

# GUIDELINES

# ASSISTED

# TRAINING SCHEME

## Part II:

State of the art -  
internships and VET activities for young people with difficulties



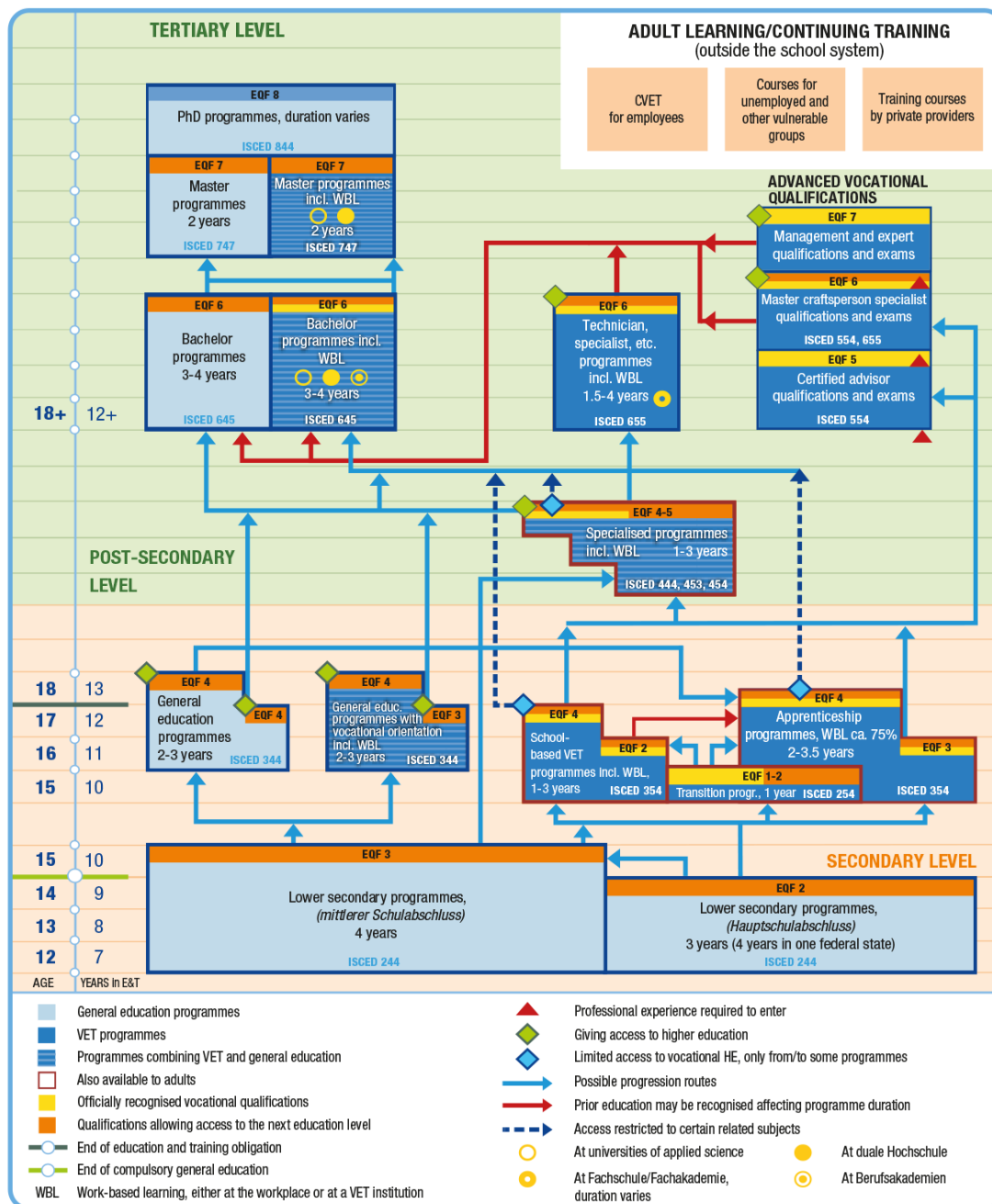
## Table of Contents

<b>ALEMANIA</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1  Estructura del sistema educativo en Alemania .....	4
2  Elementos principales de la FP .....	4
3  Principales desafíos y respuestas políticas .....	5
4  Incentivos para el alumnado.....	6
5  Aprendizaje .....	7
6  ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	8
<b>GRECIA</b> .....	9
1  Estructura del sistema educativo en Grecia .....	10
2  Elementos principales de la FP .....	10
3  Principales desafíos y respuestas políticas .....	10
4  Incentivos para el alumnado.....	11
5  Aprendizaje .....	11
6 ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	13
<b>RUMANÍA</b> .....	14
1  Estructura del sistema educativo en Rumanía .....	15
2  Elementos principales de la FP .....	15
3  Principales desafíos y respuestas políticas .....	16
4  Incentivos para el alumnado.....	17
5  Aprendizaje .....	17
6 ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	18
<b>ESPAÑA</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1  Estructura del sistema educativo en España .....	20
2  Elementos principales de la FP .....	20
3  Principales desafíos y respuestas políticas .....	21
4  Incentivos para el alumnado.....	21
5  Aprendizaje .....	22

6  ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	22
<b>SUECIA</b> .....	27
1  Estructura del sistema educativo en Suecia .....	28
2  Elementos principales de la FP .....	28
3  Main challenges & Policy responses .....	29
4  Incentivos para el alumnado.....	29
5  Aprendizaje .....	30
6  ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	30
<b>REINO UNIDO</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1  Estructura del sistema educativo en Gran Bretaña .....	33
2  Elementos principales de la FP .....	33
3  Main challenges & Policy responses .....	33
4  Incentivos para el alumnado.....	33
5  Aprendizaje .....	33
6  ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema? .....	34

# ALEMANIA

La Formación Profesional (FP) en Alemania se basa en la **cooperación entre el Estado, las empresas y los interlocutores sociales**. El Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF) es responsable de las cuestiones generales de política de FP y tiene un papel de coordinación y dirección para la Formación Profesional en cooperación con los respectivos ministerios.<sup>1</sup>



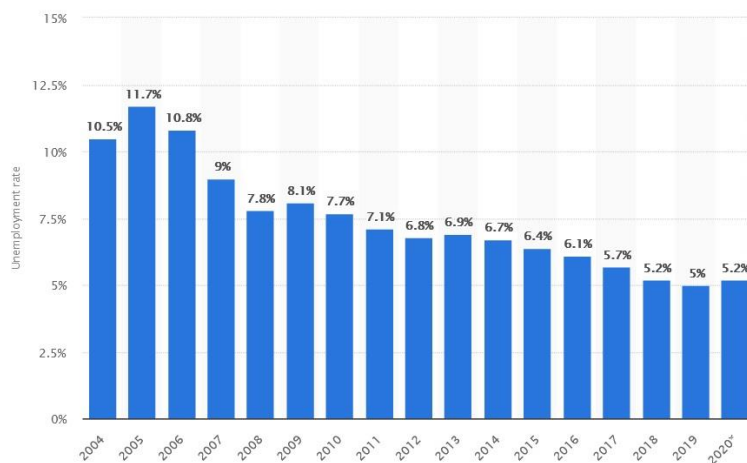
NB: ISCED-P 2011. This is a simplified chart, based on the unified approach used for the spotlights on VET in all EU-28 countries plus Iceland and Norway. Source: Cedefop and ReferNet Germany, 2019.

<sup>1</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8116\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8116_en.pdf)



Rasgos distintivos:

- La FP de Alemania se basa en gran medida en el sistema dual (aprendizaje) que conduce a calificaciones profesionales de alta calidad. El aprendizaje permite transiciones fluidas entre la educación y el trabajo, lo que resulta en un bajo desempleo juvenil.<sup>4</sup>
- Aproximadamente uno de cada dos graduados de secundaria elige un programa de FP; de ellos, el 70% participa en el programa de aprendices (Dual).
- Las normas y reglamentos de formación nacionales (currículo tanto para los estudiantes en dual como los demás) aseguran el éxito de los programas de formación dual. Las empresas brindan capacitación de acuerdo con las normas de formación profesional, desarrolladas por los cuatro actores (Gobierno Federal y Estatal, empresas y sindicatos). El aprendizaje en el centro de formación profesional se basa en un plan de estudios marco alineado con las normas de formación, elaborado para cada formación reconocida.
- Las revisiones periódicas de las normas de formación garantizan seguir el ritmo de los rápidos cambios tecnológicos y organizativos. Después de consultar con todas las partes involucradas, el ministerio federal competente decide si procede. La cooperación entre el Estado y los interlocutores sociales es un elemento central de la FP: el diálogo social y las decisiones compartidas son los medios para garantizar que se acepten las reformas de la FP.



### 3| Principales retos y respuestas Políticas

Los principales retos y las respuestas políticas dadas en Alemania son:<sup>5</sup>

#### Mejorar la transición de la educación general a la FP

El número de plazas de formación vacantes ha aumentado recientemente, lo que demuestra la necesidad de conciliar la oferta y la demanda teniendo en cuenta las importantes diferencias regionales y específicas de cada sector. Se proporciona asistencia individual para los solicitantes no seleccionados y orientación para las PYME en caso de problemas con el emparejamiento aprendiz-empresa. Para evitar el abandono temprano, los expertos sénior ofrecen orientación individual a los aprendices.

<sup>4</sup> <https://www.statista.com/statistics/227005/unemployment-rate-in-germany/>

<sup>5</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8116\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8116_en.pdf)

## **Modernización y desarrollo de nuevos perfiles ocupacionales de cara a la digitalización**

La innovación digital tiene un impacto en los perfiles de cualificación y los planes de estudios. La iniciativa Formación Profesional 4.0 identifica demandas cambiantes en la cualificación de trabajadores cualificados y cómo responder al reto de la digitalización.

## **Aumento del atractivo de la FP**

Se realizó una gran campaña de información multimedia sobre el sistema dual, así como orientación sobre la FP en las escuelas ahora se implementa ampliamente desde el grado 7. Los portales digitales de FP están dirigidos a grupos objetivo específicos, como mujeres jóvenes o aquellos que abandonan los estudios universitarios.

## **Integración de migrantes y refugiados en la FP**

La integración de los refugiados en el mercado laboral y el sistema de FP es una prioridad: permitir el aprendizaje del idioma alemán, validar habilidades formales y no formales, brindar orientación vocacional y acceso a la FP y al empleo. Los programas existentes dirigidos a grupos desfavorecidos (como los migrantes) ampliaron su enfoque para incluir a los refugiados y se iniciaron nuevos programas específicamente para este grupo.

## **4| Incentivos para el alumnado**

Alemania ofrece varios incentivos a los estudiantes, algunos de ellos son <sup>6</sup>:

### **Remuneración para los aprendices:**

La empresa de formación pagará a los aprendices un salario adecuado. El importe y el modo de pago se especifican en el contrato de formación.

### **Beca para la FP inicial:**

Se ofrece apoyo financiero durante la FP inicial y la formación pre-profesional organizada por la agencia federal de empleo para ayudar a los aprendices a superar las dificultades económicas que pueden obstaculizar el camino de la cualificación profesional adecuada.

### **Apoyo durante la formación:**

Este apoyo está dirigido a todos los jóvenes que necesitan ayuda para iniciar y completar la formación profesional. La inscripción es voluntaria. Los mentores ayudan a los aprendices a mejorar el idioma alemán y otras habilidades académicas a través de clases especiales durante al menos tres horas a la semana.

---

<sup>6</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/germany>



### Medidas pre-FP:

Preparar a los jóvenes que necesitan apoyo adicional para la formación profesional o, si aún no pueden empezar a formarse por motivos personales inherentes, para incorporarse al mercado laboral general. Las medidas previas a la FP brindan a los participantes la oportunidad de evaluar sus habilidades y destrezas como parte del proceso de elección de una posible ocupación, por ejemplo, a través de prácticas.

### Formación introductoria para jóvenes:

El objetivo principal de la formación introductoria es dar a los jóvenes (aunque no hay un límite de edad real), con perspectivas limitadas de recibir formación, la oportunidad de adquirir cualificaciones modulares para una formación reconocida. La formación introductoria también ofrece a las empresas que imparten formación la oportunidad de conocer a los jóvenes, no solo en una breve entrevista de solicitud de empleo, sino de observar sus habilidades y capacidades durante un período de seis a doce meses en los procesos de trabajo diarios.

### Medidas especiales para la integración de los refugiados en la FP inicial:

Los jóvenes refugiados con estatus de residente que participan en la FP dual tienen derecho a apoyo financiero después de 15 meses de estancia. El apoyo se presenta en forma de préstamos para la formación, medidas de formación preprofesional y el denominado régimen de formación asistida.

## 5| Aprendizaje

La FP dual (utilizada como sinónimo de aprendizaje en Alemania) sigue siendo muy atractiva. Particularmente debido a la forma en que **vincula el aprendizaje y el trabajo**, así como las escuelas y las empresas, el sistema parece ser un modelo exitoso para estructurar la transición de la escuela a la vida laboral. Un examen final, realizado por las cámaras, completa el aprendizaje. **Al aprobar el examen final, los aprendices reciben un certificado de la cámara para documentar que la capacitación se completó con éxito. Esta certificación de calificación es totalmente reconocida y fiable entre los empleadores.**



Un aprendizaje en el sistema dual normalmente dura tres años. De media, los jóvenes acceden a la FP a la edad de 19,7 años. La educación obligatoria debe haberse completado antes de comenzar la FP.

**Los aprendices asisten a un centro de formación profesional** durante uno o dos días a la semana, donde se les enseña principalmente conocimientos teóricos y

prácticos relacionados con su ocupación; reciben clases de temas generales como economía, estudios sociales e idiomas extranjeros. Se elabora un plan de estudios marco para cada ocupación de formación reconocida de acuerdo con las normas de formación. **El objetivo principal de la formación es permitir que los jóvenes adquieran una competencia**



**profesional integral. Una vez terminan el aprendizaje, deben poder cumplir con sus deberes como trabajadores de manera eficiente, efectiva, innovadora, autónoma y en cooperación con otros.**

## 6| ¿Qué pasa con aquellos que se encuentran fuera del sistema?

Formas especiales de formación profesional para jóvenes con NEE:

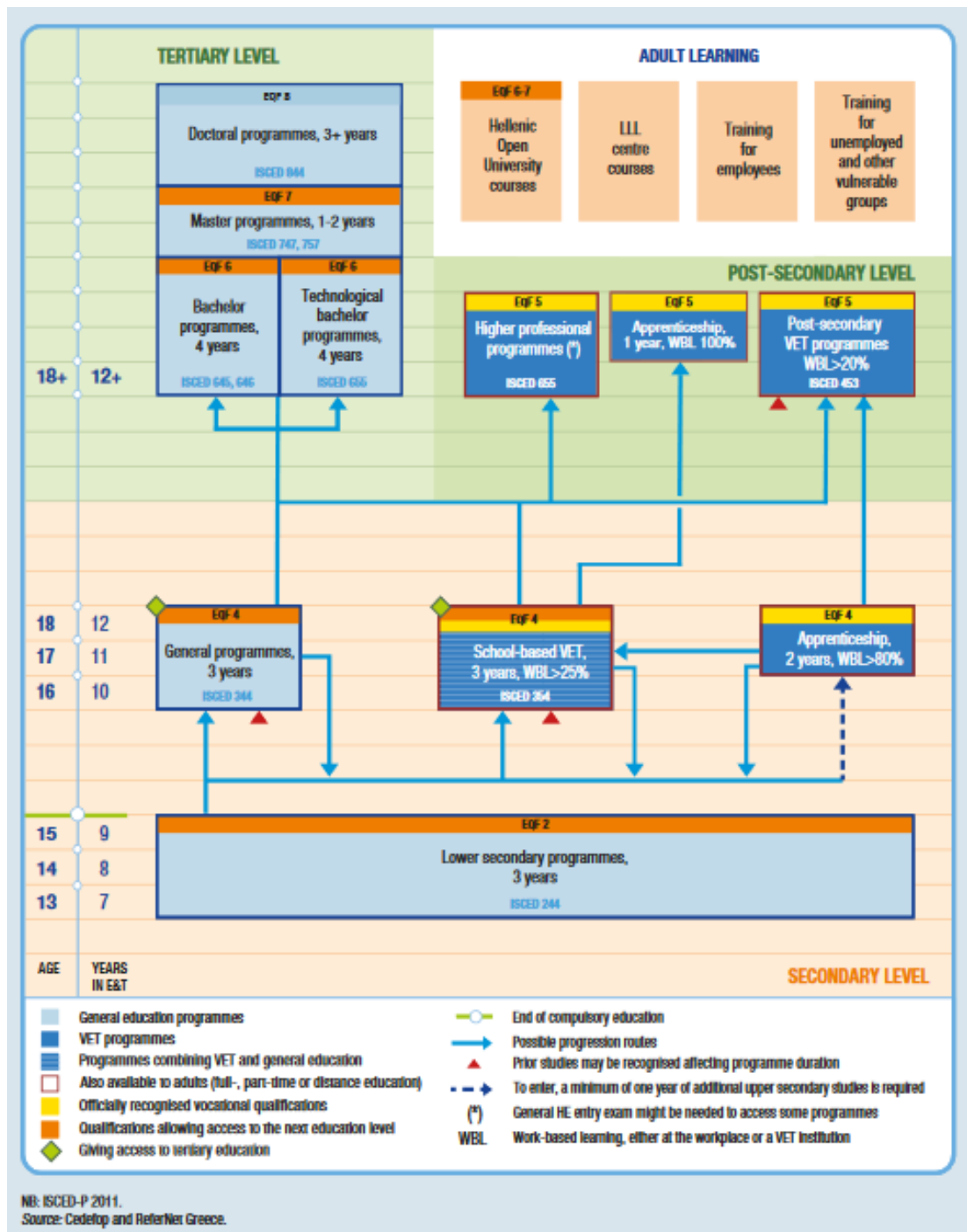
- **Formación asistida:** Asistencia a los jóvenes durante su formación en la empresa, así como asistencia a la empresa de formación. Es un instrumento relativamente nuevo introducido en 2016. Funciona de manera similar a las "medidas de formación preprofesional" (antes de la formación) y las "ayudas relacionadas con la formación" (durante la formación)..
- **Formación profesional extraempresarial para jóvenes desfavorecidos** que no pueden completar una formación en empresa. El apoyo es proporcionado por formadores, profesores, trabajadores sociales. La formación profesional en instalaciones externas (BaE) es un instrumento relativamente antiguo y consolidado, que se ofrece en dos versiones:
  - Cooperativa: el joven es contratado para formarse en una empresa y recibe la financiación necesaria de un patrocinador externo
  - Integrativo: el joven es empleado para su formación por una empresa externa y recibe el apoyo necesario y la formación de recuperación además de la formación profesional. El joven realiza prácticas en una empresa durante esta formación.
- **Asistencia prestada durante la formación profesional:** Los jóvenes en formación basada en la empresa reciben apoyo para el aprendizaje y orientación de un trabajador social;
- **Cursos especiales de formación profesional extraempresarial** para jóvenes con discapacidades físicas o de aprendizaje. Se ofrecen cursos de rehabilitación profesional en centros de formación profesional y otros centros de rehabilitación para jóvenes que necesitan apoyo especial "por el tipo y la gravedad de una discapacidad o para garantizar su participación en la vida laboral". Además de la formación, estas instituciones también ofrecen cursos de preparación profesional.

Asistencia adicional a los jóvenes en su camino de la formación al trabajo:

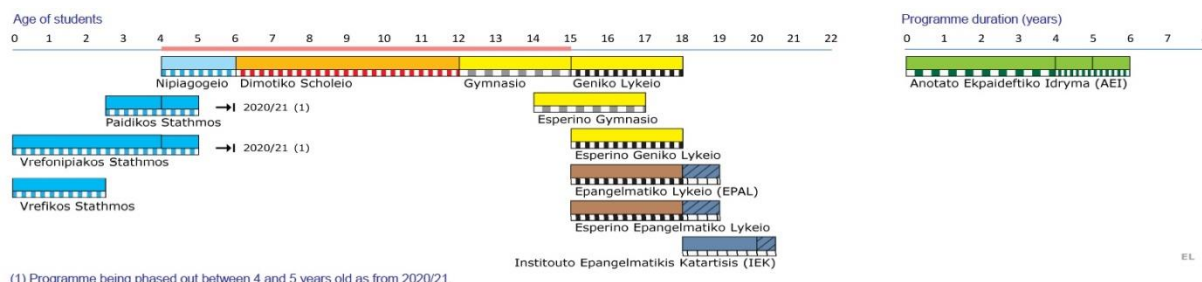
- **Requisitos de ingreso:** Prácticas de seis a doce meses de duración en una empresa con apoyo financiero de la Agencia de Empleo.
- **Formación profesional preparatoria:** La formación profesional puede durar hasta diez meses e incluir también pasantías. Tiene como objetivo un futuro inicio de la formación profesional o una actividad profesional.

# GRECIA

La educación y formación profesional (FP) en Grecia está fuertemente regulada por el Estado y, hasta hace poco, se ofrecía principalmente a través de un enfoque basado en la escuela. La responsabilidad general corresponde al Ministerio de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos, en cooperación con el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social.<sup>1</sup>



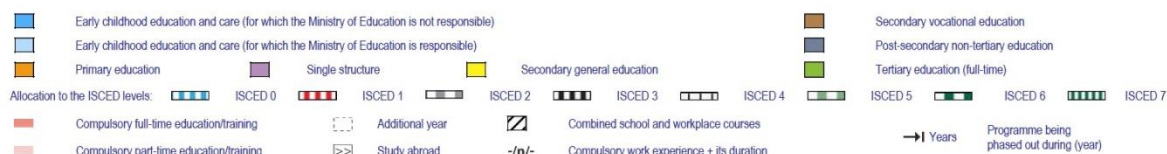
# 1|Estructura del Sistema educativo griego<sup>7</sup>



(1) Programme being phased out between 4 and 5 years old as from 2020/21.

Notes:

1. Law 4521/2018 has established the two-year compulsory pre-primary school (Nipiagogeio). It will be expanded to all municipalities over the span of 3 years. For school year 2019/20 (second year of its implementation), it will be applied to nearly all municipalities. Meanwhile, Vrefonipiakoi Stathmoi and Paidiki Stathmoi will continue to accommodate children up to 5 years old.
2. Esperino Geniko Lykeio lasts for 3 years instead of 4 years (Law 4547/2018). However, grade D (year 4) will operate until school year 2019/20.



## 2| Elementos Principales de la FP

La sociedad griega favorece fuertemente la educación general y aprecia los estudios universitarios. Ambos factores reflejan estereotipos sociológicos arraigados en percepciones duraderas y han afectado al atractivo general de la FP. La FP se ha caracterizado por:

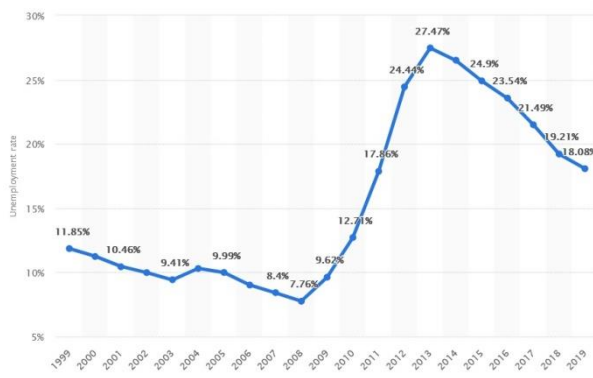
- Mayor tasa de deserción escolar;
- Multiplicidad y complejidad del marco jurídico;
- Desafíos relativos al diseño y la aplicación de políticas relacionadas con la FP; y
- Obstáculos para la vinculación con el mercado laboral.

Sigue siendo una segunda opción y a menudo atrae a personas de bajo rendimiento, que también pueden provenir de entornos económicos más bajos.

## 3| Principales retos y respuestas políticas

Desde 2016, el Ministerio de Educación ha llevado a cabo una importante reforma del sistema de FP, teniendo en cuenta los retos planteados por la crisis financiera:<sup>8</sup>

- **Altas tasas de desempleo**
- **la afluencia inesperada de refugiados se detuvo en el territorio griego (lo que requiere iniciativas de formación y educación que se están diseñando y aplicando actualmente);**



<sup>7</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>8</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8124_en.pdf)

- **envejecimiento demográfico:** la Autoridad Estadística Helénica, ELSTAT, estima que la población en edad de trabajar será del 54,9% de la población total en 2050, frente al 65,5% en 2016;
- **aumento de la fuga de cerebros** (altamente cualificados y en su mayoría jóvenes)

## 4| Incentivos para los alumnos

Para contrarrestar estos desafíos, el Ministerio de Educación ha emprendido las siguientes iniciativas clave:<sup>9</sup>

- **Aplicación de un marco estratégico nacional coherente para la mejora de la FP y el aprendizaje (NSF, abril de 2016).** Su objetivo es: promover y reforzar el papel social de la EFP; mejorar y ampliar el aprendizaje; reforzar los vínculos entre la FP y el mercado laboral; aumentar la calidad de la FP; y promover el atractivo de la FP;
- la reforma de 2016 ha establecido una estructura de programas de la escuela Epaggelmatiko Lykeio (EPAL) para **reducir la sobre cualificación temprana centrándose más en las competencias clave en el primer año del programa**; esto favorece la permeabilidad entre la educación general y la formación profesional y permite una mejor asignación del personal docente;
- La reforma de 2016 ha establecido una nueva vía, **un programa de aprendizaje de un año de duración a nivel postsecundario** para ofrecer a los titulados de FP de secundaria superior la oportunidad de adquirir competencias relevantes para el mercado laboral y apoyar la entrada en el mercado laboral.
- **Introducción del mecanismo de diagnóstico de competencias** para reducir el desajuste de competencias entre la FP y el mercado laboral mediante la actualización de los currículos de FP (EIEAD, Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos).

## 5| Formación

**El aprendizaje ha existido en Grecia como una opción distinta de educación y formación profesional (FP) para los estudiantes de nivel secundario superior desde la década de 1950,** en la forma del plan de aprendizaje EPAS (escuelas de formación profesional (secundaria superior)), en gran parte ofrecido a través de OAED (Organización Nacional de Empleo), el servicio público nacional de empleo. Desde 2013, haciéndose eco de una atención renovada en las políticas de la UE sobre el tema, **el aprendizaje ha sido una prioridad en la evolución de las políticas de FP en Grecia.**

Las actividades de reforma de la FP y el aprendizaje en el país fueron especialmente intensas entre 2013 y 2016; entre ellas se incluyó la puesta en marcha de una serie de leyes secundarias, Decisiones y circulares que afectan especialmente a la estructura y la gobernanza del sistema de aprendizaje, así como a los aspectos operativos del sistema. El marco estratégico nacional de 2016 para la mejora de la FP, incluido el aprendizaje (en lo sucesivo

<sup>9</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8124\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8124_en.pdf)

denominado la estrategia de FP de 2016) incluye la introducción gradual de nuevos planes de aprendizaje al lado del que ofrece OAED.

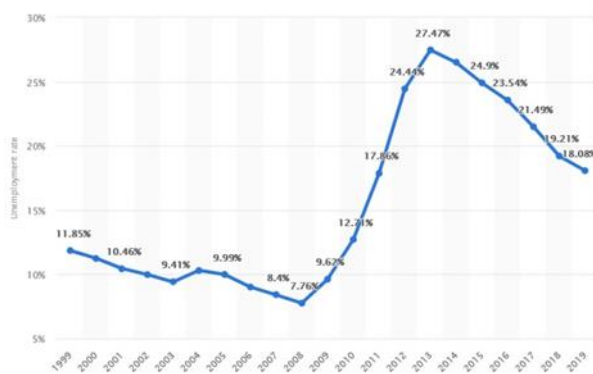
Como resultado de esta evolución, el sistema de aprendizaje en Grecia incluye:

- **el programa EPAS ofrecido en el nivel secundario superior**, La realización de cualificaciones en el nivel 4 de los marcos nacionales y europeos de cualificaciones (NQF y EQF) tras dos años de aprendizaje alternativo en la escuela y el lugar de trabajo;
- **el programa EPAL (Escuelas de Formación Profesional) ofrecido a nivel postsecundario**, que conduce a la obtención de cualificaciones en el nivel NQF/EQF 5 después de un año de aprendizaje alternativo en la escuela y el lugar de trabajo;
- **el plan de aprendizaje de los institutos de formación profesional (IEK) que se ofrecerá en el nivel postsecundario**, que dará lugar a cualificaciones en el nivel NQF/EQF 5 después de cuatro semestres de aprendizaje en los institutos de FP y un semestre en el lugar de trabajo (para los IEK que optan por el aprendizaje en lugar de otras formas de formación práctica que eran la práctica habitual hasta ahora).

Los tres sistemas coexistirán durante un período de cinco años antes de que se evalúe el sistema general (2020-2020) y se tomen nuevas decisiones sobre su estructura futura. Paralelamente, se ofrecen programas de FP basados en la escuela en el nivel secundario superior (liceo EPAL, cualificaciones en el nivel NQF/EQF 4).

**La evolución de las políticas se produce en un momento en que la economía griega ha experimentado cambios significativos durante la crisis económica.** Las condiciones del mercado de trabajo griego han empeorado continuamente desde 2008, ya que la recesión más profunda de lo previsto afectó negativamente a las tasas de empleo en todos los grupos de edad, regiones y casi todos los sectores.

Entre 2008 y principios de 2014 se perdieron alrededor de un millón de puestos de trabajo y las altas tasas de desempleo superaron con creces el 25%. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) de Grecia se vieron muy afectadas por la crisis y aún no se han recuperado. Estos avances suponen un gran desafío para el sistema de aprendizaje previsto, tanto para los objetivos de matriculación en todos los sistemas (en términos generales, pero apuntando a duplicar las cifras de 2015-2016), como para la futura transición del mercado laboral de los aprendices al empleo regular.



En julio de 2015, el Ministerio de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos (en lo sucesivo, el Ministerio de Educación), el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social (en lo sucesivo, el Ministerio de Trabajo) y el Cedefop lanzaron la revisión temática por países (TCR) sobre el aprendizaje en Grecia. El objetivo principal del TCR era hacer un balance de la experiencia acumulada y de la evolución de las políticas en 2013-2016, e identificar lo que debe tenerse en cuenta para seguir desarrollando y poniendo en funcionamiento el nuevo sistema de aprendizaje en términos de soluciones y recomendaciones políticas.

## 6| ¿Qué pasa con los que están “fuera” del sistema?

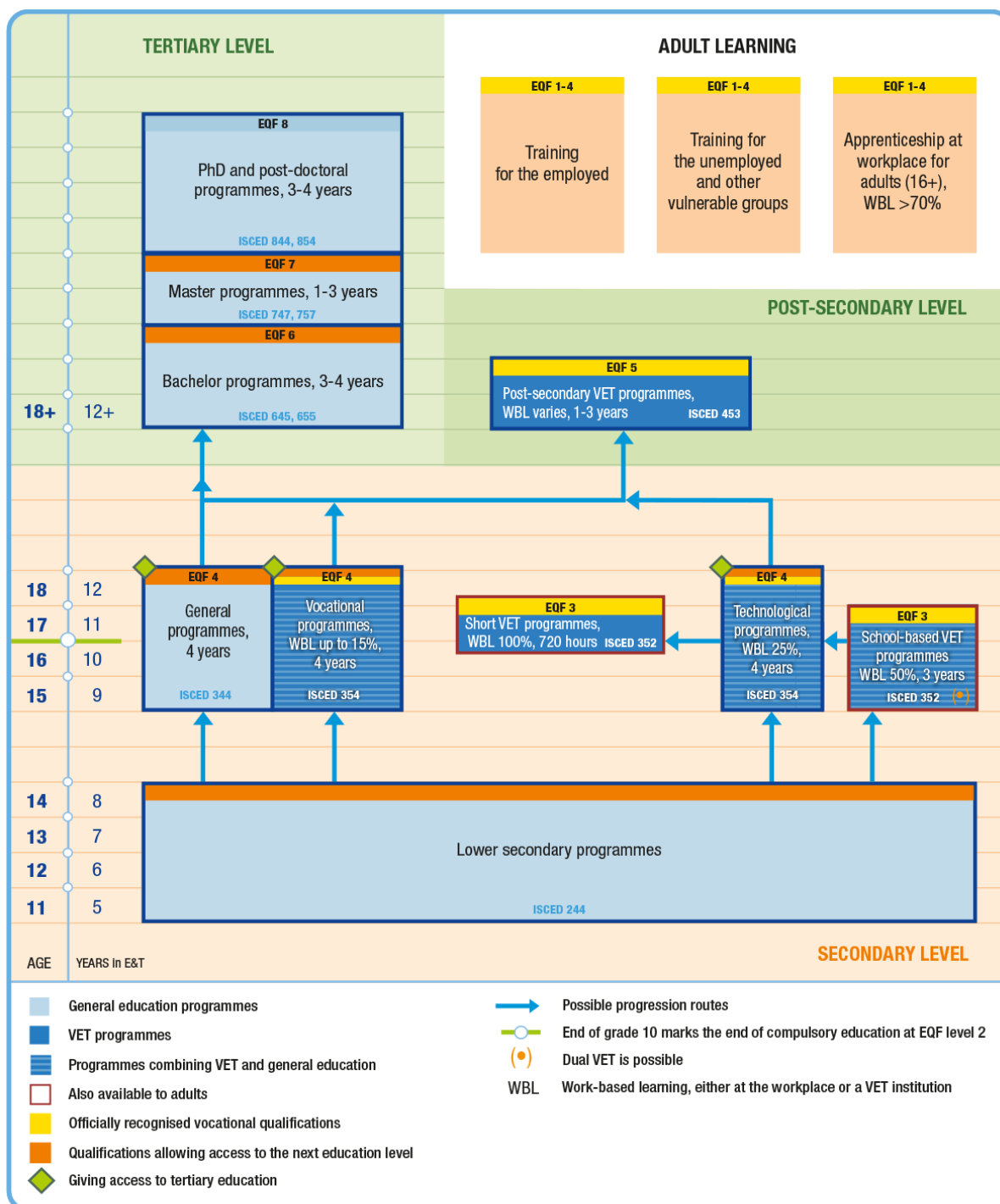
Lamentablemente, en Grecia no se presta especial atención a las personas que están fuera del sistema. Sin embargo, **lo que sucede es que los que han completado el primer grado de la escuela secundaria (liceo) tienen la oportunidad de matricularse en EPAS (escuelas de formación profesional (secundaria superior) plan de aprendizaje, en gran parte ofrecido a través de OAED (Organización Nacional de Empleo de la Mano de obra), el servicio público nacional de empleo.**

Los estudios allí duran 2 años y la persona puede elegir una especialización y recibir un certificado al final para poder trabajar en el campo específico. Hay muchas **profesiones de las cuales el individuo puede elegir asistir a la que en su opinión les convenga más teniendo en cuenta sus intereses, habilidades y competencias**, como Asistentes de Enfermería General, Asistentes de Farmacia, Artes Gráficas - Diseño de Impresión Electrónica, Arte de peluquería, Obras de construcción, Arte de cocina y muchos otros.



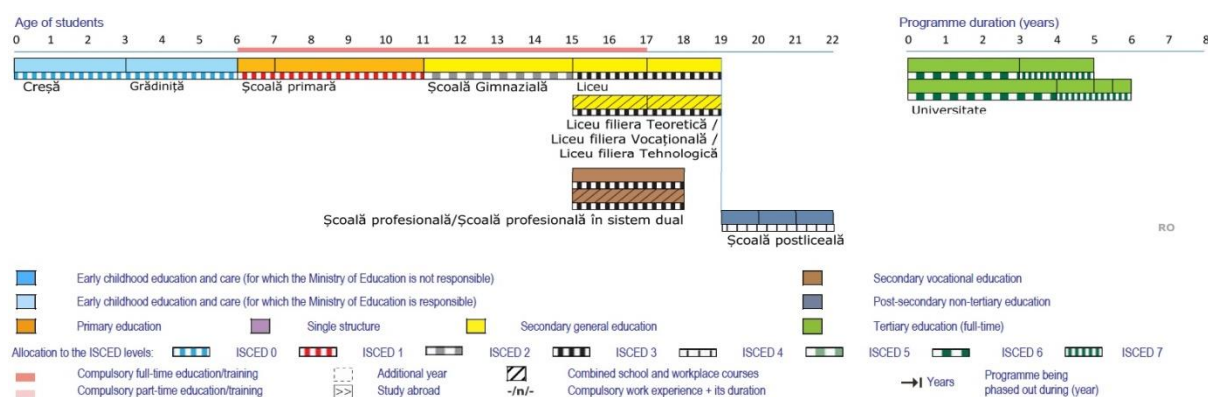
# RUMANÍA

During the past decade, Romania has developed a system for validating non-formally or informally acquired skills and competences. In line with guidelines adopted by the National Authority for Qualifications, procedural arrangements have been put in place to create a network of providers acting as validation/assessment centres. These centres are active in more than half of the counties.



NB: ISCED-P 2011.  
Source: Cedefop and ReferNet Romania, 2019.

## 1| Estructura del Sistema educativo rumano<sup>10</sup>



## 2| Principales elementos de la FP

La educación en FP en Rumanía **es impartida principalmente por el Estado**. Hay ciertos módulos de la educación de adultos que puede ser privado y las entidades que ofrecen esta oportunidad a las personas necesitan obtener la acreditación para cada una de las formaciones ofrecidas. El Gobierno de Rumania añadió el problema de la educación profesional y técnica como una de sus prioridades en su programa de trabajo.

El Estado ofrece una **Plataforma online** (<http://www.alegetidrumul.ro/>).

La formación profesional estatal, regulada por la metodología aprobada por el OMENCȘ no. 5033 / 29.08.2017 (en lo sucesivo denominada **formación profesional**), tiene los siguientes **objetivos**:

- **formación de las competencias profesionales de los estudiantes**, equivalentes a una cualificación profesional del nivel 3 del Marco Nacional de Cualificaciones correspondiente al nivel de referencia 3 del Marco Europeo de Cualificaciones;
- **desarrollo y diversificación de las competencias clave** necesarias para la integración socioprofesional y el desarrollo en su carrera profesional
- **Facilitar la integración socioprofesional de los graduados** de la formación profesional de acuerdo con las aspiraciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo;
- **la implicación de los empleadores** en garantizar mano de obra cualificada, según sus propias necesidades;
- **desarrollar la motivación de los jóvenes** para el trabajo y el interés por el aprendizaje, mediante un enfoque integrado de la formación teórica y práctica en una cualificación exigida por el mercado laboral, con la posibilidad de continuar los estudios, según los intereses profesionales y el potencial de desarrollo individual.

<sup>10</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

La formación profesional se dirige a los graduados de la octava clase, tiene **una duración de al menos 3 años** y tiene un peso significativo de la formación práctica realizada en el agente económico:

- En el primer año, la formación práctica realizada en los talleres escolares y en el operador económico representa alrededor del 20% del tiempo total asignado al programa;
- en el segundo año aproximadamente el 60% del tiempo se dedica a la formación práctica;
- En el tercer año, aproximadamente el 72% del tiempo se dedica a la formación práctica.

Durante los tres años, se organizan prácticas combinadas con una duración total de 2/4 semanas, 5 semanas en el primer año, 9 semanas en el segundo año y 10 semanas en el tercer año.

### 3| Principales retos y respuestas políticas

Algunos de los desafíos son:

- **pocas inversiones** para apoyar el desarrollo institucional de la educación y la formación;
- **El acceso desigual a la educación y la formación** y la elevada tasa de abandono prematuro; esto afecta especialmente a los niños de las zonas rurales, de las comunidades pobres y a los romaníes. La Estrategia 2015-2020 para reducir el abandono escolar prematuro se elaboró para hacer frente a estos desafíos, y se establecerá un mecanismo de alerta temprana e intervención que ayudará a detectar a los jóvenes alumnos que corren el riesgo de abandonar la escuela.
- Reducir el **desempleo juvenil**<sup>11</sup> mediante la adquisición de competencias al mismo tiempo que se garantiza una transición fluida y sostenible de la educación y la formación al mercado laboral.
- En los últimos años ha **disminuido la mano de obra cualificada** procedente de las escuelas secundarias. Causas: **problemas en el diseño y la aplicación del sistema de FP durante las dos últimas décadas en Rumanía**: el alto nivel de insuficiencia de la FP para las demandas del mercado laboral, el envejecimiento de los equipos y las bases



<sup>11</sup> <https://www.statista.com/statistics/373188/unemployment-rate-in-romania/>

de práctica, etc. Una segunda causa de tendencias negativas en el mercado de trabajo es la **migración de trabajadores calificados a otros países europeos desarrollados**, donde reciben un mejor salario.

## 4| Incentivos para el alumnado

### Beca profesional para programas de formación de tres años

La beca profesional es un programa nacional de protección social que ofrece aproximadamente 43 EUR (200 RON) al mes para todos los estudiantes del programa de formación de tres años. Esta beca puede combinarse con las becas concedidas por empresas de formación.

### Subsidio para la FP Dual

In addition to a professional scholarship, dual VET learners receive at least approximately EUR 43 (RON 200) per month in allowances from the company where they undergo training. Companies also pay for work equipment for learners. Además de una beca profesional, los estudiantes de la FP dual reciben al menos 43 euros (200 RON) concedidos por la empresa en la que reciben formación. Las empresas también pagan los equipos de trabajo para los estudiantes.

### Beca Euro 200

La beca Euro 200 es un programa nacional de apoyo a la FP y a otros estudiantes que no pueden permitirse comprar un ordenador personal y desarrollar sus competencias digitales. El programa está en vigor desde 2004 en virtud de la Ley no 269/2004, que concede ayudas financieras basadas en criterios sociales. En 2018, el Gobierno gastó más de 2,6 millones de euros en esta medida.

### Tranporte Público Local

All formal education learners, including VET, receive a 50% discount for local public transportation (bus, subway and train) up to age 26. Local authorities may also partly reimburse the cost of a monthly pass for learners with special education needs, orphans or those from a children's home/orphanage. Todos los estudiantes de educación reglada, incluyendo FP, reciben un descuento del 50% para el transporte público local (autobús, metro y tren) hasta los 26 años. Las autoridades locales también pueden reembolsar en parte el costo de un pase mensual para los alumnos con necesidades educativas especiales, los niños en situación de orfandad o los niños institucionalizados.

## 5| Formación

Desde 2017/18, también existe una **FP Dual profesional**. En este caso, **el municipio (autoridad local) participa en el acuerdo de asociación junto con el contrato estándar celebrado en los programas regulares de FP** entre la escuela, el empleador y el alumno (o el representante

legal). Las empresas también están obligadas a pagar a los estudiantes de FP dual un subsidio mensual que no sea inferior al proporcionado por el gobierno. Otras características son iguales al aprendizaje basado en el trabajo en los programas escolares. La proporción de alumnos en FP dual fue del 1,5% de la población total de FP matriculada en el nivel secundario superior en el año escolar 2017/18.

## 6| ¿Qué sucede con aquellos que se quedan “fuera” del sistema?

Los estudiantes de la formación profesional se benefician de la ayuda financiera concedida con cargo al presupuesto estatal a través del programa nacional de protección social "La beca profesional", a través del cual, cada estudiante recibe la cantidad de 200 lei (alrededor de 45 euros) del Estado, en las condiciones establecidas por la Decisión gubernamental núm. 951/2017 relativa a la forma de subvencionar por el Estado los gastos de los estudiantes que asisten al profesional de la educación, incluida la doble.

Students enrolled in vocational education **can benefit from free meals and accommodation in school canteens and boarding schools**. The expenses for the accommodation and their meal can be covered from local budgets or from county councils, through their own decisions. (Law of national education, art. 12). Los estudiantes matriculados en la enseñanza profesional pueden beneficiarse de comidas y alojamiento gratuitos en comedores escolares e internados. Los gastos de alojamiento y comida pueden sufragarse con cargo a los presupuestos locales o a los consejos de condado, por decisión propia. (Ley de educación nacional, art. 12).

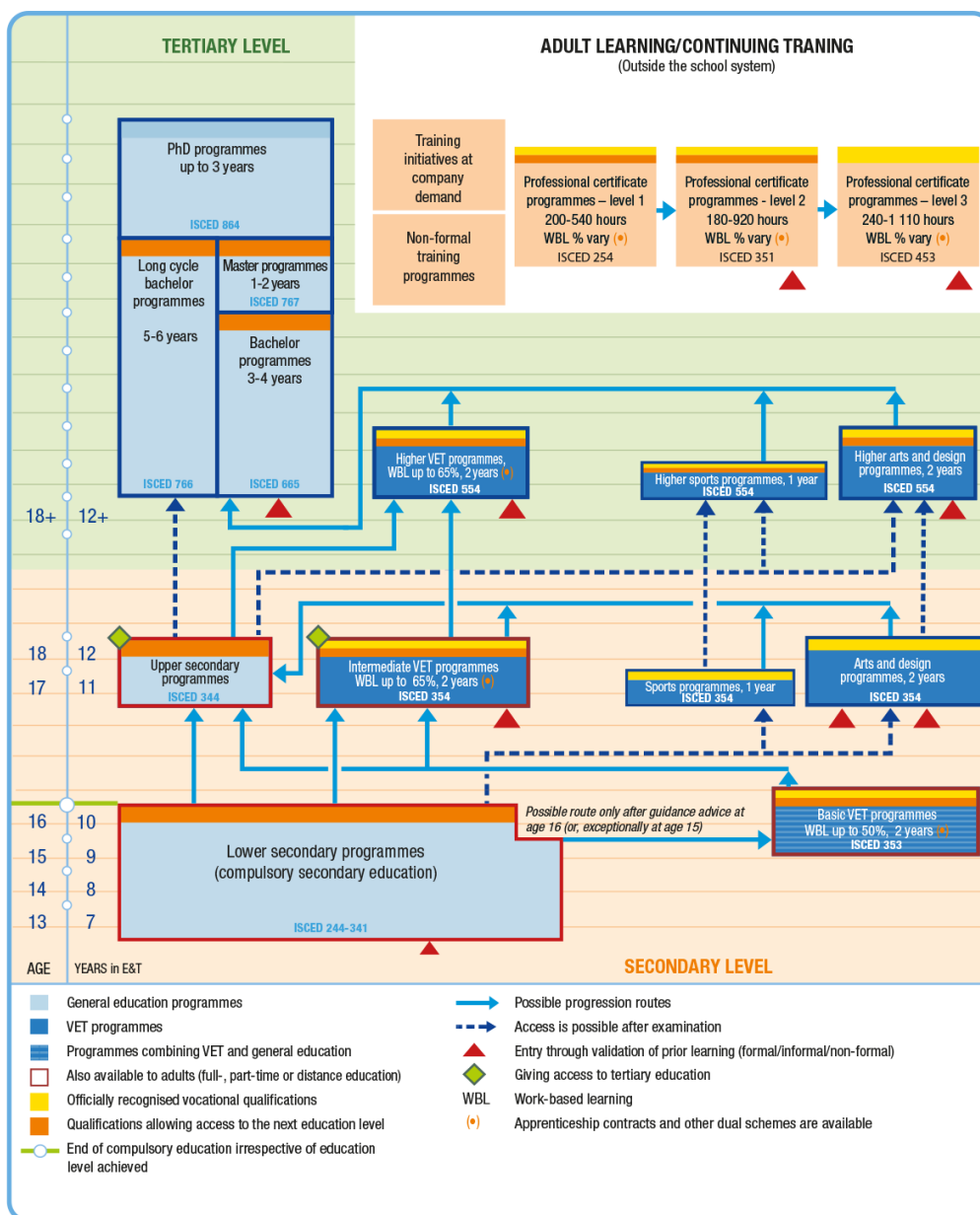
Dependiendo del rendimiento u otros criterios establecidos por los agentes económicos, **los estudiantes pueden recibir otras formas de apoyo de los agentes económicos**, que se establecen mediante los contratos individuales de formación práctica al comienzo de la escolarización.

Los **agentes económicos** también están teniendo **algunos beneficios**, por lo que están más dispuestos a implicarse:

- Existen gastos deducibles para la organización y desarrollo de la educación profesional y técnica
- • Ingresos no imposables - los siguientes ingresos no son imposables: becas, premios y otros derechos en forma de alojamiento, comidas, transporte, trabajo / equipos de protección y similares recibidos por los estudiantes durante la educación profesional y técnica, de conformidad con las normas jurídicas en el ámbito de la educación nacional;
- Los agentes económicos pueden participar activamente en la formación profesional de los estudiantes, y al graduarse, pueden seleccionar para el empleo los mejores de ellos, beneficiándose de una mano de obra cualificada.

# ESPAÑA

La Constitución española establece el derecho a la educación y al reciclaje profesional, que los poderes públicos deben promover. La formación profesional inicial (FP) es responsabilidad de las autoridades educativas; la formación continua es responsabilidad de las autoridades de empleo. El sistema nacional de cualificaciones y formación profesional es el marco general de los programas de FP, que da lugar a cualificaciones formales concedidas por las autoridades educativas o de empleo: comparten los mismos órganos de consulta, pero la gobernanza y los objetivos de sus cualificaciones y programas de FP difieren<sup>12</sup>

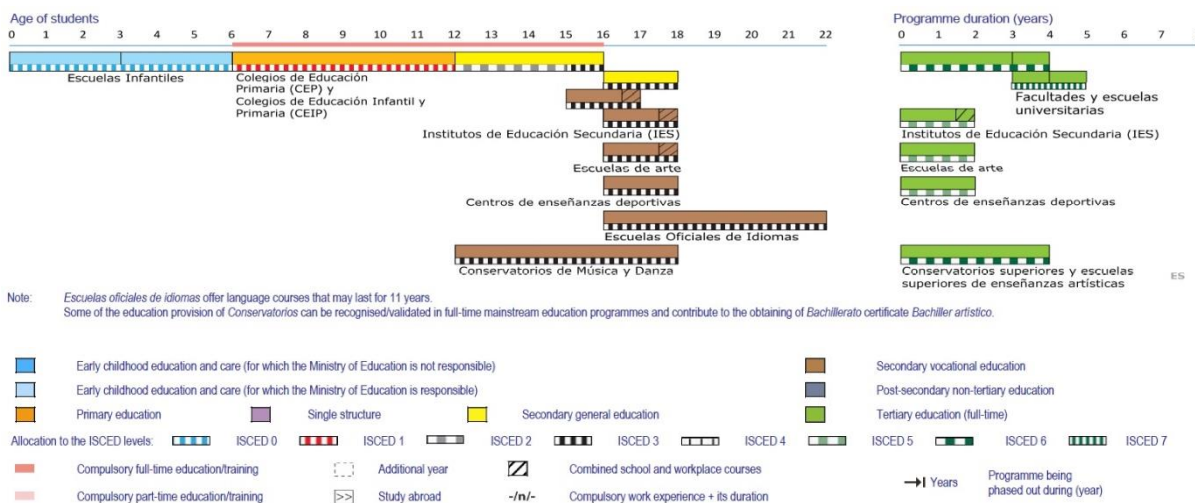


NB: ISCED-P 2011. The Spanish education system is not referenced to EQF levels.  
Source: Cedefop and ReferNet Spain.

<sup>12</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8104>



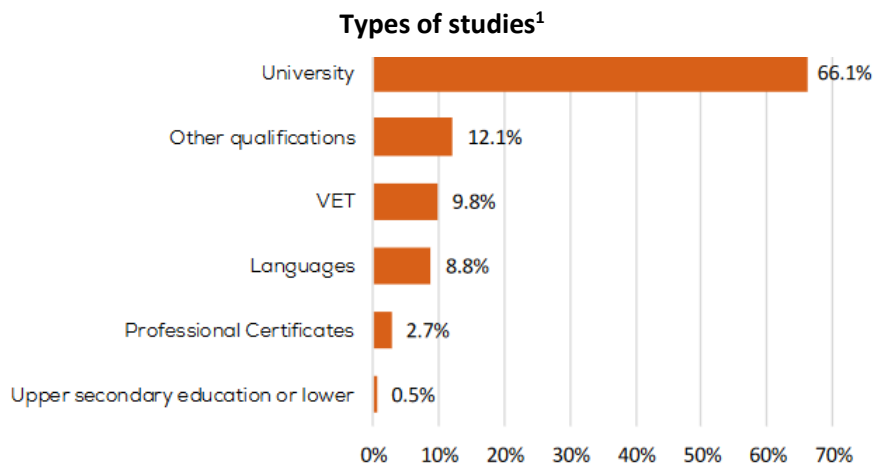
# 1| Estructura del Sistema educativo español<sup>13</sup>



# 2| Elementos principales de la FP

Las principales características del sistema de FP son:<sup>14</sup>

- en los últimos diez años **el número de ingresados en la FP ha aumentado en más del 70%**
- en el mismo período, el abandono prematuro de la educación y la formación ha disminuido



considerablemente, pero sigue estando por debajo del objetivo nacional;

- en los programas de FP gestionados por las autoridades educativas, los varones son mayoría: 71,1% en la FP básica, 56,9% en la FP intermedia y 52,4% en los programas de FP superior;

<sup>13</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

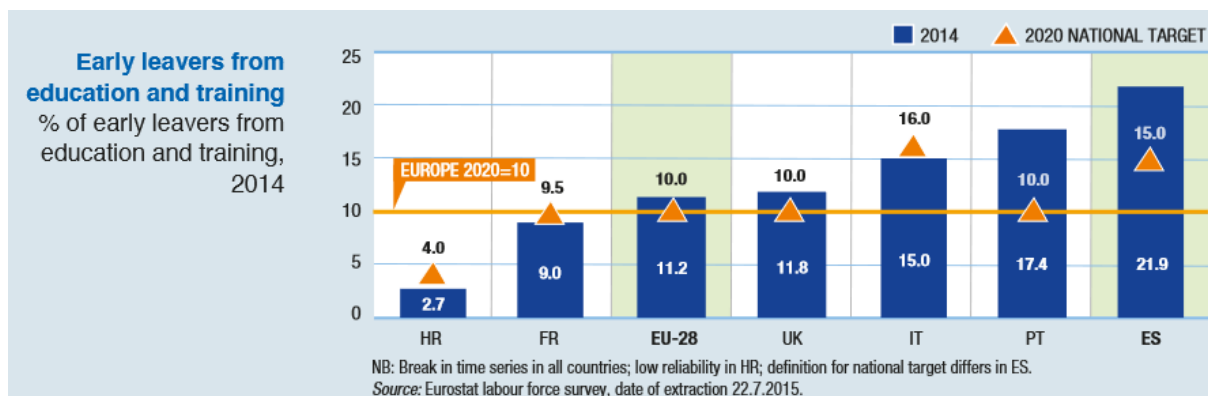
<sup>14</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/spain>

- El 50% de los alumnos de FP se encuentran en tres ramas profesionales: salud, administración y gestión; tecnología de la información y las comunicaciones; y servicios socioculturales y comunitarios;
- el número de aprendices/aprendices duales de FP está aumentando lentamente, pero sigue siendo una opción minoritaria en comparación con los programas escolares.

### 3| Principales retos y respuestas políticas

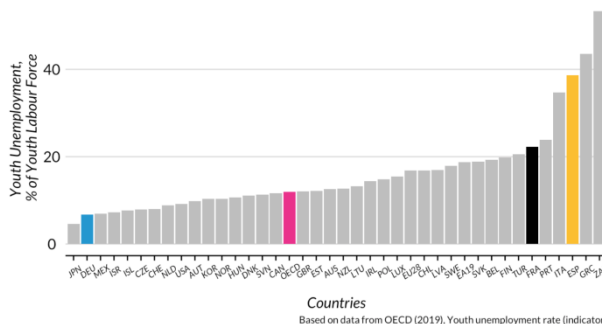
En respuesta al aumento significativo del desempleo juvenil en los últimos años, la actual política de FP se centra en:<sup>15</sup>

- reducir el abandono prematuro de la educación y la formación;<sup>16</sup>



- mejorar los niveles de cualificación y de empleo de los ciudadanos;
- aplicación del principio dual (formación de aprendizaje);
- aplicación del aprendizaje telemático y criterios de evaluación y garantía de calidad adecuados;
- evaluar el sistema de FP para mejorar su calidad y eficiencia;
- mejorar el atractivo de la FP, involucrar a las empresas en la FP y mantener su relevancia en el mercado laboral;
- adaptar las cualificaciones de la FP a las necesidades del mercado de trabajo y a las previsiones de cualificaciones y a las necesidades sectoriales;
- Desarrollar un marco nacional global de cualificaciones y mejorar la aplicación de otros instrumentos y principios europeos para promover la movilidad laboral y formativa y apoyar el aprendizaje permanente.

Figure 2: Spain's Youth Unemployment 2017  
Spain's youth unemployment of 38.7% is undoubtedly a serious challenge. Among OECD countries, only Greece and South Africa have higher levels of youth unemployment.



### 4| Incentivos para el alumnado

<sup>15</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain>

<sup>16</sup> [https://www.cedefop.europa.eu/files/8104\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8104_en.pdf)

La introducción de un sistema dual **en la FP ofrece a los jóvenes en situación de riesgo una visión del mercado laboral**. Sobre la base de los primeros datos preliminares - disponibles en los centros de formación o en las autoridades regionales - la tasa de empleo de los alumnos de FP dual suele ser más alta que en la FP tradicional basada en la escuela.

Los contratos de formación y aprendizaje se ofrecen en IVET y CVET. **Se dirigen principalmente a personas desempleadas que carecen de cualificaciones formales y han obtenido resultados positivos desde la reforma laboral de 2012**. Los aprendices contratados se benefician de una reducción del 100% en las cotizaciones a la seguridad social, la protección social total, el subsidio de desempleo y la formación (formación durante al menos el 25% de las horas de trabajo en el primer año y el 15% en el segundo y tercer año). La formación puede dar lugar a una cualificación completa (certificado profesional) o a la certificación parcial de un conjunto de unidades de competencia para obtener un certificado profesional o un diploma de FP.

## 5| Formación

Desde 2016, **las formaciones deben estar vinculadas a un programa de FP que ofrezca una cualificación reglada**, expedida por las autoridades educativas (títulos de FP) o las autoridades de empleo (certificados profesionales, *Certificados de Profesionalidad*, CdPs). Desde entonces se ha suspendido la formación que no da lugar a cualificaciones/certificados, a menos que sea complementaria del programa de cualificación emprendido por el alumnado.

**El contrato de formación** (contrato para la formación y el aprendizaje) **puede ser firmado por jóvenes de 16 a 25 años** (o hasta 30 años hasta que disminuya el desempleo juvenil) **con cualificaciones de bajo nivel, durante uno a tres años**. No hay límite de edad para las personas con discapacidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Las personas desempleadas sin cualificaciones formales contratadas mediante un contrato de formación y aprendizaje se benefician de una reducción del 100% en las cotizaciones a la seguridad social, la protección social total y el subsidio de desempleo.

## 6| ¿Qué sucede con aquellos que se quedan “fuera” del sistema?

En los últimos 10 años, la preocupación ha aumentado en España debido al gran número de menores que no tenían un diploma de secundaria. Un número significativo de estos menores están inscritos en programas de **Formación Profesional Básica (FPB)**. Estos programas duran dos años.

En general, son adolescentes con muy poca motivación para los estudios, con un nivel académico muy bajo y que no reciben una intervención profesional adaptada a sus necesidades, lo que provoca un porcentaje muy alto de fracaso escolar, que conduce al absentismo o al abandono del sistema regulado formalmente sin obtener el título de la escuela obligatoria.

Por esta razón, también se considera necesario ofrecer un espacio para acompañar a los adolescentes interesados y ayudarles a obtener el título dentro del sistema regulado o prepararse para la formación del EQF 4, facilitando el acceso al mercado laboral en el futuro.

En términos generales, **la Formación Profesional Básica** aborda los siguientes **perfiles**:

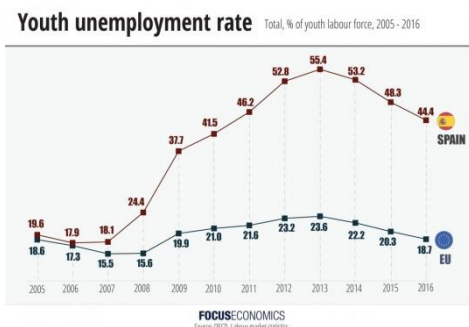
- Menores de 15 a 18 años. En situaciones excepcionales, pueden sumarse, con la autorización correspondiente del Gobierno, a partir de los 14 años.
- Menores con falta de motivación respecto a su futuro académico y laboral.
- Menores con falta de internalización adecuada de normas y límites.
- Menores pertenecientes a entornos familiares desestructurados.
- Los niños a menudo con hábitos de ocio relacionados con prácticas poco saludables (cannabis, tabaco, alcohol ...)
- Menores sin diploma de bachillerato (E.S.O)
- Los menores a menudo en situaciones de conflicto social (violar las normas, conducta antisocial)

Los estudiantes de Formación Profesional Básica suelen ser remitidos por los Servicios Sociales, centros de enseñanza secundaria regulada. O bien los menores o sus familiares pueden solicitar su inscripción en el registro.

El objetivo general de **estos programas de Formación Profesional Básica** es ofrecer a los jóvenes que se encuentran en proceso de obtener el grado escolar (FP Básico) **un espacio donde reciban apoyo y acompañamiento para mejorar su formación académica**, Habilidades personales y sociales destinadas a lograr el éxito escolar.

Así, **los objetivos específicos** de este programa son:

- Reducir los factores de riesgo para este tipo de estudiantes tales como: expulsiones, su permanencia en la calle, la falta de escolarización que esto conlleva, déficit de



aprendizaje, posibles comportamientos delictivos a los que su situación puede conducir y absentismo.

- Reforzar los aspectos curriculares que promuevan las competencias básicas necesarias para su adecuada integración escolar y social y para lograr la graduación.
- Desarrollar la adquisición de herramientas con las que gestionar adecuadamente su frustración en el ámbito académico y social.
- Aprende técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales, así como la interiorización de valores como el respeto y la tolerancia, y así llevarlos a cabo en tu día a día. Desarrollar habilidades sociales que favorezcan comportamientos positivos y funcionales a nivel social, familiar y personal.

La **función de los educadores** que trabajan con estos jóvenes es el **diseño y ejecución de las tareas de apoyo académico, preparación de exámenes y continuidad de la agenda de las diferentes asignaturas que se trabajan para obtener el título de educación secundaria** (cualificación mínima que un joven puede obtener en España) e informar sobre cursos, módulos **y formación complementaria** que los jóvenes pueden cursar al final de la Formación Profesional Básica.

**Este programa ofrece a los jóvenes** atención individualizada para trabajar con el adolescente, interiorizando las normas, límites, habilidades sociales y valores necesarios para una correcta convivencia en la sociedad.

Además, para los jóvenes mayores de 16 años que, por diferentes razones, no han obtenido ningún título, existen **programas de capacitación para el empleo** financiados por el Gobierno e impartidos por centros de formación profesional.

Son jóvenes que a menudo inician una Formación Profesional Básica que no responde a sus gustos o intereses, por lo que su motivación desaparece y se van, limitando su posterior acceso al mercado laboral. (Se puede decir que "ni" estudio, "ni" trabajo) ,

Esta situación hace que pasen mucho tiempo en la calle y dediquen su tiempo a actividades de ocio poco saludables, como el consumo de cannabis, alcohol ... etc.

Los **Programas de Capacitación Laboral** están **dirigidos** a:

- Jóvenes entre 16 y 30 años.
- Jóvenes con falta de motivación respecto a su futuro académico y laboral.
- Jóvenes con hábitos de ocio y poco saludables (cannabis, tabaco, alcohol ...)
- Jóvenes sin diploma de bachillerato y sin empleo, pero interesados en obtenerlo

Este programa tiene como **objetivos** específicos:

- **Reducir los factores de riesgo para** este tipo de población como son: su permanencia en la calle, los déficits de aprendizaje y las posibles conductas predelictivas a las que puede derivar su situación.

- Fortalecer aspectos curriculares que promuevan las competencias técnicas necesarias para su adecuada inserción sociolaboral.
- Fomentar la búsqueda de empleo.

La metodología de este programa se basa en realizar tareas de orientación y apoyo durante el proceso de formación, ayudando a los jóvenes a adquirir las competencias correspondientes y evitando el absentismo. Además, se trabaja en la búsqueda de empleo y se está realizando un currículum vitae, y también se pretende dotar a los jóvenes de las herramientas necesarias para facilitar y resolver los conflictos del día a día.

Por último, en España existen **programas de mejora de la empleabilidad** dirigidos a **jóvenes con especiales dificultades para encontrar empleo**, ya sea por su situación de exclusión social o por sus características personales (discapacidad, etc.).

Estos programas de formación tienen los siguientes objetivos:

- Generar oportunidades de éxito y segundas oportunidades a través de la formación para el empleo en áreas que faciliten el acceso al mercado laboral de jóvenes sin experiencia.
- Alcanzar mayores niveles de autonomía, entendiendo por tal la capacidad de dirigir su propio proceso personal, la emancipación, la generación de expectativas de progreso, la definición de proyectos de mejora, la búsqueda de la independencia personal y la igualdad dentro de la sociedad en la que vivimos.

Fomentar y reforzar su autonomía (cuestión no solo económica sino también de empoderamiento, es decir, de madurez, personalidad y autoestima):

- Fomentar su participación, impulsar la toma de decisiones, aceptar que están equivocados, responder a sus errores, ayudarlos a asumir la responsabilidad de su comportamiento y descubrir cómo su comportamiento afecta a otras personas.
- Formación para la vida, que permita la integración social, el acceso a oportunidades de incorporación activa a la sociedad.
- Desarrollo integral de la persona, que puede avanzar en diferentes áreas de forma equilibrada.
- Reinforce their self-esteem, since it empowers the young person and gives him strength and motivation to advance in his itinerary. Reforzar su autoestima, ya que empodera a los jóvenes y le da fuerza y motivación para avanzar en su itinerario.
- Motivar para la formación continua y la actualización de las habilidades profesionales.
- Formación profesional
- Proporcionar experiencias enriquecedoras

Estos principios están presentes en el enfoque de trabajo desde el diseño del itinerario, aunque, dado el perfil de los usuarios y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara, Promueve y facilita la inserción social y



laboral, valorándola como fuente de crecimiento personal e inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de los valores sociales y en la promoción de la responsabilidad personal y la madurez.

Es necesario **destacar el enorme potencial de los jóvenes** con los que trabajamos, quienes, a pesar de haber socializado en un contexto que a menudo no es propicio para el desarrollo de su empleabilidad y competencia personal y enfrentados a numerosas barreras, Sin embargo, mostrar gran determinación y entusiasmo para trabajar y llevar una vida absolutamente normalizada e integrada.

Se trata, por tanto, de **promover a la persona, así como en el lugar de trabajo**, en todas las esferas de su vida, ya que, como se ha dicho en más de una ocasión, la empleabilidad depende de muchos factores no directamente relacionados con el trabajo.

El objetivo general de las diferentes medidas propuestas es la orientación y la inserción social y laboral de los jóvenes de 18 a 30 años mediante el desarrollo del conocimiento, las capacidades y aptitudes necesarias para afrontar con éxito el mercado de trabajo y la inclusión social.

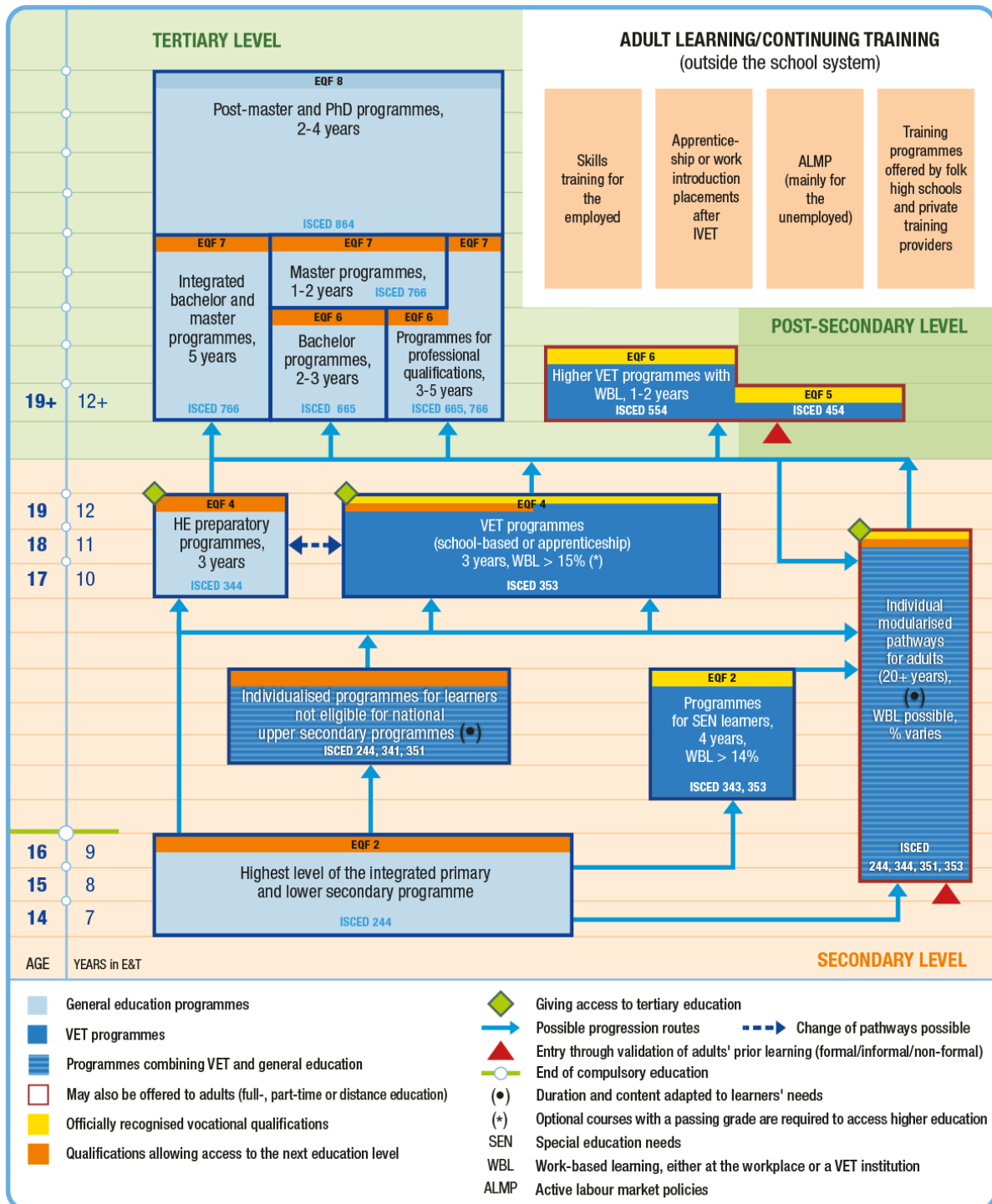
La **metodología propuesta** se articula en torno a tres fases sucesivas:

- En una primera fase, **el joven adquiere aptitudes y competencias generales** previas al empleo mediante:
  - Talleres de orientación social e inserción: preparación de entrevistas de trabajo, preparación de un currículum, tipos de contratos, etc.
  - Talleres de habilidades sociales básicas: habilidades de comunicación, escucha activa, asertividad, resolución de conflictos, etc.
  - Formación en competencias clave: Educación no formal que dota a los jóvenes de las competencias necesarias para realizar con éxito la formación en competencias técnicas correspondientes a los Certificados Profesionales.
- En la segunda fase se les imparte **una formación específica en competencias técnicas**, centrada en la posición específica que debe ocupar la empresa. Al mismo tiempo, se lleva a cabo una orientación individual y de grupo a lo largo del proceso de formación para evitar el absentismo y garantizar que las acciones de formación cumplen el papel para el que fueron diseñadas: mejorar la empleabilidad del grupo
- La tercera fase se centra en **el desarrollo de prácticas en empresas** con una duración máxima de 3 meses y en acciones de apoyo, supervisión y seguimiento.
  - Durante esta fase, el proceso de orientación, seguimiento e intermediación durante la colocación laboral se vuelve fundamental para el programa, que es decisivo para maximizar las posibilidades de colocación laboral para los jóvenes.

Cuando se logra el empleo de los jóvenes mediante un contrato de empleo regular, el centro llevará a cabo actividades de seguimiento y supervisión para ayudar a los jóvenes.

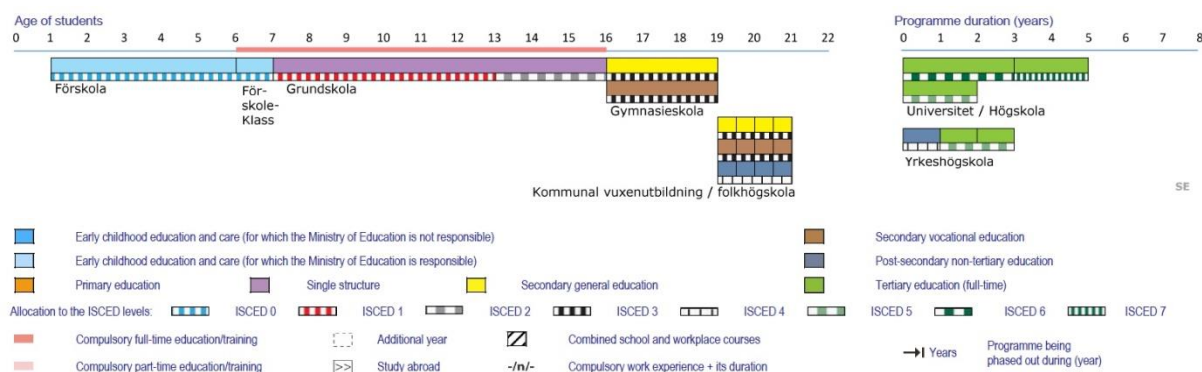
# SUECIA

Para fortalecer la cooperación entre la educación y el mundo del trabajo, los consejos nacionales de programas de Suecia incluyen a los interlocutores sociales para cada uno de los programas nacionales de formación profesional en las escuelas secundarias superiores. Los consejos son una plataforma permanente de diálogo sobre calidad, contenido y organización de la FP entre las agencias nacionales y las partes interesadas.



NB: ISCED-P 2011.  
Source: Cedefop and ReferNet Sweden, 2019.

## 1| Estructura del Sistema educativo en Suecia<sup>17</sup>



## 2| Principales elementos de la FP

La FP en Suecia comprende las siguientes características principales:<sup>18</sup>

- un sistema altamente descentralizado en el que los proveedores de educación son plenamente responsables de la oferta de programas de FP;
- el elevado número de inmigrantes recién llegados provocó la introducción de muchas nuevas vías de estudio de la FP, lo que permite cualificaciones parciales;
- La participación en el aprendizaje permanente fue superior al 30% en 2017, lo que la sitúa entre las más altas de la Unión Europea (Eurostat). Se ofrece en muchas formas y los alumnos también pueden adquirir un diploma profesional de secundaria superior

Características distintivas:

### Estructura modular de la enseñanza secundaria superior

Los programas modularizados permiten a los alumnos de la enseñanza secundaria superior transferir uno o más cursos a otro programa, por ejemplo, al cambiar la ruta de estudio. La educación municipal de adultos en el nivel secundario superior ofrece los mismos cursos que la escuela secundaria, con algunas excepciones, lo que permite a los alumnos aprovechar sus estudios anteriores y, por ejemplo, acceder a la educación superior.

### Validación en la educación de adultos

Validation is possible in all municipal adult education courses at upper secondary level. A learner who has validation for part of a course does not have to attend classes in that part of the course. Even within higher vocational education, knowledge, skills and competences acquired through training, job experience or otherwise may be validated and recognised for part of a programme. Education providers are responsible for the process.

<sup>17</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

<sup>18</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/sweden>

## Consejos de programas nacionales con fuerte participación de los interlocutores sociales

Para reforzar la cooperación entre la educación y el mundo del trabajo, los consejos nacionales de programas incluyen a los interlocutores sociales para cada uno de los programas nacionales de formación profesional en las escuelas secundarias superiores. Los consejos son una plataforma permanente de diálogo sobre calidad, contenido y organización de la FP entre las agencias nacionales y las partes interesadas.

## 3| Principales desafíos y respuestas políticas

### Suecia debe redoblar sus esfuerzos para facilitar la transición de la educación al mercado laboral

Es importante prestar apoyo a las personas más alejadas del mercado laboral. El Gobierno se ha centrado en reforzar el vínculo entre la educación y el mundo del trabajo, tanto en la enseñanza secundaria superior como en la terciaria. Se ha creado un centro de aprendizaje para promover y aumentar el aprendizaje. El Gobierno también ha aprobado reglamentos sobre un período de introducción profesional al empleo, incluida la formación profesional y la posibilidad de tener un contrato de aprendizaje en la escuela secundaria superior. En 2015 se introdujeron contratos de educación, acuerdos entre los jóvenes, los servicios de empleo y el municipio de origen, que alientan a los jóvenes desempleados de 20 a 24 años a iniciar o regresar a los estudios para adquirir un título de secundaria superior. Los estudios dentro del contrato pueden combinarse con el trabajo o la experiencia laboral práctica.

### Inversiones para una integración más rápida de los migrantes recién llegados

Muchos migrantes recién llegados tienen formación y experiencia en ocupaciones en las que hay escasez de mano de obra capacitada y experimentada en Suecia. Para reducir el tiempo de llegada al primer puesto de trabajo, el Gobierno ha iniciado consultas con los interlocutores sociales, el servicio público de empleo sueco y otros organismos gubernamentales pertinentes sobre medidas para crear vías rápidas hacia el mercado laboral. Las iniciativas pueden incluir, por ejemplo, la formación lingüística sueca específica para el ámbito profesional, una validación más rápida de las competencias y competencias, la evaluación de las cualificaciones extranjeras y la formación complementaria.

## 4| Incentivos para el alumnado

- **Incentivos para el alumnado de FP:**

Las personas con diferentes antecedentes y en diferentes situaciones de vida tienen la posibilidad de estudiar, gracias a un sistema de subsidios de estudio y ayuda a los estudiantes. **Los estudiantes tienen derecho a diferentes formas de apoyo financiero para los estudios secundarios superiores y terciarios.** Además, los empleados tienen derecho a tomar licencia para asistir a la educación.

- **El apoyo sueco a los estudios ofrece a todos la oportunidad de estudiar, independientemente de sus antecedentes financieros.** La forma y el tamaño de la ayuda varían en función de la edad y la situación vital, así como del alcance y el nivel de los estudios. El Gobierno de Suecia determina los programas de educación que pueden recibir apoyo mediante la Ordenanza sobre el apoyo a los estudios. Las inversiones especiales en niveles más altos de subvención se utilizan como incentivo para estudios adicionales.
- **El apoyo forma parte de la política educativa y tiene por objeto aumentar la justicia social.** Garantiza la igualdad de acceso a la educación para hombres y mujeres, y nivela las diferencias entre individuos y grupos de la población.
- Studiestöd es el término general para todas las ayudas al estudio en el sistema educativo sueco, que incluye becas y préstamos para diferentes grupos de edad.
- En los últimos años, las organizaciones de empresarios y trabajadores de varios sectores han firmado acuerdos de introducción de empleo (yrkesintroduktionsanställningar). Su objetivo es facilitar la transición de los jóvenes (15-24 años) de la escuela a la vida laboral y salvaguardar la oferta de competencias a largo plazo para las empresas. La mayoría de estos acuerdos se basan en el principio de que a **los jóvenes que carecen de experiencia profesional se les ofrece orientación y formación durante parte de su tiempo de trabajo.**

## 5| Aprendizaje

El aprendizaje es, junto con la educación escolar, una posible vía para estudiar un programa profesional en la escuela secundaria superior, **con el objetivo de preparar al alumnado para el mercado de trabajo.** La enseñanza secundaria superior de aprendizaje puede comenzar en el primer, segundo o tercer año.

Desde el momento en que comienza la formación de aprendices, la mitad debe consistir en aprendizaje basado en el trabajo (WBL). **Un contrato de educación o un acuerdo de aprendizaje es obligatorio para cada aprendiz;** esto debe especificar el contenido y el alcance de la WBL. El aprendiz, el organizador de la educación y el lugar de trabajo deben firmar el contrato y una persona de contacto y/o un formador/supervisor deben ser nombrados. **La escuela es responsable del establecimiento de un contrato de educación o acuerdo de aprendizaje.** En ambos itinerarios, los mismos planes de estudios son aplicables y la finalización exitosa conduce a un diploma vocacional.

## 6| ¿Qué sucede con aquellos que se quedan “fuera” del sistema?

**Cada municipio en Suecia está (obligado por la ley sueca) el apoyo a los jóvenes entre 16 - 20, que decidieron dejar sus estudios de secundaria.** En 2018, el número de jóvenes (15 - 24 años) sin educación, empleo o formación (NEET) alcanzó el 6,1%. La ley se llama la

responsabilidad de la actividad municipal y tiene como objetivo disminuir los NEET. Esto requiere una estrecha cooperación entre los departamentos municipales de trabajo y las escuelas secundarias suecas. La estructura, sin embargo, está organizada en diferentes formas, dependiendo de cada municipio.

La estructura general del municipio de Piteå podría describirse como sigue:

**Si un estudiante de secundaria decide dejar sus estudios/a, se establece contacto con consejeros del departamento de mercado laboral.** El departamento ofrece apoyo para jóvenes (y adultos) con:

- Búsqueda de plazas para la formación profesional.
- Semanas de introducción con información sobre salud, mercado laboral y más.
- Encontrar empleo (con o sin apoyo económico del Servicio Público de Empleo de Suecia).
  - Pruebas de estudios con el fin de volver a estudiar (quizás eligiendo otra escuela).
- Asesoramiento de estudio.
- Apoyo para establecer contacto con el Servicio Social y diferentes autoridades.
- Apoyo para aumentar la red de los jóvenes sin empleo ni educación reglada (NEET)

Para ofrecer este apoyo, **el Departamento de Trabajo desempeña un gran número de funciones diferentes, como consejeros laborales, entrenadores de trabajo, auxiliares lingüísticos**, etc. Estas funciones también deben realizarse cerca de las escuelas secundarias, la educación de adultos, el servicio social y el Servicio Público de Empleo de Suecia. Uno de nuestros retos actuales es cómo intensificar y mejorar esta forma de trabajar, cuando el número de jóvenes sin empleo ni educación reglada está aumentando, tanto entre los jóvenes nacidos dentro como fuera de Suecia.

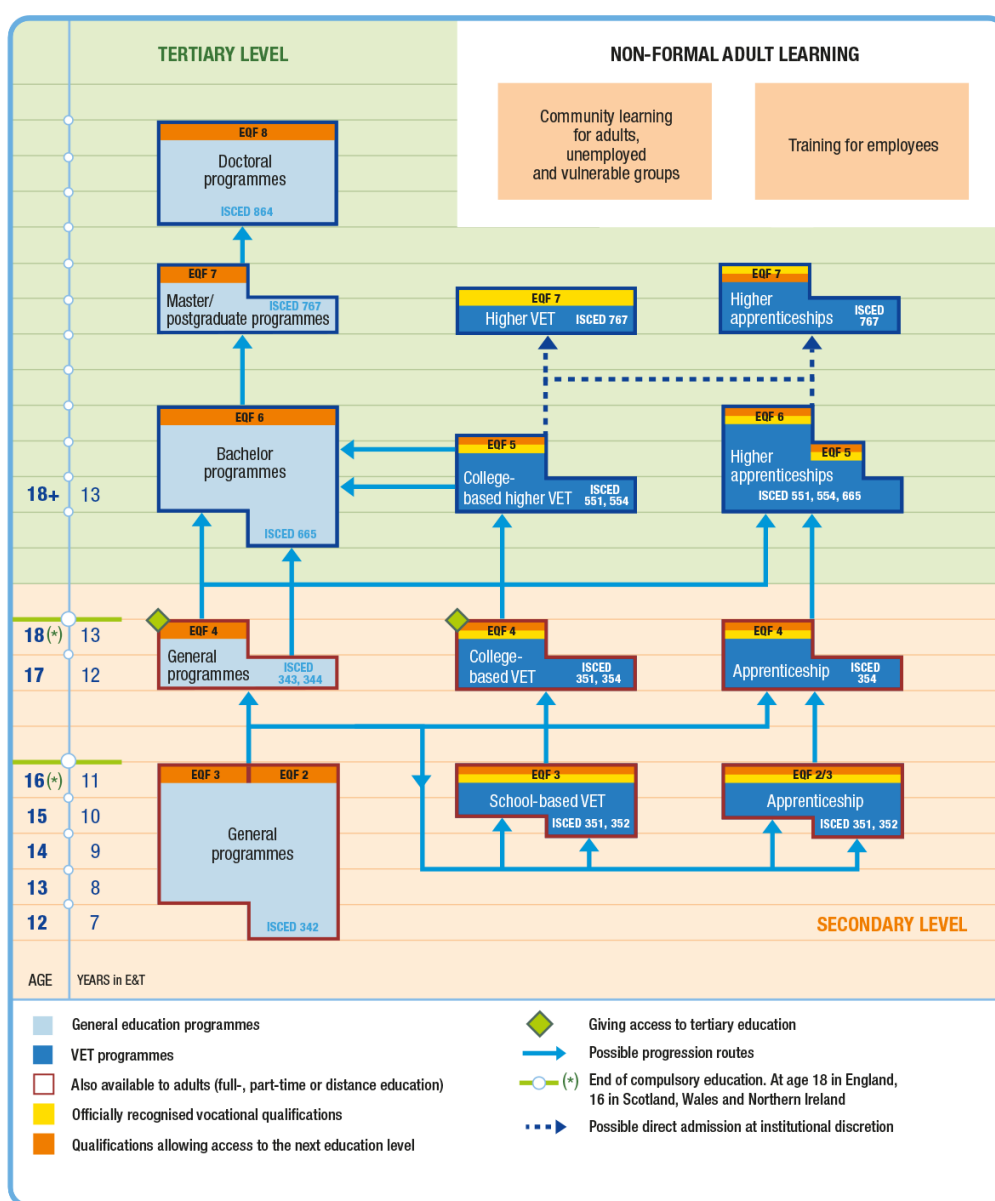
Pitea tiene una larga tradición de participar en proyectos como erasmus y el FSE. Esta ha sido nuestra manera de desarrollar y establecer métodos exitosos en el trabajo con jóvenes sin empleo ni educación reglada. Actualmente estamos participando en un proyecto financiado por el FSE (Motivar y activar) junto con otros tres municipios de nuestra región. El proyecto es un desarrollo adicional de la responsabilidad de la actividad municipal y nos está ayudando a poner aún más tiempo y esfuerzo para auxiliar a los de jóvenes sin empleo ni educación reglada que requieren la mayor parte de nuestro apoyo.

Parte del apoyo mencionado anteriormente, también estamos ofreciendo uno en uno o grupo de asesoramiento, actividades en diferentes espectros, estrechos vínculos con el servicio social y la atención de la salud, etc. Nuestro objetivo es obviamente implementar este apoyo en nuestro propio departamento y estamos vinculando esto con otros proyectos exitosos (Learning recruitment (ESF). Un ejemplo de esto es la necesidad de educar a mentores, grupos de trabajo y jefes en diferentes lugares de trabajo. Los lugares de trabajo educados y una red estrecha alrededor de cada joven sin empleo ni educación reglada podrían ser una manera de disminuir el estigma entre los jóvenes sin empleo ni educación reglada



# REINO UNIDO

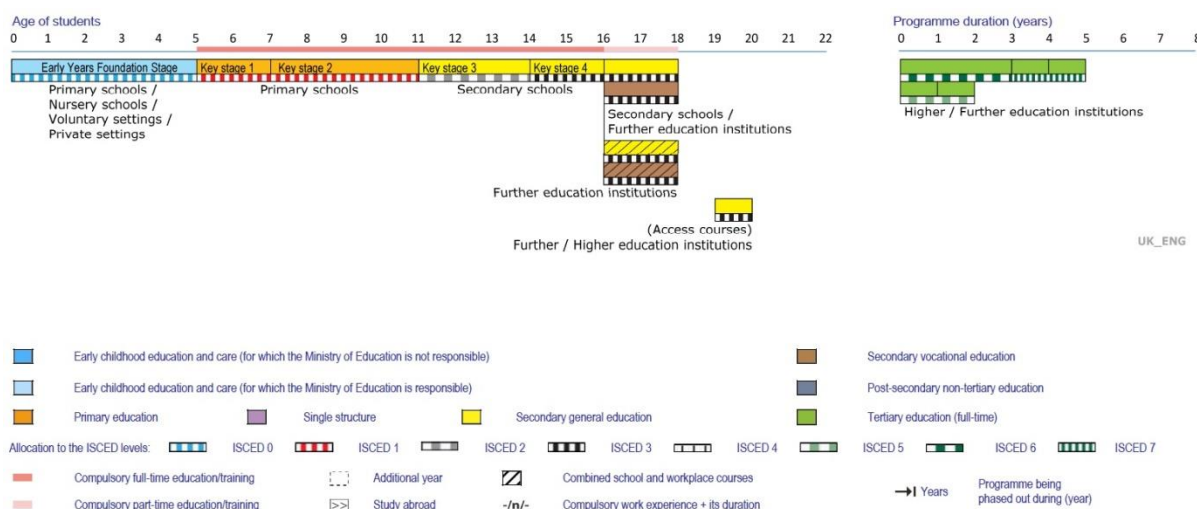
Existe un complejo marco institucional en el sector de la FP del Reino Unido, en el que la autoridad normativa para la FP en Inglaterra es el Departamento de Educación, mientras que el Departamento de Educación y el Departamento de Economía son responsables en Irlanda del Norte, y los gobiernos escocés y galés en Escocia y Gales, respectivamente. El mercado de cualificaciones en el Reino Unido está impulsado conjuntamente por las políticas gubernamentales y los intereses privados. Esto ha dado lugar a una gran variedad de cualificaciones y organizaciones de adjudicación.<sup>19</sup>



NB: ISCED-P 2011. ISCED classification based on the 2018 mapping of UK classifications by the Department for Education. Source: Cedefop and ReferNet UK, 2019.

<sup>19</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/united-kingdom>

# 1| Estructura del Sistema educativo en Reino Unido



## 2| Principales elementos de la FP

FP en el Reino Unido:

- El desarrollo de competencias es una de las principales prioridades de los cuatro países;
- hay una mayor demanda de aprendizajes y competencias para el trabajo;
- en el Reino Unido hay una alta tasa de participación (66%) en la educación de adultos y continua;
- el abandono prematuro de la educación y la formación ha disminuido en la última década y está ligeramente por encima del objetivo nacional fijado en el 10%

## 3| Principales desafíos & Respuestas políticas

La adecuación de las cualificaciones a las necesidades de los empleadores y el aumento del compromiso de los empleadores con la educación y la formación son prioridades importantes en el Reino Unido. El plan de habilidades post-16 de julio de 2016 del gobierno propone simplificar la FP basada en la universidad en Inglaterra mediante la creación de rutas claras a las ocupaciones a través de las cualificaciones desarrolladas con el aporte de los empleadores para 2019. El nuevo marco regulado de cualificaciones introducido en 2015 otorga a las organizaciones adjudicadoras mayor libertad y flexibilidad para desarrollar cualificaciones que satisfagan las necesidades específicas del mercado laboral. Ahora se espera que las cualificaciones sean validadas y apoyadas directamente por los empleadores en lugar de seguir las reglas y estructuras prescriptivas impuestas por los organismos gubernamentales.

## 4| Incentivos para el alumnado

En todo el Reino Unido, las medidas de austeridad han visto muchos recortes en la financiación estatal en los últimos años. Si bien el presupuesto de las escuelas antes de los 16 años se ha mantenido en gran medida protegido, se han producido reducciones en los presupuestos de 16 a 19 años y de más de 19 años para educación complementaria y

capacitación. Sin embargo, en el Reino Unido existen varias iniciativas para aumentar el número de alumnos y la situación de la FP.

## 5| Aprendizaje

Los aprendizajes en el Reino Unido se ofrecen como formación básica en el nivel secundario a la educación superior y la formación a nivel superior. El cuadro que figura a continuación muestra los niveles de formación disponibles.

RQF / CQFW	England	Wales	Northern Ireland	EQF	Scotland	SCQF
8	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	8	Professional Apprenticeships	12
7	Degree / Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	7	Professional / Graduate Apprenticeships	11
6	Degree / Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	6	Professional / Graduate Apprenticeships	10
					Technical / Graduate Apprenticeships	9
5	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships	5	Technical / Higher Apprenticeships	8
4	Higher Apprenticeships	Higher Apprenticeships	Higher Level Apprenticeships		Modern Apprenticeships	7
3	Advanced Apprenticeships	Apprenticeships	Apprenticeships	4	Modern / Foundation Apprenticeships	6
2	Intermediate Apprenticeships	Foundation Apprenticeships	Apprenticeships / Traineeships	3	Modern Apprenticeships	5
	Traineeships	Traineeships				

## 6| ¿Qué sucede con aquellos que se quedan “fuera” del sistema?

Cualquier persona que no se encuentre en ninguna de las formas de educación o formación enumeradas anteriormente y no tenga empleo se considera un joven desempleado y sin formación reglada (NEET). En consecuencia, una persona identificada como NEET siempre estará desempleada o económicamente inactiva.

Se estima que había 763.000 jóvenes (de 16 a 24 años) en el Reino Unido que no estaban en la educación, el empleo o la formación (NEET) en octubre a diciembre de 2019. Este es el nivel más bajo de la serie, de 758.000, visto en julio a septiembre de 2018.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> For more in-depth data produced by the office for national statistics (ONS) and released in February 2020, please visit: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/unemployment/bulletins/youngpeoplenotineducationemploymentortrainingneet/february2020> (Release date 22nd February 2020)

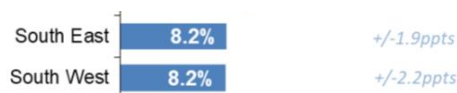
De octubre a diciembre de 2019, se estima que el 11,1% de todas las personas (en el Reino Unido) de 16 a 24 años eran ninis. Estas cifras varían de una región a otra, la región donde se encuentra la Red de Inclusión (Noroeste) fue la segunda región más alta de Inglaterra con el 14,4% de los jóvenes de 16 a 24 años en la categoría NEET.<sup>21</sup>

Regional 16-24 NEET rates, England, Oct-Dec 2019

Regional 16-24 NEET rates, England, Oct-Dec 2019

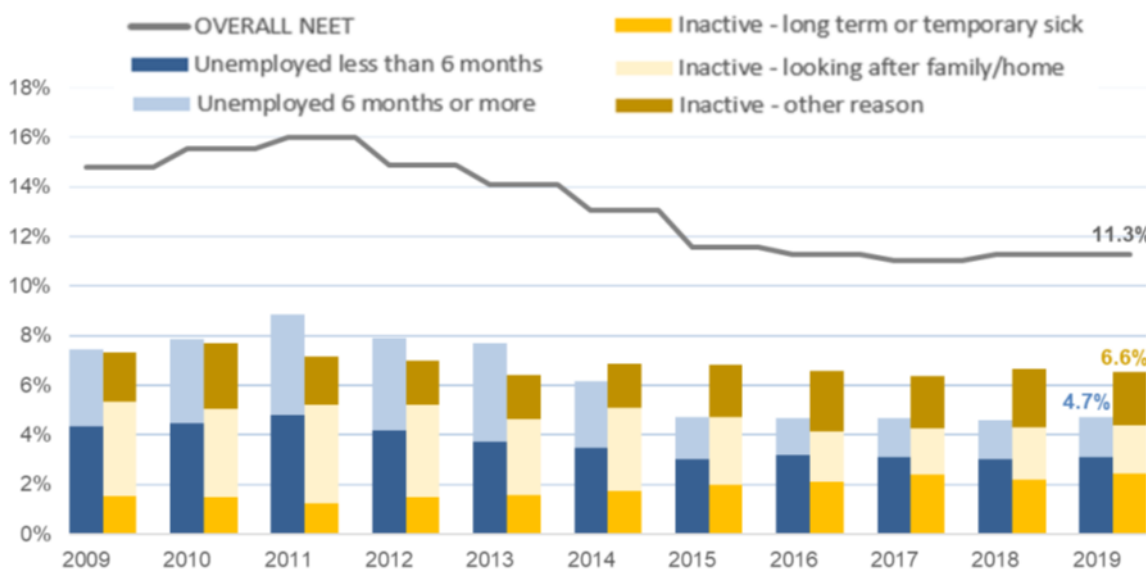
Regional 16-24 NEET rates, England, Oct-Dec 2019

Regional 16-24 NEET rates, England, Oct-Dec 2019



La situación laboral de los jóvenes ninis ha cambiado con el tiempo. Según los datos del DFE (Departamento de Educación) hay una serie de factores que pueden influir en las tasas de NEET.

Edad 16-24 NEET por razón, Inglaterra, octubre a diciembre 2009-2019<sup>22</sup>



Un documento de investigación llevado a cabo por el Parlamento del Reino Unido en agosto de 2018 declaró: Los estudios han demostrado que el tiempo dedicado al NEET puede tener un efecto perjudicial en la salud física y mental, y aumentar la probabilidad de desempleo, salarios bajos o baja calidad de trabajo más adelante en la vida. «Las características clave de

<sup>21</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/neet-statistics-annual-brief-2019>

<sup>22</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/neet-statistics-annual-brief-2019>

las personas que son NEET se resumen en el documento muestran que los siguientes grupos tienen más probabilidades de ser NEET;

- Personas con discapacidad
- Personas que abandonan la escuela sin calificaciones
- Etnia - Personas de un grupo étnico pakistaní, bangladesí o mixto.

Junto con las personas de los grupos anteriores, el documento también indicó una serie de razones o factores de riesgo que tienen o pueden contribuir a que las personas se conviertan en NEET;

- Aquellos con su propio hijo
- Aquellos que han sido excluidos o suspendidos permanentemente de la escuela
- Aquellos que no han logrado 5+ A\*-C GCSE grados
- Aquellos que son elegibles para comidas escolares gratuitas
- Ser NEET al menos una vez antes de
- Supervisión por el Equipo de Delincuencia Juvenil
- Abuso de sustancias • Responsabilidades como cuidador

El documento también incluyó un estudio del DFE que financió un informe sobre los estudiantes que son NEET por el Instituto de Educación que se publicó en septiembre de 2014 y que incluyó una sección sobre los factores de riesgo. Sus conclusiones fueron que<sup>23</sup>:

- El factor de riesgo educativo más significativo fue el bajo nivel educativo en la GCSE. Las razones citadas para el bajo rendimiento de la GCSE incluían la falta de motivación, la mala salud (física y mental) y las necesidades educativas especiales.
- Se identificaron una serie de factores de riesgo personales, como problemas de salud, responsabilidades de cuidado y circunstancias familiares difíciles (como estar en cuidado o experimentar una ruptura en la relación con los padres).
- También se identificaron factores de riesgo estructurales, como las difíciles condiciones del mercado de trabajo, la falta de oportunidades de formación y aprendizaje y el apoyo social que proporcionaba unos ingresos superiores a los salarios potenciales.

Algunas de las políticas en vigor que apuntan a reducir el número de personas que son NEET incluyen <sup>24</sup>:

- La Garantía de septiembre da derecho a todos los jóvenes de 16 y 17 años a una oferta de un lugar adecuado en la educación o la formación, mientras que la edad de participación se elevó a 18 en 2013.

<sup>23</sup> <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06705/>

<sup>24</sup> <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06705/>

- Se han adoptado diversas medidas para ayudar a los jóvenes a encontrar un empleo sostenido, como la ampliación del plan de aprendizaje, las reformas de la educación técnica, la mejora del asesoramiento profesional y la eliminación de las contribuciones de los empleadores al seguro nacional para los jóvenes.
- El Gobierno está financiando diversos planes para mejorar los resultados educativos de los jóvenes desfavorecidos y de los que tienen dificultades de aprendizaje o discapacidad. El apoyo a los desempleados para encontrar trabajo se proporciona a través del centro de empleo plus.

Reference IO: IO5  
IO Leader: YES Forum and IEKEP  
Project Title: The Employable Youth: It Works!  
Project Acronym: It Works!  
Project Number: 2019-1-DE02-KA202-006136

### Imprint

This publication was created by all projects partners: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos and YES Forum. The text was written by all project partners.

Feedback process: All project partners

Coediting and design: YES Forum

### Disclaimer

The Employable Youth: It Works! (Grant Agreement No. 2019-1-DE02-KA202-006136) is a Strategic Partnership for Vocational Education and Training funded by the Erasmus+ programme, and coordinated by the YES Forum. For more information or to check our other Intellectual Outputs, please visit the project's website (<https://yes-forum.eu/our-work/projects/it-works-the-employable-youth/>) or contact us directly. The contents of this document are the sole responsibility of the project partners and can in no way be taken to reflect the views of the European Union. Images used are made by and are therefore property of the YES Forum respectively its project partners. Usage by any other party is prohibited.

### Date and year

August 2022



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.