

Plan Regional de Formación Profesional del Principado de Asturias

CAPÍTULO **VI** 6. Finalidades y Objetivos





VI FINALIDADES Y OBJETIVOS

VI. 1 FINALIDADES DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Dado el déficit formativo de la población asturiana, fundamentalmente en los mayores de 45 años en relación con el resto del país y la media de los países de la UE, analizado en el Capítulo III, la orientación central del Plan de Formación Profesional no puede ser otra que facilitar la convergencia de la región hacia las posiciones de estos países. No obstante, esta finalidad está condicionada seriamente por el hecho de que la población asturiana en edad escolar está disminuyendo a mayor velocidad, por tanto, para reducir dicho diferencial es necesario realizar un gran esfuerzo formativo entre la población adulta amén e intensificar el dirigido hacia los más jóvenes. En otras palabras, la región debe **optimizar** las oportunidades de formación de los asturianos a lo largo de toda la vida.

Por otra parte, en los Capítulos IV y V se ha mostrado que en el actual sistema existen desequilibrios en la distribución del esfuerzo formativo por cualificación y en la asignación del capital humano por ocupaciones. Tales desequilibrios se deben en parte a la ausencia de un sistema de referencia único y a la falta de planificación y coordinación de la actividad formativa compartida por los tres subsistemas, así como a la ausencia de un sistema coordinado e integrado de información y orientación profesional. De acuerdo con este diagnóstico, la segunda finalidad de este plan es **mejorar** el funcionamiento del sistema para que pueda proporcionar una enseñanza de alta calidad y propicie una asignación del esfuerzo formativo más eficiente y consistente con las necesidades del sistema productivo.

VI. 2 OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Obviamente la mejora del funcionamiento y la integración del sistema de Formación Profesional asturiano, están íntimamente relacionadas ya que el buen funcionamiento del mismo será la clave de su eficacia. Por tanto, los cinco grandes objetivos en que se concretan tales finalidades se presentan a continuación de forma indiferenciada.

1. MEJORAR EL ACTUAL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA AVANZAR HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Aunque se ha producido una mejora en la coordinación de los subsistemas, la carencia de un sistema integrado dificulta su planificación coordinada y la ordenación de la carrera profesional individual.

Por tanto, los programas y medidas de desarrollo que se recomiendan apuntan hacia un sistema de cualificaciones profesionales integrado en la línea de lo indicado en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

En primer lugar, un sistema de cualificaciones profesionales puede justificarse porque facilita la obtención de cualificaciones y la capitalización de las obtenidas fuera de los sistemas formales, pues si bien algunas cualificaciones se adquieren y acreditan dentro de los sistemas formales, la mayoría se adquieren fuera de estos contextos. Por tanto, la identificación, definición y establecimiento de procedimientos rigurosos para su acreditación son funciones esenciales para disponer información acerca del potencial de recursos humanos disponibles y facilitar la adquisición de cualificaciones a la población activa.

Además, cuando el sistema formativo y el mercado de trabajo dialogan con el idioma que les es común, el idioma de las cualificaciones, puede mejorarse de forma significativa la transparencia del mercado y por consiguiente el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo facilita a la vez la planificación de la oferta formativa.

Por otra parte la "integración" también se justifica por la conveniencia de dar coherencia al conjunto de enseñanzas que cualifican para el desempeño de una profesión, porque aunque dirigidas a colectivos diferentes y con objetivos también diferentes, la oferta formativa de los tres subsistemas (reglado, ocupacional y continuo) debe compartir un marco de referencia para que la formación profesional pueda percibirse como un instrumento coherente tanto para satisfacer los intereses de los ciudadanos como las necesidades de recursos humanos del sistema productivo.

Se hace igualmente necesario, dentro del contexto del futuro desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, promover y avanzar hacia la convergencia e integración de los diversos subsistemas de Formación Profesional para conseguir:

- Unos objetivos comunes de formación y cualificación profesional que demanden los ciudadanos y el mercado de trabajo.
- Una oferta coordinada y permeable de las distintas modalidades de FP.
- Un sistema común de detección, reconocimiento y evaluación de las competencias.
- Un sistema coordinado de información y orientación profesional.
- Un dispositivo de evaluación integral del sistema.

Para el logro del objetivo que nos proponemos habría que dotar al Sistema Asturiano de Formación Profesional de un conjunto de organismos y dispositivos necesarios para mejorar la planificación, la cooperación de los agentes sociales, la identificación de las necesidades de cualificación, así como las posibilidades de adquirir formación y cualificación.

2.- RECONOCER LAS CUALIFICACIONES INDEPENDIEMENTE DEL CAMINO SEGUIDO PARA CONSEGUIRLAS.

Además de superar la desintegración que caracteriza la actividad de las tres modalidades de formación profesional, el sistema debe ser capaz de reconocer y validar las competencias y cualificaciones de una persona independientemente del camino seguido para lograrlas, estudios reglados, no reglados o experiencia laboral y que tales certificaciones sean a su vez reconocidas por todos los subsistemas y los agentes económicos. Muchos trabajadores poseen competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o como fruto del aprendizaje informal, pero no poseen ninguna cualificación reconocida o acreditada oficialmente. Esta falta de reconocimiento impide que los trabajadores aprovechen adecuadamente las oportunidades que ofrecen las diferentes modalidades de enseñanza formal y no formal bloqueando, en buena medida, la posibilidad de avanzar en su proceso de formación. El desarrollo de mecanismos institucionales capaces de reconocer y certificar estas cualificaciones será sin duda un incentivo para que muchos trabajadores mejoren y culminen su formación profesional.

La consecución de estos dos primeros objetivos tan íntimamente relacionados entre sí permitirá conocer en cada momento el capital humano regional acumulado y el disponible para hacer frente a las necesidades del desarrollo económico, dar transparencia al mercado de trabajo regional, orientar estratégicamente su crecimiento y minimizar los desajustes entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales. A nivel de empresa, el reconocimiento y certificación de las mismas también permitirá al empresario evaluar las potencialidades y calidad de su plantilla, reducir sensiblemente los costes asociados con la rotación de los trabajadores en el puesto de trabajo y, en definitiva, mejorar la gestión de los recursos humanos.

3.- DESARROLLAR LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Existe abundante evidencia acerca del hecho de que el principal condicionante de la extensión de la formación radica en la claridad con la que la oferta relacione los contenidos formativos con las alternativas laborales. En este sentido, la oferta del sistema de Formación Profesional debe describir con nitidez las competencias y cualificaciones que persigue cada tipo de estudios y las ocupaciones relacionadas con ellas. En otras palabras, la oferta formativa deberá estar rigurosamente estructurada por familias profesionales, cualificaciones y ocupaciones. Este objetivo exige un importante esfuerzo previo de coordinación y armonización de la actividad formativa de los diferentes subsistemas en el que deben colaborar los agentes económicos y sociales.

La oferta formativa, además de ser clara y precisa en cuanto a sus contenidos y relación con las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo asturiano, debe reforzar su atractivo con información detallada acerca de la existencia de excesos de oferta o demanda y, por tanto, de la probabilidad de encontrar un empleo en la ocupación u ocupaciones que definen el destino natural de los diferentes tipos de estudios. Igualmente, la oferta de estudios debe informar sobre la remuneración media vigente en tales ocupaciones, así como de las condiciones generales de trabajo. En particular de los diferentes tipos de contratos disponibles (fijos, temporales, a tiempo parcial), horarios, jornadas y de las posibilidades que existen en el sector de actividad para seguir el proceso de formación y de avanzar en la carrera profesional, ascenso y promoción.

Adicionalmente, toda esta información sobre la dinámica del mercado de trabajo asturiano, además de orientar a los asturianos a la hora de elegir la formación más adecuada, constituye la base imprescindible para el diseño y planificación de las enseñanzas en correspondencia con los intereses de los ciudadanos y las necesidades del sistema productivo y empresarial. En otras palabras, los datos relativos a la demanda y oferta de cualificaciones y condiciones generales de trabajo son las referencias esenciales que permitirán definir objetivos formativos y orientar adecuadamente el esfuerzo educativo de cada modalidad evitando los desequilibrios actuales entre niveles y familias profesionales.

4.- OPTIMIZAR LA OFERTA FORMATIVA GENERAL Y LA ESPECIAL ORIENTADA A LOS GRUPOS SOCIALES CON MAYORES DIFICULTADES DE INSERCIÓN LABORAL

En general, el sistema debe facilitar el acceso a la Formación Profesional ofreciendo una amplia variedad de especialidades, pero sobre todo una amplia variedad de formatos horarios y calendarios normalizados en las diferentes familias profesionales. En este diseño se deben tener en cuenta las características particulares del colectivo al que van preferentemente dirigidos los cursos, sexo, edades, responsabilidades familiares, formación y cualificaciones previas, y en general todas aquellas circunstancias que puedan dificultar el seguimiento provechoso de los cursos. En este sentido sería conveniente disponer de una oferta que permitiese formar a ciudadanos inactivos para incrementar las tasas de actividad, teniendo como colectivo de referencia no solo a los parados registrados en el INEM sino al de las personas no empleadas en edad de trabajar.

No obstante, este objetivo general debe complementarse con otros referidos a los colectivos con mayores dificultades para su inserción laboral. En particular, el sistema de Formación Profesional debe facilitar el acceso a la educación y formación finalista de las generaciones maduras, que son las que acumulan un mayor déficit formativo y las que peor posición tienen en el proceso de búsqueda de empleo. Como es conocido, el sistema de formación profesional definido en la LOGSE, establece una formación profesional de base y otra formación específica. En este marco, es necesario ampliar las oportunidades para que las personas adultas accedan a conocimientos básicos que mejoren su formación general y les permitan posteriormente finalizar con éxito su formación específica. En este objetivo, los Centros para la Educación de las personas adultas deben de jugar un papel clave, definiendo proyectos formativos de ámbito territorial.

En esta misma dirección, es necesario reducir y minimizar la cifra de jóvenes que acceden al mercado de trabajo sin ningún tipo de formación específica, para lo cual sería conveniente desarrollar las diferentes modalidades formativas (Garantía Social, Escuelas-Taller, Casas de Oficios, Talleres Profesionales) dirigiéndolas hacia todas aquellas personas que han fracasado en los estudios o que simplemente no han podido terminarlos, por las circunstancias que fuesen.

5.- MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Todos y cada uno de los objetivos y medidas que se plantean en este plan van encaminados a la mejora de la calidad de los subsistemas de Formación Profesional desde una perspectiva de sistema integrado.

No obstante, es conveniente referirse a determinados factores que se consideran básicos para la mejora de la calidad de la FP, como son la formación y actualización técnica y didáctica del profesorado y de los formadores, los modelos organizativos para la gestión y desarrollo de los centros, la aplicación de proyectos de I + D en colaboración con las empresas y la Universidad para generar conocimientos técnicos y aplicaciones innovadoras de interés para las empresas y los centros, y la mejora de los servicios ofrecidos por los centros. Asimismo, las recomendaciones realizadas por la Unión Europea enfatizan en la necesidad de plantear, paralelamente al desarrollo de programas de formación profesional, la actualización de máquinas y equipos correspondientes.

Para asegurar la mejora de la calidad se hace necesaria la articulación de sistemas que permitan evaluar de forma regular, sistemática y homogénea los programas formativos y los centros en los que se aplican las distintas acciones de Formación Profesional, tanto desde el punto de vista interno, relativo al grado de cumplimiento de los objetivos docentes, como externo, evaluando el impacto de la formación recibida sobre la empleabilidad, así como la satisfacción de alumnos y empresas.



6.-RELACIONAR DIRECTAMENTE LA FORMACIÓN CON EL EMPLEO Y COLABORAR CON EL SISTEMA PRODUCTIVO PARA GARANTIZAR MAYOR FORMACIÓN Y MAS POSIBILIDADES DE EMPLEO.

Desde el punto de vista del alumnado deberían potenciarse los contenidos prácticos de las enseñanzas, la práctica en empresas y la Formación en Centros de Trabajo. Tales prácticas tienen una importancia obvia para la formación del alumno, pero conviene resaltar también el interés objetivo que tienen para el empleador. Efectivamente, este periodo de prácticas permite al empresario, además de comprobar que el alumno posee las cualificaciones genéricas correspondientes, conocer sus cualidades personales y habilidad para adaptarse a las condiciones de trabajo de la empresa. En virtud de este beneficio recíproco que se deriva del carácter dual de la formación profesional, sería del mayor interés para ambas partes que los empleadores se implicasen más activamente en el control de calidad de las enseñanzas, planteando sugerencias y propuestas que facilitaran el ajuste entre oferta y demanda de cualificaciones profesionales. Se trataría pues de facilitar la definición de las prioridades para la planificación de los subsistemas reglado y ocupacional en función de indicadores relevantes y de los intereses de los ciudadanos y no de la oferta instalada.

Asimismo debería propiciarse un incremento de las relaciones empresa-escuela y del sistema formativo con el productivo que facilitase el intercambio de activos y el desarrollo de acciones de formación en los ámbitos reglado, ocupacional y continuo.