

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

477ª SESIÓN PLENARIA DE LOS DÍAS 18 Y 19 DE ENERO DE 2012

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria» (dictamen de iniciativa)

(2012/C 68/01)

Ponente: **Vladimíra DRBALOVÁ**

El 20 de enero de 2011, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema

«La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 16 de diciembre de 2011.

En su 477º Pleno de los días 18 y 19 de enero de 2012 (sesión del 19 de enero de 2012), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 208 votos a favor, 7 en contra y 10 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y propuestas

Recomendaciones a la Comisión Europea

1.1 El Comité exhorta a la Comisión a que anime a los Estados Miembros a alcanzar los objetivos a corto y largo plazo establecidos en el Comunicado de Brujas y a **mejorar la calidad y eficiencia de la educación y la formación profesional (EFP) con el fin de aumentar su atractivo y relevancia**. Los interlocutores sociales a todos los niveles deben continuar desempeñando un papel activo en el proceso de Copenhague y ayudar a alcanzar los resultados previstos a corto plazo.

1.2 El Comité solicita a la Comisión que una los procesos de Bolonia y de Copenhague en un enfoque integrado. Esta sinergia contribuirá a que las personas cuenten con las aptitudes necesarias para alcanzar su potencial en cuanto a desarrollo e inserción profesional.

1.3 El Comité considera que la Comisión debe ser una plataforma para pruebas basadas en estadísticas que siga de cerca la

situación en los diferentes Estados miembros y cree una plataforma que permita el intercambio de buenas prácticas.

1.4 El Comité valora que la Comisión se esfuerce por establecer nuevos instrumentos y poner en marcha iniciativas también nuevas. No obstante, en primer lugar, es necesario evaluar qué se ha desarrollado hasta la fecha para evitar así la duplicación de instrumentos y garantizar que los actuales programas y políticas se aplican correcta y plenamente.

Recomendaciones a los Estados miembros

1.5 Tomar el número de jóvenes que acceden a la universidad como único indicador induce a error cuando se formulan políticas educativas puesto que solo es parcialmente relevante en cuanto a las necesidades de los mercados laborales en materia de aptitudes. Los sistemas educativo y de formación tienen que estar equilibrados.

1.6 Aplicar el comunicado de Brujas y el proceso de Copenhague y ayudar a alcanzar el objetivo de la UE de que el 40 % de la población tenga estudios superiores o equivalentes, **lo que incluye un nivel más elevado en la EFP.**

1.7 Desarrollar incentivos económicos y no económicos tanto para que las compañías, especialmente las pymes, las microempresas y las empresas de carácter artesanal, aumenten el atractivo tanto de la enseñanza y formación profesional inicial (EFPI) como de la enseñanza y formación profesional continua (EFPC) y movilicen a las empresas, como para que las instituciones educativas cooperen con las empresas.

1.8 Empezar actividades globales de promoción con vistas a mejorar de manera sistemática el reconocimiento social de la formación profesional postsecundaria.

1.9 Proporcionar servicios de asesoramiento más efectivos y adaptados tanto a las necesidades del mercado laboral como a las de los jóvenes, con asesoramiento individualizado para las personas con discapacidad. Urge abrir la mentalidad de los jóvenes, de sus familias y de los asesores, que suelen considerar que ir a la universidad es la clave para conseguir un empleo.

Recomendaciones a las organizaciones empresariales

1.10 Las organizaciones empresariales en colaboración con otros interlocutores sociales deberían participar activamente en los sistemas de asesoramiento y consejo, puesto que son las estructuras pertinentes para proporcionar información sobre las oportunidades de la EFP y del mercado laboral. Deberían ayudar a aquellos que proporcionan la educación a desarrollar nuevos métodos y un aprendizaje integrado en el mercado laboral.

1.11 Los sectores industriales y las empresas deberían ofrecer más plazas de prácticas y más posibilidades de aprender en el lugar de trabajo, al tiempo que deberían animar a los trabajadores a que transmitan sus conocimientos y experiencia a los estudiantes en prácticas y aprendices o profesores temporales de EFP.

Recomendaciones a las instituciones educativas

1.12 Confiar en la creación de nexos con las empresas y reconocer la necesidad de una cooperación constructiva y el valor de la experiencia adquirida en el exterior.

1.13 Cooperar más estrechamente con los sectores de la industria y profundizar en el desarrollo de un elenco más amplio de métodos que compaginen el aprendizaje con el trabajo. Para ello, es necesaria una actitud más flexible hacia la EFP.

1.14 Hay que garantizar la calidad de profesores y formadores, quienes deberían estar familiarizados con la evolución de las necesidades en el entorno laboral. Se deberían fomentar los períodos de prácticas en empresas dirigidos a profesores y formadores.

Recomendaciones a los interlocutores sociales

1.15 El Comité exhorta a las organizaciones de los interlocutores sociales a que afronten sus responsabilidades, sean proactivas en el proceso mediante el uso de todo tipo de métodos e instrumentos para mejorar el atractivo de la EFP postsecundaria (consejos sectoriales sobre empleo y competencias, etc.).

1.16 Los interlocutores sociales de todos los niveles deberían afrontar correctamente sus compromisos derivados de sus programas de trabajo conjuntos y contribuir al proceso de creación y aplicación de todos los instrumentos de la UE en el ámbito de la EFP a nivel nacional.

Recomendaciones a los individuos y a las organizaciones de la sociedad civil

1.17 Se debería concienciar a las personas de que la educación superior no es necesariamente una garantía para encontrar empleo y que se deberían considerar alternativas efectivas. Por ello, los ciudadanos deben reconocer su responsabilidad a la hora de tomar decisiones con fundamento relativas a las posibilidades de estudio y formación. En última instancia, deberían tener la confianza suficiente como para inscribirse en programas de formación profesional postsecundaria.

1.18 Las preferencias de los estudiantes y las expectativas de sus familiares se deberían contrastar con las necesidades de los empresarios. En el futuro, podrían utilizar el nuevo Panorama de cualificaciones de la UE y sus previsiones de oferta de aptitudes y necesidades del mercado laboral.

2. Marco político europeo

2.1 En la cumbre de primavera de la UE celebrada en junio de 2010 se adoptó la Estrategia Europa 2020. Se trata de una nueva estrategia para el crecimiento y el empleo reforzada por siete iniciativas emblemáticas y documentos estratégicos cuyo objetivo es impulsar el mercado interior de la UE (Acta del Mercado Único).

2.2 La importante iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», que se centra en dotar a las personas de las cualificaciones apropiadas para obtener un empleo y lograr la correspondencia entre la oferta de cualificaciones y las necesidades del mercado laboral, crea una fuerte sinergia con otras iniciativas («Una política industrial para la era de la mundialización», «Una agenda digital para Europa», «Unión por la innovación», «Juventud en movimiento», «Plataforma europea contra la pobreza», etc.).

2.3 Los objetivos de la Estrategia Europa 2020 estarán reforzados por el **marco financiero plurianual (MFP)** ⁽¹⁾. El presupuesto para la Estrategia Europa 2020 invertirá en el capital humano europeo aumentando la financiación asignada a educación, formación, investigación e innovación.

⁽¹⁾ Un presupuesto para Europa 2020, COM(2011) 500 final, partes I y II, 29.6.2011.

3. EFP – evolución y retos actuales

3.1 La evolución del mercado laboral europeo está estrechamente ligada a las crisis financieras y económicas, a la globalización, a las presiones demográficas, a las nuevas tecnologías y a muchos otros factores.

3.2 Los cinco objetivos horizontales que establece la Estrategia Europa 2020 incluyen:

- conseguir que el 75 % de la población de 20 a 64 años de edad tenga empleo;
- alcanzar un objetivo educativo centrado en los resultados que aborde el problema del abandono escolar y lo reduzca del 15 % actual al 10 %;
- incrementar el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años de edad que finaliza la enseñanza superior o equivalente del 31 % a, por lo menos, el 40 % de aquí a 2020.

3.3 La Declaración de Copenhague, aprobada los días 29 y 30 de noviembre de 2002, puso en marcha la estrategia europea para la cooperación reforzada en el ámbito de la EFP, comúnmente conocida como «**Proceso de Copenhague**».

3.4 En el Consejo del 12 de mayo de 2009 se aprobó un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»).

3.5 La Comunicación de la Comisión «Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020»⁽²⁾ resume los elementos clave que deben incorporarse al relanzamiento del proceso de Copenhague y pone de manifiesto el papel clave de la EFP en el aprendizaje permanente y la movilidad.

3.6 En el comunicado de Brujas, adoptado en diciembre de 2010 por los ministros de la UE responsables de EFP y los interlocutores sociales europeos, se formuló un fuerte compromiso. El comunicado revisa y establece las siguientes prioridades para la cooperación de la UE en el ámbito de la EFP de aquí a 2020:

- desarrollo de una EFP postsecundaria y una EFP a niveles más elevados del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC);
- permeabilidad e itinerarios abiertos entre la EFP y la educación superior;

— documento de orientación sobre el papel de la excelencia profesional para lograr crecimiento inteligente y sostenible.

3.7 Para cumplir el compromiso de Brujas, la Comisión está desarrollando una Agenda de la UE para la excelencia en la EFP que se centre tanto en la EFP inicial como continuada. El proceso debería finalizarse con las Conclusiones del Consejo (finales de 2012).

4. Base empírica para el proceso de la cooperación reforzada en la EFP

4.1 Las previsiones del Cedefop sobre las aptitudes que serán necesarias en el futuro indican que aumentará la demanda de trabajadores con cualificaciones medias y altas de aquí a 2020, mientras que el patrón será el opuesto para los trabajadores menos cualificados. No obstante, la población europea en edad de trabajar actualmente incluye a 78 millones de personas con un bajo nivel de cualificación.

4.2 El cuarto informe del Cedefop sobre la investigación en el ámbito de la educación y la formación profesionales en Europa titulado «Modernising vocational education and training» (Modernizar la educación y la formación profesionales) proporciona una base empírica para el proceso de la cooperación reforzada en la EFP. Asimismo, establece prioridades para reformar la EFP con el objetivo de contribuir a la estrategia de la UE para el crecimiento y el empleo.

4.3 Urge modernizar la EFP debido al aumento de la competencia mundial, el envejecimiento de la población, las presiones sobre el mercado laboral y el objetivo de mejorar la cohesión social en Europa.

4.4 El Cedefop también aborda la cuestión de cómo mejorar la imagen y el atractivo de la EFP. La impresión general que se desprende del análisis de indicadores relacionados con el atractivo de la EFP en la UE es negativa. Se han llevado a cabo investigaciones que han permitido identificar a los principales grupos de determinantes que influyen en el atractivo de los itinerarios educativos:

- a) el contenido y el contexto de la enseñanza: selección de itinerarios, reputación de las instituciones, vías o programas;
- b) las perspectivas educativas y laborales de los estudiantes: acceso a estudios posteriores (especialmente de nivel superior), perspectivas de encontrar empleo;
- c) factores económicos: ayudas económicas, incentivos fiscales o tasas de matriculación.

⁽²⁾ Comunicación de la Comisión COM(2010) 296 final.

4.5 En su publicación «A bridge to the future» (Un puente hacia el futuro), el Cedefop también se centra en el progreso alcanzado en el desarrollo y la aplicación de principios europeos comunes (asesoría, identificación y validación de enseñanzas no formales e informales) e instrumentos ⁽³⁾ (MEC, ECVET, Eqavet, Europass). El objetivo de esos principios e instrumentos es ayudar a reforzar la movilidad de trabajadores, aprendices y formadores entre los distintos sistemas educativos y de formación y entre países. Su desarrollo y aplicación fomentan la evolución en los resultados educativos en todos los tipos y niveles educativos y formativos para fomentar el aprendizaje permanente.

4.6 El nuevo documento de estudio ⁽⁴⁾ del Cedefop sobre la EFP en niveles de cualificación superiores en trece países y seis sectores muestra que las opiniones y concepciones sobre la EFP y el MEC en los niveles de seis a ocho están influidos por los contextos nacionales.

4.7 La Fundación Europea de Formación (ETF) hace hincapié en la necesidad imperiosa de proporcionar información sobre los diferentes sectores profesionales y la necesidad de políticas basadas en hechos para conectar el sector educativo con los sectores profesionales. Para incrementar el atractivo de la EFP postsecundaria, la EFT recomienda que:

- las titulaciones se reconozcan mediante una estrecha asociación con el mundo empresarial;
- la EFP postsecundaria (o EFP de grado superior) se integre en el sistema de enseñanza superior;
- se creen opciones de educación y escalones que lleven a un aprendizaje permanente;
- se creen asociaciones internacionales para la EFP de grado superior;
- la enseñanza se componga de una mezcla de clases magistrales en un 20 %, tutorías en un 40 % y talleres en un 40 %;
- los docentes sean tanto profesores como expertos del mundo empresarial.

⁽³⁾ MEC (Marco Europeo de Cualificaciones), ECVET (Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales), Eqavet (Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales), Europass (una serie de documentos destinados a fomentar la movilidad laboral y geográfica).

⁽⁴⁾ *Cedefop Research Paper No. 15 Vocational education and training at higher qualification levels* (Documento de estudio del Cedefop n.º 15 EFP en niveles de cualificación superiores).

4.8 La Comisión ha encargado un estudio con el objetivo de identificar y analizar la futura demanda de aptitudes en microempresas y empresas de carácter artesanal ⁽⁵⁾. En él, se recomienda que los programas de formación tengan más en cuenta las tendencias y evoluciones futuras a la hora de evaluar la necesidad de aptitudes. Hay que crear más programas de formación basados en el trabajo y maneras de reconocer los conocimientos prácticos adquiridos de manera informal, incluso a nivel europeo.

4.9 La reunión ministerial informal de la OCDE sobre EFP que se celebró en Copenhague en enero de 2007 reconoció que, en poco tiempo, ésta ha pasado a ocupar un lugar destacado y puso en marcha un trabajo analítico que desembocó en el informe final «Learning for jobs» (Formación para el empleo) ⁽⁶⁾ en 2010. A finales de 2010 se puso en marcha «Skills beyond School» (Aptitudes más allá de las aulas), una revisión de la política centrada en la EFP postsecundaria.

5. La EFP desde el punto de vista del mercado laboral

5.1 Los cambios demográficos y la previsión de que haya un aumento en la demanda de trabajadores cualificados hacen que, a pesar de la crisis económica, Europa afronte una disminución y un déficit de mano de obra en algunos sectores.

5.2 El déficit estructural de mano de obra cualificada en la UE es un hecho. Para las empresas europeas, las consecuencias inmediatas de este déficit son la pérdida de oportunidades de crecimiento y aumento de la productividad. La falta de mano de obra cualificada será uno de los principales obstáculos para el crecimiento económico en los próximos años.

5.3 La ecologización del empleo y el desarrollo de la «economía plateada», incluidos los servicios sociales y sanitarios, generan oportunidades para crear empleos nuevos y dignos para todos los grupos en edad de trabajar, a la vez que mejoran la competitividad y el potencial de crecimiento de toda la economía europea. Asimismo, representan una mayor demanda para nuevas profesiones y aptitudes actualizadas y de un nivel superior.

5.4 La EFP puede contribuir a alcanzar el principal objetivo de la Estrategia Europa 2020 anteriormente mencionado: 1) proporcionando oportunidades para progresar de la EFP hacia formación especializada y educación superior, 2) desarrollando la EFP a niveles más elevados del MEC basados en sistemas de EFP correctos a nivel secundario, 3) contribuyendo a una disposición que permita validar y reconocer los resultados del aprendizaje no formal, y 4) desarrollando una formación conectada con el trabajo que hace partícipes a los adultos del éxito de los jóvenes.

⁽⁵⁾ Informe final Identificación de la futura demandad de aptitudes en microempresas y empresas de carácter artesanal de aquí a 2020, FBH (Forschungsinstitute für Berufsbildung in Handwerk an der Universität zu Köln, Januar 2011).

⁽⁶⁾ Informe de la OCDE sobre el proyecto «Learning for jobs» (Formación para el empleo), con especial atención a la EFP, <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 Para reforzar la competitividad de las empresas y compañías europeas es crucial que Europa tenga una mano de obra móvil con una serie de aptitudes y habilidades que correspondan a las actuales demandas del mercado laboral. Las empresas necesitan aptitudes transparentes y comparables, independientemente de la manera en que se hayan adquirido las aptitudes.

5.6 La creación de sistemas de créditos y cualificaciones a partir de los resultados reales del aprendizaje facilitará la evaluación de las competencias que posee un determinado individuo. Esto contribuirá a una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda en los mercados laborales europeos. Los empresarios no recompensan las cualificaciones, sino el rendimiento. Asimismo, el sistema educativo debería recompensar cada vez más los resultados reales de los estudios, en lugar de, por ejemplo, el número de semanas de que consta un curso.

5.7 Las oportunidades para pasar de la EFP a la educación superior son importantes y podrían favorecerse mejorando la transparencia con respecto a los resultados. El MEC podría proporcionar un instrumento útil para aumentar la permeabilidad entre la EFP y la educación superior, puesto que hace las veces de convertidor de logros educativos en unidades al nivel de cualificaciones correspondiente.

5.8 La EFP postsecundaria no se puede situar en una zona gris entre la EFP de segundo ciclo y la educación superior. La EFP postsecundaria tiene una importancia estratégica en la Estrategia Europa 2020; hace que la EFP sea una opción más atractiva para los jóvenes y respalda la adquisición de aptitudes y la obtención de niveles más altos. Desde el punto de vista de las pymes europeas, se ha avanzado en cuanto a la pertinencia y el atractivo de la EFP y la EFP de grado superior. Sin embargo, hay que redoblar los esfuerzos a todos los niveles (europeo, nacional, regional, local y sectorial) para diversificar la oferta de EFP en niveles superiores, mejorar la permeabilidad, reformar los sistemas de EFP y crear incentivos fiscales para estimular tanto a las empresas como a los individuos sobre la disposición y el estudio de EFP de grado superior.

5.9 La calidad y la excelencia en la EFP es decisiva para mejorar su atractivo. No obstante, una EFP de mayor calidad no es barata y las pymes afrontan retos específicos: 1) son las principales proveedoras de EFPI, 2) necesitan actualizar las aptitudes de todos sus trabajadores, no solo de aquellos con mejores cualificaciones. Con respecto a este último punto, la formación en los puestos de trabajo es crucial para mejorar las aptitudes en las pymes.

5.10 La movilidad transfronteriza en el ámbito de la educación es un aspecto clave que las empresas apoyan desde hace tiempo, especialmente para los jóvenes estudiantes de EFP y

aprendices. Actualmente Europa cuenta con un nivel insuficiente de movilidad en cuanto a trabajadores, estudiantes y profesores de EFP. Su movilidad solo se puede mejorar si cuentan con un buen nivel de, al menos, una lengua extranjera.

6. Motivos de la falta de atractivo de la EFP, especialmente la EFP postsecundaria

6.1 El término «educación superior» suele utilizarse como sinónimo de «educación universitaria con inclinación académica». La educación superior suele compararse con la FP, considerándose esta última como de menor nivel.

6.2 Las políticas para desarrollar y expandir la educación superior no han prestado suficiente atención a la EFP. La EFP (o la formación orientada al mercado laboral) ya es una parte importante, aunque «invisible», de la educación superior.

6.3 En Europa, la EFP varía enormemente de un país a otro. La diversidad de soluciones institucionales crea confusión. En algunos países, tiene poco sentido denominarlo «sistema».

6.4 Los propios sistemas nacionales de educación y formación son algo opacos y hay un escaso nivel de permeabilidad entre los diferentes itinerarios. Existe una gran variedad de organismos que ofrecen educación y formación postsecundaria: universidades, institutos de EFP de grado superior, institutos de educación secundaria, institutos de formación de adultos, interlocutores sociales y empresas privadas.

6.5 A menudo las cualificaciones de EFP son difíciles de entender y no se reconocen con facilidad en otros países. Los programas de EFP no encajan en el modelo de Bolonia, compuesto por tres ciclos (grado, máster y doctorado). Aún no está claro cómo y en qué nivel se deberían clasificar las cualificaciones de EFP, en el MNC (Marco Nacional de Cualificaciones) o el MEC.

6.6 No hay ninguna conexión entre las cualificaciones y las aptitudes que se obtienen mediante el estudio y los sistemas nacionales de clasificación de regímenes vinculados al trabajo.

6.7 La imagen de la propia industria está socavada a causa de la actual crisis y de la imagen que los medios de comunicación suelen transmitir. Esto lleva a un incremento en la falta de confianza de las empresas de Europa.

6.8 La estigmatización y el escaso reconocimiento social de los titulados en EFT hace que un importante número de jóvenes decidan no seguir ese itinerario de formación.

6.9 Un escaso nivel de cálculo en la educación primaria lleva a muchos estudiantes a mostrarse reacios a centrar sus perspectivas de formación en disciplinas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas o en estudios prácticos.

6.10 La escasa capacidad de reaccionar ante los constantes cambios en las aptitudes que se necesitan se debe a los cambios producidos por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y al cambio gradual hacia una economía baja en carbono.

6.11 Se percibe una carencia en las perspectivas educativas y laborales en ámbitos como el acceso a estudios posteriores, especialmente de nivel superior, las perspectivas de encontrar empleo, el salario, la satisfacción en el trabajo y encontrar una formación que se corresponda con un puesto de trabajo.

6.12 Existe una falta de información y asistencia para los estudiantes y sus familiares cuando se debate por primera vez sobre el futuro laboral de los jóvenes. La experiencia personal y la carrera profesional de los padres suelen desempeñar un papel clave en la decisión final sobre la elección del centro educativo y el futuro empleo. El asesoramiento profesional suele estar fragmentado, ser reactivo y estar alejado de la práctica.

6.13 En algunos Estados miembros, hay una carencia de incentivos financieros y no financieros para los empresarios por parte de los gobiernos para invertir y participar en la EFP.

6.14 El marco para la cooperación entre los representantes de las empresas y las instituciones educativas es insuficiente para diseñar programas que combinen de manera equilibrada el aprendizaje teórico y las aptitudes profesionales. Se sigue sin confiar en que escuelas y universidades establezcan contactos con empresas. En las instituciones educativas hay un escaso nivel de reconocimiento del valor de la experiencia adquirida en los entornos exteriores.

6.15 La actual mano de obra está envejeciendo. Muchos países hacen frente a un déficit de profesores y formadores en instituciones de EFP. Algunos profesores y formadores también carecen de experiencia profesional reciente.

6.16 Se subestima el papel de la EFP en la lucha contra las desventajas sociales. Los más frágiles tienden abandonar el colegio antes.

6.17 La EFP, y en especial la EFP postsecundaria, es víctima de estereotipos de género, lo que afecta el desarrollo profesional.

6.18 La movilidad transfronteriza en el ámbito de la educación es un problema importante en el ámbito de la EFP y de las prácticas. El nivel de movilidad entre estudiantes y profesores de EFP en Europa aún es insuficiente.

6.19 Para que la movilidad sea posible y valga la pena, es necesario mejorar las competencias lingüísticas.

6.20 La enseñanza superior no se percibe lo suficiente como un reto en general, especialmente la EFP postsecundaria. Se debería apoyar la participación en la circulación global de conocimientos.

7. Cómo hacer más atractiva la enseñanza y la formación postsecundarias

7.1 El porcentaje de estudiantes universitarios no puede seguir siendo la única manera de cuantificar la modernidad y el progreso. Las universidades por sí solas no pueden garantizar el crecimiento económico y el progreso social. Es necesario identificar y promover todos los itinerarios alternativos.

7.2 Es necesario estrechar los lazos entre el proceso de Copenhague, cuyo objetivo es garantizar la transparencia y la calidad de las cualificaciones de EFP, y la reforma de la enseñanza superior. Aunar ambos procesos, el de Bolonia y el de Copenhague, en un enfoque integrado es clave para que la integración de los jóvenes en el mercado laboral tenga éxito y sea sostenible.

7.3 Hay que mejorar la reputación de la industria europea. Es necesario un enfoque fresco ante la política industrial, debido a su importante contribución al crecimiento y a la creación de empleo, y el desarrollo de la innovación. Tal enfoque apoyaría a la industria haciendo hincapié en la sostenibilidad, la innovación y las aptitudes humanas necesarias para conseguir que la industria de la UE siga siendo competitiva en los mercados mundiales.

7.4 Los servicios son clave para la economía europea. Representan el 70 % del PIB de la UE y alrededor de dos tercios de todos los puestos de trabajo. Nueve de cada diez nuevos puestos de trabajo se crean en el sector servicios. Proporcionan nuevas oportunidades desde el punto de vista de la EFP postsecundaria.

7.5 Una Europa que hace frente a un déficit de mano de obra en muchas profesiones tiene que centrarse más en cómo encontrar un equilibrio entre los sistemas de educación y formación y combinar correctamente la formación general, profesional y académica. A este respecto, la EFP postsecundaria demuestra el reto. Su objetivo es sacar el máximo partido de los puestos de trabajo al tratarse de un valioso entorno de aprendizaje.

7.6 Los marcos de cualificaciones pueden ser muy útiles para los sistemas de EFP, pues tienen el potencial de unificarlos y aumentar la transparencia, de modo que estudiantes, empresarios y otras partes interesadas puedan reconocer más fácilmente el valor de las diferentes cualificaciones, facilitar el aprendizaje permanente y mejorar el acceso a la educación superior para

todos. El trabajo que se ha realizado en los marcos de cualificaciones ha resultado en un debate renovado sobre el perfil y el estatus de la EFP, sobre cómo definir y entender la EFP.

7.7 Hay que desarrollar un verdadero sentimiento de cooperación entre las instituciones educativas, los representantes empresariales y las pymes basado en una confianza y un entendimiento mutuos. El CESE cree en las «alianzas en pro del conocimiento»⁽⁷⁾ recientemente propuestas, es decir, colaboraciones entre empresas y el sector de la educación y la formación para desarrollar nuevos planes de estudios que cubran lagunas de aptitudes en materia de innovación y los desfases entre las aptitudes y la demanda del mercado laboral. A este respecto, la propuesta de la Comisión para crear el primer Foro EFP-Empresa de 2012 es una nueva iniciativa prometedora.

7.8 Los sectores industriales y las propias empresas tienen que invertir en formación interna, ofrecer más posibilidades a los estudiantes en prácticas y aprendices, permitir a los trabajadores interesados y adecuados que se conviertan en tutores internos para los estudiantes en prácticas y aprendices, fomentar que los trabajadores adecuados trabajen como profesores temporales de EFP, permitir que los trabajadores asistan a cursos de EFP durante su jornada laboral y cooperar con los proveedores de educación en el desarrollo de cursos que respondan a la demanda de ciertas aptitudes por parte del mercado.

7.9 Los proveedores de educación deberían seguir desarrollando métodos de aprendizaje integrados en los lugares de trabajo (es decir, la mayor parte del aprendizaje) y no solo períodos de prácticas, tener una actitud más flexible ante la EFP (métodos de aprendizaje más flexibles), incluir el uso de TIC en toda la EFP y cooperar estrechamente con los sectores industriales con el objetivo de identificar nuevas necesidades de formación.

7.10 A medida que las carreras profesionales se diversifican, el asesoramiento eficaz en materia de formación se está haciendo más difícil a la vez que más básico y exigente. La gente, especialmente los jóvenes, necesita tener una imagen clara de sus estudios y perspectivas. La vieja idea de que la formación profesional inicial prepara a los estudiantes para un único oficio para toda su vida laboral ya no es sostenible. La orientación profesional tiene que ser coherente, estar bien estructurada, ser proactiva, objetiva y tener un sólido respaldo empírico. Se debe prestar especial atención al asesoramiento ofrecido a las personas con discapacidad; este debe ser individualizado y tener en cuenta los diferentes tipos de discapacidad y las posibles limitaciones de movilidad derivadas de la discapacidad y los obstáculos para obtener ciertas cualificaciones.

(7) Iniciativa emblemática «Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos»

7.11 No se puede subestimar el papel de la familia. La información, el asesoramiento y la orientación también se deberían centrar en la familia, pues los padres y el resto de familiares a menudo desempeñan un papel decisivo en la elección de los planes de estudio y de la carrera profesional de una persona. Es necesaria más información, sensibilización y una política basada en hechos para ilustrar las oportunidades del mercado laboral asociadas a la EFP.

7.12 No obstante, es necesario que la oferta de EFP equilibre las preferencias de los estudiantes y las demandas de los empresarios. Las preferencias de los estudiantes son relevantes, pero tales preferencias por sí mismas no suelen ser suficientes. Las necesidades de los empresarios son importantes, pero no es siempre fácil establecer en qué consisten tales necesidades. El equilibrio también depende de la financiación proporcionada por el gobierno, los estudiantes y los empresarios.

7.13 Hay que garantizar un tratamiento equitativo a todos los estudiantes de todos los itinerarios educativos, así como igual acceso a las ayudas económicas destinadas a la vivienda, el transporte, la sanidad y la seguridad social.

7.14 La calidad de profesores y formadores es importante; tienen que estar familiarizados con el entorno laboral. Para abordar estos problemas, habría que fomentar itinerarios flexibles de contratación destinados a facilitar que aquellos que posean aptitudes necesarias en la industria entren a trabajar en instituciones de EFP. Hay que desarrollar programas para aumentar la movilidad de los docentes.

7.15 El papel de los interlocutores sociales es vital para hacer que la EFP sea más pertinente y flexible. Para promover la excelencia en la EFP, los interlocutores sociales deberían participar más en el diseño y la aplicación de las políticas de EFP, en concreto los currículos, para garantizar que las aptitudes que se enseñan son pertinentes para el mercado laboral. Los hechos demuestran que los países que coordinan los nexos entre las escuelas y el mercado laboral e incluyen a los agentes del mercado laboral en la supervisión y la certificación de las aptitudes y cualificaciones profesionales suelen tener éxito. El CESE ya ha destacado en repetidas ocasiones el papel que los consejos sectoriales y transversales sobre empleo y competencias⁽⁸⁾ desempeñan a la hora de realizar análisis sobre las necesidades cuantitativas y cualitativas del mercado laboral y ha valorado positivamente el esfuerzo conjunto de los interlocutores sociales europeos de centrarse en la educación y la formación en sus programas de trabajo conjuntos⁽⁹⁾.

(8) Dictamen exploratorio del CESE, DO C 347/1, 18.12.2010.

(9) El conjunto de acciones para el desarrollo de las competencias y las cualificaciones durante toda la vida (2002) y Acuerdo autónomo sobre mercados laborales integradores (2010).

7.16 La crisis ha puesto de manifiesto que las empresas han desarrollado muchas soluciones inteligentes y efectivas para mantener los puestos de trabajo y poner en marcha diferentes programas de educación y formación. El dictamen del CESE sobre las estrategias para salir de la crisis ⁽¹⁰⁾ recoge una serie de «buenas prácticas» al respecto.

7.17 La movilidad en el aprendizaje facilita la inserción profesional, especialmente la de los jóvenes, ya que se adquieren nuevas aptitudes. Por tanto, el CESE acoge favorablemente el punto de referencia, ambicioso aunque políticamente necesario, propuesto por la Comisión sobre movilidad en el aprendizaje, según el cual, al menos el 10 % de los graduados de la UE en la EFP inicial debería estudiar o realizar un período de prácticas en el extranjero. Esto debería mejorar la movilidad en la EFP tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo al poner a la EFP en igualdad de condiciones con la educación superior.

7.18 El reciente Libro Verde «Modernizar la Directiva sobre las cualificaciones profesionales» ⁽¹¹⁾ puso en marcha un debate político sobre cómo reducir y simplificar los reglamentos restrictivos que gobiernan las cualificaciones profesionales con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado interior y fomentar la movilidad transfronteriza y la actividad empresarial. El éxito de la tarjeta profesional europea recientemente propuesta dependerá principalmente de la confianza mutua y la cooperación entre los Estados miembros.

7.19 El CESE está convencido de que es básico que todos los profesores y formadores, en especial los de EFP, tengan un nivel elevado de las competencias lingüísticas necesarias para promocionar el aprendizaje integrado de contenidos e idiomas («ET 2020»). El CESE apoya las actividades que la Plataforma de negocios para el multilingüismo ⁽¹²⁾ y la Plataforma de la sociedad civil para el multilingüismo proporcionan en este ámbito, con el fin de garantizar que todo el mundo tenga la oportunidad de aprender idiomas a lo largo de toda su vida ⁽¹³⁾.

7.20 En el siglo XXI es crucial eliminar los estereotipos existentes en los centros de educación primaria y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles educativos, respaldar medidas culturales para dirigir más a las jóvenes hacia estudios científicos y tecnológicos, tal y como se menciona en el Pacto Europeo sobre la Igualdad de Género ⁽¹⁴⁾.

7.21 En la última década, los países han desarrollado y seguido varios enfoques de reparto de costes, lo que ha cambiado el equilibrio de las contribuciones aportadas por los estados, los

empresarios y los individuos. Estas medidas económicas incluyen transferencias de fondos, incentivos fiscales, cheques de estudio, cuentas individuales de aprendizaje, préstamos y planes de ahorro. Su objetivo es aumentar la inversión y la participación privada en la ECVET.

7.22 La mayor contribución financiera del presupuesto de la UE a la inversión en capital humano procede del Fondo Social Europeo (FSE). Para mejorar los niveles de competencia y contribuir a reducir los elevados niveles de desempleo juvenil en muchos Estados miembros, en el próximo periodo del MFP se potenciarán las iniciativas financiadas actualmente mediante el programa Leonardo ⁽¹⁵⁾.

8. Aplicación adecuada de instrumentos y principios europeos a nivel nacional

8.1 Con la puesta en marcha de instrumentos cuyo objetivo es aumentar la cooperación europea en el ámbito de la EFP, se ha hecho patente la necesidad de una mayor cooperación entre las diferentes estructuras a fin de mejorar el funcionamiento de las propias estructuras.

8.2 Los procesos de Copenhague y Bolonia no pueden seguir desarrollándose de manera independiente, sino que se debería incrementar la interoperabilidad y comparabilidad entre los instrumentos respectivos. Se debería reconocer que el proceso de Copenhague está en un estado menos maduro y que el ECVET ⁽¹⁶⁾ y el MEC aún tardarán unos años en funcionar adecuadamente.

8.3 El MEC, el ECVET y el Eqavet deberían ayudar a promover el aprendizaje a todos los niveles y en todos los tipos de educación y formación. El MEC debería clasificarse en los niveles 6-8 en el MNC, al mismo nivel que la educación superior. Para el ECVET, el sistema de créditos para la EFP, se requiere la aplicación coherente y convergente con los ECTS ⁽¹⁷⁾, puesto que el ECVET aún no es un sistema operativo.

8.4 Los instrumentos europeos se pueden complementar con instrumentos nacionales (por ejemplo, MSC) o integrar en las normas nacionales (por ejemplo, en los sistemas nacionales de créditos) cuando se demuestre que es necesario en el marco de las reformas nacionales. Tiene que haber una mayor interacción entre los diferentes niveles (UE, nacional y regional).

8.5 Hay que avanzar hacia la puesta en marcha de un «Erasmus para aprendices». Un programa de estas características contribuirá a que la EFP se equipare a las iniciativas de la educación

⁽¹⁰⁾ Dictamen de iniciativa del CESE, DO C 318/43, 29.10.2011.

⁽¹¹⁾ COM(2011) 367 Libro Verde – Modernizar la Directiva sobre las cualificaciones profesionales, 22.6.2011.

⁽¹²⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf.

⁽¹³⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ Reunión n° 3073 del Consejo de empleo, política social, sanidad y consumidores, 7 de marzo de 2011.

⁽¹⁵⁾ «Un presupuesto para Europa 2020», COM (2011) 500 final, de 29.6.2011.

⁽¹⁶⁾ Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales – ayuda a validar, reconocer y acumular habilidades y conocimientos relacionados con el trabajo.

⁽¹⁷⁾ Sistema europeo de transferencia de créditos académicos.

superior y, en consecuencia, a promover la EFP. Otorgará una dimensión internacional a la EFP, abordará su falta de movilidad y reforzará la visibilidad y el atractivo de la EFP postsecundaria.

8.6 No obstante, la Comisión debería ser cauta al crear nuevos instrumentos antes de evaluar el posible valor añadido de

los ya existentes. Hay que mejorar la comunicación y la cooperación entre los instrumentos ya existentes para que sus objetivos se lleven a la práctica.

8.7 El CESE ha elaborado una serie de dictámenes de calidad sobre instrumentos pertinentes: ECVET ⁽¹⁸⁾ y Eqavet ⁽¹⁹⁾, así como sobre la comparabilidad de las cualificaciones de EFP entre los Estados miembros ⁽²⁰⁾.

Bruselas, 19 de enero de 2012.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON

⁽¹⁸⁾ Dictamen del CESE, DO C 100/140 de 30.4.2009.

⁽¹⁹⁾ Dictamen del CESE, DO C 100/136 de 30.4.2009.

⁽²⁰⁾ Dictamen del CESE, DO C 162/90 de 25.6.2008.

ANEXO

al dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Las siguientes enmiendas, que recibieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 54.3 del Reglamento Interno):

Punto 1.10

Modifíquese de la siguiente manera:

«Las organizaciones empresariales deberían participar activamente en los sistemas de asesoramiento y consejo, puesto que son los agentes clave ~~las estructuras más relevantes~~ para proporcionar información sobre las oportunidades de la EFP y del mercado laboral. Deberían ayudar a aquellos que proporcionan la educación a desarrollar nuevos métodos y un aprendizaje integrado en el mercado laboral.»

Resultado de la votación

Votos a favor:	81
Votos en contra:	100
Abstenciones:	20

Punto 1.18

Modifíquese de la siguiente manera:

«~~Se debería fomentar que~~ Las preferencias de los estudiantes y las expectativas de sus familiares convergieran se deberían contrastar con las necesidades de los empresarios. En el futuro, podrían utilizar el nuevo Panorama de cualificaciones de la UE y sus provisiones de oferta de aptitudes y necesidades del mercado laboral.»

Resultado de la votación

Votos a favor:	75
Votos en contra:	127
Abstenciones:	18
