XII Congreso de Estudios Vascos: Estudios Vascos en el Sistema Educativo = Eusko Ikaskuntza Hezkuntza Sarean. Vitoria-Gasteiz, 1993
ISBN: 84-87471-77-3.- Donostia: Eusko Ikaskuntza, 1995. p. 707-716

LA FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL Y SU APORTACION A LA FORMACION PROFESIONAL REGLADA PLANTEADA POR LA REFORMA EDUCATIVA (L.O.G.S.E.)

Jose Daniel Reboredo, Lorenzo Sebastián

PROLOGO

La presente comunicación está estructurada en los siguientes apartados: concepto y definición de la Formación Profesional Ocupacional (F.P.O.), diferencias entre ésta y la profesional, nexo de unión entre una y otra e importancia de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (L.O.G.S.E.) en la Profesional, aportaciones metodológicas de la ocupacional respecto de la profesional y, finalmente, una serie de conclusiones y recomendaciones para impulsar ambas y para realmente vincularlas al mundo laboral y al desarrollo local, intentando de esta forma superar la crisis económica y del empleo que recorre Europa y que como parte de ella nos afecta. Las políticas de empleo y formación son una forma de solidaridad social.

El tema de la formación, en el concepto amplio que pretendemos reflejar en este trabajo, vinculado a la inserción y al desarrollo, nos impide analizarlo exclusivamente desde un punto de vista pedagógico, metodológico o curricular y se hace imprescindible ligarlo con factores como el mercado laboral, el desempleo, la institucionalización de la formación (muy típica en el País Vasco) y, en definitiva, todo aquello que conecta y une empleo y formación de cara al bienestar social.

CAPITULO I. FORMACION OCUPACIONAL. CONCEPTO Y ANTECEDENTES. ESTADO DE LA CUESTION

El mercado de la formación ha adquirido una creciente importancia durante las últimas décadas debido al desarrollo de la formación continua y a la ampliación de la escolaridad obligatoria. Diversas circunstancias separan la teoría y la práctica de la formación: el que las empresas denuncien lo inadecuado de los programas escolares a las exigencias del mundo laboral; el que se diferencie cada vez más entre objetivos a corto, medio (actualización profesional) o largo plazo (personalidad de los individuos), etc. La tendencia futura es la de disminución del número de docentes tradicionales en las escuelas y en los centros de formación.

El hecho de que la denominada Formación Profesional Reglada (F.P.R.) no se ajuste totalmente a lo que representa la Formación Ocupacional (F.P.O.), no implica que la primera no sea el referente más importante de la segunda. Ambas configuran la estructura del edificio de la instrucción y enseñanza para el trabajo en España y, como es lógico, en el País Vasco[1].

La concepción de la F.P.R. como germen de formación de profesionales especializados sin desatender su formación integral y la continuidad de sus estudios, tal y como se reflejan en la Ley, es hoy totalmente válida. A pesar de ello, aún hoy, la F.P.R. sufre un claro desprestigio social y carencias internas (organización de los currículos) y externas (relaciones con el mercado de trabajo). Ello no es óbice para que el avance en este campo, al menos desde el punto de vista legislativo, haya sido manifiesto. Aquí tenemos que destacar la relevancia de los módulos profesionales, verdadero elemento de transición entre el B.U.P. y el mercado laboral, ya que su formación va dirigida hacia la profesión en su sentido más amplio y no sólo hacia el puesto de trabajo.

El resumen de la evolución del proceso de adaptación del sistema de Formación Profesional en España a las nuevas condiciones y perspectivas del mercado de trabajo, se completa con la situación de la formación continua de los trabaja-

1. "La educación en España. Bases para una política educativa", Secretaria General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid. 1.969.

dores en sus empresas. La Encuestado Necesidades de Empleo y Formación de las Empresas Españolas (EMISS, enero 1.990) subraya la poca atención prestada a la formación en el seno de las empresas. Por lo tanto una de las asignaturas pendientes de la política de formación profesional en España y, por ende, en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), a las que cabe exigir una actuación más decidida en este tema, sobre todo en las empresas con mayores dificultades técnicas y materiales para su organización. Todo ello con el concurso de los interlocutores sociales.

* * *

La década de los años sesenta, trajo para España importantes cambios económicos, demográficos y, en menor medida, políticos que, desde el punto de vista educativo, obligaron a confeccionar la Ley General de Educación de 1.970. Esta se vio desfasada por las consecuencias de la crisis económica que durante los diez años comprendidos entre 1.975 y 1.985 afectaron al país. Así, todo lo que respecto a la Formación Profesional recogía la Ley General de Educación se quedo obsoleto de la noche a la mañana.

Durante los últimos años, nuestro sistema de F.P.O. ha sufrido importantes cambios desde que en 1985 se pusiera en marcha el Plan de Formación e Inserción Profesional (F.I.P.). Este ha posibilitado que exista un marco de participación de empresarios y sindicatos a través del Consejo General de la Formación Profesional; que la integración de la F.P.O, en la política de empleo, como instrumento estratégico de intervención en el mercado de trabajo, haya sido total; que la oferta del sistema se haya multiplicado por cinco y que la vinculación-coordinación entre F.P.O. y la F.P.R. (formación de base y especifica), en el marco de la L.O.G.S.E., sea mucho más fluida que con anterioridad. En esta "fusión" todavía son necesarias mejoras en temas como la cualificación, el Observatorio Permanente de Evolución de las Ocupaciones, el Plan Nacional de Calificación y la consolidación del Programa de Educación compensatoria con apoyo ocupacional.

La F.P.O. cumple una función social muy concreta que incluye tanto la reproducción de nuestro modelo económico y social, recordemos la función principal de la educación como máquina regeneradora del sistema social, como la aspiración a nuevos modelos económico-culturales vinculados a la comunidad a través de la solidaridad y de su fomento, De esta forma conseguiremos transformar la realidad en sus diferentes, y complementarios, compartimentos.

¿Qué nos hace diferenciar o crear un nuevo concepto de formación que implica, indirectamente, que no está definido en la L.O.G.S.E.?. Sólo una razón. La necesidad de vincular el mundo de la formación al del empleo y, por ende, al del mercado de trabajo. Se trata de establecer un puente entre formación y empleo y es una consecuencia lógica de los tiempos actuales en los que la escasez de puestos de trabajo hace necesaria una mayor, y más real, cualificación profesional de nuestros jóvenes.

La política de formación ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, gestionada por el Instituto Nacional de Empleo, trata de asegurar una adecuada formación profesional de los trabajadores que la reciben con un triple objetivo: facilitar su incorporación al mundo del trabajo, conseguir su reconversión profesional o dotarlos de una mayor especialización.

La F.P.O. no es parte integrante del sistema educativo, sino instrumento que apoya la incorporación al mundo del trabajo y la movilidad ocupacional de los trabajadores, potenciando los planes de reconversión, cualificación y perfeccionamiento de aquellos en función de las perspectivas que ofrece el mercado de trabajo. Las principales funciones que cumple la F.P.O. son dos: ser un instrumento de las políticas activas de empleo y suministrar formación continua a la fuerza del trabajo. De esta forma, ayuda al desarrollo profesional de los trabajadores y asegura la competitividad de las empresas. La formación es un elemento imprescindible de la promoción de empleo. De ahí, que la valoración a realizar sobre la F.P.O. depende del cumplimiento de los dos cometidos señalados con anterioridad y, por ello, estará en relación directa con el grado de servicio que preste al empleo y a la modernización economica.

La F.P.O. como formación para el empleo y su conservación tiene un carácter polivalente (puestos de trabajo del mismo nivel y de diferentes familias profesionales) y plurivalente (flexibilidad y adaptabilidad laboral). La conexión con el empleo es un factor esencial de la formación ocupacional, tal y como señalabamos con anterioridad, y por ello la enseñanza-aprendizaje debe partir del máximo conocimiento del mundo del trabajo por parte del profesorado, de la realización de diseños instructivo-curriculares específicos en función de los distintos conceptos, de la organización de la enseñanza de acuerdo a criterios de flexibilidad y de la participación de profesores habituados a la toma de decisiones y con formación alta. La educación permanente es un elemento integrador de muchas necesidades educativas nuevas no reflejables en los rígidos sistemas educativos relacionados con las redes escolares. Su significado es el de un proyecto global cuya finalidad es reestructurar el sistema educativo y desarrollar las posibilidades de formación al margen del mismo, para favorecer el desarrollo personal y social, De esta forma, la F.P.O. se hace imprescindible para que las personas "a formar" adquieran estas "capacidades" de organización y polivalencia y, además de ello, para que los trabajadores y desempleados se sientan protegidos y puedan salir de lo que en muchas ocasiones se convierte en un pozo sin fondo, Las nuevas necesidades tecnológico-productivas y sociales convierten a la F.P.O. en el medio adecuado de superarlas. Además, la misma es imprescindible para acercarla a los denominados "circuitos del empleo". La experiencia que les aporta se apoya en prácticas como la simulación del trabajo real, las que equivalen a este y las que son reales.

La importancia de la F.P.O. en la actualidad es considerable debido a que mueve un gran número de personas y de recursos económicos, y a la colaboración ineludible que fomenta, aunque no en la medida en que todos desearíamos, entre instituciones y organismos que trascienden de nuestras propias fronteras.

CAPITULO II. FORMACION PROFESIONAL REGLADA Y FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL. ANALOGIAS Y DIFERENCIAS

En la actualidad existen en España y, por ende, en el País Vasco y Alava, dos subsistemas de Formación Profesional. En primer lugar, la que se adscribe al Sistema Educativo, o "reglada", que depende del Ministerio de Educación y Ciencia y de las Comunidades Autónomas con competencias plenas como la nuestra. En segundo lugar, la denominada "ocupacional", adscrita al Sistema de Empleo y dependiente del Ministerio de Trabajo-Instituto Nacional de Empleo y de los conciertos con las Comunidades Autónomas.

CUADRO 1

FORMACION PROFESIONAL REGLADA	FORMACION OCUPACIONAL
Nivel de institucionalización	
Subsistema del Sistema Educativo General	Instrumento de la política de Empleo
El Ministerio de Educación y Ciencia ordena y controla sus enseñanzas	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del INEM, planifica, ordena, controla y ejecuta sus contenidos. También las Comunidades Autónomas, Diputaciones y Ayuntamientos
Titulación con valor académico	Diploma sin valor académico y con valor variable dependiendo de la situación del mercado de trabajo
Investigación y Planificación	
Sobre todo a largo plazo	A corto plazo y con determinantes
Investigación discontinua	Investigación permanente
Limitación en la estructura de la investigación	Complejidad y gran tamaño de la investigación (trabajadores y empresarios)
Sistemas tradicionales de investigación	Sistemas especiales de investigación (Análisis Puesto de Trabajo y Análisis Ocupacional)
Programación	
Programación a largo plazo, cíclica, rígida y atendiendo fundamentalmente a la población a escolarizar según tramos de edad	Programación flexible a corto plazo y trata de adecuar los recursos a las necesidades del mercado de trabajo
Objetivos fijos en el tiempo	Objetivos variables
Evaluación docente	Evaluación docente
Metodología	
Programas reestructura tradicional	Programas de estructura especial
Métodos tradicionales	Metodos innovadores y activos (globalización)
Los docentes imparten las enseñanzas teóricas o prácticas	Los docentes, además de impartir las enseñanzas, deben prospeccionar las necesidades de formación elaborar o adaptar medios didácticos, realizar análisis ocupacionales y participar en la programación
Organización	
Programas de gran estabilidad temática	Programas variables adecuados al puesto de trabajo
Materias impartidas por distintos docentes	Un mismo docente imparte teoría y práctica (globalizada)
Puesta en marcha repetida encada ciclo	Puesta en marcha variable
Programas de formación fijos	Programas de formación variables
Centros e instalaciones fijas	Centros e instalaciones fijas o variables y empresas
Profesorado	
Actualización mínima del profesorado	Actualización exhaustiva del profesorado
Profesores de teoría y de práctica	No separación de profesores de teoría y práctica (homologación de categorías)
Duración	
La Formación Profesional Reglada consta de FP 1, FP II y Módulos	Duración de los cursos muy variada dependiendo de la especialidad, el tipo de curso, etc.
Destinatarios	
Fundamentalmente adolescentes y jóvenes. También adultos, después de confeccionada y aplicada la L.O.G.S.E.	Mayores de 16 años, dentro de poco de 18, y adultos que forman parte ose quieren incorporara la población activa[2].

2. FUENTE: 'La Formación Ocupacional como parte del sistema de Empleo". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diciembre de 1.983. 31 págs. Anexo 1. Remodelación propia.

Las características de la F.PO. son múltiples y variadas. Ya señalabamos que "institucionalmente" depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Empleo, puesto que les corresponde la "planificación, programación, ordenación, control y ejecución de sus contenidos". Desde el punto de vista de la "investigación y planificación" demanda una permanente observación e investigación del mercado de trabajo (Observatorios de Formación y Empleo, Catálogo de Ocupaciones, Manual de Familias Profesionales,....). Los objetivos de este tipo de formación parten de las necesidades concretas del sistema productivo y se adecuan a su carácter dinamito e instrumental a corto plazo y supeditado a la política de empleo.

En España se llama F.P.O. a la que intenta preparar más directamente para el ejercicio de ocupaciones concretas, y no para profesiones, campos profesionales o conjunto de ocupaciones, que constituiría el objeto de la F.P.R. Entendida de esta forma, la F.P.O. sería una "modalidad" de la Formación Profesional, regida por una regulación menos minuciosa y permanente, al vincularse a las necesidades cambiantes de las ocupaciones. Entre ellas han existido también otras diferencias, como estar asignadas las competencias a distintos órganos de las Administraciones, tener la Reglada una consideración de ciclo más largo y estar orientada a la obtención de un título académico. Han constituido, además, dos sistemás separados, cada uno regido por sus propias reglas de programación, gestión y financiación. Debido al citado "dualismo" entre ambas, cada una ha llevado un camino muy diferente a la otra. La Reglada ha mantenido el carácter de formación inicial para los jóvenes, pero se ha alejado de las demandas del mercado de trabajo. La Ocupacional se ha orientado más hacia las necesidades puntuales del empleo, pero se ha convertido en una oferta "bastante" desorganizada y regida más por la improvisación que por las las exigencias reales de cualificación a nivel local o sectorial.

La L.O.G.S.E. ha introducido en la Reglada un amplio y profundo proceso de reforma. La Ocupacional carece de un marco nacional de renovación claro, en un momento en que las competencias se están traspasando a las Comunidades Autónomas. El Plan de Formación e Inserción Profesional no es suficiente para regularla, ni para contribuir de forma eficaz a las polóticas de empleo. Uno de los aspectos de mayor interés de la reforma educativa es el de la educación permanente entendida "como derecho y oportunidad de aprender a lo largo de la vida de las personas". Semejante apreciación atañe directamente al concepto y al significado de la F.P.O., vinculado al principio de educación permanente que rompe las fronteras entre formación Inicial y Ocupacional como preparación para un empleo. Su naturaleza es distinta, pero forman parte de un sistema único que pretende cualificar a las personas para el mundo del trabajo. Los principios en que se inspiren las reformas de ambas deben ser los mismos y las ofertas de cada una de ellas han de coordinarse y complementarse.

En el Cuadro que aparece en la página anterior podemos observar, resumidas, las principales analogías y diferencias entre la F.P.R. y la F.P.O, en sus diferentes aspectos (institucionalización, investigación y planificación, programación, metodología, organización, duración y profesorado).

CAPITULO III. REALIDAD DE LA FORMACION OCUPACIONAL EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO Y, MAS CONCRETAMENTE, EN LA PROVINCIA DE ALAVA

"La vertiginosa rapidez de los cambios cultural, tecnológico y productivo nos sitúa ante un horizonte de frecuentes readaptaciones, actualizaciones y nuevas cualificaciones. La educación y la formación adquirirán una dimensión más completa de la que han tenido tradicionalmente, transcenderán el período vital al que hasta ahora han estado circunscritas, se extenderán a sectores con experiencia activa previa, se alternarán con la actividad laboral. La educación será permanente, y asi lo proclama la ley al determinar que ése será el principio básico del sistema educativo."

Este párrafo que podría encabezar cualquier programa de Formación No Reglada, sin embargo corresponde al preámbulo de la L.O.G.S.E., es decir, como ya hemos indicado anteriormente la reforma de las enseñanzas medias en su ámbito profesional va encaminada a unificar la F.P.R. con la F.P.O., incorporando metodologías, profesorado, centros de formación, etc., que hasta ahora eran patrimonio cuasi exclusivo de la F.P.O.

La Formación No Reglada en la CAPV ha girado en los últimos años en torno a la oferta formativa generada por las diferentes administraciones que tienen o han ejercido competencias al respecto, es decir la administración central, autonómica, provincial y municipal. En el caso de Alava el INEM, el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vascos, el Departamento de Economía y Planificación de la Diputación Foral de Alava[4], y las corporaciones locales. En esta provincia destaca entre sus ayuntamientos el de Vitoria-Gasteiz que posee un organismo propio dedicado a la F.P.O., Argilan[5]. Señalar que todas las instituciones se han acogido de una manera u otra a las ayudas que otorga la CEE a través del Fondo Social Europeo.

CUADRO 2

PRINCIPALES INSTITUCIONES GESTORAS DE LA F.P.O. EN LA PROVINCIA DE ALAVA (1.992)

INSTITUCIONES	Nº CURSOS	Nº ALUMNOS	Nº HORAS
INEM	125	1.804	8.732
G.V.	76	1.181	33.131
D.F.A.	72	1.033	20.897
AYTO. VITORIA	53	779	39.116
SEA	27	346	1.357

FUENTE: Observatono Ocupacional 1.992

3. El Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco creó en octubre de 1.988 treinta y dos Comités Comarcales de Empleo y Formación en toda la CAPV, con el objetivo de generalizar a nivel local una política de empleo y formación descentralizada. La función de estos Comités era elaborar un Plan de Reciclaje y Formación Ocupacional Continua en función de las necesidades del mercado de trabajo comarcal. En estos Comités estaban representados los ayuntamientos, las asociaciones empresariales y de los trabajadores, las diputaciones, Sagazde, etc, en definitiva todos los agentes sociales, excepto el INEM. En el caso de Alava desaparecieron en 1.991, mientras que en las otras dos provincias subsisten con diferente forma jurídica.

4. El Departamento de Economía y Planificación de la Diputación Foral de Alava comenzó sus primeras acciones formativas en 1.986-1.987, participando el año pasado en 72 cursos (22'58% del total provincial). En los últimos años se está especializando en la formación de reciclaje.

5. Argilan, Servicio de Formación Profesional Ocupacional del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se empezó a gestar en 1.985 y en la actualidad cuenta con cuatro centros de formación propios: Centro Formación Ocupacional Ignacio Ellacuría, Centro de Imagen y Nuevas Tecnologías, Centro Municipal de Diseño, Centro de Técnicas Medioambientales y el Centro de Aplicaciones Informáticas. El año pasado impartió un total de 53 cursos lo que supuso el 16'62 % de la oferta formativa provincial. Señalar que la inmensa mayoría van dirigidos a desempleados, y que año a año va aumentando el número de cursos.

El pasado año la Formación No Reglada[6] impartida en Alava alcanzó el número de 319 cursos, con un total de 4.695 alumnos y 107.348 horas lectivas. Hay que tener en cuenta que los alumnos que cursan FP II en Alava fueron 4.624. Esto refleja a todas luces la importancia que la F.P.O. tiene en este territorio histórico de apenas 270.000 habitantes. El elevado número de alumnos que participan en los cursos de F.P.O. pone de manifiesto el desfase que existe entre la F.P.R. y el mercado de trabajo y la importancia de la F.P.O. para preparar recursos humanos y perfiles de cualificación demandados por el mercado de trabajo.

CUADRO 3

LA F.P.O. EN LA PROVINCIA DE ALAVA DURANTE 1.992

	Nº CURSOS	Nº ALUMNOS	Nº HORAS
OCUPADOS	136	1.860	16.013
PARADOS	179	2.764	90.267
MIXTOS	4	71	1.068
TOTAL	319	4.695	107.348

Fuente: Observatorio Ocupacional 1.992

El 56'12% de estos cursos estaban dirigidos a empleados, el 42'64% a ocupados y el resto eran mixtos. Posiblemente en los cursos destinados en principio a ocupados participaría algún desempleado y viceversa. Ultimamente se esta observando que cursos dirigidos en un 80% a población ocupada se estan llenando por desempleados. Esto se puede deber a que la crisis ha aumentado el número de desempleados y a que las empresas y los trabajadores en activo estan reduciendo gastos, precisamente donde iban a ser más rentables, en formación.

Hasta hace dos años cada institución organizaba su formación sin coordinarse con las demás, lo que en algunos casos ha llevado a duplicidades y descoordinaciones patentes. Afortunadamente desde 1.991 las Direcciones Provinciales del INEM[7] organizan unas Jornadas Técnicas para el Análisis de las Tendencias del Mercado de Trabajo, destinadas a establecer criterios de prioridad en la planificación de la formación profesional del próximo año. En las citadas reuniones participan los diversos agentes sociales que tienen algo que decir en la F.P.O. de cada provincia. Por otro lado, hay que señalar en favor de las organizaciones que se dedican a la F.P.O., que la mayoría de los cursos son organizados en colaboración entre dos o más instituciones, por ejemplo es habitual la colaboración entre el INEM y Argilan o la Diputación. De igual manera el Gobierno Vasco financia cursos a Argilan y a centros de F.P.R. que a su vez imparten F.P.O. Es aquí donde encontramos los primeros contactos entre la F.P.R.B. y la F.P.O., es decir, en la mayoría de los casos ocupan el mismo espacio físico. A esta afirmación habría que hacer dos importantes excepciones: Argilan y el Centro Fijo de Formación Ocupacional del INEM en Vitoria.

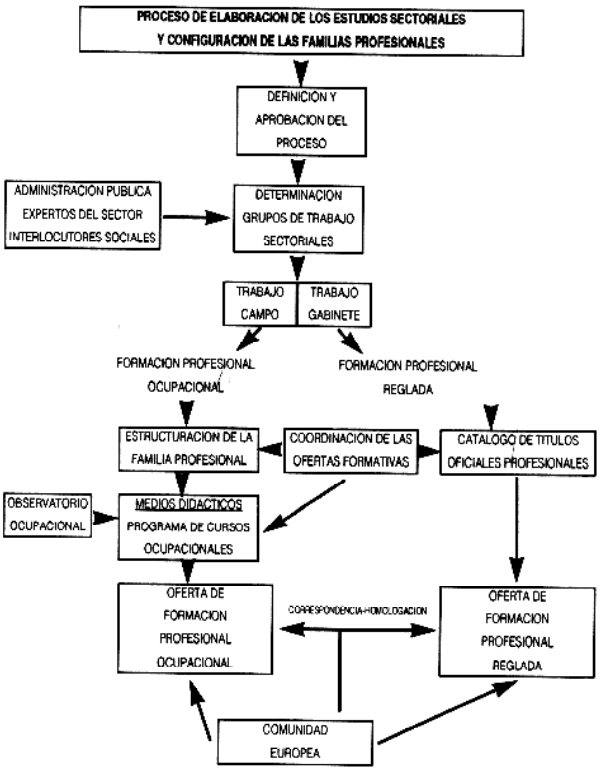
La influencia de la Formación No Reglada, en sus dos vertientes de F.P.O. y de Reciclaje profesional, va a tener gran incidencia sobre la Enseñanza Reglada, es más ya la está teniendo. Se está dando un intercambio de objetivos entre la F.P.R, y la F.P.O., cuando la situación económica era favorable los cursos de F.P.O. tenían su prioridad en la inserción en el mercado de trabajo, sin embargo ahora también se contemplan otros factores como la rentabilidad social. Esto útimo siempre ha sido objetivo dela F.P.R. Mientras tanto la F.P.R. se está acercando e incluso fusionando con la Ocupacional al primar cada vez más su inmediata aplicación en el mercado de trabajo.

Algunos de los aspectos que la L.O.G.S.E. reserva a la F.P.R. están tomados de la F.P.O., como: la incorporación de profesores especialistas, es decir "profesionales que desarrollen su actividad en el ámbito laboral"; la formación a base de módulos; que toda acción formativa tenga "una fase de formación práctica en los centros de trabajo"; y que la formación debe ser continua. Sin embargo la L.O.G.S.E. adjudica la formación de amplia base polivalente e interdisciplinar para la F.P.R.

Hasta ahora hemos visto algunos aspectos en los que la F.P.O. ha influido en la Reforma de las Enseñanzas Medias, pero hay que señalar que la misma, y más concretamente el INEM ha participado directamente en la planificación de la futura F.P.R. a través de los Estudios Sectoriales.

CUADRO 4

SISTEMA UNICO DE FORMACION PROFESIONAL (L.O.G.S.E.)



6. El INEM considera como cursos de F.P.O. a la acción formativa no reglada superior a 40 horas, vaya dirigida tanto a desempleados como a ocupados, incluyendo en ésta los "masters". Dentro de este concepto se celebraron en Alava, según el Observatorio Ocupacional del INEM, más de 319 cursos en cuya organización, financiación y/o impartición colaboraron más de ochenta instituciones, tanto públicas como privadas.

7. La F.P.O. del INEM desde 1.985 se rige por el plan F.I.P. En Alava el INEM sigue siendo la institución que más formación financia, organiza e imparte, tanto con medios propios como con Centros Colaboradores. Las modalidades de formación se imparten en Casas de Oficios, Escuelas Taller y cursos de más de 200 horas. En el última año el INEM en Alava celebró el 3919 % de los cursos lo que representaba el 38'43% de los alumnos y el 36'09% de las horas impartidas, por lo que se puede afirmar que gestiona más de un tercio de la Formación No Reglada.

8. En Alava en el curso 93/94 se puede estudiar FP I en las ramas de Administrativo, Agraria, Automoción, Peluquera y Estética, Jardín de Infancia, Metal, Sanitaria, Delineación, Electricidad y Electrónica. La FP I en principio está tendiendo a desaparecer fruto de la Reforma de las Enseñanzas Medias. En FP II se pueden estudiar prácticamente las mismas ramas además de Hostelera, Moda, e Imagen y Sonido. A esta formación profesional hay que añadir los módulos profesionales II y III.

El día 5 de diciembre de 1.990, el INEM y el Ministerio de Educación y Ciencia (M.E.C.) presentaron ante la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional el Plan de Actuación de los Estudios Sectoriales para la actualización y adecuación de la oferta formativa, que fue aprobado por la citada Comisión. La Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional se encargó de realizar la investigación de los 28 sectores de producción durante 1.991 y 1.992. Para llevar a cabo estos Estudios se ha contado con la colaboración de los interlocutores sociales y de las diferentes administraciones, además de 14.000 especialistas y 6.000 empresas. Para tener una idea de la amplitud del proyecto hay que señalar que se realizaron 120.000 encuestas.

En estos Estudios han colaborado los Observatorios del Comportamiento de las Ocupaciones de las diferentes Direcciones Provinciales del INEM. Los Estudios se han centrado en describir la estructura modular de las ocupaciones y sus contenidos ocupacionales con la finalidad primordial de adecuar la F.P.R. a las necesidades del mercado de trabajo. Ademas tiene el objetivo del establecimiento de unas bases que permitan la cualificación y certificación profesional de forma coordinada entre las administraciones educativa y laboral. Este año se han empezado a publicar los primeros estudios Sectoriales: Textil, Piel y Cuero, Industrias Gráficas, Comercio, etc.

Además de estas aplicaciones concretas para la Enseñanza Reglada también son válidos para la F.P.O. y para participar en programas sobre los Repertorios Europeos de Perfiles Profesionales, programa FORCE, etc. Como estos Estudios analizan una realidad cuya principal característica es el ser cambiante, van a ser actualizados cada tres años.

En esta misma línea de investigación de los perfiles ocupacionales y de las necesidades de formación, los Observatorios Ocupacionales del INEM vienen realizando desde 1.991 Reuniones de Informantes-Clave. Estas tienen como objetivo congregar a diversos expertos de diferentes organizaciones (sindicales, empresariales, económicas, sociales, administración, etc.) para analizar una actividad económica en el ámbito provincial. En 1.991 se celebró la primera dedicada a la Construcción, y en 1.993 se han convocado cuatro más: Comercio, Construcciones Metálicas, Industrias Agroalimentarias y Servicios Sociales.

Las principales aplicaciones de la Reforma han sido los módulos profesionales,[9] bloques de formación relativamente breves (1.200 y 1.400 horas) de contenido profesional específico, organizados según familias profesionales, y estructurados por niveles. Estos módulos se realizan siempre después de haber cursado una F.P.R. de base. El objetivo de esta nueva programación es superar las deficiencias de la F.P.R. vigente. La implantación de los módulos se ha visto favorecida porque en la mayoría de los centros, sobre todo en los concertados, ya se estaban impartiendo estos conocimientos a través de la F.P.O., es el caso del Instituto Politécnico Diocesano, y el Instituto Politécnico Jesús Obrero en Vitoria, el Instituto Técnico de la Construcción de Zigoitia y el Centro Municipal de Formación de La Salle en Llodio.

Otra innovación en el campo de la F.P.R. a destacar ha sido el impulso dado a las prácticas en las empresas y el acuerdo sobre la Formación Profesional Compartida firmado por tres años entre Confebask, los Departamentos de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. La Formación Compartida trata de poner al alumno de F.P.R. en contacto con la empresa, para que aprenda y trabaje al mismo tiempo, donde el alumno tiene un seguimiento continuo y una evaluación de su trabajo. Este tipo de formación afecta a la FP II y a los módulos profesionales. En el primer curso de FP II se realizan 240 horas de practicas, mientras que en el segundo y en el tercero se hacen 500 horas en cada uno. En cuanto a los módulos hay que realizar obligatoriamente 500 horas de prácticas. Para llevar a cabo este tipo de formación es necesaria la colaboración del centro educativo con un tutor y de la empresa con un instructor. El resultado en Alava[10], según la Comisión de Seguimiento, ha sido muy positivo, Los datos facilitados por el Sindicato Empresarial Alavés (SEA), indican que la Formación Compartida durante el año 1.992-1.993 en Alava afecto a 110 alumnos de cinco especialidades diferentes.

Respecto a la Formación No Reglada destinada a personal en activo tenemos que señalar que hasta 1.992 la realizaba el INEM y otros organismos como el SEA, la Diputación, organizaciones empresariales sectoriales, etc. A partir de ese año el INEM cede sus competencias a la Fundación para la Formación Continua que dispondrá de 20.000 millones de pesetas para este año a gestionar entre sindicatos y empresarios. Este tipo de formación se caracteriza por ser cursos cortos (40-100 horas), muy específicos y adaptados a los horarios de los trabajadores.

La Formación No Reglada en el País Vasco se caracteriza por ser excesiva y estar descoordinada entre las diferentes instituciones. Lo segundo se acentúa más en la dirigida a desempleados. En general tiene un nivel alto de calidad, tanto en medios materiales como humanos, destacando la labor metodológica que ha realizado el INEM en este campo. A veces se ha confundido el medio con el fin, es decir es habitual programar o realizar un curso por motivaciones ajenas o paralelas a la formación (subvenciones económicas, asistencia social, coleccionismo de títulos, ...). En la actualidad, y cada vez más, nos encontramos con un mayor número de desempleados, sobre todo cualificados, dispuestos a formarse, dándose la paradoja que cursos que estaban programados en su mayoría para ocupados y un pequeño porcentaje para desempleados, al final han invertido sus proporciones. Habría que programar cursos para niveles de formación cada vez más elevados, ya que cada vez es más habitual que titulados medios y superiores demanden formación ocupacional de reciclaje. De esta manera se rompe, o por lo menos se pone en duda la afirmación de que a más formación más empleo. Cada vez se ofertan más cursos dirigidos a crear empresarios o autoempleo. Se ha pasado de ofertar cursos para futuros trabajadores a ofertar cursos para empresarios o trabajadores autónomos, aunque esto sigue siendo minoritario.

9. Para el presente curso 93-94 en Alava se ofertan los siguientes módulos profesionales: Módulos II: Mecanizado de Madera, Operador Máquina-Herramienta, Auxiliar Administración y Gestión, Albañilería, Instalación y Mantenimiento de Equipos de Frío y Calor, Instalador Mantenedor Eléctrico, Mantenimiento en Línea; Módulos III: Administración de Empresas, Automoción, Fabricación Mecánica, Salud Ambiental, Secretariado Ejecutivo Multilingüe, Mantenimiento de Instalaciones y Servicios Auxiliares, Sistemas Autómatas y Programables, Administración de Empresas, Programador de Gestión, y Mantenimiento de Máquinas y Sistemas Automatizados.

10. Un dato negativo a señalar es que los alumnos de la Formación Profesional en Alternancia expresaron en algo más del 25% el sentimiento de haber sido explotados en las empresas mientras realizaban sus prácticas de la formación en alternancia. **Formación Profesional en Altemancia. Evaluación de la experiencia vasca.** Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz 1.990, p. 172.

La evaluación de los resultados de la F.P.O., según la ortodoxia al uso, se hace midiendo el índice de inserción laboral de los alumnos formados; a mayor inserción, mayor éxito del curso. Esto ha llevado a algunas instituciones, que tienen capacidad o poder para ello, a contratar temporalmentea sus ex alumnos, obteniendo así unos índices de inserción laboral artificiales. El proceso es crear una necesidad falsa, para justificar posteriormente la acción formativa. En cierta medida, se está justificando el fracaso en F.P.O. atendiendo a objetivos secundarios como pueden ser la política social y el control del fraude en las prestaciones por desempleo.

La aplicación de la Reforma en la CAPV se va a ver facilitada por las experiencias previas en Formación en Alternancia, y la participación de los centros de F.P.R. en cursos de F.P.O.

CAPITULO IV. LA APORTACION METODOLOGICA DE LA FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL. RENOVACION PEDAGOGICA

La enseñanza oficial tradicional parte de objetivos formales, y de contenidos fijos, a la hora de elaborar sus programaciones macrodidácticas. Los profesores tienen, después, la misión de acoplar los grupos de aprendizaje que se les asigne a tales programaciones. El sujeto de aprendizaje, el grupo destinatario, no jugaba ningún papel en el entrelazo curricular.

La pedagogía moderna ha cambiado radicalmente tal planteamiento. Hoy en día se considera que los objetivos, contenidos, estrategias didácticas, etc. se deben acoplar a los sujetos de aprendizaje. Este acoplamiento no implica que se pueda transformar, sin más, los objetivos y otros supuestos curriculares. El principal instrumento ideado, y practicado, para orientar este tipo de enserianzas es el denominado "grupo de incidencia", construcción pedagógica que auna, bajo un mismo denominador, destinatarios con una serie de condicionantes comunes para elaborar, inicialmente, la primera plataforma del currículo proyectado [11]. El "grupo de incidencia" es una delimitación del grupo destinatario de cara a la constitución de grupos de aprendizaje.

1. Evaluación

La principal aportación metodológica de la F.P.O., parte de ella aplicable a la F.P.R., se basa en las peculiaridades y en la importancia que se concede a la evaluación del aprendizaje y de la propia formación en lo que se refiere a su entorno, y al tema de la formación de formadores.

La evaluación es una tarea sencilla que se realiza en colaboración. Es preciso que la evaluación siga los pasos establecidos respecto de la evolución del programa, y que se realice antes (análisis del tejido económico, análisis de las realidades socioculturales, análisis de las instituciones y su funcionamiento), durante (funcionamiento del dispositivo, control del desarrollo) y después (eficacia del programa, conveniencia del programa) del proceso.

Los problemas detectados, dan mayor importancia a unos aspectos que a otros: la finalidad del ejercicio (¿para qué y para quién hay que evaluar?), el entorno cultural (la formación no se planifica, ni se desarrolla, ni se termina en un contexto de vacio cultural), las expectativas de los formados (son un valor de referencia por pleno derecho) y la inserción profesional se integra en una compleja causalidad y el aislamiento sólo de los "efectos netos" de la formación constituye una tarea de alcance insuficiente.

La F.P.O. utiliza "métodos activos" vinculados a la inducción y a la globalización y teniendo siempre en cuenta las características pedagógicas y psicológicas de los "futuros" alumnos. En este ámbito se rompe la separación entre teoría y práctica y se fomentan los aprendizajes grupales en cuyo seno se potencia la interacción. El importante capitulo de la "evaluación" se realiza mediante la valoración de los resultados de los procesos formativos y de las personas que intervienen en los mismos. No sólo se tiene en cuenta el aspecto sumativo o de calificación final de la evaluación, sino que se incide con fuerza en su carácter formativo. De ahí que se compare, para obtener conclusiones positivas, lo programado (previsión) y lo conseguido o realizado (real). Así se valora la calidad, la eficacia, la rapidez, la organización y el grado de satisfacción global de las diferentes acciones formativas. Es decir, estamos introduciendo nuevas variables que se suman a la razón instrumental y que mejoran los resultados y, fundamentalmente, suponen una clara innovación tecnológica y organizativo de la formación. Este aspecto es el que nos interesa destacar, sobre todos los demás, en la presente comunicación, ¿Por qué?. Porque su aplicación implica, ineludiblemente, una mejora en la calidad del proceso y del producto, ya que el que aprende lo hace de forma voluntaria y se convierte en un sujeto agente del conocimiento.

Respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación mantiene una relación de interdependencia, ya que la información que proporciona sirve de retroalimentación al propio proceso (evaluación inicial o preparación previa de los alumnos, evaluación durante el proceso o ritmo con que se lleva a cabo el aprendizaje y las dificultades que plantea y evaluación final o grado en que se han alcanzado los objetivos del curso). De ello se deduce que la evaluación tiene un carácter continuo, ya que se efectúa de forma permanente y periódica, y una función diagnostica, formativa y administrativa. Respecto al docente, la evaluación le permitirá mejorar la planificación de la enseñanza, calificar más objetivamente a los alumnos y juzgar más imparcialmente sus aciertos y errores. Respecto a los alumnos, la evaluación se manifiesta en el refuerzo de la retención y transferencia del aprendizaje, en el desarrollo de la autocomprensión, en su utilización para la orientación profesional, en la detección de la eficacia del programa formativo, etc.

Previamente al análisis de la metodología evacuativa en la provincia de Alava, debemos precisar varias cuestiones relativas a este tema. En primer lugar, que la evaluación admite diversas concepciones que dependen de las estrategias formativas utilizadas en cada caso. Pero todas ellas se caracterizan por poseer, además de unos rasgos técnicos y metodológicos, unas connotaciones sociales y culturales. En segundo lugar, que el carácter permanente de la evaluación debe existir tanto en el proceso de aprendizaje como en el

11. Véase ORTFRIED SCHAFFER, 1.981, págs. 20-29. Para definir el concepto de "grupo de incidencia" emplea criterios como destinatarios que padecen la injusticia social derivada de los principios mercantiles reinantes en el campo educativo y cultural; destinatarios que sin un proceso de motivación en su propio medio nunca accederían a programas educativos destinatarios de una formación básica deficitaria destinatarios que padecen grandes dificultades y barreras para seguir un procesa normal de aprendizaje; destinatarios que necesitan saber la situación del grupo en el que están insertos de cara a la organización de la defensa de los intereses del mismo; destinatarios que necesitan una capacitación determinada para poder ser más útiles y eficientes dentro de la empresa, institución o colectivo en el que se desenvuelven; destinatarios con los que se desea contactar y colaborar, debido a su carácter social relevante y grupos y colectivos surgidos de propia iniciativa.

resultado final del mismo. En tercer lugar, que la evaluación necesita unos medios técnicos y unas metodologías para valorar las acciones formativas, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo. En cuarto lugar, que el interés por valorar la eficacia de los procesos formativos, denota una clara intencionalidad, más o menos aplicable, política y social. En quinto, y útimo lugar, la evaluación es un instrumento educativo de primer orden ya que da sentido a las acciones formativas que se llevan a cabo. El "autoanálisis" que ella implica se hace sobre múltiples componentes: el sistema y el plan de formación (número de cursos, de horas y de alumnos; costes del profesorado, alumnos, material, etc.), las instituciones que organizan y gestionan los programas (calendario, fechas de inicio y finalización, recursos, colectivos a formar, tipología de acciones de formación, etc.), los programas (acciones programadas, idoneidad de los objetivos, recursos humanos, presupuestos, metodologías, ayudas didácticas, etc.), las actividades (conveniencia, efectos del aprendizaje, entrenamiento laboral, incidencia en el empleo, etc.), las metodologías (trabajo en grupo, prácticas, ejes temáticos, etc.), los formadores (preparación técnica y profesional, pedagogía, recursos didácticos, etc,), los alumnos (nivel de conocimientos previo, experiencia laboral, autovaloración de la utilidad del curso, etc.), los contenidos técnicos de las especialidades (contenidos adecuados y claros, duración, distribución racional por unidad y módulos, etc.), los aspectos materiales (cantidad y calidad de material, idoneidad de aulas y centros, etc.), los niveles de aprendizaje (cumplimiento de objetivos, utilidad y calidad del contenido, etc.) y la inserción profesional (puestos de trabajo creados, expectativas reales de contratación a corto plazo, trabajo autónomo, etc.).

La evaluación constituye una dimensión implícita y esencial en el contexto de cualquier intervención educativa. De ahí que al plantearse acciones formativas se insista en el proceso de evaluación, ya que a través de ellas se pueden introducir modificaciones y lograr los objetivos presupuestados. Hacemos nuestra, de esta forma, la definición de la evaluación como el "enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto". Pero, no por ello deja de ser compleja en su conceptualización y en su realización. Aplicarla obliga a considerar múltiples variables de su selección y priorización en un proceso que mezcla planteamientos ideológicos y técnicos. El éxito de los procesos de evaluación depende tanto del dominio técnico como del conocimiento previo que se tiene del objeto a evaluar.

En la actualidad se busca una combinación entre la evaluación cualitativa (historias de vida, entrevistas profundas, observación participante, estudio de casos, etc,) y la cuantitativa (técnicas de recogida de datos, análisis estadístico multivariante, encuestas por muestreo, etc.), aunque debemos considerar, por lo que de positivo tienen, la de contexto, la de diseño, la inicial, la formativa y la sumativa. Mezclamos, en cierta medida, el cómo evaluar con los tipos de evaluación.

2. Formadores

El despegue de la Formación ha venido acompañado de algunos desequilibrios en cuanto a su desarrollo. Uno de los campos que en el momento inicial quedó más descuidado fue el de la formación de formadores. Debemos tratar de que los formadores tengan o reunan tres tipos de experiencias de índole profesional: una en el campo de la formación, otra en el de la empresa y una tercera en el de las colectividades locales.

El auge que está cobrando la Formación Permanente, y dentro de ella la Formación de Adultos, en general, y la F.P.R. y F.P.O., en particular, nos obliga a ocuparnos de un elemento fundamental de este planteamiento educativo no formal, que es el formador. En el tema que nos ocupa podemos señalar cinco áreas de actuación importantes: formación básica para el empleo, formación de carácter ocupacional, ampliación de aspectos culturales, continuación de estudios y ocupación del tiempo de ocio. Una de los rasgos de la educación no formal es que el profesorado de la misma no tiene que ser, necesariamente, un diplomado como mínimo o un licenciado como ocurre en la educación formal. En los primeros tiempos de la educación no formal podía ser formador cualquier persona, ya que no se precisaban requisitos académicos especiales. Hoy en día puede ocurrir lo mismo, pero es más difícil porque las exigencias de nuestra sociedad desarrollada demandan formadores con garantías (formación especifica dentro de su campo laboral y profesional, formación pedagógica y didáctica, formación especifica en relación con la animación socio-cultural y conocimiento profundo del mundo laboral u ocupacional). Cumpliendo los requisitos anteriormente citados, el formador podrá llevar a cabo funciones relacionadas con el contexto ocupacional y laboral (características sociales, culturales, académicas, económicas y las presiones que generan en el mundo del trabajo y características laborales de las empresas), funciones pedagógicas (diseño, ejecución y evaluación de currículas), funciones de animación (liderazgo de grupo), funciones profesionales (rasgos de los objetivos generales o específicos ansiados) y funciones de inserción profesional (conexión con el mundo laboral: relaciones del sistema educativo con el sistema social, laboral y ocupacional), El modelo para la formación de formadores que más se ajusta a lo que se pretende sea un formador hoy en día es el contextual-crítico, lo que margina el tradicional y el analógico tecnológico[12].

La realidad docente de la F.P.R. y de la F.P.O. se define por un dominio, bastante generalizable, del profesorado de la materia que han de impartir; por una carencia en las destrezas y habilidades que son necesarias para el mundo del trabajo; por la existencia de lagunas en el campo pedagógico y didáctico y por un conocimiento muy limitado de la realidad contextual del mundo sociolaboral. Debido a ello la empresa desconfía, aunque cada vez menos, de los formadores porque duda de su experiencia en el mundo del trabajo y porque se sigue considerando cada empresa un mundo diferencial. Esto es un error, porque no es necesario conocer todas las realidades especificas del mundo empresarial; es suficiente con tener conciencia de la idiosincrasia del "mundo laboral" y asumir lo que ello significa.

Por ello se vaticinan unas necesidades de futuro claras para la formación de los formadores que incluyen aspectos diferentes pero, a la par, complementarios, como los contenidos curriculares de las materias propias de la formación profesional y ocupacional seleccionados de acuerdo con las necesidades reales de la profesión (plurivalencia y polivalencia), los diseños curriculares complementarios y capaces de combinar experiencias docentes con lo "teórico" de los contenidos didácticos, la denominada cultura empresarial, el conocimiento del contexto escolar (estructura organizativo y clima de las instituciones), la aplicación de técnicas de reflexion y crítica sobre su propia actuación y los contenidos de la

12. **FERRANDEZ, A.:** "Apuntes para la reflexión. el concepto y técnicas para la formación de formadores de adultos". VV.AA. Técnicas de Formación Profesional. Formación de formadores. Madrid. Largo Caballero. págs. 33-46.

teoría de la educación. Entre estos campos de contenido formativo tiene que comenzar a moverse la formación de formadores. La unión simbiótica entre empresa e instituciones educativas es imprescindible para estructurar el curriculum general.

Los cambios y retos más importantes en el futuro de la educación de adultos son claros: muchos más discentes, mejor cualificados, muy vinculados al marco regional, con necesidades e intereses más específicos, mayor frecuentación tecnológica, alta demanda de cualificación continua y mucha más movilidad. De ahí que, basándonos en ellos, podemos señalar que ante el significado incremento de la educación, la F.P.R. y la F.P.O. debe tener importantes efectos sobre los propios formadores que se ven mucho más presionados para adaptarse a un ambiente empresarial en plena transformación debido a la competición creciente, a la demografía (menos gente joven), a las nuevas tecnologías y a las nuevas técnicas de formación y aprendizaje. La formación se ve mucho más integrada en las estructuras de dirección y gestión, ya que existe una estrategia de formación más amplia, una mayor preocupación por el desarrollo de los recursos humanos y una valoración de la denominada Calidad Total. La formación de formadores "formal" tiene lugar, esencialmente, en el sector público (Administración, instituciones y corporaciones autonómicas, regionales y locales, ...) y en las grandes empresas del sector privado, mientras que en las medianas y pequeñas empresas utilizan mucho más una formación informal y tienen muchísima menos formación de formadores.

Las tendencias descritas deben complementarse, o quizá fundamentarse, con un cambio en las actitudes generales que lleve a crear una nueva filosofía sobre el rol del formador de adultos: ya no organizara y controlara un proceso de aprendizaje centrado en un grupo discente, sino que facilitará aprendizajes individuales por medio de asesoramiento temático y asistencia motivacional, social, organizativo y tecnológica.

3. Diseño curricular de la Formación Ocupacional y de sus acciones formativas

I. CONCEPCION TEORICA DE LA FORMACION OCUPACIONAL

II. ANALISIS DE NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE SU ENTORNO
- De la sociedad
- De la empresa u organización
- De los trabajadores
- Del profesorado

III. DIAGNOSTICO INICIAL
- Del contexto o ambiente cultural, social, económico,...
- Del centro, organización o empresa
- De los futuros alumnos

IV. FORMULACION DE OBJETIVOS
- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Primer análisis de contenidos

V. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS DE ENSENANZA Y SELECCION, ORGANIZACION Y SECUENCIALIZACION DE CONTENIDOS
- Globalización, integración y aplicabilidad
- Selección de estrategias de enseñanza (individual, colectiva, grupales,...)
- Tipo de actividades y sentido de las mismas (profesor y alumno)
- Programación (corta o inmediata; determinar, seleccionar, organizar y fijar contenidos; armonizar objetivos y contenidos; estrategias concretas; actividades docentes y discentes; medios y recursos didácticos; técnicas e instrumentos y disposiciones de evaluación, ...)

VI. EVALUACION FORMATIVA
- Retroalimentación del sistema
- Aplicación de instrumentos de evaluación
- Análisis de resultados
- Proyección sobre la acción
- Ajustes en cada una de las fases del diseño

VII. EVALUACION SUMATIVA
- Toma de decisiones definitivas

4. Diseño metodológico

I. PRUEBA DE EVALUACION TEORICA

1. Pruebas de Ensayo
2. Pruebas objetivas de evaluación
   - Tabla de Especificaciones: Procedimiento de valoración determinado previamente
   - Gran número de preguntas breves (items)
   - Estandarización en la aplicación y corrección
   - Contraste, validez y fiabilidad

   Tipos:

   2.1. Pruebas de evocación
   - Respuesta breve
   - Texto incompleto

   2.2. Pruebas de selección
   - Dos alternativas
   - Correspondencia
   - Selección múltiple
   - Ejercicio interpretativo

II. PRUEBA DE EVALUACION DE PRACTICAS

Evaluación: la ejecución y el producto

Técnicas de observación:

1. Escalas de Calificación

   Escalas de opciones graduadas en intensidad de menos a más

   1.1. Numéricas
   - La intensidad del rasgo observado se expresa en números

   1.2. Gráficas
   - La intensidad se expresa en categorías

   1.3. Descriptivas
   - Las categorías describen brevemente el rasgo a observar

2. Listas de Cotejo

   La característica a observar se valora con un sí o un no

3. Hojas de Evaluación

   Cuadros de doble entrada en los que se relacionan las actividades u operaciones a realizar por los alumnos con un conjunto de factores como la precisión, la exactitud, el acabado, ...

CONCLUSION

Se trata de asumir las limitaciones del sistema educativo y complementarlo con una formación ocupacional de inserción laboral. Cuando exista un sistema reglado orientado hacia la formación ocupacional, se necesitara un instrumento que inserte a los jóvenes en el mercado laboral[13].

Una adecuada articulación entre formación básica y ocupacional facilitará que esta última se encargue de la inserción en el mercado de trabajo, de potenciar la innovación tecnológica y de proteger el empleo[14].

Después de todo lo señalado con anterioridad, volvemos a retornar la importancia que la F.P.O. tiene en el conjunto de un "proyecto integral" de educación y en el desarrollo local (Alava y el País Vasco en este caso), es decir en el "proceso de crecimiento económico y cambio estructural que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local, en el que se pueden identificar, al menos, dos dimensiones: una económica ... otra socio-cultural ... La estrategia de desarrollo local debe de considerar otra dimensión más, la político-administrativa, en la que las políticas territoriales permiten crear un entorno económico favorable, protegido de las interferencias externas y favorecer e impulsar el desarrollo del potencial local''[15].

El desarrollo local implica que frente, o simultáneamente, a la división internacional del trabajo existe una realidad económica encarnada por las pequeñas "comunidades territoriales" cuyo potencial son los recursos humanos, económicos, institucionales y culturales que poseen. Por ello, la administración local necesita de recursos y competencias suficientes para controlar todos los procesos empresariales, tecnológicos, financieros y comerciales que se desarrollan en su ámbito geográfico.

La F.P.O. adquiere en este campo su principal dimensión, ya que incide con claridad en una política amplia de gestión de los recursos humanos y, por extensión, en el desarrollo económico y social. Esta formación es un instrumento fundamental de creación de actividad económica y empleo en marcos de desarrollo local y regional (descentralización y descompartimentación). En la detección de la misma juegan un papel esencial los Observatorios regionales y locales de empleo y formación, puesto que detectan la evolución del mercado local de trabajo, la aparición de nuevas necesidades ocupacionales, los procesos de creación de nuevas empresas, etc. y elaboran indicadores identificatorios de los perfiles de cualificación que se generan en las empresas. En el diagnóstico y planificación de la formación deben participar activamente los Agentes económicos y sociales del territorio.

La necesidad de la reforma que demanda la F.P.O., debe realizarse en coordinación con la que la L.O.G.S.E. ha traído a la F.P.R.. Se trata de llevar a cabo una política global de recursos humanos para asegurar la competitividad de nuestra economía y de evitar la segmentación del mercado de trabajo. Se hace indispensable llegar a un acuerdo entre Gobierno, Sindicatos y Patronal que regule la formación; los programas de formación deben vincularse a los proyectos de desarrollo, priorizando los mercados comarcales y locales (desarrollo local) como ámbitos de programación y gestión de la formación, y así deberían de contemplarlos las Comunidades Autónomas; la importancia del desarrollo de certificaciones y cualificaciones se hace patente; la necesidad de una evaluación seria, ajustable a la normativa que el propio INEM posee ya, de centros y actividades de formación para controlar recursos y calidad de la misma; la importancia de potenciar la orientación profesional como algo inseparable de los procesos formativos; etc.

Un proyecto de formación y ocupación de carácter integral es algo más que la suma de cosas dispersas y parciales, Muchos Ayuntamientos y organismos públicos están gestionando Cursos de Formación Ocupacional, Escuelas Taller o Casas de Oficios, Centros de Creación de Empresas o cualesquiera otros dispositivos y medidas de fomento de empleo y de formación creyendo que con ello ya tienen una "política especifica". Debemos insistir en que este hiperactivismo es un "absurdo" que implica un gran número de acciones dispares con efectos dudosos en cuanto a la creación de empleos de calidad. Sólo proyectos de formación y ocupación de carácter integral enmarcados en políticas globales de desarrollo local con capacidad de gestionar la totalidad del conflicto del desempleo y sus efectos sociales puede permitir una mejora de calidad de vida que se traduzca en un mayor bienestar social y en una apropiación por parte de la comunidad de los mecanismos y conocimientos para dar respuesta autónoma a sus necesidades''[16].

Las medidas a tomar para racionalizar, agilizar y dar sentido a la formación ocupacional, y por supuesto la profesional tal y como aparece reflejada en la L.O.G.S.E., dependen de las instituciones locales, regionales y nacionales del país. En el País Vasco el Gobierno de la Comunidad Autónoma tiene mucho que decir y hacer en este tema. Se hace necesaria la integración y coordinación de las políticas de educación, formación y empleo para conectarlas con los denominados "proyectos-marco" de desarrollo económico y social a nivel local; la presencia de los Agentes económicos y sociales del territorio en cuestión; la utilización de sistemas de alternancia pedagógica que engloben trabajo y formación y del entorno geográfico en que viven los afectados; la interrelación entre los dispositivos de formación y empleo con los de orientación escolar y profesional permanente; la adopción de actitudes positivas respecto de la vinculación entre nuevas tecnologías en la formación y la creación de empleo; la educación para crear o potenciar la iniciativa y la capacidad de auto-ocupación y creación de sus propias empresas a los jóvenes y, finalmente, vinculada directamente con la anterior, el fomento de la motivación y el gusto por aprender y "saber hacer".

13. CIPOLLA, C.: Educación y desarrollo en Occidente. Barcelona, 1.983.

14. PONT BARCELO, E. "Por dónde va la Formación Ocupacional", en Herramientas, Marzo-Abril de 1989, nº 4, págs 52-57.

15. VAZOUEZ BARBERO, A Desarrollo local, una estrategia de creación de Empleo. Madrid. 1.988.

16. JOVER, D : La Formación Ocupacional , pág. 145.