

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN BASADA EN TIC PARA VALORAR EL IMPACTO SOCIAL DE LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Proyecto AT WORK № 2017-1-ES01-KA202-038537

IO1. MARCO DE EVALUACIÓN AT WORK PARA EVALUAR EL IMPACTO SOCIAL
DE LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

**Tarea 1. Análisis comparativo de la evaluación existente sobre aprendizaje en
alternancia**

Informe

Autor: INCSMPS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PROYECTO AT WORK

El respaldo de la Comisión Europea a la elaboración de la presente publicación no supone que apruebe los contenidos, que únicamente reflejan el punto de vista de los autores. La Comisión no responderá, en ningún caso, del uso que se haga de la información contenida en el presente.

ÍNDICE

1. Introducción. Metodología aplicada	3
2. Tipos de formación en alternancia	4
3. Principales modelos de evaluación de la formación en alternancia. Rogamos se documenten casos y prácticas.....	20
4. Fortalezas y debilidades de las metodologías existentes	35
5. Barreras y lagunas detectadas	39
6. Cuestiones y necesidades clave en relación con la evaluación de la formación en alternancia	40
7. El uso de herramientas basadas en TIC para evaluar la formación en alternancia.	44
8. Conclusiones y lecciones aprendidas (lo que podría ser útil para el proyecto AT WORK)	47
Anexo: Resumen de las entrevistas	52
Referencias.....	53

1. Introducción. Metodología aplicada

En el marco de la tarea 1 del proyecto AT WORK, se ha llevado a cabo un análisis comparativo de la evaluación existente sobre la formación en alternancia. En los cinco países seleccionados, **Austria, Escocia, Polonia, España y Rumanía**, la formación en alternancia se considera una forma valiosa de mejorar la adaptabilidad de aquellas habilidades que el mercado laboral exige a graduados y trabajadores. El presente informe conjunto tiene por objeto proporcionar una **visión general de los tipos de formación en alternancia que se imparten en los países seleccionados, de los principales modelos de evaluación de la formación en alternancia así como de las fortalezas, debilidades, lagunas y barreras que presentan las prácticas de evaluación, teniendo asimismo en cuenta los métodos de evaluación fundamentados en las TIC**. A estos efectos, hemos realizado un breve proyecto de investigación basado en fuentes primarias (a través de entrevistas semiestructuradas) y de fuentes secundarias (investigación documental y análisis de datos estadísticos).

Nos hemos centrado en información sobre herramientas y metodología existentes para evaluar la formación en alternancia en nuestros países, así como en las conclusiones obtenidas y en las lecciones aprendidas que pueden ser de utilidad para el proyecto AT WORK. En la evaluación de los modelos existentes, hemos tenido en cuenta: las formas que adopta la formación en alternancia, el uso de diversos enfoques para valorar los beneficios de la formación en alternancia y las prácticas y el uso de metodología basada en TIC que permita respaldar y supervisar la formación.

El marco **metodológico** de la investigación cualitativa sobre la evaluación de la formación basada en el trabajo consistió en combinar **investigación documental y entrevistas semiestructuradas** con representantes de los trabajadores, proveedores de formación, centros de empleo y responsables de formación de las empresas. Los entrevistados clave representan a organizaciones relevantes, tales como proveedores de formación en alternancia y centros de empleo. El proceso de selección y análisis de la información se llevó a cabo durante varios meses en el primer semestre de 2018. A efectos del presente informe, hemos tratado de centrarnos en las últimas soluciones implementadas. El momento temporal es muy importante, ya que el

sistema educativo en Polonia, a modo de ejemplo, está viviendo una época de transición que afecta asimismo a la formación profesional.

2. Tipos de formación en alternancia

Austria

a) El sistema de formación profesional y aprendizaje inicial (IVET por sus siglas en inglés) en Austria puede describirse como un sistema de tres vertientes: Un pilar de aprendizaje muy centrado en la práctica y dos pilares separados de formación profesional y técnica de nivel secundario, uno de los cuales se presenta como una escuela de oficios que concluye en el ámbito de la enseñanza secundaria, mientras que el otro proporciona una formación profesional completa que abarca la brecha entre la enseñanza secundaria y la postsecundaria.

B) Formación reglada. Después de un año de formación pre-profesional, la formación en Austria adopta la forma de formación dual a través de una escuela de formación profesional a tiempo parcial ("Berufsschule") y del aprendizaje real en una empresa. El componente educativo basado en el empleo es muy diverso, ya que la mayoría de las formaciones tienen lugar en las PYME. La formación dual dura de dos a cuatro años dependiendo de la especialidad elegida, y se vincula a un examen de acceso a la educación superior no obligatorio ("Berufsreifeprüfung") que abre la puerta a alternativas de educación post-secundaria y superior.

Formación supraempresarial. El curso de preparación para el ámbito laboral va seguido de una formación profesional integradora de cuatro años que emula al sistema de formación habitual pero que cuenta con el respaldo y la supervisión del Servicio de Empleo Público de Austria ("AMS", por sus siglas en alemán), que asimismo ofrece subvenciones para incentivar a las empresas y formación gratuita a los instructores de las empresas.

En conjunto, unos 34.000 miembros de las cohortes de edad actuales están en programas de formación profesional.

La escuela de formación profesional intermedia ("BMS", por sus siglas en alemán) ofrece formación profesional en una amplia gama de profesiones no académicas y comienza

inmediatamente después del primer ciclo de educación secundaria. Si bien la formación en una escuela de formación profesional de grado medio no es totalmente dual, la formación teórica se complementa con cuatro a doce semanas de prácticas obligatorias. Los planes de estudio van de lo general a lo muy especializado, y por lo general, completarlos lleva entre tres y cuatro años. Existen planes de estudio más cortos, de uno a dos años, pero solo ofrecen una formación profesional parcial. Terminar una formación de tres o cuatro años en una escuela de formación profesional de grado medio permite a los graduados acceder al examen de acceso a la educación superior.

El número de matrículas en *BMS* se han reducido en los últimos años hasta situarse en unas 11.000 en 2017.

En el extremo opuesto del espectro de la formación profesional y aprendizaje inicial, dentro de las formaciones eminentemente prácticas, están los centros de formación profesional de grado superior (“*BHS*”, por sus siglas en alemán). Los estudios en estos centros comienzan al terminar la enseñanza secundaria de primer ciclo y duran cinco años. En sus planes de estudio, recogen una formación profesional completa de conformidad con la Directiva UE 2005/36/CE con acceso al nivel de enseñanza superior. Al igual que los centros de formación profesional de grado medio, los centros de formación profesional de grado superior no ofrecen un aprendizaje totalmente dual, pero sí incluyen ocho semanas de prácticas obligatorias.

Los *BHS* han crecido en popularidad. El pasado año alcanzaron los 16000 alumnos aproximadamente por cohorte de edad.

Formación profesional postsecundaria y terciaria

Formas alternativas a una titulación de acceso a la educación superior general

Además del examen de acceso a la educación superior antes mencionado, existen dos formas más de adquirir una titulación de acceso a la educación superior general. Una de ellas es la

Escuela para Trabajadores (*"Schule für Berufstätige"*), que está abierta a cualquier persona y ofrece una "segunda oportunidad" para adquirir una cualificación equivalente a la que se obtiene en un centro de formación profesional superior (o en un instituto de enseñanza media, *"AHS"*, por sus siglas en alemán). Los cursos que imparten estas Escuelas para Trabajadores duran entre seis y ocho semestres en función de la titulación que se quiera obtener y suelen impartirse en horario vespertino.

La segunda alternativa es una serie de cursos complementarios (*"Aufbaulehrgang"*) que, al igual que las escuelas para personas con empleo, al terminar confieren una cualificación equivalente a la de la escuela de formación profesional de grado superior. Estos cursos complementarios están disponibles para los graduados de ciertos tipos de centros de formación profesional de grado medio así como para quienes realizan formaciones de aprendizaje y tienen más valor como formación complementaria que como alternativa a otras opciones educativas, al igual que la Escuela para Trabajadores. En consecuencia, estos cursos solo duran entre cuatro y seis semestres y suelen consistir en clases a tiempo parcial o en horario vespertino.

En caso de que se haya concluido una formación de aprendizaje, cabe asimismo la posibilidad de obtener una titulación complementaria de nivel postsecundario a través de una Escuela de Maestría Industrial (*"Werkmeisterschule"*), la Escuela de Maestría en Construcción (*"Bauhandwerkerschule"*) o la Escuela de Maestros Artesanos (*"Meisterschule"*). La elección entre una u otra escuela depende del tipo de maestría que quiera realizar la persona, ya que todas duran cuatro semestres y se basan totalmente en el trabajo, por lo que solo se diferencian ligeramente en las ventajas que plantea la titulación obtenida.

El curso de formación profesional postsecundario (*"Kolleg"*) ofrece una oferta educativa complementaria (por lo general, una cualificación profesional de nivel superior) en un tiempo que varía entre los cuatro y los seis semestres a personas que hayan obtenido una titulación de acceso a la educación superior general y a los graduados de ciertos centros de cuatro años de formación profesional de grado medio. Estos cursos se circunscriben por completo a la formación profesional pero no se desarrollan necesariamente a tiempo parcial y no están particularmente orientados a la práctica.

En la encrucijada entre la educación postsecundaria y la terciaria, las universidades, las Universidades de Ciencias Aplicadas y las Facultades Universitarias de Formación de Profesorado ofrecen una variedad de cursos de educación por extensión (o formación continua) de diversa duración y naturaleza. Por lo general, se centran en la enseñanza de un conjunto de habilidades y de conocimientos bastante específicos y son formaciones a tiempo parcial o vespertinas.

El número de alumnos que asisten a estos cursos es muy difícil de traducir en cifras vinculadas a las cohortes de edad. Dicho lo cual, podemos considerar que alrededor de 18.000 personas de cualquier cohorte de edad asisten actualmente a algún tipo de curso de educación por extensión.

c) Formación profesional para adultos

Además de los itinerarios formativos descritos previamente, hay una multitud de empresas privadas que ofrecen formación profesional inicial y complementaria para adultos. Estos cursos varían notablemente en cuanto a su duración y a la cualificación formal adquirida, pero suelen consistir en clases a tiempo parcial o en horario vespertino que paga el alumno o el trabajador. En el caso de que el alumno se encuentre en situación de desempleo, los costes pueden ser reembolsados a través de los fondos de ayuda del mercado laboral o bien pueden sufragarse directamente por el Servicio Público de Empleo de Austria.

En general, haciendo un cálculo aproximado, el número de alumnos por cohorte de edad variará de un par de cientos a unos pocos miles.

Algunas instituciones (a modo de ejemplo, *WIFI*, *BFI*) también ofrecen cursos equivalentes a los de las Universidades de Ciencias Aplicadas y a los de los centros de formación profesional postsecundaria. A todos los efectos, estos cursos pueden considerarse parte de la formación profesional de nivel postsecundario y terciario, tal y como se ha indicado anteriormente.

Escocia (Reino Unido)

En Escocia (Reino Unido) se emplean varios programas de formación en alternancia y herramientas de evaluación. La formación y evaluación más formal están vinculadas a programas de formación/aprendizaje más específicos, que se imparten en escuelas, facultades o a través de otros proveedores de formación (públicos y privados).

El gobierno escocés apoya la formación en alternancia reglada y gran parte de esta formación está supervisada por un organismo gubernamental: *Skills Development Scotland (SDS)*. Los programas incluyen una serie de formaciones de aprendizaje: Aprendizaje vocacional (*Foundation Apprenticeship*), aprendizaje moderno (*Modern Apprenticeship*) y aprendizaje para graduados en educación secundaria (*Graduate Apprenticeship*).

Todos los programas cuentan con la supervisión, control y evaluación del SDS y del sistema educativo escocés: *Education Scotland* (inspectores a cargo de la formación/capacitación).

El programa de aprendizaje vocacional está dirigido a aquellos que todavía asisten a la escuela y que están interesados en ejercer una profesión u ocupación profesional práctica. El programa tiene una duración de 2 años y permite a los jóvenes que aún asisten a la escuela continuar sus estudios, asistir a una escuela superior local y adquirir experiencia laboral trabajando en una empresa. El programa de aprendizaje vocacional está dirigido a aquellos que aún asisten a la escuela y están interesados en ejercer una profesión o una profesión profesional práctica. Este modelo está destinado a alumnos que por lo general saldrán del centro docente para proseguir con un ciclo de educación superior y estudiar a nivel de grado universitario.

El programa de aprendizaje moderno está dirigido a personas con empleo, ya sean jóvenes o personas de más edad. El modelo contempla un respaldo completo para la formación en alternancia, ya que los alumnos reciben formación en el lugar de trabajo y cuentan con el apoyo de un proveedor de formación, ya sea un centro de formación continua o una empresa privada de formación. Este modelo permite a los alumnos obtener la certificación SVQ y, una vez finalizado el curso, obtener la cualificación profesional pertinente. Son más de 80 los programas de aprendizaje moderno disponibles, todos ellos supervisados por el sector profesional pertinente, que incluye empresas, expertos y proveedores de educación, SQA y SCQF. Es la formación más exitosa, ya que una vez terminada, entorno al 92% mantienen su puesto de trabajo.

El programa de aprendizaje para graduados en educación secundaria es el último de los tipos de aprendizaje en alternancia y está dirigido a aquellos que han terminado la escuela y quieren obtener una cualificación en un ámbito profesional. En lugar de optar directamente por la educación superior, el alumno se asegura un puesto de trabajo en una empresa y tiene la oportunidad de formarse y continuar sus estudios hasta obtener dicho título. El programa se

desarrolla en colaboración con la empresa, un centro de formación continua y una universidad. Se trata de un programa nuevo que actualmente solo abarca 12 sectores de empleabilidad.

El gobierno escocés tiene por objeto contratar 30.000 alumnos de formaciones en alternancia al año en 2020 a través de estos programas.

Los programas financiados de empleabilidad (algunos pagados y otro no) es otro programa escocés que permite que quienes realicen la capacitación obtengan una cualificación y participen en formaciones en alternancia. El programa está diseñado con vistas a que todos los proveedores de formación puedan disponer de los fondos y fomentar que los desempleados puedan acceder a la formación y a un puesto de trabajo.

Otra forma de formación en alternancia es la formación en alternancia no retribuida. Este es el tipo más común de formación en alternancia. Se considera que la formación en alternancia proporciona una enorme experiencia a quienes siguen estos programas y que la mayoría que asisten facultades y universidades escocesas participan en formaciones en alternancia.

Polonia

En el sistema educativo polaco, la formación de aprendizaje y la formación en alternancia son parte de la formación profesional. El requisito principal para participar en este tipo de formación es haber finalizado el primer ciclo de la educación secundaria (*gimnazjum*) y tener 16 años. Conviene tener en cuenta que Polonia está en pleno proceso de cambio del sistema educativo, lo que conlleva que en la actualidad conviven dos sistemas. En el marco de la reforma educativa iniciada en el curso académico 2017/2018, Polonia va a volver a su sistema anterior de ocho años de educación primaria, a los que siguen cuatro años de educación secundaria o cinco años de escuela técnica, por lo que ya no existen las escuelas secundarias superiores (*gimnazjum*).

La formación de aprendizajes está organizada a través de pequeñas y medianas empresas, principalmente artesanos. El marco regulador de la formación de aprendizajes se recoge en dos normativas:

- el reglamento del Consejo de Ministros de 28 de mayo de 1996 en materia de formación de aprendizajes y su retribución,

- el reglamento del Ministerio de la Educación Nacional de 15 de diciembre de 2010 en materia de formación práctica para puestos de trabajo, que afecta al conjunto del sistema de formación en alternancia en el marco de la formación profesional y aprendizaje inicial.

El Ministerio de Educación Nacional (MNE) adopta la mayoría de sus decisiones legales sobre formación profesional a través de decretos.

El aprendizaje en alternancia es un aspecto fundamental de la formación profesional de Polonia y contribuye a que los alumnos adquieran habilidades y competencias exigidas por el mercado laboral. Dentro del sistema de formación profesional y aprendizaje inicial de Polonia, podemos identificar cuatro modelos de formación en alternancia:

- Formación en alternancia (sistema dual) en el que la formación profesional se desarrolla tanto en los centros educativos como en las empresas. El director del centro educativo firma un contrato con la empresa para que puedan realizarse prácticas en sus instalaciones. Los alumnos no firman ningún contrato ni perciben una retribución. La formación práctica deberá representar al menos un 50% (en las escuelas técnicas de secundaria superior y en las escuelas no terciarias de enseñanza postsecundaria) o un 60% (en los centros de formación profesional básica) del tiempo dedicado a la formación profesional.
- Formación en el puesto de trabajo - prácticas obligatorias para todos los puestos de trabajo de nivel técnico y postsecundario, que tienen lugar en las empresas dedicadas a una labor determinada. El período de prácticas dura entre 4 y 12 semanas, dependiendo de la profesión.
- Formación en alternancia integrada en un programa académico – las clases teóricas de formación profesional y las prácticas se desarrollan en laboratorios y talleres de la escuela, en unas condiciones lo más parecidas posibles a las de un entorno laboral real. También pueden tener lugar en centros modernos de prácticas equipados con tecnología de vanguardia. Este modelo está dirigido a alumnos de centros de formación profesional de todos los tipos. La formación práctica en los centros de formación profesional básica deberá al menos suponer un 60% del tiempo destinado a la formación profesional y un 50% en el caso de las escuelas técnicas y de los centros de nivel postsecundario no terciario.
- Formación en aprendizaje (sistema dual) en el que los alumnos dedican la mayor parte del tiempo a la adquisición de habilidades en las instalaciones de la empresa (en su mayoría,

artesanos) tras la firma de un contrato entre la empresa y el aprendiz (trabajador menor entre 16-18 años). Las clases en los centros educativos tienen lugar dos días a la semana (conocimientos teóricos: generales y propios de la formación profesional). Este tipo de sistema está pensado para estudiantes de centros de formación profesional básica (en torno a un 61% son aprendices/trabajadores menores)

La formación de aprendizajes puede adoptar dos formas:

- (A) alumno de formación profesional (*nauka zawodu*) (ISCED 3) para obtener la titulación de aprendiz o de trabajador cualificado. Incluye la formación profesional práctica en empresa y la formación teórica. Los estudiantes de prácticas/alumnos (menores de 18 años) podrán optar por una formación teórica dentro del sistema escolar o en contextos académicos no formales. Muchos de los estudiantes de prácticas/alumnos (88%) realizan su formación teórica en centros de formación profesional básica. La formación dura entre 24 y 36 meses y concluye con un examen que el alumno debe realizar y que organiza la cámara de artesanos;
- (b) formación en formato prácticas para realizar una tarea concreta (*przyjeczenie do wykonywania określonej pracy*) (ISCED 2) que abarque solo actividades laborales específicas. Se limita a un pequeño grupo de personas que, por diferentes razones, no terminaron la escuela secundaria de primer ciclo y tienen al menos 15 años de edad. La empresa define el programa de acuerdo con los planes de estudios básicos existentes. La formación dura entre tres y seis meses. Tras aprobar un examen, el alumno recibe un certificado que acredita que ha adquirido habilidades concretas propias de una determinada profesión. La empresa en la que se desarrollan las prácticas expide el certificado, que está reconocido por el sistema educativo. Una vez finalizada la formación, los jóvenes trabajadores (entre 16 y 18 años) pueden continuar el aprendizaje, lo que les permite obtener una cualificación (la duración de la primera se incluye en la de la segunda).

España

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, aprobada en 1990, tenía por objeto establecer un nuevo marco para que el sistema educativo respondiera a las necesidades reales del mundo laboral y fuera un puente eficaz que condujera al empleo y facilitara la trayectoria profesional de las personas. En consecuencia, la normativa estableció tres grandes subsistemas de formación profesional:

- Un subsistema de formación reglada, bajo la supervisión del Ministerio de Educación y Cultura
- Un subsistema de formación profesional, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social
- Un subsistema de formación continua, que gestionan los actores sociales (trabajadores y empresas)

La legislación describe asimismo los cuatro componentes de la formación profesional en España, a saber:

- La educación general tiene por objeto el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos comunes y generales.
- La formación profesional básica está orientada al desarrollo de habilidades y conocimientos científicos y tecnológicos básicos relativos a un grupo de profesiones o familias profesionales.
- Formación profesional específica: El programa recoge el desarrollo de habilidades y de conocimientos de índole profesionales más avanzados relacionados con una profesión, entendida como un conjunto de tareas. Finaliza con una fase de prácticas profesionales.
- Prácticas laborales: Habilidades y conocimientos específicos de una actividad laboral concreta. Se realizan en las organizaciones.

En la actualidad, la formación profesional es el tipo de formación más cercano al mercado laboral y da respuesta a las necesidades de personal cualificado. Por todo ello, la formación profesional es la fuente de inserción laboral más potente. En la actualidad, el sistema

de formación profesional ofrece más de 150 ciclos formativos pertenecientes a 26 familias profesionales, con contenidos teóricos y prácticos adaptados a los diversos campos profesionales.

1. Formación en centros de trabajo

La formación en centros de trabajo (FCT) es un módulo de formación profesional obligatorio que se imparte en todos los cursos de formación profesional, ya sean básicos, de nivel medio o superior. Es una fase de formación práctica en la empresa que tiene lugar en el centro de trabajo y que, por regla general, debe llevarse a cabo una vez superados todos los módulos profesionales del ciclo formativo, en el entorno real de la empresa. El módulo profesional de formación en centros de trabajo (FCT) no está aparejado a un puesto de trabajo o a una beca, ya quienes asisten siguen siendo alumnos matriculados en un curso de formación reglada. El módulo de formación en centros de trabajo tiene la misma estructura que los demás módulos que conforman los ciclos de formación profesional. Es obligatorio finalizarlo para obtener el título de formación profesional.

Las actividades que el alumno realiza durante su periodo de prácticas son específicas del perfil profesional de la titulación de formación profesional que está cursando y están incluidas en un programa de capacitación. El alumno cuenta con un tutor del centro educativo y con un tutor del centro de trabajo que previamente define el programa formativo que debe desarrollar el alumno, coordina su desarrollo, fija las fechas de las visitas y evalúa su aplicación, emitiendo los informes oportunos. Este módulo profesional se desarrolla en la empresa, por lo tanto, el alumno tiene la posibilidad de observar y realizar las actividades y funciones de los diferentes trabajos del perfil profesional y de conocer la organización de los procesos o servicios productivos y las relaciones laborales, teniendo en cuenta en todo momento que los alumnos siguen siendo alumnos matriculados en enseñanza reglada. Por todo ello, los organismos académicos correspondientes contratan una póliza de seguro de responsabilidad civil y accidentes que cubre a todos los alumnos en formación en el centro de trabajo (FCT).

La finalidad de la evaluación del módulo profesional de FCT consistirá en comprobar que el alumno que lo realiza ha adquirido la competencia general de la titulación una vez haya superado

las pruebas que midan el aprendizaje para cada módulo profesional, algo que determinará el profesor encargado para cada uno de los alumnos.

Los criterios de evaluación se utilizarán para acreditar, una vez finalizado el proceso de aprendizaje, que el alumno ha alcanzado las competencias profesionales establecidas.

El módulo de formación en centros de trabajo puede evaluarse en dos convocatorias, a diferencia de todos los demás módulos profesionales que conforman la titulación que tendrán cuatro convocatorias.

2. Formación profesional dual en España

La formación profesional dual es una nueva modalidad dentro de la formación profesional. Los proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por el hecho de que se llevan a cabo de manera alterna entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable entre el lugar de trabajo y el centro educativo.

Con esta nueva modalidad innovadora, las empresas pueden apoyar nuevos modelos de organización de la formación profesional que tienen como objetivo la búsqueda de la excelencia en la relación de la empresa con las escuelas de FP y promover su Responsabilidad Social Corporativa.

Para ello, a través de los proyectos desarrollados en las Comunidades Autónomas, se trabaja en la promoción de una cultura de formación profesional dual en empresas y centros que proporcione a las personas la formación especializada y polivalente necesaria y acerque la docencia de las titulaciones de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y cualificación de los diferentes sectores productivos y de servicios de las economías autonómicas y estatales.

El artículo 28 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato de formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, establece que los objetivos de los proyectos de formación profesional dual son los siguientes:

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

La implantación de esta modalidad en la oferta de formación profesional depende, como en el conjunto de la oferta educativa, de cada Comunidad Autónoma.

Este informe nos lleva a la conclusión de que el modelo de formación dual se está convirtiendo poco a poco en un modelo fuerte, que permite que las habilidades y competencias adquiridas se adapten mejor a la realidad del mercado laboral, mejorando la empleabilidad y contribuyendo al desarrollo social sostenible en España. Sin embargo, aún quedan muchas barreras por superar (como la burocracia a la hora de crear vías duales de formación) que deben ser abordadas en el corto y mediano plazo para lograr la eficacia del sistema.

Rumanía

En Rumanía, la formación en alternancia se imparte a través del sistema nacional de educación o de otras formas, como el aprendizaje o la formación en empresas. La formación en alternancia abarca una amplia gama de programas que incluyen la cualificación inicial, la formación organizada por proveedores autorizados, la formación interna impartida por las empresas y la formación en el puesto de trabajo. Además, las competencias adquiridas por medios distintos de la formación reglada pueden ser evaluadas y certificadas en centros especializados autorizados por la ley.

Los principales itinerarios de educación y formación profesionales conducentes a una titulación reglada y reconocida en Rumanía son los siguientes:

- formación profesional y aprendizaje inicial (IVET), que incluye programas de educación secundaria de ciclo superior (programas de formación profesional de índole académica y laboral) y programas educativos de postsecundaria, y,
- formación profesional permanente (CVET) como parte de la formación para adultos.

a) Formación profesional inicial

La principal característica de la formación profesional inicial en Rumanía es que su atractivo es mucho menor al de la educación general. Sin embargo, la formación en alternancia se considera cada vez más como una alternativa a medida que mejora la diversificación de los itinerarios educativos. Los programas de enseñanza secundaria superior de formación profesional que incluyen componentes de formación en alternancia forman parte del sistema nacional de educación y han surgido en los últimos tiempos como resultado de la introducción de un nuevo marco legislativo. El seguimiento de los alumnos y la matrícula en formación profesional inicial tiene lugar aproximadamente a los 14 años de edad, una vez terminado el primer ciclo de educación secundaria. La formación en alternancia se combina con la formación en las escuelas con el fin de adquirir una cualificación profesional, al mismo tiempo que se ofrece a los alumnos la posibilidad de aprobar el examen de bachillerato y continuar su formación.

En 2017, se introdujo la educación dual como una nueva vía educativa dentro de la formación profesional inicial. Tiene una duración de 3 años y permite a los graduados obtener cualificaciones de nivel, de acuerdo con los marcos de cualificaciones nacionales y europeos. La formación está vinculada al lugar de trabajo, en la empresa, sobre la base de un acuerdo entre la empresa y la escuela y un contrato individual de formación (profesional) celebrado entre la empresa, la escuela y el alumno.

La relación entre la formación teórica y la práctica hace hincapié en las actividades prácticas en el lugar de trabajo (es decir, durante 3 años de formación profesional: el primer año de formación profesional: 80% de formación teórica y 20% de formación práctica; el segundo año de formación profesional: 40% de formación teórica y 60% de formación práctica y, el tercer año de formación profesional: 28% de formación teórica y 72% de formación práctica). El plan de

estudios se basa en la formación práctica y las competencias para un acceso más rápido al empleo. Al término de sus estudios, los alumnos deben hacer gala de una actitud responsable y mostrar respeto por el trabajo y la carrera profesional. Las normas de formación profesional se fundamentan en normas profesionales aprobadas por la Autoridad Nacional de Cualificaciones.

Durante su formación, los alumnos tienen la oportunidad de continuar con los cursos de educación obligatoria y adquirir competencias para su cualificación profesional. Las empresas tienen la oportunidad de participar en la formación de alumnos que adquieren competencias prácticas, en la evaluación de competencias y en su certificación. Pueden contratar a estos nuevos trabajadores bien formados. Por lo general, las empresas que participan en programas de educación dual contratan a los estudiantes después de su graduación.

b) Formación de aprendizaje

La regulación del sistema de aprendizaje en el lugar de trabajo en Rumanía se introdujo por primera vez en 2005, seguida de numerosas modificaciones (en 2008, 2011, 2013 y 2017). El aprendizaje fomenta el empleo y la integración social de los jóvenes de acuerdo con sus objetivos profesionales y las necesidades del mercado.

El aprendizaje es una forma de formación en alternancia en el lugar de trabajo basada en un contrato de aprendizaje destinado a desarrollar competencias prácticas y teóricas en el lugar de trabajo. Existe una subvención que la Caja del Seguro de Desempleo concede a las empresas. El sistema de aprendizaje ayuda a los jóvenes mayores de 16 años (aprendices) a adquirir una cualificación, que además ponen en práctica.

Los períodos de formación se alternan con el tiempo de trabajo que se asigna a las tareas especificadas en la descripción del puesto de trabajo; la formación teórica y práctica del alumno se realiza bajo la dirección y supervisión del formador (de un proveedor de formación) y de un tutor (de la empresa). La evaluación de las competencias y la certificación se realizan de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de formación de adultos y el alumno obtiene un certificado oficial reconocido a nivel nacional. El programa de aprendizaje incluye formación teórica y práctica de larga duración (de uno a tres años) conducente a una cualificación de los

niveles 2 a 4 del Marco Común Europeo de Cualificaciones (NQF/EQF). En la actualidad, el sistema de formación de aprendizaje proporciona:

- programas de 12 meses para cualificaciones de nivel 2 de conformidad con el Marco Nacional y Europeo de Cualificaciones, que incluyen 360 horas de formación teórica y práctica (abierta a personas que hayan terminado al menos el primer ciclo de educación secundaria).
- programas de 24 meses para cualificaciones de nivel 3 de conformidad con el Marco Nacional de Cualificaciones y el Marco Europeo de Cualificaciones, que incluyen 720 horas de formación teórica y práctica (abierta a personas que hayan finalizado al menos el primer ciclo de enseñanza secundaria o la enseñanza obligatoria).
- programas de 36 meses para cualificaciones de nivel 4 según el Marco Nacional y Europeo de Cualificaciones que incluyen 1.080 horas de formación teórica y práctica (abierta a personas que hayan finalizado al menos la educación secundaria superior sin diploma de bachillerato).

En Rumanía, sigue siendo muy limitado el número de empresas y de alumnos que acceden al sistema de formación de aprendizaje. En el escaso número de solicitudes repercute toda una serie de factores que afectan tanto a la demanda como a la oferta. Entre estos factores, se incluyen la estructura del mercado laboral, la demanda y las percepciones de las empresas, las necesidades de los que abandonan tempranamente los estudios y la oferta de formación profesional. Hasta ahora, el bajo nivel de participación en el sistema de aprendizaje indica una falta de atractivo para las empresas. En esta última época, se ha incrementado el valor de las subvenciones y, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación Profesional, la Agencia Nacional de Empleo tiene previsto suscribir 2.064 contratos de aprendizaje en 2018.

c) Formación profesional permanente - educación o formación de adultos

La educación de adultos incluye programas de formación para todos los niveles de cualificación, organizados en el sector público y privado. Los programas de formación profesional para

adultos se organizan en función de las necesidades de formación o cualificación de los adultos participantes y de las normas de formación existentes.

Los programas de capacitación para adultos incluyen: a) programas de formación inicial centrados en la adquisición de competencias generales y específicas de una cualificación, b) programas de cualificación y re-cualificación enfocados a una cualificación específica, c) programas de formación conducentes a la adquisición de un conjunto de competencias profesionales que permitan a una persona llevar a cabo actividades específicas para una o más profesiones, y d) programas de mejora/desarrollo y especialización.

La educación o formación de adultos se imparte a través de cursos organizados por los proveedores de formación, cursos organizados por las empresas dentro de sus instituciones, programas de prácticas y de especialización. La formación es impartida por personas o entidades (privadas o públicas) que actúan como proveedores de formación profesional y que están autorizados legalmente como formadores de adultos. Los programas de formación profesional permanente se desarrollan para las profesiones incluidas en la Clasificación Rumana de Profesiones (COR, por sus siglas en rumano) o para las competencias profesionales que son comunes a un conjunto de profesiones.

La participación de los adultos en el aprendizaje sigue siendo muy baja, a pesar de la necesidad generalizada de mejorar las habilidades y competencias. La participación de los adultos en el aprendizaje sigue siendo muy baja, del 1,1 % en 2017 (de 25 a 64 años), un dato que se sitúa por debajo de la media de la UE (10,9 %). Los adultos pueden homologar formaciones previas pero no existe una base de datos de los cursos existentes a los que puedan acudir los adultos para complementar las competencias de las que carecen, algo que permitiría ajustar las necesidades de los alumnos adultos a la oferta educativa.

Para evaluar las características de la formación profesional y el aprendizaje permanente en Rumanía en comparación con la Unión Europea (UE), conviene analizar algunos indicadores. Los estudiantes de los programas de formación profesional inicial representan una proporción relativamente alta del conjunto de estudiantes de secundaria superior (56,3 % frente al 47,3 % en la UE en 2015). Con un 88,4 %, la proporción de estudiantes de formación profesional de secundaria superior en programas que dan acceso directo a la educación terciaria es superior a la

media de la UE (66,7 %). Asimismo, el porcentaje de jóvenes titulados en formación profesional en Rumanía (48,2 %) está muy por encima de la media de la UE (32,8 %). La participación de los adultos en el aprendizaje permanente es del 1,2 %, muy por debajo de la media de la UE del 10,8 % (datos de 2016). Los datos de la encuesta sobre la formación profesional permanente (CVTS 2010) indican en qué medida los empleados y las empresas participan en la formación profesional permanente En 2010, el 24 % de las empresas declararon haber impartido formación, frente al 66 % en la UE; el 18 % de los trabajadores recibieron cursos de formación profesional permanente subvencionada por la empresa frente al 38% de la UE. Es escaso el porcentaje de trabajadores que participa en programas de formación en el puesto de trabajo: el 10% en Rumanía y el 20% en la UE.

3. Principales modelos de evaluación de la formación en alternancia. Rogamos se documenten casos y prácticas

I. Formación en alternancia: pertinencia y utilidad de la evaluación

En todos los países seleccionados, todas las formas de educación postsecundaria y terciaria son igualmente importantes, pero la vía del aprendizaje es particularmente relevante. Es evidente que los propios **alumnos** se benefician del aprendizaje basado en el trabajo de muchas maneras, tanto en cuestiones materiales como psicológicas. Hemos ido recalando que la mejora de los niveles de cualificación de los trabajadores fortalece la relación empresa-empleado, aumenta la motivación a la de trabajar y fomenta el empleo estable. Naturalmente, los alumnos también incrementan sus posibilidades en cuanto a su trayectoria personal al adquirir conocimientos sobre las mejores prácticas y mejorar sus cualificaciones oficiales. Entre los **beneficios esperados para las organizaciones** se incluyen el incremento de las habilidades con las que cuenta la empresa a la par que se minimiza el tiempo de trabajo perdido así como una mayor lealtad de los empleados.

La evaluación puede aportar muchos beneficios. Los **alumnos** obtienen resultados tanto a nivel educativo como de aprendizaje muy valiosos y pueden esperar una mayor tasa de éxito en entornos de aprendizaje optimizados. La educación formal plantea ventajas como tasas más bajas o incluso la exención de las mismas para los alumnos, que además se muestran más responsables. Las **empresas** pueden tomar decisiones informadas sobre los tipos de formación en alternancia y las cualificaciones certificadas que proporcionan. A nivel **social**, el mercado laboral en su conjunto se beneficia de una mano de obra profesional. Los itinerarios de aprendizaje aceptados y acreditados también llevan oportunidades para los jóvenes, que además adquieren una expectativa de empleo retribuido y a largo plazo.

Austria: Herramienta de evaluación en desarrollo basada en las TIC

El Ministerio Federal de Digitalización y Localización de Empresas está trabajando actualmente en una herramienta de evaluación basada en las TIC que se utilizará en la rama de hostelería del itinerario de formación de aprendices. La herramienta proporciona a los empleados un marco preestablecido de planes de estudio y documentación que deben cumplimentar en el transcurso de la formación. Tanto la educación como las metas están vinculadas a hitos destinados a proporcionar datos fidedignos respecto del momento temporal y grado de éxito, pero también sirven como punto de conexión para la retroalimentación mutua documentada entre el alumno y el formador. Los objetivos que se persiguen con la implementación de esta herramienta son tres: Reducir las tasas de abandono a través de una mejor experiencia de formación tanto para el alumno como para el instructor, la posibilidad de adaptar los planes de formación a las necesidades específicas de cada alumno y a todas sus necesidades (por ejemplo, poder tener en cuenta la experiencia laboral previa antes de comenzar un aprendizaje) y, por último, generar datos para su uso estadístico futuro en la evaluación y valoración.

En su esencia, el proyecto tiene como objetivo no centrarse únicamente en las "calificaciones" para medir el éxito sino en las áreas de competencia. La adquisición de habilidades permitirá al ministerio identificar los puntos débiles de su estrategia de formación de aprendizaje, tanto a nivel individual como sistemático. Al contrastar el progreso del alumno con las cohortes comparativas a través de una escala basada en porcentajes en lugar de un sistema de calificaciones rígido, tanto el alumno como el formador deben ser capaces de medir con precisión el éxito individual con independencia de las normas idealizadas. En opinión del ministerio, la adquisición de competencias clave, habilidades transversales y habilidades básicas son más importantes para las perspectivas de empleo a largo plazo que la cualificación como tal estática, en particular si tenemos en cuenta la enorme diferencia entre el número de inscritos en Austria en formación profesional inicial y en el nivel de educación postsecundaria.

La utilidad y relevancia de las competencias agrupadas se evaluará mediante la observación a largo plazo de las trayectorias profesionales de los alumnos y la futura conexión con los datos del instituto WIBA. Entretanto, el ministerio tiene previsto encargar a un tercero independiente la realización de un estudio de impacto. Sin embargo, por lo general, la identificación de los indicadores pertinentes para evaluar el impacto

La evaluación de actividades de formación es una actividad obligatoria de conformidad con el marco legislativo en **España**. La propia normativa establece la necesidad de evaluar las actividades de formación. La evaluación tiene un doble enfoque:

1.

1. Evaluar los **conocimientos** adquiridos por el alumno (también en caso de obtener una certificación).
2. Evaluar la **actividad formativa** en la que han participado en relación con la calidad del programa y su eficacia para responder a sus necesidades formativas.

Mientras que el primer objetivo es común a todos los ámbitos de la formación y educación, el segundo componente está vinculado a las actividades de formación para la formación profesional inicial y permanente, incluidos los modelos de formación dual y la formación en alternancia.

II. **Métodos de evaluación: Tipos de educación y de formación en alternancia**

En los países seleccionados, la evaluación de los programas de educación y formación debe realizarse a través de:

- a) un marco nacional reglado y un enfoque regulado,
- b) estudios ad-hoc dirigidos a programas concretos de educación y formación.
- c) Se presta especial atención a la evaluación del aprendizaje.
- d) Además, en muchos casos, las grandes empresas evalúan los resultados del aprendizaje por sí mismas, de manera interna.

a) Marco reglamentario nacional

En **Austria**, existen procesos de evaluación más formales vinculados a las medidas de cualificación del mercado laboral del **Servicio Público de Empleo**, pero solo en relación con la formación profesional supraempresarial. Se emplea un sistema dual de retroalimentación basado en las TIC y abierto a los alumnos y a los instructores. Este sistema, sin embargo, está diseñado solo para rastrear el progreso del estudiante y documentar cualquier posible queja en lugar de generar percepciones metódicas sobre la capacitación en sí. Además, el Servicio Público de Empleo de Austria tiene acceso a datos anónimos relacionados con la trayectoria profesional, que utiliza para evaluar la eficacia de sus medidas a nivel macroeconómico.

Los modelos formales utilizados en **Escocia (Reino Unido)** cuentan con la plena acreditación de la Autoridad Escocesa de Cualificación y los niveles se han establecido con arreglo tanto a Reino Unido como a la UE, siguiendo el Marco Escocés de Cualificación de Crédito SCQF y el Marco Europeo de Cualificación EQF. Todas las evaluaciones se llevan a cabo a través de los procedimientos adecuados y son realizadas por evaluadores de formación cualificados. Tanto evaluadores internos como externos con la correspondiente formación y experiencia en el sector examinan los procedimientos y evaluaciones. Estas cualificaciones evaluadas formalmente están disponibles en todos los niveles de formación, desde el nivel básico nacional 3 (Access 3) SVQ Nivel 1 hasta el nivel 5 de Aprendizaje (Maestría) SVQ profesional. La evaluación basada en el trabajo comienza en el nivel 2 del SVQ y se lleva a cabo en el lugar de trabajo (el nivel 1 del SVQ puede realizarse en un colegio u organización de formación).

En **Polonia**, el reglamento del Ministerio de Educación Nacional de 15 de diciembre de 2010 sobre la formación práctica en profesiones es aplicable a la calidad de la formación profesional. El programa de formación profesional práctica para los alumnos de formación profesional está supervisado por el director del centro académico y por las empresas que organizan las prácticas en el lugar de trabajo.

El Ministerio de Educación establece un examen para comprobar la calidad de los resultados de aprendizaje de los alumnos de formación profesional. Un segundo examen permite evaluar una cualificación concreta para una profesión determinada. Los resultados del aprendizaje, por cuanto respecta a los conocimientos y habilidades que se exigen a los alumnos de formación profesional, se incluyen en el plan de estudios básico para cada una de las profesiones y son asimismo la base del proceso de examen. El Consejo Central de Exámenes (CKE, por sus siglas en polaco) se creó de la mano del Ministro de Educación Nacional en 1999. El examen, que consta de una parte teórica y otra práctica, es de carácter externo. Para aquellas profesiones pueden aprenderse en las escuelas profesionales o siguiendo el sistema de aprendizaje del oficio, o, como alternativa, en centros académicos y empresas ajenos al oficio, los requisitos del examen por cuanto respecta a los resultados del aprendizaje se definen en el plan de estudios básico de la formación profesional.

Para aquellas profesiones que no están contempladas en la clasificación de profesiones de formación profesional, las normas de calidad aplicables a la formación de alumnos de oficios

artesanales dependen de la Asociación Polaca de Artesanía, también la regulación de los requisitos, que son la base de los exámenes para oficiales y maestros en artesanía. La Asociación Polaca de Artesanía también define las normas de supervisión de las Juntas de Examen de las Cámaras de Artesanía.

España: De conformidad con la norma que regula el aprendizaje en alternancia en España, la Administración Educativa es la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de los **proyectos formativos**, siendo responsabilidad de los profesores del centro quienes, a su vez, tendrán en cuenta las aportaciones de los tutores y formadores de la empresa y la trayectoria y resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

"En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.

(R.D.1529/2012/Artículo 32)

La evaluación del **alumno/alumna** cuya formación tenga por objeto la obtención de un certificado de profesionalidad se realizará "de conformidad con cuanto se recoge en el Real Decreto 34/2008, de 18 de diciembre de 2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad". En el supuesto de que la formación exigida en el contrato de formación y aprendizaje conduzca a la obtención de una cualificación profesional, la evaluación del alumno corresponderá a los profesores de los módulos profesionales de los centros módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma. (R.D.1529/2012/Artículo 3).

No obstante, más allá de la evaluación de los conocimientos adquiridos, se requiere una evaluación global de los programas de formación. En consecuencia, una vez finalizada la actividad de formación, los proveedores de formación (centros de formación, empresas o ambos) deberán evaluarla. Podemos afirmar que con arreglo al modelo vigente en España, la evaluación tiene tres objetivos claros:

1. *Ser diagnóstica.* Nos permite conocer en detalle la realidad del lugar en que se va a llevar a cabo la formación, las características del contexto y las necesidades de los destinatarios.

2. *Formativa.* Se centra en la evaluación de las actividades de formación en sí mismas a lo largo de su ejecución, con el único objetivo de detectar mejoras en el proceso de formación.

3. *Sumativa.* Su propósito es conocer si se han cumplido los objetivos, los cambios producidos, tomar decisiones sobre la certificación de los participantes en la actividad formativa y la aceptación del programa entre los participantes.

Por lo tanto, todas las actividades de evaluación tienen por objeto valorar:

- la consistencia del programa y de los objetivos que se persiguen;
- la satisfacción del alumno con: el programa de formación, el moderador y los recursos empleados;
- la eficacia del programa (en qué medida es útil para el alumno).

No obstante, el objetivo de esta evaluación es cumplir con un simple requisito legalmente establecido, y el uso que se hace de la misma es más o menos formal o tiene por objeto mejorar exclusivamente la forma de impartir la formación (ya sea mejorar las habilidades del formador y/o los recursos utilizados).

Rumanía: La calidad de la formación profesional inicial depende de la Agencia para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Preuniversitaria de Rumanía. El Centro Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Inicial ha desarrollado el Marco Nacional para el Aseguramiento de la Calidad en la formación profesional inicial sobre la base del marco de referencia europeo de garantía de la calidad en la educación y la formación profesionales. El objetivo del Marco Nacional es mejorar la adecuación entre la demanda y la oferta en la formación profesional, mejorar la empleabilidad de los titulados y mejorar el acceso a la formación profesional, en especial de aquellos alumnos pertenecientes a grupos desfavorecidos.

Asimismo, el Marco Nacional para el Aseguramiento de la Calidad en formación profesional incluye todos los estándares de calidad recogidos en el marco de referencia europeo de garantía de la calidad en la educación y la formación profesionales. La calidad de la formación profesional inicial que se ofrece en los centros educativos de Rumanía se evalúa tanto interna como externamente. La autoevaluación se fundamenta en el control interno de la calidad de la formación profesional inicial que se lleva a cabo en los centros escolares. La evaluación externa se realiza a través de inspecciones realizadas por las autoridades educativas (inspecciones escolares a nivel provincial de la Agencia para el Aseguramiento de la Calidad de

Rumanía en la Educación Preuniversitaria). Tras las inspecciones, las autoridades educativas formulan recomendaciones sobre la mejora de la calidad de la formación profesional. La autorización y la acreditación deben hacerse para todos los programas de formación profesional inicial, mientras que la evaluación externa tiene lugar al menos una vez cada cinco años. Los principales criterios de evaluación incluyen: 1) la gestión de la calidad, 2) la gestión de la responsabilidad, 3) la gestión de los recursos, 4) el desarrollo y la revisión de los contenidos de aprendizaje, 5) la enseñanza y la formación práctica, 6) la evaluación y la certificación del aprendizaje, 7) la evaluación y la mejora de la calidad. Además, a partir de 2007, se han supervisado los exámenes de certificación de los graduados en formación profesional inicial.

b) Estudios ad-hoc

Austria. Las **Universidades de Ciencias Aplicadas** llevan a cabo una gran cantidad de evaluaciones, que no solo están acreditadas a nivel institucional, sino que también tienen que demostrar la eficacia de sus planes de estudio individuales, lo que se hace a través de un análisis del impacto de los datos sobre las trayectorias profesionales de los graduados. Además, al no ser gratuitas, las Universidades de Ciencias Aplicadas tienen un gran interés en la "satisfacción del cliente" y recogen activamente información sobre la utilidad de sus ofertas educativas en forma de entrevistas (ver también Indicadores). Cuando los datos son recopilados por instituciones de investigación, las entrevistas clásicas (personales, por teléfono o en línea) se complementan mediante investigaciones documentales de los datos estadísticos secundarios disponibles (por ejemplo, el Monitor de Aprendices ("*Lehrlingsmonitor*"), datos de carrera profesional e ingresos del AMS, WIBA, BALI y *Statistik Austria* y análisis de coherencia).

Los indicadores que actualmente son objeto de seguimiento, al menos en alguna forma y en algunas áreas, son los siguientes:

A nivel del sujeto	A nivel institucional
<ul style="list-style-type: none"> — Éxito profesional (estimado por el puesto de trabajo alcanzado, la remuneración, el tiempo transcurrido hasta que se encuentra un empleo) — Seguridad de empleo a largo y corto 	<ul style="list-style-type: none"> — Relevancia en el mercado laboral y aceptación del plan de estudios — Duración del plan de estudios y horas de aprendizaje — Contenido del plan de estudios

plazo / Lealtad de los empleados — Desarrollo del mercado laboral — Porcentaje de abandono escolar / porcentaje de graduados — Satisfacción de los alumnos — Seguimiento de la formación profesional	— Cualificación de los formadores — Financiación disponible / respaldo no financiero
--	---

El Plan de Acciones de Apoyo a la Educación y Formación Profesional en Polonia es un ejemplo de cómo desarrollar una actividad de sensibilización con el objetivo de que los jóvenes piensen en la formación profesional como una posible opción futura. El plan se aplicó de marzo a junio de 2015.

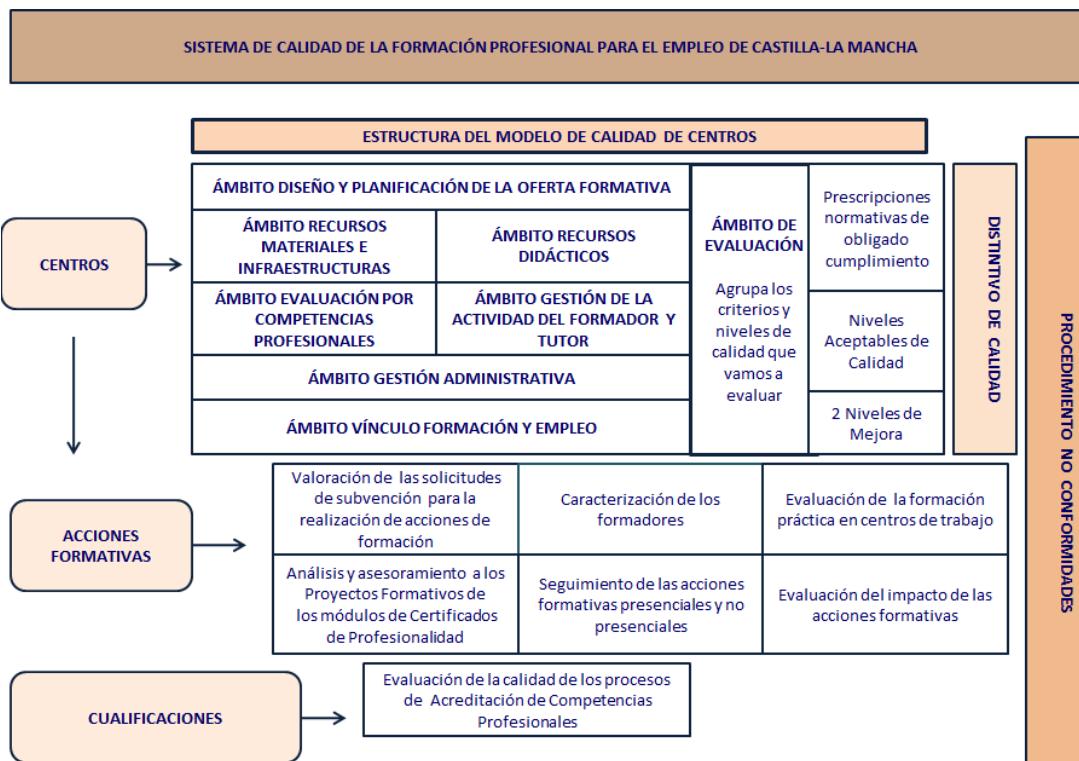
España

En los últimos años, hemos observado que algunos proveedores privados de formación (especialmente los vinculados a las empresas) están implementando mecanismos que implican el seguimiento del alumno y de su actividad formativa. A modo de ejemplo, la definición de un conjunto de indicadores que se evalúan después de la actividad y que siguen el desarrollo profesional del participante.

Junto con dicho enfoque de evaluación, algunas instituciones de la administración pública han desarrollado **programas específicos para evaluar el impacto de la formación**. El primer paso consistió en emplear como referencia la definición de evaluación de la formación elaborada por Kirkpatrick: La "evaluación de la formación" es el proceso sistematizado para el análisis del valor global de los programas de formación que favorece la toma de decisiones para la mejora de los profesionales y del propio programa.

Sistema de calidad para evaluar las actividades formativas en Castilla La Mancha

Junto con la reforma del modelo de formación para el empleo, la comunidad de Castilla La Mancha puso en marcha un modelo de calidad que implica la evaluación de la formación para el empleo. El siguiente gráfico muestra dicho esquema.



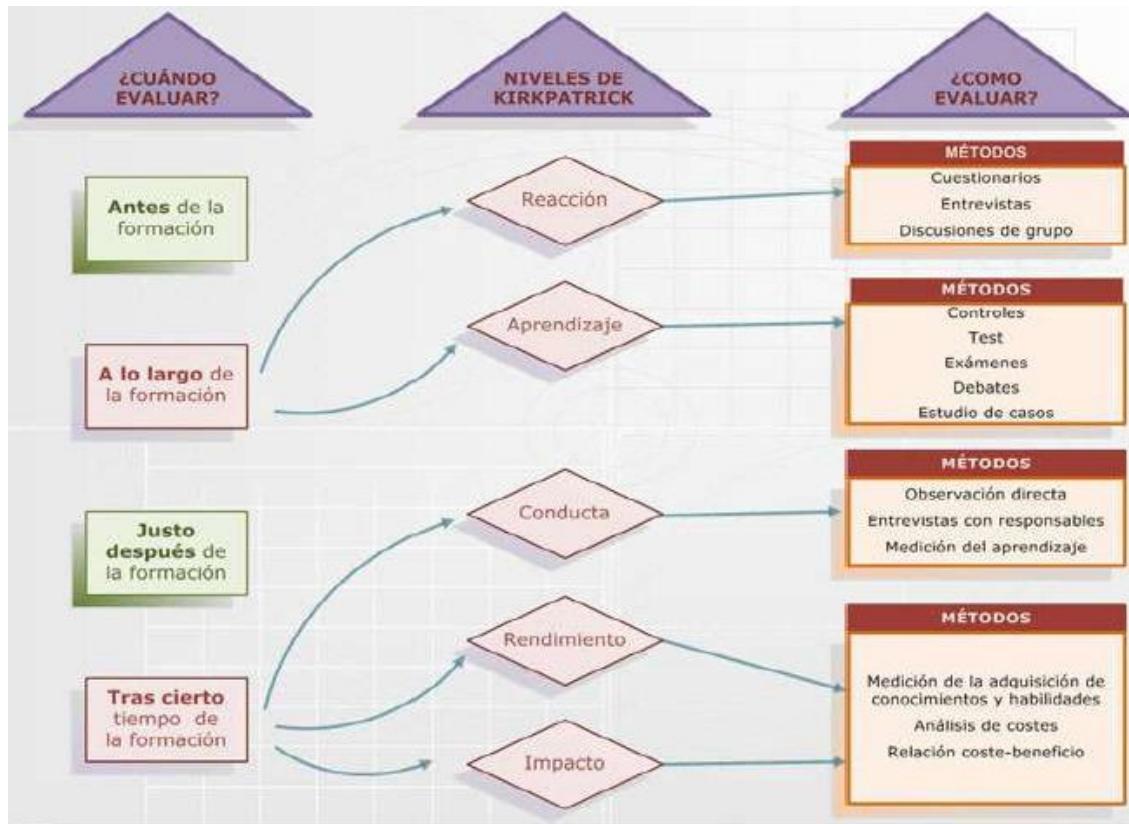
Uno de los aspectos más relevantes es la inclusión de la evaluación del impacto de la formación. De conformidad con el modelo, las evaluaciones del impacto hacen posible medir, a través del uso de metodologías muy estrictas, los efectos que el programa podría tener en la población beneficiaria y determinar si dichos efectos son en la práctica atribuibles a dicha intervención. El principal reto de la evaluación del impacto es determinar qué habría pasado con los beneficiarios si no hubiera existido el programa. La evaluación del impacto es un instrumento que contribuye a la toma de decisiones y a la asunción de responsabilidades, es decir, proporciona información a los actores en cuanto a gestión y a los ciudadanos sobre la eficacia de los programas a los que se asigna un presupuesto público. Los impactos se medirán en términos de los resultados o productos resultantes de cada modalidad en relación con los objetivos descritos en una serie de criterios mencionados en la introducción de la propuesta que rigen el conjunto de la evaluación:

- **Eficacia**, una medida de los logros de la modalidad elegida en un momento determinado.
- **Cobertura**, porcentaje de la población que accede a la modalidad y número total en situación de desempleo.
- **Pertinencia**, grado de satisfacción de las necesidades específicas de la población beneficiaria en relación con la modalidad.

- **Adecuación**, correlación entre los objetivos y los recursos disponibles en la modalidad.
- **Satisfacción** de los participantes con la modalidad en cuanto a la estructura organizativa de los cursos (profesorado, horarios, demanda de formación, etc.).
- **Alcance**, grado de conocimiento y formas de difusión de la oferta formativa de la modalidad.
- **Utilidad** de la acción formativa en términos de: empleabilidad, aplicabilidad, nivel de uso, mejora en el puesto de trabajo, etc.

Sistema de calidad para evaluar la formación para las actividades de empleo en Andalucía

Al igual que el anterior, este modelo establece un marco general de evaluación, donde el impacto tiene una relevancia especial. Además, siempre tiene lugar algún tiempo después del final de la evaluación.



En este caso, la definición de impacto es doble:

1. Impacto sobre el sujeto: Mide el impacto que la formación tiene sobre las competencias y la práctica profesional de la persona que participa en la formación.

Competencias: Para evaluar las competencias, se tienen en cuenta cuatro criterios:

1. Contenidos que se ponen en práctica
2. Nuevas situaciones en las que trabajar
3. Frecuencia con la que se aplican las nuevas habilidades adquiridas
4. Solución de dudas

Práctica profesional: estos cuatro subcriterios se emplean para medir la práctica profesional

Resultados mejorados; asunción de nuevas tareas; autonomía; motivación.

2. Impacto sobre la organización: Trata de medir el impacto en el seno de la organización, tanto interno como externo.

Interno: Evalúa cómo repercute la formación a las empresas a nivel interno, a través del análisis de las siguientes variables:

1. Mejora del entorno laboral
2. Mejora de los procesos
3. Mejora en la organización del trabajo
4. Mejora de los resultados

Exterior: este aspecto es el más discutido y el más complicado de medir. No obstante, se han fijado tres criterios:

1. Mejora de la calidad
2. Percepción del cliente
3. Imagen externa de la compañía

Rumanía

Un ejemplo de estudios que evalúan la formación profesional inicial hace referencia a las encuestas de ámbito académico entre los graduados de formación profesional inicial realizadas por las Inspecciones Escolares de los Condados de Rumanía. Las encuestas se han llevado a cabo en el marco de los proyectos del FSE en el período 2010-2012, con un enfoque metodológico

común. El objetivo de las encuestas era recoger información sobre los resultados del mercado laboral, sobre el uso de las competencias en el lugar de trabajo y la posterior participación en la educación y formación de los titulados que terminaron la formación profesional inicial en 2010 y 2011. Siguiendo la metodología establecida, se ha encuestado a los titulados en dos ocasiones, 6 y 12 meses después de concluir sus estudios.

Los principales indicadores recopilados incluyen:

- porcentaje de titulados en formación continua y barreras a la formación continua,
- oportunidades de empleo percibidas,
- comportamiento en la búsqueda de empleo y duración del primer empleo,
- trabajo actual: sector, puesto, tipo de contrato, horas de trabajo, satisfacción en el trabajo, nivel de ingresos,
- aplicación de las habilidades adquiridas en el trabajo actual, correspondencia entre cualificación y puesto de trabajo,
- intención de cambiar y expectativas de carrera.

c) Evaluación de los alumnos

En Escocia (Reino Unido), el alumno está inmerso en el pleno empleo en el programa de aprendizaje moderno. La evaluación del aprendizaje en alternancia para el aprendizaje moderno se evalúa formalmente. Las organizaciones del programa emplean evaluadores cualificados, lo que garantiza que la calidad de la formación alcanza un nivel aceptable y que los evaluadores y los materiales de evaluación pasan por un riguroso proceso de calidad,

Que incluye verificación interna, verificación externa y auditoria.

Estudio de caso:

Una alumna del Glasgow Clyde College fue nombrada alumna del año de Aprendizaje Moderno en los Premios Escoceses de Aprendizaje 2014. Sin embargo, no siempre tuvo en mente tomar ese camino.

Los beneficios de una formación de aprendizaje: "Ganar dinero mientras aprendes es una manera fantástica de motivarte a ti mismo. Sientes que estás obteniendo un beneficio inmediato por el trabajo que estás haciendo. "Lo mejor de un aprendizaje moderno es que tengo la sensación de haber dotado a mi carrera de una ventaja inicial. Ya solo la experiencia de solicitar un empleo te prepara para lo que luego pueda llegar en la vida, sin importar lo que quieras hacer. "¡Es hora de que los chicos se enfrenten a una sana competencia!

El programa de aprendizaje vocacional, moderno o para graduados en educación secundaria está supervisado por un tutor, un comerciante o un experto de la empresa o de una organización de formación en alternancia. De esta manera, se garantiza una formación de alta calidad. Además, el empleo de métodos de evaluación autorizados asegura una mano de obra altamente cualificada y un impacto global tanto en el rendimiento como en los resultados de la empresa.

Citas del SDS: Aprendizaje vocacional

"El aprendizaje vocacional nos aporta una gran fuente de talento con un año de anticipación. Nos permite hacernos una idea del potencial de la gente un año antes y, sin duda, nos ayuda a encontrar a las personas adecuadas".

"Los aprendizajes vocacionales no solo benefician a los alumnos al proporcionarles una cualificación y una valiosa experiencia laboral, sino también a las empresas que ofrecen puestos de trabajo en su centro de trabajo, ya que el hecho de que los jóvenes se incorporen a una empresa puede suponer nuevas ideas y puede asimismo contribuir a la formación de talentos futuros".

"El aprendizaje vocacional puede conducirte directamente a un puesto de trabajo, a estudiar en la facultad o en la universidad o puede ser un Aprendizaje Moderno de vía rápida."

"Con el aprendizaje vocacional, he adquirido muchas habilidades nuevas que no creía que fuera capaz de aprender y he logrado hacer cosas que nunca pensé que haría".

Citas del SDS: Aprendizaje de graduados en educación secundaria

"Las empresas participantes diseñan estudios académicos de acuerdo con las necesidades de su sector, de modo que además de arrojar resultados más rápidos y mejores desde un punto de vista de productividad, también pueden contribuir a la contratación, retención y planificación de la sucesión en las organizaciones".

Como empresa comprometida con el desarrollo de su plantilla, Morgan Sindall está encantado de formar parte de la primera fase de los programas de formación de postgrado, que se fundamentan en el concepto de "earn-as-you-learn" ("gana mientras aprende"). Dado que se adapta a las necesidades de nuestra actividad, brinda la posibilidad de participar en el desarrollo de personas bien formadas, desde una perspectiva tanto académica como profesional, con las habilidades necesarias para dar el paso a una carrera de ingeniería civil".

"El aprendizaje de posgrado proporciona un marco de desarrollo estructurado con metas futuras en cuanto a cualificación. Estos objetivos solo pueden lograrse si incrementan de forma continuada su contribución y el valor que aportan a las empresas para las que trabajan".

Polonia - El siguiente ejemplo muestra cómo la colaboración mejora el marco legal del aprendizaje en alternancia de alta calidad en las empresas:

En enero de 2015, el Ministro de Educación estableció un Consejo Consultivo para la formación profesional. Los miembros de este órgano consultivo son representantes de los ministerios a cargo de determinadas profesiones que se imparten en los centros de formación profesional, representantes de las asociaciones de empresarios y de los principales sindicatos de la enseñanza. La tarea del Consejo consiste en emitir dictámenes y proponer medidas para mejorar la participación de los empresarios en la formación profesional. El primer hito dentro de la labor del Consejo fue su contribución a la modificación del reglamento sobre la formación práctica en un ámbito profesional. El ministro de Educación Nacional y el ministro de Trabajo y Política Social firmaron el

Reglamento modificado en materia de formación práctica en un ámbito profesional en agosto de 2015. El principal objetivo consistía en ampliar el alcance de la formación práctica, que proporcionan las empresas, a aquellos alumnos matriculados en una escuela técnica así como en mejorar la calidad de la misma. Entre los principales cambios se incluye: determinar los tipos de contratos para el aprendizaje basado en el trabajo que pueden firmarse con las empresas; definir el porcentaje de formación práctica para cada tipo de centro de formación profesional en relación con el programa de formación profesional en su conjunto; ofrecer a las empresas la posibilidad de influir en el programa de formación que van a llevar a cabo y, proporcionar información sobre cuestiones organizativas relacionadas con la planificación del aprendizaje en el lugar de trabajo

Rumanía - evaluación del aprendizaje

En el marco de un proyecto de creación de competencias, el Ministerio de Trabajo participó en un ejercicio de evaluación de los efectos regulatorios del sistema nacional de aprendizaje en 2014-2015. Dentro del proyecto, se han llevado a cabo dos encuestas dirigidas a las empresas y

aprendices para evaluar el atractivo y la eficacia del programa de aprendizaje. Las dimensiones que se han tenido en cuenta en la evaluación del programa de aprendizaje son las siguientes:

PARA LA EMPRESA	PARA EL ALUMNO
<ul style="list-style-type: none"> → información e interés por formar aprendices, → dificultades y barreras para la incorporación de los aprendices, → fuentes consideradas para participar en el programa de aprendizaje, → beneficios esperados 	<ul style="list-style-type: none"> → motivaciones de los aprendices para unirse al programa, → dificultades identificadas, → características de la formación y modalidades para evaluar el proceso de aprendizaje, → satisfacción general con la experiencia de aprendizaje y los beneficios percibidos, → salario → perspectivas laborales

d) a nivel de organización

Polonia: En lo que respecta a los requisitos relativos al centro de trabajo, la formación de aprendizajes solo puede ser impartida por aquellas empresas que cumplan determinadas condiciones formales, técnicas, organizativas y de contenido, que permiten realizar íntegramente el programa de aprendizaje. Entre los formadores se incluyen principalmente artesanos de diferentes ramas.

4. Fortalezas y debilidades de las metodologías existentes

La valoración de los puntos fuertes y débiles de la metodología de evaluación actual gira en gran medida en torno a la dualidad de los datos cuantitativos y cualitativos. Asimismo se debate sobre el enfoque de evaluación formal y los programas de evaluación no formal basados en el trabajo.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Austria	<ul style="list-style-type: none"> - la investigación cualitativa es vista como "más profunda", produciendo resultados más granulares - Los resultados tienden a ser comparables y pueden anclarse a datos fidedignos (como la graduación, por ejemplo) para proporcionar una imagen razonablemente objetiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - se requiere una gran inversión de tiempo (y recursos económicos) para arrojar resultados - la naturaleza diversa de la formación profesional en Austria, que se centra en los itinerarios de aprendizaje individuales, complica aún más esta cuestión y entraña un riesgo real de distorsión de las conclusiones que podrían extraerse. - La tendencia a recopilar únicamente datos pasados y la falta de conocimiento sobre las experiencias individuales - Objetividad insuficiente, bajos retorno de la tasa de muestreo, falta de investigadores cualificados, obstáculos a la protección de la intimidad, dificultades para identificar los indicadores de impacto, incompatibilidad de las macro y micro-encuestas, criterios muy divergentes de éxito a nivel de las organizaciones y diversidad de itinerarios dentro de la formación profesional.
Escocia	<ul style="list-style-type: none"> - la evaluación formal tiene como resultado completar el proceso y aportar un trabajador plenamente cualificado 	<ul style="list-style-type: none"> - puede ser caro de gestionar y los gastos pueden ser elevados en función del marco y sector de capacitación



	<p>- el alumno en prácticas adquiere competencias profesionales especializadas y adquiere un nivel extremadamente alto de formación "en el puesto de trabajo" mientras cuenta con la supervisión y respaldo adecuados de un experto profesional; dispone asimismo del apoyo de un evaluador cualificado externo y es supervisado, en cuanto a la calidad de la formación, por el organismo de cualificación externo.</p> <p>- el programa de aprendizaje moderno fomenta la retención, ya que un motivador 92% de los aprendices permanecen en la empresa una vez obtenido el título. El sistema cuenta con procedimientos de evaluación intensiva, con mano de obra y con la documentación suficiente para garantizar que el programa se lleva a cabo correctamente, que se practica los registros ante los sectores de competencias, autoridades de cualificación, etc.</p>	<p>- evaluación no formal: no es retribuida, el período de formación es más corto, puede no dar lugar a un empleo a tiempo completo y, en muchos casos, no proporciona cualificaciones formales.</p>
Polonia	<p>- adquirir habilidades y conocimientos en condiciones de la vida real; desarrollar <i>soft skills</i> (o habilidades blandas), tales como, el trabajo en equipo, la gestión del estrés, la planificación y organización del trabajo; un alto nivel de cualificación de los formadores.</p>	<p>- la falta de conocimiento de los beneficios a largo plazo para la empresa, incluidos los relativos a las cualificaciones y competencias de los trabajadores de la empresa; el escaso conocimiento de los beneficios a corto plazo de la colaboración con las escuelas de formación profesional; los procedimientos</p>

		complejos y prolongados que acompañan a la recepción de la cofinanciación de la formación y el reembolso de los costes de empleo de los aprendices; las dificultades para ajustar el programa de formación práctica a las capacidades reales de la empresa.
España	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación es obligatoria: Dado que la evaluación es una actividad obligatoria en el marco de las actividades de formación, se ha creado una cultura incipiente de evaluación de la formación entre los diversos actores que gestionan la formación. Es un paso positivo, porque ha pasado de ser una herramienta exclusivamente obligatoria a ser un referente en la gestión de la formación y otros aspectos relacionados con el capital humano (necesidades de formación, calidad de los materiales, etc.). - Percepción positiva de la evaluación por parte de los proveedores de formación: El carácter obligatorio de la formación ha hecho que se considere no solo positiva sino también necesaria. Para los agentes que participan en la formación se ha creado una cierta cultura de la evaluación (aunque todavía minoritaria), lo que nos lleva a considerar la evaluación más allá de la satisfacción y eficacia de la acción 	<p>Falta de criterios homogéneos a la hora de evaluar: Hay una clara falta de criterio en la evaluación. Sobre la base de unas directrices muy generales, cada organización aplica diferentes criterios. Esto dificulta una lectura homogénea de las actividades de formación. La evaluación se centró exclusivamente en el período de formación: Se olvida el período posterior a la formación, que es muy relevante ya que estos datos son los que nos ofrecerán el impacto real de la formación y su capacidad para integrar la futura política de formación de la organización.</p> <p>No se dedica demasiado tiempo a la evaluación: Falta de tiempo dedicado a la evaluación más allá de la evaluación directa una vez finalizada la actividad de capacitación. Todo ello repercutirá en que la recopilación de datos se haga de forma automática y en que, una vez terminada la actividad de formación, se analicen y olviden los datos principales.</p> <p>Recopilación de datos: Existe una gran</p>

	<p>formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de personal específico que trabaje en el campo de la información: Cabe señalar que los dos aspectos anteriores han dado lugar a la necesidad de incorporar a los equipos de formación un evaluador experto (persona más centrada en la evaluación). Este aspecto reforzará la importancia de la formación en la empresa. No obstante, este evaluador suele ser una persona interna que también gestiona la formación, y que por un interés propio, se hace también cargo de la evaluación. Muchas veces se hace de forma automática, con lo que la evaluación no resulta tan efectiva. 	<p>variedad en la recopilación de datos. La mayoría de los evaluadores valoran al final a través de un cuestionario, con los límites que representa.</p> <p>Dificultad para acceder a los datos: Hay muchos datos, recogidos por diferentes administraciones y suele ser muy difícil acceder a ellos, además de no estar suficientemente estandarizados.</p> <p>Dificultad en la explotación de los datos: la falta de tiempo y la recogida de datos dificultan que estos datos puedan ser explotados posteriormente y utilizados para retroalimentar los procesos de formación o influir en la definición de las políticas de formación y empleo.</p>
Rumanía	<ul style="list-style-type: none"> - las metodologías existentes para evaluar la formación en alternancia se fundamentan en enfoques más bien holísticos que tienen en cuenta múltiples dimensiones que se adaptan adecuadamente a las características específicas del grupo de destino: características del programa de formación y elementos de calidad, dificultades, beneficios, impactos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - con la salvedad del control de la garantía de calidad de la formación profesional inicial, no existe un enfoque sistemático para evaluar los programas vinculados al trabajo. -la mayoría de las metodologías requieren una cantidad significativa de recursos (tiempo, humanos, financieros) -los resultados de las evaluaciones no son muy transparentes para todas las partes interesadas

5. Barreras y lagunas detectadas

Barreras:

Caro; el coste y la mano de obra para llevar a cabo todos los programas de evaluación a nivel nacional.	<p>Escocia (Reino Unido): El modelo formal basado en el trabajo (si bien es muy eficiente) solo es viable si cuenta con la financiación de alto nivel del Gobierno escocés, la tasa de los empresarios y otras ayudas externas a la empleabilidad, como el FSE. Aunque eficiente, es un programa muy caro.</p> <p>Polonia: el sector público, es decir, los fondos públicos nacionales, así como los fondos europeos, como el FSE o el Programa Erasmus + de Aprendizaje Permanente son la principal fuente de financiación.</p>
Es necesario contar con una mayor participación de las empresas y sectores especializados	<p>Escocia (Reino Unido): También es necesario establecer consejos consultivos para la elaboración de normas así como garantizar que la regulación actual se mantenga a un alto nivel.</p>
Falta de información	<p>Rumanía: Bajo número de generaciones de "graduados" de la formación en alternancia (especialmente, en formación profesional inicial), lo que dificulta la implementación y validación del proceso de evaluación.</p> <p>Falta de información disponible sobre los participantes en programas y oportunidades de capacitación vinculados al trabajo</p> <p>Escasa disponibilidad de información administrativa sobre los programas de formación en alternancia y los participantes</p> <p>Baja tasa de respuesta a cuestionarios y entrevistas aplicadas una vez finalizado el programa de formación en alternancia.</p>

Lagunas:

necesidad de aumentar los contextos en algunos sectores para satisfacer la demanda	Escocia (Reino Unido): El aprendizaje vocacional y el aprendizaje para graduados en educación secundaria son relativamente nuevos ya que están en su tercer y segundo año de implantación respectivamente, por lo que es necesario un mayor compromiso por parte de empresas y alumnos así como el desarrollo de marcos adicionales.
Beneficios desconocidos	Polonia: las empresas son reacias a contratar aprendices porque no creen que los beneficios superen los costes y a la vista de que un aprendizaje de buena calidad requiere grandes inversiones.
Desarrollo insuficiente	Rumanía: La formación en alternancia está aún en fase de desarrollo en Rumanía (se ha introducido en esta última época la formación dual y el aprendizaje), lo que dificulta la puesta en marcha y la validación del proceso de evaluación.
los formadores/tutores interactúan de manera adecuada	Polonia: Por lo general, los formadores/tutores son nombrados por la empresa, aunque en Polonia la escuela de formación profesional tiene derecho a evaluar si la persona es apta para la formación y las tareas de supervisión establecidas.

6. Cuestiones y necesidades clave en relación con la evaluación de la formación en alternancia

Desde el punto de vista de los resultados del análisis y de las contribuciones de los expertos, hay muchos puntos clave en relación con la evaluación de la formación en alternancia:

Requisitos para ser proveedor	Escocia: Para impartir el programa de evaluación de formación en alternancia se tiene que ser proveedor o
-------------------------------	--

	empresa homologado; se trata de un proceso de licitación para ser proveedor, y los proveedores pujan a partir de una puntuación en desempeño previo y la eficiencia de la entrega.
Sólidos programas de ejecución	<p>Escocia: Se observa un sólido programa de ejecución y un marco de cualificación establecido por la Autoridad Escocesa de Cualificación, <i>Skills Development Scotland</i>, supervisado por el sistema educativo del gobierno escocés.</p> <p><i>En el caso de la evaluación verbal no formal, los datos y los recursos no son tan consistentes y se considera en gran medida como una adquisición de "habilidades blandas", ya que buena parte de la evaluación corre a cargo de evaluadores no profesionales.</i></p>
Necesidad de aprobación:	<p>Escocia (Reino Unido): Los marcos están sujetos a la marcos, normas mínimas de aprobación de la Alianza del Sector de las Cualificaciones competencia (<i>Skill Sector Alliance</i>) formada por empresas y docentes, de <i>Skills Development Scotland (SDS)</i>, de la Autoridad Escocesa de Cualificación (<i>Scottish Qualification Authority</i>) y del Marco Escocés de Crédito y Cualificación (<i>Scottish Credit and Qualification Framework</i>) que establece las cualificaciones formales. Los paquetes de formación cumplen unas normas mínimas en cuanto a competencias, de acuerdo con la definición de las organizaciones sectoriales de cualificaciones autorizadas y las organizaciones de fijación de normas oficialmente reconocidas por la Comisión de Empleo y Cualificaciones del Reino Unido (UKCES, por sus siglas en inglés).</p>
La necesidad de una mejor participación de las PYME en la evaluación del aprendizaje	<p>Polonia: informe titulado "<i>Cooperation of vocational schools with employers</i>" ("Cooperación de los centros de formación profesional con las empresas") elaborado por el</p>



	<p>centro nacional de apoyo a la formación profesional y permanente, con recomendaciones adecuadas a nivel nacional, regional, local y académico.</p> <p>Las organizaciones requieren el apoyo necesario principalmente para detectar posibilidades de financiación, alianzas de formación, consultas de intermediación así como asistencia en la gestión formal del aprendizaje.</p>
Involucrar a las empresas en el diseño de la oferta educativa	<p>Polonia: implicar a las empresas en la identificación y previsión de competencias y necesidades de cualificación que requiere el mercado laboral, que constituirán una guía para los centros de formación profesional a la hora de diseñar su oferta educativa;</p> <ul style="list-style-type: none"> • incrementar la participación de los empresarios en la organización de la formación práctica en los centros de formación profesional y desarrollar la cooperación de las escuelas de formación profesional con las instituciones de educación superior;
Fomentar la formación de profesores y formadores en empresas	<p>Polonia: fomento del acceso al desarrollo profesional de los profesores y formadores de formación profesional</p>
Desfase y desajuste de competencias	<p>Rumanía: El bajo índice de participación de los adultos en programas de formación profesional conduce a que carezcan de las nuevas habilidades que exige el mercado laboral moderno, los avances tecnológicos y entornos de trabajo innovadores. Los complejos cambios en la economía rumana conllevan que en el futuro se requerirá una combinación diferente de habilidades para la mano de obra.</p>
Evaluación de los resultados del aprendizaje y de su impacto en el empleo	<p>Rumanía: Los graduados en programas de formación profesional inicial y de aprendizaje se someten a un examen de evaluación de sus resultados de aprendizaje. En este contexto, la evaluación metodológica deberá analizar las</p>

repercusiones a corto y medio plazo en la empleabilidad, los salarios, la promoción profesional, la movilidad laboral y la productividad.

España: Evaluar las competencias adquiridas y su influencia en el mercado laboral: es decir, hasta qué punto el mercado laboral tiene la capacidad de asumir a estas personas (capilaridad) y cómo, a su vez, el mercado laboral utiliza la formación para responder a sus necesidades.

Criterios, alcance, datos

España: Incluir criterios de evaluación de impacto interno y externo: La evaluación de impacto debe incluirse de manera estandarizada. En particular, debe contemplarse todo lo que ocurre después de la formación y cómo se manifiestan los resultados de la formación en el mercado laboral y en la formación en sí misma.

Alcance de la evaluación: definir con claridad el alcance de la evaluación, para lo cual se evalúan y utilizan los datos ya existentes, de los que disponemos, que complementamos con otros que puedan aportar un valor añadido.

Datos comparables y verificables: Es necesario obtener un conjunto de datos comparables y verificables que nos ayuden a evaluar eficazmente la formación y su impacto.

7. El uso de herramientas basadas en TIC para evaluar la formación en alternancia.

Las herramientas basadas en las TIC son útiles en muchos campos: volumen, individualidad e integración

- a) a) Las herramientas de evaluación basadas en las TIC permitirán la evaluación de **grandes grupos de alumnos** sin generar unos gastos generales excesivos. En este caso, la ayuda que la herramienta puede proporcionar a los expertos que recopilan datos ocupa un lugar central: aplicaciones de bancos de datos, administración central de las medidas de protección de la privacidad, entrevistas cualitativas automatizadas y aumento de la accesibilidad. Además, se espera que otras fuentes de datos, como los bancos de datos preexistentes, los registros y otros datos estadísticos, puedan en el futuro vincularse más fácilmente entre sí y con nuevas herramientas
- b) Las herramientas basadas en las TIC permiten medir el éxito de la formación profesional **a nivel individual** antes, durante y después del propio proceso educativo. De este modo, sería posible evaluar las competencias y habilidades existentes antes de iniciar la formación, con el fin de reducir las tasas de abandono y medir el grado de tutoría necesario, hacer un seguimiento del al alumno durante la formación y realizar cambios en el itinerario de aprendizaje para facilitar su progreso y recopilar datos individuales y detallados sobre la carrera profesional posterior del alumno para identificar posibles problemas con los cursos y ajustarlos en consecuencia.
- c) **Enfoque integrado.** Evaluación a nivel individual (competencias, resultados del aprendizaje), actividad de prestación (formadores, fondos, empresas) y coordinación de permisos a nivel nacional (pronóstico, actualización).

En **Escocia (Reino Unido)**, existe un sistema integrado que permite cargar todos los **resultados y detalles de la formación** y compartirlos con el proveedor de formación y los financiadores. Dicho sistema cuenta con el respaldo de los sistemas internos de TIC de los proveedores de formación para supervisar el **progreso, la asistencia y las habilidades generales de los**

alumnos. Existe un sistema específico (FIPS *Funding Information and Processing System*) que se utiliza para asegurar que la información del alumno sea correcta, que los proveedores de formación tengan acceso a los **fondos** correctos, que se **personalicen** los informes y que se cuente con un **equipo de apoyo nacional** para resolver problemas y errores. La información de la evaluación se registra en el sistema y se almacena a nivel nacional y genera automáticamente informes sobre el progreso y el rendimiento de los alumnos. Las herramientas basadas en las TIC ayudan al gobierno escocés a supervisar el efecto global del programa y a transmitir ideas al proveedor de formación, a las empresas y a toda fuente de financiación externa. La herramienta escocesa (FIPS) se utiliza para supervisar el programa general y cuenta con unos 85.000 alumnos en todo momento. Las herramientas TIC se utilizan para ofrecer respaldo a los proveedores de formación, las empresas, los evaluadores y el personal que supervisan el programa a nivel regional y nacional y proporcionan información actualizada instantánea al gobierno escocés.

d) **Necesidad de** herramientas integradas basadas en las TIC para facilitar el proceso de evaluación.

En Polonia y Rumanía, se han emprendido algunas iniciativas aisladas que pueden implantar las bases para mejorar el sistema y proporcionar herramientas TIC.

En **Polonia**, a modo de ejemplo, la Universidad de Ciencias Sociales (*Spoleczna Akademia Nauk*) de Lodz lleva a cabo un proyecto sobre el desarrollo de las denominadas QualiTools presentado durante la 3^a Conferencia Europea de Monitorización NetWBL, 28 y 29 de junio de 2016, Berlín. 20 herramientas de calidad transferidas en QualiTools se desarrollaron, probaron y evaluaron en 3 proyectos de la UE (Resyfac, Qualivet, SEALLL) y se identificaron como buenas prácticas en el proyecto de red QALLL. Se complementarán con 30 herramientas adicionales y se proporcionarán en una base de datos en línea como herramientas gratuitas y listas para usar para la mejora de la calidad de la formación profesional, con descripciones detalladas y materiales en formato PDF, todo ello disponible de forma gratuita en este sitio web. Para el desarrollo de la capacidad de gestión de la calidad respecto de la aplicación de herramientas para profesionales, se desarrollará, implementará y evaluará un programa de formación presencial y un seminario virtual en cada país colaborador. Además, los gestores de la formación

profesional/gestión de la calidad en las escuelas, facultades y empresas recibirán una guía de gestión sobre cómo combinar la gestión de calidad "clásica" con un enfoque ascendente así como sobre el respaldo a profesores/formadores de TIC en la aplicación práctica de las herramientas de garantía de calidad. Se elaborará un programa de formación sobre cómo aplicar las directrices en la práctica Para más información, consulte: <http://www.qualitools.net> .

Asimismo, en **Rumanía**, teniendo en cuenta la disponibilidad de información sobre el impacto de la formación y la naturaleza de los datos necesarios, una herramienta basada en las TIC para evaluar la formación en alternancia supone un enfoque válido.

e) Mejor gestión de los **datos**: optimización de la recogida de datos, estandarización, acceso, actualización continua, explotación de los datos.

España: - Optimizar la recogida de datos: Hasta ahora, la mayoría de las personas dedicadas a la evaluación recopilaban datos manualmente a través de cuestionarios. El tratamiento de los datos depende de la persona que los gestiona (con independencia de que utilice o no una herramienta TIC para su recogida y explotación). La herramienta TIC permitirá optimizar la recogida y el almacenamiento de datos.

- Estandarizar datos: Todos los proveedores de formación y evaluadores podrán utilizar datos estándar, que ellos mismos personalizarán en función de sus necesidades.

- Acceso a los datos: Considerando la cantidad de datos que se pueden obtener es necesario acceder a los mismos para planificar cualquier aspecto relacionado con la formación y la empleabilidad sin límite de tiempo.

- Actualización continua de estos datos: El uso de las TIC permitirá una actualización continua de los datos en un período de tiempo más corto.

- Explotación de datos: facilita la explotación de los datos y su uso en otras áreas de la toma de decisiones políticas.

8. Conclusiones y lecciones aprendidas (lo que podría ser útil para el proyecto AT WORK)

1. Un enfoque holístico del impacto (social) de la evaluación de la formación

Austria – propone una metodología “modular”

Se identificó repetidamente, como resultado óptimo, un enfoque holístico cuya meta era tener en cuenta tantos indicadores/parámetros y grupos objetivo como fuera posible.

La solución propuesta es una **metodología "modular"** que cambia según el tipo de formación que esté siguiendo el **alumno**, el tamaño de la **empresa**, el hecho de que se esté tratando o no de recopilar datos fidedignos sobre el presente (lo que justifica un enfoque cuantitativo) o de que se hagan suposiciones sobre tendencias y desarrollos **futuros** (en este supuesto, es más aconsejable un enfoque cualitativo), etc.

Esta metodología "modular" tendría la ventaja añadida de la **flexibilidad**; cabría la posibilidad de modificar **partes específicas del proceso de recogida de datos** para responder a nuevas preguntas sin tener que reelaborar el conjunto o arriesgarse a generar datos basura de las fuentes a las que estas nuevas preguntas no son aplicables.

Escocia (Reino Unido) – se propone que el programa Moderno debería estar abierto a todos los niveles de educación.

Desde el punto de vista de la empresa y del alumno, el programa de aprendizaje en alternancia más eficaz se corresponde con los procesos formales desarrollados a través de los programas de aprendizaje del gobierno escocés.

- a) El programa de aprendizajes modernos está abierto a **todos los alumnos, a los que han terminado la escuela y a otras personas interesadas en obtener un empleo a tiempo completo en un sector profesional concreto**. Este programa permite que todos los niveles de alumnos entren en el programa.

- b) Los otros dos programas de aprendizaje son más selectivos: El aprendizaje vocacional se dirige a los **alumnos que terminan estudios superiores** y que por lo general aspiran

a acceder a la formación superior/universitaria. Este programa fomenta que un mayor número de jóvenes inicien una formación profesional que les permita acceder a un empleo a tiempo completo en una serie de sectores en crecimiento (ingeniería civil, desarrollo de programas informáticos y servicios financieros). El aprendizaje vocacional está vinculado a sectores de la economía escocesa, lo que permite a los jóvenes adquirir experiencia en la industria y contribuye a que puedan iniciar una carrera exitosa en el campo de su elección (SDS).

- c) El programa de aprendizaje de posgrado tiene por objeto fomentar que las empresas contraten a un aprendiz por un período más largo, que les lleve a cursar estudios de nivel de grado. A través de este programa, se pretende dotar a los **empleados y a las empresas de un mayor nivel de personal académico con vistas a respaldar el crecimiento de una empresa**. Las empresas pueden emplear la mano de obra y el personal de apoyo para desarrollar sus habilidades de acuerdo con los estándares de la industria y profesionales.

Polonia - ejemplos de buenas prácticas y reformas en el sector de la educación

Hay algunos que pueden conducir a mejoras más sistemáticas en el futuro. A modo de ejemplo, el voivodato de Świętokrzyskie participa en un proyecto piloto para las regiones europeas “en desarrollo” (con bajos ingresos y bajo crecimiento), en el que la formación en alternancia se considera un **factor clave para el desarrollo socioeconómico en el marco de la iniciativa para las regiones más deprimidas**. En 2016, el Banco Mundial comenzó a prestar asistencia técnica a las autoridades del voivodato de Świętokrzyskie para apoyar el aprendizaje en alternancia. Tras el cambio de gobierno en Polonia en 2015, ya a finales de ese mismo año, se anunciaron amplias reformas en el sector de la educación. El objetivo de las reformas era mejorar la calidad de la educación en las escuelas secundarias superiores, incluidos los centros de formación profesional. En el marco de la reforma educativa iniciada en el curso académico 2017/2018, Polonia ha vuelto a su sistema anterior de ocho años de educación primaria, a los que siguen cuatro años de educación secundaria o cinco años de escuela técnica. Además, el curso académico **2014-2015 fue declarado “Año de las escuelas de formación profesional”** y se caracterizó por un programa de mejora de la calidad de la formación profesional. El sector, que

hasta hace poco recibía una atención muy escasa y carecía de fondos suficientes, cuenta ahora con la oportunidad de adaptarse a las condiciones del mercado laboral actual, tanto en Polonia como en Europa. En Polonia, se están realizando esfuerzos para aumentar el atractivo y la calidad de la formación profesional pero la colaboración sistemática con las empresas sigue siendo un problema. El desajuste entre las cualificaciones requeridas por el mercado laboral y las

que ofrecen las escuelas de formación profesional sigue siendo significativo. El método de financiación de la formación profesional conlleva que las autoridades del Powiat financian programas de formación profesional incluso para cualificaciones que no están demandadas, al tiempo que disuade la financiación de otras formaciones que son más caras pero que con frecuencia cuentan con una mayor demanda. Sin embargo, en el marco de la actual reforma de la formación profesional, se prevé reforzar las acciones destinadas a vincular más estrechamente la educación y el mercado laboral.

España: es necesario evaluar la formación, en particular aquella que tiene una mayor **repercusión en el mercado laboral.**

Si bien ya se han dado pasos importantes para la evaluación de la formación, es necesario seguir profundizando en esta cuestión para que las lecciones aprendidas en el proceso surtan efecto más allá de la capacitación. No obstante, quedan en un segundo plano otros aspectos importantes, tales como:

- ¿Qué impacto tiene en la persona?
- ¿Qué impacto tiene en la organización en la que se imparte la formación?
- ¿Cuál es el impacto en el entorno de la persona y de las organizaciones?
- La formación en alternancia tiene un objetivo claro, responder a las necesidades del mercado laboral y de las organizaciones de forma rápida y permeable, adaptándose a los cambios en las competencias y profesiones y ofreciendo una formación de calidad y práctica a los colectivos especialmente afectados por la exclusión del mercado laboral. En este caso, la evaluación se presenta como una cuestión clave que nos permitirá:
- Determinar las competencias adquiridas y su permeabilidad en el mercado laboral;

- Determinar el impacto en el sujeto (mejora de su empleabilidad, aumento de habilidades y conocimientos, contribución a la organización, etc.);
- Determinar el impacto en su entorno (cómo evaluar la repercusión en el empleo, responder a las necesidades del mercado laboral, crear nuevas oportunidades de empleo, etc.).

Rumanía –propone que la futura herramienta que evalúe los programas de formación en alternancia tenga en cuenta:

- Quiénes son los principales usuarios potenciales de los resultados de la evaluación por parte de las partes interesadas.
- La información que requieren las partes interesadas pertinentes
- Abordar las diversas lagunas de información existentes
- Proporcionar hallazgos clave que se presenten de un modo agradable
- Fomentar la implicación de las distintas partes interesadas en el ámbito de la formación.

La importancia de la formación en alternancia para el entorno socioeconómico y para las personas y empresas implicadas es esencial. No obstante, se percibe una falta de herramientas considerable para evaluar su impacto social. Por lo tanto, el proyecto AT WORK es necesario para abordar las lagunas y los desafíos identificados. **A la vista de los resultados del análisis comparativo, la herramienta AT WORK para evaluar el impacto social de la formación en alternancia se fundamentará en un enfoque holístico que permita que la evaluación se lleve a cabo en momentos clave de la formación, integrará múltiples puntos de vista (alumnos, tutores) y favorecerá la evaluación y la presentación de informes de resultados a varios niveles (sujetos, programas y ámbito nacional).**



Anexo: Resumen de las entrevistas

Nombre y apellido	Organización
Puy Jiménez Fernández Sesma	Fundación Laboral de la Construcción
Mª Jesús Bascuñán Cogollos	Agencia para el Empleo de Madrid
Montserrat García	Foro de Formación y Ediciones
Maria José Soler	Fundación Santa María La Real
María Huertas de la Gándara	Fundación Exit Madrid
Juan Carlos Tejeda	CEOÉ – Director de Formación
Alexander Hölbl	Ministerio Federal de Digitalización y Localización Empresarial
Robert Frasch	Experto independiente en educación dual
Roland Löffler	Instituto austriaco para la investigación de la formación profesional (ÖIBF)
Silvia Seyer-Weiß	Instituto Empresarial para la Investigación Educativa (IBW)
Anna Sołtys	Instytut Nowych Technologii (Instituto de Nuevas Tecnologías de Lodz)
Renata Figlewicz	Infosys BPO Ltd deLodz
Rafał Nykiel	Coaching de equipos
Arkadiusz Trzuskowski	Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (Centro Lodz para la Formación de Profesorado y Formación Práctica)
Elżbieta Czarnul	Wojewódzki Urząd Pracy (Oficina de Trabajo Regional de Lodz)
Maggie Lennon	Programa Bridges
Douglas Taylor	Campus de Yoker Community
Kenneth Stevenson	Grupo de formación en alternancia (CDN)
Maria Roushias	Grupo de formación en alternancia (CDN)
Diana Mitu	Experta independiente en formación, formadora
Elena Baboi	Agencia Nacional para el Empleo
Speranta Pirciog	Directora Científica del Instituto de Investigación Laboral y de Seguridad Social
Adrian Stoica	Stefanini ADC Rumanía

Referencias

1. ALIANZA PARA LA FP DUAL (2017): Propuestas de regulación Mejoras en el marco legal para garantizar el desarrollo de una Formación Profesional Dual sólida y de calidad,
2. Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes Poland, FFW (2014),
3. BIENCINTO, C. Y CARBALLO, R. (2004). Revisión de modelos de evaluación del impacto de la formación en el ámbito sanitario: de lo general a lo específico. RELIEVE: v. 10, n. 2, p. 101-116 ,
4. CAMARAS DE COMERCIO (et al) (2014). Guía para la formación dual,
5. CEDEFOP (2015) Wspieranie kształcenia dorosłych.
6. Cedefop (2016). Vocational Education and Training in Europe – Romania,
7. Cedefop (2018). Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Romania. Cedefop monitoring and analysis of VET policies,
8. Cedefop, Statistical overviews on VET – Romania
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/statistical-overviews-vet-romania> ,
9. High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles, European Commission, Brussels (2017),
10. Jak dostrzec zmianę społeczną, czyli o mierzeniu wpływu społecznego w NESsT,
11. Kryteria Oceniania Przedmiotów Zawodowych w podmiotach przyjmujących, CDN Piła (2014),
12. National Report on Apprenticeship in Poland, OIC Foundation (2017),
13. NESsT Poland, Warszawa (2015),
14. NetWBL Needs and Gaps Report, NetWBL (2016),
15. Ocenianie uczniów z przedmiotu PRAKTYKA ZAWODOWA, Szkoły Ekonomiczno-Handlowe im. Macierzy Szkolnej, Gdańsk (2011),
16. Organizowanie praktycznej nauki zawodu od 1 września 2017, Portal Kadrowy (2017),
17. Pracodawca – kluczowy partner w kształceniu zawodowym, MEN (2017),
18. Quali Tools, SAN (2016),
19. REGO AGRASO, L, BARREIRA CERQUEIRAS; E.M., RIAL SÁNCHEZ, A.F. (2015): Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español en Revista Española de Educación Comparada, 25 (2015), 149-166,
20. Rozwój kształcenia w miejscu pracy jako instrumentu doskonalenia kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim, Poland Catching Up Regions, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington DC (2017),
21. Standardy Jakości Kształcenia zawodowego. Szkoła zawodowa pozytywnego wyboru, KOWEZiU, Warszawa (2013),
22. TEJADA FERNÁNDEZ, J.; FERNÁNDEZ LA FUENTE, E. (2007): La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones en REDIE, Vol. 9 Numero 2,

23. Work Based Learning, FRSE (2015),
24. Work-Based Learning 2020, NetWBL, Berlin (2016),



25. Work-based Learning in Poland, Hanzeatycka Szkoła Zarządzania, Słupsk
(2015).