



CAPACITAR AL PERSONAL DOCENTE PARA GESTIONAR EL CAMBIO

El desarrollo profesional de los profesores y formadores de educación y formación profesionales es esencial para ayudarlos a desempeñar sus múltiples tareas

Los profesores y formadores están en la primera línea de la educación y formación profesional (FP) inicial ⁽¹⁾. A la luz de los retos sin precedentes que plantean la pandemia y la guerra en Ucrania, su compromiso y creatividad han sido fundamentales para mantener la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas y los lugares de trabajo. Desempeñan un papel clave en la capacitación de los jóvenes, cuyas vidas y esperanzas se han visto especialmente afectadas por los confinamientos, así como a la hora de ayudar a integrar a los refugiados en los mercados laborales europeos.



Fuente: Cedefop.

La formación profesional y la inclusión en el mercado laboral de **los jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación (los denominados «ninis»)**, de **los refugiados**, los solicitantes de asilo y otros grupos vulnerables se han convertido en objetivos fundamentales. Hoy constituyen la piedra angular de

⁽¹⁾ Aunque algunos países, como Irlanda, Polonia y Eslovaquia, no definen específicamente la FP-I como un ciclo formativo distinto de la FP continua, la mayoría la considera un itinerario diferenciado hacia la cualificación y ocupación que proporciona a los jóvenes una puerta de entrada al mercado laboral.

una FP de alta calidad ⁽²⁾ lo que requiere que los profesores y formadores tengan capacidades **psicosociales** e interculturales específicas.

Por otro lado, la ecologización de las economías europeas y la **rápida digitalización de muchos puestos de trabajo**, incluidos los docentes, los obliga a satisfacer nuevas exigencias en materia de capacidades. Es precisamente por eso que, hoy más que nunca, es importante que mejoren y actualicen sus propias capacidades para posteriormente infundir confianza (en sí mismos) a sus estudiantes, becarios y aprendices, además de ofrecerles conocimientos y capacidades actualizados. La presente nota informativa presenta nuevos datos recabados por el Cedefop sobre la formación inicial y el desarrollo profesional continuo (DPC) de los profesores y formadores y proporciona varios ejemplos prácticos ⁽³⁾.

PROFESORES Y FORMADORES: PERFILES Y NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DIFERENTES

Los profesionales que imparten enseñanza y formación a alumnos de FP-I suelen diferenciarse por el lugar y la manera en que desempeñan sus funciones:

- el personal docente que imparte asignaturas generales en centros de FP;
- el personal docente que imparte asignaturas relacionadas con la FP en centros de FP. Estas asignaturas

⁽²⁾ La **Declaración de Osnabrück** de 2020 afirma que «[U]na FP europea inclusiva y de excelencia también resulta necesaria para la competitividad de las empresas europeas y el buen funcionamiento del mercado laboral europeo» y destaca que, de hecho, son las dos caras de una misma moneda.

⁽³⁾ Se basa en los **informes por país *Teachers and trainers in a changing world*** (Profesores y formadores en un mundo cambiante), elaborados por los **miembros nacionales de la ReferNet** y disponibles en la colección **Perspectivas temáticas de la ReferNet**, así como en un próximo informe de síntesis elaborado por el Cedefop.

naturas incluyen una parte teórica impartida en aulas y otra práctica, impartida en talleres;

- formadores que enseñan en lugares de trabajo.

Estos grupos de profesionales necesitan cualificaciones diferentes, así como una combinación específica de capacidades para desempeñar sus funciones de manera eficaz.

DESARROLLO PROFESIONAL DE PROFESORES Y FORMADORES

Todos los países europeos cuentan con disposiciones legales o de otro tipo que regulan la situación profesional, el trabajo y el DPC de los profesores de centros de FP y, en menor medida, de los formadores en los lugares de trabajo.

Si bien los requisitos relativos a las cualificaciones y la educación inicial aplicables a los profesores de centros de FP y a los formadores de FP en empresas difieren, hay aspectos comunes en lo que respecta a su DPC. Se ofrece en muchos contextos, como seminarios, talleres, períodos de prácticas y visitas de estudios; de forma presencial, a distancia e híbrida y suele abarcar tres tipos de capacidades:

- técnicas o temáticas;
- pedagógicas/docentes/didácticas;
- transversales, especialmente y cada vez con más frecuencia, las aptitudes interpersonales, como la comunicación y las competencias sociales.

En la mayoría de los casos, el DPC de profesores y formadores se ofrece en centros de FP, centros de formación y cámaras de comercio. Las empresas, las autoridades y los organismos nacionales y regionales pueden desempeñar una función, dependiendo del país de que se trate.

RECUADRO 1. EL CEDEFOP Y EL CONTEXTO POLÍTICO EUROPEO

El papel crucial y la situación profesional de los profesores y formadores de FP han ocupado un lugar destacado en la [cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales](#) durante veinte años. Desde la Declaración de Copenhague de 2002, los profesores y formadores y su desarrollo profesional se han incluido en la mayoría de los comunicados y conclusiones posteriores del Consejo y siguen ocupando un lugar destacado en la agenda política europea.

El Cedefop ha apoyado el proceso político a escala europea a lo largo de los años. Entre 1998 y 2011, gestionó una red de profesores y formadores (TTNet), que se centró, entre otras cosas, en la formación y el desarrollo profesional de los profesores de centros de FP y formadores de FP en empresas. Posteriormente, el Cedefop coordinó, junto con la Comisión Europea, el

grupo de trabajo ET 2020 sobre el desarrollo profesional de profesores y formadores, que integró las actividades de la TNet. Hoy en día, además de proporcionar una gran cantidad de recursos en línea conexos, la agencia contribuye a la labor de los [grupos de trabajo temáticos 2030](#) Caminos hacia el éxito escolar y Educación digital: aprendizaje, formación y evaluación, en el marco del Espacio Europeo de Educación.

Fuente: Cedefop.

Formación de profesores de centros de FP

En la mayoría de los países, el personal de los centros de FP que imparte asignaturas generales o asignaturas profesionales teóricas debe tener un título de educación superior (de grado o máster) en un ámbito relacionado. En el caso del personal que imparte asignaturas profesionales prácticas, suele ser suficiente un título profesional o un diploma de enseñanza secundaria superior. Once países europeos también exigen experiencia profesional ⁽⁴⁾, y seis piden un examen estatal u oposición⁽⁵⁾. Solo seis países de la UE ofrecen programas específicos de formación inicial para futuros profesores de FP ⁽⁶⁾.

Todos los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega exigen que los profesores de centros de FP tengan cualificación docente o pedagógica además de titulación en un campo de estudio específico. Sin embargo, los enfoques nacionales difieren en cuanto a los tipos de asignaturas que se incluyen en esta cualificación pedagógica y al nivel de educación en el que se imparten.

El DPC de los profesores de FP es obligatorio en diecinueve Estados miembros de la UE ⁽⁷⁾. Muchos son flexibles en cuanto a los plazos o el contenido. En Austria, por ejemplo, los profesores deben completar quince horas de DPC además del tiempo de enseñanza por año lectivo, pero no existen prerrequisitos en relación con el contenido.

Formación de formadores en entornos laborales

Las tareas de los formadores en entornos laborales van desde la formación en el puesto de trabajo, por ejemplo, de aprendices, hasta la consultoría externa y las funciones de supervisión. Los requisitos relativos a las cualificaciones son menos claros que los de los profesores de FP. En Hungría, los formadores en empresas deben contar con un título de FP supe-

⁽⁴⁾ Alemania, Grecia, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Lituania, Malta, Austria, Polonia, Eslovenia y Finlandia.

⁽⁵⁾ Alemania, Grecia, España, Francia, Malta y Eslovenia.

⁽⁶⁾ Alemania, Grecia, Francia, Croacia, Países Bajos y Austria.

⁽⁷⁾ Bélgica, Bulgaria, Chequia, Dinamarca, Alemania, Grecia, Croacia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía y Suecia.

rior reconocido por el Estado, tener al menos cinco años de experiencia y superar un examen práctico organizado por la cámara de artesanía o industria correspondiente. Además de la cualificación y la experiencia profesionales, Polonia también exige una formación pedagógica. Solo ocho países europeos ⁽⁸⁾ tienen perfiles de competencias específicos y cualificaciones nacionales para ellos.

Diez países ⁽⁹⁾ cuentan con disposiciones sobre el DPC de los formadores en empresas. En Croacia y Alemania, el contenido del DPC de los formadores lo definen los institutos nacionales de FP (la [Agencia croata de FP y educación de adultos](#) y el [BIBB](#)). En Estonia, Rumanía y Finlandia, esta tarea corresponde a los centros de FP; en Hungría, a las cámaras; en Noruega, a las autoridades regionales, y en Islandia, a la [Dirección de Educación](#).

EVOLUCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS PROFESORES Y FORMADORES

El punto de encuentro entre la FP y el trabajo

Al ocupar un lugar clave entre los mercados de trabajo y la FP, los profesores y formadores comparten su conocimiento de ambos mundos, contribuyendo así a determinar la calidad y la pertinencia de la oferta de FP. No obstante, para desempeñar sus múltiples funciones y atender de manera eficaz las necesidades actuales y emergentes, necesitan la combinación adecuada de competencias.

RECUADRO 2. LA CUALIFICACIÓN DE LOS FORMADORES EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR

En Alemania, los formadores en empresas pueden obtener dos cualificaciones profesionales especializadas vinculadas a su ámbito profesional: [pedagogo de educación inicial y permanente certificado](#) (nivel 6 del MEC) y [pedagogo profesional certificado](#) (nivel 7 del MEC). Ambas ofrecen capacidades pedagógicas y de gestión y habilitan a los formadores para asumir funciones adicionales, como la selección de aprendices o la gestión de la formación. Los perfiles profesionales incluyen tutorías en línea, el diseño de material didáctico, la gestión de la calidad, la capacidad para identificar las capacidades de los aprendices, la redacción de exámenes, la tutoría y dirección de los formadores y trabajadores cualificados que imparten formación.

Fuente: [ReferNet Alemania/Cedefop](#).

Para establecer un vínculo más estrecho entre

⁽⁸⁾ Chequia, Estonia, Francia, Alemania, Letonia, Lituania, Noruega y Polonia.

⁽⁹⁾ Bélgica, Bulgaria, Alemania, Francia, Croacia, Italia, Letonia, Hungría, Polonia y Eslovenia.

la oferta de FP y las necesidades y oportunidades del mercado laboral, muchos países europeos han fomentado las colaboraciones entre los centros de FP y las empresas. El vínculo formal más común es un acuerdo firmado por ambas partes que permite la coordinación y la cooperación entre los formadores en empresas y los centros de FP. En Francia, Luxemburgo, los Países Bajos y Finlandia, la cooperación incluye convenios de prácticas y contratos de aprendizaje, mientras que en Alemania consiste en tribunales de examen conjuntos y en Polonia permite la presencia de formadores de empresas en la junta de personal docente de los centros.

Existen muchas iniciativas en toda Europa que ofrecen a los profesores de centros de FP experiencias de la «vida real» en empresas. En Austria, la [iniciativa Seitenwechsel](#) permite a los profesores adquirir una amplia experiencia práctica en una empresa durante doce meses antes de regresar a su centro. Finlandia ofrece a los profesores programas de prácticas similares en empresas. El programa francés [Ingenieurs pour l'école](#) (Ingenieros en la escuela) funciona al revés: permite que los ingenieros y el personal directivo de las empresas trabajen en centros en comisión de servicio durante un período máximo de tres años para poner su experiencia profesional al servicio de los alumnos.

Adaptación al cambio

La ecologización y la digitalización de muchos puestos de trabajo, aceleradas por la pandemia, están transformando las necesidades en materia de competencias de los trabajadores. En respuesta a ello, los profesores y formadores de toda Europa deben actualizar sus correspondientes capacidades y conocimientos. Al mismo tiempo, su uso cada vez más frecuente de herramientas y tecnologías digitales en el trabajo está transformando la manera en que se comunican con los alumnos y permite una interacción flexible y personalizada gracias a las nuevas modalidades de enseñanza en línea y mixtas.

RECUADRO 3. CAPACIDADES VERDES DE LOS PROFESORES Y FORMADORES EN CROACIA

La [Agencia de FP y educación de adultos](#) de Croacia ofrece formación sobre capacidades verdes para profesores, en particular a través de conferencias y seminarios web, formación sectorial y la publicación de información en su portal web. Algunos de los temas que se tratan son la economía circular, la internet de las cosas, la construcción de edificios sostenibles y de energía cero, la biodiversidad, los biocombustibles, los residuos plásticos, la moda sostenible, los vehículos solares y eléctricos y la biotecnología.

Fuente: [ReferNet Croatia/Cedefop](#).

RECUADRO 4. FORMACIÓN DIGITAL PARA PROFESORES Y FORMADORES EN ESPAÑA

El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF) ofrece a profesores y formadores educación digital tanto a través de cursos con tutoría como de [minicursos de autoaprendizaje masivos, abiertos y en línea](#). También fomenta:

- el intercambio de experiencias y recursos entre profesores a través de redes profesionales;
- el desarrollo y la difusión de material educativo y otros documentos de apoyo para profesores;
- el diseño de modelos de formación de profesores;
- el diseño y la puesta en práctica de programas de formación en cooperación con las comunidades autónomas.

Fuente: ReferNet Spain/Cedefop.

RECUADRO 5. LETONIA APOYA LA CAPACITACIÓN DIGITAL DE LOS FORMADORES

Cuando la pandemia golpeó a Letonia a principios de 2020, las autoridades respondieron a las necesidades de los profesores y formadores de FP para seguir impartiendo enseñanza. Rápidamente se organizaron cursos para ayudarles a enseñar a través de plataformas en línea, crear material didáctico interactivo y elaborar presentaciones en línea mediante herramientas visuales. También se ofreció formación para reforzar las aptitudes interpersonales de los profesores y formadores y proporcionarles herramientas y estrategias para ayudarlos a superar el agotamiento profesional y a hacer frente con eficacia al nuevo entorno educativo.

Fuente: ReferNet Letonia/Cedefop.

Capacitar a los alumnos

La educación inclusiva en entornos escolares y laborales es un objetivo clave para los profesores de FP y los formadores de FP en empresas. Se encuentran en una posición central para [detectar a los jóvenes que corren riesgo de abandono escolar temprano](#) y para ayudarles a [mantener la motivación](#). A fin de capacitar a los profesores y formadores para asumir este importante papel, [muchos países han desarrollado programas de formación](#) que les confieren las capacidades [psicosociales](#) e interculturales necesarias para crear [entornos de aprendizaje inclusivos](#) en los centros y los lugares de trabajo ⁽¹⁰⁾.

Los profesores y formadores de FP deben poder contar con [redes interservicios](#) que les permitan re-

⁽¹⁰⁾ El Cedefop ha desarrollado dos herramientas para responsables políticos y profesionales, una para la [capacitación de los niños](#) y otra para la [lucha contra el abandono escolar temprano](#), que ofrecen numerosos ejemplos de buenas prácticas de todos los Estados miembros de la UE, en particular, en relación con la inclusión digital. Puede encontrar más información sobre el desarrollo profesional de los profesores y formadores [aquí](#).

mitir a los alumnos a otros servicios, en particular, de orientación, divulgación, medidas de segunda oportunidad, apoyo a la salud mental y atención a las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales.

RECUADRO 6. SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO

Noruega ha creado un programa de DPC y herramientas para profesores y formadores de FP-I, que ofrece ayuda práctica para adoptar el enfoque adecuado para los estudiantes adultos jóvenes diagnosticados con [síndrome de Asperger](#) que les muestra formas de optimizar los resultados de aprendizaje de sus alumnos y minimizar así las diferencias entre los estudiantes neurotípicos y los estudiantes con Asperger.

Fuente: ReferNet Noruega/Cedefop.

RECUADRO 7. UN SISTEMA COMPLETO DE APOYO A LOS ALUMNOS EN SITUACIÓN DE RIESGO

En los Países Bajos, hace mucho tiempo que la FP previene el abandono escolar temprano y reintegra a los jóvenes que abandonan prematuramente sus estudios. Paralelamente, el país ha realizado investigaciones sobre las tendencias y las causas del fenómeno y ha creado un [registro básico de educación](#) en el que se inscriben todos los jóvenes matriculados en la enseñanza general o en la FP. Este registro permite a las autoridades hacer un seguimiento de sus trayectorias y detectar a los jóvenes que han abandonado el sistema educativo. Cuarenta redes regionales de información y coordinación apoyan a los jóvenes que abandonan prematuramente sus estudios o corren el riesgo de abandonarlos, ofrecen orientación y los ayudan a encontrar trabajo o aprendizaje. Los profesores y formadores de FP pueden apoyarse en esta infraestructura para su trabajo diario.

Fuente: ReferNet Países Bajos/Cedefop.

Balance y perspectivas de futuro

Teniendo en cuenta el papel y las funciones fundamentales de los profesores y formadores, los países europeos han actuado para reforzar aún más su situación y su desarrollo profesionales. Muchos documentos políticos de la UE han señalado la necesidad de que los países atraigan y retengan a profesionales motivados, pero los informes de ReferNet muestran que solo algunos recompensan su participación en el DPC con promoción profesional y, finalmente, una remuneración más elevada. España ha puesto a los profesores de FP en pie de igualdad con los profesores de enseñanza secundaria general, Alemania ha aumentado sus perspectivas de carrera hasta el nivel 7 del MEC e Irlanda concede a los participantes en programas de DPC certificados incluidos en su

marco de cualificaciones.

Las tecnologías, los métodos de trabajo y las necesidades en materia de capacidades están en constante evolución. Los ejemplos de buenas prácticas muestran que los profesores y formadores «híbridos», es decir, las personas que trabajan en paralelo en instituciones de FP y en empresas, pueden ayudar a establecer vínculos más estrechos entre la oferta de FP y las necesidades de los empleadores. No solo aportan innovación a los centros, sino que también ayudan a paliar la escasez de profesores de FP. El concepto ofrece perspectivas profesionales interesantes a las personas y beneficia tanto a los centros como a las empresas, por ejemplo, a través de la repartición de los costes salariales.

La investigación del Cedefop muestra un potencial de mejora del DPC de los profesores y formadores de FP-I a través de un análisis más específico de las necesidades y unos procesos de evaluación más estrictos. Un componente de (auto)evaluación podría contribuir al diseño de programas adaptados a las necesidades de los participantes.

Son pocos los países que cuentan con disposiciones específicas relativas al DPC de los formadores en empresas. Abrir los cursos de DPC impartidos en centros de FP a los formadores y, a la inversa, ofrecer formación en empresas a los profesores de centros de FP podría ser de beneficio mutuo a la hora de abordar sus necesidades. Implicar a los profesores y formadores de FP en el diseño conjunto de los programas de DPC aumentaría su motivación para participar en ellos.

Europa avanza hacia la transición ecológica y se están adaptando o creando muchos puestos de tra-

bajo y cualificaciones. Francia ha revisado una serie de cualificaciones de FP en agricultura, energía, gestión de residuos y del agua. Si bien las capacidades verdes se ven reflejadas en un número creciente de programas y cualificaciones de FP, los informes de ReferNet muestran que, a excepción de algunas iniciativas y programas prometedores, hasta el momento se ha hecho poco para integrar de manera más sistemática estas capacidades para el futuro en la formación de los profesores y formadores.

Por último, faltan datos sobre la eficacia del DPC de profesores y formadores de FP. Esto es particularmente cierto en lo que respecta a la oferta de formación híbrida y en entornos laborales, y a la evaluación de sus resultados. Por otro lado, los datos disponibles no suelen ser comparables entre países, lo que dificulta el análisis a escala europea ⁽¹⁾. La mejora del seguimiento y la evaluación del DPC, las evaluaciones de desempeño en las empresas y las encuestas de satisfacción a los alumnos son herramientas valiosas para la elaboración de políticas. Además, la adopción de unas estrategias más específicas para el desarrollo profesional de los profesores y formadores mejorará las capacidades y aumentará la satisfacción laboral y personal de estos profesionales y, en última instancia, mejorará los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

⁽¹⁾ Para obtener información más detallada y actualizada de las necesidades de desarrollo profesional de los profesores y formadores, el Cedefop ha llevado a cabo un estudio de viabilidad con miras a realizar una nueva encuesta paneuropea de directores, profesores, alumnos y formadores de FP en empresa. En este contexto, está organizando [un foro de aprendizaje de políticas](#), que tendrá lugar en noviembre de 2022.

