



Estudio de la formación en los centro de trabajo comparando las formaciones profesionales de determinados países europeos

TRABAJO FIN DE MASTER DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

FECHA: JUNIO 2012

TUTOR: JOSÉ MARÍA MUÑOZ

AUTOR: JORGE GONZÁLEZ CRUZ

CONTENIDO

CONTENIDO	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	3
A partir del siglo XII: El sistema gremial	3
A partir del siglo XVIII: Industrialización y revolución industrial	4
3. REINO UNIDO	5
Sistema educativo del Reino Unido:	5
Formación profesional en el Reino Unido:	6
4. FRANCIA	8
Sistema educativo francés:	8
Formación profesional en Francia:	9
5. ALEMANIA	11
Sistema educativo alemán:	11
Formación profesional en Alemania:	12
6. FINLANDIA	14
Sistema educativo finlandés:	14
Formación profesional en Finlandia:	15
7. ESPAÑA	17
Sistema educativo español:	17
Formación profesional española:	18
8. COMPARATIVA ENTRE FORMACIONES PROFESIONALES	20
9. REFLEXIÓN PERSONAL	22
10. RECURSOS EMPLEADOS	24
Bibliografía:	24
Páginas de internet:	25

1. INTRODUCCIÓN

Los valores, normas, actitudes, convicciones e ideales de una sociedad configuran el sistema educativo de la misma. Por esta razón, el sistema educativo, de un país concreto no tiene porque obtener los mismos resultados en otro país con diferentes valores, normas, actitudes, etc.

A pesar de no poder suplantar en su totalidad el sistema educativo de otro país, creo oportuno recoger sus métodos y analizarlo para recoger aquellas normas o metodologías que podrían mejorar la formación profesional en nuestro país.

El objeto del trabajo final de máster es estudiar la formación profesional en diferentes países europeos repasando la historia de la formación profesional en Europa con el fin de encontrar puntos de mejora a nuestro actual sistema.

En el estudio de la formación profesional nos centraremos en el módulo de formación en el centro de trabajo, comparando como lo desempeñan otros países.

2. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Para saber a dónde vamos, hay que descubrir de dónde venimos.

A partir del siglo XII: El sistema gremial

Bajo el sistema gremial, una jerarquía estricta se estableció por toda Europa: aprendices, oficiales, maestros. El título de maestro era la única prueba escrita de competencia profesional, mientras que los “certificados de aprendizaje” confirmaban haber aprobado la primera fase formativa (Las mujeres esposas o criadas de los maestros sólo podían desempeñar una función subordinada como auxiliares). Para ser aceptados en un gremio, los aprendices tenían que someterse a un período de prueba de varias semanas de duración. La familia generalmente pagaba una tasa al maestro por la comida y el alojamiento de aprendiz. El aprendizaje duraba generalmente entre dos y cuatro años, o incluso más en algunas profesiones muy especializadas.

Los aprendices vivían y trabajaban con las familias de sus maestros. Ayudaban desde el amanecer hasta el ocaso en el taller, y realizaban la mayoría de las labores pesadas. Con los años, y siempre bajo la estricta supervisión de los oficiales y el maestro, terminaban aprendiendo las competencias básicas de la profesión, por observación, por instrucción directa y por el trabajo práctico.

Además de la destreza en la ejecución de sus tareas, las virtudes imbuidas a los aprendices a menudo mediante castigos corporales incluían la diligencia, obediencia incondicional y su subordinación a las reglas vigentes en el gremio.

El período de aprendizaje finalizaba con un examen especializado, cuando se procedía a aprobar al aprendiz. Cada oficio o profesión artesanal tenía sus propias tradiciones para dar el aprobado y admitir el ingreso del ex aprendiz en la comunidad de oficiales.

Las cualificaciones profesionales de oficial estaban reconocidas en otros países. Generalmente sin vínculos familiares, los oficiales podían viajar de ciudad a ciudad para incrementar y ampliar sus conocimientos, aprendiendo de los maestros de otros países: el antiguo método de movilidad profesional europea. Cuando los oficiales viajeros habían adquirido la suficiente experiencia, podían presentarse a un gremio y ser admitidos como maestros.

A partir del siglo XVIII: Industrialización y revolución industrial

El proceso de industrialización en Europa no produjo un único modelo unitario de formación profesional. La abolición del sistema gremial y los diferentes ritmos de industrialización con la influencia de movimientos políticos, filosóficos, culturales y religiosos desarrollo tres modelos básicos de formación profesional en Europa, el modelo inglés, el francés y el alemán.

- Gran Bretaña: El modelo liberal, cuya primera realización fue Gran Bretaña, configura una relación de mercado entre los subsistemas operativos de la mano de obra, el capital y la educación, surgidos del proceso de evolución social influenciado por el capitalismo industrial.
- Francia: El modelo burocrático de regulación estatal, cuya primera aplicación rigurosa fue en Francia, utiliza el nuevo subsistema educativo de la formación profesional con el fin de crear una relación política de fuerzas entre el capital y la mano de obra.
- Alemania: El modelo dual-corporativo, existente únicamente en las zonas germanófonas de Europa, utiliza un nuevo subsistema independiente de “formación profesional” como medio de comunicación entre mano de obra, capital y Estado.

Los tres países tienen diferentes prioridades en el ámbito de las relaciones industriales y la legislación laboral. En Inglaterra la primacía corresponde a lo económico, en Francia a lo político y en Alemania a lo social. Estos factores son los que hacen sumamente difícil transformar los sistemas sociales y de educación, porque siempre estarán ligados a la tradición cultural del país.

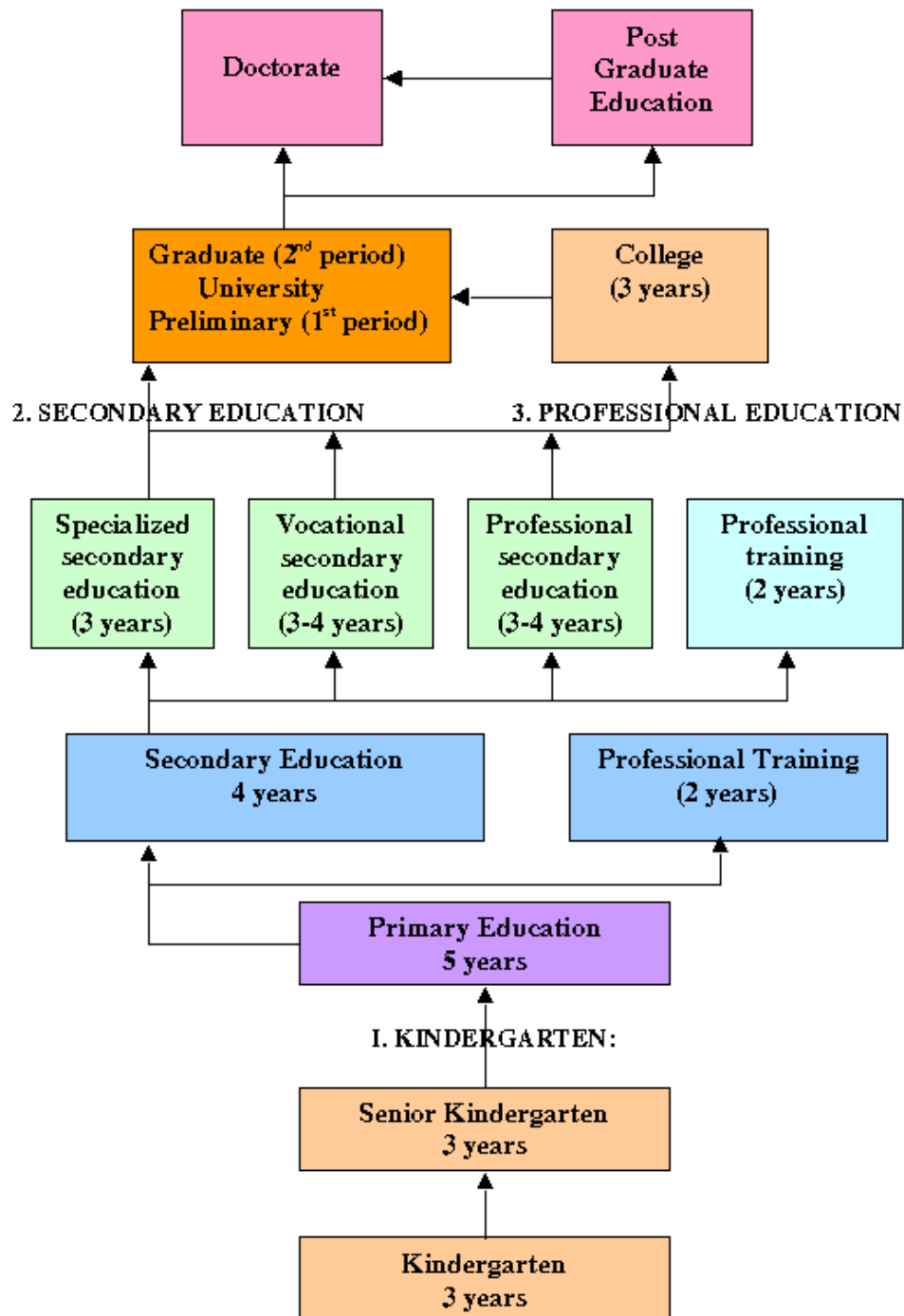
Los sistemas de formación profesional actuales divergen demasiado y se transforman con demasiada rapidez; pero buena parte de lo existente en aquella época en varios países sigue vigente, o ejerce todavía sus efectos.

A continuación se analizará los sistemas educativos de determinados países europeos de interés y se analizarán sus formaciones profesionales para después hacer un resumen comparativo y una reflexión personal.

3. REINO UNIDO

Sistema educativo del Reino Unido:

4. POST GRADUATE EDUCATION



Formación profesional en el Reino Unido:

La enseñanza profesional y técnica en el Reino Unido es muy diversa ya que las nuevas cualificaciones se entremezclan con las antiguas. A continuación se detallan tanto unas como las otras enseñanzas:

National Vocational Qualification. NVQ (Cualificación Profesional Nacional) y el Scottish Vocational Qualification. SVQ (Cualificación Profesional escocesa). Es una de las nuevas cualificaciones puestas en marcha recientemente en Inglaterra, País de Gales y Escocia. Estas enseñanzas se encuentran validadas por el National Council for Vocational Qualifications. NCVO (Consejo Nacional de Cualificaciones Profesionales) y por el Scottish Vocational Education Council. SCTVEC (Consejo Escocés de Enseñanza Profesional), basándose en los criterios de competencia definidos por la industria y responder a ciertas otras condiciones. El objetivo principal de los NVQ y SVQ es tratar de responder a las necesidades del 80% de la población activa en un cierto período de tiempo a los niveles 1-4 de la Gran Bretaña.

General National Vocational Qualifications. GNVQ (Cualificaciones Profesionales Nacionales Generales) y General Scottish Vocational Qualification. GSVQ (Cualificaciones Profesionales Escocesas Generales). Estas enseñanzas están destinadas a dar una formación más larga que las NVQ y SVQ; cada cualificación prepara para una gama más amplia y pone el acento sobre una mayor comprensión de los principios técnico-científicos. Esta enseñanza se da a tiempo completo.

Cualificaciones BTEC. Prepara principalmente técnicos con arreglo a los siguientes diplomas: a) General Certificate o Diploma BTEC. Tiene una duración de un año para el Certificado a tiempo parcial y para el Diploma un año a tiempo completo o dos años a tiempo parcial. Para su ingreso no se requiere ningún requisito especial, salvo un mínimo de competencia de lengua inglesa. b) National Certificate o Diploma BTEC. Para el certificado, los estudios duran dos años a tiempo completo o dos o tres años a tiempo parcial; para el Diploma la duración es de dos años a tiempo pleno y tres años en cursos sandwich (seis meses en la escuela y seis meses en la empresa). c) Higher National Certificate o Diploma BTEC. Se consideran como un primer grado de la Enseñanza Superior. El BTEC-HNC dura dos años a tiempo parcial y el BTEC-HND suele durar dos años a tiempo completo y tres años en cursos Sandwich o a tiempo parcial; para el ingreso a estos estudios es necesario tener el BTEC National Certificate o Diploma o bien haber tenido uno o dos pases en el GCE. Es idea del Gobierno Británico que el BTEC sea reemplazado en un porvenir por los GNVQ

Niveles Profesionales de enseñanzas antiguas que se encuentran a un nivel inferior de las enseñanzas superiores. Parece ser que estas enseñanzas serán absorbidas por las nuevas titulaciones NVQ. Entre las instituciones que confieren certificaciones de estudios profesionales elementales se encuentran la CGLI (City and Guilds of London Institute Instituto de la Villa y de las Corporaciones de Londres), RSA, LCCI, PEI, etc. Estas instituciones preparan los planes de estudios y los exámenes. Es interesante designar el Craft Certificate de la CGLI que prepara operarios cualificados del nivel 2 europeo con una duración de los estudios a tiempo parcial de tres años y con la posibilidad de poder insertarse en materias avanzadas del BTEC

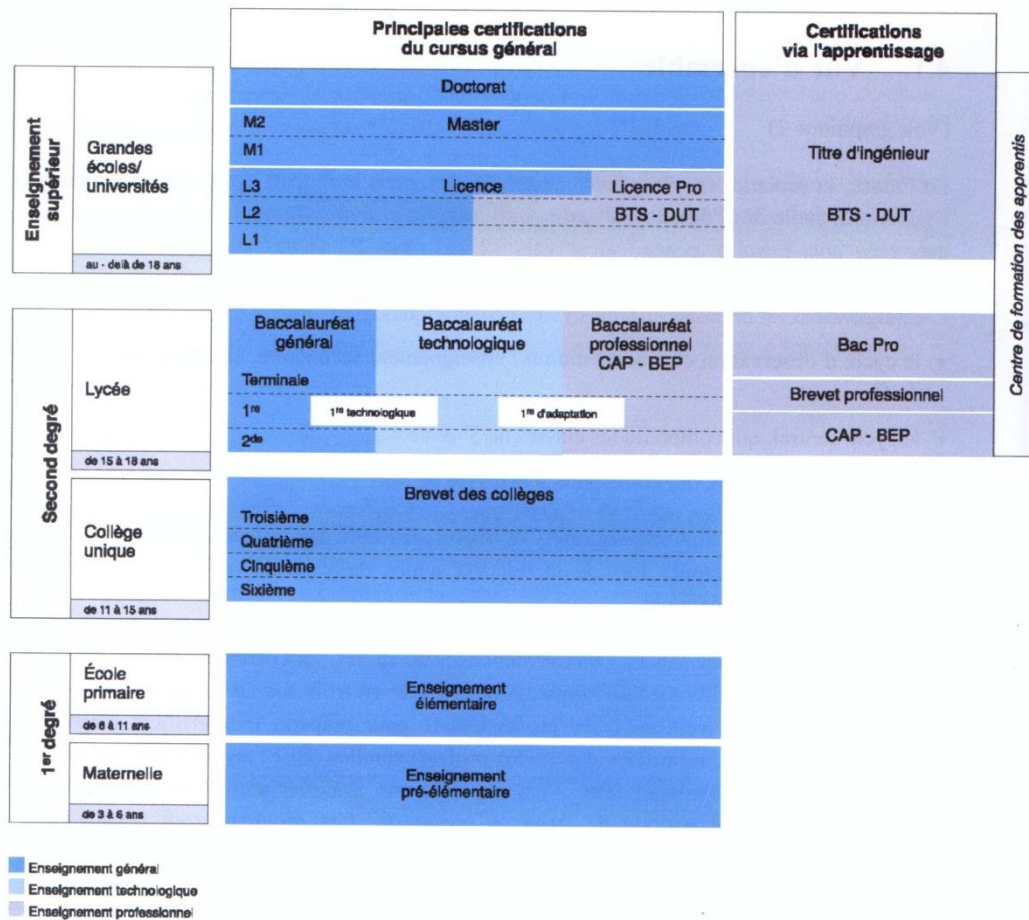
Aprendizaje en Gran Bretaña: la preparación de operarios cualificados por medio del Aprendizaje, que es objeto de acuerdo formal, estriba en facilitar al aprendiz un extenso conocimiento de las operaciones del oficio y una destreza especializada. El aprendizaje práctico dentro de las empresas se lleva por las asociaciones profesionales y por las recomendaciones del Industrial Training Organisation. ITO (Este organismo sustituyó al Industrial Training Board. ITB hace poco tiempo). Este Organismo de Formación Sectorial tiene las misiones siguientes: Velar por que se imparta una enseñanza práctica a los aprendices, mejor calidad y repartir el costo de manera más equitativamente posible entre las empresas. Estos organismos comprenden por igual a representantes de los patronos y de los trabajadores, a los que se une un pequeño grupo de profesores que dan la enseñanza teórica de un día a la semana. Aunque la capacitación se compone principalmente de la instrucción práctica en la empresa bajo la supervisión de un trabajador especializado (monitor), en todos los planes nacionales se dispone que el aprendiz deberá disfrutar de permiso para asistir a clases teóricas en las Escuelas Complementarias, pudiendo presentarse a exámenes externos, como son los organizados, por ejemplo por el CGLI. El período de aprendizaje suele durar tres años, casi siempre entre los 16 y los 19 años. El permiso concedido por un día completo para asistir a las clases teóricas se denomina Day Release, pero a veces también se efectúa durante dos medios días. Algunos empleadores conceden dos días completos: uno educación técnica y otro de general.

Debe de aclararse que los niveles de formación de la Gran Bretaña no corresponden exactamente a los de la Unión Europea, dados a conocer por la CEOEFOP. El nivel 1 británico prácticamente corresponde al operario sin cualificar y el dos a una categoría algo inferior al del operario cualificado, nivel 2 de la Unión Europea.

4. FRANCIA

Sistema educativo francés:

Le système éducatif français



- Bac Pro: Baccalauréat professionnel
 CAP: Certificat d'aptitude professionnelle
 BEP: Brevet d'enseignement professionnel
 BTS: Brevet de technicien supérieur
 DUT: Diplôme universitaire technique

Formación profesional en Francia:

El sistema de formación profesional francés tiene dos vertientes, formación inicial y formación ocupacional y continua. Los rasgos distintivos del sistema de formación profesional en Francia son la fluida transición entre los sucesivos tramos educativos, su carácter complejo y diversificado y el alto nivel de integración entre formación académica y formación en el centro de trabajo. A este respecto cabe señalar:

- La institución de un itinerario profesional sin rupturas desde el segundo ciclo de secundaria al doctorado, que hace de la vía profesional una alternativa real a otras enseñanzas.
- La importancia del sistema de aprendizaje en alternancia entre empresa y centro escolar para trabajadores jóvenes que hayan completado el primer tramo de la educación secundaria.
- La posibilidad abierta a todo trabajador de obtener títulos escolares de estado mediante la formación continua e incluso mediante un dispositivo de validación académica de la experiencia profesional.

La formación profesional inicial

El *Ministère de l'Éducation Nationale* es el responsable de la política educativa para la formación profesional inicial, tanto la escolar como la desarrollada en régimen de alternancia. Regula y gestiona un sistema educativo en el que la enseñanza pública acoge aproximadamente al 79% de los alumnos de ambos ciclos de secundaria

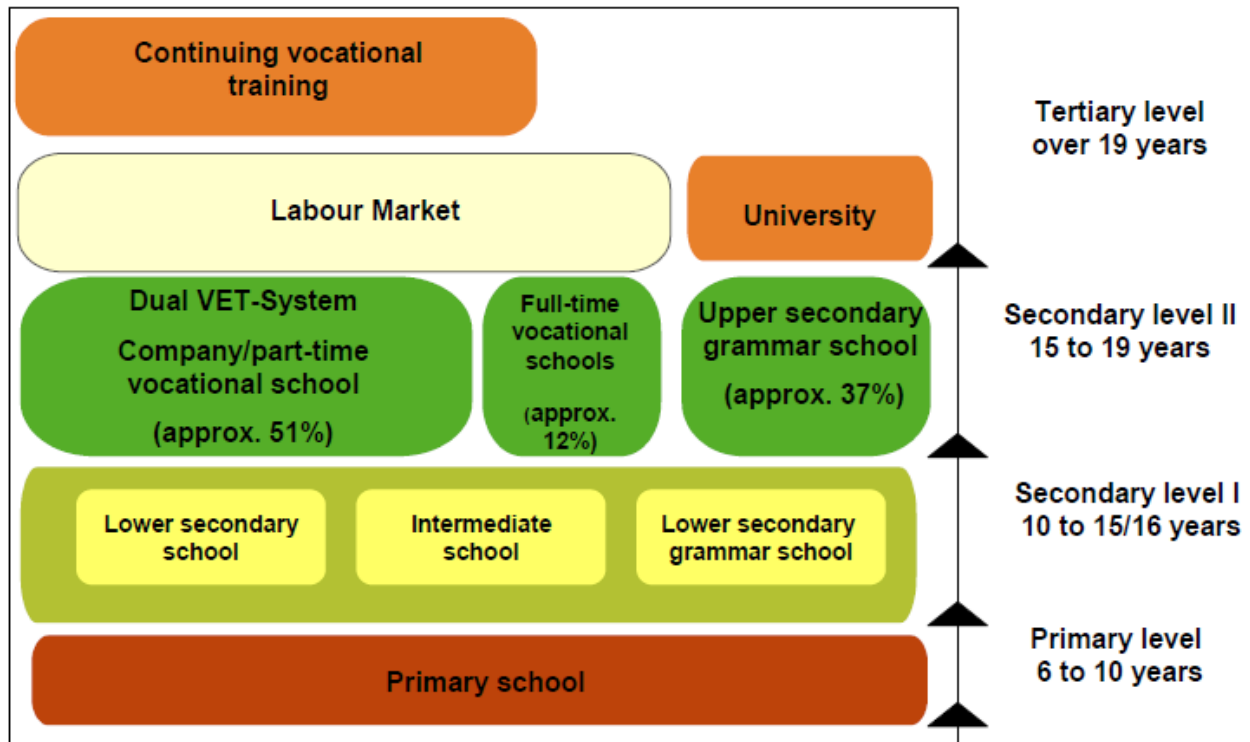
Según datos del INSEE (*"Institut National de la Statistique et des Études Économiques"*) correspondientes al curso 2008/2009, frente a 1.446.000 alumnos que cursaron la vía general y tecnológica al finalizar el primer ciclo de secundaria, 703.000 optaron por la vía profesional. Además, 435.000 optaron por la vía del aprendizaje en alternancia. Estas cifras resultan coherentes con los porcentajes de escolarización en el segundo ciclo de secundaria publicados por la OCDE para Francia, según los cuales en 2006 el 56,9% del alumnado habría realizado estudios de enseñanza general frente a un 43,1% que habría realizado estudios de tipo preprofesional o profesional.

La formación profesional ocupacional y continua.

Este subsistema depende esencialmente del *Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi*. Los organismos que la imparten son de carácter público (redes GRETA «*Groupement d'Établissements de l'Éducation Nationale*» o la AFPA «*Association pour la Formation Professionnelle des Adultes* »); de carácter parapúblico, como las cámaras de comercio y oficios, y de carácter privado. Estos últimos, numerosos en Francia, aseguran el 80% de las actividades de formación. La financiación del sistema corresponde básicamente a la administración (estatal y regional) y a las empresas, obligadas a una contribución anual para la formación de los trabajadores. Finalmente, administraciones, empresas y agentes sociales (organizaciones profesionales y sindicatos) intervienen tanto en la elaboración del marco normativo como en la implementación de los diversos dispositivos de formación. Estos dispositivos pueden clasificarse en dos grupos, correspondientes a la formación de las personas desempleadas y a la formación de las personas con empleo (formación ocupacional y continua).

5. ALEMANIA

Sistema educativo alemán:



En Alemania la responsabilidad de las escuelas de educación general y de formación profesional se encuentra en manos de los singulares Estados federales. Debido a esto partes del sistema educativo pueden ser desarrolladas y denominadas de modo distinto. Pero el sistema educativo alemán persigue un modelo general válido para todos los Estados federales, siempre teniendo en cuenta que pueda haber modificaciones en los singulares Estados federales.

Formación profesional en Alemania:

La Formación profesional dual en Alemania, combina teoría y prácticas remuneradas en una empresa.

Aproximadamente el 50% de los jóvenes cursa al término de su etapa escolar uno de los 350 títulos de formación profesional homologados dentro de este sistema, que se diferencia del aprendizaje meramente escolar típico de muchos países por la combinación de la capacitación teórica con la formación directa en centros de trabajo: El componente profesional práctico se adquiere durante tres o cuatro días a la semana en la empresa, en tanto que la transmisión del componente profesional teórico corre a cargo de la escuela profesional, a la cual el alumno asiste uno o dos días a la semana.

La duración es de entre dos y tres años y medio. La oferta formativa de las empresas se complementa con estudios de formación profesional supraempresariales y cualificaciones adicionales.

El sistema es financiado por las empresas, que pagan una remuneración a los aprendices, y el Estado, que cubre los gastos de las escuelas profesionales. Actualmente forman aprendices unas 500.000 factorías, oficinas de la administración pública y despachos de profesionales liberales.

Las PYMES ponen a disposición más del 80% de las plazas. Gracias al sistema dual el porcentaje de jóvenes sin profesión o plaza de aprendizaje es relativamente bajo. Dentro del grupo de edad de 15 a 19 años tan solo se eleva al 4,2%.

La combinación de teoría y práctica garantiza una elevada cualificación. Además, la formación profesional opera como etapa inicial del sistema de capacitación permanente.

La implantación del modelo, conocido como «dual» porque implica que los alumnos estudien y trabajen al mismo tiempo con una beca-salario, se vislumbra como real cuando lo respalda tanto el gobierno como uno de los sindicatos más grandes del país.

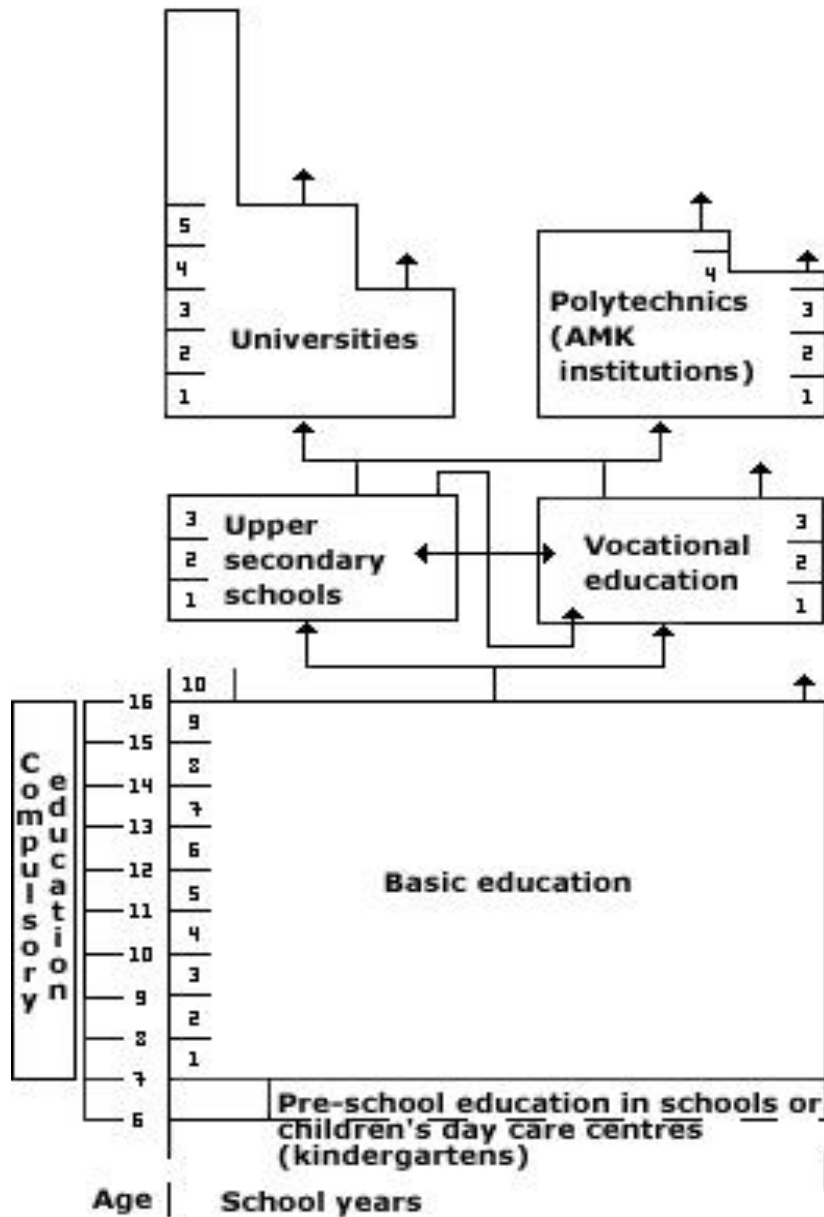
Ventajas o beneficios de la formación profesional en Alemania (sistema dual):

- Para las empresas:
 - Influencia en el contenido y organización de la formación profesional.
 - A medio plazo, disminución de los costes de selección.
 - Asegura el reemplazo generacional de empleados cualificados.

- Para los estudiantes:
 - Formación relevante para el mercado de trabajo.
 - Adquisición de habilidades sociales, desarrollo de la personalidad.
 - Doble motivación: económica y formativa.
- Para el Estado:
 - La contribución del sector privado aligera la carga de los presupuestos públicos.
 - Tasa relativamente baja de desempleo juvenil.

6. FINLANDIA

Sistema educativo finlandés:



Formación profesional en Finlandia:

La formación profesional se compone de la básica y la complementaria que serían equivalentes a nuestros ciclos formativos de grado medio y superior. El acceso a la formación profesional se solicita a través del sistema unificado de selección. Los estudios profesionales se componen principalmente de enseñanzas conducentes a una titulación profesional de grado básico. La extensión de éstas es de 120 semanas académicas, de las que 90 son de formación profesional, 20 de cultura general y 10 de estudios de estudios optativos.

La titulación también comprende un mínimo de 20 semanas académicas de prácticas laborales en un centro de trabajo. Una semana académica corresponde a 40 horas de trabajo del estudiante, una parte como participación en los cursos y otra como trabajo individual. La obtención de una titulación profesional de grado básico suele durar unos tres años.

La formación profesional de grado básico se organiza principalmente en institutos, pero cada vez hay más estudiantes que hacen su titulación en centros de trabajo mediante el sistema de contrato aprendizaje.

En la formación profesional de grado básico la evaluación también incluye pruebas de la competencia profesional del estudiante en situaciones de trabajo o tareas prácticas. Mediante estas muestras se evalúa el nivel de capacitación necesaria en la vida profesional que el estudiante ha alcanzado. Los objetivos y los criterios de evaluación están establecidos en las pautas nacionales. Las pruebas se diseñan en cooperación con representantes del comercio, la industria y el trabajo. Las pruebas de competencia profesional superadas por el estudiante se registran en un certificado específico se anexa al diploma.

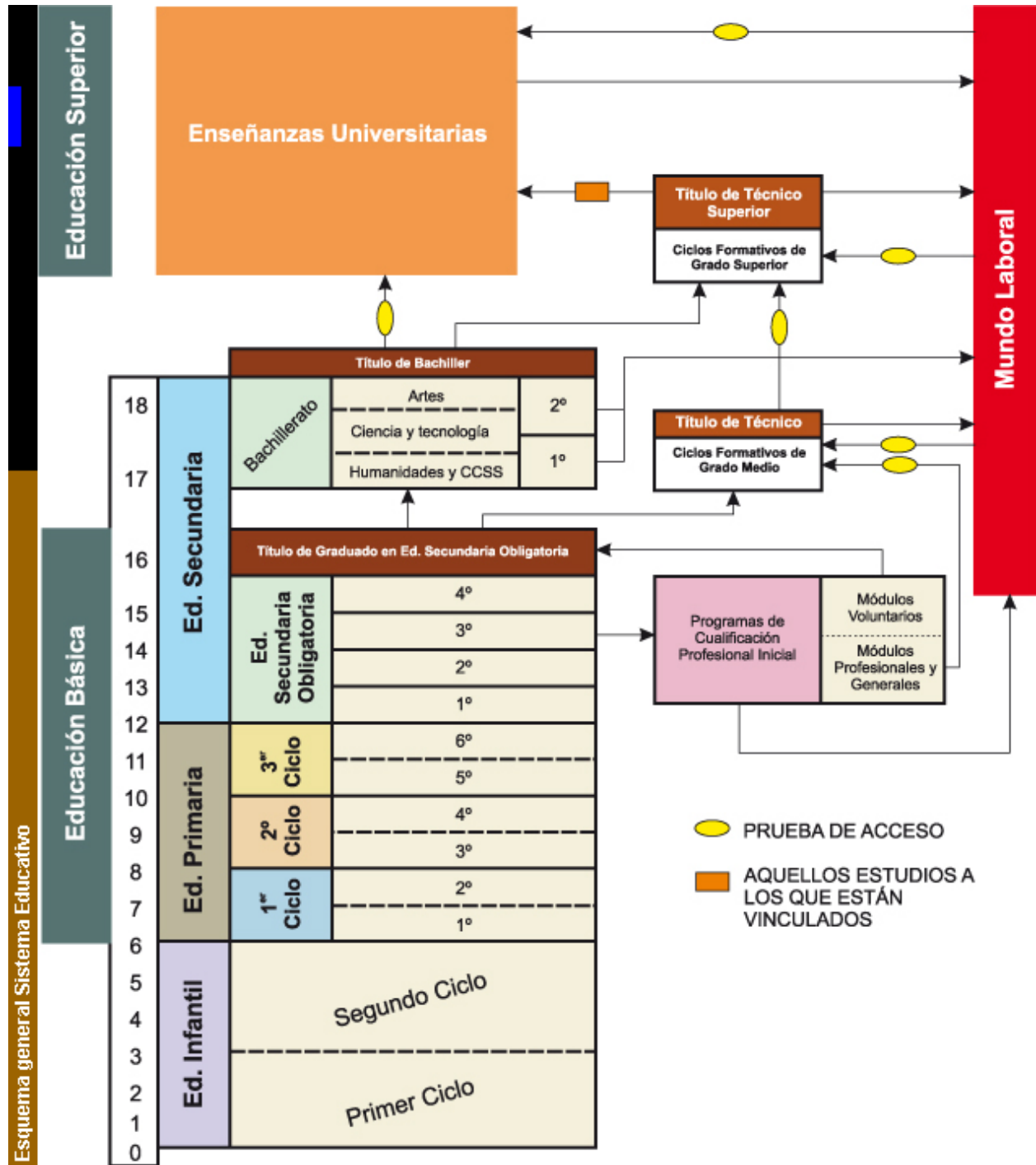
El núcleo de la red de proveedores de formación profesional está formado por institutos multidisciplinarios, en general locales o regionales, que responden por la organización de gran parte de la formación profesional de grado básico y la complementaria. El resto está a cargo de institutos frecuentemente privados especializados en formación profesional de adultos, institutos profesionales especializados en una industria o rama comercial que funcionan adjuntos a empresas, e instituciones educativas no formales.

El proveedor puede ser un municipio, una mancomunidad de municipios, una entidad sin fines de lucro, una fundación, el Estado o una empresa pública. Los proveedores necesitan una licencia

expedida por el Ministerio de Educación. En la licencia para impartir formación profesional básica se estipulan, entre otros aspectos, las áreas de estudios y la cantidad total de estudiantes, cifra que también determina el monto máximo de la financiación que se concede al proveedor. El impacto de los proveedores de formación profesional básica se mide, por ejemplo, con los indicadores de inserción laboral y de continuación de estudios de los graduados, y con las tasas de graduación. Una parte de la financiación depende de estas variables a través de las asignaciones financieras proporcionales a los resultados, que son parte del sistema de financiación de la educación.

7. ESPAÑA

Sistema educativo español:



Formación profesional española:

Como es bien conocida la formación profesional española, sólo voy a enumerar los puntos fuertes que tiene nuestro sistema y algunos puntos que yo considero que deberían mejorar.

Entre los puntos fuertes del sistema de formación profesional se encuentran los siguientes:

- El acceso a la formación profesional inicial requiere la obtención previa del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), que supone un nivel mínimo de entrada. Las prácticas en empresas como contenido obligatorio han contribuido a mejorar la relación entre centros de formación y empresas, y a facilitar la inserción laboral de los jóvenes titulados en formación profesional.
- Un número importante de jóvenes accede a los ciclos superiores de formación profesional, una parte de los cuales continúan sus estudios hasta la universidad.
- En los últimos años se ha producido una mayor incorporación de mujeres en la formación profesional inicial. En los ciclos superiores, el número de mujeres incluso supera, en términos absolutos, al número de hombres.
- La formación profesional para el empleo, aunque apareció de manera tardía y muy ligada a la entrada en la Comunidad Económica Europea y el acceso a sus fondos, ha evolucionado de manera muy rápida y hoy es homologable a los modelos europeos. En este tiempo se ha extendido el valor de la formación entre las empresas y los trabajadores, tanto ocupados como desempleados.

Los puntos que considero débiles son:

- España tiene uno de los peores indicadores de abandono prematuro del sistema educativo. En 2007, el 31% de los jóvenes entre 18 y 24 años no había conseguido obtener el Graduado de la ESO ni continuaba estudiando, cuando en el conjunto de la Unión Europea ese porcentaje sólo llegaba al 14,8%. Esto priva a la formación profesional inicial de un importante contingente de posibles candidatos para acceder a ella, a la vez que implica que durante años miles de jóvenes han abandonado el sistema educativo sin ninguna cualificación ni preparación para el mercado de trabajo.

- El mercado de trabajo en España se caracteriza por unas altas tasas históricas de desempleo, cambios bruscos de ciclo económico y ciertas carencias en cuanto a la cualificación de los trabajadores. En concreto, mientras que en Europa, como promedio, el 49% de la población ocupada tiene una cualificación profesional intermedia, en España este porcentaje sólo alcanza el 23,1%. En contraste, los niveles bajos de cualificación resultan mucho más altos en España (42,4%) que en Europa (23,2%), así como también lo son los niveles superiores (34,5% frente a 27,8%).
- Muchos trabajadores altamente cualificados trabajan en puestos por debajo de su cualificación, o incluso están inactivos o desempleados. El escaso número de personas cualificadas en el mercado de trabajo corresponde también a una débil demanda de cualificación por parte de las empresas, con lo cual se ha producido históricamente un proceso de mutua adaptación a la baja entre sistema formativo y sistema productivo. La especialización del trabajador se lleva a cabo en la propia empresa, pero en muchas ocasiones resulta muy específica y poco generalizable, cosa que perjudica la movilidad del trabajador en el mercado de trabajo.

8. COMPARATIVA ENTRE FORMACIONES PROFESIONALES

	Reino Unido	Francia	Alemania	Finlandia	España
¿Quién determina la organización de la formación profesional?	La organización se negocia “en el mercado” entre representantes de la mano de obra, los directivos empresariales y los suministradores de formación profesional.	El Estado	Cámaras de oficios reguladas estatalmente y organizadas por sectores profesionales.	El estado y centro privados	El Estado
¿Dónde tiene lugar la formación profesional?	Hay muchas opciones: en las escuelas, en las empresas, tanto en escuelas como en empresas, por vía electrónica, etc.	En escuelas especiales	La formación alterna conforme a un calendario fijo entre las empresas y las escuelas profesionales (“modelo dual”)	En escuelas y centros de trabajo	En escuelas y centros de trabajo
¿Quién determina los contenidos de la formación profesional?	El mercado, o bien las empresas individuales, en función de lo necesario en el momento. Contenidos no preestablecidos.	El Estado.	Empresarios, sindicatos y el Estado.	El Estado.	El Estado.
¿Quién paga la formación profesional?	Por regla general, quienes reciben una formación profesional son los que deben pagarla. Algunas empresas financian algunos cursos que imparten ellas mismas.	El Estado recauda una tasa formativa de las empresas y financia con ella la formación profesional, pero sólo para un número determinado de solicitantes cada año.	Las empresas financian la formación impartida dentro de la empresa, y pueden desgravar fiscalmente dichos costes. Los aprendices reciben un importe establecido por contrato. Las escuelas profesionales están financiadas estatalmente.	El estado.	El estado y los estudiantes.

	Reino Unido	Francia	Alemania	Finlandia	España
¿Qué duración mínima tiene la formación profesional?	Dependiente.	De dos a tres años.	Entre dos y tres años y medio.	3 años.	2 años.
¿Cuánto tiempo emplean los estudiantes de formación en los centros de trabajo?	Dependiente.	Dependiente.	Aproximadamente el 60% de la formación profesional.	20 semanas.	8 semanas.
¿Qué cualificaciones se obtienen al término de la formación profesional, y qué oportunidades abren dichas cualificaciones?	No hay supervisión de la formación ni exámenes finales acreditados a escala nacional.	La formación produce certificados estatales que capacitan a los mejores titulados para acceder a cursos superiores.	Las cualificaciones acreditan a escala nacional a los titulados para trabajar en la profesión correspondiente y para acceder a cursos superiores.	Las cualificaciones acreditan a escala nacional a los titulados para trabajar en la profesión correspondiente y para acceder a cursos superiores.	La formación produce certificados estatales que capacitan a los mejores titulados para acceder a cursos superiores.

9. REFLEXIÓN PERSONAL

La educación y formación profesional desempeña un papel económico clave en la mejora de las destrezas laborales y la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Debido a la actual crisis económica en la que vivimos, es de gran importancia mejorar la educación y formación profesional. Analizaré todos los puntos vistos anteriormente y recogeré los puntos que a mi parecer mejorarían la formación profesional en España.

En el sistema gremial, los aprendices vivían y trabajaban con las familias de sus maestros. Con los años, y siempre bajo la estricta supervisión de los oficiales y el maestro, terminaban aprendiendo las competencias básicas de la profesión, por observación, por instrucción directa y por el trabajo práctico. En mi opinión este tipo de aprendizaje es el más adecuado para aprender un oficio muy concreto y determinado, pero tiene grandes inconvenientes. El periodo de duración es indeterminado y el “estudiante” debería convivir con el “maestro – jefe de la empresa” durante algunos años. Además en el caso en el que el tuviese que cambiar su trabajo, sólo estaría formado para un oficio concreto dentro de su especialidad, limitando su movilidad a otro puesto de trabajo diferente, pero dentro de su especialidad. Este sistema educativo a día de hoy es inviable.

La formación profesional en el Reino Unido la definiría como una formación caótica que da respuestas a las necesidades empresariales del lugar, pero que goza de poca libertad y flexibilidad. El punto fuerte y del que debemos aprender es a analizar las necesidades del mercado para construir módulos dentro de las formaciones profesionales más eficaces.

En Francia, lo único que destaca, es la integridad de las formaciones profesionales dentro del sistema educativo.

La formación profesional en Alemania es muy práctica y goza de un éxito que la hace digna de admiración, pero después de realizar este trabajo me temo que sus estudiantes no gozan de flexibilidad. Al invertir una cantidad de horas elevadas en la formación en empresa, los estudiantes se hacen expertos del trabajo que se realiza en esa empresa determinada limitando su conocimiento en otras ramas de la especialidad que están cursando. Por otra lado, la formación en los centros de trabajo esta remunerada creando una doble motivación para el estudiante, el salario y los conocimientos.

En Finlandia para entrar a formar parte de la población activa necesitas un mínimo de formación profesional, por ello, existe una alta variedad de especialidades a cursar. Al existir una amplia variedad

fomentamos la motivación. Además el sistema de evaluación de Finlandia es diferente, hace partícipes de su propia evaluación a los estudiantes, dándoles responsabilidad y confianza. Recuerdo que algunos métodos empleados en otros países puede que no funcionen en nuestro país por las diferencias culturales, pero nunca lo sabremos si nunca lo intentamos.

En España ya se han analizado previamente los puntos de mejora. Algunos de estos puntos pueden mejorarse copiando los métodos empleados en los países analizados y otros los responderé a partir de mi punto de vista.

- Para solventar el abandono escolar necesitamos trabajar la motivación del estudiante. Ya hemos visto determinados métodos para trabajar la motivación: formación en el centro de trabajo remunerada, autoevaluación.
- Para mejorar el desempleo debemos estudiar formaciones profesionales necesarias en nuestro mercado. Un análisis del mercado continuo mejorara este apartado.
- Necesitamos poder compaginar el trabajo con la formación para que las personas en activo puedan seguir ampliando sus conocimientos.

En cuanto a la formación en el centro de trabajo, si comparamos la española con el resto de países vemos que es bastante inferior en cuanto al tiempo se refiere. Aumentar el tiempo de la misma mejoraría el nivel de aptitudes y en caso de tener una pequeña remuneración aumentaríamos la motivación. En mi opinión, que la formación en los centros de trabajo sea el último modulo del curso me parece lo adecuado porque permite poner en práctica los conocimientos teóricos aprendidos con anterioridad.

Conclusión final, creo que la formación profesional en España tiene un rendimiento aceptable, pero también creo que puede y debe mejorarse para que su nivel no decaiga. Por ello su estudio, análisis y comparación con otras es necesario.

10. RECURSOS EMPLEADOS

Bibliografía:

- APUNTES PARA UNA HISTORIA DE LA FORMACION PROFESIONAL EN ESPAÑA
S. Fernandez de Pedro – A. González de la Fuente
- Revista: FORMACIÓN PROFESIONAL Revista europea Nº32
- The Dual Vocational Education and Training System in Germany.
Keynote Speech on Dual Vocational Training International
Dr. Gisela Dybowski
- Sistema dual de Formación Profesional en Alemania
Cualificación, movilidad, perspectivas
Dr. Bettina Wurster
- Finland Education Report
Betsy Brown Ruzzi
- La Formación Profesional en Finlandia
Antonio Medrano
- Educación y Formación Profesional en Suecia Fortalezas, Desafíos y Recomendaciones
OCDE
- Challenges in the Swiss Vocational Education and Training system
Philipp Gonon
- El sistema de formación profesional. Retos y estrategias de mejora.
Esteve Oroval, Josep-Oriol Escardíbul, Anna Villarroya.

Páginas de internet:

- http://en.wikipedia.org/wiki/Vocational_education
- www.bund.de
- <http://www.dfes.gov.uk/index.htm>
- <http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=599>
- <http://www.slideshare.net/Karenmedinav/sistema-educativo-en-finlandia>
- <http://www.slideshare.net/jumuz/sistema-dual>
- <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>
- <http://www.hetel.org>