



2.º plan galego de
formación
profesional

XUNTA DE GALICIA

1.	Introdución.....	3
2.	Estrutura do Plan Galego de Formación Profesional	7
2.1	Liña 1. Integración dos sistemas de cualificacións e formación profesional	8
2.1.1	Obxectivo 1.1. Asegurar a coordinación das políticas de formación profesional coa participación dos axentes sociais	10
2.1.2	Obxectivo 1.2. Achegar os sectores formativo e produtivo	11
2.1.3	Obxectivo 1.3. Desenvolvemento de ferramentas e instrumentos para a planificación das cualificacións e a formación profesional	12
2.2	Liña 2. Óptimo aproveitamento dos recursos e da xestión	13
2.2.1	Obxectivo 2.1. Mellora da xestión dos centros de formación profesional	14
2.2.2	Obxectivo 2.2. Desenvolvemento dos centros integrados	14
2.2.3	Obxectivo 2.3. Formación de docentes.....	15
2.3	Liña 3. Calidade e innovación	16
2.3.1	Obxectivo 3.1. Xeneralización na implantación de sistemas de calidade	18
2.3.2	Obxectivo 3.2. Avaliación do sistema da formación profesional	18
2.3.3	Obxectivo 3.3. TIC e transferencia do coñecemento	19
2.3.4	Obxectivo 3.4. I+D+i sobre as cualificacións profesionais requiridas polo sistema produtivo	19
2.4	Liña estratéxica 4. Promover a aprendizaxe permanente ao longo da vida.....	20
2.4.1	Obxectivo 4.1. Incrementar a participación da poboación na formación.....	21
2.4.2	Obxectivo 4.2. Incrementar o investimento empresarial en formación	22
2.4.3	Obxectivo 4.3. Informar e orientar a poboación activa	23
2.4.4	Obxectivo 4.4. Recoñecemento, avaliación e acreditación de competencias.....	23

1. Introducción

Ao longo de todo este documento –na introdución, nas liñas estratéxicas, nas medidas, etc.–, reside unha idea central que os redactores deste plan queremos salientar dende un principio: investir en formación é crer na capacidade das persoas para construír o seu propio desenvolvemento. Isto significa crer nun instrumento fundamental para o progreso das sociedades, porque é o xeito en que os seres humanos acumulamos coñecementos, sabedoría e cultura; a maneira en que os organizamos, os transformamos en benestar e os transmitimos para seguir avanzando.

A formación non só contribúe ao crecemento técnico dos individuos, para o seu progreso no mercado laboral, senón que afecta o seu desenvolvemento integral e o modo en que estes se relacionan entre si. Non só nos fai mellorar, senón que tamén fai mellores as organizacións e as sociedades: ás primeiras proporcionálles dinamismo, flexibilidade e competitividade, ao transformar o coñecemento en valor engadido para a mellora de bens e servizos; e ás segundas achégalles calidade de vida, emprego, estabilidade e integración social.

Dispomos, xa que logo, dunha ferramenta que, combinada con outras políticas, facilita a medio prazo unha maior prosperidade ás comunidades que aproveiten ao máximo as súas posibilidades. Por iso, nos primeiros anos deste século a Xunta de Galicia elaborou e aprobou o primeiro Plan Galego de Formación Profesional, co que lles abriu o camiño a moitos outros plans, noutras comunidades autónomas.

Este primeiro Plan concibiuse como un conxunto de actuacións que deran resposta ás necesidades de cualificación e de formación profesional da poboación galega. Naceu cunha clara vocación integral, orientado cara á integración da formación profesional; interdepartamental, implicando as consellerías competentes en materia de cualificacións e FP, e interinstitucional, corresponsabilizando aos axentes sociais e á administración no seu desenvolvemento, a través do Consello Galego de Formación Profesional.

A elaboración do segundo plan debe partir necesariamente da avaliación do primeiro, dos novos retos a que debe enfrontarse e do contorno actual.

"Confiamos en que o esforzo que todas as partes implicadas van pór no desenvolvemento deste plan permita que as persoas descubran, grazas á formación, o tesouro que encerran" (Unesco).

Os grandes retos

Tradicionalmente, foron dous os motores do cambio na formación orientada ao emprego: a internacionalización dos mercados e o avance tecnolóxico, nomeadamente na información e na comunicación. Estes dous grandes factores son de sobra coñecidos pola súa enorme influencia sobre as organizacións, os seus procesos, os seus resultados, e o xeito en que a formación ao longo da vida transforma esta ameaza en oportunidade.

Na perspectiva do tránsito que deben efectuar as nosas modernas sociedades desde o que se coñece como "sociedade da información" á nova "sociedade do coñecemento", a adquisición de novos coñecementos e de novas competencias para actualizar a preparación profesional mediante todo tipo de aprendizaxes (formais, non formais e, particularmente, procedentes da experiencia profesional) constitúe un dos piares do que se entende por aprendizaxe permanente. Consonte iso, a aprendizaxe permanente e a formación profesional constitúen dous conceptos e obxectivos indisolubles: a aprendizaxe permanente precisa da formación profesional como instrumento indispensable para se traducir en obxectivos reais e eficaces de cualificación e progreso profesional, entanto que á formación profesional lle cómpre renovarse e actualizarse permanentemente para funcionar como ins-

trumento efectivo da aprendizaxe ao longo da vida.

Neste marco, os cambios sociais a escala mundial introducen novos retos aos que o sistema de formación e o resto de sistemas deben facer fronte. En primeiro lugar, non se trata xa só do movemento de mercadorías e servizos, senón que a mobilidade de traballadores e traballadoras dentro de Europa e entre diversos continentes, que parecía como algo afastado hai só algúns anos, é xa unha realidade palpable. Coa mobilidade vén a diversidade cultural e o posible aproveitamento desa riqueza, xunto cos riscos da exclusión e do incremento da desigualdade social e a desintegración.

En segundo lugar, á ecuación sociolóxica que combina o "capital físico" e o "capital humano" –entendendo este último como combinación de factores persoais entre os que se inclúe con forza a formación– vénselle engadir o de "capital natural", para facer compatible o desenvolvemento económico e social co mantemento dos recursos naturais, co seu aproveitamento sustentable e coa súa conservación.

O factor tempo constitúe un elemento importante, que xustifica polo menos unha reflexión. Movémonos nuns tempos vertixinosos, en que a política parece obrigada a dar unha resposta inmediata ás cuestións que se formulan case a diario, especialmente cando se chama a atención sobre problemas en que a solución parece requirir certa dose formativa. Porque aínda que os beneficios do investimento en formación se demostraron amplamente, tamén é certo que os cambios que provoca son a medio e a longo prazo. Os procesos relacionados coa formación requiren un tempo necesario, o que esixe unha actuación paciente e consensuada entre os actores e constitúe un elemento fundamental deste plan.

Por último, é imprescindible salienta o papel dos formadores e das formadoras, xa que constitúen a clave do éxito en todo movemento de cambio. Eles son os que se enfrontan a diario, nun sufrido papel, con situacións que van máis alá de reflexións descritas por expertos. Deben procurar, coas axudas e os apoios necesarios, a motivación, os recursos, o enxeño, a creatividade e o talento para servir de ponte eficaz entre as persoas aprendices e os novos requisitos de competencias, cada vez máis amplas e diversificadas. No factor humano, novamente, reside a cerna da cuestión.

O contexto actual

Á medida que avanzamos en concreción, entran en xogo os mecanismos de coordinación de actuacións europeos e estatais.

No marco europeo, a estratexia de Lisboa sinala o obxectivo e boa parte da ruta que, pouco e pouco, o Estado e Galicia deben percorrer co horizonte do 2010. Así, o documento para facer realidade un espazo europeo para a aprendizaxe permanente (2001), o proceso de Bolonia para a educación superior (1999) e o proceso de Copenhague (2002) estableceron os piares da cooperación europea.

Con eses alicerces foron xurdindo, con maior ou menor dificultade ou rapidez, mecanismos que procuran concreción e transparencia para a cidadanía.

Dunha banda, Europass (2004) é o sistema polo que se coñece un conxunto de instrumentos comúns, cuxo desenvolvemento efectivo poderá favorecer a mobilidade e a transparencia das cualificacións.

Doutra banda, a directiva de recoñecemento de cualificacións (2005) –dentro do ámbito laboral e, xa que logo, de obrigada transposición á normativa estatal– establece cinco niveis de referencia para as cualificacións e trata de harmonizar as esixencias de cualificación para o exercicio de profesións reguladas, basicamente no ámbito da saúde e da seguridade, nos estados membros.

Do mesmo xeito, o Marco Europeo de Cualificacións (2006), o Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (2006) e as competencias clave (2006) han constituír poderosos puntos de referencia para aliñar baixo un paraugas común as iniciativas recollidas no pre-

sente plan.

Por último, tanto o Programa de Acción para a Aprendizaxe Permanente (2006) –que recolle actuacións integradas e que inclúe subprogramas sectoriais e transversais– como o escenario financeiro 2007-2013 han achegar proxección estratéxica e recursos adicionais cos que financiar as medidas do plan

En España é a Lei orgánica 5/2002, das cualificacións e da formación profesional, a que debuxa o marco legal vixente, o que pode facilitar que a construción dun sistema propio se leve a cabo con certa estabilidade e garantía. As pezas que constitúen o Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional definido na lei están estreitamente vinculadas co desenvolvemento do presente plan, tanto naquilo que fai referencia ao Catálogo Nacional de Cualificacións e ao Catálogo Modular, como no que se refire ao Sistema Nacional de Información e Orientación Profesional, ou os centros integrados.

Así mesmo, pola súa importancia na elaboración do presente plan, débese mencionar o avance de Galicia na construción doutra das pezas decisivas do sistema de cualificacións profesionais: o Sistema de Recoñecemento, Avaliación e Acreditación da Competencia Profesional, tal e como se vén desenvolvendo nesta comunidade desde o ano 2005, con accións como probas libres, certificados de profesionalidade, mapa de recursos e IPI, etc.

Avaliación do primeiro Plan Galego de Formación Profesional

O primeiro PGFP supuxo un decidido impulso colectivo para o desenvolvemento da formación profesional en Galicia, necesario para a reorientar cara á mellora da empregabilidade e ao resto dos desafíos formulados, avanzando cara á construción dun sistema integrado de cualificacións e FP en Galicia.

Da súa avaliación despréndense os avances logrados durante os anos de aplicación, e os obxectivos e as medidas que se deben reconducir. Xorde tamén unha profunda reflexión sobre a súa estrutura para facer un novo plan capaz de distribuír mellor ao longo do tempo a planificación, a execución e a avaliación continua, que o retroalimente e o modifique, polo menos na conveniencia das actuacións e das medidas concretas que levan a cabo os seus responsables.

Cómpre alcanzar, sen variar as liñas que teñan vocación de estabilidade, unha flexibilidade e unha adaptación maiores, que permitan introducir ao longo do tempo programas non previstos nun principio ou actuacións novas.

De igual xeito, débense aproveitar mellor as posibilidades de traballo cooperativo e en rede, baseándose na confianza xerada entre os principais corresponsables da súa posta en marcha, capaces de formular na actualidade obxectivos comúns con procesos propios.

Preténdese abordar un novo plan máis doado de manexar e de avaliar, que atenda ao prioritario, que potencie, reforce e adapte os recursos existentes para lograr os obxectivos que aquí se establecen.

Características do II Plan Galego de Formación Profesional

Defínese basicamente como un plan que concibe integralmente a política de cualificacións e da formación profesional. En termos de medios ou de concepción metodolóxica, este carácter integral supón identificar e definir respecto da formación profesional en Galicia un conxunto de medidas e obxectivos orientados a promover iniciativas que contribúan ao desenvolvemento profesional á mellora da empregabilidade das persoas, así como ao incremento da competitividade dos sectores produtivos de Galicia.

Canto aos seus fins, este carácter integral implica seguirmos avanzando cara á constitución dun sistema de formación profesional coherente en Galicia. Así mesmo, supón considerar como beneficiario deste plan o conxunto da poboación: os mozos e mozas, e a pobo-

ación activa en xeral.

Este plan ten un marcado carácter interinstitucional, xa que está articulado a través do principio de cooperación e concertación entre a Administración e os axentes sociais, así como no seo destes últimos. Pretende constituírse no principal instrumento estratéxico de Galicia para o desenvolvemento das políticas de cualificacións e de formación profesional, que se deben pór en práctica en estreita conexión coas políticas de desenvolvemento económico e social, e coas políticas industriais e de emprego.

2. Estrutura do Plan Galego de Formación Profesional

Liñas estratéxicas de actuación

Este plan de formación profesional artículase a través de catro perspectivas ou "liñas estratéxicas de actuación".

Liña 1. Integración dos sistemas de cualificacións e formación profesional

A construción da sociedade cualificada a través da implantación da aprendizaxe permanente require un sistema de cualificacións e formación profesional moderno e capaz de realizar novas funcións nas tres dimensións implicadas: a cualificación, a formación e a orientación profesional.

Liña 2. Óptimo aproveitamento dos recursos e da xestión

A clave para responder ás demandas do sistema é impulsar a innovación e a capacidade de identificar e de dotar dos recursos axeitados no momento correcto. Con recursos limitados, cobra unha grande importancia o seu óptimo aproveitamento, así como unha xestión eficiente para atender as demandas formativas.

Cómpre tamén adecuar o traballo dos propios servizos das administracións e o dos e organismos tripartitos implicados na formación profesional –con presenza das administracións e dos axentes sociais–, evitando duplicidades nas tarefas, así como fomentar as sinerxías entre os actores encargados da asignación de recursos e da xestión do sistema.

Liña 3. Calidade e innovación

A innovación e o avance das tecnoloxías e dos modos de produción, así como o desenvolvemento permanente do capital humano nas empresas, levan á necesidade de lle proporcionar ao conxunto da poboación crecentes oportunidades de mellora da cualificación profesional. Por esta razón, o plan debe colocar en primeiro plano a innovación asociada á evolución das cualificacións e a innovación da formación profesional. A mellora da calidade débese concibir como un proceso continuo, moi ligado á innovación, e as actuacións encamiñadas a esta mellora deben ter un carácter permanente.

Por outra banda, en sintonía con esta nova etapa de desenvolvemento das cualificacións e da formación profesional de Galicia, é preciso garantir que a calidade de todos os centros e de certas funcións clave do sistema se manteñan e se incrementen no tempo.

Liña 4. Promoción da aprendizaxe permanente ao longo da vida

Este ámbito estratéxico débese considerar como a columna vertebral do plan. Correspóndelle, dunha banda, o desenvolvemento das cualificacións profesionais e da formación continua a través da aprendizaxe permanente e, por outra parte, a consecución do pleno acceso á formación e á cualificación profesional da poboación activa. Na práctica, as iniciativas fundamentais que presidan a implantación desta aprendizaxe débense articular a través da creación dun proceso de recoñecemento, avaliación e acreditación da competencia da poboación activa, mediante o deseño e a poste en práctica dunha oferta ampla e fle-

xible de créditos formativos asociados ás unidades de competencia do sistema nacional de cualificacións profesionais.

Desenvolvemento

Cada unha das liñas estratéxicas de actuación está constituída por un conxunto de medidas que constitúen os principais eixes de actuación en cada ámbito, cunha consistencia e unha entidade que xustifican ou seu tratamento diferenciado.

O plan complétase cuns orzamentos mínimos para os catro anos de vixencia que se establecen. A asignación dos orzamentos a medidas concretas realizarase a través da confección polo Consello Galego de Formación Profesional de plans anuais de actuación. Estes plans anuais de actuación han determinar, ademais, os obxectivos operativos de cada medida en termos de grao de consecución de indicadores concretos para a súa completa avaliación.

O Consello Galego de Formación Profesional determinará tamén as aproximacións de custo fronte a beneficio social que se deben adoptar para establecer as prioridades da asignación dos recursos ás medidas e ás actuacións.

2.1.1 Liña 1. Integración dos sistemas de cualificacións e formación profesional

A Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, que constitúe o marco legal vixente a en todo o Estado en materia de cualificacións e formación profesional, ten un carácter marcadamente estratéxico, e un dos seus obxectivos principais é a creación dun sistema integrado. Isto significa a plasmación legal de todo un proceso que vén de moi atrás, pero que ata ese momento non tivera a súa concreción legal na práctica.

Malia subsistiren aínda certos problemas para lograr a consecución da desexada integración do sistema de formación profesional e das cualificacións –que afecta de xeito importante e determinante ás persoas traballadoras ocupadas e desocupadas, ás empresas e aos centros de formación, no camiño de lograr un sistema de cualificacións e formación profesional, ao servizo da mellora da cualificación das persoas e do sistema produtivo–, o sistema está a atravesar tres estadios de desenvolvemento: o de coordinación entre os subsistemas de formación profesional, o de asociación do sistema de formación profesional coas cualificacións profesionais que se perseguen da poboación activa –dando así lugar a un sistema de cualificacións e formación profesional propiamente dito– e, finalmente, o de vinculación do devandito sistema aos obxectivos de desenvolvemento económico e social.

Ao longo dos últimos anos, a formación profesional seguía unha vertente diferenciadora entre a formación ocupacional e a formación continua, por unha banda, e a formación profesional e a cualificación, por outra. Viuse que cumpría un cambio neste sistema de formación, xa que acaía avanzar cara a unha sociedade máis competitiva con persoas traballadoras máis formadas, e máis e mellor cualificadas. O novo modelo de formación profesional intentará adaptar a poboación traballadora á nova realidade social e económica, que está a vivir un cambio e un crecemento tecnolóxico continuos, así como contribuír ao desenvolvemento social e económico de Galicia.

É mester, daquela, dotar as referidas estruturas directoras da política de cualificacións e formación profesional de Galicia do dinamismo adecuado para conxugar, coa autoridade

requirida, todos os aspectos –económico, industrial, de emprego, formativo, etc.– que interveñen no tratamento da construción do sistema de cualificacións e formación profesional desde unha perspectiva integrada, e decidir sobre eles.

Na posta en práctica doutras funcións do sistema de cualificacións e formación profesional existe unha certa participación dos axentes sociais, pero esta participación non alcanza o nivel suficiente para asegurar a calidade no exercicio de tales funcións, que este plan pretende potenciar.

Desde o lado da poboación traballadora existen problemas de falta de canles e de incentivos para emprender accións individuais que posibiliten trazar o propio camiño de progreso profesional e de formación. E existen tamén problemas de falta de oportunidades para participar en accións formativas que sexan adecuadas ás posibilidades da poboación ocupada. Deste xeito os obxectivos e as medidas encamiñanse á mellora da empregabilidade das persoas traballadoras e á mellora das accións formativas, dirixidas á adquisición e á mellora das competencias e das cualificacións profesionais, así como a facilitar a consecución dunha certificación de profesionalidade a traballadores e a traballadoras a través da formación e, por primeira vez, da experiencia profesional.

Non só cómpre motivarmos, formarmos e cualificarmos a nosa poboación traballadora, senón que tamén debemos sensibilizar a sociedade en xeral e, nomeadamente, as empresas para que coñezan este novo Sistema Integrado de Cualificacións e Formación Profesional, e se aproveiten del. Hai que promover accións e medidas que faciliten o acceso dos traballadores e das traballadoras á formación, coa finalidade de vincular definitivamente os sectores formativo e produtivo. Avanzar cara a unha sociedade cualificada supón que se valore a importancia decisiva do capital humano e se considere como o factor esencial de resposta fronte aos requisitos crecentes de competitividade que expón a economía globalizada.

Deste xeito, a posta en valor da cualificación das persoas traballadoras ha permitir que teñan a posibilidade de acceder a unha formación acreditada ao longo de toda a vida laboral, de garantir o recoñecemento e a acreditación oficial da súa formación como un dereito individual. E ademais, nas empresas contribúe a un aumento da produtividade e da competitividade, facilita o óptimo aproveitamento dos recursos humanos dispoñibles, contribúe á mellora da empregabilidade e permite unha mellor adaptación dos contidos de formación ás necesidades específicas dos postos de traballo.

De vital importancia neste proceso de integración resultan as prácticas en empresas. Temos que concienciar o empresariado dos beneficios que supón a realización das prácticas como a mellor e a máis realista maneira de achegar a formación e a cualificación ao sistema produtivo e á realidade do mercado laboral.

Débase facer tamén fincapé na necesidade de desenvolver instrumentos axeitados para a planificación das cualificacións e da formación profesional. O Consello Galego de Formación Profesional, co apoio técnico do Instituto Galego de Cualificacións –coas achegas das comisións sectoriais e doutros órganos dependentes del–, ha asumir un papel determinante no proceso de integración pertinente que define esta primeira liña estratéxica.

O Instituto Galego das Cualificacións, como instrumento de diagnose do mercado laboral, deberá dispor das metodoloxías adecuadas para o seguimento da evolución e da inserción da oferta da formación profesional, o que servirá de base para establecer prioridades de programación nos diferentes ámbitos territoriais, de acordo coas políticas activas de emprego.

Evidentemente, faise necesario dotar o Instituto Galego das Cualificacións de capacidade operativa e de recursos de cara a proporcionar esta información necesaria –e os datos necesarios– para desenvolver algúns obxectivos das políticas de integración, así como divulgar as análises e os informes relacionados co estudo das cualificacións e as relacións entre a formación e o emprego, para poder marcar as liñas que permitan planificar axeita-

damente a oferta integrada de formación profesional.

2.1.2 **Obxectivo 1.1. Asegurar a coordinación das políticas de formación profesional coa participación dos axentes sociais**

Tendo en conta as duplicidades e a distribución de recursos humanos e materiais do sistema de formación profesional en Galicia, así como as unidades administrativas implicadas e os axentes sociais, o papel da coordinación cobra un grande valor cando se tende a unha integración de sistemas, máis cando os recursos son limitados.

O desenvolvemento dunha política activa de emprego considérase unha das liñas estratéxicas do eixo 1 (de emprego) da axenda de Lisboa. Nesta liña propónse como un ámbito fundamental de actuación "darlle unha maior importancia á formación continua como compoñente básico do modelo social europeo, fomentando entre os interlocutores sociais acordos sobre innovación e formación continua, aproveitando a complementariedade entre a formación continua e a adaptabilidade".

En Galicia, a intervención dos axentes sociais nas políticas de formación profesional desenvólvese a través da súa participación en diversos órganos de carácter consultivo e outros órganos de participación, como son as comisións sectoriais de cualificacións e, en estado aínda embrionario, a Fundación Tripartita de Galicia para a Formación no Emprego, e os consellos sociais dos centros integrados.

As administracións implicadas en cada un e a propia especialidade do campo en que interveñen os axentes sociais que acoden a eses órganos de decisión fan que, en ocasións, exista unha certa dispersión na integración das estratexias e na consolidación dos datos que axudan a tomarlas.

É necesario reforzar os mecanismos de coordinación entre todos os órganos tripartitos de participación, de xeito que se consiga unha decisión máis informada e un mellor aproveitamento dos recursos. O Plan Galego de Formación Profesional ha regular e garantir a participación activa e estable dos axentes sociais na definición e na implantación da formación profesional en Galicia. Para isto, han asumir a responsabilidade de participar a distintos niveis, segundo corresponda, nun único organismo, comisión e dispositivo necesario para a elaboración, a poste en práctica e o desenvolvemento das medidas para pór en marcha, así como de formar parte dun gabinete puramente técnico que se encargue de homoxeneizar e consolidar os datos para acrecentar o valor social dos recursos investidos.

Estas son as tarefas que han permitir o mellor aproveitamento dos recursos:

- Determinar os sectores produtivos máis significativos de cada territorio en función do emprego, as cualificacións e o recoñecemento de competencias necesario.
- Analizar as características dos colectivos as que se dirixe a formación en cada caso.
- Vertebrar os modelos de centros que participan na rede de formación profesional, creando unha estrutura interna que asegure os compromisos e facilite as conexións internas.
- Asignar un orzamento que asegure os recursos humanos e materiais necesarios para o funcionamento de todo o sistema.
- Difundir estes datos entre a poboación traballadora de Galicia.
- Realizar a canalización das demandas sectoriais e territoriais de cualificación e de formación, e a súa posterior transmisión dun xeito operativo.
- Prestar a colaboración necesaria para constituír e manter os grupos de traballo e de seguimento das accións desenvolvidas no plan.

- Colaborar na posta en práctica do dispositivo de recoñecemento das competencias e orientación profesional.
- Aplicar formulacións homoxéneas para a xestión e a avaliación da aprendizaxe e a formación, utilizando unha terminoloxía común para describir as capacidades dos títulos profesionais e as cualificacións laborais.

Medidas

- Reforzo da Unidade Técnica de Apoio ao Consello Galego de Formación profesional, para que poida asistir ao Consello e dinamizalo de forma efectiva, e no desenvolvemento das súas funcións.
- Impulsar os organismos de coordinación e participación social, e vincularlos ao obxectivo común do crecemento económico e social de Galicia.
- Alcanzar o apoio financeiro sustentable das iniciativas de formación profesional.
- Conseguir, con perspectiva integrada para os subsistemas de formación profesional, a corresponsabilización dos axentes sociais no desenvolvemento do sistema de cualificacións e formación profesional e, en particular, na promoción da cualificación das persoas traballadoras, no recoñecemento da competencia profesional e na implantación da aprendizaxe permanente.
- Divulgar na sociedade galega as metas e os obxectivos de cualificación, e datos esenciais para o desenvolvemento deste plan.

2.1.3 Obxectivo 1.2. Achegar os sectores formativo e produtivo

A aproximación entre o sistema formativo e o sistema produtivo ou, dito en termos máis coloquiais, a vinculación entre a escola e a empresa, constitúe un dos sinais de identidade máis indiscutibles da nova Formación Profesional. Esta característica, polo demais, é referendada e avalada polas orientacións e as directrices que definen os obxectivos estratéxicos da formación profesional europea.

Que o nivel formativo da nosa sociedade medrou de xeito cualitativo e cuantitativo nas últimas décadas é unha realidade coñecida por todos. A formación profesional, a xeneralización do concepto de "formación ao longo da vida", ten connotacións positivas manifestadas pero, en ocasións, ante a escasa participación da poboación traballadora na formación profesional, e a escaseza e a dispersión dos datos de necesidades formativas, prográmase máis en función da demanda do futuro alumnado que da necesidade –actual ou estratéxicamente desexada– do sistema produtivo.

Un programa de formación é efectivo unicamente se as persoas formadas están satisfeitas coa formación recibida, se aprenderon e experimentaron os contidos da acción formativa, se melloraron nas súas competencias profesionais e, para rematar, se levaron a cabo cambios positivos no seu posto de traballo ou unha rendibilidade social suficiente.

As ferramentas con que temos para cumprir estes dous obxectivos son diversas; algunhas xa se citaban na introdución do obxectivo anterior: a participación dos axentes sociais e unha adecuada detección de necesidades formativas.

Un avance significativo na formación profesional constitúeno as prácticas formativas en empresas, un modelo que cómpre estender e mellorar, desenvolvendo a idea da vinculación entre o centro e a empresa, que se basea no establecemento de colaboracións entre centros formativos e empresas, tales como o intercambio de servizos e de medios, as estadias formativas do profesorado nos centros de traballo ou a participación de especialistas da empresa na impartición da formación profesional.

Medidas

- Asegurar a implantación efectiva e a calidade das prácticas en empresas, promovendo a profesionalización das titorías de prácticas.
- Ampliar e estender as prácticas en empresas aos programas formativos asociados ao Sistema Nacional das Cualificacións.
- Promover o desenvolvemento da formación continua, estimular o esforzo empresarial en formación e, en particular, a participación das pequenas empresas na formación dos seus traballadores e das súas traballadoras.
- Incrementar a colaboración entre os centros de formación profesional e as empresas, alcanzando novas dimensións de cooperación tecnolóxica, de intercambio de coñecementos e en relación coas prácticas nas empresas, mediante a dinamización das empresas para o acollemento de alumnado en prácticas.

2.1.4 Obxectivo 1.3. Desenvolvemento de ferramentas e instrumentos para a planificación das cualificacións e a formación profesional

A prioridade dada á formación, ao investimento e aos recursos dispoñibles débese levar a cabo de xeito preciso, para que os seus resultados sexan beneficiosos tanto para a poboación traballadora como para a competitividade da empresa e para a rendibilidade social.

Un dos aspectos máis decisivos para que os programas de formación teñan éxito é a realización dunha boa análise de necesidades a todos os niveis: da organización, das tarefas e do persoal.

Así mesmo, débese implicarse o maior número de persoas posible no proceso de detección de necesidades e eliminar as barreiras que impidan realizar unha análise adecuada aos obxectivos. Finalmente, débese elixir a combinación de métodos máis axeitada, tendo en conta as súas vantaxes e os seus inconvenientes, e utilízalos de modo efectivo.

A pesar de que a detección de necesidades –se se engade un compoñente estratéxico– debía basearse tanto nas necesidades actuais como nas futuras, hai poucos instrumentos que permitan analizar estas últimas. En calquera caso, cómpre dispormos de instrumentos adecuados para planificarmos a Galicia que queremos.

Medidas

- Observación da evolución da profesionalidade emerxente no mercado de traballo por parte do Instituto Galego das Cualificacións.
- Análise e proposta por parte das comisións sectoriais na detección das necesidades de formación.
- Obtención e análise, por parte do Instituto Galego das Cualificacións, da información sobre a inserción e o percorrido laboral e profesional das persoas procedentes do sistema de formación profesional.
- Prospectiva do mercado laboral co fin de lograr unha planificación da oferta de formación profesional axustada aos requisitos do mundo produtivo.
- Reforzar a asignación de recursos ao Instituto Galego das Cualificacións para o dotar da capacidade de posta en práctica das medidas anteriores.

2.1.5 Liña 2. Óptimo aproveitamento dos de recursos e da xestión

O obxectivo principal da actual formación profesional debe ser preparar a poboación para a súa integración no ámbito laboral e para a promoción profesional. O modelo tradicional de funcionamento dos centros públicos de formación profesional débese cambiar, e cómpre deseñar un novo modelo de xestión para estes centros que recolla todos os aspectos necesarios para alcanzar unha formación de calidade. A este respecto, son fundamentais a orientación e o permanente contacto dos centros de formación coas empresas e cos sectores produtivos.

O establecemento de condicións óptimas para o desenvolvemento da formación en centros de traballo en empresas colaboradoras require, así mesmo, unha autonomía de xestión por parte dos centros que lles permita acordar contrapartidas con devanditas empresas –en termos de servizos formativos ou en termos de contrapartidas económicas propiamente ditas–, co fin de garantir o cumprimento destas.

Parece lóxico conxugar esta capacidade dos centros de formación profesional para xerar ingresos propios coa suficiente autonomía financeira e orzamentaria, así como na súa planificación e na súa xestión. En efecto, introducir nos centros a idea e a responsabilidade de contribuír, en certa medida, ao seu financiamento require liberar, tamén, o exercicio da responsabilidade na toma de decisións, de xeito que se permita que algunhas delas as adopten autonomamente os propios centros.

Xa que logo, dada a nova profesionalidade que require a implantación dos novos procedementos de xestión e, en xeral, a consecución dunha xestión de calidade dos centros formativos, semella oportuno identificar e determinar a competencia que require a función directiva en centros de formación profesional, cuxa adquisición deberá facilitarse a través dos correspondentes programas formativos.

Sen prexuízo dos servizos de información e orientación profesional que, con carácter xeral, poñan en práctica os subsistemas de formación profesional, os propios centros formativos poden –e deben– contribuír ao desenvolvemento destes servizos.

A natureza das actividades dos centros de formación profesional, e nomeadamente dos centros integrados, a proximidade das devanditas actividades ás demandas e ás necesidades das empresas, así como a dispoñibilidade e a concentración nestes centros de recursos humanos especializados, permiten considerarmos e expormos a oportunidade de ampliar as funcións dos devanditos centros, realizándolle á sociedade unha oferta de servizos competitiva e directa e, de modo particular, ofrecéndolle ao alumnado servizos que promovan e faciliten a súa inserción profesional.

En adiante, a vinculación dos centros de formación profesional cos centros de traballo do seu contorno non se debe concibir soamente como o medio polo que o alumnado adquirirá competencias profesionais que son difíciles de adquirir no centro formativo. É preciso que o intercambio entre as empresas e os centros formativos alcance novas dimensións para aproveitar o potencial existente na transferencia de coñecemento entre ambas as instancias, e na creación de novo coñecemento emerxente.

Como é sabido, o profesorado de formación profesional require unha permanente actualización da súa preparación profesional, que resulta moi custosa mediante formación “ad hoc” no centro formativo. Particularmente en determinados campos do saber tecnolóxico, debido á súa alta especialización, esta preparación é sinxelamente inalcanzable para as posibilidades do sistema institucional de formación do profesorado. É necesario, pois, que a dimensión máis específica de preparación deste profesorado, aquela que está estreí-

tamente ligada á posta ao día nos procesos de produción de bens e servizos, se adquira onde teñen lugar estes cambios: nas empresas e nos centros de traballo. É desexable a colaboración dos sectores produtivos co sistema institucional de preparación do profesorado de formación profesional.

En conclusión, para impulsar e motivar a aprendizaxe permanente de todos os recursos humanos dos centros de formación profesional, e nomeadamente do profesorado – logrando que o conxunto da organización sexa capaz de aprender continuamente–, así como para conseguir que os coñecementos e as mellores prácticas adquiridas neste proceso de mellora continua do saber de cada individuo e de cada centro estean dispoñibles para o conxunto da rede de centros, é preciso implantar no sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia un “sistema de xestión do coñecemento” que logre incrementar o capital intelectual da rede por riba da suma dos seus integrantes.

2.1.6 Obxectivo 2.1. Mellora da xestión dos centros de formación profesional

O establecemento e a implantación do novo modelo de xestión dos centros de formación profesional de Galicia require, polo menos, dous tipos de actuacións: en primeiro lugar, que a Administración competente aprobe unha norma que estableza o novo marco xurídico no que se vaia desenvolver a nova xestión dos centros; en segundo lugar, que se lles facilite ás persoas responsables dos centros de formación profesional a competencia necesaria para poderen exercer o devandito novo modelo de xestión.

A natureza das actividades dos centros de formación profesional, a proximidade desas actividades ás demandas e ás necesidades das empresas, así como a dispoñibilidade e a concentración nestes centros de recursos humanos especializados, permiten considerar e formular a oportunidade de ampliar as funcións dos referidos centros, realizándolle á sociedade unha oferta de servizos competitiva e directa e, nomeadamente, ofrecéndolle ao alumnado servizos que promovan e faciliten a súa inserción profesional.

Na aplicación do devandito modelo considéranse cuestións tan salientables como a da autonomía orzamentaria e financeira dos centros, ou a autonomía na súa planificación e na súa xestión.

Medidas

- Impulsar a cultura emprendedora dos centros de formación profesional.
- Impulsar a autonomía e a responsabilidade na xestión das súas funcións.
- Mellorar a eficacia dos centros na utilización dos seus recursos, así como a capacidade e a axilidade de resposta aos cambios na prestación dos servizos.
- Profesionalizar a xestión directiva da formación profesional mediante programas de capacitación directiva das persoas responsables de centros e institucións que xestionan programas de formación profesional, así como determinar a competencia e a súa formación asociada requirida para as funcións directivas.

2.1.7 Obxectivo 2.2. Desenvolvemento dos centros integrados

Unha das ferramentas ao dispor deste plan é a dos centros integrados de formación profesional, que han desempeñar unha decisiva función impulsora e catalizadora na innovación e no desenvolvemento do sistema da formación profesional.

O establecemento dunha rede coordinada de centros de formación profesional precisa o establecemento de ofertas integradas e a utilización de centros integrados de formación profesional, é dicir, e estruturas formativas que lle ofrezan á xente nova e á poboación activa programas de formación asociada ao Sistema Nacional de Cualificacións, estreitamente vinculados cos principais sectores produtivos ou coas áreas profesionais que demandan cualificacións e formación profesional en Galicia. Estes centros integrados, ademais de ofrecer tales programas en diferentes modalidades, han manter unha estreita conexión cos centros de traballo e han desenvolver actividades de I+D, de formación do profesorado, de avaliación da competencia, e de información e orientación profesional.

Medidas

- Establecer un modelo de xestión dos centros que incremente a súa autonomía e a súa capacidade de decisión, e que procure un funcionamento máis áxil e eficaz destes.
- Pór en práctica un programa de formación dirixido á preparación das persoas que desempeñen a dirección e/ou a xestión dos centros.
- Promover o traballo en equipo, e a creación e o desenvolvemento de “equipos de proxecto”.
- Identificar e asumir novas funcións relacionadas coa evolución das competencias profesionais, a orientación, a avaliación por competencias, a calidade e a formación permanente do profesorado.

2.1.8 Obxectivo 2.3. Formación de docentes

Na actualidade, cando o coñecemento se incorpora cada vez máis á produción de bens e servizos, e as empresas adquiren de xeito crecente o papel de “organizacións cualificantes” e, paralelamente, os centros formativos dispoñen cada vez máis dun profesorado tecnoloxicamente mellor preparado, e de equipamentos e instalacións de grande valor tecnolóxico, con emprego das TIC, é preciso que o intercambio entre o sector produtivo e os centros formativos alcance novas dimensións, para aproveitar o potencial existente na transferencia de coñecemento entre ambas as instancias.

Para impulsar e motivar a aprendizaxe permanente de todos os recursos humanos do sistema da formación profesional, nomeadamente das persoas formadoras –logrando que o conxunto da organización sexa capaz de aprender continuamente–, e para conseguir que os coñecementos e as mellores prácticas adquiridas neste proceso de mellora continua do saber de cada individuo e de cada centro estean dispoñibles para o conxunto da rede de centros, cómpre implantar no sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia un “sistema de xestión do coñecemento” que logre incrementar o capital intelectual da rede por riba da suma de cada integrantes.

Medidas

- Determinar as competencias para impartir procesos de ensino e aprendizaxe baseados na competencia profesional, para asistir a aprendizaxe autodirixida que require a aprendizaxe de persoas adultas, e para establecer lazos de cooperación co contorno produtivo dos centros, así como da súa formación asociada.
- Establecer unha estrutura integrada de formación do profesorado de formación profesional en que colaboren as empresas que dispoñan de escenarios e/ou recursos formativos apropiados.

- Creación dunha oferta formativa específica para universalizar e mellorar o acceso á formación continua de docentes de formación profesional.

2.1.9 Liña 3. Calidade e innovación

Calidade

A xestión da calidade debe ser sempre unha das máximas preocupacións do sistema de formación profesional. O interese das institucións galegas con competencias en materia de formación profesional por dar unha resposta axeitada ás necesidades da poboación que atende pasa, desde logo, por ofrecer unha boa calidade do servizo.

Os fondos asignados á formación son de tal importancia que con frecuencia se require unha análise da súa correcta aplicación e, sobre todo, do seu impacto, no que a xestión da calidade no proceso de formación ha ter, indubidablemente, unha importancia salientable.

O fin desta liña de actuación é desenvolver os procesos de mellora en todas as actividades e nos procesos levados a cabo nos centros de formación profesional, para o que é fundamental identificar e xestionar correctamente os “procesos clave” que se están a desenvolver na formación profesional, implicándose os departamentos da Administración e aos axentes relacionados coa materia.

Incluír a implantación de políticas de calidade neste Plan Galego implica, por unha banda, consolidar un esforzo que xa se vén desenvolvendo nos últimos anos, e, por outra parte, garantir o cumprimento da esixencia de avaliación permanente dos programas formativos.

Con carácter xeral, débese sinalar que calquera procedemento, modelo ou método que procure mellorar a xestión da calidade dunha organización, aplicado correctamente, producir sen dúbida beneficios e melloras no funcionamento da organización obxecto de devandita aplicación, entre outros un aforro de recursos, pola redución dos custos chamados de non-calidade. A este respecto, evítase calquera formulación que conciba os procedementos existentes como modelos “alternativos” ou “excluíntes”. Isto é así máxime se se ten en conta que case todos os procedementos ou modelos manifestan ter moitos puntos en común: todos están inspirados polo proceso cíclico “planificar, facer, avaliar e estandarizar”; identificación de novos plans de mellora; todos postulan ir máis aló da avaliación dos resultados ou produtos propiamente ditos, e inclúen tamén como obxecto de avaliación os procesos, os recursos, o contorno, etc.

É por isto polo que neste novo plan propón a súa implantación xeneralizada en todos os centros formativos de oferta institucional, e o incentivo polas melloras de acceso aos recursos públicos das organizacións a través da introdución do criterio de certificación nos baremos.

A devandita implantación require a existencia instrumentos que garantan a súa posta en práctica, así como o seu seguimento, procurándolles aos centros os apoios e os recursos que precisen para a levar a cabo.

Avaliación do sistema de FP

A avaliación e a mellora da xestión dos centros formativos, así como dos seus principais produtos e servizos, non esgotan nin abranguen todas as dimensións nin todos os compo-

ñentes dun sistema de formación profesional. Hai cuestións que transcenden a competencia e a responsabilidade no seu labor dos centros formativos: a produción de normas, a identificación global da demanda formativa, os criterios de planificación da oferta, a creación e a concertación de novos centros formativos, a planificación dos investimentos en equipamento didáctico, as medidas de coordinación entre todos os compoñentes do sistema, o desenvolvemento do sistema xeral de información e orientación profesional, os sistemas de acceso e promoción do persoal docente, a mellora da formación do profesorado, o establecemento de incentivos que motiven o desempeño profesional, o deseño e a elaboración de novos materiais didácticos, a progresiva integración dos dous subsistemas de formación profesional vixentes, etc.

Faise necesario adoptar unha visión de conxunto á hora de avaliar a idoneidade e a calidade do sistema, máis aló dunha visión limitada na avaliación de cada subsistema. A oferta formativa, a propia identificación das cualificacións profesionais e a súa evolución, a elaboración dunha oferta de créditos formativos para a poboación, a estrutura do dispositivo de recoñecemento da competencia, os métodos utilizados para o recoñecemento desa competencia e os sistemas de información e orientación profesional inciden de xeito relevante na calidade do sistema de formación profesional no seu conxunto.

Innovación

Pola súa natureza, a formación profesional está directamente implicada e comprometida co coñecemento das innovacións tecnolóxicas e a súa incorporación nos contidos da formación, así como do seu efecto nas cualificacións profesionais. Existe, xa que logo, un campo de cultivo inmillorable para incorporar a idea da innovación tecnolóxica ao propio proceso formativo dentro dos centros de formación profesional e, nomeadamente, nos centros integrados.

O principal impacto ou efecto renovador das TIC na formación en xeral, e na formación profesional en particular, sitúase sen dúbida no ámbito da innovación. Este é un campo que na formación profesional mereceu tradicionalmente escasa atención. A aplicación das novas TIC a este campo permite, ademais de responder ao reto de renovación que explicitamente se expón, emendar este déficit estrutural de atención. Parece, daquela, obrigado promover un conxunto de medidas que exploren as posibilidades de innovación das tecnoloxías didácticas a partir do constante desenvolvemento das TIC.

As devanditas medidas deben abranguer polo menos dúas dimensións na aplicación das TIC ao ensino de formación profesional. En primeiro lugar, a dimensión relativa á dotación de equipamentos que fan factible a utilización para fins didácticos das TIC –a dispoñibilidade xeneralizada dos computadores persoais, a creación de aulas multimedia e de aulas dixitais interactivas, a instalación de equipamentos de videoconferencia; en fin, a conexión telemática entre todos os escenarios formativos, sexan internos ou externos– é un obxectivo que precisa un importante investimento en equipamentos das TIC. En segundo lugar, a dimensión relativa á propia formación do profesorado, para que este se implique coas enormes posibilidades de aproveitamento didáctico das novas TIC, tanto con carácter xeral, como de forma específica respecto do ensino concreto que deba impartir, e para que converta a súa utilización nun instrumento ordinario do seu traballo formativo.

I+D+i sobre as cualificacións

No terreo do estudo e da evolución das cualificacións, o Instituto Galego veu realizando principalmente tarefas de elaboración de cualificacións profesionais correspondentes a certos sectores produtivos específicos de Galicia, así como tarefas de colaboración na elaboración de cualificacións do Catálogo Nacional de Cualificacións. Con todo, na actuali-

dade, unha vez que as tarefas de elaboración das cualificacións do Catálogo Nacional de Cualificacións xa están consolidadas, é preciso que o Instituto amplíe esta capacidade de detección de necesidades concretas de cualificación para abordar as relativas a todos os sectores produtivos da economía galega. Dito noutras palabras, cómpre que o Instituto dispoña da capacidade de identificación, de forma periódica, das liñas de evolución e de transformación das cualificacións máis estreitamente vinculadas aos devanditos sectores.

De xeito máis concreto, é preciso que nos próximos anos, cos datos procedentes do estudo dos sectores produtivos e do comportamento da profesionalidade no mercado de traballo galego que proporcione o Observatorio, se analicen as necesidades e as tendencias de cualificación e de competencia profesional que requiren os procesos produtivos e o emprego da poboación traballadora, de tal xeito que se poidan expresar como propostas de cambios e adaptacións do Catálogo Nacional de Cualificacións, coa finalidade de que este catálogo recolla as necesidades específicas da estrutura produtiva e do mercado de traballo do noso país dunha forma áxil e flexible.

2.1.10 Obxectivo 3.1. Xeneralización na implantación de sistemas de calidade

As medidas encadradas neste obxectivo estratéxico perseguen alcanzar a excelencia do sistema de cualificacións e formación profesional mediante a implantación dun modelo de xestión de calidade nos centros formativos e na xestión de organismos, departamentos e servizos do sistema de cualificacións e formación profesional, así como vincular os devanditos obxectivos á obtención de maiores recursos formativos para os centros.

Un sistema de calidade ten como misión a sistematización de todas as actuacións, co que se consegue unificar comportamentos operativos e de decisións, independizando o resultado de posibles actuacións subxectivas ou de períodos de tempo. Constitúese, así, nunha ferramenta primordial á hora de orientar os membros que integran a comunidade formativa.

Medidas

- Implantar un modelo de xestión da calidade en todos os centros formativos para garantir a súa autoavaliación permanente, así como a dos seus programas formativos.
- Adoptar un modelo de xestión de calidade nos organismos, nos departamentos e nos servizos do sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia.
- Vincular a mellora da calidade na xestión do centro e nos programas formativos impartidos á obtención de maiores recursos formativos para o centro.
- Incorporar e estender a “idea da xestión de calidade” entre os centros, as institucións e o persoal que participan no desenvolvemento do sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia.

2.1.11 Obxectivo 3.2. Avaliación do sistema da formación profesional

Este obxectivo estratéxico diríxense á avaliación das funcións fundamentais do sistema de cualificacións e formación profesional, e dos dous subsistemas de formación, así como á avaliación dos procesos de integración dos devanditos subsistemas e, nomeadamente, aos mecanismos e dispositivos creados para o efecto.

En definitiva, a avaliación e a mellora da calidade dos dous subsistemas de formación

profesional constitúe un requisito indiscutible para mellorar o Sistema de Cualificacións e Formación Profesional de Galicia.

Esta avaliación vai servir para verificar as diferenzas experimentadas polos subsistemas no período de vixencia do Plan e para constituír o diagnóstico de partida para a elaboración e a aprobación de plans sucesivos.

Medidas

- Estender a avaliación dos órganos, os programas e as iniciativas con vinculación á planificación e ao desenvolvemento das cualificacións e a formación profesional.

2.1.12 Obxectivo 3.3. TIC e transferencia do coñecemento

As medidas deste obxectivo estratéxico diríxense a conseguir a xeneralización da aplicación das TIC ao sistema de cualificacións e formación profesional, cos obxectivos principais de mellorar a calidade da didáctica da formación profesional e os servizos de información e orientación profesional, procurando entre os axentes dos procesos de ensino e aprendizaxe de formación profesional (profesorado e alumnado) a aprendizaxe instrumental das TIC.

Neste marco facilitar, cómpre promover a idea da autoaprendizaxe, a produción de novos coñecementos e a innovación da práctica docente entre os centros de FP, dotando a rede de centros dos medios precisos para a implantación dun sistema de xestión do coñecemento.

Medidas

- Dotar os centros de formación profesional de equipamentos soporte das TIC.
- Mellorar, mediante as TIC, os servizos de información e orientación profesional, e os servizos de xestión administrativa do sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia.
- Contribuír á cohesión e á integración do sistema de cualificacións e formación profesional de Galicia, mediante o intercambio de información e de tecnoloxías didácticas, e mediante a relación entre os centros formativos, que se conseguen a través das TIC.
- Configurar un espazo integrado de recursos ao dispor do sistema de formación profesional.

2.1.13 Obxectivo 3.4. I+D+i sobre as cualificacións profesionais requiridas polo sistema produtivo

As medidas previstas neste obxectivo estratéxico perseguen ampliar a capacidade do Instituto Galego das Cualificacións na detección das necesidades de cualificación e de formación profesional, na observación da evolución da profesionalidade emerxente no mercado de traballo, así como na obtención de información sobre a inserción e o percorrido laboral e profesional das persoas procedentes do sistema de formación.

Medidas

- Colaborar co Instituto das cualificacións na actualización de novas profesións do Catálogo Nacional das Cualificacións.

- Trasladar as competencias profesionais á negociación colectiva.
- Promover un sistema de correspondencias entre as acreditacións do sistema de cualificacións e as profesións vinculadas á obtención de carnés profesionais.
- Impulsar o recoñecemento das acreditacións do sistema nacional das cualificacións entre os requisitos de acceso á función pública.
- Detectar os cambios e as innovacións tecnolóxicas dos sectores produtivos estratéxicos de Galicia.

2.1.14 Liña estratéxica 4. Promover a aprendizaxe permanente ao longo da vida

No ano 2000, a Unión Europea inicia un proceso de reflexión e de participación, respecto da necesidade de promover a aprendizaxe ao longo da vida. Este novo paradigma converteuse no eixe central das iniciativas e dos proxectos que deben conducir ao obxectivo de Lisboa. A partir da aprobación do documento, no que se aspira a facer realidade un espazo europeo de aprendizaxe permanente, os máximos responsables técnicos e políticos do ensino superior e da formación profesional enfocaron con claridade o camiño para percorrer.

Iso é así porque cada vez se é máis consciente de que non é posible, nin na vida das organizacións nin na vida das persoas, pasar por un primeiro período de formación, que cada vez é máis prolongado, para logo aproveitar eses coñecementos no exercicio profesional ata a xubilación. As persoas traballadoras, con independencia do seu nivel de cualificación, xa non poden vivir das rendas do seu investimento en formación inicial, porque a procura da maior competitividade esixe, debido ao redimensionamento dos mercados, que os coñecementos se internacionalicen. Por iso, as redes de comunicación e os avances tecnolóxicos xogan un papel fundamental no mundo cada vez máis globalizado e esixen unha capacidade de adaptación, flexibilidade e actualización constantes.

Hoxe, a clave do desenvolvemento e da competitividade está no coñecemento, no acceso á información de calidade e na conversión deste coñecemento en forma de valor engadido. Os individuos constrúen de xeito persoal e creativo esta bagaxe, seleccionando sobre a base de criterios propios aquilo que consideran máis salientable e organizándoo de forma que dea resposta a uns obxectivos. Para iso cómpren competencias distintas daquelas que rexen unha sociedade industrial: motivación, aproveitamento da diversidade, utilización de recursos diversos, habilidades interpersoais e sociais, capacidade de comunicación, aprender a aprender, espírito de empresa, etc.

A clave para que os individuos adquiran esas competencias está na formación ao longo da vida, integrando nunha construción persoal o aprendido nos centros de formación, nas empresas ou, de xeito natural, noutros contextos.

Os niveis de participación da poboación de Galicia en accións de formación permanente, igual que acontece no ámbito estatal, seguen a estar por baixo da maioría dos países europeos, varios anos despois de formulada a Estratexia de Lisboa. Isto implica que, lonxe de reducir a distancia que nos separa das economías máis dinámicas e competitivas, esta parece manterse ou mesmo incrementarse, o que se puxo de manifesto a través de varios traballos de seguimento, nomeadamente o informe intermedio Educación e formación 2010. Urxen as reformas para coroar con éxito a estratexia de Lisboa.

É unha realidade o efecto positivo que os altos niveis de cualificación teñen sobre as

persoas e as empresas. Unha participación relativamente baixa da poboación en actividades de formación pode ter, a medio prazo, consecuencias en ambos os dous contextos: un menor incremento da produtividade e da competitividade, e un limitado crecemento da empregabilidade das persoas, que tratan de axustar, dun modo máis ou menos consciente ou planificado, as súas competencias ao que esixen a situación actual e as perspectivas da evolución tecnolóxica.

É o risco que implican os cambios: ou hai adaptación ou hai exclusión. Por iso resulta tan importante apoiar de xeito decidido a aprendizaxe permanente, para favorecer a integración social e a empregabilidade, é dicir, a capacidade das persoas para lograr e manter un emprego, cando todo arredor é cambio. O perigo de perder ese tren é que aumenten as diferenzas entre as persoas que dispoñen das cualificacións axeitadas e as que non, excluindo estas últimas de tomar parte activa na vida económica, social e cultural do seu ámbito, e de ter dificultades para manter un emprego remunerado e de calidade, co que iso implica de independencia, autoestima e benestar.

Algunhas das causas obxectivas que explican esta baixa participación a penas poden ser abordadas por un plan como o presente, por moi ambicioso que sexa. O tamaño reducido da maioría das empresas e a alta temporalidade da contratación desincentivan claramente a participación da poboación traballadora na formación permanente, tanto polas dificultades organizativas das PEME coma polo baixo interese das persoas en contribuír en plans estratéxicos de mellora, cando saben que non van permanecer moito tempo na mesma empresa.

Porén, existen outros factores sobre os que si que é posible actuar desde o ámbito da formación, para que as empresas e as persoas invistan máis e mellores recursos na aprendizaxe ao longo da vida:

- Ofrecendo maiores oportunidades de formación e facilitando o acceso ás persoas a este tipo de actividades, nomeadamente aos colectivos máis desfavorecidos, pouco cualificados e con dificultades de adaptación para a súa promoción profesional, dedicándolle unha especial atención a adquisición das competencias básicas.
- Proporcionándolles ás empresas información, instrumentos e incentivos para aproveitar optimamente os recursos públicos.
- Aumentando a motivación das persoas para se formar co fin de conseguiren o recoñecemento oficial do seu esforzo e a súas competencias, en forma de certificación.
- Finalmente, facilitando información e orientación tanto individual coma colectiva. Do mesmo xeito, é importante que a orientación sexa adecuada e efectiva, así como que a capacidade de adaptación do sistema formativo ás necesidades do mundo produtivo se faga dun xeito áxil e flexible, para que os procesos de cambio sexan operativos e revertan nun sistema acorde coa realidade laboral.

Non só hai que adecuar a formación dos traballadores e das traballadoras á realidade laboral, senón que tamén cómpre modificar esa realidade e contribuír, desde o ámbito da formación, a cambiar os modelos de desenvolvemento, modernizando os sectores que máis emprego ofrecen. Trátase, en fin, de converxer con Europa nas condicións de traballo e no coñecemento.

2.1.15 Obxectivo 4.1. Incrementar a participación da poboación na formación

Promover a aprendizaxe permanente esixe, en primeiro lugar, ofrecer maiores oportunidades de formación e facilitar o acceso de toda a xente a este tipo de actividades, porque as

persoas non son xa só alumnos e alumnas, ou traballadores e traballadoras, senón que deben combinar ao longo da súa vida ambos os aspectos.

Dentro deste amplo obxectivo, as tecnoloxías da información e da comunicación, así como a investigación e o desenvolvemento de novas metodoloxías e de novos materiais terán un gran protagonismo á hora de estender e xeneralizar a formación semipresencial e a distancia. Do mesmo xeito, a flexibilización dos horarios das accións formativas, nos centros e nas empresas, a ampliación dos permisos individuais de formación, e o deseño de unidades de curta duración e certificables, asociadas ao Catálogo Nacional de Cualificacións deben contribuír a este obxectivo.

A necesidade de impulsar o desenvolvemento de aptitudes necesarias na sociedade do coñecemento, como no emprego das TIC, débese realizar dende os mecanismos que a aprendizaxe permanente proporciona, co obxectivo de alcanzar un nivel de cualificación maior por parte da poboación activa, así como conseguir unha maior competitividade e un maior benestar social.

Medidas

- Pór en práctica unha oferta formativa co obxectivo de mellorar as oportunidades de formación.
- Pór en funcionamento accións formativas de teleformación, tanto en formación a distancia como en formación semipresencial.
- Estimular a participación das PEME para fomentaren a incorporación dos seus traballadores e das súas traballadoras á formación continua.
- Promover e desenvolver os permisos individuais de formación para que a poboación traballadora poida participar no proceso de recoñecemento, avaliación e acreditación da súa competencia, así como recibir formación asociada ao Catálogo Nacional de Cualificacións.
- Pór en práctica unha oferta de créditos formativos para poboación empregada co obxectivo de alcanzar unha formación asociada ao Catálogo Nacional de Cualificacións

2.1.16 Obxectivo 4.2. Incrementar o investimento empresarial en formación

No sistema actual de formación permanente débense formular algunhas accións de mellora naquilo que máis directamente afecta as empresas, porque se producen, ao mesmo tempo, dúas situacións aparentemente contraditorias: por unha parte, existe unha baixa asignación privada de recursos para a mellora do capital humano, en relación co capital físico ou tecnolóxico; por outro lado, os recursos públicos postos ao dispor das empresas son pouco utilizados.

A partir desta situación, débense deseñar instrumentos e incentivos para aprobar opticamente os recursos públicos que xa se destinan a formación permanente, como paso previo ao incremento do investimento empresarial na mellora do capital humano. Cómpre implicar as empresas na cultura do investimento en coñecemento, e darlle protagonismo e medios para a súa xestión.

Medidas

- Promover unha maior implicación das empresas na programación das accións de formación asociadas ao Catálogo Nacional das Cualificacións.

- Establecer mecanismos destinados á difusión das posibilidades que o sistema de formación de demanda pode dar ás empresas.
- Promover a colaboración das empresas na implantación das políticas de formación, na procura dunha maior eficiencia.
- Apoiar e orientar as empresas en todo o proceso de desenvolvemento de competencias profesionais, especialmente nos sectores en crise.

2.1.17 Obxectivo 4.3. Informar e orientar a poboación activa

A mellora dos servizos públicos e privados que se dirixen á información e á orientación é fundamental, porque ningún sistema se utiliza se non é coñecido, e moito menos un sistema cada vez máis complexo e diversificado, como o que se está a desenvolver.

A forma en que se proporcionan servizos de orientación pode axudar as persoas a tomar decisións sobre o seu propio desenvolvemento profesional, os medios e os prazos para alcanzalo, pero tamén poden achegar luz sobre o axuste entre a oferta e a demanda de cualificacións actuais e as futuras.

Por iso, o presente plan ha realizar un esforzo de investimento e modernización para estender e facilitarlle ao conxunto da poboación a información e a orientación que precise, actuando sobre os dous elementos que máis poden contribuír a este obxectivo: a integración das bases de datos sobre cualificacións e emprego, e a formación dos orientadores e das orientadoras.

Medidas

- Elaborar, en termos de unidades de competencia, o perfil “orientador profesional” e a formación asociada.
- Crear unha única rede ou estrutura integrada de datos sobre cualificacións, formación e emprego, susceptible de actualizarse axilmente para o seu emprego no sistema de información e orientación.
- Estender o servizo de información e orientación cara á poboación ocupada.

2.1.18 Obxectivo 4.4. Recoñecemento, avaliación e acreditación de competencias

Un derradeiro bloque de medidas debe organizarse arredor dun dos elementos que máis contribúen á motivación das persoas para se formaren: o recoñecemento ao seu esforzo en forma de certificación oficial das competencias adquiridas. Esténdese cada vez máis a idea de que non existe cualificación sen certificación. Por iso resulta imprescindible traballar desde varias liñas (mellora da xestión, calidade, recursos técnicos, etc.) para que a Administración poida exercer unha función que lle é propia: ofrecer garantías, tanto nun proceso formal como nun non formal, de que as persoas seguran un procedemento fiable de avaliación que permita asegurar que a persoa sexa competente.

Neste terreo hai varias liñas de traballo: por unha banda, no ámbito formal, reducindo as barreiras que ata agora impediron expedir esa certificación, mellorando a imaxe e o prestixio de determinadas acreditacións; por outro lado, desenvolvendo no ámbito non formal procesos rigorosos que conduzan a idéntica certificación, cando as persoas chegaran a ser competentes ao longo da súa vida profesional, sen que, fóra do contexto reducido da súa propia empresa, esa capacitación sexa recoñecida.

Medidas

- Motivar a poboación activa para a adquisición de maiores niveis de cualificación profesional.
- Crear un órgano único para o recoñecemento, a avaliación e a acreditación da competencia da poboación activa, que conte cos recursos humanos e materiais precisos para o seu desenvolvemento.
- Pór en práctica un dispositivo de recoñecemento, avaliación e acreditación da competencia da poboación activa que sexa válido, fiable e valorado polos axentes do mercado de traballo e pola poboación activa, que conte cos recursos humanos e materiais precisos para o seu desenvolvemento.
- Promover a mellora da cualificación profesional, o progreso profesional e a aprendizaxe permanente da poboación activa.
- Promover a transparencia do mercado de traballo mediante a acreditación das competencias da poboación activa.
- Identificar e establecer a prioridade dos sectores produtivos que vaian participar no dispositivo de recoñecemento.
- Formar, en termos de competencias, e acreditar os axentes intervinientes no procedemento de recoñecemento, avaliación e acreditación da competencia.
- Establecer os requisitos e as condicións que deban cumprir os centros e os lugares onde se vaia desenvolver o procedemento de recoñecemento, avaliación e acreditación da competencia.



FONDO SOCIAL EUROPEO



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO