

GATOM



Gearing **A**dult **E**ducation
Towards **O**ccupational **M**obility

Orientando la Educación para Adultos hacia el Cambio Ocupacional

Resumen del Informe español



Autores del Informe:



<http://www.ikei.es>

Jessica Durán
Íñigo Isusi

Coordinación del Proyecto:

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



<http://www.kmuforschung.ac.at>

Proyecto financiado por:



DG Educación y Cultura

Programa de acción en el ámbito
del aprendizaje permanente

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

La presente publicación recoge la opinión de los autores; la Comisión no puede ser considerada responsable del uso de la información contenida en la misma.

El estudio ha sido elaborado cuidadosamente. Sin embargo, los autores y el coordinador del proyecto no asumen ninguna responsabilidad por errores de impresión y/u otras imperfecciones o posibles fallos derivados.

Gearing
Adult Education
Towards
Occupational
Mobility

Orientando la Educación para Adultos hacia el Cambio Ocupacional

Resumen del Informe español

Donostia – San Sebastián, 2009

Contenido

1	Antecedentes	1
2	Adecuación del Sistema Español de Formación Profesional para favorecer el cambio ocupacional de los trabajadores	2
3	Recomendaciones	5
3.1	<i>Recomendaciones para las autoridades públicas</i>	5
3.2	<i>Recomendaciones para los proveedores de formación</i>	6
4	Ejemplos de Buenas Prácticas en Europa	7
	<i>Incrementar la transparencia del mercado educativo</i>	7
	<i>Orientación laboral para los trabajadores interesados en el cambio ocupacional</i>	8
	<i>Reconocimiento de la experiencia adquirida informalmente</i>	9
	<i>Financiación de la (re)-cualificación</i>	9
	<i>Provisión de servicios para el cuidado de niños</i>	10
	<i>Diseño favorable de los cursos (duración, horario, elegibilidad)</i>	10
Apéndice 1:	socios del proyecto GATOM	13



Antecedentes

Aunque tradicionalmente el *curriculum vitae* de los trabajadores ha estado caracterizado por una sola ocupación elegida al inicio de la carrera laboral y que se mantenía a lo largo de toda la vida profesional, en los últimos años la tendencia a modificar la carrera profesional y optar por una ocupación alternativa es cada vez más frecuente. Debido a los cambios frecuentes y dinámicos que se dan en el mercado de trabajo, aumenta el número de personas incapaces de encontrar un trabajo relacionado con su formación inicial, y por tanto crece también el número de personas que se encuentran ante el reto de enfrentarse de manera exitosa a un cambio ocupacional.

Dado que en la mayoría de los casos el cambio ocupacional requiere algún tipo de (re)-cualificación, se plantea la cuestión de *si el sistema de formación profesional continua para adultos ocupados es adecuado para con las necesidades de la población trabajadora interesada en el cambio ocupacional*, especialmente en el caso de aquéllos que, limitados por sus condiciones laborales actuales, tienen un tiempo escaso para dedicarse a este tipo de actividades de (re)-cualificación profesional.

En este sentido, el proyecto “Orientando la Educación para Adultos hacia el Cambio Ocupacional” (“*Gearing Adult Education Towards Occupational Mobility — GATOM*”, en Inglés), financiado por el Programa de Aprendizaje Permanente (“*Lifelong Learning Programme*”) de la *Comisión Europea* y elaborado en 8 países europeos (Alemania, Austria, Finlandia, España, Irlanda, Polonia, Rumanía y Suiza), tiene como objetivo comparar las medidas disponibles destinadas a la formación continua de trabajadores adultos con las necesidades tanto de los empleados y los empleadores en el marco del cambio ocupacional, tal y como se ha definido anteriormente.

Concretamente, el presente documento es la versión abreviada del Informe español, el cual analiza la cuestión arriba planteada sobre el cambio ocupacional para tres profesiones determinadas (fontanero, cocinero y auxiliar de enfermería), dando lugar a continuación a una serie de recomendaciones para las autoridades públicas y los centros de formación. Asimismo, se ha elaborado un recopilatorio de buenas prácticas europeas en diversos ámbitos de interés para aquellos trabajadores que buscan un cambio ocupacional hacia una de las tres profesiones citadas anteriormente. Toda esta información está disponible en la página web:

www.mobility-training.eu

Adecuación del Sistema Español de Formación Profesional para favorecer el cambio ocupacional de los trabajadores

Tal y como resulta conocido, el sistema español de formación profesional está estructurado en torno a tres grandes tipos de formación:

- ♦ **Formación Profesional Inicial:** La Formación Profesional Inicial (FPI) comprende el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Esta FPI está orientada fundamentalmente a facilitar el acceso a la vida laboral de los jóvenes, aunque es accesible a cualquier persona (con unos mínimos de cualificación requeridos). La FPI consta de un conjunto de ciclos formativos que pueden ser de grado medio o de grado superior y que constituyen, respectivamente, la formación profesional específica de grado medio y la formación profesional específica de grado superior. La duración de cada ciclo es variable en función de la competencia profesional de cada uno, y oscila entre 1.300 y 2.000 horas. Hasta un 25% de estas horas se realizan de manera práctica en un centro productivo. Normalmente, estos ciclos formativos tienen una duración de dos años académicos, con clases que ocupan normalmente entre 6 y 8 horas diarias, de lunes a viernes, y se imparten tanto en centros públicos como privados. En la actualidad, la FPI está compuesta por 142 títulos oficiales.
- ♦ **Formación Profesional Continua:** La Formación Profesional Continua (FPC) tiene como objetivo fundamental favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal, además de proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas. Tal y como puede apreciarse, se dirige sobre todo a trabajadores ocupados. La formación continua agrupa principalmente dos tipos de iniciativas:
 - » La Formación de Demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación (autorizados por las empresas). Son las propias empresas las que planifican y gestionan estas actividades formativas, por lo que este tipo de formación es muy flexible y adaptada a las necesidades concretas de las empresas. Para financiar la formación de sus trabajadores, las empresas disponen de un crédito cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece.

- » La Formación de Oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. Esta formación se ofrece directamente a los individuos, sin participación directa de las empresas, y su organización depende de los agentes sociales (representantes empresariales y sindicatos). Esta formación incluye tanto los “Planes de Formación Sectorial” como los “Planes de Formación Intersectorial”. Estos últimos ofrecen formación en competencias trasladables horizontal y transversalmente, dirigidas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, pero sin ofrecer una formación específica para otro puesto de trabajo distinto. Normalmente, se trata de cursos cortos en el tiempo y que favorecen la adquisición de habilidades o conocimientos concretos.
- + **Formación Profesional para Desempleados:** Esta formación está especialmente dirigida a desempleados, e incluye un amplio abanico de cursos en general accesibles por su relativa flexibilidad horaria. Estos cursos se caracterizan por la combinación entre formación teórica y experiencia práctica, donde los cursos son impartidos por diversos tipos de centros formativos, con una duración considerable (entre 600 y 1.000 horas). Además, estos cursos están financiados por el INEM (Servicio Público de Empleo Estatal), y tienen carácter gratuito para los participantes.

Conviene subrayar que desde la aprobación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, las actividades del INEM han quedado subsumidas dentro del subsistema estatal de formación profesional para el empleo que, desde entonces, engloba todas las actividades de formación dirigida a trabajadores en activo, tanto ocupados como desempleados. Esta reforma ha afectado de manera especial a la así denominada “Formación de Oferta”, la cual engloba en la actualidad los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo (la proporción entre trabajadores ocupados y desempleados se determina por parte de las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por el órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo).

Desde el punto de vista del cambio ocupacional, es posible afirmar que la oferta de formación profesional disponible en España apenas está adaptada a las necesidades de la población activa trabajadora interesada en cambiar de ocupación. En este sentido, la oferta formativa existente peca en general de una duración excesiva en el tiempo o resulta escasamente flexible en términos de horarios, lo que sin duda no facilita que los trabajadores ocupados puedan participar en esta formación. Por otro lado, la formación denominada “Formación de Oferta” no facilita en la práctica el cambio ocupacional, habida cuenta tanto de su escasa entidad en términos de horas como de la ausencia en muchos casos de un reconocimiento oficial posterior.

Por tanto, y aunque en teoría el sistema español de formación profesional sí ofrece formación a los empleados interesados en cambiar de ocupación (a través de la anteriormente explicada “Formación de Oferta”), en la práctica esto no ocurre así. Así, el camino más lógico para un trabajador español en activo interesado en cambiar de ocupación pasaría por dejar su empleo actual e inscribirse en alguna actividad formativa dirigida a desempleados en el campo o sector de actividad elegido. Claramente, las altas tasas de paro que han caracterizado

tradicionalmente a la economía española (y que desgraciadamente vuelven a repetirse en la actualidad), explican que el sistema español de formación profesional para el empleo se haya dirigido preferentemente a favorecer tanto la inserción laboral de los desempleados (por ejemplo a través de la formación) como las actividades formativas dirigidas al puesto de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados, en tanto que la formación dirigida al cambio ocupacional no ha ocupado un lugar importante en el orden de prioridades.



Recomendaciones

3.1 Recomendaciones para las autoridades públicas

- ✦ Dotar de mayor importancia al fenómeno del cambio ocupacional, mejorando la disponibilidad de datos e información sobre el mismo, así como elaborar campañas que den a conocer a los centros de formación las características de este colectivo particular de trabajadores.
- ✦ En España, la formación dirigida hacia el cambio ocupacional juega un papel poco relevante. En este sentido, es necesario desarrollar un conjunto de programas formativos adaptados a este fenómeno, que permitan un ajuste más progresivo de la mano de obra que desee cambiar de ocupación, bien sea por deseo propio o movida por las circunstancias (por ejemplo trabaja en un sector en declive económico).
- ✦ Desarrollar instrumentos que faciliten el reconocimiento de las competencias de carácter informal obtenidas a lo largo de la experiencia laboral, así como acuerdos sobre el contenido mínimo de los cursos que permitan satisfacer las necesidades de conocimientos y habilidades requeridos por las empresas.
- ✦ Incrementar la transparencia del mercado de formación español existente, manteniendo al día un registro de centros formativos y cursos disponibles que sea fácilmente accesible a los trabajadores interesados.
- ✦ Ofrecer un servicio de asesoramiento individualizado a los trabajadores interesados en las medidas de (re-)cualificación dentro del marco del cambio ocupacional, por ejemplo, en el Servicio Público de Empleo, a fin de orientarles tanto sobre posibles nuevos campos de trabajo factibles (en términos de su experiencia previa y competencias disponibles) como sobre la oferta formativa existente destinada a mejorar sus carencias actuales. Se sugiere también la creación de plataformas on-line específicas por profesión, donde se pueda recoger toda la información de interés relativa a cada profesión.
- ✦ Adaptar los programas formativos a las necesidades concretas de los individuos interesados en el cambio ocupacional (i.e. en relación con su edad, responsabilidades familiares, etc), teniendo en cuenta que la flexibilidad en la impartición de la formación (en términos de horas, contenidos, adaptación a necesidades concretas, etc) es una condición imprescindible en el caso de las personas ocupadas.

- ♦ Ofrecer apoyo financiero a los trabajadores interesados en cambiar su ocupación actual (subsidios, incentivos fiscales, etc.).

3.2 Recomendaciones para los proveedores de formación

- ♦ Organizar los cursos de manera modular, de forma que los trabajadores puedan seleccionar específicamente los módulos que necesitan de acuerdo a su perfil.
- ♦ Adoptar nuevas medidas que promuevan la flexibilidad. La duración de los cursos y los horarios deberían estar adaptados a las necesidades concretas de los participantes.
- ♦ Incluir la posibilidad de estudiar desde poblaciones relativamente lejanas, por ejemplo, reforzando los métodos que coordinen la educación a distancia (basada en TICs) con las clases prácticas presenciales.
- ♦ Limitar el número de participantes (aproximadamente un máximo de 20 personas) para individualizar el proceso de aprendizaje y crear así clases homogéneas (en términos de edad, nivel educativo, experiencia previa, etc.).
- ♦ Cooperar con las empresas en el diseño de los programas educativos, de manera que los centros formativos adapten los contenidos de los cursos a las necesidades de las empresas al tiempo que matienen una vía de comunicación abierta con fines de supervisión y mejora.
- ♦ Asegurar la cualificación y experiencia del personal educativo, así como la calidad de los programas formativos impartidos.
- ♦ Reforzar el valor de la educación práctica, logrando un equilibrio entre la formación teórica y las habilidades prácticas. En este sentido, es necesario recordar la importancia que tiene la formación práctica en entornos laborales reales como vía de formación de interés para las empresas.
- ♦ Ofrecer certificados con carácter oficial que sean fácilmente reconocidos por las empresas.



Ejemplos de Buenas Prácticas en Europa

Incrementar la transparencia del mercado educativo

El Consejo Nacional de Educación para Adultos fue creado en Rumanía como una autoridad administrativa autónoma, a partir de la ley número 132/1999 (publicado en el Boletín Oficial de Rumanía nº 348 del 23 de julio de 1999). Este organismo está compuesto por representantes de la Administración Pública Central, los sindicatos y las asociaciones empresariales a nivel nacional. Entre otras funciones, este consejo coordina y controla las autorizaciones de los centros de educación vocacional, la elaboración de estándares de las ocupaciones y el asesoramiento y certificación de las competencias profesionales adquiridas por los adultos a través de la educación continua.

Opintoluotsi¹ es un portal de servicios on-line que ofrece información sobre educación, cursos y estudios de varios organismos, y está gestionado por el Ministerio de Educación finlandés con el apoyo del Fondo Social Europeo. El objetivo de este servicio es ayudar a aquellos individuos interesados en encontrar opciones educativas que estén adoptadas a su situación personal. Los servicios de Opintoluotsi se ofrecen a todos los usuarios potenciales interesados en actividades educativas y formativas, independientemente de su edad o experiencia previa. Los servicios se ofrecen en finlandés, sueco e inglés. Sin embargo, el contenido de los sitios en inglés es diferente al de los sitios en sueco o finlandés, ya que están principalmente dirigidos a extranjeros que estudian o quieren estudiar en Finlandia. En cambio, los servicios en finlandés y en sueco incluyen información sobre todos los programas de educación y formación disponibles en Finlandia: diplomas y titulaciones, cursos para conseguir tales títulos, actividades de educación complementaria, cursos relacionados con aficiones, etc. Opintoluotsi ofrece también información sobre escuelas y universidades, su localización, requisitos de admisión, financiación de los estudios y acuerdos relacionados con los cursos ofrecidos. Asimismo, se recogen varios estudios de caso y artículos sobre diferentes ocupaciones y personas que trabajan en esos puestos. Finalmente, este portal ofrece al usuario la posibilidad de solicitar información más detallada o asesoramiento personalizado. Estas peticiones se responden en 5 días como máximo.

Con carácter similar, Koulutusnetti² es un portal finlandés que ofrece información sobre la oferta educativa existente en Finlandia y los cursos y titulaciones que ofertan las instituciones educativas existentes. Este portal está gestionado por el Consejo Nacional Finlandés de

1. <http://www.opintoluotsi.fi>
2. <http://www.koulutusnetti.fi>

Educación. El Ministerio de Empleo y Economía ha lanzado también un portal para la planificación de carreras profesionales para adultos, que ofrece información sobre trabajo, ocupaciones y oportunidades de formación. En primer lugar, se incluye una plataforma donde la persona puede planificar su carrera profesional y valorar diferentes oportunidades en función de su situación personal. Existen varios ejercicios disponibles que orientan al usuario sobre el puesto de trabajo más adecuado. Este portal se denomina A-URA (A viene de “aikuiinen” = “adulto”, URA significa “carrera”) y está disponible en <http://www.avosto.net/a-ura/>.

Las personas que estén interesadas por la profesión de cocinero en Alemania y que carezcan de personas de contacto con experiencia en la profesión, pueden ponerse en contacto con personal experto en cocina y conseguir información sobre cursos disponibles a través de foros on-line (por ejemplo, “Köchetreff”, “Das Köcheforum”³). Las discusiones de estos foros de cocineros en Internet ofrecen testimonios reales que permiten conocer las ventajas de los programas formativos y diversas experiencias en el mercado de trabajo. Sin embargo, no existe una plataforma global que recoja todas las iniciativas educativas existentes o las condiciones para los trabajadores interesados en el cambio ocupacional.



Orientación laboral para los trabajadores interesados en el cambio ocupacional

En Suiza existe un programa de orientación laboral que cubre todos los sectores económicos, con especialistas que asesoran a las personas interesadas en puestos de trabajo concretos. Los servicios son gratuitos para las personas de 20 años o menos, mientras que los demás usuarios sólo pagan una pequeña tasa.

En Finlandia, el Ministerio de Empleo y Economía elabora planes de educación individual para personas adultas que buscan su (re)-cualificación en otras áreas ocupacionales. Estos planes tienen también en cuenta las competencias que se han ido adquiriendo de manera informal (por ejemplo, aprendizaje en el puesto de trabajo), donde la valoración de competencias adquiridas con anterioridad se realiza mediante exámenes elaborados conjuntamente por personal educativo, profesionales y sindicatos.

El Gobierno Español puso en marcha en 2006 el Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección (ver <http://www.tecedoira.org/u/ficheros/documentos/id117932972421360505.1.pdf>), a fin de promocionar la competitividad del sector y reducir las consecuencias negativas sobre el empleo y los trabajadores. En este sentido, aunque el plan incluye medidas para mantener el mayor número posible de trabajadores en el sector, también se tienen en cuenta iniciativas dirigidas a formar y reubicar el exceso de mano de obra en otros sectores

3. <http://www.koecheforum.de>

emergentes, así como medidas especiales para proporcionar ayuda específica a aquellos trabajadores de más edad que no pueden ser reubicados. Las medidas concretas para formación de los trabajadores incluyen un análisis previo “ad-hoc” del perfil profesional de los trabajadores del sector, así como actividades de asesoramiento para orientar la carrera profesional de estos trabajadores y medidas de apoyo específicas a fin de formar a los trabajadores en aquellos sectores de actividad que sufren carencias de mano de obra en determinados puestos. Por su parte, el Plan incluye diversos incentivos especiales (como reducciones en los pagos a la Seguridad Social) dirigidos a aquellas empresas que contraten empleados provenientes de la industria textil.

Reconocimiento de la experiencia adquirida informalmente

El Gobierno Español ha aprobado recientemente (18 de enero de 2008) el Real Decreto 43/2008 con la finalidad de regular los llamados certificados de profesionalidad. Estos certificados permiten reconocer la disponibilidad por parte de los individuos de aquellas competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de una profesión concreta. El Decreto establece que estas competencias y habilidades pueden obtenerse de dos maneras diferentes, esto es, por medio de una actividad formativa específica y reconocida para ese puesto, o por medio de la validación oficial de la experiencia profesional adquirida trabajando. Para ello, se han establecido diversos mecanismos dirigidos a permitir la certificación oficial de estas competencias adquiridas de manera informal.

Financiación de la (re)-cualificación

En Finlandia, las personas con una experiencia profesional de al menos 5 años y que cuentan con un contrato laboral vigente firmado al menos con un año de anterioridad, pueden optar a una ayuda económica para la educación de adultos en caso de haber sido seleccionados para cursar estudios universitarios u otros programas formativos del sistema educativo finlandés, y siempre que los estudios duren al menos 2 meses y el solicitante se encuentre en situación de permiso laboral por estudios. La extensión en el tiempo de esta ayuda se determina según el historial de empleo (0,8 días de subvención por cada mes de trabajo completo). Esta ayuda económica está compuesta por una base de 500€ financiada por los presupuestos del Estado y otra parte relacionada con los ingresos, basada en el salario del solicitante y financiada mediante las contribuciones sociales pagadas por los empleados y las empresas. Asimismo, los solicitantes pueden recibir del gobierno una beca de estudios, por importe de 300€ al mes.

Desde el año 2000, las empresas de Austria, independientemente de su forma legal, pueden solicitar incentivos fiscales extra por gastos de formación (Bildungsfreibetrag). Este incentivo fiscal adquiere la forma de una deducción extra sobre los beneficios empresariales. Esto implica que no sólo se deduce el gasto real por formación, sino que existe un “gasto virtual” extra (del 20% sobre el gasto real que puede ser deducido). En 2002, se introdujo a modo de alternativa un crédito fiscal por formación (Bildungsprämie), que supone un 6% del gasto

real en formación. Las compañías que no alcancen el nivel de beneficio mínimo para poder beneficiarse de la deducción fiscal del 120%, pueden solicitar de manera alternativa este crédito fiscal. Este incentivo es aplicable a los gastos de la empresa directamente relacionados con actividades formativas externas e internas para los empleados y que son de interés para la empresa (con diversos límites en el caso de las actividades formativas internas).

Por su parte, y en el caso también de Austria, los trabajadores también pueden solicitar diversos incentivos fiscales por actividades formativas. Así, y de acuerdo a la normativa existente relativa al Impuesto de la Renta, los gastos en actividades educativas y formativas son deducibles de la base impositiva, reduciendo así los ingresos impositivos. En general, y desde la reforma de la Normativa del Impuesto sobre la Renta, todos los gastos en actividades formativas y educativas realizados y que tienen relación con la actividad profesional actual o con una posible actividad profesional futura (por ejemplo, formación para ejercer un trabajo profesional diferente al actual) son susceptibles de ser deducidos. Únicamente las actividades formativas o educativas ligadas con aficiones (esto es no ligadas a la actividad profesional o futura) no se benefician de este incentivo fiscal. Los gastos que dan derecho a este incentivo incluyen las tasas de los cursos, gastos en material y herramientas de trabajo necesarias para hacer el curso (por ejemplo, los costes prorrateados de un ordenador), o costes de viaje ligados con la actividad formativa, incluido posibles gastos de alojamiento si el curso tiene lugar lejos del domicilio.

Provisión de servicios para el cuidado de niños

En Finlandia, existen guarderías públicas disponibles para todos los niños que no estén todavía en edad de educación escolar obligatoria (7 años) (Act 19.1.1973/36, Laki lasten päivähoidosta, Normativa sobre Cuidado Infantil). Esta normativa obliga a los municipios a organizar de manera adecuada métodos para el cuidado de todos los niños, definidos en función de la solicitud y necesidades de los habitantes de cada municipio. Estos servicios de guardería diurnos están disponibles en su mayoría entre las 6.30 de la mañana y las 5 de la tarde. Sin embargo, existen también servicios de 24 horas organizados por cada uno de los municipios disponibles por las noches e incluso los fines de semana, y especialmente dirigidos a aquellos niños cuyos padres trabajan fuera de las horas habituales (por trabajar a turnos) o realizan otras actividades (por ejemplo, formación fuera del horario laboral para cambiar de ocupación). De todas formas, la puesta en práctica de este servicio varía de un municipio a otro, ya que la normativa da bastante libertad a los municipios a la hora de organizar su oferta y decidir quién puede hacer uso de estos servicios.

Diseño favorable de los cursos (duración, horario, elegibilidad)

CONAIF (Confederación Nacional de Asociaciones de Empresas de Fontanería, Gas, Calefacción, Protección contra Incendios, Electricidad y Afines), cuenta con 16 centros formativos repartidos por toda España acreditados para ofrecer cursos de formación

profesional, tanto para desempleados como para ocupados. Estos centros combinan los contenidos teóricos y prácticos necesarios para realizar de manera exitosa actividades profesionales en el campo de la fontanería. No se necesitan unos requisitos concretos para asistir a estas clases. Cada uno de estos cursos tiene sus propias características, pero en general, todos son apropiados para la gente ocupada, debido a su duración (6 meses), horarios (sobre todo de 18.00h a 20.00h) y duración (entre 80 y 100 horas por módulo, 600-800 horas en total).

En Alemania, existen cursos formativos de corta duración para el sector de los cuidados y la atención personal. La mayoría de los cursos se pueden combinar con un empleo paralelo y están abiertos a personas sin ningún conocimiento previo en este campo. Los cursos tienen una duración media de entre 6 semanas y 3 meses. Pueden ofrecerse en forma de jornada partida y/o como clases nocturnas o en bloques de fin de semana. Los cursos combinan la educación teórica (por ejemplo, cuidados básicos, cuidado corporal, higiene, profilaxis, medicación, terminología médica) con 2 o 3 semanas de prácticas durante las cuales los estudiantes adquieren experiencia práctica trabajando en una situación real con pacientes. Normalmente, son prácticas a tiempo completo que tienen lugar en un hospital o residencia. En algunos casos, el propio centro formativo organiza las prácticas para el alumno y pone en contacto al alumno con la institución, mientras que en otros casos es el propio estudiante el que elige y organiza su período de prácticas.

El programa formativo de Austria para auxiliares del hogar (Heimhilfe), forma al estudiante en la realización de tareas del hogar y cuidados de salud básicos para gente mayor o personas enfermas que están en su casa. Incluye una parte teórica y una parte práctica. Los cursos teóricos tienen una duración mínima de 200 horas e incluyen temas de documentación, ética, primeros auxilios, higiene, cuidados básicos, nociones de farmacología, nociones de nutrición y dietética, ergonomía, gerontología, cuidados de gente mayor y/o enferma, comunicación, resolución de conflictos, psicología social y del desarrollo, tareas del hogar, protección medioambiental, seguridad, etc. La parte práctica incluye 120 horas de formación práctica en centros móviles y 80 horas en instalaciones fijas. Los cursos teóricos se concentran fundamentalmente en la tarde-noche y el fin de semana, y la parte práctica suele estar dividida en bloques. El coste del curso puede oscilar entre 600€ y 1.500€. Una vez que los alumnos han superado con éxito la mayoría de las clases teóricas y el período de prácticas, tienen que superar un examen oral elaborado por la comisión del centro formativo (compuesto por el director del departamento, un representante del organismo supervisor y tres profesores).



La demanda futura de cocineros detectada con anticipación llevó a Fáilte Ireland, la Autoridad Nacional de Desarrollo Turístico de Irlanda, a desarrollar una versión personalizada de su Curso de Formación Nacional en Cocina Profesional, con la finalidad de cubrir las necesidades de un grupo de alumnos potenciales cada vez más variado (con un porcentaje creciente de personas interesadas en un cambio de su carrera profesional). El nuevo Programa de Aprendizaje Intensivo en Cocina Profesional está diseñado como un programa de inmersión intensivo de 9 meses, que integra teoría y práctica. Sólo los candidatos que demuestren un nivel de madurez mínimo y un compromiso con el mundo

de la cocina profesional son seleccionados para formar parte del programa. Durante los primeros 6 meses los participantes pasan 3 días a la semana en la escuela y 2 trabajando en un establecimiento real que ellos mismos eligen. Durante los 3 últimos meses, los participantes asisten a un programa estructurado de formación intensiva seleccionado por ellos mismos. Fáilte Ireland paga a los estudiantes las tasas académicas y una prestación semanal por las prácticas (actualmente 97,70€), mientras están realizando el curso. Asimismo, los establecimientos pagan a los estudiantes por cada día de trabajo. Los alumnos que terminan el programa con éxito reciben el certificado “FETAC Major Award Advanced Certificate Level 6”.

En Austria, las personas que no tienen una titulación de formación específica en cocina tienen la oportunidad de entrar en este campo profesional asistiendo a cursos formativos para cocineros. Estos cursos ofrecen conocimientos teóricos y prácticos necesarios para trabajar en la cocina de cualquier restaurante (por ejemplo, preparar comidas frías o calientes, postres, información sobre productos e ingredientes, calidad, condiciones de seguridad e higiene, etc.). Los cursos son relativamente cortos (entre 35 y 80 clases). Las clases están divididas en bloques y se concentran en 5 o 10 días, o tienen una mayor duración y se estructuran en forma de clases impartidas a última hora de la tarde. Los costes de estos cursos básicos son entre 250€ y 980€. Los asistentes reciben un certificado de participación.

En Alemania, el Centro Educativo de Turismo y Gastronomía (Bildungszentrum für Tourismus und Gastronomie, BTG) de la escuela “Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein”, así como el centro “Akademie Überlingen Verwaltungs-GmbH”, ofrecen programas formativos de cocina estructurados en módulos. Estas iniciativas de educación para adultos de corta duración están específicamente orientadas a personas sin ningún conocimiento previo sobre el sector, así como a aquellos trabajadores interesados en el cambio ocupacional. Los participantes del curso ofrecido por el Centro Educativo de Turismo y Gastronomía en Schleswig-Holstein pueden elegir entre participar a tiempo completo o a tiempo parcial. El curso a tiempo completo tiene una duración de 2 meses, mientras que el curso a tiempo parcial dura 4 meses. Este curso es un buen ejemplo de convalidación en un contexto más amplio, ya que el programa se puede convalidar si más adelante se estudia un curso de formación de formación profesional complementario.

El Programa Modular de Formación Complementaria en Cocina ofrecido por la Academia DEKRA de Alemania está organizado en módulos. Ofrece a los estudiantes una forma flexible de adquirir experiencia y competencias en materia de cocina. Basado en la experiencia profesional previa y las necesidades formativas de cada uno de los participantes, éstos tienen libertad de decisión en lo que a la fecha de inicio y la duración del curso se refiere. El curso ofrece formación sobre varios puestos y áreas de trabajo en el ámbito de la cocina (por ejemplo, salsas, asados, pastelería, catering, alta cocina, etc.) y se complementa además con un período de prácticas. La duración global del curso depende de los módulos seleccionados, cada uno de los cuales tiene una duración aproximada de un mes.

Apéndice 1: socios del proyecto GATOM

Austria	Austrian Institute for SME Research (KMU FORSCHUNG Austria) http://www.kmuforschung.ac.at/
Finlandia	Small Business Institute, Turku School of Economics and Business Administration http://www.tse.fi
Alemania	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) – Competence Center EUROPA http://www.bfw.de/
Irlanda	Tom Martin & Associates/TMA http://www.tma.ie
Polonia	Entrepreneurship and Economic Development Research Institute (EEDRI) at the Academy of Management (Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi) http://www.eedri.pl
Rumania	Chamber of Commerce and Industry of Romania CCIR http://www.ccir.ro
España	ikei research & consultancy http://www.ikei.es
Suiza (silent partner)	Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB http://www.alice.ch