

FORMACIÓN PROFESIONAL. ESTRATEXIA DE FUTURO

Jorge Arévalo Turrillas
País Vasco

Estamos vivindo na actualidade un momento que pode ser esencial para o noso porvir; ademais, xérase a posibilidade de situar España nunha posición asentada e con garantías para facer fronte ós retos actuais e futuros que se lle presentan.

Os datos macroeconómicos dannos unhas cifras que nos sitúan nun bo momento, cunhas perspectivas de sostemento e nalgúns casos de mellora de cara a un futuro próximo. Agora ben, hai un dato que non só non debemos perder de vista, senón que ten que ser referente para que ese futuro sexa realmente óptimo. Ese dato é o do paro.

O número de parados segue a ser elevado de máis para unhas cifras macroeconómicas tan positivas e unha medra do produto interior bruto do conxunto do Estado que se situou en 1997 no 3,4 %, o maior de tódolos países da Unión Europea.

Isto significa que hai algo que non funciona, ou que precisa unha adecuación urxente; cómpre buscar fórmulas diferentes das utilizadas ata o de agora. De feito, o Goberno de Aznar xa presentou en

xuño, en Cardiff, un plan de emprego acordado coas Comunidades Autónomas, os empresarios e mailos sindicatos, que agardamos sexa realmente eficaz e convincente.

Neste artigo ímonos centrar no que pode ser un dos eixes principais para solucionar a medio e longo prazo este problema, e que espero poida xerar unha forma diferente de situármonos fronte ó futuro. Esta solución pasa inequivocamente e de forma obrigada pola formación. Aínda que ultimamente escoitamos falar moito de formación permanente, non se lle deu á formación en xeral e á Formación Profesional en particular, o protagonismo necesario nunha aposta que, como di o título deste artigo, debe ser estratéxica.

Tal e como se está a desenvolver hogano a economía e a competitividade dos países, atopámonos con que algúns deles fabrican o mesmo ca nós a un prezo moi inferior. É certo que ata non hai tanto tempo a calidade deses produtos era ben máis mala cá dos nosos, pero dun tempo cara a esta parte, e cun forte investimento en I+D, conseguiron adquirir calidades similares ás que acadamos

nós. Iso significa que temos que abrir outras vías, xa que, ou fabricamos cousas diferentes, ou fabricámo-lo mesmo pero mellor ca eles. Daquela, as empresas van ter que investigar, innovar e investir seriamente en equipamentos, introducir procesos de mellora de xestión e organizar e implica-los seus traballadores nun esforzo común de perfeccionamento continuo. Pero sobre todo deberemos apostar pola formación, sendo conscientes do papel fundamental que a educación e a Formación Profesional van desempeñar en dous campos de vital importancia para nós: o aumento da competitividade dos diferentes sectores productivos e o desenvolvemento da nosa sociedade futura.

Isto significa que calquera cambio e reforma que queiramos levar a cabo ha ter como principio fundamental a valoración do capital humano ó longo de toda a vida activa, comezando na educación básica, construíndo sólidos alicerces cunha Formación Profesional Inicial de amplo espectro, para enlazar despois de forma coordinada coa formación continua, sabendo que esta formación nos exige unha sólida base cultural, científica, tecnolóxica e práctica.

Todo isto lévanos a promover novas vías de adquisición do coñecemento e da formación, e a recoñecer as competencias profesionais independentemente da vía utilizada para alcanzalas, sen necesidade de requirir un título académico ou a inserción nun sistema formal de ensino.

Ademais, o desfasamento que se produce entre o progreso técnico e a capacidade de anticiparnos ás novas necesidades supón que a profesionalización vaia unida á formación permanente, e que esta, pola súa vez, sexa quen de adaptarse ós acelerados cambios que requiren os sistemas productivos. Isto demanda un cambio nos obxectivos mesmos da formación. A polivalencia e a flexibilidade que necesita a man de obra require que se dote as persoas de actitudes e aptitudes para aprender xa desde a fase inicial da súa formación.

Desde a Formación Profesional Inicial débense sentar as bases para o desenvolvemento dunhas dimensións máis globais da profesionalidade, que sexan capaces de considerar canda as correspondentes capacidades técnicas, aqueloutras que afecten a contribución persoal de cadaquén no proceso productivo, e que son:

- Capacidades para operar eficazmente na creación de produtos ou servizos.
- Capacidades para coordinar diferentes aspectos, co obxecto de lograr as funcións globais da produción.
- Capacidades de resposta ás continxencias relativas á profesión.

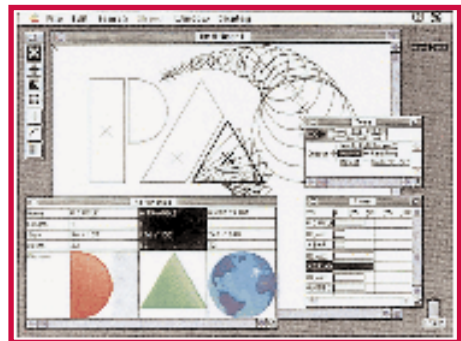
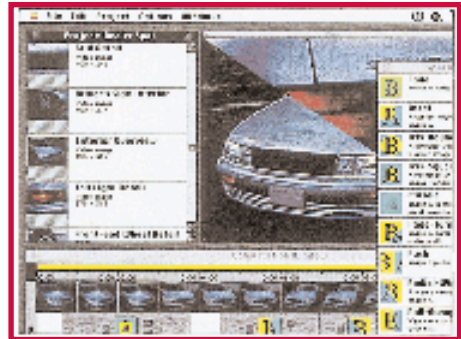
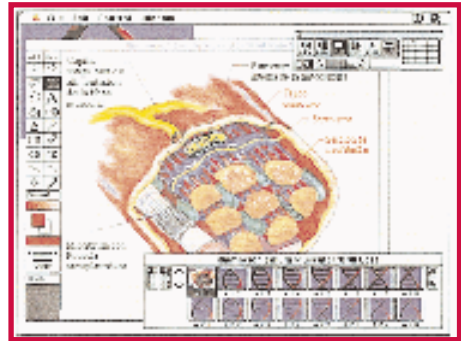
Na preparación para a sociedade actual e futura, non abonda con posuír uns coñecementos adquiridos de vez. É totalmente necesario que os nosos profesionais teñan adquirida a aptitude para aprender, para comunicar, para traballar en grupo e mais para avaliar diferentes

situacións. A nova profesionalidade esíxelles ter —baseadas no saber— aptitude para formular diagnósticos e facer con autonomía propostas de mellora no seu traballo e mais capacidade de análise. De aí a necesidade de adapta-lo contido da formación e de da-la posibilidade de mellora-lo saber e o saber facer cando sexa necesario.

Para levar a cabo todo o exposto ata aquí vemos con claridade a necesidade de establecer un novo modelo de formación, que dea unha visión global e integradora da Formación Profesional en todo o seu conxunto, que incorpore á formación xeral elementos suficientes de formación práctica e especialmente de educación tecnolóxica, mantendo o equilibrio adecuado entre as compoñentes cultural, científica e tecnolóxica, e entre as dimensións teórica e práctica.

Este modelo, ademais, deberá acercar o máis posible a formación á estrutura do sistema productivo e ó momento da inserción laboral das persoas, relacionando a política de Formación Profesional cos obxectivos de desenvolvemento económico e coas políticas activas de emprego e rendibilizando no posible tódalas estruturas e medios de formación dispoñibles coa ruptura das fronteiras entre os distintos subsistemas de formación existentes.

Actualmente existen diversos problemas de coordinación entre os subsistemas de Formación Profesional Inicial regrada e de Formación Profesional ocupacional; queda a formación continua, cunha situación pouco definida e a falta



O mesmo que os programas informáticos varían e progresan, a FP debe cambiar para adaptarse ás necesidades do momento

de acreditación e certificación necesarias. Ó carecer dun marco previo común de unidades de competencia e de certos criterios xerais para a ordenación da formación, non se pode organizar como sería mester a correspondencia entre estes subsistemas. A solución deste problema pasa, non xa por unha nova coordinación entre as administracións e as entidades competentes, senón por buscar unha organización destas formacións diferentes, indo claramente cara á necesidade de establecer un Sistema de Cualificacións Profesionais e, unido a el, ó recoñecemento integrado da competencia adquirida por calquera tipo de formación ou experiencia laboral.

UN SISTEMA DE CUALIFICACIÓNS PROFESIONAIS

Xa temos introducida a necesidade de establecer un Sistema de Cualificacións, pois consideramos imprescindible dispor dun referente común de competencias profesionais que sirva de marco para os tres subsistemas de Formación Profesional existentes na actualidade. Ademais, este Sistema de Cualificacións, ó proporcionar un campo de competencias profesionais identificadas a partir das necesidades dos procesos productivos, posibilitará tamén a orientación de tódalas accións formativas que se organicen nas diferentes entidades encargadas de transmitir a formación.

Un Sistema de Cualificacións profesionais debe ser un sistema integrado, que consiga un tratamento global e

coordinado das necesidades de cualificación das persoas, das organizacións e das empresas. O cualificativo de integrado provén de tres características fundamentais que son:

1. Integración da cualificación e da Formación Profesional, que deben ter un único referente común de competencias profesionais.

2. Recoñecemento das diversas formas polas cales as persoas adquiren competencia e progresan na súa cualificación.

3. Certificación dos logros profesionais das persoas por medio dunha cartilla individual de cualificacións profesionais, onde poidan ser recoñecidas as competencias adquiridas nun sistema flexible e permanente.

Xa que logo, o sistema de Formación Profesional que propugnamos neste artigo ten como meta un concepto ineludible e primordial que é a *flexibilidade*.

Calquera forma de organización dunha Formación Profesional que se gabe de dar solucións ós retos formulados pasa obrigatoriamente pola necesidade de ser flexible, e o sistema integrado de Formación Profesional que aquí se describe éo. Os seus obxectivos xerais son os seguintes:

1. Incrementar e posibilitar as oportunidades de adquirir formación de base e Formación Profesional.

2. Estimular e asegurar a adquisición das competencias profesionais

requiridas nos diversos campos ocupacionais da produción.

3. Lograr unha Formación Profesional de calidade.

4. Acadar un sistema dotado dun tratamento global e coordinado das cualificacións e da Formación Profesional.

5. Conseguilo marco onde a formación sexa percibida como o camiño para o progreso das persoas e as empresas.

Por outra banda, os principios que han inspirar un Sistema Integrado de Formación Profesional son os seguintes:

- Integrador, en correspondencia con outros sistemas, con validación social e institucional e con homologación e interrelación.

- Prospectivo, con capacidade para identificar coa suficiente antelación os cambios nas profesións.

- Capaz de adaptarse á dinámica do mercado de traballo e ós cambios económicos, tecnolóxicos e organizativos.

- Flexible, que dea atendido as diferentes características do contorno e dos colectivos que son obxecto de formación.

- Globalizador, que defina e aplique coherencia na formación, conectada coa formación inicial e a experiencia laboral dos destinatarios.

- Eficiente na optimización permanente da súa eficacia.

- De calidade, que defina e adapte instrumentos de xestión de calidade e os aplique a tódalas súas fases.

Con todo, para poder poñer en marcha un sistema de Formación Profesional destas características, cómpre superar unha serie de retos que podemos resumir deste xeito:

- Identifica-las necesidades actuais do sistema productivo.

- Estudia-la evolución dos distintos sectores económicos.

- Coñece-lo grao de idoneidade da formación transmitida polas diferentes institucións.

- Preve-las novas ocupacións.

- Supera-la dificultade dos activos das pequenas empresas para realiza-los procesos de formación.

- Garantir que os mellor cualificados se sitúan nos postos para os que se prepararon.

Todo o dito ata aquí pode semellar na teoría moi interesante pero practicamente imposible de levar a cabo. Nosoutros, no País Vasco, vimos que as necesidades aquí formuladas deberiamos acometelas de forma decidida e levar adiante un plan que puxera en marcha o exposto neste artigo. O día 22 de abril de 1997, o Goberno vasco aprobou o Plan Vasco de Formación Profesional, debatido, acordado e aprobado previamente polo Consello Vasco de Formación Profesional, onde están representados os empresarios, os sindicatos, o Goberno vasco, as deputacións forais e os centros de formación, tanto públicos coma privados.

Adoptamos como estratexia básica do Plan a creación (coa lexislación mínima precisa, non cuberta coa lexislación actual) dun marco autonómico no que as organizacións, as empresas e as persoas poidan recibir-lo apoio suficiente para determinar e decidir cómo han afrontar-las súas necesidades e, en consecuencia, cómo atopa-lo estímulo necesario para a referida cooperación e para a dedicación de máis reforzos e recursos á formación.

A actuación estratéxica esencial para a creación deste marco é a de completa-la construción do Sistema de Formación Profesional dotándoo do modelo organizativo que denominamos Sistema Integrado de Cualificacións e Formación Profesional, que como dixemos antes permite un tratamento global e optimizado das necesidades de cualificación e formación, e ademais é quen de proporciona-lo soporte adecuado ás novas iniciativas e o estímulo mencionado ós diversos axustes do sistema.

Pola súa vez, a peza clave do sistema integrado capaz de articula-la resposta estratéxica á maioría dos problemas suscitados e de prepara-lo apoio técnico decisivo ás persoas e ás empresas é o Sistema de Cualificacións Profesionais. A súa aplicación beneficiará a todos e impulsaranse e recoñeceranse tódalas formas flexibles de aprendizaxe e de adquisición de competencia. As empresas coñecerán o que poden esperar das persoas e poderán mellora-la planificación dos seus recursos. As organizacións sindicais e profesionais terán o ins-

trumento adecuado para negociaren as condicións e prestacións do traballo cunha base científico-tecnolóxica na determinación das clasificacións profesionais. Ademais, as persoas saberán o que se espera delas nas situacións de produción e coñecerán as competencias profesionais que, á vez que teñen valor no mercado de traballo, lles proporcionan unha maior capacidade de defensa diante dos cambios nos modos de produción.

A dirección unificada e coordinada da política de cualificacións e de Formación Profesional que está poñendo en marcha o Goberno vasco, o apoio institucional que se consegue co marco mencionado, a mellora da eficacia no funcionamento do sistema e no aproveitamento dos recursos existentes que derivará da integración dos programas e medidas e do incremento dos recursos dedicados, impulsarán e motivarán a cooperación de tódolos implicados no Sistema de Formación Profesional para acadalos obxectivos acordados.

Así mesmo, este Plan Vasco de Formación Profesional crea tres entidades que deben cubrir unhas funcións de grande importancia para o bo funcionamento do sistema integrado:

- unha Axencia para as Cualificacións e a Formación Profesional;
- unha Axencia para a Avaliación e a Calidade;
- un observatorio.

AXENCIA PARA AS CUALIFICACIÓNS E A FORMACIÓN PROFESIONAL E AXENCIA PARA A AVALIACIÓN E A CALIDADE

A definición e o establecemento do Sistema de Cualificacións Profesionais baseado nun amplo proceso de debate e consenso, a difusión das súas características, prestacións e posibilidades de acceso entre toda a poboación, e a verificación da calidade das avaliacións e as certificacións correspondentes son tarefas que requiren a creación dun instrumento específico que posúa a habilidade precisa e sexa percibido por tódolos usuarios do Sistema de Cualificacións Profesionais coa autoridade técnica e ecuanimidade e independencia de criterio necesarias.

Por estas razóns, e consecuentemente cos obxectivos de mellora das cualificacións e da Formación Profesional, o Goberno vasco creou a Axencia para o Desenvolvemento das Cualificacións e a Formación Profesional e a Axencia para a Avaliación e a Calidade, ás que ten encomendadas as tarefas de establecer e promover-la implantación do Sistema de Cualificacións Profesionais, así como os sistemas de avaliación necesarios.

En concreto, á Axencia para o Desenvolvemento das Cualificacións asignáronse dúas finalidades básicas:

a) Defini-la estrutura das cualificacións, e establecer e mante-lo Sistema de Cualificacións Profesionais en altos niveis de calidade e valoración social.

b) Promover e realizar estudos e actuacións que conduzan ó desenvolvemento e mellora da Formación Profesional.

Para conseguir estas finalidades, a Axencia realizará as seguintes tarefas específicas:

- Promover e realizar tódalas actuacións necesarias para identificar e defini-los estándares de competencia requiridos na produción de bens e servizos.

- Defini-la estrutura de cualificacións necesarias no País Vasco, co consenso das organizacións productivas e sociais, e dotalas das características precisas.

- Definir, manter e explotar unha base de datos sobre as cualificacións do País Vasco que asegure o seu efectivo aproveitamento por tódolos interesados.

- Definir e asegura-la implantación dun Sistema de Recoñecemento de Créditos de Competencia no País Vasco.

- Realiza-las accións necesarias para logra-la difusión e a valoración social das cualificacións do País Vasco.

- Promove-la realización de estudos e investigacións sobre as características e evolución das cualificacións como consecuencia dos cambios tecnolóxicos e sociais e mais sobre a dinámica do mercado de traballo, o comportamento das ocupacións e a observación da inserción profesional.

- Promover ou realizar —ou ámbalas dúas accións— estudos e investigacións sobre certos aspectos da relación

formación/emprego e sobre a metodoloxía, os medios e os contidos de formación máis idóneos para acadalas competencias profesionais requiridas na produción e no emprego.

A Axencia para a Avaliación e a Calidade realizará as seguintes tarefas:

- Promover e avaliar a calidade da Formación Profesional definindo e implantando sistemas, procesos e métodos de salvagarda, avaliación e control da calidade, en colaboración coas organizacións e administracións correspondentes.
- Desenvolver un sistema de avaliación das competencias da poboación activa.

OBSERVATORIO

O Sistema de Formación Profesional, para ser eficaz, ten de adiantarse ós acontecementos, pois que os seus efectos están dilatados no tempo. Unha formación, se quere ser útil, ha estar deseñada con anticipación (deseños curriculares, preparación do profesorado, elaboración de materiais...), precisa tempo para a súa difusión e para que o aprendido sexa aplicado de forma correcta.

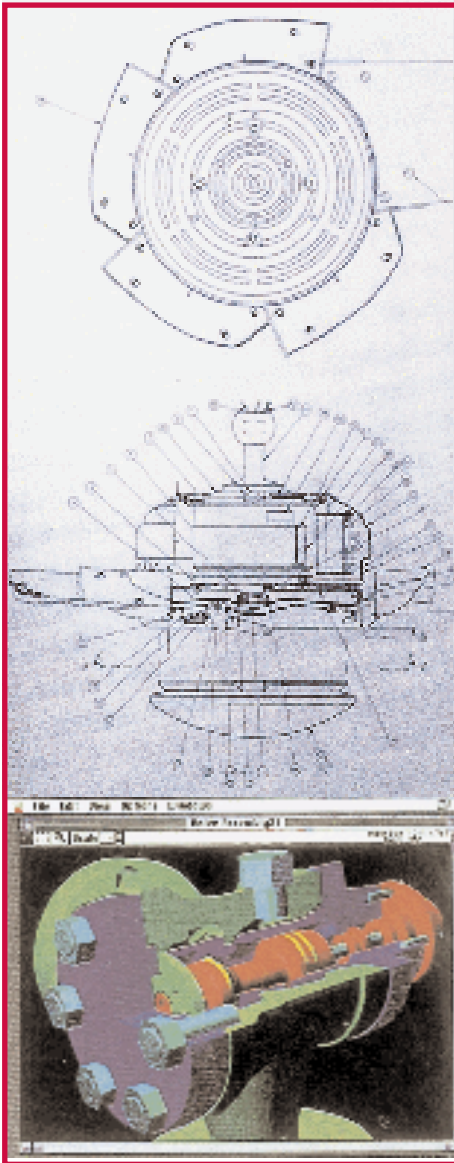
Se se pensa na Formación Profesional que acompaña o desenvolvemento económico (e non nunha formación que unicamente pretende o desenvolvemento persoal), esta ha dispor de instrumentos que a informen dos acontecementos que van esixir a súa participación.

Os obxectivos que asume o observatorio son os seguintes:

1. Proporcionarlle ó Sistema información sobre a evolución das profesións ou ocupacións, profesións que desaparecen, as que mudan de forma substancial ou outras que xorden.
2. Fornecer información sobre aqueles eventos económicos (grandes investimentos, plans de reconversión...) nos que a formación desempeñará unha función clave.
3. Dar información cuantitativa sobre as profesións e ocupacións máis demandadas no mercado de traballo.
4. Indaga-los cambios nos perfís das ocupacións, de acordo coas ofertas de traballo.

A DEFINIÇÃO DA ESTRUCTURA DE CUALIFICAÇÕES: O PROGRAMA DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA

O proceso conducente á definición do Sistema de Cualificacións Profesionais debe partir dos traballos de elaboración do Catálogo de Títulos e do Repertorio de Certificados de Profesionalidade. Aproximadamente oitocentas Unidades de Competencia pertencentes ós niveis 2 e 3 de cualificación foron xa definidas e poden formar parte do Sistema de Cualificacións Profesionais. Con estas bases, o proceso para definir as cualificacións do País Vasco ten dúas partes diferentes na súa natureza e no método para realizalas.



A delineaión, entre o tradicional e as novas tecnoloxías

Na primeira hai que completa-la definición dos estándares de competencia, e na segunda, a partir destes estándares, hai que elabora-las cualificacións.

Completa-la definición dos estándares significa, esencialmente, establece-los niveis de competencia requiridos nos campos ocupacionais e os sectores da economía do País Vasco para os que non se dispoña aínda de Unidades de Competencia. Despois hai que someter estes niveis a un proceso de contraste e eventual validación polo conxunto das organizacións empresariais, sindicais e profesionais dos diferentes sectores.

O método requirirá a creación dun grupo de expertos en cada área profesional, para realiza-la correspondente análise funcional dos procesos de produción, co apoio técnico da Axencia.

A segunda parte do traballo consiste na estruturación e agrupamento dos estándares de cada eido ocupacional en Unidades de Competencia e cualificacións do País Vasco, incorporando as correspondentes especificacións de campo ou dominio profesional, de xeito que as cualificacións do País Vasco definidas cumpran os requisitos de amplitude de campo, significación no emprego e transferibilidade de capacidades a diversos contextos.

Estas cualificacións deberán ser propostas polos grupos de expertos, pero nesta segunda parte o traballo da Axencia será decisivo para logra-las calidades das cualificacións do País Vasco, e para conseguir que a estrutura do Sistema de Cualificacións Profesionais teña a coherencia e a ordenación previstas.

As cualificacións do País Vasco tamén deberán someterse ó oportuno proceso de contraste coas organizacións sociais, impulsado polo Consello Vasco de Formación Profesional.

A magnitude e o alcance da tarefa de implantación do Sistema de Cualificacións Profesionais require o esforzo e a cooperación de tódolos axentes implicados en correspondencia cos beneficios que derivarían del.

A AVALIACIÓN, O RECOÑECEMENTO E A ACREDITACIÓN DA COMPETENCIA E MAIS DAS CUALIFICACIÓNS

As cualificacións deben ser accesibles tanto á xente nova que curse os correspondentes programas formativos (regrados e non regrados) coma á poboación activa (desocupada ou ocupada) que consiga as especificacións de competencia correspondentes a través de calquera proceso de formación, de aprendizaxe ou de experiencia laboral.

Conseguir posibilidades reais de acceso da poboación activa ás cualificacións do País Vasco é o problema central da implantación do Sistema Integrado de Cualificacións Profesionais, e a consecución dos obxectivos de mellora das cualificacións asociados a esta implantación depende en gran medida disto.

Para conseguir que as persoas atopen alicientes e motivación no desenvolvemento da súa competencia e incrementen a súa cualificación, son condicións necesarias:

a) Que o sistema de avaliación e acceso ás cualificacións do País Vasco se corresponda coa natureza da competencia profesional.

b) Que o sistema se adapte ás formas polas que as persoas adquiren e desenvolven esta competencia ó longo da súa vida laboral.

Estas dúas condicións concrétnanse en tres características fundamentais que debe ter o sistema de avaliación da competencia e o acceso ás certificacións profesionais, para que o Sistema de Cualificacións Profesionais poida acadar as súas finalidades:

- Debe permitirla avaliación e recoñecemento dos logros profesionais que se obteñen nos lugares de traballo.

- Debe permitirla avaliación e capitalización da competencia adquirida polo candidato a través da experiencia laboral ou de calquera proceso formativo, sen necesidade de que sufra unha proba sobre a totalidade das especificacións de competencia das cualificacións do País Vasco, ou teña que cursar todo o programa formativo asociado. Máis concretamente, o Sistema de Cualificacións Profesionais debe permitirla avaliación e acreditación das unidades de competencia xa conseguidas polo candidato e que sexa posible a capitalización destas unidades de competencia para a adquisición das cualificacións.

- A avaliación debe realizarse coa extensión xeográfica adecuada (nos lugares idóneos) e coa frecuencia precisa (avaliación adaptada á demanda) para que as oportunidades de acceso sexan efectivas.

Estas características determinan a necesidade de pór en práctica un Sistema de Recoñecemento de Créditos de Competencia, dotado da flexibilidade necesaria para permiti-lo recoñecemento e certificación de unidades de competencia adquirida, en formas e lugares diversos e en diferentes períodos de tempo. Unha peza importante do Sistema de Recoñecemento de Créditos de Competencia, é un Rexistro de Logros Profesionais que establecerá unha forma común de acreditar e inventariar as diversas unidades de competencia conseguidas polas persoas.

Cando unha persoa inicie un programa formativo asociado a unhas unidades de competencia, ou solicite por primeira vez unha avaliación e acreditación destas unidades de competencia, abrirase un Rexistro Individual de Competencia (cartilla de cualificacións). Este Rexistro deberá moverse canda a persoa e mostrará as unidades de competencia e cualificacións conseguidas, os procedementos de adquisición e a organización ou centros autorizados para expedilas. O Rexistro deberá ser utilizado tamén como instrumento para traza-lo plan de progreso persoal cara á cualificación que se estime máis conveniente polos Servicios de Orientación Profesional e, tamén, como medio para rexistra-los resultados das avaliacións realizadas ó titular.

Moitos dos obxectivos do Sistema de Cualificacións Profesionais están asociados a un sistema de recoñecemento e acreditación de unidades de competencia como o que se describiu, xa que

as súas características están en consonancia coa natureza e formas de adquisición da competencia na sociedade actual. Un sistema desta natureza permitirá a integración de tódolos logros persoais e maila optimización do esforzo persoal con vistas á consecución de maiores niveis de preparación. Co Sistema de Recoñecemento de Créditos de Competencia e o Rexistro de Logros Profesionais asociado, os empresarios, sindicatos, orientadores profesionais, as oficinas e os servicios de emprego e os axentes de formación disporán dun instrumento eficaz para a transparencia do mercado de traballo, a planificación de recursos humanos e a definición de programas de formación.

UNHA REDE DE CENTROS INTEGRAIS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DENTRO DO SISTEMA INTEGRADO

Outro dos trazos esenciais do Sistema Integrado é o establecemento dunha rede de centros de FP, públicos e privados, que facilite a permeabilidade da oferta institucional de formación, co fin de impulsar o máis posible os esforzos de cualificación das persoas.

A rede de centros integrais ofrecerá formación asociada ó Sistema de Cualificacións Profesionais ou de incremento da cualificación de tódolos posibles activos, sexan xente nova en idade escolar ou traballadores, tanto ocupados coma desocupados. Distribuirá, polo tanto, Ciclos Formativos e formación

asociada ás cualificacións profesionais, e ofrecerá tamén ás persoas que o necesiten a formación de base necesaria, especialmente se se trata de traballadores que carecen dela e desexan acceder á formación dun Certificado de Profesionalidade ou a un Ciclo Formativo.

Unha das condicións que deberá cumprir a rede é a existencia dun determinado número de centros específicos de FP, suficientemente potentes para asegurar-la estrutura mínima que se precisa para garanti-las funcións vitais do Sistema.

Non debe esquecerse que a rede ha posuír, asemade, flexibilidade e versatilidade abondas, de modo que poida dar soporte a tódolos programas de incremento de cualificación, poñéndoos ó alcance de tódolos seus destinatarios, tanto pola súa localización xeográfica como pola situación interna.

No anexo 1 presentamos un breve esquema no que se resume o funcionamento do Plan Vasco de Formación Profesional.

Para rematar, creo que é bo atopar unha clasificación das modalidades de Formación Profesional que responda adecuadamente á natureza real da formación. Esta clasificación debe permitir, ademais, un tratamento das diversas modalidades da Formación Profesional acorde coa terminoloxía internacional, e que se adapte á función que realmente lle corresponde. En España temos actualmente tres subsistemas de Formación Profesional: Formación Profesional

Inicial Regrada, Formación Profesional Ocupacional e Formación Profesional Continua. Aínda que estes tres subsistemas van seguir organizados coma ata o de agora, creo que é importante poñer como referente dos tres, dous tipos de formación que organizan a Formación Profesional de forma que dea resposta ós criterios expostos anteriormente (ver anexo 2).

1. Formación asociada ó Sistema de Cualificacións Profesionais ou de incremento da cualificación

O seu trazo máis relevante é que está asociada a un incremento significativo das competencias profesionais. Segundo a terminoloxía internacional, pode ser formación inicial ou formación continua, complementaria ou reciclaxe. A menor unidade de oferta sería o módulo ou módulos asociados a unha unidade de competencia do Sistema de Cualificacións.

2. Formación continua de actualización ou especialización

Esta formación non supón un incremento significativo da competencia e sería certificable como novas competencias ou cualificacións profesionais. Ten por obxecto a posta ó día da competencia profesional en técnicas e procedementos moi específicos, sometidos a un elevado ritmo de

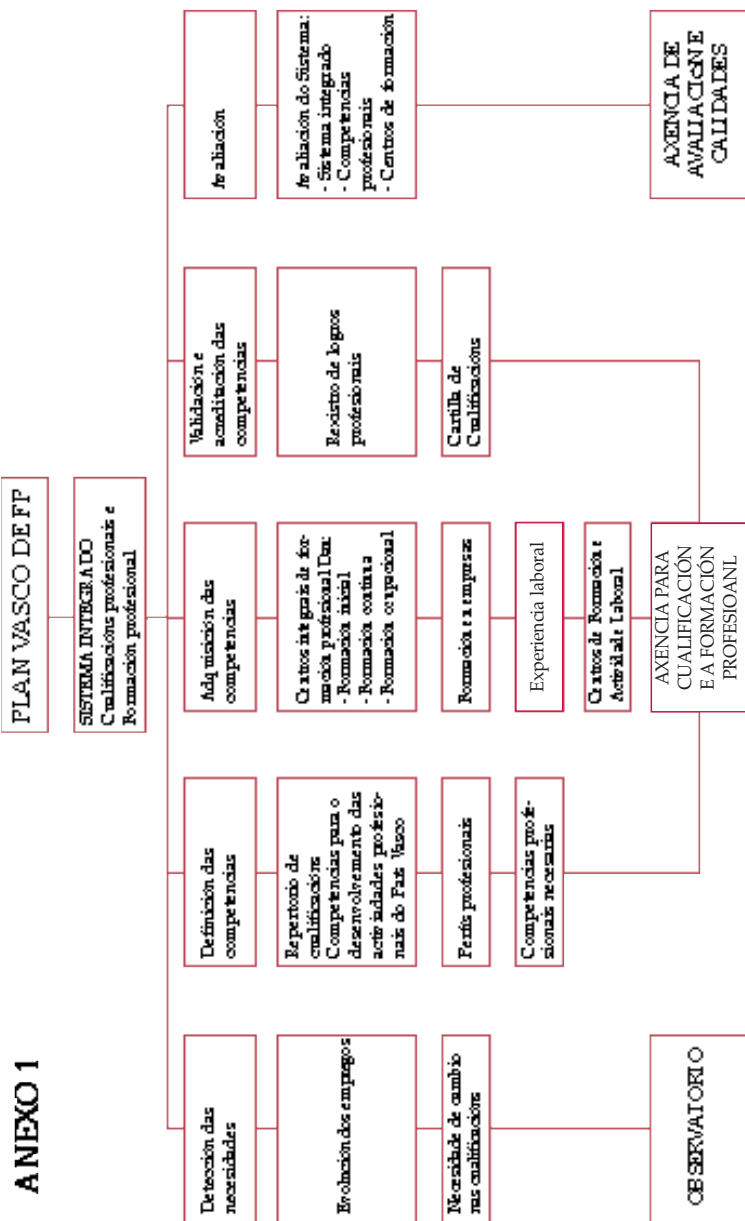
cambio pola evolución dos procesos productivos ou o axuste desta competencia ás necesidades dunha organización, empresa ou emprego concretos.

Hoxe en día a prosperidade dos países que compiten con éxito nos mercados internacionais e, ó mesmo tempo, incrementan o progreso social e a mellora das condicións de traballo, depende cada vez máis da preparación dos seus

recursos humanos e da súa capacidade para actualizalos constantemente.

O investimento en capital humano, en educación e en Formación Profesional, tanto inicial como ó longo de toda a vida profesional, debe ser hoxe unha prioridade para os nosos gobernos, que deben ter unha cousa clara: a Formación Profesional é unha aposta necesaria, segura, estratéxica e de futuro.





ANEXO 2

