

Formación profesional: Concepción de los ciclos formativos

Bonifacio Jiménez Jiménez
Universitat Rovira i Virgili, Tarragona

Correspondencia
Bonifacio Jiménez Jiménez
Facultat de Ciències de l'Educació i
Psicologia
DOE
Ctra. de Valls, s/n
43007-Tarragona
Tel. +34 977 558 050
Fax +34 977 558 055
bjj@fcep.urv.es

RESUMEN

El cambio que propugna la LOGSE afecta fundamentalmente, en su desarrollo y posterior aplicación, a dos amplios sectores: al profesorado en tanto que debe implantar una reforma académica de gran trascendencia y a las empresas que deben recoger y formar en centros de trabajo a los estudiantes de los diferentes ciclos. En el artículo se presenta la nueva estructura de los Ciclos Formativos de formación profesional en España y unas reflexiones previas sobre su concepción y lo que representa como cambio social cultural y profesional docente.

PALABRAS CLAVE: Formación profesional, ciclos formativos, LOGSE, formación en centros de trabajo, módulos profesionales.

Professional training: Conception of the formative cycles

ABSTRACT

The change proposed by LOGSE (General Organization of the Educational System Act) affects fundamentally two broad sectors: teachers, because this Act has to implement a very important academical reform, and businesses which have to give training to the students in specific centres. In this article, the author discusses the new structure of spanish professional training, and what it represents as a socio-cultural change and professional change among teachers.

KEYWORDS: Professional training, general organization of the educational system act, training in businesses centres.

Introducción

El mundo de la Formación Profesional (FP) está en una encrucijada que afecta a sus más profundas raíces, a su propia estructura. No es sólo un problema de formas o de modalidades de formación o de planes de estudio. Es un problema esencial que debemos abordar en profundidad.

En el mundo occidental, tan interrelacionado y tan rápidamente sujeto a cambios, es difícil detectar el origen primero o un origen único responsable de tal situación. Debe encontrarse una convergencia de causas que intentaremos ir desmenuzando.

Comencemos desde el plano cultural; la cultura puede ser definida como aquel conjunto de saberes (conocimiento científico y experiencial...), productos (construcciones, herramientas, bienes, servicios...), comportamientos (formas de actuar, de vestirse...) y valores (principios éticos, morales, religiosos...) que son propios de una sociedad situada en un espacio y en un tiempo.

El poseer una cultura, el estar integrado en ella, supone el asimilar e interiorizar ese conglomerado y variopinto conjunto de elementos al que antes aludíamos. La educación es el mecanismo social establecido para conseguir esos conocimientos esenciales básicos de esa cultura. Ahora bien, la cultura no es algo fijo, estático, sino dinámico, en la cual los individuos y los grupos no son meros receptores pasivos sino que son elementos críticos, por un lado, y creativos, por otro, lo cual da origen a incrementos, supresiones, modificaciones, transformaciones... También, y fruto del desarrollo personal y grupal, esa conformidad, disconformidad o indiferencia provoca, genera, favorece el desarrollo de grupos o individuos que toman posturas que van desde una identificación total a una postura muy crítica o, inclusive, marginados y grupos anticulturales.

La sociedad occidental, desarrollada, altamente tecnolozada, es el resultado de una cultura (¿o de varias culturas?), pero a la vez es el germen, el nacimiento, la continuidad de la misma. Es la sociedad la que marca las pautas, los comportamientos, es quien admite o rechaza ciertos valores, quien mediante la investigación aporta nuevos conocimientos, quien por medio de sus organizaciones, instituciones o empresas proporciona bienes y servicios. Son, en última instancia, las decisiones políticas, económicas, grupales o personales quienes impelen, generan, posibilitan o dificultan las acciones culturales.

Cada individuo, culturalmente considerado, ejerce una función, una labor personal que repercute en distintos planos: familiar, comunitario, amistoso, laboral, profesional. Nos interesa ahora, sin menospreciar las anteriores, las dos últimas. La pregunta en cuestión es: ¿cómo se accede y cómo se ejerce una profesión?

La profesionalidad implica, entre otras cuestiones, fundamentalmente lo siguiente:

- a) Conocimiento (científico, tecnológico o experiencial).
- b) Dominio de técnicas y habilidades profesionalizadoras en un ámbito o sector laboral.

- c) Actitudes personales que se manifiestan en comportamientos sociales: empatía, capacidad de trabajo individual y en grupo, disponibilidad, colaboración...
- d) Tomar decisiones con responsabilidad y autonomía.
- e) Ética profesional.

Cierto es que en esta relación se entremezclan cuestiones que pertenecen a dos grandes ámbitos de la persona: las aptitudes y las actitudes. Las primeras son o corresponden a aspectos genotípicos (herencia, coeficiente intelectual, capacidades físicas, memoria...) y otras a aspectos fenotípicos (educación, tomada genéricamente, posturas, comportamientos, hábitos, creencias...). Las primeras son mucho más difíciles de cambiar, de ahí que la educación y la formación incida mucho más sobre las segundas, aunque al considerar al individuo una globalidad, la educación debe actuar considerando unas y otras.

En un apunte histórico, hemos de decir que hasta hace muy pocas décadas el trabajador era considerado simplemente una fuerza para realizar el trabajo (esclavo, sobreexplotación o llanamente explotación). La aparición de las máquinas (vapor, electricidad) supuso una liberación del esfuerzo físico, pero no de la necesidad de su presencia para controlar, completar el trabajo de las máquinas que le requieren para acciones repetitivas y alienantes para las que se requiere escasa formación. Por tanto no extraña que la formación del trabajador haya sido desatendida y haya permanecido durante mucho tiempo en un segundo plano o considerada como una formación de segundo nivel.

¿De dónde partimos?

En nuestro país, tradicionalmente, la FP ha estado durante muchos años, si no ignorada totalmente, claramente desatendida y minusvalorada (Echeverría, 1993). La Ley General de Educación de 1970 intentó darle una categoría y un prestigio del todo necesario, pero no lo consiguió. Tras más de veinte años desde la puesta en marcha de la Formación Profesional de Primer Grado (FP1) y de la Formación Profesional de Segundo Grado (FP2) las críticas al sistema educativo en su nivel medio han sido fuertes (MEC, 1989), tanto es así que se aboga por una urgente y necesaria reforma que nos conduce a la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) aprobada en 1990, que en vista de la lentitud de su implantación, de la insuficiencia presupuestaria, infraestructura de centros y de los centros deficitaria, malestar e incompreensión en el profesorado, escaso entusiasmo de participación y responsabilización en las empresas, etc. nos hace temer que las dificultades van a ser numerosas e importantes. Pero esto el futuro lo dirá. ¡Ojalá nos equivoquemos y este temor se disipe!

Culturalmente el cambio que se ha producido en estos últimos años en el terreno de la formación profesional ha sido importantísimo, esperemos que las expectativas se consoliden y den origen a estructuras formativas y comportamientos sociales que mejoren la enseñanza y dignifiquen las titulaciones.

La formación profesional inicial

La formación profesional la entendemos como aquélla que capacita para el ejercicio cualificado de las distintas profesiones, es decir, que proporciona una cualificación profesional; por tanto, no está orientada directamente o exclusivamente con la ocupación o puestos de trabajo determinados. La formación profesional es, en la práctica, el auténtico puente que enlaza el sistema educativo y el mundo laboral.

En estos momentos todavía está en vigencia, en cuanto a la formación profesional inicial, el planteamiento recogido en la Ley General de Educación de 1970, si bien es cierto que a partir de la aprobación de la Constitución en 1978 (art. 149) tanto el marco social como el político y educativo está conceptualizado de una forma muy distinta, permitiendo un sistema más democrático, plural y participativo. Por otra parte, el calendario de implantación completo de la LOGSE, ley de educación aprobada en 1990, todavía tardará en aplicarse totalmente al menos un par de cursos más, de forma y manera que los primeros egresados del sistema formativo de acuerdo con los nuevos planteamientos no repercutirán apreciablemente en el mundo del trabajo hasta el año 2000, si exceptuamos la escasa incidencia de algún titulado que haya cursado los módulos profesionales de forma experimental o en centros que por alguna circunstancia han adelantado la implantación de la reforma. De todas formas, como la estructura formativa amparada en la ley de 1970 es sobradamente conocida y también criticada, fundamentaremos el discurso en las perspectivas que marca la LOGSE.

El capítulo cuarto, que comprende los artículos 30 a 35, está dedicado a la formación profesional. En ellos se recoge:

a) *Conceptualización y ámbitos:*

- «La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollan en la formación profesional ocupacional, que se regulará por su normativa específica. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de ambas ofertas de formación profesional» (art. 30.1.).

b) *Finalidad y titulaciones:*

- «La formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida. Incluirá tanto la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior» (art. 30. 2).

- «La formación profesional específica facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo» (art 30.5).

c) *Condiciones de acceso e itinerarios formativos:*

El diseño del sistema educativo se ajusta al siguiente esquema, en el que quedan reflejadas las relaciones entre los distintos niveles, la formación formal y la no formal y el mundo laboral.

No superación de la ESO > Programas Garantía Social > Trabajo

Superada la ESO > Trabajo

Superada la ESO > Formación Permanente/Ocupacional > Trabajo

Superada la ESO > Bachillerato

Superada la ESO > Formación Profesional Grado Medio

* Más de 18 años y prueba de acceso > Formación Profesional de Grado Medio

Superada la Formación Profesional de Grado Medio > Trabajo

Superada la Formac. Profesional de Grado Medio > Formación Permanente/Ocupacional > Trabajo

Superada la Formación Profesional de Grado Medio > Bachillerato

Superado el Bachillerato (cuatro modalidades) > Trabajo

Superado el Bachillerato (cuatro modalidades) > Formación Permanente/Ocupacional > Trabajo

Superado el Bachillerato (cuatro modalidades) > Formación Profesional Grado Superior

Superado el Bachillerato (cuatro modalidades) > Universidad previa superación de las PAU

Superada la Formación Profesional de Grado Superior > Trabajo

Superada la Form. Profesional de Grado Superior > Formación Permanente/Ocupacional > Trabajo

Superada la Formac. Profesional de Grado Superior > Universidad en especialidades relacionadas

* Más de 20 años y prueba de acceso > Formación Profesional de Grado Superior

Los asteriscos hacen referencia a la posibilidad de acceder desde el mundo laboral a la enseñanza reglada contemplada en la LOGSE (arts. 31 y 32), según la cual todos los mayores de 18 y de 20 años que demuestren, mediante una prueba, tener los conocimientos y las habilidades necesarias, podrán acceder a la formación de grado medio o superior respectivamente. Todo ello con el fin de garantizar la continuidad de la formación aplicando el principio de educación permanente, pero, a la vez, garantizar el aprovechamiento de dichas enseñanzas.

d) *Competencias y responsabilidades y agentes:*

El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá los títulos correspondientes a estos estudios de formación profesional y fijará las enseñanzas mínimas para cada uno de ellos; el resto competirá a las Comunidades Autónomas con el fin de adecuar y satisfacer las necesidades a las características socioeconómicas de sus diferentes ámbitos (art.35). En el diseño y la planificación de los estudios de formación profesional se fomentará la participación de los agentes sociales.

e) *La estructura modular de la Formación Profesional formal:*

El artículo 30.4 dice textualmente: «La formación profesional específica comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales. Los ciclos formativos se corresponderán con el grado medio y grado superior a que se refiere el apartado 2 de este artículo», que anteriormente, también, hemos recogido.

Esta nueva ordenación de la Formación Profesional en ciclos formativos lleva implícita una serie de novedades que podríamos sintetizar en:

- Consideración del componente académico de los estudios de ESO o de Bachillerato, así como de la Formación Profesional Base, como sustrato imprescindible para el acceso a la formación profesional, dependiendo del grado. Con ello lo que se pretende es potenciar el desarrollo personal, aumentar el nivel de educación general, en definitiva, prestigiar estos estudios.

- Desterrar la doble vía que propiciaba el viejo sistema de formación profesional: por un lado los aspectos escolarizadores con materias de cultura general y, por otro, los aspectos profesionalizadores con materias teórico-prácticas y de formación laboral.

- Dotar a los estudios de formación profesional de la especificidad suficiente, ya que en el desarrollo curricular de los mismos solamente se incluyen áreas profesionalizadoras.

- Incorporar las exigencias y preparar a los estudiantes en las nuevas tecnologías.

- Ofertar un amplio abanico de estudios atrayentes que conduzcan a la obtención de un título acreditativo para desarrollar una profesión, a conseguirse en un período de tiempo relativamente corto, entre 1.300, preferentemente, y 2.000 horas.

- Flexibilizar y adecuar la oferta formativa, en función de las demandas y exigencias del mercado laboral, puesto que la aprobación o supresión de un determinado módulo es muchísimo más fácil que con el anterior sistema.

- Facilitar la transición al mundo laboral.

- Incluir en todas las titulaciones un mínimo de 200 horas lectivas como formación práctica en centros de trabajo (empresas).

- Motivar a los alumnos de distinta procedencia para que consigan una titulación profesional.
- Presentar una posibilidad de formación permanente y de continuación de estudio.
- Descentralizar el sistema educativo.
- Adaptar el sistema a las indicaciones establecidas por la Unión Europea.

Los ciclos formativos

La Formación Profesional Específica (FPE) se ordena en ciclos formativos, que no tienen por qué corresponder ni con cursos, ni trimestres, ni semanas, como estamos acostumbrados en la ordenación del resto del sistema; se cursan una vez acabada la ESO o el Bachillerato, según el ciclo formativo corresponda a grado medio o grado superior. Estos ciclos de duración variable tienen una estructura modular de carácter exclusivamente profesionalizador, ya que se considera que con la ESO o, en su caso, los bachilleratos aprobados, el alumno que los curse posee la suficiente formación base. Es de destacar el carácter terminal de los Ciclos Formativos de Grado Medio (no tienen continuidad en los Ciclos Formativos de Grado Superior; previamente ha de superarse el Bachillerato) y también la conexión que estos módulos han de tener con el mundo del trabajo, ya que, parte de ellos, se realizarán en situaciones reales de trabajo en las empresas.

Esta conexión con el mundo del trabajo y su mayor flexibilidad darán a los módulos profesionales una mayor capacidad de respuesta a los cambios tecnológicos y a la forma en que está organizado el trabajo en las empresas de acuerdo con las exigencias del nuevo siglo que se avecina.

Estos ciclos formativos deben partir de estudios del contexto y de las necesidades del mercado laboral de forma y manera que los egresados del sistema educativo sean competentes y fácilmente absorbidos laboralmente en el sector correspondiente. «La formación profesional tiene por objeto el que los alumnos adquieran un conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y actitudes, que permitan a los titulados desarrollar y llevar a término roles y situaciones de trabajo con los niveles requeridos en la ocupación» (Guillén, 1994, 72). Esta preocupación por la adecuación laboral ha de ser una de las piedras clave para el éxito de la formación profesional. Los «estudios de mercado» que se realicen previa la aprobación de un título deben ser todo lo rigurosos que sea preciso si realmente se quiere que los ciclos formativos constituyan el revulsivo necesario que dé prestigio a los profesionales y dinamice el sistema.

El Consejo Nacional para la Formación Profesional, las Comisiones Provinciales de Formación Profesional u organismos similares deben pulsar las necesidades formativas de cada momento manteniendo contactos y propiciando la participación de cuantos agentes sociales, políticos y educativos estén involucrados, con el fin de definir lo más correcta y acertadamente estos ciclos y sus correspondientes títulos. Se prevé que el número de títulos a aprobar supere los 250, agrupados en

unas 25 familias, cada uno de los cuales debe ser analizado por separado y publicado en BOE.

Su estructura formal se ajusta a los diseños curriculares de primaria y secundaria.

Concebido, discutido y aprobado «el diseño mínimo», que debe ser entendido como un instrumento técnico de trabajo profesional para todos los docentes de la educación no universitaria, éste nos aporta una estructura conceptual del modelo educativo en el que se basa la Formación Profesional Específica.

Los responsables de la política educativa, los agentes sociales y el profesorado implicado en la formación profesional inicial disponen de la infraestructura administrativa y pedagógica para emprender un largo camino, que no ha hecho sino empezar de forma muy esporádica o de manera experimental. Dado este hecho es muy difícil y arriesgado hacer un pronóstico, porque el sistema no ha sido rodado; sin embargo, podemos adelantar que, inicialmente, supone un cambio con connotaciones conceptuales de innegable mejora. También somos conscientes, como después comentaremos en el apartado que dedicaremos a la transición, que la tarea no es sencilla, ni exenta de riesgos, incluida su viabilidad si hablamos en términos políticos.

La puesta en marcha de los distintos módulos profesionales que configuran el título profesional se inició de forma experimental a finales de los años ochenta. De entonces acá se ha adquirido un conocimiento y una experiencia que, en este momento, nos permite presentar un esquema de trabajo que podemos considerar definitivo:

a) Fundamentación teórica, que afecta a muy diversos ámbitos; más concretamente nos referimos a estudios comparativos de muy diversa índole, tomando como base conocimientos y experiencias de nuestro entorno sociopolítico, cultural y económico, el mundo occidental, el marco europeo en el que estamos insertos, que ha sido desarrollado en el capítulo anterior.

b) Decisión política de actuar en el sentido que marcan las necesidades sociales, que se concreta estableciendo un marco legislativo que lo posibilite de forma participativa y democrática. Aprobación de la LOGSE y aparición de disposiciones posteriores que la desarrollan.

c) Implantación de lo dispuesto de forma coherente con las finalidades y formalidades legalmente dispuestas. En este punto es en el que nos encontramos.

Como se ha optado por un sistema educativo para la formación profesional cuyas mayores competencias y responsabilidades recaen en el Ministerio de Educación y no en el de Trabajo o en otras instituciones, es a aquél a quien corresponde, propiciando la participación de los agentes sociales, regularizar la puesta en marcha de los ciclos formativos. Durante varios años se han estado experimentando diversos módulos hasta llevar a un esquema de trabajo y funcionamiento que permite su normal impartición.

Para que un título de formación profesional sea impartido en un centro se ha de recorrer un largo camino -que no tiene por que ser lineal, aunque esté así numerado-, que intentaremos describir:

1) Propuesta elaborada por el Ministerio o propuesta del centro que lo desea impartir.

1a) Estudio de necesidades de cualificación en el sector económico en el que tiene incidencia; para ello se puede recabar información y asesoramiento en los organismos que disponen de datos y estudios al respecto: INEM, Cámaras de Comercio, Delegaciones de Industria, Organizaciones Empresariales, Sindicatos, Organizaciones Comunitarias Europeas...

1b) Estudios de las características del sector en el que se fijen descripciones que reflejen la prospectiva económica; la tecnología, instrumentalización y organización del trabajo; los sistemas de formación y exigencias formativas.

1c) Identificación de los campos de ocupación, perspectivas ocupacionales, nuevos empleos.

1d) Identificación del perfil profesional del título, que implica determinar el campo profesional, la identificación de funciones, actividades y tareas, identificar, delimitar y asignar los conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos, otras capacidades y hábitos específicos, que nos indiquen una posible adscripción a las ramas profesionales y su nivel.

2) Determinación y fijación formal de los objetivos y contenidos básicos de formación a incluir en el título, previo contraste de perfiles profesionales y acuerdo con las organizaciones significativas de cada sector. Esta labor, que corresponde al Ministerio de Educación con la participación de los agentes sociales y expertos educativos, lleva implícita:

- Denominación del título.
- Definición de objetivos generales del ciclo formativo
- Fijación y especificación de los «mínimos» que a nivel estatal debe comprender cada título (55 % del horario).

3) Aprobación por el Consejo de Ministros, previo sometimiento al Consejo General de la Formación Profesional.

4) Inclusión en el catálogo.

El R.D. 676/1993 de 7 de mayo (BOE nº 122 de 22 de mayo) establece las directrices generales sobre los títulos y las correspondientes a los contenidos mínimos de formación profesional, que quedan fijados en el 55 % del horario; el 35 % serán dictado por las Comunidades Autónomas y el 10 % será parte opcional propuesta por el centro.

5) Desarrollo curricular. Aprobado el ciclo formativo, que lo es sólo en sus aspectos básicos, comunes o fundamentales, mínimos, antes de su aplicación en los centros, éste debe ser completado por cada administración educativa de cada Comunidad Autónoma considerando la normativa dispuesta para el diseño y de-

sarrollo establecido para los centros públicos y privados de su ámbito geográfico, a excepción de un 10 % que corresponde a los centros.

En el caso de que una comunidad todavía no tenga transferidas las competencias educativas plenamente, la tarea de complementarlos la asume el Ministerio de Educación y Ciencia. Si la comunidad ya las tiene transferidas, como sucede en Cataluña, en el Decreto 332/1994 de la Generalidad de Cataluña de 4 de noviembre se establece la ordenación general de la enseñanza de la formación profesional específica; en el artículo 34 se recoge que «el Departament d'Ensenyament podrá llevar a término experimentaciones de enseñanzas profesionales con la finalidad de contribuir a la actualización del catálogo de títulos profesionales»; igualmente «promoverá y autorizará las experimentaciones de las enseñanzas profesionales previa consulta a los agentes económicos y sociales más representativos...» (art. 35.1) y «De las experimentaciones de enseñanzas profesionales que se crean oportunas, el Departament d'Ensenyament transmitirá la correspondiente propuesta de actualización de los títulos o de creación de nuevos títulos y propondrá, si se cree oportuno, la homologación de los títulos al Gobierno del Estado» (art. 35.2).

En todo momento quedan garantizados legalmente los estudios cursados por los alumnos inmersos en planes experimentales acreditándoles la validez académica y profesional correspondiente, de forma que pueda tener validez profesional y continuidad curricular.

En definitiva, lo que se pretende es que la implantación de los ciclos formativos y su ordenación en módulos se realice de la forma más participativa y responsable posible. Para ello ha de pensarse en una serie de aspectos que analicen y justifiquen la validez y viabilidad de la propuesta. Estos son:

- Identificar a las personas, colectivos, instituciones u organizaciones con capacidad y entidad que tienen capacidad de iniciativa para proponer un título.

- Identificación y denominación de la figura profesional que al finalizar su formación esté capacitada para desempeñar convenientemente las exigencias de esa profesión dentro del sector, tanto si coincide con actividades profesionales con tradición o supone un nuevo perfil.

- Justificación de la propuesta, que debe incluir: relaciones con el entorno social y productivo, antecedentes de formación en el centro y en las empresas que se comprometan o, en el caso de nueva propuesta, justificación de la misma incluyendo aquellos aspectos que la hagan viable; en ambos casos, además, deben incluirse: profesorado -véase real decreto de aprobación de cada título-, espacios, locales e infraestructura -véase RD 1004/1991 de 4 de junio-, dotaciones, contactos o relaciones centro educativo-empresas...

- Denominación y titulación.

- Ubicación (Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior)

- Duración (entre 1.200 y 2.000 horas, de las cuales un mínimo de 200 deben realizarse en centros de formación en empresas).

- Módulos profesionales, mínimos, necesarios para cada ciclo.

- Perfil profesional que incluye:
 - Descripción de las competencias en donde se recogen aquéllas que con carácter general identifican a una profesión en forma de objetivos y funciones propias; capacidades profesionales de carácter científico-técnico requeridas para el desempeño profesional de las tareas y descripción de éstas.
 - Ubicación dentro del proceso productivo, es decir, indicación de los sectores de producción y tipos de empresa que se sirve de estos profesionales y procesos de producción en los que se incide, así como los lugares de trabajo a los que se podría optar con dicha titulación.
 - Estructura curricular del módulo profesional, que considerando todo lo anteriormente dicho y las características del alumnado (marco laboral, marco educativo, aspectos profesionalizadores y formación base) se concreta en:
 - Los objetivos generales que fijan las capacidades que el alumno debe adquirir al finalizar el módulo orientando los contenidos teóricos, las actividades prácticas y las actitudes.
 - Los objetivos terminales que señalan los aprendizajes esperados al acabar el ciclo formativo, orientan las exigencias y criterios de evaluación sumativa.
 - Los contenidos, que hacen referencia al conjunto de saberes que posibilitan la adquisición de los objetivos. En consonancia con todo el sistema se organizan y estructuran en contenidos sobre conceptos, procedimientos y actitudes.
 - Orientaciones didácticas para desarrollar la docencia, programar las actividades y potenciar los aprendizajes autónomos.
 - Orientaciones, normas y criterios para la evaluación tanto diagnóstica como formativa y sumativa.

La ordenación, en cuanto concreción del diseño, corresponde al centro. Es el equipo docente de cada centro quien, considerando las características del mismo y del entorno, así como las enseñanzas mínimas, debe planificar y organizar los créditos y con todo ello establecer, a partir de los módulos, los créditos y las unidades. Deben determinar los objetivos, contenidos, actividades de E-A, elaborar o seleccionar recursos, diseñar las actividades e instrumentos para la evaluación; no olvidando la necesidad de establecer, previamente, contactos con los centros de trabajo donde deben realizar las prácticas con el fin de abordar todos los aspectos inherentes en esta tarea y ofertar un módulo profesionalizador coherente e integrado, tanto desde el punto de vista académico como laboral.

Los criterios que han de seguirse para su elaboración (MEC, 1994; Departament d'Ensenyament, 1993b; Guillén, 1994; CSC, 1994) son:

- *Criterios generales*: considerando las necesidades de cualificación del entorno social y económico del centro y recursos humanos y materiales, visión integradora de los conocimientos profesionales y lógica en la priorización de los contenidos según la complejidad.

- *Criterios pedagógicos*: que supone establecer la graduación de los objetivos y contenidos, su relación con las actividades profesionales, la integración teoría y práctica, la temporalización de las prácticas y los criterios y normas de evaluación.

- *Criterios organizativos*: con implicaciones en la distribución en unidades de tiempo, la adaptación de los horarios tanto diarios como semanales en sus dimensiones teóricas, prácticas y presencia en los centros de trabajo, organización de los contenidos de los créditos que se impartan simultáneamente, asignación de profesorado, la agrupación de alumnos y momentos de evaluación.

La formación en centros de trabajo (FCT)

El art. 34.2 de la LOGSE dispone que «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional según se establece en el apartado b) del artículo 32.2 de esta ley. Con este fin, las Administraciones Educativas arbitrarán los medios necesarios para incorporar las empresas e instituciones al desarrollo de estas enseñanzas».

El cambio que se produce en el enfoque es digno de mención. Concretamente se introducen dos elementos novedosos de capital importancia:

a) Todos los alumnos matriculados en formación profesional específica cursarán dentro de su ciclo formativo correspondiente un módulo de formación profesional en centros de trabajo realizando prácticas reales.

b) La necesidad de vincular la participación entre la Administración educativa y los agentes sociales. Estos vínculos se concretan en lo que se denomina «formación concertada» haciendo referencia principalmente a: «el concierto entre centros de trabajo y centros educativos para hacer posible la Formación en Centros de Trabajo (FCT); la efectiva participación de los agentes sociales en la renovación de los contenidos de la formación profesional; su participación, asimismo, en la elaboración de los nuevos mapas de oferta formativa de las enseñanzas profesionales; la colaboración de expertos procedentes del mundo laboral en la impartición de la formación profesional en los centros educativos; las estancias formativas del profesorado de F.P. en las empresas y en sus centros formativos; ... en fin, los conciertos entre empresas y centros educativos para que los trabajadores de aquéllas puedan beneficiarse del conjunto de las ofertas formativas del sistema educativo» (MEC, 1994, 10-11).

El módulo profesional de formación en centros de trabajo es entendido como «un bloque coherente de formación específica constituido por un conjunto de capacidades terminales (objetivos) y unos criterios de evaluación, que orientan las actividades formativas (contenidos) de los alumnos en un centro de trabajo» (MEC, 1994, 13). Se caracteriza por:

- Ser obligatorios para la obtención de la cualificación y titulación.

- Constituir un «programa formativo» acordado por los responsables del seguimiento de la FCT tanto del centro educativo como del centro de trabajo.
- Desarrollarse en un ámbito productivo real, en jornadas similares a la jornada laboral, con duración aproximada a la comprendida entre las 300 y 400 horas.
- Poder observar y desempeñar funciones propias relacionadas con una profesión en distintos puestos de trabajo (rotación).
- Conocer la organización de los procesos productivos o de prestación de servicios.
- Conocer las relaciones sociolaborales.
- Realizarse (salvo excepciones) una vez superados el resto de módulos formativos, es decir, al finalizar el ciclo formativo; preferentemente se señalan los inicios para los meses de septiembre u octubre para ciclos de un año, y marzo o abril para aquéllos de más larga duración. Sujeto todo ello a disponibilidad de «puestos formativos» o períodos críticos de determinadas profesiones muy marcadas por períodos estacionales.
- Tener un tratamiento también académico, es decir, evaluado y calificado de forma que influirá en la evaluación sumativa del ciclo formativo.
- Se realizará en centros de trabajo con los que previamente se haya firmado un convenio.

Las finalidades de un módulo profesional de FCT, de acuerdo con lo establecido en la LOGSE y en el Real Decreto 676/93 sobre la ordenación general de la formación profesional y sus enseñanzas mínimas, son (MEC, 1994, 14):

- a) Completar la adquisición por los alumnos de la competencia profesional conseguida en el centro educativo, mediante la realización de un conjunto de actividades de formación identificadas en las actividades productivas del centro de trabajo.
- b) Contribuir al logro de las finalidades generales de la formación profesional (adquirir competencia profesional característica de cada título y una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de cualificaciones).
- c) Evaluar los aspectos más relevantes de la competencia profesional adquirida por el alumnado y, en particular, acreditar los aspectos más relevantes de la competencia requerida en el empleo (expresada en el perfil de cada título) que no pueden comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de producción.
- d) Adquirir el conocimiento de la organización productiva correspondiente al perfil profesional y el sistema de relaciones sociolaborales del centro de trabajo, al fin de facilitar su futura inserción profesional.

Con el fin de dinamizar y potenciar este espíritu se firmó el «Convenio-marco de colaboración entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España» el día 15 de febrero de 1993, cuyo

objeto único figura en la cláusula que dice textualmente: «El objeto del presente convenio es contribuir a garantizar la realización de las prácticas en empresas o centros de trabajo de todos los alumnos de Formación Profesional Específica mediante la colaboración de las Cámaras en los términos que se recogen en las cláusulas» (CSC, 1994, 30).

Competencias y funciones de los implicados:

De acuerdo con lo dispuesto legalmente, las competencias y funciones de las diferentes administraciones educativas, en relación con la FCT, son (MEC, 1994):

a) *Ministerio de Educación y Ciencia, Dirección General de Formación Profesional Reglada:*

- Como último responsable, establece las condiciones generales de realización de la FCT en sus aspectos académicos, administrativos y económicos, en su ámbito territorial de competencias.
- Propone al Gobierno la aprobación del curriculum de los ciclos formativos que incluyen los objetivos (capacidades terminales) los contenidos y los criterios de evaluación de la FCT.
- Desarrolla material orientativo para la elaboración de los programas formativos de la FCT.
- Realiza, con la participación y apoyo técnico de los agentes sociales, la evaluación global del sistema de FCT.

b) *Las Direcciones Provinciales*, con responsabilidades en su territorialidad provincial:

- Programan e imparten cursos formativos para el personal implicado en la FCT, con la colaboración y apoyo de agentes sociales.
- Promueven los convenios entre las instituciones que pueden verse implicadas en este proceso.
- Disponen de bancos de datos, con la colaboración de agentes sociales y centros educativos, en los que se recoge la información precisa.
- Asignan, de acuerdo con esa información, a cada centro su área empresarial de influencia.
- Informan y explican, conjuntamente con las entidades colaboradoras, a las empresas la importancia y el interés de esta nueva implantación.
- Asesoran y apoyan a la hora de establecer los convenios
- Proporcionan información al MEC y a la Comisión Provincial de FP.

c) *Los Directores de los Centros Educativos:*

- Firman los convenios y asumen la responsabilidad de su ejecución.
- Acreditan ante su Dirección Provincial la existencia de convenios o preconvencios con los centros de trabajo.
- «Delegan, en las relaciones con los centros de trabajo, la representación del centro en el profesor-tutor responsable de la FCT correspondiente para la

elaboración del «programa formativo», y en el Jefe de Estudios Adjunto de FP y/o en el Jefe de Departamento de la Familia Profesional correspondiente para el establecimiento de las restantes condiciones que deben figurar en el convenio» (MEC, 1994, 29).

d) *El profesor-tutor responsable de la FCT:*

- Elabora y acuerda junto con el representante de la empresa el «programa formativo».
- Evalúa el módulo de FCT.
- Se relaciona periódicamente, al menos una vez por quincena, con el responsable del centro de trabajo para el seguimiento del programa.
- Atiende periódicamente, cada quince días, auxiliado por el profesor de Formación y Orientación Laboral (FOL), a los alumnos durante la realización de la FCT.
- Decide, si a lugar, la secuencialización de la FCT en varios centros de trabajo.
- Extrae datos y conclusiones que realimentan las actividades de aprendizaje en el centro.
- Dispone de seis horas lectivas semanales para desarrollar estas tareas.

Por su parte, a las Cámaras y su Consejo Superior, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de España (3/1993 de 22 de marzo de 1993 -BOE de 23-3-93-), se les encomienda «colaborar con las Administraciones Educativas competentes en la gestión de la formación práctica en los centros de trabajo incluida en las enseñanzas de Formación Profesional Reglada, en especial en la selección y homologación de centros de trabajo y empresas, en su caso, en la designación de tutores de los alumnos y en el control y cumplimiento de la programación». Véase más pormenorizadamente las competencias en CSC (1994) y Jiménez (1996).

Tras la experiencia acumulada en estos años, en los que se han ido experimentando módulos profesionales, se han perfilado cada vez más las funciones que están recogidas en los textos legales. Así las funciones principales de las que se responsabilizan las Cámaras podíamos sintetizarlas en (CSC, 1994):

- Participación activa y responsable en el desarrollo de la LOGSE, sobre todo en lo que respecta a la formación profesional y, muy especialmente, en los programas formativos de la formación profesional en centros de trabajo.
- Colaboración aportando información para la identificación de los centros de trabajo.
- Aportación de conocimientos, estudios y experiencias referidos especialmente a:
 - «• organización y estructura empresarial, constatando que posibilita el desarrollo de actividades «formativo/productivas» relacionadas con el perfil profesional del título...

- evaluación de la disponibilidad de recursos tecnológicos apropiados (tanto en instalación como en equipamientos) y de personal cualificado;

- predisposición a colaborar con la administración educativa en la realización de los principios y objetivos de la FCT, proporcionando los «puestos formativos» adecuados al desarrollo de la misma» (MEC, 1994, 18-19)¹.

- Asesoramiento a las empresas y a los tutores de formación designados por ellas.

- Fomento y explicación de la importancia y el interés por participar en la FCT.

- Participación en la determinación de los requisitos exigibles para la realización de las prácticas en centros de trabajo. Estos «se mueven dentro de tres coordenadas: la calidad y la amplitud de las instalaciones, las características de los procesos de producción y la disponibilidad y adecuación de los medios humanos para dirigir las prácticas» (CSC, 1994, 11).

- La formación de los responsables y tutores o monitores de las empresas. Si importantes son los recursos técnicos, infraestructura y nivel tecnológico de los centros de trabajo, no menos lo es la formación pedagógica. Las Cámaras son conscientes de esta dificultad en asumir estas competencias: «problemas distintos se plantean en el *terreno pedagógico*, donde confluyen dos tipos de factores: la existencia de departamentos o secciones de formación y la disponibilidad de personas -los tutores- con los requisitos (en este caso mucho más importante que los aspectos meramente técnicos) cognoscitivos y pedagógicos necesarios» (CSC, 1992, 131). La experiencia adquirida en estos últimos años a partir de la realización de las prácticas en alternancia y colaboraciones en otros niveles han posibilitado la aparición de una primigenia cultura pedagógica en las empresas que es todavía insuficiente, tanto en formación como en recursos. Recordemos, sólo como un inciso necesario, los ochocientos mil formadores en Alemania del sistema dual, con su obligatoria formación pedagógica.

- Coordinación con los diferentes agentes sociales y educativos afectados.

- Seguimiento del proceso.

- Formación de los responsables designados por las empresas responsables de la FCT.

- Evaluación de los resultados de la FCT, como subsistema de formación.

Por otra parte, a las Cámaras les parece lógico recabar el acto de poder expedir y registrar un *Certificado de la Cámara* (CSC, 1992, 150) en el que quede reflejado el resultado de la evaluación individual de la formación en centros de trabajo. «Dicho certificado podría llegar a convertirse en una especie de «marchamo de calidad» frente a las empresas, a la vez que un elemento de diferenciación del trabajo de las distintas Cámaras, que el mercado se encargaría de valorar en el futuro» (CSC, 1994, 25)².

Al director, propietario o responsable de la empresa o centro de trabajo le corresponde (MEC, 1994, 30):

- firmar el convenio con el centro educativo y responsabilizarse de su ejecución;
- designar al responsable o responsables de la empresa encargados para el seguimiento y coordinación de la FCT de los alumnos en el centro de trabajo;
- facilitar el acceso periódico a la empresa del profesor-tutor del centro educativo para realizar el seguimiento, la valoración y supervisión de las actividades formativas que realizan los alumnos.

El responsable del seguimiento de la FCT designado por la empresa tiene encomendado (MEC, 1994, 30-31):

- a) Responsabilizarse del seguimiento del alumno durante su estancia en el centro de trabajo y del cumplimiento del programa formativo.
- b) Organizar el puesto formativo de modo adecuado a los medios disponibles para el cumplimiento de los fines previstos en la FCT.
- c) Coordinar y realizar el seguimiento de las actividades formativas de los alumnos en el centro de trabajo.
- d) Recoger y registrar la evidencia de competencia demostrada por el alumno, contrastándola con los criterios de evaluación del módulo de FCT.
- e) Garantizar la orientación y consulta del alumno durante su estancia en la empresa.
- f) Comprobar los contenidos reflejados por los alumnos en la «Hoja semanal»³.

Cómo implantar la formación en centros de trabajo

Dejando de lado la dinámica que se genera para la experimentación de un determinado módulo profesional, que ya comentamos anteriormente, una vez que un determinado ciclo formativo ha sido aprobado y publicado en el BOE, el centro educativo que desee impartirlo debe considerar los siguientes aspectos (MEC, 1994):

- a) Identificación y selección de las empresas colaboradoras; para ello se puede servir de la base de datos y de la actualización de la misma que se dispone en la Dirección Provincial y que ha sido elaborada con la colaboración de las entidades implicadas.
- b) Requerimiento de información, asesoramiento y colaboración técnica de las Cámaras de Comercio, Organizaciones empresariales y otras instituciones.
- c) Análisis de los puestos formativos ofertados; «parece conveniente la proporción de dos puestos formativos por cada diez trabajadores» (p. 19).
- d) Suscripción del convenio con el centro de trabajo. Un modelo del mismo puede verse en la publicación del MEC (1994, 71-72) o en la publicación del Consejo Superior de las Cámaras (CSC, 1994, 46-49) que estamos comentando. De este documento resaltar:

- puestos formativos ofertados,

- proceso de preparación de las actividades y desarrollo de las mismas, modo de participación e integración del alumno, medios técnicos, tecnológicos, documentos e instalaciones a disposición,
- medidas de integración en la estructura empresarial,
- duración y período de realización,
- normas de seguridad, higiene y normas disciplinarias,
- las actividades a realizar,
- la rotación por los distintos puestos de trabajo o departamentos que se ajusten al perfil profesional,
- la constancia clara de evitar trabajos o tareas repetitivas y no vinculadas al programa formativo,
- duración, rescisión, prórroga.

e) La realización de la FCT lleva consigo una serie de obligaciones formativas, que no laborales, que recaen en el alumno (cumplimiento de horarios, normas de seguridad, disciplinarias,...) y en el responsable-tutor de la empresa para la FCT, que se cuidará de disponer y cumplimentar tanto los medios técnicos como la documentación oportuna (hojas semanales, ficha de seguimiento y evaluación...)⁴, además de coparticipar con el profesor-tutor del centro educativo en el desarrollo del programa y en la evaluación formativa del mismo y en la sumativa del alumno.

f) La evaluación de cualquier actividad siempre es un trabajo complejo, pero más si nos referimos a una evaluación de la que después se desprende otorgar una competencia profesional, que implica, además de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales, una disposición actitudinal hacia el trabajo individual y socialmente considerado y poseer unas habilidades sociales, por no hablar de una postura personal ante los cambios, los retos tecnológicos y la imperiosa necesidad de seguir formándose, la capacidad de iniciativa o la resolución de problemas imprevistos; por tanto, es exigible un nivel de compromiso y de responsabilidad de los evaluadores elevado.

«La evaluación exige una cierta disciplina en el tutor (de la empresa) y una dedicación mínima, tanto de observación como para efectuar las anotaciones pertinentes. Para reducir al mínimo el tiempo requerido por estas tareas, se ha diseñado una ficha de evaluación para cada uno de los alumnos, en la que, semanalmente, queden sintetizados los indicadores más relevantes del éxito -o del fracaso- de las prácticas» (CSC, 1994, 39). Las orientaciones generales quedan fijadas así: «el responsable de la formación en la empresa deberá utilizar para su informe, como marco de referencia, los criterios de realización del perfil profesional del título y, como criterios para evaluar la competencia del alumno, los establecidos en el módulo de FCT y los que pudieran acordarse en el correspondiente programa formativo. El profesor-tutor del centro educativo fundamentará la evaluación final del módulo de la FCT en el informe emitido por el responsable

de formación en la empresa, en el seguimiento quincenal tutorial del alumno y en los resultados de la evaluación del resto de los módulos profesionales.

Si el alumno no supera la FCT, deberá cursarla de nuevo». (MEC, 1994, 25).

La financiación de la FCT está perfilada, como puede advertirse en los acuerdos que permiten la experimentación de los ciclos formativos que se están impartiendo. Lo que es indudable es que este tipo de formación genera unos gastos mucho mayores que la anterior y además incrementa la responsabilidad compartida o sujeta a acuerdos.

Reflexión final

Tras lo expuesto queda de manifiesto que el futuro se presenta como un reto que afecta a amplios sectores: gobierno, administración educativa, empresas, sindicatos y profesorado. El esfuerzo ha de ser considerable ya que afecta, como al principio quedaba señalado, a un cambio conceptual, cultural, estructural, pedagógico... Los agentes de ese cambio más directamente implicados son los centros y las empresas y sobre ellos cae la responsabilidad más directamente, lo cual no quiere decir que el resto deba inhibirse, mas al contrario, al gobierno y a las empresas públicas y privadas y sus organizaciones les corresponde el preparar y poner a disposición del profesorado en centros y en empresas la infraestructura, medios y recursos necesarios para que los docentes puedan ejercer digna y profesionalmente su tarea formativa. También es cierto que éstos deben adecuarse y formarse para dar respuesta coherente a las nuevas exigencias, que no son pocas, tanto desde el punto de vista pedagógico como desde el punto de vista técnico, tecnológico, científico y laboral.

Notas

1 «Por «puesto formativo» debe entenderse aquél que, sin confundirse con un puesto productivo (de ahí el carácter «no laboral» de la FCT), se crea específicamente para desarrollar el programa concertado de formación que caracteriza al módulo de FCT, haciendo posible la realización tutelada de tareas y actividades de contenido técnico y profesionalizador que sean programadas por ambas entidades (centro de trabajo y centro educativo), derivadas de los contenidos y capacidades terminales del módulo» (MEC: 1994, 19). En el caso de ser ofrecido un puesto formativo por pequeñas empresas, es posible que éste no cubra todos los objetivos; si así fuera se puede completar en otra empresa de forma secuencial; pero se recomienda que, si esto tiene que hacerse, no se supere el número de tres.

2 Modelo orientativo del «Certificado de la Cámara»:

«(Denominación de la Cámara)

D/Dª ha realizado prácticas de FP en las instalaciones de la empresa o centro productivo de correspondientes al ciclo/módulo experimental durante el período habiendo totalizado horas con la calificación de

Lugar, fecha y firma del Presidente de la Cámara». (CSC, 1994, 26).

- 3 Documento que debe ser entregado por el alumno al tutor del centro educativo en su reunión quincenal, en el que consta: jornadas, descripción de las actividades realizadas, orientaciones recibidas, tiempos empleados, dificultades en la realización, observaciones. Debe ir firmada por el alumno y el tutor del centro y tener el VºBº del responsable de la empresa. (Véase modelo en MEC, 1994, Anexo V).
- 4 Esta ficha se unirá al expediente académico del alumno. En ella figura, además de la identificación del título u módulo profesional, las actividades realizadas claramente descritas, el tiempo invertido, criterios de evaluación, cualificación de las mismas, actividades de recuperación -si se han producido-, observaciones. Irá firmada por el responsable de la FCT de la empresa y del profesor tutor del centro educativo. (Véase modelos en MEC, 1994, 77; CSC, 1994, 40-42).

Referencias bibliográficas

- Alex, L. (1991). «Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación». En *Revista Formación Profesional*, 23-27. Berlín: Cedefop.
- BOE de 23-3-93. Ley Básica de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.
- CEDEFOP (1993). *Suplemento al compendio de los perfiles profesionales de trabajadores y empleados cualificados. Situación y tendencias: oferta y demanda de los trabajadores cualificados*. Berlín: Cedefop.
- CEDEFOP (1994). *Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en España*. Berlín: Cedefop.
- C.S.C (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y navegación de España) (1992). *La formación profesional en el nuevo contexto europeo*. Madrid: Poligraf.
- C.S.C. (1994). «Formación en Centros de Trabajo. Orientaciones generales para su desarrollo». *Colección Informes, 1*. Madrid: Poligraf.
- Decreto 332/1994 de 4 de noviembre por el cual se establece la ordenación general de las enseñanzas de formación profesional específica en Catalunya. Departament d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya.
- Departament d'Ensenyament (1993). *Nova Ordenació del Sistema Educatiu*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Colección de publicaciones monográficas para los distintos módulos profesionales 2 y 3 correspondientes a la propuesta experimental de 1992.
- Echeverría, B. (1993). *Formación Profesional*. Barcelona: P.P.U.
- Ferrández, A. (1989). «La formación base como fundamento de la formación profesional». En *Herramientas*, 6. Fondo de Formación, 48-54.
- Ferrández, A. & Jiménez, B. (1990). *Seguimiento y evaluación de los procesos didácticos*. Madrid: Fondo de Formación.
- Ferrández, A., PEIRO, J. & Puente, J.M. (1993) (Dirs). *La evaluación en la educación de las personas adultas*. Madrid: Diagrama.
- Garonna, P. (1993). «La enseñanza técnica y profesional: contradicciones y perspectivas». En *Revista Herramientas*, 26. Fondo de Formación, 26-31.
- González, A.P.; Ferreres, V. & Jiménez, B. (1988). *La enseñanza secundaria: estado de la cuestión*. Barcelona: PPU-ICE.

- Grootings, P. (1994). «De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla?». En *Revista Europea de Formación profesional*, 1, 5-7. Berlín: Cedefop.
- Guillén, J. M. (coord.) (1994). *La nova formació professional: dels mòduls formatius als cicles formatius*. Barcelona: Horsori - ICE U. Barcelona - Serveis de Cultura Popular.
- Hasan, A. (1994). «La evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación». En *Revista Formación Profesional*, 2, pp. 13-20. Berlín: Cedefop.
- Homs, O. (1992). «La qualificació: repte per a la competitivitat europea». En *Revista Taleia*, pp. 29-31. Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
- Jiménez, B. (1993). «Evaluación en la formación de base: Alfabetización y enseñanza compensatoria». En Ferrández, A.; Peiro, J. y Puente, J.M. (1993) (Dir.), *La evaluación en la educación de las personas adultas*, pp. 111-134. Madrid: Diagrama.
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- McDerment, W.G. (1991). «Algunas reflexiones sobre educación y formación». En *Revista Herramientas*, 15, 35-39. Madrid: Fondo de Formación.
- MEC (1989). *Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo*. Madrid: MEC.
- MEC (1989b). *Diseño curricular base: Educación Secundaria Obligatoria I*. Madrid: MEC.
- MEC (1989c). *Diseño curricular base: Educación Secundaria Obligatoria II*. Madrid: MEC.
- MEC (1990). *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo*. Madrid: MEC.
- MEC (1994). *Formación profesional. Formación en centros de trabajo*. Madrid: Dirección General de Formación Profesional y Política Educativa.
- OCDE (1994). *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*. París: OCDE.
- Quintanilla, M.A. (1989). *Tecnología: Un enfoque filosófico*. Madrid: Fundesco.
- R.D. 676/1993 de 7 de mayo (BOE, 22-5-93), sobre directrices generales para los títulos y enseñanzas mínimas de formación profesional.
- Retuerto, E. (1989). «La identificación y aproximación de las cualificaciones profesionales a nivel comunitario». En *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, 6, 67-73.
- Revista del Instituto de Estudios Económicos*: «La formación profesional y creación de empleo». Monográfico nº 1/1993. Madrid: Reycar.
- Ronald, J. (1994). «Educación, Formación: El nuevo desafío europeo». En *Revista Herramientas*, 35, 12-15. Madrid: Fondo de Formación.
- Sellin, B. (1992). «Evolución de las cualificaciones». En *Revista Herramientas*, 24, 44-46. Madrid: Fondo de Formación.
- Steedman, H. (1994). «Evaluación, certificación y reconocimiento de las destrezas y competencias profesionales». En *Revista Europea Formación Profesional*, 1, 38-45. Berlín: Cedefop.