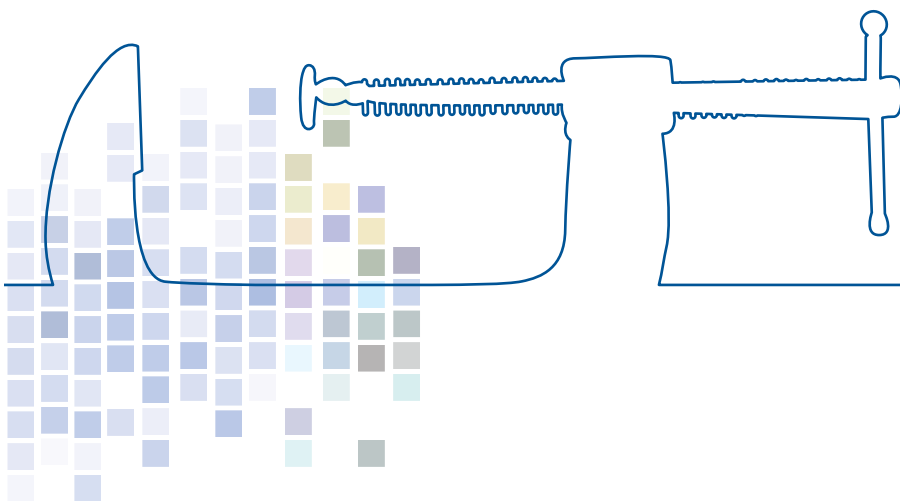
Las estrictas medidas de austeridad para garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas afectan directamente a la inversión en educación y formación. A corto plazo, el empleo en Europa —también en el sector público— puede seguir su tendencia descendente. A medio plazo, se prevé que el crecimiento sea más bien modesto. Las perspectivas a largo plazo son más halagüeñas, aunque un adecuado reciclaje profesional resulta indispensable para garantizar que los trabajadores dispondrán de las cualificaciones necesarias para su movilidad laboral ⁽³⁾.

La FP debe desempeñar un importante papel para hacer frente a estos desafíos. El desarrollo de la FP a todos los niveles de educación y a lo largo de la vida no solo

⁽¹⁾ Eurostat, encuesta de población activa, datos trimestrales (ajustados estacionalmente), Q12011. Fecha de consulta: 14.7.2011.

⁽²⁾ Eurostat, estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida, 2009. Fecha de consulta: 14.7.2011.

⁽³⁾ Cedefop. ¿Cuál es el futuro de las cualificaciones en el mercado laboral europeo? Nota informativa 9043, 2011. Disponible en internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17783.aspx> [fecha de consulta: 4.11.2010].



fomenta la productividad y la competitividad de las empresas, sino que aumenta también la empleabilidad de las personas y ayuda a definir de manera más precisa sus trayectorias profesionales. Asimismo, promueve la inclusión social tanto de jóvenes como de adultos.

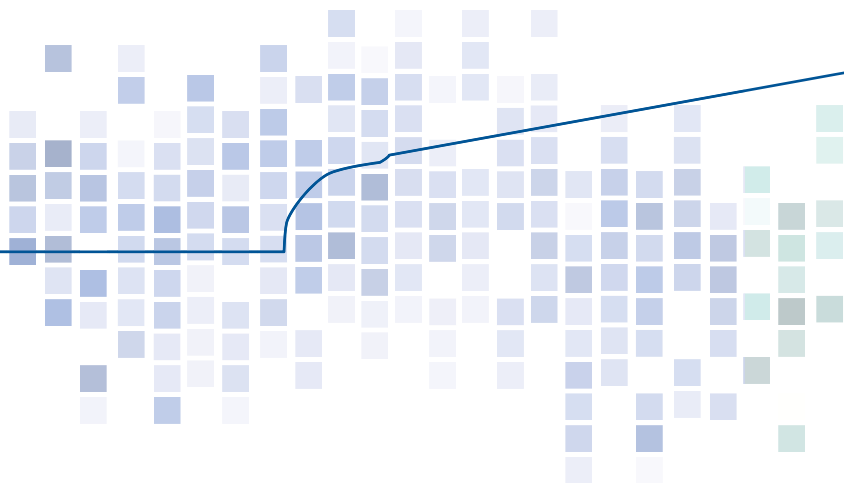
La **estrategia Europa 2020** ⁽⁴⁾, adoptada por el Consejo Europeo en junio de 2010, tiene por objeto conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. La estrategia defiende que el camino hacia la recuperación económica duradera se halla en el conocimiento y la innovación y, por tanto, aboga por otorgar prioridad a la inversión en educación y formación. De las siete iniciativas emblemáticas de la estrategia Europa 2020, dos

están estrechamente relacionadas con la FP: «Juventud en Movimiento» y «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos». No obstante, la FP también desempeñará una función significativa en otras iniciativas emblemáticas, puesto que para alcanzar las prioridades europeas se requiere una FP sólida y de gran calidad.

La iniciativa «**Juventud en Movimiento**» ⁽⁵⁾ combina nuevas actividades con otras ya existentes para afrontar los retos a los que se enfrentan los jóvenes. Uno de sus principales objetivos consiste en mejorar los niveles educativos. Esto requiere más opor-

⁽⁴⁾ Comisión Europea. Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (disponible en internet: http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm) [fecha de consulta: 26.4.2010] y Europa 2020: Nueva estrategia europea para el empleo y el crecimiento. Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de los días 25 y 26 de marzo de 2010 (disponible en internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st00/st00007.es10.pdf>) [fecha de consulta: 4.11.2010].

⁽⁵⁾ Comisión Europea. Comunicación de la Comisión: Juventud en Movimiento. COM(2010) 477 final. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:ES:PDF>. Véanse también los acuerdos políticos del Consejo de la Unión Europea sobre dos recomendaciones: (a) Juventud en Movimiento - Promover la movilidad en la formación de los jóvenes (disponible en internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/11/st09/st09036.es11.pdf>); y (b) políticas para reducir el abandono escolar prematuro (disponible en internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/11/st09/st09423.es11.pdf>) [fecha de consulta: 23.5.2011].



tunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, así como el reconocimiento de las cualificaciones y las competencias adquiridas, por ejemplo, en actividades de voluntariado. La movilidad de los estudiantes, gracias a la cual adquieren experiencia en el extranjero, debe estar al alcance de todos. La educación superior en Europa debe estar más abierta a talentos e investigadores de otros países y debe ser asimismo más accesible a estudiantes europeos que cuentan con trayectorias educativas menos tradicionales.

Con el fin de alcanzar el objetivo fijado en la estrategia Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 %, la formación continua y, en

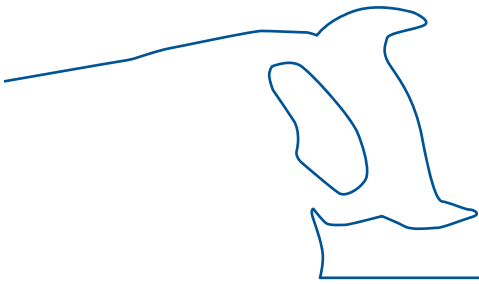
general, el aprendizaje de adultos deben extenderse y mejorar su eficacia. El marco de la Comisión Europea para la educación y la formación 2020 («ET 2020») ⁽⁶⁾ determina de manera más explícita el valor de referencia del 15 % como mínimo de participación de los adultos en el aprendizaje permanente. Esto requiere reforzar el componente de «aprendizaje permanente» en las políticas de flexiguridad, tal y como se destaca en la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» ⁽⁷⁾. El marco estratégico aboga por un nuevo enfoque hacia el aprendizaje de adultos basado en principios comunes.

ET 2020 establece el marco para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación y contempla los cuatro objetivos siguientes: hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad; mejorar la calidad y la eficacia de la educación y la formación;

⁽⁶⁾ Consejo de la Unión Europea. Conclusiones del Consejo sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»). *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 119 de 28.5.2009, pp. 2-9. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:ES:PDF> [fecha de consulta: 26.7.2010].

⁽⁷⁾ Comisión Europea. Comunicación de la Comisión: *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo*. COM(2010) 682 final, 23.11.2010. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:ES:PDF>.

⁽⁸⁾ Comisión Europea. Comunicación de la Comisión: *Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*. COM(2010) 296, 9.6.2010. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:es:PDF> [fecha de consulta: 14.1.2011].



promover la equidad y la cohesión social; e incrementar la creatividad y la innovación.

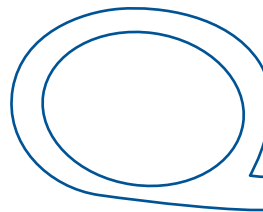
En su comunicación titulada «Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional» ⁽⁸⁾, la Comisión Europea respalda estos objetivos y, por tanto, defiende unos itinerarios de aprendizaje flexibles y un planteamiento estratégico de la movilidad con fines educativos y profesionales. Esto requiere llevar a la práctica instrumentos y principios europeos comunes y emplearlos para promover una mayor movilidad de los estudiantes de FP.

La Comunicación también pone de manifiesto la necesidad de fomentar la participación de un mayor número de adultos en la formación continua, así como reconocer las cualificaciones y las competencias que se adquieren tanto profesional como personal-

mente. Al igual que la iniciativa «**Juventud en Movimiento**», la Comunicación aboga por enfoques integrados para apoyar a las personas a que afronten las transiciones de manera eficaz, por ejemplo, vinculando los servicios de orientación y asesoramiento a las oportunidades de formación, o combinando la educación y la formación con políticas sociales, de empleo y de juventud.

Los diferentes documentos de carácter político se refuerzan mutuamente. En las **conclusiones del Consejo de 2010 sobre «nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir»** ⁽⁹⁾ también se apoyan los planteamientos integrados y las asociaciones para vincular más estrechamente el empleo y las políticas de educación y formación. Basándose en la iniciativa de la Comisión Europea iniciada en 2007, las conclusiones exigen la mejora de los métodos para anticipar las necesidades de cualificaciones y encomiendan al Cedefop la actualización de sus previsiones de cualificaciones cada dos años. A fin de procurar una mayor adecuación de las cualificaciones educativas a los empleos, la «**Agenda de nuevas cualificaciones y empleos**» tiene como objetivo intensificar la capacidad de la

⁽⁸⁾ Consejo de la Unión Europea. *Conclusiones del Consejo sobre nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir*. Disponible en internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st10/st10841.es10.pdf> [fecha de consulta: 18.2.2011]. Véase también la iniciativa «*Nuevas capacidades para nuevos empleos*» que se puso en marcha a finales de 2007.



Unión de prever mejor las necesidades de cualificaciones y difundir ampliamente esta información a través del Panorama de cualificaciones de la Comisión Europea. Un lenguaje común debería mejorar el entendimiento y la correspondencia de conocimientos, cualificaciones y competencias que se adquieran en procesos de aprendizaje, así como las exigencias profesionales del mercado laboral.

Las conclusiones del Consejo sobre una cooperación reforzada en materia de forma-

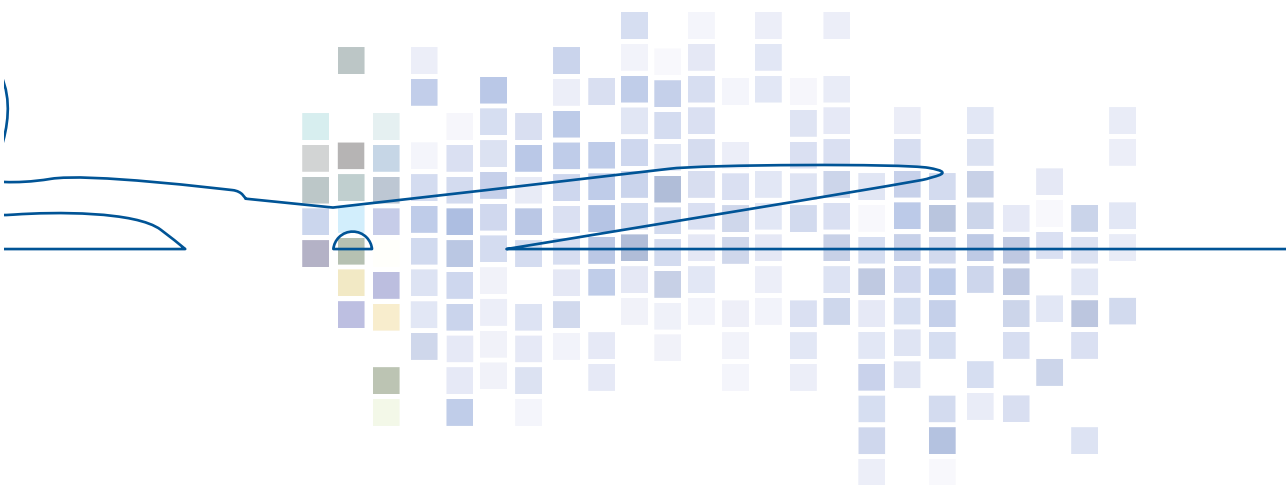
ción profesional para el periodo 2011-2020 ⁽¹⁰⁾ y el Comunicado de Brujas, que se fundamentan en el análisis de políticas del Cedefop ⁽¹¹⁾ y en la Comunicación de la Comisión sobre FP, fijan los objetivos estratégicos a largo plazo, así como los resultados previstos a corto plazo de la FP (2011-2014) ⁽¹²⁾ en el marco del proceso de Copenhague.

Estos dos documentos hacen hincapié en la necesidad de fomentar la excelencia y aumentar el atractivo de la FP para jóvenes y adultos. Al mismo tiempo, la FP debe también contribuir a que los jóvenes y adultos poco cualificados desarrollen sus competencias.

⁽¹⁰⁾ Consejo de la Unión Europea. Conclusiones del Consejo sobre nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir. Disponible en internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st10/st10841.es10.pdf> [fecha de consulta: 18.2.2011]. Véase también la iniciativa «Nuevas capacidades para nuevos empleos» que se puso en marcha a finales de 2007. Consejo de la Unión Europea. Conclusiones sobre las prioridades de una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020. Diario Oficial de la Unión Europea, C 324 de 1.12.2010, pp. 5-15. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:0015:ES:PDF> [fecha de consulta: 14.1.2011].

⁽¹¹⁾ Cedefop. *A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10*. Disponible en internet: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [fecha de consulta: 18.2.2011].

⁽¹²⁾ El término «proceso de Copenhague» hace referencia a la cooperación en materia de FP que se adoptó oficialmente en la Declaración de Copenhague de noviembre de 2002. Disponible en internet (en inglés): http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [fecha de consulta: 5.4.2011].



El **Comunicado de Brujas** encomienda al Cedefop un amplio abanico de tareas, por ejemplo, elaborar informes sobre el progreso realizado en la consecución de los objetivos estratégicos y los resultados previstos a corto plazo. Los objetivos y las prioridades del Cedefop han de observarse en el contexto de este nuevo marco político y del nuevo planteamiento de gobernanza de la estrategia Europa 2020. Los estudios anuales, que abarcan diferentes ámbitos políticos, entre otros, la educación y la formación, sirven de base para la coordinación ex ante de políticas económicas (semestre europeo) y para los programas nacionales de reforma. Estos estudios han de reflejar tanto los objetivos como las situaciones específicas de los países.

Los Comités de Empleo y de Educación del Consejo cooperarán estrechamente para evaluar el progreso realizado y garantizar que la educación y la formación desempeñan una función crucial en la aplicación de la estrategia Europa 2020 ⁽¹³⁾. Asimismo, se alienta a los Estados miembros a que vinculen mejor la educación y formación al empleo y a otros ámbitos políticos conexos a fin de garantizar la aplicación de directrices de las políticas de empleo integradas para la formación permanente ⁽¹⁴⁾.

Unos datos sólidos, un análisis detallado y unas mayores oportunidades de aprender de las diferentes políticas reforzarán la futura cooperación en el marco de la continua aplicación del método abierto de coordinación.

⁽¹³⁾ Consejo de la Unión Europea. Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia *Europa 2020*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 70 de 4.3.2011, pp. 1-3. Disponible en internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:ES:PDF> [fecha de consulta: 20.5.2011].

⁽¹⁴⁾ Orientaciones integradas para las políticas de empleo:

Nº 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

Nº 9: Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.

2. Prioridades del Cedefop 2012-2014

El contexto político establece los parámetros que delimitan la elaboración y aplicación de las prioridades del Cedefop a medio plazo para el periodo 2012-2014. Este periodo coincide con el calendario fijado para los resultados previstos a corto plazo del Comunicado de Brujas. A fin de conseguir estos resultados, el Comunicado ha encomendado al Cedefop una serie de tareas. La labor del Cedefop también está relacionada con otras acciones de las iniciativas emblemáticas de Europa 2020 y el marco político general.

Se precisarán continuos esfuerzos para desarrollar adecuadamente las actividades y garantizar así que los limitados recursos del Cedefop se empleen de la manera más eficaz posible.

Las prioridades se han definido en función de las diferentes perspectivas desde las que se observa la FP:

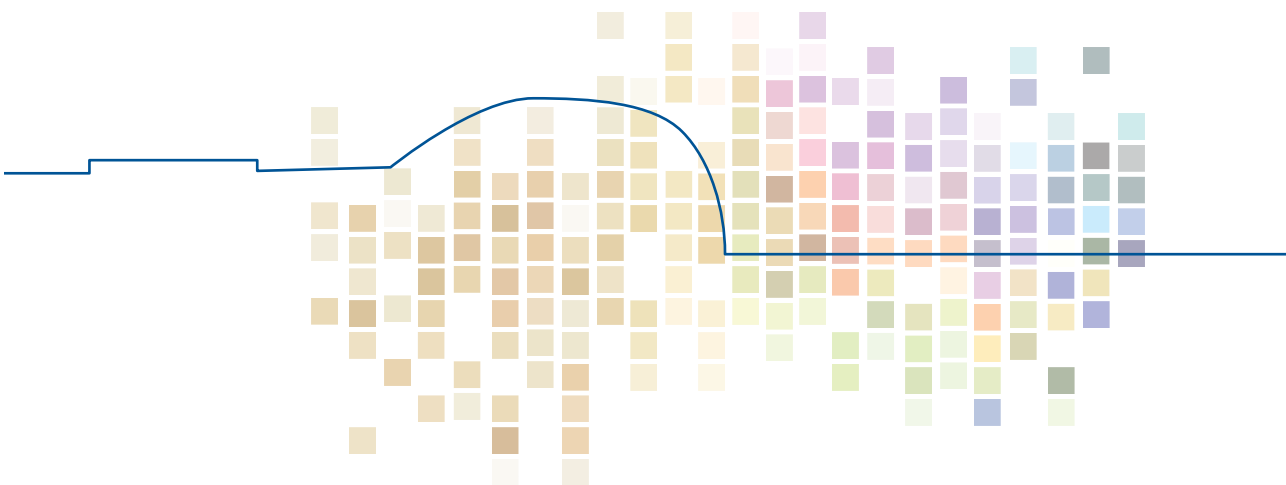
- la Prioridad 1 se centra en la evolución de los sistemas de FP;
- la Prioridad 2 contempla la FP desde el punto de vista de los estudiantes; y
- la Prioridad 3 hace referencia al impacto de factores externos en la FP, las cualificaciones y las competencias.

Las tres prioridades a medio plazo son las siguientes:

- 1. Apoyo a la modernización de los sistemas de FP**
 - 2. Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo**
 - 3. Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP**
-

A continuación se presentan las tres prioridades del Cedefop a medio plazo y, en particular, se examinan:

- el contexto y los retos particularmente apremiantes para el periodo 2012-2014 (que el Cedefop puede ayudar a abordar gracias a su experiencia y capacidades);
- los elementos clave de la labor del Cedefop para 2012-2014 (las tareas se describirán con más detalle en los programas de trabajo anuales).



2.1. Apoyo a la modernización de los sistemas de FP

Una continua reforma y renovación de la FP es vital para garantizar la recuperación económica de Europa, así como un crecimiento y una prosperidad a largo plazo. Además, resulta necesaria para hacer realidad la perspectiva recogida en el Comunicado de Brujas, es decir, lograr que los sistemas de FP sean «más atractivos, pertinentes, orientados a la carrera, innovadores, accesibles y flexibles [...]».

En 2012-2014, el Cedefop contribuirá a este proceso de renovación mediante:

- (a) el seguimiento y la elaboración de informes sobre la evolución de la cooperación europea en FP (proceso de Copenhague); y
- (b) el desarrollo y el apoyo a la aplicación de los instrumentos y principios europeos comunes, en estrecha colaboración con la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales.

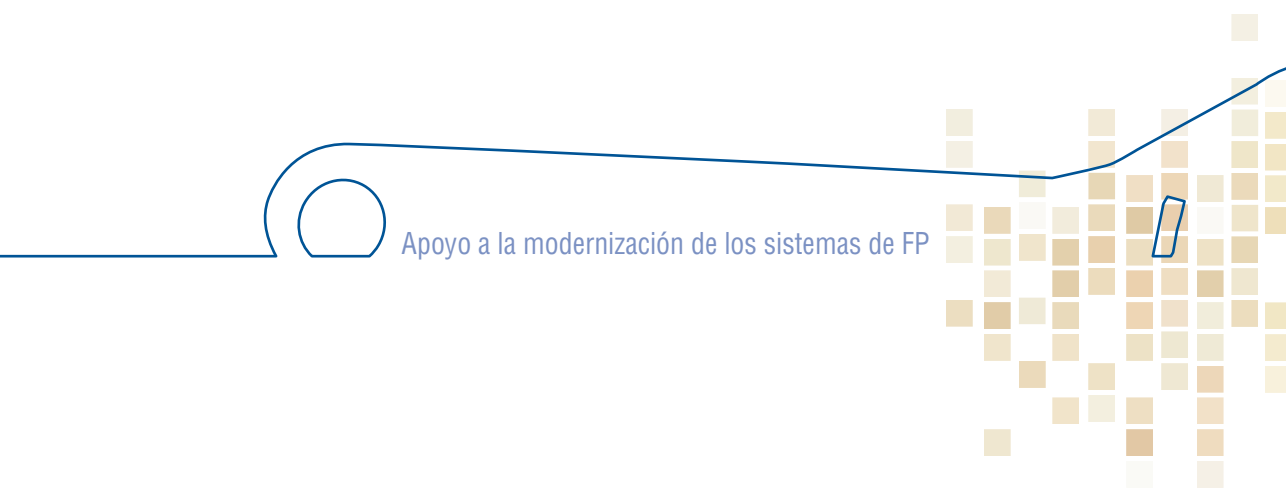
Esta contribución a las iniciativas y los procesos europeos se fundamentará en los estudios y los análisis comparativos del Cedefop sobre las

políticas y prácticas de FP y aprendizaje permanente, tanto a nivel sectorial como nacional.

Contexto

A fin de contribuir a la reforma y renovación de la FP, se debe tener en cuenta la manera en que está evolucionando el panorama de la FP. La FP desempeña un papel cada vez más relevante en nuestras sociedades. Si bien las tendencias actuales indican que las formas tradicionales de FP inicial se mantendrán estables en un futuro próximo, la educación de orientación profesional a nivel terciario y la educación/formación continua o ulterior están adquiriendo rápidamente una gran relevancia. Así pues, la FP tendrá que desarrollarse en un contexto permanente, a lo largo de toda la vida, en asociación con el sector de la educación y la formación y el mercado laboral, y deberá asimismo proporcionar cualificaciones a todos los niveles.

El desarrollo de la FP exige la definición de prioridades en relación con una compleja serie de objetivos: la formación profesional no solo debe atraer tanto a jóvenes como a adultos experimentados, sino que debe también aportar



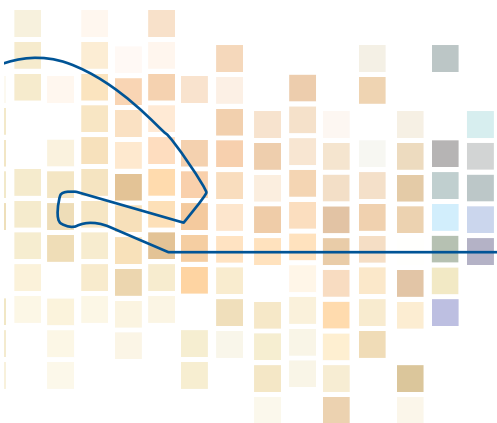
Apoyo a la modernización de los sistemas de FP

valor añadido a las empresas y los sectores. La reforma y la renovación de la FP se centran en la excelencia y la inclusión y, por tanto, requieren una cooperación sistemática entre un amplio abanico de partes interesadas de diferentes instituciones, sectores y niveles. En concreto, los marcos de cualificaciones (a nivel europeo, nacional y sectorial) se están convirtiendo en instrumentos clave para el fomento de una cooperación y un diálogo más sistemáticos en cuanto a la reforma de la educación y la formación. Los marcos de cualificaciones posibilitan colmar las tradicionales brechas entre la educación general, la formación profesional y la educación superior, así como establecer más claramente los vínculos entre la FP y el sistema de educación y formación, en particular, la educación general y terciaria.

Los ciudadanos deben tener la posibilidad de hacer pleno uso de sus conocimientos, cualificaciones y competencias para conseguir un puesto de trabajo y aumentar su potencial a través de nuevas actividades de aprendizaje. La utilización de los resultados del aprendizaje para definir y describir las cualificaciones favorecerá la transparencia y, a largo plazo, contribuirá a aumentar la movilidad entre instituciones, sectores y países. Con el fin de ayudar

a los ciudadanos a que expongan adecuadamente sus cualificaciones formales, así como los conocimientos, cualificaciones y competencias que hayan adquirido de manera informal o no formal, se deberán aplicar plenamente todos los instrumentos y principios europeos introducidos en los últimos años (el MEC, Europass, el ECVET y la validación del aprendizaje informal y no formal). Todos estos instrumentos se encuentran en una fase inicial de aplicación, por lo que será necesario que todas las partes interesadas sigan ofreciendo información y aunando esfuerzos para continuar su desarrollo y aplicación. En una fase más avanzada, se deberá evaluar la relevancia de estos instrumentos para empresarios y trabajadores.

La coherencia general de las políticas europeas en materia de FP representa un particular desafío de cara al futuro. Los sistemas de FP difieren significativamente de un país a otro en cuanto a relevancia y perfil. Por ejemplo, en relación con la FP inicial, en algunos países la mayoría de los jóvenes escogen itinerarios profesionales (60-80 %), mientras que en otros países esta cifra es mucho más reducida (menos del 30 % de los jóvenes optan por esta vía). Estas divergencias pueden tener consecuencias directas en las tasas de desem-



pleo juvenil, así como en la capacidad de productividad e innovación, tal y como ha quedado patente en la actual situación de crisis. Los instrumentos europeos, como el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), pueden inspirar y facilitar el intercambio de experiencias entre países y sectores y promover la excelencia de la FP en toda Europa. La diversidad de los sistemas europeos de FP constituye un obstáculo para forjar una relación de confianza en cuanto a la calidad de los programas de FP de los países europeos y sus resultados. El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en Formación Profesional (Eqavet) debe desempeñar un papel crucial en la creación de esta relación de confianza, en particular en lo que respecta al giro hacia los resultados de aprendizaje.

La movilidad de los estudiantes y trabajadores es otro objetivo clave de la estrategia Europa 2020. La movilidad facilita la tarea de encontrar trabajo y constituye además una fuente de nuevas experiencias y aprendizaje. La movilidad depende del reconocimiento de cualificaciones. Si bien el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos de Formación Profesional (ECVET) simplifican dicho reconocimiento, puesto que

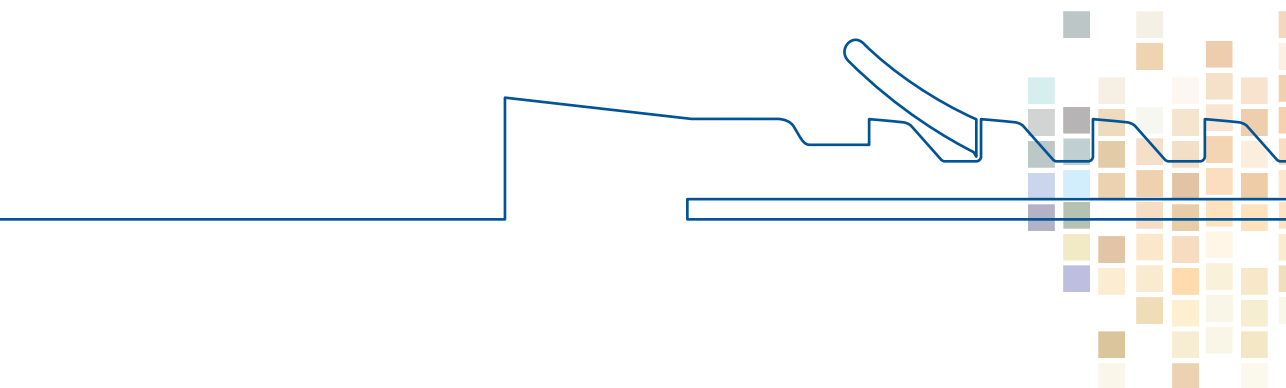
se centran en los resultados del aprendizaje, la cooperación europea en FP debe garantizar una mayor coordinación con los acuerdos y mecanismos existentes para el reconocimiento de las cualificaciones académicas (ENIC/NARIC ⁽¹⁵⁾) para la educación superior o profesionales (Directiva 2005/36/CE ⁽¹⁶⁾). Simplificar las prácticas de reconocimiento y facilitar el acceso a la educación y la formación y la progresión en estos ámbitos son requisitos previos para aumentar la flexibilidad de la FP y hacer del aprendizaje permanente una realidad.

Elementos clave de la labor del Cedefop en 2012-2014

- Elaborar informes sobre la política europea de FP; supervisar y evaluar de manera sistemática y continua el progreso realizado por los países, los logros de la cooperación europea en FP y su contribución a la consecución de los objetivos de la estrategia Europa

⁽¹⁵⁾ <http://www.enic-naric.net> [fecha de consulta: 14.3.2011].

⁽¹⁶⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:ES:PDF> [fecha de consulta: 14.3.2011].

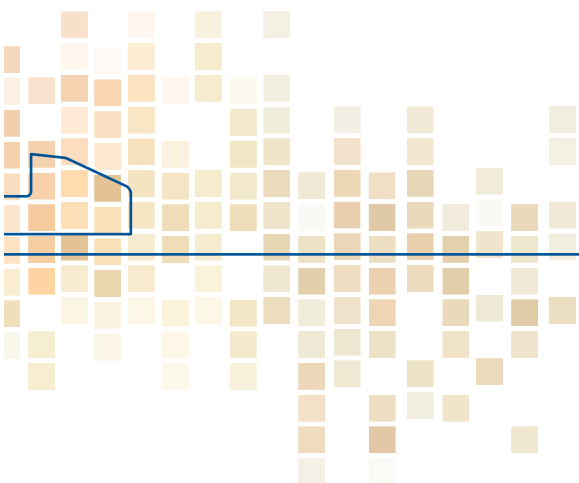


2020. La elaboración de informes sobre políticas se basará en la información que faciliten los Directores Generales de FP de los Estados miembros, la red europea de FP del Cedefop (ReferNet) y los interlocutores sociales, junto con los estudios y los análisis comparativos del Cedefop sobre FP y aprendizaje permanente, que se fundamentan en datos cualitativos y cuantitativos. Esto requiere un mayor esfuerzo para mejorar el alcance, la comparabilidad y la fiabilidad de las estadísticas de FP y su contribución al desarrollo de indicadores y puntos de referencia europeos, en colaboración con la Comisión Europea y los socios internacionales. Esto implica además recopilar más información sobre ámbitos clave de la política europea de FP, como, por ejemplo, la movilidad de los estudiantes de FP a fin de identificar los continuos obstáculos a la movilidad transnacional. En concreto, el Cedefop:

- (a) revisará y analizará los avances realizados en la aplicación de las prioridades a corto plazo del Comunicado de Brujas basándose en información actualizada sobre las medidas adoptadas por los diferentes países;
- (b) informará de la evolución de la FP a través de breves informes temáticos, a fin

de realizar un seguimiento y respaldar la aplicación de los resultados previstos para las Presidencias de la UE.

- Supervisar y apoyar la aplicación del MEC/marcos nacionales de cualificaciones, el ECVET y el Eqavet; albergar el sitio web de Europass, desarrollar el portal web de Europass y contribuir al desarrollo del pasaporte europeo de capacidades; respaldar la creación y el seguimiento de una estrategia europea para la validación del aprendizaje informal y no formal en el marco de la próxima recomendación del Consejo; fomentar la movilidad de estudiantes, profesores y formadores de FP; y evaluar el progreso realizado por los Estados miembros en la aplicación de las prioridades temáticas de las resoluciones del Consejo sobre orientación permanente (que complementan la labor de la red ELGPN). Se prestará una atención especial a:
 - (a) La promoción del uso adecuado, coherente y con garantía de calidad de los resultados del aprendizaje en la FP europea a fin de mejorar el diálogo entre la FP y el mercado de trabajo, así como servir de guía para las decisiones de los estudiantes. Esto incluye considerar



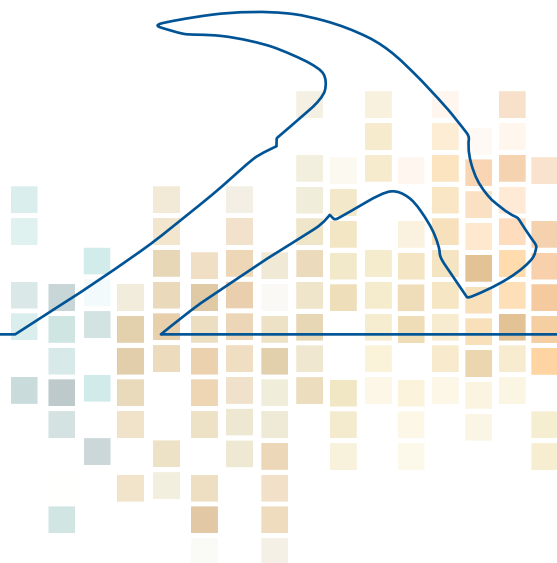
Apoyo a la modernización de los sistemas de FP

métodos apropiados para la medición y la comparación sistemáticas de los resultados del aprendizaje entre instituciones y sistemas, así como explorar la manera en que los marcos de cualificaciones (a escala europea, nacional y sectorial) pueden utilizarse para coordinar, reformar e innovar la FP y propiciar los acuerdos de asociación y cooperación en materia de aprendizaje permanente entre la educación y la formación y las empresas.

- (b) El seguimiento de la creación de los marcos de cualificaciones; la evaluación de cómo las diferentes iniciativas políticas a escala europea y nacional —en particular la validación del aprendizaje informal y no formal, la transferencia de créditos (EVECT y ECTS), el desarrollo curricular y normativo y los mecanismos de garantía de la calidad— pueden relacionarse para crear sistemas flexibles e integradores que contribuyan a un verdadero aprendizaje permanente, que indiquen la equivalencia de las cualificaciones y competencias adquiridas en diversos itinerarios, y que permitan una mayor permeabilidad entre la FP y la educación superior.
- (c) El apoyo al desarrollo de la taxonomía europea ESCO (de competencias, cuali-

ficaciones y profesiones) a fin de garantizar que se basa en los logros del MEC y los marcos nacionales de cualificaciones y que representa una herramienta terminológica que revista una relevancia directa para los usuarios individuales e institucionales de FP.

- Contribuir a que los logros de la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación sean más visibles, y a intensificar sus ámbitos de actuación, tal y como se estableció en los objetivos transversales del Comunicado de Brujas y del marco europeo ET 2020. Las visitas de estudio para especialistas y responsables de FP, que forman parte del programa de aprendizaje permanente (2007-2013), promueven el aprendizaje sobre políticas europeas y nacionales en todos los ámbitos y niveles de la educación y la formación. El Cedefop seguirá coordinando el programa de visitas de estudio a fin de garantizar que se ajusta a la agenda política europea en materia de educación y formación y que presta suficiente atención a la FP. Esto permitirá que las visitas de estudio se desarrollen adecuadamente y se dirijan específicamente a responsables políticos de alto nivel, incluidos los interlocutores sociales,



para estimular el aprendizaje de diferentes políticas y contribuir a iniciar el cambio en los sistemas de educación y formación.

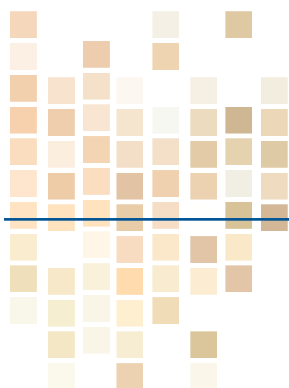
2.2. Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo

Las personas deben estar cada vez más preparadas para cambiar de puesto de trabajo e incluso de carrera profesional durante sus vidas laborales. Si bien la educación y la formación iniciales proporcionan la base de las futuras carreras profesionales, continuar formándose en el sistema formal de educación y formación, en el trabajo y durante el tiempo de ocio se está convirtiendo en algo indispensable. El aprendizaje de adultos y el aprendizaje en el lugar de trabajo no solo ayudan a desarrollar importantes capacidades y competencias para las empresas y los sectores que se enfrentan a un entorno cambiante y cada vez más competitivo; este aprendizaje facilita además las transiciones profesionales, por ejemplo, cuando las personas acceden al mercado de trabajo por primera vez o cuando

se incorporan tras periodos de ausencia o desempleo, o después de la mejora o el reciclaje de sus cualificaciones profesionales. Asimismo, mejora la empleabilidad general de las personas y reduce el riesgo de exclusión social y económica.

En 2012-2014, el Cedefop intensificará su labor en relación con las políticas y estrategias que permiten que las personas participen en el aprendizaje de adultos y el aprendizaje en el lugar de trabajo. Se otorgará prioridad a:

- (a) analizar cómo el aprendizaje de adultos y en el lugar de trabajo pueden contribuir a que las personas gestionen mejor sus carreras profesionales, así como diversas transiciones laborales, y mejorar así la empleabilidad y facilitar la integración en la sociedad y en el mercado laboral;
- (b) examinar cómo el aprendizaje de adultos y el aprendizaje en el lugar de trabajo pueden ayudar a las empresas a hacer frente al cambio tecnológico y aumentar la competitividad.



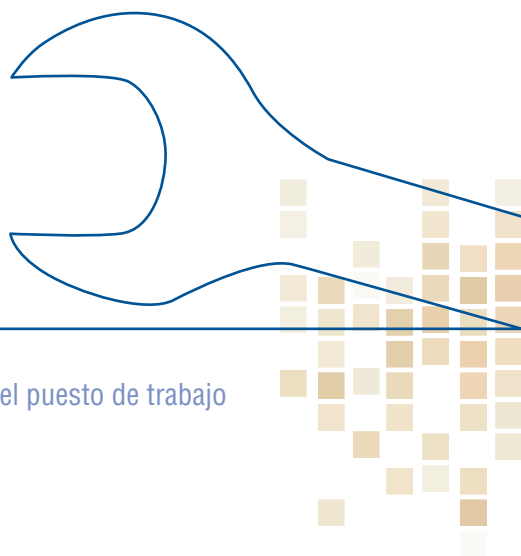
Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo

Contexto

Los rápidos cambios que se registran en sectores, ocupaciones y lugares de trabajo desafían el modelo tradicional de «un trabajo para toda la vida» y provocan numerosas y complejas transiciones en el mercado de trabajo. Si bien dichas transiciones ofrecen oportunidades para el desarrollo de competencias, también conllevan riesgos, como el desempleo, la pérdida de cualificaciones y la exclusión social. Las personas tienen que ser capaces de gestionar sus carreras profesionales de manera activa y mejorar sus capacidades para afrontar satisfactoriamente las transiciones y sacar el máximo partido de los beneficios que ofrece la movilidad geográfica. Cada vez más, las personas tendrán que actualizar no solo las cualificaciones en relación con una profesión específica, sino también, y de manera sistemática, las cualificaciones comunes a diversas ocupaciones y funciones. Los mercados laborales actuales necesitan trabajadores independientes y capaces de aplicar los resultados del aprendizaje en un entorno laboral cambiante. Por tanto, se debe hacer más hincapié en la adquisición de competencias relacionadas, por ejemplo, con la comunicación,

la creatividad, la resolución de problemas, o las capacidades de reflexión sobre experiencias y observaciones (grado de reflexión) y el espíritu empresarial.

A pesar de que el aprendizaje de adultos y el aprendizaje en el lugar de trabajo existentes en Europa cuentan con un volumen y un alcance considerables, su distribución en sectores y países es más bien desigual y se encuentran fragmentados en cuanto a su prestación. Las personas tienen dificultades para identificar y acceder a las oportunidades de aprendizaje que les son más relevantes. En diversos estudios se ha demostrado que es más probable que las personas que cuentan con un alto nivel de educación inicial y con una elevada posición laboral participen en actividades de aprendizaje permanente que aquellas personas con un nivel bajo. La necesidad de adaptación ante las cambiantes condiciones de la vida laboral hace que sea aún más importante identificar y evaluar de manera sistemática las diferentes formas y métodos de prestación del aprendizaje de adultos y en el lugar de trabajo. Es necesario reforzar la cooperación entre la educación y la formación y las empresas. La educación y la formación deben acoger a más estudiantes



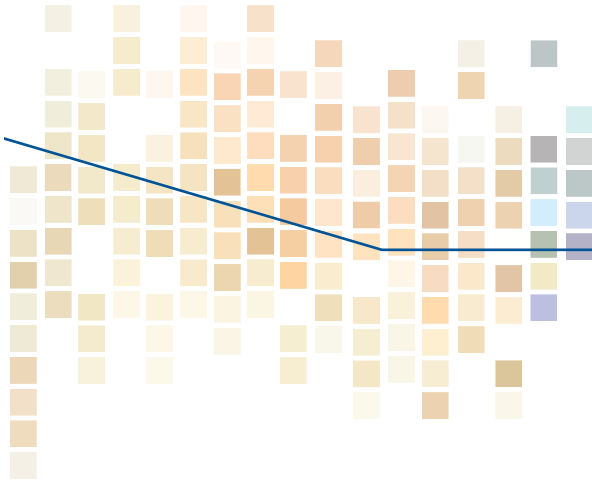
Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo

adultos, facilitar su acceso y satisfacer sus necesidades. Las empresas deben crear condiciones laborales que propicien y fomenten el aprendizaje. Asimismo, se debe alentar a las personas a que participen en actividades de aprendizaje, y se les debe proporcionar la oportunidad y los medios necesarios para que organicen sus trayectorias profesionales y de aprendizaje.

Otros estudios de investigación, llevados a cabo por el Cedefop, entre otros, ponen de manifiesto que, además de las oportunidades estructuradas de aprendizaje, realizar tareas estimulantes en el trabajo, aprender de los compañeros de trabajo y trabajar con socios y clientes contribuye en gran medida a adquirir cualificaciones y competencias. Dado que los sectores y las empresas hacen uso de este potencial de manera muy variada, las personas tienen oportunidades muy diferentes de participar en el aprendizaje permanente y desarrollar sus capacidades y competencias en el trabajo. La identificación sistemática de buenas prácticas y el intercambio de experiencias sobre aprendizaje de adultos y aprendizaje en el lugar de trabajo podrían ayudar a mitigar estas diferencias.

La orientación profesional debe contribuir a identificar y satisfacer las necesidades de un grupo de estudiantes y trabajadores cada vez más diverso, y apoyarlos a que adopten decisiones fundamentadas sobre sus carreras profesionales y su formación continua. La orientación profesional debe ayudarlos a que desarrollen sólidas capacidades a fin de poder adaptarse a los cambios del mercado laboral y del lugar de trabajo. Esto no solo resulta imprescindible para las personas, sino también para las empresas, para mejorar su capacidad de encontrar los recursos humanos necesarios para adaptarse a los cambios. El desarrollo de mecanismos de validación reviste una especial relevancia en la promoción de un aprendizaje adaptado a las necesidades particulares de las personas. Incluso si los procesos de validación no concluyen en la certificación de dicho aprendizaje, pueden aumentar la seguridad de las personas en sí mismas y estimularlas a participar en actividades de aprendizaje. Asimismo, la validación incrementa la visibilidad del aprendizaje previo y contribuye a transferirlo a nuevos entornos y situaciones.

Se debe prestar una especial atención a ciertos grupos específicos: **los jóvenes**, en vista de las tasas de desempleo juvenil alarmantemente



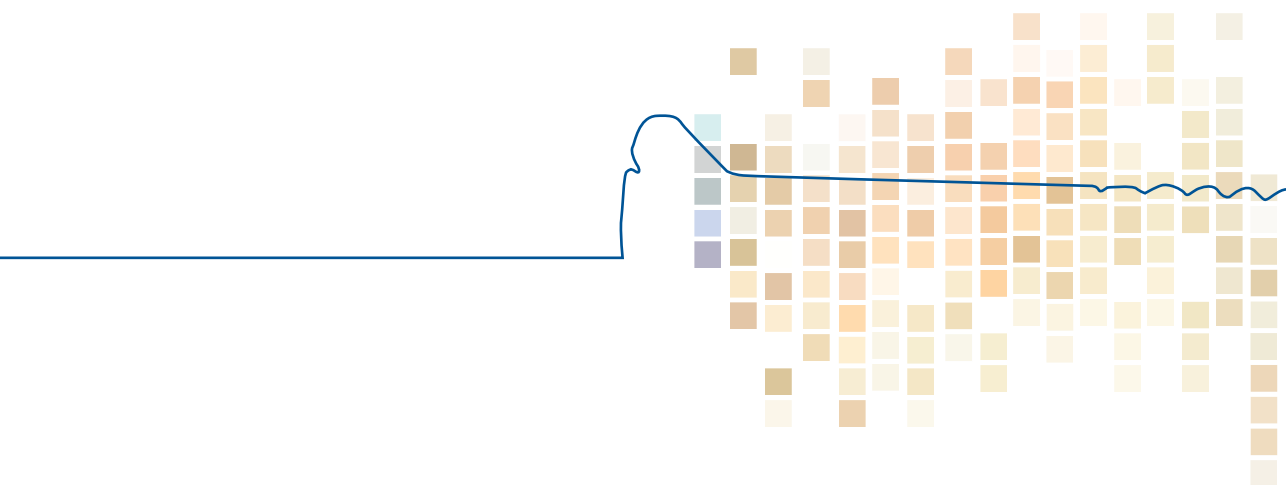
elevadas; **los trabajadores de más edad**, que se jubilarán a una edad más tardía y a los que se les debe ofrecer oportunidades para que prosigan una vida laboral productiva; y **las personas poco cualificadas**, que cuentan con una desventaja educativa en el lugar de trabajo y, además, es menos probable que participen en actividades de aprendizaje pero es más probable que se enfrenten a largos periodos de desempleo.

Elementos clave de la labor del Cedefop en 2012-2014

- Las trayectorias laborales y de aprendizaje de las personas, así como sus carreras y transiciones profesionales a fin de adquirir un mayor entendimiento de la función de la FP y de varias formas de desarrollar competencias en el fomento de carreras satisfactorias y transiciones sin obstáculos durante la vida laboral de adultos y jóvenes. Se otorgará prioridad a los adultos en situación de desempleo y su reintegración en el mercado laboral; los jóvenes que accedan al mercado laboral después de su educación, y los factores que determinan su empleabilidad; el potencial y los beneficios derivados de la inversión en el

aprendizaje de una mano de obra de más edad; y las necesidades específicas y los obstáculos al aprendizaje de personas poco cualificadas.

- El aprendizaje en el puesto de trabajo, a fin de sentar las bases de una estrategia europea y contribuir a la excelencia de la FP a través del análisis de planteamientos que combinan el desarrollo de competencias de los trabajadores con prácticas de gestión de recursos humanos más amplias; la aclaración de las características de las organizaciones que requieren y promueven altas cualificaciones y competencias y aquellas que otorgan una menor prioridad al desarrollo de competencias de sus trabajadores; el estudio de las prácticas, en los lugares de trabajo, de medición y validación de las cualificaciones y competencias de los trabajadores y de apoyo a las personas, en particular los adultos, a que adquieran competencias fundamentales y transversales en el trabajo; la exploración de los vínculos entre la adquisición de nuevas cualificaciones y la innovación empresarial.
- Los incentivos y la ayuda al aprendizaje de adultos, el análisis comparativo de políticas y medidas destinadas a desarrollar la FP



continua y fomentar su acceso, entre otros: la eficacia de las estrategias de financiación; el potencial de valorar y validar el aprendizaje informal y no formal para alentar a las personas a que participen en actividades de aprendizaje; la orientación permanente para apoyar a los adultos a que tomen decisiones fundamentadas a lo largo de sus carreras profesionales y de aprendizaje.

- Explorar la adecuación de las necesidades de los estudiantes adultos a la oferta de educación y formación, que no siempre es transparente y con frecuencia se encuentra fragmentada y es de difícil acceso. Las buenas prácticas de diversos proveedores de educación y formación, incluidos los centros de educación superior, para facilitar el acceso de los adultos a sus servicios, o las prácticas de certificación de proveedores de educación del sector privado pueden servir de ejemplo para los responsables políticos de otros países. Un mejor conocimiento de los mecanismos de prestación también es importante para los servicios de orientación y puede contribuir a superar el actual estancamiento de la participación de adultos en la FP continua.
- Los formadores de FP, quienes prestan un apoyo crucial a las personas durante diferentes etapas de sus carreras profesionales: orientación de los jóvenes; formación de los trabajadores durante etapas intermedias de sus carreras; adquisición de nuevas cualificaciones o el reciclaje profesional de trabajadores de más edad; e incluso apoyo en la etapa de transición hacia la jubilación. El trabajo del Cedefop se centrará en el desarrollo de competencias de los formadores, la comparación y el análisis de sus cambiantes funciones, perfiles y requisitos de cualificaciones. Los resultados constituirán un valioso material para el grupo de trabajo temático sobre formadores de FP que se creó en 2011 con el apoyo de la Comisión Europea.



Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP

2.3. Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP

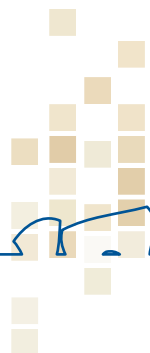
La formación profesional, a fin de ser relevante para sus diferentes usuarios —a saber, estudiantes, empresarios y la sociedad en general—, debe tener en cuenta de manera sistemática los factores externos, tales como las tendencias tecnológicas, ocupacionales, sociales y demográficas, que tienen una influencia directa en las necesidades de conocimientos, cualificaciones y competencias. Una mano de obra adecuadamente cualificada desempeña un importante papel en la activación de la innovación, la productividad y el crecimiento. Más aún, es esencial para lograr un desarrollo ambientalmente sostenible.

En 2012-2014, el Cedefop proseguirá desarrollando y mejorando su capacidad de anticipar de manera exhaustiva las necesidades de cualificaciones, competencias y aptitudes en Europa, y seguirá asimismo analizando las repercusiones en la FP.

Contexto

Los conocimientos, las cualificaciones y las competencias ocupan un lugar central en la estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. El cambio tecnológico, la globalización, las tendencias demográficas y la innovación están transformando los patrones europeos de demanda de cualificaciones. Resulta esencial ofrecer a los ciudadanos europeos una apropiada combinación de conocimientos, cualificaciones y competencias no solo para el desarrollo socioeconómico de Europa, sino también para propiciar el crecimiento y la calidad del empleo. Un nivel adecuado de conocimientos, cualificaciones y competencias facilita la adaptación de las personas y las empresas al cambio tecnológico, y fomenta la innovación de productos y servicios y la adopción de nuevos métodos de trabajo. El desarrollo de competencias puede contribuir a que las personas pongan en práctica sus ideas, definan con precisión sus perfiles profesionales y desarrollen nuevas responsabilidades.

La oferta de cualificaciones también ha de contemplarse en un contexto de evolución demográfica y desarrollo socioeconómico más



Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP

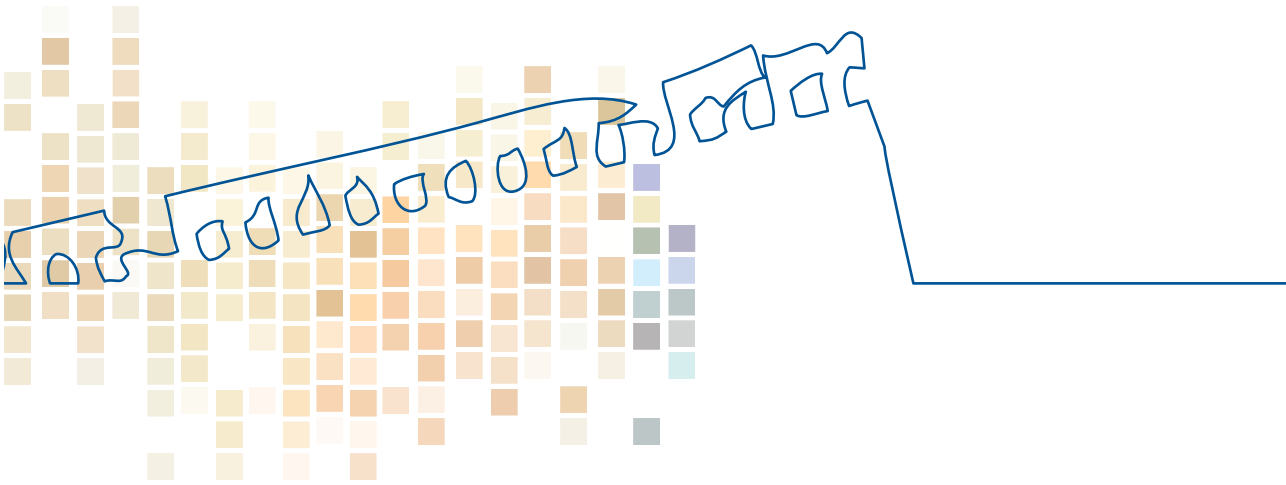
amplio. La mayor parte de la mano de obra de 2020 ya se encuentra en el mercado laboral y necesitará ampliar o mejorar sus conocimientos, cualificaciones y competencias de manera continua.

El entendimiento y la previsión de las necesidades de cualificaciones son fundamentales para garantizar que la oferta de formación y el aprendizaje satisfacen unos requisitos en continuo cambio. El envejecimiento de la población no solo requiere que se promueva un envejecimiento activo y que se sustituyan adecuadamente a los trabajadores jubilados, sino que además aumenta la demanda de empleo en el sector de la salud y la asistencia social y en la denominada «economía de plata». La transición a una economía sostenible y con baja emisión de carbono exige añadir un componente «ecológico» en todos los puestos de trabajo y cualificaciones «verdes» en profesiones específicas. La rápida adaptación al cambio tecnológico requiere además colmar las posibles lagunas de conocimientos, cualificaciones y competencias en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Los desajustes y desequilibrios que se producen en el mercado laboral son perjudiciales para el

crecimiento y la competitividad de Europa. El desempleo coexiste con la carencia de cualificaciones y puestos vacantes difíciles de cubrir. La dinámica de cambio en el lugar de trabajo precisa de información actualizada y fiable sobre la evolución de las cualificaciones a lo largo del tiempo. Con bastante frecuencia, no se utilizan suficientemente las cualificaciones existentes, lo que conlleva el riesgo de que caigan en desuso si no se invierte en aprendizaje y formación. Dado que la oferta y la demanda de cualificaciones interactúan, resulta muy difícil investigar las tendencias en cualificaciones y competencias y los diferentes tipos de desajustes. Se requiere por tanto más y mejor información a escala europea. Conocer las cualificaciones de las que disponen las personas y las cualificaciones que necesita el mercado laboral es crucial para asegurar una mejor adecuación de la oferta a la demanda de cualificaciones.

A fin de garantizar una respuesta conveniente a las cambiantes exigencias del mercado laboral y ofrecer la combinación acertada de conocimientos, cualificaciones y competencias, la FP inicial y la FP continua necesitan conocer claramente las tendencias y obtener información precisa sobre las necesidades



inmediatas. El desarrollo de una educación y formación relevantes y con capacidad de respuesta requiere el diálogo y el intercambio de información, basados en un lenguaje común, entre el mercado laboral y los sistemas de educación y formación. La adecuada traducción de las necesidades emergentes de cualificaciones y competencias en currículos, cualificaciones, oferta de aprendizaje de adultos o medidas para grupos determinados es un aspecto de vital importancia.

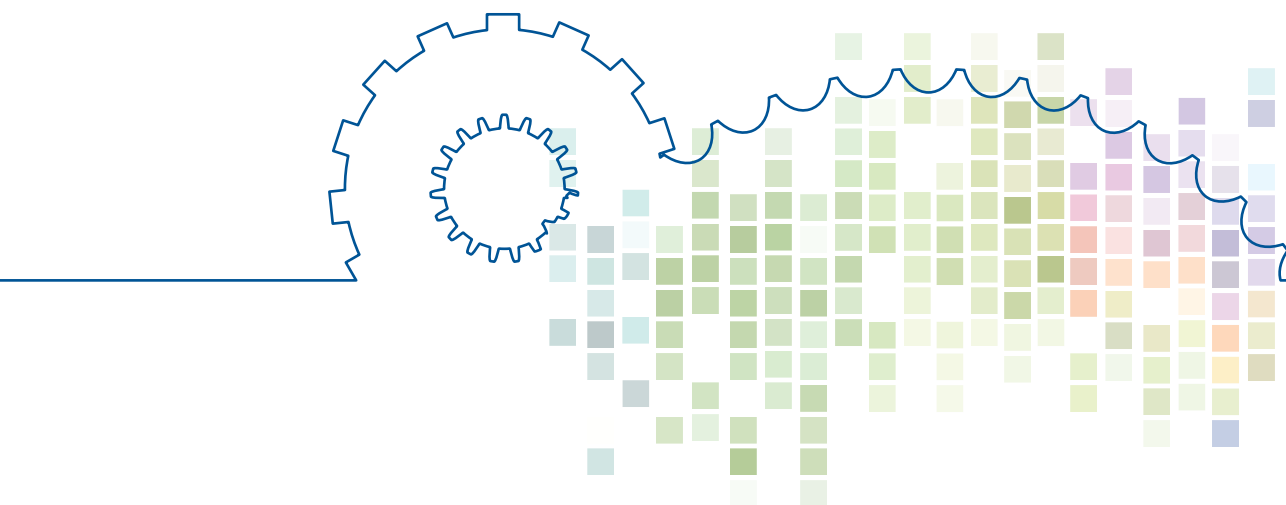
Elementos clave de la labor del Cedefop en 2012-2014

- Las previsiones de cualificaciones, a fin de mejorar el entendimiento de los principales factores que impulsan el cambio y su impacto en las futuras tendencias de la oferta y la demanda de cualificaciones, y la evaluación de los posibles desequilibrios en Europa y los Estados miembros y en los diferentes sectores y ocupaciones; toda esta informa-

ción sustentará el panorama de cualificaciones de la UE y los consejos sectoriales de cualificaciones. Las previsiones de cualificaciones se elaborarán cada dos años; los métodos de previsión a escala europea se perfeccionarán constantemente ⁽¹⁷⁾, por ejemplo, mediante el desarrollo de supuestos hipotéticos, sobre políticas o el mercado laboral, con el fin de respaldar la toma de decisiones estratégica.

- La investigación de desajustes y obsolescencia de cualificaciones, a fin de crear una mejor infraestructura de datos sobre desajustes en Europa, adquirir un mejor entendimiento de las causas y las consecuencias —incluidos los costes económicos y sociales—, y anticipar y afrontar dichos fenómenos de manera adecuada. Los desajustes se examinarán a nivel tanto personal como empresarial. Se identificarán políticas públicas y de recursos humanos eficaces para fomentar la utilización y el desarrollo de cualificaciones con el fin de ofrecer una información más pertinente a los responsables políticos.
- La observación de la evolución sectorial y ocupacional: examinar la demanda de compe-

⁽¹⁷⁾ De conformidad con las conclusiones del Consejo sobre nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir, de 17 de junio de 2010. Véase la nota a pie de página ⁽⁹⁾.



tencias clave y de cualificaciones generales o específicas a una ocupación; identificar las necesidades emergentes de cualificaciones que no hayan abarcado (todavía) las políticas y estadísticas relacionadas; analizar el impacto de las grandes tendencias y los cambios estructurales, por ejemplo, el giro de la demanda hacia empleos ecológicos, la «economía de plata» o las profesiones sanitarias o de asistencia social. Se investigará en mayor profundidad la polarización del empleo, sus motivos y sus consecuencias para ocupaciones de los niveles elemental e intermedio.

- Realizar el seguimiento de las necesidades de cualificaciones y competencias en el lugar de trabajo, mediante el desarrollo y la puesta a prueba de un enfoque (innovador) europeo común y métodos modernos para prever las necesidades y carencias de cualificaciones de las empresas. Esta labor complementa los diversos esfuerzos de anticipación de cualificaciones, incluidas las previsiones de cualificaciones, así como otras actividades a nivel europeo e internacional que se centran en el análisis de las cualificaciones adquiridas y empleadas por las personas en sus puestos de trabajo.

- Contribuir a una mayor interacción entre la educación y la formación y el mercado laboral, y analizar la manera en que la previsión de cualificaciones y competencias influye en la definición de perfiles educativos y ocupacionales y en la oferta de educación y formación para jóvenes y adultos.

3. Misión y objetivo estratégico del Cedefop

La misión del Cedefop consiste en apoyar el desarrollo de políticas europeas de FP y contribuir a su aplicación. El Cedefop cumple su misión a través de la función y las tareas que se definen en su Reglamento fundacional ⁽¹⁸⁾.

El objetivo estratégico del Cedefop es reforzar la cooperación europea y apoyar a la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales en la definición y aplicación de políticas dirigidas a aumentar el atractivo de la FP y que promuevan la excelencia y la inclusión social.

El papel de Cedefop consiste en apoyar a la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales y responder a sus

necesidades en el curso del desarrollo y aplicación de los diferentes aspectos de la política europea de FP.

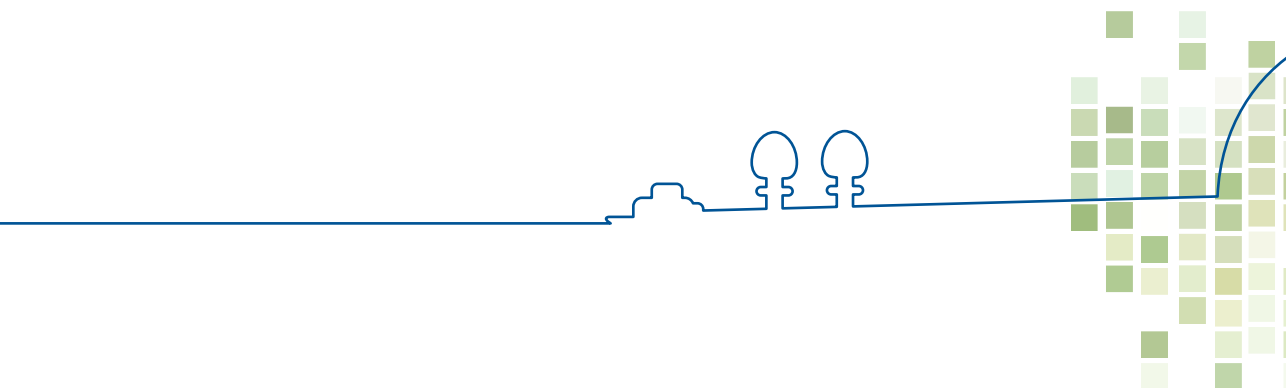
Basándose en los logros del proceso de Copenhague y teniendo en cuenta los desafíos futuros, el Comunicado de Brujas fija los objetivos de la FP para los próximos años.

Para 2020 los sistemas europeos de educación y formación profesionales deben ser más atractivos, pertinentes, orientados a la carrera, innovadores, accesibles y flexibles que lo son en 2010, y deben contribuir a la excelencia y a la equidad de la formación permanente.

(Comunicado de Brujas) ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ Consejo de la Unión Europea. Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea un Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional (Cedefop), *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* L 39 de 13.2.1975, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) del Consejo n° 2051/2004 (disponible en internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/L_3552004_1201es00010003.pdf) [fecha de consulta: 23.5.2011].

⁽¹⁹⁾ Comunicado de los Ministros Europeos de Educación y Formación Profesionales, los interlocutores sociales europeo y la Comisión Europea, en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico del proceso de Copenhague para 2011-2020. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_es.pdf [fecha de consulta: 14.1.2011].



Las prioridades del Cedefop a medio plazo para el periodo 2012-2014, que contribuirán a la consecución del objetivo estratégico, orientarán las actividades del Cedefop y sus objetivos operativos en los programas de trabajo anuales. Las prioridades garantizan la continuidad y la coherencia de la labor del Cedefop y ofrecen además la flexibilidad necesaria para responder a las cambiantes necesidades de los socios.

El impacto, la eficacia y la relevancia del Cedefop seguirán evaluándose en un marco de indicadores de rendimiento establecidos en el sistema de evaluación del rendimiento integrado en los procesos de programación y elaboración de informes del Cedefop. Esto garantiza a su vez la correspondencia de las actividades incluidas en los programas de trabajo anuales con el objetivo estratégico y las prioridades a medio plazo.

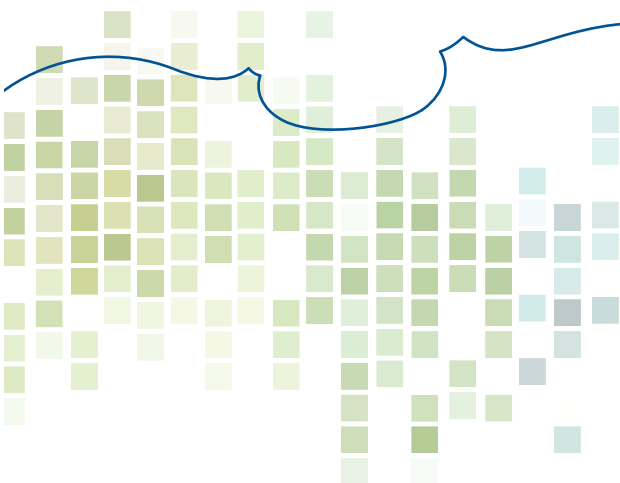
El Cedefop centrará sus esfuerzos en ofrecer nuevos puntos de vista y colmar las lagunas de conocimientos, proporcionará asesoramiento político a las partes interesadas y al público en general y aumentará la concienciación de estos últimos sobre las políticas de FP. En este contexto, la labor del Cedefop influirá en:

- (la promoción de) las políticas europeas de FP y aprendizaje permanente, mediante la elaboración de informes y análisis; y

- (el refuerzo de) la cooperación europea, mediante el apoyo de los Estados miembros en la aplicación de los principios e instrumentos europeos, el intercambio de prioridades políticas y experiencias.

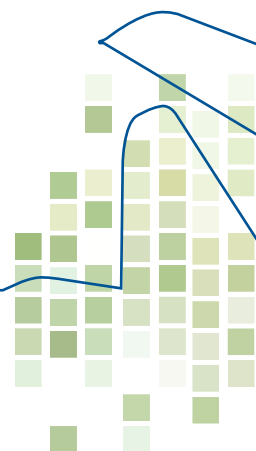
En un sentido funcional, el Cedefop proporciona de las siguientes maneras la experiencia y la información que necesitan la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales para desarrollar y aplicar la política europea de FP:

- realizando el seguimiento de la evolución de las políticas, las reformas y los sistemas de FP a nivel europeo, nacional, sectorial o regional, y la elaboración de informes sobre dicha evolución;
- llevando a cabo investigaciones aplicadas y análisis comparativos y estadísticos, creando supuestos hipotéticos y anticipando las tendencias futuras;
- ofreciendo una plataforma única para que responsables políticos, interlocutores sociales, investigadores y profesionales intercambien experiencias y fomenten el aprendizaje común;
- facilitando información objetiva, fiable, actualizada y pertinente a responsables políticos, y aumentando la concienciación sobre la FP y el aprendizaje permanente.



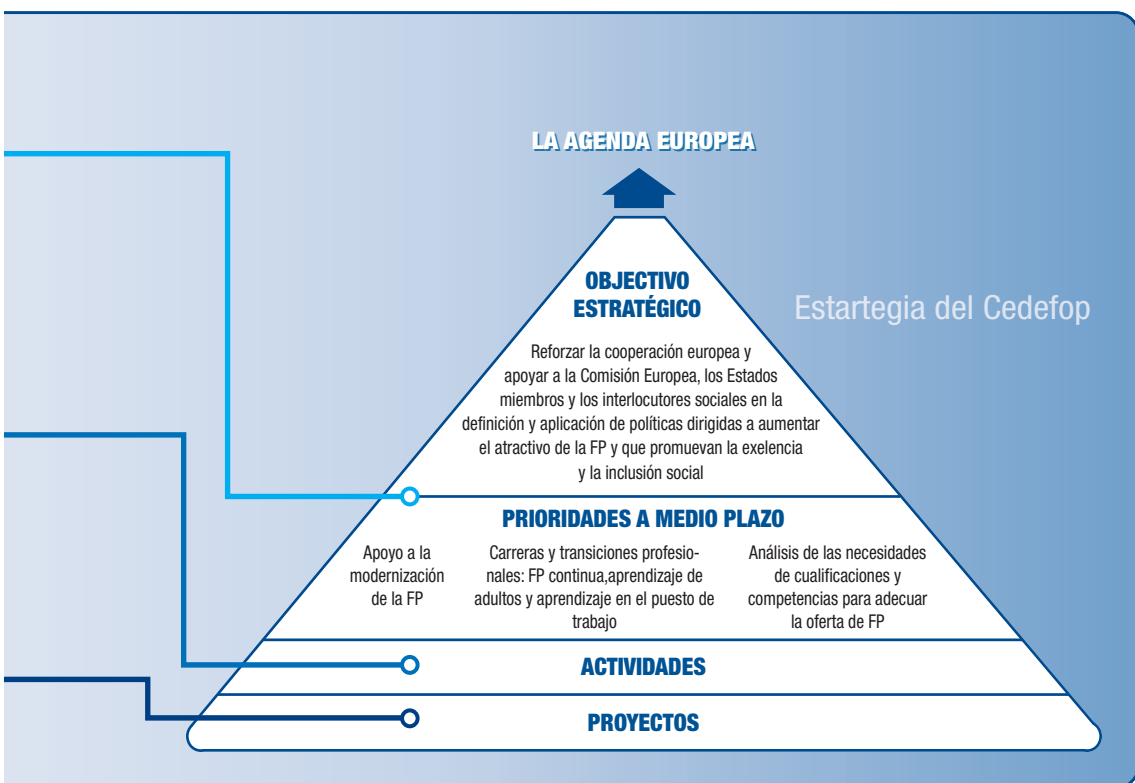
Presentación de las actividades del Cedefop en relación con las prioridades a medio plazo

Prioridades a medio plazo	Apoyo a la modernización de los sistemas de FP	Carreras y transiciones profesionales: FP continua, aprendizaje de adultos y aprendizaje en el puesto de trabajo	Análisis de las necesidades de cualificaciones y competencias para adecuar la oferta de FP
Actividades	• Apoyar la aplicación de los instrumentos europeos y las reformas de la FP • Supervisar, evaluar y elaborar informes sobre el proceso de Copenhague y otros avances políticos en materia de FP	• Aprendizaje de adultos y FP continua • Examinar las carreras y transiciones profesionales durante la vida laboral	• Analizar la demanda, la oferta y los desajustes de cualificaciones y competencias • Reforzar la interacción entre la educación y la formación y el mercado laboral
	• Comunicación, información, difusión (informar a los responsables políticos, aumentar la concienciación)		
Actividades de apoyo transversales	• Servicios de conferencia y publicación • Administración • Gestión		



Relación entre la estrategia del Cedefop y el marco de evaluación del rendimiento

¿Qué se mide?	¿Cómo?	Nivel de medición
Rendimiento: Impacto organizativo		
Contribuir a reforzar la cooperación europea en la definición y aplicación de la política europea de FP a fin de promover la excelencia y la inclusión social. - Una agenda política europea de FP y cualificaciones bien fundamentada, que incluye los resultados de la labor del Cedefop. - Una cooperación europea reforzada a través de la aplicación de los instrumentos y principios europeos y la puesta en común de prioridades políticas por parte de los Estados miembros - Se reconoce que el Cedefop es una fuente fidedigna de información sobre FP, cualificaciones y competencias y una organización bien dirigida.	- Enfoque de evaluación, incluida la evaluación externa. - Evaluación cualitativa basada también en el análisis de una serie de indicadores de resultados.	- Nivel organizativo. - Nivel de prioridades a medio plazo. - En ocasiones, sobre la base de una serie de indicadores de resultados.
Rendimiento: Resultados de las actividades		
Resultados apreciables entre las partes interesadas de que el trabajo del Cedefop surte efecto. - Asesoramiento sobre políticas a las partes interesadas. - Colmar lagunas de conocimientos y generar nuevos conocimientos o ideas. - Aumentar la concienciación de las partes interesadas sobre asuntos de FP. - El Cedefop presta adecuados servicios de asistencia y aplica adecuadas prácticas administrativas.	Análisis basado en dieciséis indicadores de resultados, cada uno de los cuales corresponde a un tipo de resultado, por ejemplo el asesoramiento sobre políticas a las partes interesadas.	- Nivel organizativo. - Nivel de prioridades a medio plazo. - Nivel de actividades.
Rendimiento: Resultados de los proyectos y servicios		
Los resultados de los proyectos y servicios relativos a un programa de trabajo anual en particular.	Análisis basado en cinco indicadores de resultados.	Nivel de proyectos o servicios.



4. El valor añadido de la cooperación: socios y grupos destinatarios del Cedefop

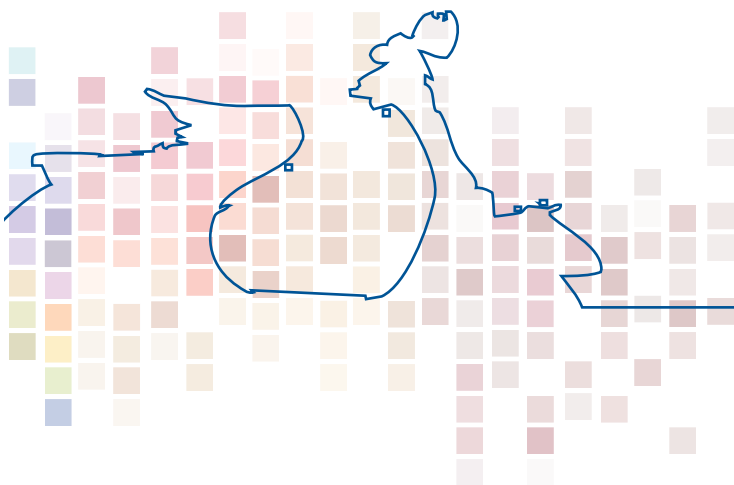
Reglamento fundacional ⁽²⁰⁾, artículo 8.2: «El Centro programará sus actividades teniendo en cuenta las realizadas por otros organismos cuya actividad se desarrolle en el ámbito de la formación profesional».

La colaboración representa un elemento esencial para garantizar que la labor del Cedefop está en consonancia con la agenda política de la UE y con las actividades de otras organizaciones relacionadas con la FP u otros ámbitos conexos. Asimismo, garantiza que las conclusiones de los estudios del Cedefop sirvan de guía para la elaboración y aplicación de políticas de FP. Uno de los ejemplos más destacables es la participación del Cedefop en los grupos de trabajo de la Comisión Europea, los comités de dirección o las redes propias del Cedefop.

La cooperación del Cedefop con un abanico de partes interesadas se fundamenta, en parte, en las disposiciones legales recogidas en su Reglamento fundacional o las normas financieras pertinentes y, en parte también (de manera más o menos formal), en los acuerdos de cooperación.

Huelga decir que la cooperación con la Comisión Europea (en concreto, la Dirección General de Educación y Cultura, la Dirección General que supervisa la labor del Cedefop), los gobiernos de los Estados miembros y los interlocutores sociales representados en el Consejo de Dirección del Cedefop y las otras instituciones europeas reviste una especial relevancia.

⁽²⁰⁾ Véase la nota a pie de página ⁽¹⁸⁾.



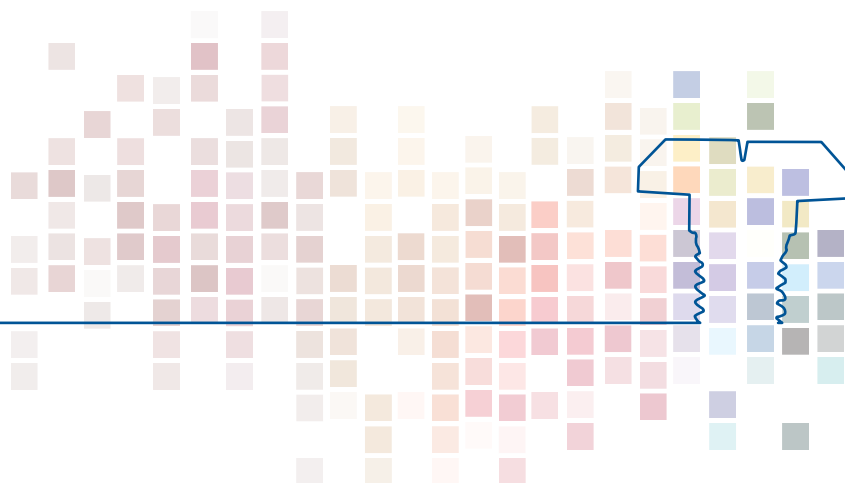
Los acuerdos de cooperación con otras agencias de la UE cuya actividad se desarrolla en ámbitos conexos proporcionan un marco para el intercambio sistemático de información o la realización de actividades conjuntas. Estos acuerdos tienen por objeto garantizar la sinergia, la complementariedad de las actividades, siempre en beneficio de los grupos destinatarios, y el uso óptimo de los recursos.

A fin de que el Cedefop pueda difundir sus conclusiones y resultados sobre formación profesional de manera eficaz, se han identificado «cuentas clave», tales como socios en la Comisión Europea, diputados al Parlamento Europeo en los Comités de Empleo y de Presupuestos o miembros del Consejo de Dirección del Cedefop.

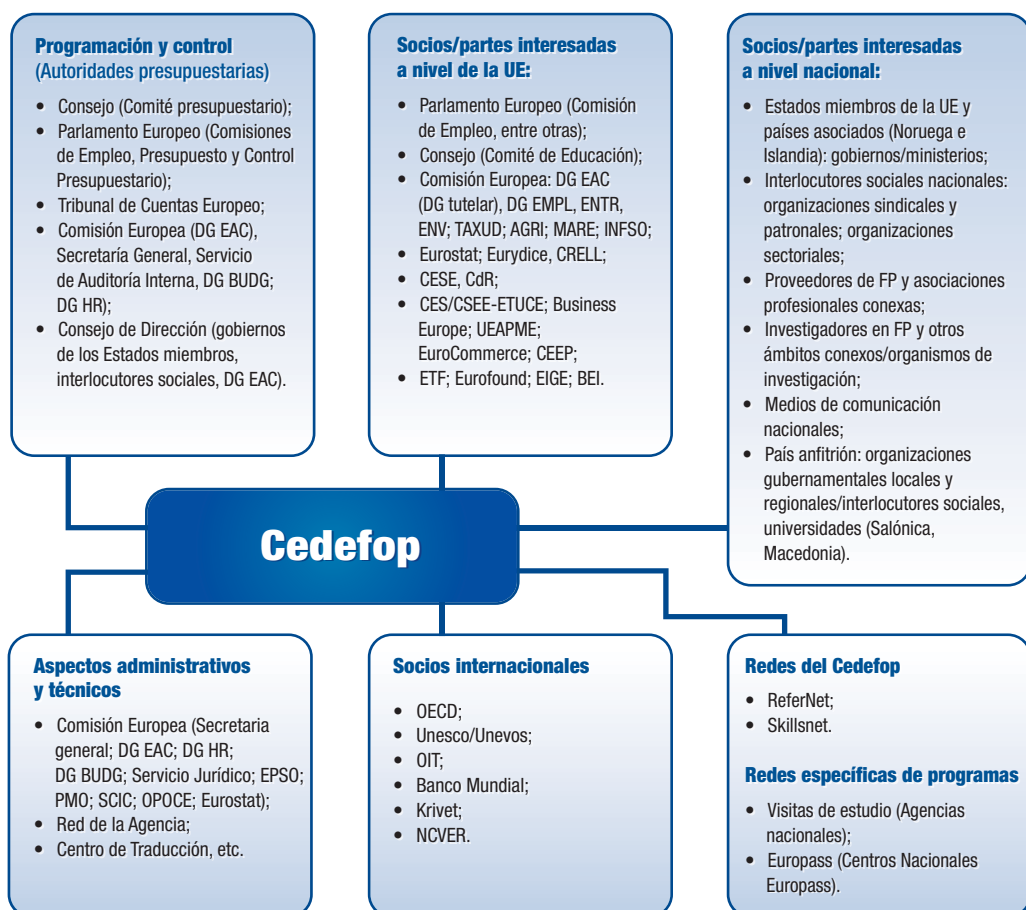
En un sentido más amplio, el Cedefop está en permanente contacto con los siguientes grupos destinatarios:

- la Comisión Europea, en concreto la DG de Educación y Cultura, encargada de supervisar la labor del Cedefop;
- los responsables políticos del sector público y los interlocutores sociales;
- los proveedores, profesionales e investigadores de FP; y
- el público en general.

Los socios de cooperación e intermediarios, como los medios de comunicación, aúnan sus esfuerzos para que la labor de Cedefop llegue a sus grupos destinatarios en los Estados miembros, Noruega e Islandia.



Socios del Cedefop

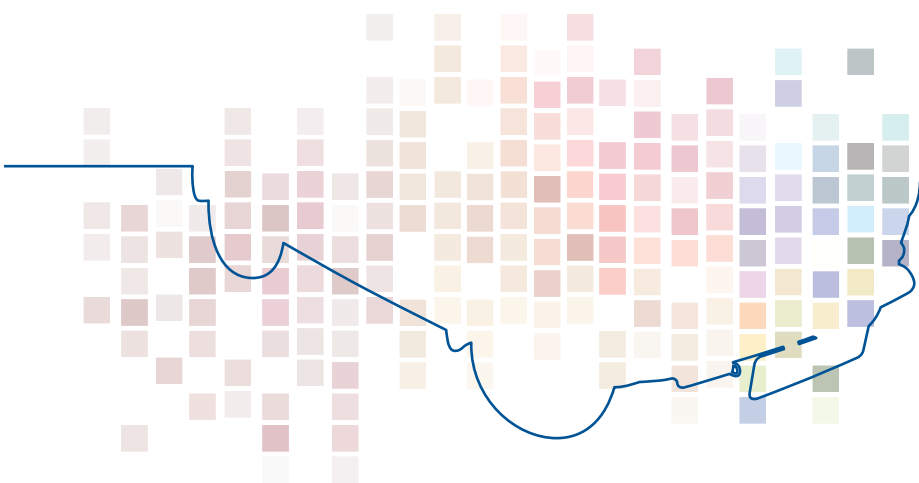


ANEXO

Adaptación del Cedefop al marco político para la cooperación europea en FP

Las prioridades del Cedefop a medio plazo están en plena consonancia con el proceso de cooperación europea en el ámbito de la FP. Las prioridades sirven de apoyo a la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales para aplicar la política europea de FP y lograr los objetivos y la perspectiva global de la FP europea en 2020.

El Comunicado de Brujas define una serie de objetivos para la cooperación en FP en forma de resultados previstos a corto plazo para 2014, el mismo plazo que el establecido para las prioridades del Cedefop.



Cómo las prioridades políticas del Cedefop contribuyen a lograr los resultados a corto plazo previstos en el Comunicado de Brujas

Comunicado de Brujas – Resultados previstos a corto plazo 2011-2014	Incluidos en las PMPs
Informar sobre las novedades de los Estados miembros en el ámbito de FP	PMP I; PMP II
Desarrollo de una lengua común que enlace el mundo de la educación y la formación con el mundo del trabajo (taxonomía europea de cualificaciones, competencias y ocupaciones – ESCO, por sus siglas en inglés), en consonancia con otros instrumentos de la UE, como por ejemplo el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)	PMP I; PMP III
Orientación y apoyo técnico para la aplicación del MEC, en particular con vistas a la aplicación de un planteamiento de resultados del aprendizaje	PMP I
Descripción de los avances logrados en el establecimiento de los marcos nacionales de cualificaciones por el Cedefop y la Fundación Europea de Formación (ETF)	PMP I
Orientación y apoyo técnico para la aplicación del Eqavet	PMP I
Revisar la aplicación del Eqavet en el ámbito nacional en 2013	PMP I
Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal	PMP I; PMP II
Orientación y apoyo técnico a la aplicación del ECVET	PMP I
Revisión periódica de la aplicación del ECVET (junto con el Cedefop)	PMP I
Creación de un pasaporte europeo de capacidades, como parte integrante del Europass, antes de 2012	PMP I
Manual de medidas sobre el acceso y la participación en la FP continua	PMP I; PMP II
Considerar el respaldo europeo a las campañas de promoción de la FP, incluida la utilización del Eurobarómetro sobre el atractivo de la FP	PMP I
Mejora de los datos en toda la UE sobre los estudiantes de FP inicial	PMP I; PMP II
Establecer un procedimiento de coordinación mejorado para la aplicación de los instrumentos europeos comunes en el ámbito de la educación y la formación	PMP I
Estrategia de comunicación europea sobre los instrumentos de transparencia europeos	PMP I
Vademécum o estudio sobre los modelos de formación basada en el trabajo que hayan dado resultado (con información del Cedefop)	PMP II
Documento de orientación sobre el papel de la excelencia profesional para lograr un crecimiento inteligente y sostenible	PMP II; PMP III
Trabajar sobre las mejores prácticas y los principios orientadores con respecto a la evolución del perfil de los profesores y formadores de FP (junto con el Cedefop)	PMP II
Informe de situación sobre los avances logrados en la elaboración de estrategias, sistemas y prácticas de orientación permanente – 2011 (Cedefop, ETF y ELGPN);	PMP II
Transiciones de la FP a la empresa	PMP II
Vademécum de las mejores prácticas de integración de los grupos «de riesgo» mediante la combinación del aprendizaje en el lugar de trabajo y las competencias clave	PMP II
Mejora de la anticipación de la evolución de las cualificaciones y competencias, en particular mediante previsiones de cualificaciones (Cedefop)	PMP III
Mejora de la cooperación estructurada entre la política de educación y formación y la política de empleo	PMP I, PMP II; PMP III



CEDEFOP

Centro Europeo para el
Desarrollo de la Formación Profesional

Prioridades a medio plazo 2012-14

Luxemburgo:
Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2011 – VI, 32 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0828-2

doi:10.2801/905

Nº de cat.: TI-32-11-765-ES-C

Gratuito – 4104 ES



Prioridades a medio plazo

2012-14

4104 ES – TI-32-11-765-ES-C

**CEDEFOP**Centro Europeo para el
Desarrollo de la Formación Profesional

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-896-0828-2



9 789289 608282 >