

ÍNDICE

BLOQUE IV LA EDUCACIÓN A DISTANCIA DE PERSONAS ADULTAS

CAPÍTULO XIII	La Educación a Distancia. <i>Julio Lancho</i>	17
CAPÍTULO XIV	La acción docente en Educación a Distancia. <i>Julio Lancho</i>	37
CAPÍTULO XV	Los recursos en la Educación a Distancia. <i>Julio Lancho</i>	59
CAPÍTULO XVI	La evaluación en Educación a Distancia. <i>Julio Lancho</i>	83

BLOQUE V ORGANIZACIÓN Y OFERTA EDUCATIVA DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

CAPÍTULO XVII	La Educación General: Alfabetización, Educación Básica y Bachillerato. <i>Julio Lancho</i>	119
CAPÍTULO XVIII	La formación de adultos: Formación Profesional Reglada y Formación para el Empleo. <i>Julio Lancho</i>	149
CAPÍTULO XIX	La educación no formal. <i>Julio Lancho</i>	175
CAPÍTULO XX	Las enseñanzas de español para extranjeros. <i>Julio Lancho</i>	201

BLOQUE VI
SECTORES DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN DE ADULTOS

CAPÍTULO XXI	Las personas mayores: de la alfabetización a las universidades de la experiencia. <i>Inés Gil Jaurena</i>	217
CAPÍTULO XXII	Los jóvenes sin titulación procedentes del sistema educativo ordinario. <i>Juan Carlos Sanz Bachiller</i>	249
CAPÍTULO XXIII	Los adultos inmigrantes. Interculturalidad y Educación de Adultos. <i>Inés Gil Jaurena</i>	273
CAPÍTULO XXIV	Los trabajadores y desempleados. El desarrollo de competencias profesionales. <i>Juan Carlos Sanz Bachiller</i>	303

1. LA FORMACIÓN DE ADULTOS

La *formación de adultos* es la parte de la educación de adultos que se dirige exclusivamente a la población activa; su enfoque adopta una perspectiva economicista. En la actualidad, el sistema español de formación de adultos aparece estructurado en dos subsistemas que atienden a dos grandes tipos de necesidades diferentes: el de formación profesional reglada, que proporciona formación inicial a los adolescentes y jóvenes deseosos de incorporarse al mercado de trabajo, y el de formación profesional para el empleo, que atiende las necesidades formativas de los desempleados y ocupados.

Los mencionados subsistemas se organizan de una manera autónoma, son gestionados por distintos agentes y cuentan con trayectorias históricas distintas, pero han entrado en un proceso de confluencia que, de llevarse a término adecuadamente, transformará profundamente el panorama de la formación de personas adultas en España. La mencionada confluencia se ha materializado recientemente en la integración de los antiguos subsistemas de formación ocupacional y continua:

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral —la formación ocupacional y la continua—, resulta necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introducir mejoras que permitan adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desem-

pleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo¹.

La *formación profesional reglada* es gestionada, como la educación de adultos, por las administraciones educativas. Sin embargo no existen en el seno de éstas cauces de conexión entre ambas. Pese a depender de los mismos gestores, la educación de adultos, dirigida a la población inactiva y la formación profesional reglada, dirigida a los jóvenes que pretenden acceder al mercado de trabajo, constituyen verdaderos compartimentos estancos. La formación profesional reglada se imparte en los institutos de enseñanza secundaria, que son centros dirigidos a los adolescentes, preferentemente en horario diurno. Las escasas ofertas dirigidas a la población adulta se reducen a la modalidad a distancia, en la que sólo se ofrecen algo más de una decena de perfiles profesionales, en los que predomina, lógicamente, el aprendizaje de lápiz y papel (Educador Infantil, Gestión Comercial y Marketing, Informática, Gestión Administrativa, etc.) y a algunas escasas ofertas en horario nocturno. Pero lo que evidencia más aún la separación entre este sistema y el de educación de adultos es el hecho de que, salvo alguna extrañísima excepción, ninguna de estas enseñanzas se cursa en los centros específicos de educación de personas adultas.

Lo que hace más incomprensible una situación como la descrita es que este sistema de formación profesional reglada, creado por la LOGSE en 1990, nació con la vocación de vincularse estrechamente al sistema productivo y adoptó una estructura modular con la intención de flexibilizar el acceso a la misma de los trabajadores. De esta manera se pretendía romper con el anterior modelo de formación profesional reglada, mucho más libresco, teórico y academicista, propio para ser seguido por los adolescentes incapaces de seguir el carril principal del bachillerato que conducía a los estudios universitarios. En la práctica sin embargo parecen prevalecer más las viejas rutinas que las excelentes intenciones primigenias: es difícil cursar parcialmente un ciclo formativo² en función de las necesidades formativas concretas de una persona, lo habitual es hacerlo mediante la modali-

¹ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

² Nombre oficial de cada uno de los paquetes formativos correspondientes a un perfil profesional. Cada ciclo formativo se estructura en módulos profesionales que se asocian a una o varias unidades de competencia profesional que tienen valor y significado en el empleo.

dad académica ordinaria que contempla la totalidad de la carga horaria a lo largo del curso escolar; es difícil también encontrarlos en los contextos espaciales (centros de adultos) y temporales (horarios compatibles con el trabajo) adecuados a la población adulta.

El nuevo subsistema de formación profesional para el empleo contiene tres grandes tipos de iniciativas de formación. El primero de ellos es la formación de demanda, pensada para atender a las necesidades formuladas por las empresas —materializada en acciones formativas desarrolladas en su seno, que pueden ser de tipo general, es decir transferibles a ocupaciones diferentes a las actuales, o de tipo específico, es decir aplicables directamente en el puesto de trabajo— y por los trabajadores —que adopta la forma de permisos individuales de formación—. El segundo tipo lo constituye la formación de oferta. Estas iniciativas pueden ser de dos tipos: planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones formativas enfocadas prioritariamente hacia los desempleados. El diseño de esta formación tiene necesariamente que vincularse estrechamente con las necesidades del mercado de trabajo. Esto exige una planificación a medio plazo, realizada por el Ministerio de Trabajo a partir de las propuestas de las comunidades autónomas y de los agentes sociales, así como una programación anual. El tercer tipo de iniciativas de formación son las realizadas en alternancia con el empleo. Pueden distinguirse aquí, las acciones formativas previstas en los contratos para la formación y los programas de empleo-formación. Las primeras, se refieren básicamente a la atención de jóvenes recién titulados en las universidades o en la formación profesional y a la de jóvenes trabajadores con escasa instrucción. Este segundo supuesto implica un tratamiento educativo de carácter básico que corresponde a los centros de educación de adultos dependientes de las administraciones educativas. El escaso seguimiento del mismo por parte de la administración laboral hace que en gran parte de las ocasiones la formación no pase de lo puramente nominal. Los programas de formación-empleo en los que se produce esta alternancia son los de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Las acciones formativas para los desempleados —encuadradas anteriormente en el subsistema de formación ocupacional— son consideradas como una política activa de empleo, por lo que son gestionadas por las administraciones laborales. Sin embargo estas administraciones no suelen lle-

var a cabo directamente la docencia, salvo en los nuevos Centros de Referencia Nacional —que sucederán a los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional—, distribuidos por todo el territorio nacional, que tienen atribuida la investigación e innovación formativas en una determinada rama profesional. La mayor parte de los cursos son impartidos por entidades colaboradoras, la mayoría de las cuales pertenecen al sector privado. Los nuevos Centros Integrados de Formación Profesional, tanto públicos como privados, que impartirán al menos las ofertas formativas conducentes a la obtención de títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, están llamados a jugar un papel importante en la impartición de este tipo de formaciones. No obstante, aún es pronto para calibrar la importancia relativa de las iniciativas pública y privada en este ámbito.

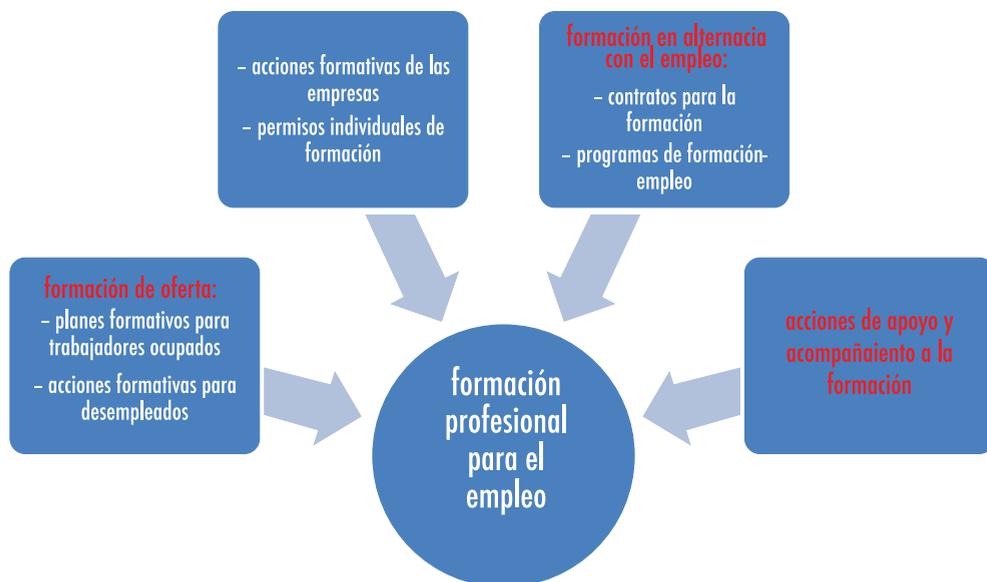


Gráfico 1.

El subsistema de formación profesional para el empleo suele estar organizado de forma dinámica, tratando de responder a las necesidades y demandas formativas del mercado de trabajo en cada coyuntura. En el proceso de reforma de la formación profesional, el Ministerio de Trabajo está reelaborando y publicando los certificados de profesionalidad correspon-

dientes a las distintas ocupaciones definidas en las actuales 26 familias profesionales. Dicho proceso, iniciado en 1995, ha experimentado una reorientación a partir de 2008, año en el que se establece el nuevo repertorio nacional de certificados de profesionalidad, que en el plazo de un año cuenta ya con 52 certificados.

2. EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La clave del arco del proceso de confluencia entre los dos subsistemas que conforman el sistema español de formación de adultos la constituye el *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*. Dicho sistema ha sufrido un largo proceso de gestación de más de diez años hasta su aprobación en 2002³. Sus consecuencias prácticas hasta el momento son modestas, pero es previsible que cuando esté a pleno funcionamiento mejorará significativamente los distintos procesos que vinculan la formación profesional y la inserción laboral. Sin embargo si podemos analizar los rasgos de un modelo que trata de hacer efectivo un sistema de reconocimiento y validación de cualificaciones profesionales en conexión con una economía dinámica como la española.

El Sistema Nacional de Cualificaciones pretende la articulación de los dos subsistemas de formación profesional por la vía del reconocimiento de las cualificaciones que proporcionan. Esto implica la posibilidad de validación y reconocimiento no sólo de las titulaciones o certificaciones finales obtenidas en cualquiera de los subsistemas, sino la de las capacidades y destrezas parciales que resulten significativas en el mercado de trabajo, que hayan sido adquiridas en cualquiera de ellos o mediante otros procedimientos como el aprendizaje autónomo o la propia práctica profesional.

El Sistema Nacional de Cualificaciones cuenta con un instrumento básico de ordenación de las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las cualificaciones que contiene se han ido identificando en el seno del sistema productivo, teniendo en cuenta las competencias neces-

³ Ha sido creado mediante la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

rias para desarrollarlas profesionalmente. Quiere esto decir que no se trata de cualificaciones *de gabinete*, elaboradas al margen de las necesidades productivas. Éstas actúan siempre como referente, hasta el punto de determinar la cualificación. Se entiende que una persona está cualificada, no tanto por haber superado determinado proceso formativo, sino cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debido.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se constituyó inicialmente en 2004. Contenía 97 cualificaciones profesionales. A mediados de 2009 el Catálogo supera las cuatrocientas. El proceso de elaboración de cada cualificación responde a una metodología claramente diseñada, aprobada en el Consejo General de Formación Profesional, en el que participan las administraciones central y autonómica, así como las organizaciones empresariales y sindicales. Dicha metodología comprende el diseño de la cualificación, la definición de la formación asociada a la misma y el contraste externo con las organizaciones y sectores productivos implicados. Una vez desarrolladas estas distintas fases, la cualificación es aprobada mediante real decreto e incluida en el Catálogo. La estrecha vinculación entre cualificaciones profesionales y sistema productivo confiere a aquéllas, además de un evidente carácter aplicado, una evidente variabilidad. Quiere esto decir que las cualificaciones resultarán válidas, tal y cómo han sido definidas y aprobadas, hasta tanto resulten funcionales en el sistema productivo. En caso contrario sería necesaria su modificación e incluso su retirada del Catálogo por resultar obsoletas.

El Catálogo contiene las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en 26 familias profesionales y 5 niveles. También contiene la formación asociada a cada una de ellas. Dicha formación está recogida en el Catálogo Modular de Formación Profesional que sirve como referente para el conjunto de ofertas formativas pertenecientes a los dos subsistemas de formación profesional. Este Catálogo debe permitir la capitalización de las formaciones realizadas. También ejerce una función capital tanto en los modelos formativos de oferta —que deben ajustarse al mismo para obtener el reconocimiento y la acreditación— como en los de demanda, en tanto que permite atisbar mejor las necesidades formativas de trabajadores y empresas.