

Garantía de calidad de la formación en la empresa del sistema dual en Alemania

Resumen para personal en práctica y especialistas en formación profesional

Garantía de calidad de la formación en la empresa del sistema dual en Alemania

Resumen para personal en práctica y especialistas en formación profesional



SPONSORED BY THE



Federal Ministry
of Education
and Research



1.ª edición 2020

Editor:

Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Por favor, cite la publicación de la siguiente manera:

Guellali, Chokri: Garantía de calidad de la formación en la empresa del sistema dual en Alemania. Resumen para personal en práctica y especialistas en formación profesional. Bonn 2020

Autor:

Dr. Chokri Guellali

Con contribuciones de:

Helena Sabbagh (Parte II), Michaela Achenbach (Digresión: Aprendizaje en la escuela profesional)
Dr. Hendrik Biebeler/Helena Sabbagh (Parte III.1)

Con la colaboración de:

Barbara Hemkes, Peter Pfaffe, Markus Wölk, Dra. Doris A. Zimmermann

Traducción:

Raul Julian Hidalgo Ganessa

Redacción:

Alexander Hochradel, Ilona Medrikat, Constanza Correa Sarmiento

Coordinación de la publicación:

Unidad «Publicaciones y Servicios de Información Científica»
Correo electrónico: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Distribución:

vertrieb@bibb.de

Impresión:

Editorial Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
Correo electrónico: info@budrich.de

Portada y gráficos: Agencia de publicidad CD Troisdorf

Créditos de las fotos: BIBB / Ülkü Gülkaya / E. Schenk

Licencia:

El contenido de este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons (tipo de licencia: sin reproducción total o parcial – sin uso comercial – sin modificación – 4.0 Internacional).



Más información sobre Creative Commons y Open Access en www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-212-3 (Print)

ISBN 978-3-96208-213-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0869-1

Información bibliográfica de la Biblioteca Nacional Alemana:

La Biblioteca Nacional Alemana enumera esta publicación en la Bibliografía Nacional Alemana; los datos bibliográficos de interés se encuentran en la siguiente página web: <http://dnb.dnb.de>

Impreso en papel certificado PEFC

Índice de contenidos

Índice de contenidos.....	3
Prólogo.....	5
Introducción	7
Parte I: Pilares para la garantía de calidad de la formación en la empresa	11
1. Estado, empleadores y empleados actúan en conjunto según el principio de consenso en la creación del sistema dual.....	13
2. La planificación de la formación profesional se basa en una información apoyada en indicadores	14
3. Los mecanismos de modernización, programas de investigación y desarrollo, pruebas piloto y proyectos con práctica logran una mejora continua del sistema	16
4. La creación de reglamentos de formación se basa en el principio profesional ..	17
5. Las profesiones de formación oficialmente reconocidas estatalmente se conciben y modernizan con orientación a la práctica	19
6. En la elección de una formación, los jóvenes reciben el apoyo de instituciones y programas de asesoramiento profesional y bases de datos	20
7. Las instructoras y los instructores son personal y técnicamente aptos para transmitir los contenidos de formación	22
8. Los centros de formación son aptos para la formación profesional según su tipo e infraestructura	23
9. Los derechos y las obligaciones en la relación de formación están regulados...	25
10. Un comité examinador de la autoridad competente determinará la capacidad de acción profesional de los aprendices según un procedimiento válido	26
11. Las empresas y las escuelas profesionales actúan en conjunto en la ejecución de la formación profesional	28
Parte II: Garantía de calidad en el sistema dual en el contexto del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad (EQAVET).....	30

1. Las tareas del Punto de Referencia Nacional para la Garantía de Calidad en la Formación Profesional (DEQA-VET)	30
2. Marco de Referencia EQAVET.....	31
3. Garantía de calidad sobre la base de la cooperación social, del concepto profesional y del papel responsable de la economía	33
4. La idea de los procesos de mejora continua	34
5. El aprendizaje relacionado con el mundo laboral requiere obligatoriedad y margen de acción	36
Parte III: Garantía de calidad de la formación en la empresa en el sistema de varios niveles de la formación profesional	37
Digresión: Aprendizaje en la escuela profesional	37
1. Garantía de calidad de la formación en la empresa a nivel de sistema.....	42
1.1 Estructuración de la formación en la empresa a nivel de sistema	42
1.2 Desarrollo de estándares de formación	50
1.3 Calidad a través de asesoramiento profesional y apoyo.....	57
2. Garantía de calidad a nivel intermedio	60
2.1 Las cámaras	60
2.2 Comisiones de los estados federados para la formación profesional.....	71
3. Garantía de calidad a nivel empresarial	74
3.1 Aptitud de la empresa de formación	74
3.2 Derechos y obligaciones de quienes proveen la instrucción y de los aprendices	85
3.3 Cooperación de las empresas con las escuelas profesionales.....	90
Fundamentos legales	95
Leyes y reglamentos	95
Recomendaciones	95
Bibliografía.....	97
Índice de abreviaturas	103

Prólogo



La garantía de calidad en la formación profesional es y será un punto importante en la agenda de la política de formación. Es una clásica tarea general que abarca todos los aspectos de la formación profesional, partiendo del desarrollo de normas de formación nacionales a nivel de sistema hasta llegar a un plan de formación en la empresa a nivel del oferente. Además, tanto la calidad como su garantía y desarrollo, son una tarea permanente para todos los que participan en la formación.

El tema garantía de calidad en la formación profesional recibe además impulsos de iniciativas europeas. Por la transparencia y la comparación de los títulos, así como debido a un aumento de la movilidad, deben crearse un área de formación europea y un mercado laboral común. En este marco del proceso de Copenhague vigente desde 2002, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo acordaron en 2009 la Recomendación EQAVET, que contiene el marco de referencia (EQAVET: European Quality Assurance in Vocational Education and Training).

Hasta ahora, los diferentes elementos de la garantía de calidad en la formación profesional en Alemania no se perciben ni comunican como concepto general ni en forma primaria bajo el término de la garantía de calidad. Se fundamentan en procesos transmitidos, procedimientos y reglamentos que están establecidos en varias leyes y documentos. Solo pueden reproducirse de manera condicional a través del marco de calidad EQAVET (véase Parte II de este cuadernillo). De esta manera, a nivel nacional se habla más bien de normas regulatorias, fundamentos legales o estándares que tienen validez nacional, en lugar de hablar de los instrumentos de garantía de calidad. Esto no ayuda al diálogo e intercambio relativo a los temas dentro de Europa.

Con ayuda de este cuadernillo deberá lograrse que se comprendan los mecanismos centrales de garantía de calidad para la parte empresarial de la primera formación en el sistema dual en Alemania. Este contiene un resumen estructurado

sobre las regulaciones, procedimientos y actores más importantes que aseguran y continúan desarrollando la calidad de formación en el lugar de aprendizaje empresa. En las escuelas profesionales más bien se trata muy poco la garantía de calidad, que se encuentra bajo la competencia de los estados federados. Tampoco es intención explicar la forma de funcionamiento de todo el sistema dual, que ya se explica en muchas otras publicaciones y presentaciones.

Este cuadernillo, disponible en alemán, inglés, ruso y español, debe dirigirse a expertos y expertas en formación de ciencia, política y práctica en Alemania y Europa. Con esto debe realizarse un aporte a la mayor transparencia entre los Estados miembros en el campo temático. Solamente así puede lograrse más confianza y movilidad con respecto a un ámbito de formación común europeo y un mercado de trabajo, lo que a su vez facilita un aprendizaje continuo.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Presidente del Instituto Federal de Formación Profesional

Introducción

¿Qué significa calidad en la formación profesional? ¿Y cómo puede asegurarse? Estas preguntas ocupan a expertas y expertos, así como a personal en práctica, desde que existe la formación profesional. La calidad es un concepto rutilante que se caracteriza por ser polivalente e impreciso en el sistema educativo. Según la perspectiva, resultan diferentes las expectativas de calidad de los participantes: de tal modo, un o una aprendiz tiene otras expectativas y exigencias sobre el aprendizaje en la empresa que los especialistas de formación. El Estado está interesado en mantener la capacidad y competitividad de toda la economía e integrar a los jóvenes a la sociedad. Esto ocurre a través de su calificación para una profesión y mediante los procesos de socialización en la empresa. Las asociaciones patronales, como representantes de las empresas, están interesadas en asegurar suficiente mano de obra calificada para las empresas; y para los sindicatos se trata de asegurar los derechos y perspectivas de esta futura mano de obra especializada. Por esta razón, deben negociarse criterios para una «buena» formación y perfeccionamiento profesionales entre los participantes y acordarlos en diferentes niveles en el área de formación profesional.

Es indiscutible que debe asegurarse de manera confiable la calidad de la formación. En el plano legal, en la Ley de formación profesional (BBiG) y en el Reglamento de la actividad artesanal (HwO) se fijaron mecanismos para la garantía de calidad, que regulan tanto el desarrollo de las reglas de formación, así como también la ejecución de la formación y su control por parte de las cámaras. Con la modificación de la BBiG en el año 2005, se comprometió a las comisiones de formación profesional de las cámaras y a las comisiones de los estados federados para la formación profesional a trabajar en el perfeccionamiento continuo de la calidad de la formación profesional. Este conjunto de instrumentos así creado afianza la garantía de calidad y el desarrollo de la calidad de la formación profesional como tarea permanente en el sistema dual.

La mayoría de los estados federados prescribe legalmente sistemas de gestión de calidad en el campo del sistema de enseñanza profesional, donde con frecuencia se desarrollaron variantes de los modelos corrientes específicas de los estados federados. Estas se esbozan en la introducción a la Parte III.

Para comprender la garantía de calidad de la formación profesional son importantes tres principios superiores: el principio dual, el principio profesional y el principio de consenso. El principio dual vincula el aprendizaje en el proceso laboral con el aprendizaje en la escuela profesional y, al mismo tiempo, posibilita adquirir experiencia profesional. El principio profesional abre, sobre la base de un certificado obligatorio y reconocido en todo el territorio federal, la posibilidad de ejercer una gran cantidad de actividades profesionales. El principio de consenso garantiza la cercanía al mercado laboral, la transparencia y la aceptación de las profesiones de formación a través de la participación de los interlocutores sociales, del Estado Federal y de los estados federados en el desarrollo de estándares de formación nacionales. A través de leyes, reglamentos y recomendaciones se fijan en todo el territorio federal los estándares mínimos obligatorios para la formación en la empresa.

A través de una gran cantidad de vías de comunicación y de posibilidades de influencia (tanto de manera horizontal, como también de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba), en particular por la representación de los interlocutores sociales en las asociaciones de formación profesional, tiene lugar una coordinación continua e interactiva entre los actores. Este intercambio es garante de que en el diseño de los elementos de sistema se consideren la realidad empresarial concreta y los requerimientos a más largo plazo. Gracias a la garantía de calidad «participativa», el sistema dual continúa siendo un camino confiable para una calificación profesional orientada al hombre y una ventaja de localización para Alemania.

La calidad tiene varias dimensiones: input (equipamiento de los centros de formación, calificación de los instructores, planes de formación, etc.), proceso (métodos de aprendizaje, motivación de las instructoras y los instructores, etc.), output (éxito en el aprendizaje, nota final, etc.) y outcome (transferencia de lo aprendido, aprovechamiento del diploma, etc.). En el foco de los estándares mínimos indicados se encuentran las dimensiones de input y output de la calidad. Se estandarizan las condiciones y los resultados de una formación exitosa; para el proceso de formación en el lugar (nivel oferente), las empresas formadoras disponen de márgenes de configuración, donde las cámaras garantizan el control de la ejecución debida de la formación. O sea, la calidad del proceso se expresa en la colaboración entre los aprendices y quienes proveen la instrucción. Con ello

debe lograrse una y otra vez de nuevo, más allá de las reglamentaciones formales descritas prioritariamente en este cuadernillo, la calidad en el nivel empresarial.

Para explicar la red de competencias, interacciones y procesos de los diferentes actores de la garantía de calidad en la formación en la empresa, el DEQA-VET identificó once pilares de garantía de calidad de la formación en la empresa (véase Ilustración 1). Estos pilares nacieron después de un proceso de compactación y en diálogo con expertos y expertas en formación profesional. La base para el desarrollo son las disposiciones legales (Ley de formación profesional, Ley de protección de la juventud, etc.), así como las recomendaciones del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional. De los elementos inmanentes del sistema, fueron elegidos en primer lugar aquellos que tienen una relación directa con la garantía de calidad, para que, en un segundo paso, estos se reduzcan a lo esencial. Después de la recopilación de las fuentes correspondientes se intentó presentar los mecanismos de la garantía de calidad en forma simplificada. La simplificación significa también que se trataron lo menos posible las reglamentaciones de excepción.

En la primera parte, después de una breve descripción, se explica qué relevancia tiene cada pilar para la garantía de calidad. Aquí los lectores y las lectoras pueden hacerse una rápida idea de cómo se garantiza la formación en la empresa.

En la segunda parte del cuadernillo se observa la garantía de calidad en el sistema dual en el contexto del Marco Europeo de Garantía de Calidad (EQAVET). Aquí se confrontan y describen particularidades y equivalencias.

En la tercera parte se realiza una clasificación sistemática de los mecanismos de garantía de calidad en niveles institucionales (empresarial, intermedio y de sistema). Con ello deben ser más claras las estructuras que definen el sistema dual. Esta forma de ilustración corresponde, por lo demás, a la diferenciación de EQAVET entre nivel de sistema y nivel de oferente, y destaca simultáneamente una particularidad alemana: el nivel intermedio. A este corresponden las cámaras, que son el actor central y eslabón entre el Estado y las empresas. No obstante, los tres niveles institucionales no deben entenderse como un sistema rígido, sino como un medio para la división de las tareas y para la determinación de competencias. Además de la división de tareas vertical, hay también una horizontal entre los actores dentro

del respectivo nivel, lo que puede verse como una característica de garantía de calidad adicional del sistema dual.

Para facilitar la lectura del cuadernillo se renunció lo más ampliamente posible a la cita de fuentes en el texto. Consecuentemente, en las presentaciones se utilizaron solamente conceptos y declaraciones generales sin referencia directa a un determinado autor o autora. Al final del cuadernillo se listan la bibliografía complementaria, documentos europeos oficiales, así como las más importantes leyes federales relevantes para el tema y recomendaciones del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional.



Parte I: Pilares para la garantía de calidad de la formación en la empresa

El sistema dual de formación profesional es, al mismo tiempo, un camino probado para obtener un primer título que califica profesionalmente para los jóvenes y un garante para el aseguramiento de la mano de obra especializada de toda la economía. Lo que ocurre en el mercado de la formación es el resultado de todas las ofertas de puestos de formación de las empresas y de todas las decisiones individuales de los jóvenes para la formación en una profesión en una empresa determinada. El Estado Federal, los estados federados, los interlocutores sociales y otros actores se esfuerzan para que se materialicen las condiciones de formación entre las empresas interesadas y los jóvenes, para que conduzcan a una finalización exitosa y se desemboque en condiciones de empleo. La garantía de calidad apunta a que los jóvenes, bajo observancia de estándares mínimos, sean integrados a la sociedad a través de la formación, que sean calificados para una profesión y, al mismo tiempo, a cubrir la demanda de las empresas de mano de obra especializada. Para lograr este objetivo actúan en conjunto numerosos actores. Dentro del marco legal, las cámaras supervisan la ejecución de la formación entre los lugares de aprendizaje empresa y escuela profesional. En el centro se encuentra la ejecución debida de la formación y no la supervisión en sí misma. Por esta razón, no se desarrolló ningún pilar para esta última. Las empresas optan por la formación por diferentes motivos. Básicamente se trata de mantener o de mejorar la competitividad a través del aseguramiento de la mano de obra especializada o del compromiso social de las empresas. La garantía de calidad en el sistema dual se basa en apoyar y facilitar la decisión de formar por parte de las empresas y de aprender una profesión por parte de los jóvenes. Con ello no se debe poner en peligro el logro de la capacidad de acción profesional de los jóvenes al finalizar la formación. Las condiciones, tanto de las empresas como también de los jóvenes, son muy diferentes; sin embargo, deben observarse los estándares mínimos. Más allá de esto, se han establecido procedimientos transmitidos, que incorporan al sistema los diferentes intereses de los grupos involucrados con influencia integradora.

Para posibilitar el cumplimiento de los estándares mínimos se crearán instituciones y programas a nivel regional y nacional para el asesoramiento y apoyo de las

empresas y los jóvenes interesados. Desde la oferta de un puesto de formación hasta el título de la formación, la empresa de formación debe prestar atención a los estándares de calidad mínimos, sabiendo que tiene a disposición y la acompañarán numerosos interlocutores e instituciones, ya sea en forma directa o indirecta.

Comenzando con el nivel de sistema hasta llegar al nivel empresarial, en la primera parte del cuadernillo se muestra mediante los pilares cómo funciona la garantía de calidad. Después de una breve descripción se esboza para cada pilar la relevancia para la garantía de calidad. Estos pilares se tratarán en detalle en la segunda parte, se completarán mediante otras características de calidad y distribuirán según niveles institucionales: nivel de sistema, intermedio y empresarial (Ilustración 1).



Ilustración 1: Los 11 pilares de la garantía de calidad

1. Estado, empleadores y empleados actúan en conjunto según el principio de consenso en la creación del sistema dual



Descripción

En el sistema dual, el Estado Federal es responsable de la parte empresarial de la formación, los estados federados de la parte escolar. Empleadores y empleados –representados por sus organizaciones centrales– son miembros a la par en las asociaciones directivas a nivel regional y nacional. Son miembros con igualdad de derechos, con derecho a voto en las comisiones de formación profesional de las cámaras, en las comisiones de los estados federados para la formación profesional y en el Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), así como en sus subcomisiones y grupos de trabajo.

Deberá informarse y escucharse a la comisión de formación profesional de la cámara competente en todas las cuestiones importantes. La comisión del estado federado asesora al gobierno del estado federado en las cuestiones de formación profesional que surgen para el estado federado. En el marco de sus tareas, ambas asociaciones deben trabajar en favor de un desarrollo permanente de la calidad de la formación profesional según la BBiG.

El Comité Central del BIBB asesora al Gobierno Federal en cuestiones básicas de la formación profesional. Las recomendaciones dispuestas por este para la estructuración de la formación en la empresa sirven a la aplicación uniforme de la BBiG, sobre todo cuando se trata de concretar procedimientos y condiciones determinados.

Relevancia para la garantía de calidad

La cooperación entre el Estado, los sindicatos, los empleadores y las cámaras fue establecida en la BBiG. Con esto se creó la cooperación con igualdad de derechos entre empleadores y empleados sobre la base del principio de consenso. La legislación y el desarrollo de estándares en la formación profesional no ocurren sin la participación y aprobación de los interlocutores sociales como actores relevantes y partes contratantes en el mercado laboral. Su participación garantiza que se abarque y tome en cuenta la realidad de la práctica de la formación profesional.

Su aprobación permite esperar un éxito en la aplicación de leyes, disposiciones y estándares. Una imposición unilateral de leyes o estándares por parte del Estado o sin la participación de uno de los interlocutores puede conducir a conflictos sociales o a problemas de aplicación en las empresas. Por esta razón, el Estado y los interlocutores sociales trabajan en conjunto por la estabilidad y el perfeccionamiento del sistema según el principio de consenso.

El principio de consenso tiene una importancia central para la garantía de calidad, porque la formación profesional se mueve entre las metas políticas, económicas y pedagógicas profesionales. Los diferentes intereses de los grupos se encuentran en parte en una situación competitiva. El sistema entonces solo puede manejarse de manera efectiva si el Estado y los interlocutores sociales trabajan en conjunto con una actitud cooperativa. El principio de consenso dice que nada sucede contra la voluntad del otro. Por esta razón, los interlocutores sociales se comprometen a lograr un consenso que también pueda ser compartido por el Estado Federal y por los estados federados.

2. La planificación de la formación profesional se basa en una información apoyada en indicadores



Descripción

El Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF) observa permanentemente los desarrollos en la formación profesional y publica anualmente antes del 1 de abril el «Informe de formación profesional». En el informe se presentan el estado y los probables perfeccionamientos de la formación profesional. El informe contiene datos para el año calendario pasado sobre los contratos de formación profesional completados y aún existentes, la cantidad de puestos de formación vacantes y de personas inscriptas que buscan. Para el respectivo año calendario en curso se pronostican, además, la demanda y la oferta de puestos de formación.

El BIBB publica asimismo anualmente información detallada, datos y análisis sobre la formación profesional en el «Reporte de datos sobre el informe de formación profesional». Aquí se presentan indicadores centrales sobre formación y perfeccionamiento profesionales y se muestran desarrollos en el curso del tiempo.

Según la BBiG se recogen datos relevantes para la estadística de formación profesional de la Oficina Federal de Estadísticas con apoyo por parte del BIBB y de la Agencia Federal de Empleo. Estos comprenden, por ejemplo, datos de los aprendices, de quienes proveen la instrucción, de instructoras e instructores y de asesoras y asesores de formación. Los datos recogidos se utilizan para la planificación y el ordenamiento de la formación profesional en el marco de las respectivas competencias.

Para la totalidad del sector educativo aparece cada dos años el «Informe nacional de formación». Este inventario completo contiene indicadores para todas las áreas de formación, incluso de formación continua.

Relevancia para la garantía de calidad

La recopilación de datos regionales y nacionales y la elaboración de indicadores son decisivas para la observación de la demanda y de la oferta de puestos de formación, así como para la identificación de desequilibrios en el mercado de la formación. Si en el informe de formación profesional resulta estar en riesgo el aseguramiento de una oferta regional y sectorial equilibrada de puestos de formación, se tomarán propuestas para su solución. Los datos recopilados se discutirán con la participación de todos los grupos involucrados en las asociaciones y públicamente. También se harán accesibles propuestas concretas a través de publicaciones, recomendaciones y opiniones de diferentes instituciones, como el Comité Central del BIBB.

Con el registro de los datos sobre el mercado de la formación y considerando el desarrollo demográfico y el comportamiento de formación de los jóvenes, pueden emitirse pronósticos para el aseguramiento de mano de obra especializada a corto y largo plazo para la economía.

Los datos recopilados se ponen a disposición de la política, la ciencia y la práctica. Estos se incorporan en la planificación de medidas y programas. Así, el Estado Federal y los estados federados pueden fijar puntos centrales en el fomento de la formación profesional y a partir de ello deducir programas y proyectos donde sean necesarias medidas. A través de la diferenciación según características como sexo, título escolar o trasfondo migratorio, en la recopilación pueden identificarse grupos objetivo que requieren fomento.

3. Los mecanismos de modernización, programas de investigación y desarrollo, pruebas piloto y proyectos con práctica logran una mejora continua del sistema



Descripción

Los elementos constitutivos del sistema dual son evaluados continuamente y modernizados considerando los desarrollos económicos, sociales y técnicos.

Un papel especial en el proceso de modernización le corresponde a la investigación de la formación profesional. Esta comprende el esclarecimiento de los fundamentos de la formación profesional, la observación de desarrollos nacionales, europeos e internacionales, la determinación de las exigencias de los contenidos y objetivos de la formación profesional, la preparación de los perfeccionamientos de la formación profesional con relación a requisitos económicos, sociales y técnicos modificados, así como el fomento de instrumentos y procedimientos de la transmisión de la formación profesional, de la transferencia de conocimiento y de tecnología.

En el punto de intersección entre la ciencia, la política y la práctica, el BIBB adquiere un papel central en este proceso continuo. Considerando el diálogo entre los interlocutores sociales y las organizaciones económicas, este papel se muestra especialmente en la modernización de profesiones existentes y en el desarrollo de nuevas profesiones. Los experimentos piloto financiados por el Ministerio Federal de Educación e Investigación son un instrumento para el desarrollo ejemplar y para el ensayo de enfoques de solución nuevos e innovadores, que contribuyen a la mejora cualitativa de la formación profesional. Estos apuntan a la transferencia de conocimientos en la práctica, en la ciencia y en la política.

Relevancia para la garantía de calidad

La investigación en la formación profesional es un campo abierto para todos los actores participantes. No es un monopolio de las instituciones estatales. También las asociaciones patronales, las cámaras, los sindicatos, así como una gran cantidad de fundaciones, contribuyen a ello. El discurso no se limita al contexto nacional. Se incluye al nivel europeo e internacional. Los resultados de las inves-

tigaciones se dan a conocer en publicaciones de libre acceso y en conferencias especializadas.

El sistema se mejora continuamente, dado que los resultados de las investigaciones son tomados en cuenta, se discuten y se integran en la estructuración.

Los experimentos piloto, como impulsores de innovaciones en la formación profesional, son acompañados científicamente. Estos elaboran soluciones basadas en evidencias y aptas para la práctica, y ponen a disposición ayudas de desarrollo para una modernización.

La evaluación de lo existente se refiere a todos los componentes del sistema, comenzando con los estándares de formación hasta instituciones como el BIBB. Las recomendaciones del Comité Central serán revisadas y actualizadas. Así se reformó la Ley de formación profesional en 2005 y se evaluó en 2016.

4. La creación de reglamentos de formación se basa en el principio profesional



Descripción

En los reglamentos de formación correspondientes se regulan de manera uniforme en todo el territorio federal 328 profesiones de formación reconocidas (estado 2016). Estos fijan estándares mínimos. Contienen datos sobre la denominación de la profesión de formación reconocida, la duración de la formación, el perfil de la profesión de formación (habilidades profesionales, conocimientos y capacidades), el plan marco de formación (división temporal y relativa a la materia de la formación) y los requisitos de examen.

Según la BBiG, la duración de la formación no debe ser mayor a tres años ni menor a dos. Aquí no se trata del aprendizaje de algunas actividades laborales que pueden brindar acceso al mercado laboral, sino del aprendizaje de una profesión. Además de la competencia profesional, la formación profesional debe fomentar también la competencia social y la independencia de los aprendices. Estas apenas pueden transmitirse en medidas de formación de calificación parcial, específicas de una empresa o de un sector.

Como flexibilización del principio profesional es posible computar las competencias adquiridas en una profesión o en un curso de formación en una escuela de formación profesional a otra profesión. Además, las profesiones pueden organizarse específicamente a través de diferenciaciones como, por ejemplo, especialidades o puntos centrales. Las profesiones que tienen una calificación central común, como las profesiones del sector eléctrico y metalúrgico, pueden agruparse en un grupo profesional.

Relevancia para la garantía de calidad

El principio profesional asegura la posibilidad de desempeño de una gran cantidad de actividades laborales concretas. A través de esto, a los jóvenes debe dárseles la posibilidad de desarrollar su personalidad y de identificarse con la profesión en el marco de procesos de socialización. Además, deberán adquirir experiencia profesional, puesto que una formación profesional amplia constituye un fundamento sólido para el desarrollo personal y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

La uniformidad en todo el territorio federal de la formación en la empresa posibilita a los jóvenes buenas oportunidades de empleo y elevada movilidad después de finalizar exitosamente una formación. Sobre la base de las competencias adquiridas en la formación, ellos están en condiciones de postularse en todo lugar donde se ofrezcan puestos de trabajo adecuados. Los empleadores pueden estar seguros de la calificación de los y las postulantes que han sido capacitados en una profesión de formación reconocida, incluso si estos provienen de otro estado federado.

La flexibilización del principio profesional por diferenciaciones de contenido está dispuesta de tal forma que las profesiones se mantienen reconocibles en el mercado laboral. Con la formación de grupos profesionales se facilita el cambio a otra profesión en el seno del grupo. Para las empresas resulta más fácil coordinar los diferentes cursos de formación.

5. Las profesiones de formación oficialmente reconocidas estatalmente se conciben y modernizan con orientación a la práctica



Descripción

La reglamentación de las profesiones de formación oficialmente reconocidas se acordará uniformemente entre el Estado Federal, los estados federados, empleadores y empleados.

Se examinarán regularmente los reglamentos de formación y apenas exista una necesidad concreta serán adecuados a los desarrollos de la sociedad, la economía y la técnica. Estos desarrollos también pueden conducir a que surjan nuevas profesiones de formación en nuevos campos de ocupación. Por regla general, el proceso de reglamentación dura de 12 a 18 meses. Para apoyar a las empresas, el BIBB elabora ayudas de aplicación para la práctica para la planificación y realización de la formación según las reglamentaciones dictadas.

La iniciativa para modernizar profesiones existentes o para el desarrollo de otras nuevas está abierta a todos los participantes. El proceso de la nueva reglamentación comienza con la elaboración de valores de referencia para la correspondiente profesión por parte de las expertas y los expertos de la práctica empresarial de conformidad con los interlocutores sociales. Los expertos designados por los interlocutores sociales bajo la dirección del BIBB elaboran los medios regulatorios según instrucción del Ministerio Federal competente. Paralelamente a esto y en estrecha coordinación con los actores participantes por parte del Estado, la Conferencia de Ministros de Educación elabora un correspondiente plan general de enseñanza para las escuelas profesionales. Después de la aprobación del Comité Central del BIBB, el ministerio especializado competente dictará el reglamento de formación en concordancia con el Ministerio Federal de Educación e Investigación.

Relevancia para la garantía de calidad

El proceso de reglamentación asegura que las calificaciones respondan a las exigencias del mercado laboral y que a la brevedad se adecuen a los desarrollos actuales y futuros. Para que puedan mantener su validez con los cambios continuos en el mundo laboral, los objetivos de aprendizaje se formularán abiertamente en

relación con la técnica. Recién con modificaciones decisivas se produce la modernización de reglamentos de formación o surgen nuevas profesiones.

Estas se orientan a las propuestas de los interlocutores sociales, así como a los resultados de la investigación de la formación profesional.

La elaboración de común acuerdo de los reglamentos de formación por parte del Estado Federal y los interlocutores sociales y la coordinación con los estados federados garantizan que las profesiones de formación respondan a la demanda del mercado laboral y que se logre transparencia para todos los participantes. Con esto se alcanza también una amplia aceptación. La incorporación temprana de los estados federados asegura una coherencia de los planes de estudio.

La realidad empresarial encuentra cabida en los reglamentos de formación a lo largo de todo el proceso de su nacimiento: desde la inclusión de expertos del sector de la práctica empresarial para la determinación de valores de referencia hasta la aprobación del Comité Central del BIBB.

El efecto del principio de consenso se muestra de manera ejemplar en el trabajo regulatorio. Aquí se negocian intereses diferentes, en parte divergentes, de los interlocutores sociales, de tal forma que finalmente se dispone de estándares de formación orientados a la práctica con una elevada aceptación. Este principio se ha consagrado, dado que de este modo ya se eliminan posibles obstáculos en el nuevo proceso de reglamentación.

6. En la elección de una formación, los jóvenes reciben el apoyo de instituciones y programas de asesoramiento profesional y bases de datos



Descripción

El apoyo en la orientación profesional comienza ya en las escuelas. En relación con esto hay diferentes enfoques en los estados federados.

En la mayoría de las escuelas existen semanas de prácticas que permiten a las alumnas y los alumnos tener una idea del mundo profesional. Más allá de esto, en algunas escuelas están a disposición asesores que acompañan en el ingreso a la vida laboral, que, entre otras cosas, pueden ayudar en la búsqueda de un puesto de formación. A través del programa de orientación profesional del Ministerio Federal de Educación e Investigación, las alumnas y los alumnos pueden averiguar sus fortalezas en un análisis de potenciales y probar luego en un taller diferentes campos profesionales.

La Agencia de Trabajo asiste en la elección de la profesión, informa sobre posibilidades de formación y ayuda en la búsqueda de un puesto de formación. En los centros de información profesional se encuentra a disposición material informativo sobre las vías de formación y las profesiones. Las asesoras y los asesores ofrecen asesoramiento personalizado en el lugar. También las cámaras informan sobre las profesiones de formación. Estas ofrecen bolsas de formación por Internet e informan sobre ferias de formación regionales en las cuales se presentan empresas. Se encuentra a disposición información detallada y sistemática sobre las profesiones y vías de formación, así como sobre ofertas de puestos de formación, en bases de datos sectoriales, regionales y nacionales y en portales.

A los jóvenes sin puestos de formación se les ayuda con variadas medidas en la transición de la escuela a la profesión. Por ejemplo, el año de preparación profesional o el año de formación profesional básica ofrecen una orientación profesional y una preparación para la formación. El tiempo de preparación para la profesión podrá computarse también parcialmente con posterioridad.

Relevancia para la garantía de calidad

El ámbito familiar y privado provee impulsos esenciales para la elección de la profesión de los jóvenes. Aquí, los puntos de vista subjetivos y las ideas de los padres, amigos o conocidos pueden tener influencia sobre la formación de la opinión de los interesados. El asesoramiento y orientación profesionales ofrecen adicionalmente un apoyo profesional. Por medio de sus preferencias, intereses y capacidades, estos ayudan al joven a elegir la profesión correcta.

La correcta elección de la profesión de los jóvenes aumenta su motivación y reduce el riesgo de una interrupción anticipada de la formación. Si no encontraran

un puesto de formación en la profesión deseada, se les mostrarán alternativas adecuadas. Determinadas profesiones de formación, como especialista en mecánica automotriz entre los jóvenes y responsable de gestión de oficinas entre las jóvenes, son más atractivas que otras entre los jóvenes y, en consecuencia, atraen más postulantes para los puestos de formación. Mostrarles alternativas puede conducir a los jóvenes a profesiones de formación que hasta ese momento desconocían o de las que sabían poco y que podrían ser adecuadas para ellos, aunque no sean consideradas típicas para su sexo.

7. Las instructoras y los instructores son personal y técnicamente aptos para transmitir los contenidos de formación



Descripción

Según la BBiG, las instructoras y los instructores deben ser personalmente aptos. Se consideran no aptas aquellas personas que no pueden emplear a niños ni a jóvenes o que han infringido la BBiG y las disposiciones correspondientes.

Las instructoras y los instructores poseen las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales, pedagógico-profesionales y pedagógico-laborales necesarias. Estos han aprobado un examen oficialmente reconocido en una especialidad correspondiente a la profesión de formación. Este examen reconocido puede haberse realizado en el marco de una formación dual, en una formación escolar de jornada completa o en una universidad. La aptitud profesional y pedagógico-laboral se determinará en un examen. La aprobación del examen de maestría es válida como prueba de la aptitud profesional y pedagógico-profesional.

Más allá de esto, las instructoras y los instructores poseen una experiencia profesional adecuada. Bajo la responsabilidad de las instructoras o los instructores, otras colaboradoras u otros colaboradores personalmente aptos pueden asumir las tareas de la formación profesional.

Relevancia para la garantía de calidad

Debido al papel central de las instructoras y los instructores y de otros especialistas que participan en la formación en cuanto a la garantía de calidad, a estos se les imponen elevadas exigencias. Estos reciben apoyo de numerosas redes regionales y nacionales y de portales. La aptitud del personal de formación debe garantizar que estén a disposición las capacidades necesarias para la realización de la formación en la empresa.

Aptitud personal significa que la actitud moral de las instructoras y los instructores y su orientación de valor no deben estar en contradicción con la protección de los jóvenes y el cumplimiento de las reglas vigentes. Se excluirá a personas que puedan poner en riesgo la realización de la formación o a los propios jóvenes.

La aptitud especializada y la experiencia profesional aseguran que las mismas instructoras y los mismos instructores dispongan de las habilidades, conocimientos y capacidades que deben transmitir. Más allá de esto, ellos saben cómo deben transmitirse pedagógicamente del mejor modo los contenidos de la formación.

Dado que el proceso de formación se vincula con tareas de trabajo concretas y la disponibilidad de las instructoras y los instructores no puede garantizarse en todo momento para todos los aprendices, pueden delegarse partes de la formación a otras colaboradoras u otros colaboradores personalmente aptos.

8. Los centros de formación son aptos para la formación profesional según su tipo e infraestructura



Descripción

No bien una empresa solicita la inscripción de una relación de formación en la cámara, se procede a constatar la aptitud del centro de formación. La aptitud no tiene validez general, sino solo para la profesión de formación en cuestión. El reglamento de formación válido está disponible en el centro de formación. Del Plan general de formación se deriva un plan de formación en la empresa con datos sobre los puestos de formación concretos, los segmentos de formación, los

contenidos de formación a transmitir y los tiempos de formación asignados. Para los contenidos que no puedan transmitirse por completo en la empresa, pueden realizarse medidas de formación en centros de formación profesional inter-empresariales (ÜBS) o en conjunto con otros interlocutores. En consecuencia, estas medidas deberán fijarse en el contrato de formación profesional.

Los procesos laborales y comerciales empresariales garantizan el logro de la capacidad de acción profesional de acuerdo con el reglamento de formación. Se encuentran disponibles la infraestructura requerida y los medios de formación necesarios. Está a disposición el tiempo adecuado a los fines de la formación.

Para asegurar un desarrollo normal de la formación, se toman en cuenta condiciones cualitativas y cuantitativas. Así, la cantidad de aprendices se encuentra continuamente en una proporción adecuada respecto a la cantidad de puestos de formación o a la cantidad de especialistas empleados (valor indicativo: un aprendiz cada tres especialistas). La cantidad de aprendices debe estar en una proporción adecuada con respecto a la cantidad de los instructores y las instructoras (instructor de tiempo parcial y especialista instructor: máximo 3 aprendices; instructor de tiempo completo: máximo 16 aprendices).

Relevancia para la garantía de calidad

La aptitud de los centros de formación asegura que existan los recursos materiales y las condiciones para la realización de la formación y que se garantice un desarrollo normal de la formación sin inconvenientes para todos los aprendices.

Ya antes del comienzo de la formación están establecidos los segmentos de la formación y los puestos de formación correspondientes. Estos se planifican de manera que se armonicen los procesos laborales y de formación que se desarrollan paralelamente. Los aprendices disponen en particular de suficiente material, espacio y asesoramiento por parte de las instructoras y los instructores, de manera de no molestar a otras colaboradoras u otros colaboradores ni entre sí.

Para ampliar el círculo de empresas que capacitan, existe la posibilidad de que partes de la formación se impartan en centros de formación externos. Aquí, las empresas pueden cooperar bajo diversas maneras y realizar la formación en conjunto. También pueden hacer uso de los centros de formación profesional in-

ter-empresariales fomentados oficialmente. Estas medidas de formación externas se acuerdan en el contrato de formación, para que todos los participantes conozcan con anticipación sobre los lugares de aprendizaje concretos.

9. Los derechos y las obligaciones en la relación de formación están regulados



Descripción

La celebración de un contrato de formación y su inscripción en el lugar correspondiente son un requisito para la formación. Las partes contratantes son quien provee la instrucción (quien provee la instrucción es aquel que emplea a otras personas para la formación profesional) y el o la aprendiz. En caso de menores de edad es necesaria la aprobación de los representantes legales.

Los aprendices tienen derecho a retribución y vacaciones. La retribución aumenta anualmente con el avance de la formación profesional. El período de prueba debe ser como mínimo de un mes y como máximo de cuatro meses. Posteriormente es posible una rescisión por causa importante para ambas partes. Si los aprendices quieren abandonar la formación profesional o formarse en otra actividad profesional deberán observar un plazo de rescisión de cuatro semanas. En caso de finalización anticipada de la relación de formación, quienes proveen la instrucción o los aprendices pueden reclamar una indemnización dentro del período de tres meses si la otra parte contratante debe responder por la causa de la disolución.

Determinados datos, como el comienzo, la duración de la formación profesional y el tiempo de formación diario regular, deben fijarse por escrito en el contrato de formación. Se remite a los contratos de los convenios colectivos, acuerdos empresariales o de servicio que deben aplicarse a la relación de formación profesional. Deberá adjuntarse al contrato la división temporal y relativa a la materia de la formación profesional. Los aprendices documentan diaria o semanalmente en un comprobante de formación el desarrollo de la formación, que será controlado por lo menos una vez al mes por quien provee la instrucción o por las instructoras y los instructores.

Relevancia para la garantía de calidad

La formación conlleva para ambas partes contratantes derechos y obligaciones, y no podrá interrumpirse sin causa. Con el contrato está dada la base jurídica para una celebración exitosa de la formación. Los aprendices gozan de una particular protección por parte de las diferentes disposiciones de la Ley de protección del trabajo juvenil en relación con sus horarios de trabajo o con sus actividades. Su representación de intereses en la empresa va a estar regulada por la Ley de comités de empresa.

El contrato de formación es el garante de que no se aproveche a los aprendices como mano de obra barata y que tengan suficiente tiempo para las clases en la escuela de formación profesional, sin renunciar al tiempo libre y a las vacaciones. Ya que tienen el estatus de empleados, se aplican para los aprendices no solo disposiciones de protección especiales, sino básicamente todas las regulaciones del derecho laboral. La empresa no abonará la retribución de manera arbitraria, sino que se establecerá en el contrato teniendo en cuenta los contratos de convenios colectivos vigentes. Para las empresas, el contrato de formación es el garante de que los aprendices no finalicen prematuramente la relación de formación sin causa y de que cumplan sus obligaciones en la empresa y en la escuela profesional.

El proceso de formación se planifica exactamente y detalla en el plan de formación en la empresa. La o el aprendiz documentará el desarrollo del verdadero proceso de formación en el comprobante de formación y quien provee la instrucción lo verificará. En consecuencia, este instrumento sirve tanto para la reflexión como también para la supervisión y el control.

10. Un comité examinador de la autoridad competente determinará la capacidad de acción profesional de los aprendices según un procedimiento válido



Descripción

En los exámenes finales o de oficial se determina la adquisición de la capacidad de acción profesional. El examinando deberá demostrar que posee las habilidades

profesionales requeridas, los conocimientos y capacidades profesionales necesarios y que conoce bien el material didáctico de la enseñanza de la escuela profesional. Para determinar el nivel de formación durante la formación se realiza un examen parcial de acuerdo con el reglamento de formación. En lugar de ello, el reglamento de formación puede prever que el examen final se realice en dos partes separadas en el tiempo (examen final extendido).

Para la toma del examen final, la cámara establece en sus decisiones comisiones examinadoras independientes compuestas de, como mínimo, tres miembros. Los miembros deben ser versados en las áreas de examen y aptos para participar en la actividad examinadora. La comisión examinadora deberá estar integrada por delegados de los empleadores y de los empleados en igual número, así como, por lo menos, por un docente de una escuela de formación profesional.

La comisión examinadora decide sobre la evaluación de desempeños de examen individuales, del examen en conjunto, así como sobre la aprobación o no aprobación del examen final.

La cámara dicta un reglamento de examen que requiere la aprobación de la máxima autoridad regional. El reglamento de examen debe regular la admisión, la estructura del examen, los parámetros de evaluación, el otorgamiento de certificados de examen, las consecuencias de las infracciones al reglamento de examen y el examen recuperatorio.

Relevancia para la garantía de calidad

Una característica esencial de la garantía de calidad en la actividad examinadora es la neutralidad de las examinadoras y los examinadores. Rige el principio de que quien capacita no examina. Por esta razón, las empresas o las escuelas profesionales no se hacen cargo de la organización de los exámenes, sino que se delega a las cámaras. Sin embargo, se garantiza la participación de todos los grupos de interés: empleadores, empleados y escuelas profesionales están involucrados en esto.

Otra característica de la calidad de los exámenes consiste en que la evaluación de desempeño de los exámenes individuales será realizada por lo menos por dos examinadores. Esto contribuye en gran medida a la objetividad de la evaluación.

El examen parcial o la primera parte del examen extendido reflejan el nivel de formación durante la formación. En caso de dificultades en el aprendizaje, permiten medidas para contrarrestarlas antes de que sea tarde. Con esto puede reducirse la probabilidad de no aprobar el examen final.

Los examinadores disponen de numerosas posibilidades de apoyo, como ofertas de perfeccionamiento o portales especializados.

11. Las empresas y las escuelas profesionales actúan en conjunto en la ejecución de la formación profesional



Descripción

La coordinación de los contenidos de la formación resultantes de los reglamentos de formación y de los planes generales de enseñanza para los lugares de aprendizaje empresa y escuela profesional puede realizarse del mejor modo en el marco de una estrecha cooperación entre los lugares de aprendizaje. Con la introducción de los campos de aprendizaje a través de los planes generales de enseñanza, ambos lugares de aprendizaje son responsables de la adquisición de competencias prácticas. El concepto campo de aprendizaje contribuye a intensificar la cooperación entre los lugares de aprendizaje, donde se desarrollan de manera conjunta proyectos de formación que exceden los lugares de aprendizaje para una mejor vinculación entre la teoría y la práctica. Los y las docentes profesionales conocen más sobre las actuales exigencias de la práctica empresarial. Junto con los instructores y las instructoras tienen posibilidades creativas para elevar la calidad de la formación. Además de la coordinación de los contenidos de la formación y de los modelos de tiempo de enseñanza, pueden intercambiar informaciones sobre los aprendices (presencia, disposición de aprendizaje, rendimiento, comportamiento social, etc.).

Las prácticas en las empresas para docentes sirven para profundizar los conocimientos sobre desarrollos, estructuras y procesos empresariales, y deben dar una idea del mundo profesional y laboral en permanente cambio. Se sensibilizará a los y las docentes respecto a las necesidades de las empresas y estos podrán transmitir a los aprendices sus nuevos conocimientos. Las prácticas ayudan a la

construcción de una red de contactos personales para el docente y abren nuevas posibilidades para una cooperación duradera entre las empresas y las escuelas profesionales.

Relevancia para la garantía de calidad

Las capacidades necesarias para lograr la competencia de acción profesional, como pensamiento global, capacidad de trabajar en equipo y reflexividad, no pueden desarrollarse de manera aislada, sino en estrecha cooperación entre los lugares de aprendizaje. Así pueden enlazarse de la mejor manera los contenidos de aprendizaje teóricos con los procesos prácticos comerciales y laborales.

El legislador no ha fijado ningún marco rígido a escala nacional para la cooperación entre los lugares de aprendizaje, sino que ha previsto varias posibilidades que pueden ser aprovechadas con diferente intensidad por los actores en el lugar, según la necesidad y los recursos personales. El Estado Federal tampoco puede imponer una forma de cooperación particular obligatoria, ya que esto excedería la competencia en el sistema federal. Como responsables de la parte escolar del sistema dual, los estados federados pueden enfatizar y establecer la cooperación entre los lugares de aprendizaje en la ley escolar.

Las prácticas empresariales para los y las docentes profesionales son una forma particular de cooperación entre los lugares de aprendizaje que, además del intercambio profesional, ofrece una plataforma para conocerse entre sí y es adecuada para iniciar otras actividades.



Parte II: Garantía de calidad en el sistema dual en el contexto del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad (EQAVET)

El tema garantía de calidad en la formación profesional se trabaja a nivel europeo desde hace más de una década en diferentes formaciones institucionales. Esta cooperación voluntaria se tornó más obligatoria con la recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo aprobada el 18 de junio de 2009. La recomendación constituye al mismo tiempo la fecha de creación de la red, que se encuentra activa hasta hoy con sus 34 Estados miembros europeos (estado 2016) bajo el nombre EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training).

Desde un comienzo, Alemania estuvo involucrada en el desarrollo de los principios comunes europeos para la garantía de calidad en la formación profesional. De esta manera, el Ministerio Federal de Educación e Investigación instaló ya en el año 2008 el Punto de Referencia Alemán para la Garantía de Calidad en la Formación Profesional (DEQA-VET) en el BIBB.

1. Las tareas del Punto de Referencia Nacional para la Garantía de Calidad en la Formación Profesional (DEQA-VET)

Desde entonces, el punto de referencia alemán interviene en favor del fomento de una «cultura de la mejora de la calidad», según reza la recomendación. En el centro de los esfuerzos se encuentra la red de actores e instituciones de formación profesional. Como punto de contacto y de servicio para cuestiones relativas al tema de garantía de calidad en la formación profesional, DEQA-VET opera a nivel europeo, nacional y regional, y asume un papel mediador entre los diferentes actores. La meta es asegurar los flujos de información, impulsar iniciativas y promover un profundo entendimiento de la garantía de calidad en la formación profesional (véase www.deqa-vet.de).

En la recomendación EQAVET, los Estados europeos, sin tener en cuenta el establecimiento de puntos de referencia nacionales, acordaron el uso y desarrollo ulterior del «Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Formación Profesional» (marco de referencia EQAVET). Con esto se pone en manos de los Estados miembros un instrumento de referencia, que debe ayudarlos a fomentar y observar la mejora continua de sus sistemas de formación profesional a través de magnitudes de referencia europeas comunes. Al mismo tiempo, la recomendación debe ofrecer una plataforma para la identificación, el fomento y el intercambio de procedimientos probados, no solo a nivel nacional, sino también local y regional. La meta de esta iniciativa europea es, en el marco del proceso de Copenhague, aumentar la calidad de la formación profesional y mejorar la transparencia y la coherencia de la política de formación profesional entre los Estados miembros, para fomentar la transparencia, movilidad y aprendizaje a lo largo de toda la vida sobre la base de la confianza mutua.

2. Marco de Referencia EQAVET

Una mirada al marco EQAVET muestra que el círculo de calidad con sus cuatro fases: planificar, implementar, evaluar, revisar/adecuar, también conocido como Círculo de Deming o Círculo PDCA es un componente central. El marco contiene tanto un nivel de oferente, como también un nivel de sistema y está consignado con criterios de calidad y descriptores. Para posibilitar conclusiones sobre el nivel de calidad de la formación profesional, los países participantes elaboraron asimismo diez indicadores de calidad, que pueden ser utilizados por los Estados miembros según el principio Toolbox para generar declaraciones estadísticas sobre el respectivo estado de los sistemas de formación profesional nacionales (PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO, 2009).



Ilustración 2: Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET – Círculo de Calidad)

En consecuencia, con el acuerdo sobre el marco de garantía de calidad EQAVET no se fijó ningún sistema de garantía de calidad específico para todos los Estados miembros. Ante el trasfondo de la heterogeneidad de los sistemas de formación profesional en Europa, el marco abre a los países europeos mucho más un margen de acción amplio con respecto a la cuestión de cómo estructurar el respectivo modo nacional de la garantía de calidad en la formación profesional. No obstante, todas las formas de acercamiento nacionales deben tener como base el concepto de la planificación, implementación, evaluación y revisión circular. Sobre esto se había puesto de acuerdo la red europea como principio central y común para el marco de referencia.

Este principio EQAVET orientado a los procesos se basa en la filosofía de conocidos sistemas de gestión de calidad (como ISO, EFQM) concebidos originalmente para los procesos de producción industriales y adecuados luego a las condiciones generales y a las necesidades de los procesos de formación en las escuelas y en otras instituciones educativas. En la mayoría de los Estados europeos continúa siendo regla general la escuela profesional de tiempo completo, y por esta razón,

es adecuado allí el marco de referencia EQAVET. En los últimos años, en estas estructuras de formación profesional marcadamente escolares de muchos países europeos se introdujeron sistemas de gestión de calidad que responden al marco de referencia EQAVET. Según el Informe de la Comisión sobre el estado de la implementación de la recomendación de 2009, en 14 Estados miembros europeos se ha influenciado de manera directa con el EQAVET la creación de los sistemas nacionales para la garantía de calidad en la formación profesional. (COMISIÓN EUROPEA, 2014)

3. Garantía de calidad sobre la base de la cooperación social, del concepto profesional y del papel responsable de la economía

Pero, ¿cómo se garantiza la calidad de la formación profesional en Alemania? Desde la década de 1990, el discurso de la calidad, que se encuentra en relación con el brusco crecimiento de la utilización de los sistemas de garantía de calidad (ISO 9000 y sig., entre otros) llegó también en Alemania a la formación profesional. En el sector de la formación continua se impuso la utilización de los sistemas correspondientes y también en el sector de la formación (profesional) escolar estos se establecieron como concepto de gestión. Entretanto, la mayoría de los estados federados en Alemania trabaja en la enseñanza profesional con un sistema de gestión de calidad concreto, donde a menudo se desarrollaron variantes específicas de cada estado que se basan en los sistemas corrientes Q2E, ISO y EFQM (DEQA-VET, 2015). O sea, el tipo de garantía de calidad en las escuelas profesionales de Alemania corresponde, análogamente a las escuelas profesionales de otros países europeos, a los principios del marco de referencia EQAVET.

En cambio, la calidad de la formación en las empresas –el lugar de aprendizaje donde los aprendices están por regla general la mayor parte del tiempo– se asegura en Alemania básicamente de otra manera. Leyes, reglamentos y recomendaciones fijan los estándares mínimos para la formación en la empresa que, sin embargo, dejan margen de acción para otras medidas de garantía de calidad. Además, en Alemania es característico que estos estándares mínimos sean en gran parte resultado de procesos de negociación en los cuales participan los interlocutores sociales, así como el Estado Federal y los estados federados. A pesar de inmanentes intereses divergentes entre la parte de los empleadores y la de los empleados, a través del principio de consenso son posibles resoluciones aceptables. Las ex-

peritas y los expertos de la práctica y la política de formación profesional buscan soluciones de común acuerdo en la formación profesional que el Estado les ha entregado de manera subsidiaria, cuya cercanía a la práctica aumenta simultáneamente su aceptación.

A diferencia de la orientación de procesos del marco de referencia EQAVET, la garantía de calidad de la formación profesional en Alemania se basa en primera línea en la fijación, cumplimiento y control de los estándares mínimos, así como en las condiciones marco específicas locales. Se cuentan entre ellas como características que influyen en el sistema el principio profesional y el de consenso, la amplia toma de responsabilidad por parte de la economía y el papel de los llamados «organismos competentes» que, como instituciones intermedias, asumen tareas centrales de control y apoyo en la formación profesional empresarial (véase Parte III, Capítulo 2). Para aclarar su función central en la sistemática de garantía de calidad alemana, en este cuadernillo hablamos de un «nivel intermedio». De manera correspondiente, el acceso conceptual aplicado aquí hace suyos los dos niveles existentes en el marco de referencia EQAVET (nivel de sistema y nivel de oferente) y los complementa a través de un tercer nivel intermedio, que se encuentra entre ambos (véase Ilustración 3, pág. 37).

4. La idea de los procesos de mejora continua

La máxima del esfuerzo de mejora continua encarnada a través del círculo de calidad se refleja en toda la sistemática de la garantía de calidad alemana en la formación profesional, pero no es el principio de estructuración central. Así, por ejemplo, el desarrollo y la modernización de reglamentos de formación puede asignarse a las cuatro fases del círculo de calidad (véase Ilustración 7), y también el concepto de «capacidad de acción profesional» (véase Ilustración 5), en el sentido de una acción amplia, puede relacionarse con las ideas del ciclo PDCA. El pensamiento circular de la garantía de calidad es inherente a la formación en la empresa, pero generalmente no es explícito. Esto significa que, si bien básicamente se atraviesan procesos de planificación, implementación, evaluación y adecuación, estos no se inician y desarrollan a lo largo de descripciones de procesos, como son típicos para los sistemas de gestión de calidad, sino a través de procesos que crecieron históricamente.

En los últimos años pudo observarse que, bajo la influencia de la difusión de sistemas de gestión de calidad, se describieron y estandarizaron reflexivamente procesos transmitidos en forma de una especie de desarrollo recuperatorio. Así, el Comité Central del BIBB publicó en 2008 una recomendación para la garantía de calidad y para la gestión de calidad en un proceso de regulación. Allí se presenta de manera típicamente ideal el proceso de desarrollo y modernización de reglamentos de formación recorrido hasta este momento en forma múltiple, a partir de la instrucción por parte del ministerio especializado respectivamente competente en el estilo de sistemas de gestión de calidad.

Pero no está fijado por escrito cómo y a través de quién se impulsará el proceso de modernización de los reglamentos de formación. Después de que aparecen en la práctica necesidades de modernización en relación con los reglamentos de formación, son los empleados, los empleadores, ambos interlocutores sociales, los ministerios competentes o el BIBB quienes por regla general inician la revisión.

Los contenidos de los indicadores y descriptores del EQAVET se encuentran también en el sistema de formación profesional alemán. Dado que estos, en relación con sistemática y diseño, no están orientados a la forma alemana de garantía de calidad en la formación profesional, una asignación uno a uno es posible solo de manera muy limitada. Como ejemplo de los intentos realizados en esta dirección se mencionan aquí los datos recogidos en el campo información sobre formación profesional (véase III, 1.1.3) sobre participación en la formación (indicador EQAVET 3), tasa de finalización (indicador EQAVET 4) y tasa de colocación (indicador EQAVET 5). Los puntos centrales de los descriptores EQAVET, como la recomendación de integrar stakeholders en todas las fases del círculo de calidad, son manejadas en Alemania por parte del sistema tripartito, la cooperación social institucionalizada (III, 1.1.1) y la representación de intereses de los aprendices (III, 3.2.2). La calificación del personal de formación sería otro ejemplo. Esta será recogida respectivamente por un descriptor en el nivel de oferente y de sistema en el marco EQAVET; en el sistema alemán existe para este campo, entre otras cosas, el Reglamento de aptitud de instructores y los servicios de apoyo de los organismos competentes (III, 2.1.7 y 3.1.1).

5. El aprendizaje relacionado con el mundo laboral requiere obligatoriedad y margen de acción

Entretanto existe consenso a nivel europeo de que una formación profesional en el marco del sistema dual o también de otras variantes del aprendizaje relacionado con el mundo laboral pueden ayudar a que los jóvenes superen bien la transición de la escuela a la profesión, mejoren sus condiciones de ocupación y, con esto, reducir la cantidad de jóvenes desocupados (CEDEFOP, 2015). No en última instancia se encuentran a tal fin el Comunicado de Brujas (COMISIÓN EUROPEA, 2010), las conclusiones de Riga (MINISTERS IN CHARGE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF EU MEMBER STATES, CANDIDATE COUNTRIES, EUROPEAN ECONOMIC AREA COUNTRIES, 2015) y a nivel europeo de política de formación general la New Skills Agenda (COMISIÓN EUROPEA, 2016). En este contexto, los complementos actuales del marco de garantía de calidad EQAVET pueden verse, entre otros, a través del aspecto del aprendizaje cercano al puesto de trabajo.

Las experiencias en Alemania muestran que la enseñanza y el aprendizaje orientados al proceso de negocios en el marco del sistema dual y de otras formas de aprendizaje relacionadas con el mundo laboral imponen exigencias especiales con referencia a la garantía de calidad, ya que las aproximadamente 430.000 empresas de formación alemanas (2016) son muy heterogéneas con respecto a su tamaño, tipo de lugares de aprendizaje y otras condiciones generales típicas del sector.

Ante este trasfondo, se ha demostrado la eficacia de la forma de garantía de calidad en la parte empresarial de la formación dual en Alemania a través de la fijación de estándares mínimos, de la integración de los interlocutores sociales, así como del principio profesional y el de consenso, porque esta, por un lado, ofrece una obligatoriedad suficiente y, por otro lado, el necesario margen de acción para la diversidad de empresas. Esto garantiza que tanto las pequeñas y medianas empresas, como también los grupos empresariales, puedan actuar con responsabilidad propia y ofrecer una formación transparente y confiable.

Parte III: Garantía de calidad de la formación en la empresa en el sistema de varios niveles de la formación profesional

En Alemania, la garantía de calidad de la formación en la empresa se lleva a cabo con un amplio instrumental en los tres niveles de la formación profesional: el nivel de sistema, el nivel intermedio y el nivel empresarial (Ilustración 3).

Esencialmente se elaboran y establecen a nivel de sistema los sistemas de regulación como los fundamentos legales y los reglamentos de formación que fijan los estándares mínimos para la garantía de calidad de la formación en la empresa. A nivel intermedio, estos serán controlados, y a nivel de los oferentes, es decir de las empresas de formación, implementados. En ello, las empresas estarán asesoradas y apoyadas por los actores del nivel intermedio. En la formación dual, el aprendizaje se realiza tanto en la empresa como también en la escuela profesional. A estos dos lugares de aprendizaje se suman eventualmente otros, como en el caso de los centros de formación externos. Se trata, por lo tanto, de un sistema de varios niveles, en el que se asegura la calidad de la formación dual, tanto en cada nivel como también en la interacción entre los niveles. La garantía de calidad estará marcada por principios superiores, como la cooperación social y el principio de consenso.

Digresión: Aprendizaje en la escuela profesional

En la formación dual en Alemania, el aprendizaje se realiza en la empresa y en la escuela profesional. A continuación, se esboza brevemente la garantía de calidad en el lugar de aprendizaje escuela. No obstante, el cuadernillo se dedica prioritariamente a los mecanismos para la garantía de calidad de la formación en la empresa.

La formación profesional en la República Federal de Alemania responde a las particularidades de un sistema federal. Debido a la soberanía cultural de los estados federados, el área de competencia de la enseñanza profesional está en manos de los estados federados.

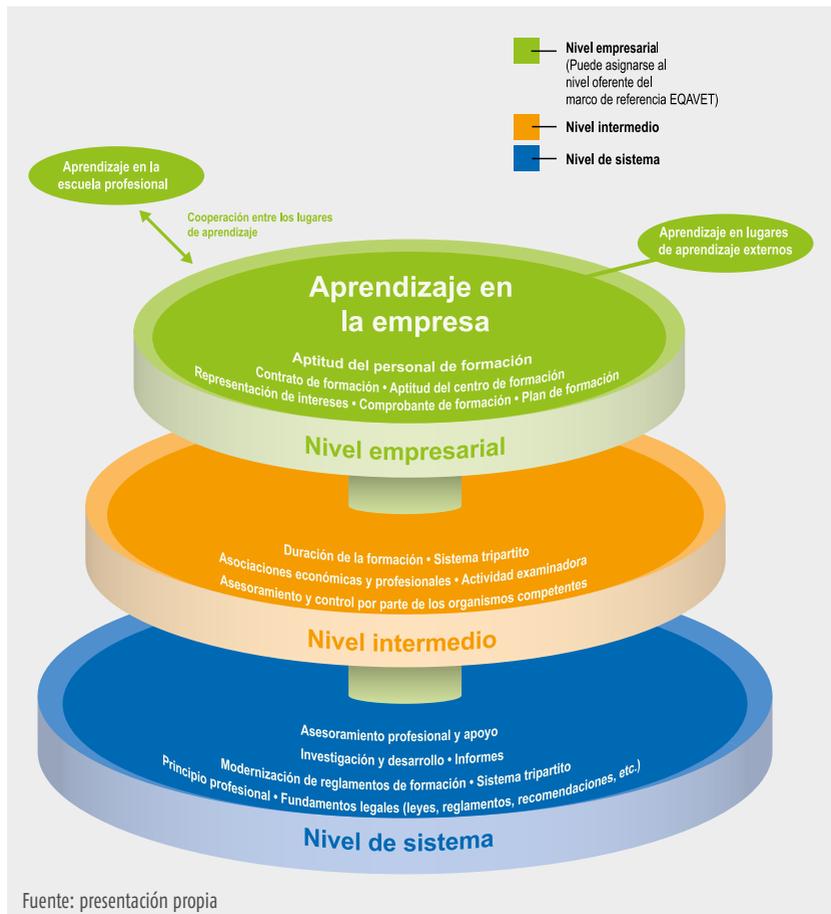


Ilustración 3: Garantía de calidad de la formación en la empresa

La tarea prioritaria de la escuela profesional es la transmisión de conocimientos teóricos especializados para la respectiva profesión. Más allá de esto, se ofrecen también asignaturas de formación general, como lenguas extranjeras, alemán, deporte y religión.

La enseñanza en las escuelas profesionales se realiza como enseñanza de tiempo parcial o en bloque. Por lo general, se fijan doce horas a la semana. La enseñanza de tiempo parcial se realiza uno o dos días por semana.

Si las clases en un día comprenden pocas horas, los aprendices pasan el resto del día en la empresa. En caso de enseñanza en bloque, se alternan bloques escolares de varias semanas con enseñanza de tiempo completo y formación en la empresa de tiempo completo.

Los contenidos de aprendizaje se rigen por los planes generales de enseñanza para la enseñanza relativa a la profesión para el lugar de aprendizaje escuela profesional. Estas recomendaciones son dispuestas por la Conferencia de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Estados Federados (KMK). Están estructurados según campos de aprendizaje y de manera abierta, para que los estados federados puedan hacer adecuaciones. Los estados federados pueden decidir si aceptan sin cambios y de manera directa los planes generales de enseñanza o si elaboran programas de enseñanza modificados específicos de los estados federados. Su área de validez es la enseñanza relativa a la materia en la escuela profesional. No existe un plan general de enseñanza de la KMK para la enseñanza general en las escuelas profesionales; los estados federados disponen aquí de un gran margen de acción. Los planes generales de enseñanza determinan las metas y los contenidos de la enseñanza en las distintas asignaturas. Los planes de enseñanza internos de la escuela se elaboran sobre su base.

Existen diversos puntos de vista acerca de cómo se manifiesta la calidad escolar. Muchos estados federados han establecido un marco de orientación y de acción y definen en él sus áreas propias de calidad escolar. Corresponden a ello, por ejemplo:

- ▶ Procesos de enseñanza y de aprendizaje/Calidad de las clases
- ▶ Cultura escolar y clima escolar
- ▶ Gestión escolar y dirección
- ▶ Profesionalización del personal docente
- ▶ Desarrollo de calidad
- ▶ Resultados y efectos

Estos campos de calidad ofrecen orientación y representan una base de trabajo central para todos los grupos que se ocupan de la calidad escolar: personal docen-

te, alumnos y alumnas, direcciones escolares, supervisión escolar, encargados de calidad, grupos de conducción internos de las escuelas, ministerios e inspección escolar. Las condiciones marco en los distintos estados federados, también en las distintas escuelas, difieren bastante entre sí. De esta manera, según la escuela, varían la jerarquía y la forma de las diferentes características de calidad

En las escuelas profesionales y de formación profesional en Alemania se encuentra una variedad de conceptos y soluciones con respecto a la garantía de calidad y al desarrollo de la calidad. En todos los estados federados se han introducido instrumentos de evaluación externa e interna, y están contenidos en las leyes escolares de la mayoría de los estados federados.

En la mayoría de los estados federados, la obligación de realizar un trabajo programático escolar desempeña un papel central. Las distintas escuelas determinan los puntos centrales y las metas de su trabajo en un programa escolar sobre la base de las normas específicas de los estados federados.



Además, existe el instrumento de acuerdos de objetivos entre la escuela y la supervisión de escuelas. Estos deben asegurar el desarrollo duradero de la calidad.

Los sistemas de apoyo pedagógico deben ayudar a lograr las metas del desarrollo de la calidad escolar.

Muchos estados federados consideran que la calidad solo puede generarse en la escuela misma. Por eso, han impulsado proyectos para fortalecer la responsabilidad propia o bien la autonomía de las escuelas.

La mayoría de los estados federados trabaja en el campo de la enseñanza profesional con un sistema de gestión de calidad uniforme. Por esta razón, a menudo se desarrollaron variantes específicas regionales que se basan en los sistemas corrientes Q2E (calidad a través de evaluación y desarrollo), ISO 9000 y sig. y EFQM (European Foundation for Quality Management). Los sistemas de gestión de calidad prevén de manera diferente las posibilidades de una certificación. En relación con la utilización de bonos de formación, ya se prepara o realiza una certificación de las escuelas según el Reglamento para la acreditación de organismos competentes y admisión de instituciones y medidas para la promoción del empleo (AZAV).

1. Garantía de calidad de la formación en la empresa a nivel de sistema

1.1 Estructuración de la formación en la empresa a nivel de sistema

A nivel de sistema se establecen regulaciones básicas para la formación en la empresa. Aquí se determinan estándares mínimos obligatorios para el nivel intermedio y empresarial, lo que también incluye el esclarecimiento de las competencias y procesos. Ya a nivel de sistema interactúan el Estado, los empleadores, así como las empleadas y los empleados respectivamente representados por sus organizaciones centrales, según el principio de consenso. El Parlamento, o bien los ministerios competentes, discutirán y acordarán las propuestas de regulación relacionadas con esto.

1.1.1 Garantía de calidad a través de la cooperación de los interlocutores sociales

Para la formación profesional, y con esto también para su calidad, la competencia de regulación está básicamente en manos del Estado, pero este interviene solamente de manera muy limitada en la parte empresarial de la formación. En la formación profesional está fuertemente marcada la participación de los grupos aquí involucrados. La forma de participación está regulada legalmente. Aquí confluyen el compromiso de las empresas en la formación, la competencia de regulación estatal, los derechos de codeterminación y participación de las empleadas y los empleados, así como la importancia de la experticia científica. Además, se añade que los estados federados tienen el derecho soberano sobre la enseñanza y, en consecuencia, regulan la parte escolar de la formación dual, mientras que el Estado Federal ejerce su competencia sobre la parte empresarial. Para esto se necesitan formas de cooperación y disposiciones sobre la colaboración en el reglamento y supervisión de la formación profesional.

En el núcleo del modelo corporativista alemán de la formación profesional están el Estado, los empleadores, así como las empleadas y los empleados (véase Ta-

bla 1). El Estado está representado por los ministerios competentes a nivel nacional y regional, y por sus comisiones conjuntas, así como por el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB). Las comisiones conjuntas de los actores estatales son en primera línea la Conferencia Permanente de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Estados Federados (KMK) y el Comité de Coordinación Estado Federal-Estados Federados «Reglamentos de formación y Planes generales de enseñanza» (KoA). En este último se coordinan entre sí las bases curriculares para la parte escolar (Plan general de enseñanza, RLP) y para la parte empresarial (Plan general de formación, ARP) de una formación en el sistema dual.

Tabla 1: El sistema tripartito en la formación profesional

Participantes:	Asociaciones legales (BBlG):
<p>▶ Estado: Ministerios federales y de los estados federados, Agencia Federal de Empleo</p>	<p>▶ Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional (nivel federal)</p>
<p>▶ Empleadores: Asociaciones patronales, cámaras</p>	<p>▶ Comités regionales (nivel de los estados federados)</p>
<p>▶ Empleados y empleadas: Sindicatos</p>	<p>▶ Comisiones de formación profesional, comisiones examinadoras (nivel de las regiones/cámaras)</p>

Fuente: presentación propia

Por el lado de los empleadores participan a nivel nacional las asociaciones centrales y de las ramas respectivas de la economía, así como las organizaciones centrales de las cámaras y, a nivel regional, las cámaras, en particular las cámaras de artesanía y las cámaras de industria y comercio, así como asociaciones económicas, patronales y profesionales. Los sindicatos representan a los empleados y empleadas, incluidos los aprendices. Según la asociación, se delegan representantes de la Federación Alemana de Sindicatos como asociación central o como sindicatos individuales.

El lugar institucional para la cooperación tripartita del Estado, los empleadores y las empleadas y los empleados son las comisiones siguientes, que se encuentran en tres niveles: el Comité Central del BIBB, a nivel nacional, las comisiones regionales, a nivel de los estados federados, y las comisiones de formación profesional, a nivel regional de las diferentes cámaras.

El Comité Central del BIBB garantiza, a través de las recomendaciones elaboradas por él mismo y acordadas en consenso, la uniformidad de la aplicación de disposiciones legales de formación profesional, por ejemplo, a través de modelos de reglamentos de exámenes. Forman parte de este, representantes del Estado Federal, de los estados federados y de los interlocutores sociales, así como, a modo de consejero, respectivamente una persona de la Agencia Federal de Empleo, de las asociaciones centrales de los municipios y del Consejo Asesor Científico del BIBB (Ilustración 4). El trabajo del Comité Central se complementa mediante subcomisiones. En el Capítulo 2 se presentan las comisiones regionales y de formación profesional.



Ilustración 4: Estructura del Comité Central del BIBB

El trabajo en estas asociaciones sigue el principio de consenso: los participantes no solo tienen el derecho a ser escuchados, ellos deben elaborar, mucho más, un resultado sustentado conjuntamente. Se trata, en consecuencia, de actuar con una disposición a transigir y con gran responsabilidad en interés de la causa, a pesar de los intereses divergentes que los interlocutores sociales deben negociar entre sí como partes de un convenio colectivo. En las últimas cuatro décadas y media desde la introducción de estas asociaciones verdaderamente se vive una

cultura de consenso de este tipo. El marco fijado apoya esto a través del hecho de que la representación de los interlocutores sociales en las asociaciones tiene igualdad de fuerzas. De este modo, las discusiones y decisiones relativas a la materia y la consideración de los puntos de vista e intereses de todos los interesados garantizan que los resultados tengan un elevado grado de aceptación.

1.1.2 Fundamentos legales de la formación profesional y de la garantía de calidad

La actividad de formación en Alemania no debe estructurarse para las empresas y los aprendices solo de manera correspondiente con sus intereses propios, sino que está sujeta a múltiples disposiciones de los contenidos de formación, de la actividad examinadora y de derechos y obligaciones de los interesados. Estas aseguran la calidad de la formación. Según el art. 4 de la BBiG y el art. 25 del HwO, la formación en una profesión de formación oficialmente reconocida solo puede realizarse en Alemania de acuerdo con el reglamento de formación vigente.

Las reglas para la garantía de calidad en la formación profesional están contenidas en una serie de documentos normativos (leyes, reglamentos y recomendaciones). Los fundamentos legales son la Ley de formación profesional (BBiG) y la Ley para la regulación de la actividad artesanal, en forma abreviada, Reglamento de la actividad artesanal (HwO). Los contenidos de la Ley de formación profesional son la preparación de la formación profesional, la formación profesional, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional. Además, la ley regula las tareas de los actores participantes. También es el fundamento legal para el BIBB. El permanente desarrollo de la calidad de la formación profesional fue incorporado explícitamente por primera vez en 2005 en la BBiG en ocasión de su modificación y asignado como tarea a las comisiones nacionales y regionales de formación profesional (arts. 79 y 83). De este modo, la garantía de calidad pasó al área de competencia de las asociaciones integradas de manera tripartita (Estado e interlocutores sociales).

El reglamento de la actividad artesanal regula las actualmente 114 profesiones (2017) de la artesanía, incluidas las formaciones correspondientes. Contiene tanto disposiciones de la Ley de formación profesional, como también regulaciones detalladas especialmente para la artesanía. Para la formación en la empresa, además de la Ley de formación profesional y del Reglamento de la actividad artesa-

nal, se aplican disposiciones sobre derecho laboral, como la Ley de protección del trabajo juvenil y la Ley de comités de empresa.

Importantes disposiciones normativas para la formación profesional contienen, además, reglamentos jurídicos, así como recomendaciones de las comisiones legalmente descritas, en particular del Comité Central del BIBB. Las reglamentaciones son dictadas por los ministerios competentes sobre la base de disposiciones en la Ley de formación profesional y en el Reglamento de la actividad artesanal. En la formación profesional desempeñan un importante papel los reglamentos de formación y el Reglamento de aptitud de instructores (AEVO).

La parte escolar de la formación profesional, que representa alrededor del 30 % del tiempo de formación, es responsabilidad de los estados federados. Corresponden a ello las leyes escolares y de formación específicas de los estados federados, los planes de enseñanza para las escuelas profesionales, la formación y perfeccionamiento para docentes, la garantía de calidad escolar, así como resoluciones específicas.

1.1.3 Informe para la formación profesional

Para tomar conocimiento de la situación respectiva, o bien de las respectivas condiciones generales para la calidad que puede alcanzarse en la formación empresarial, es necesaria la información regular. El art. 86 de la BBiG dice: «El Ministerio Federal de Educación e Investigación debe observar permanentemente los desarrollos de la formación profesional y presentar al respecto antes del 1 de abril de cada año un informe (Informe de formación profesional) al Gobierno Federal. En el informe deben presentarse el estado y el probable desarrollo ulterior de la formación profesional. Si aparentemente estuviese en riesgo el aseguramiento de una equilibrada oferta de puestos de formación a nivel regional y sectorial, en el informe deben incorporarse las propuestas para su solución.»

Para el Informe de formación profesional, el BIBB pone a disposición datos, informaciones y análisis esenciales sobre la formación profesional. En el año 2009, el BIBB publicó por primera vez el Reporte de datos sobre el Informe de formación profesional. En este se presentan indicadores centrales de la formación y perfeccionamiento profesionales y desarrollos en el curso del tiempo. De manera complementaria se tratan temas centrales que cambian anualmente.

En la información del Reporte de datos del BIBB hay estrechas cooperaciones con la Agencia Federal de Empleo, con las oficinas estadísticas del Estado Federal y de los estados federados y con una serie de otras instituciones. Se realizan sondeos empíricos y evalúan fuentes de datos externas. El BIBB aprovecha, entre otras cosas, los datos de encuestas empresariales, encuestas de postulantes a puestos de formación, alumnos y alumnas egresados de la escuela, así como de expertos y expertas en formación profesional.

A diferencia de muchos otros países en los cuales es regla general la formación profesional escolar, en Alemania, además de la tasa de participación, de finalización y de colocación en los cursos de formación profesional, también se observa en detalle como punto crítico «el primer umbral», o sea, la transición de la escuela de formación general a la formación profesional. Los conocimientos adquiridos serán ampliamente aceptados en la política, en la ciencia y en la práctica, se incorporan a sus campos de trabajo y con esto sirven también a la evaluación de medidas, procesos y estándares de la formación profesional. También pueden asumir el rol de sistemas de reconocimiento temprano.

En relación con la situación de la formación, predominan en el informe de formación factores de Input y de procesos, por ejemplo, cuando se recogen las tasas de participación en la formación, las tasas de empresas de formación, la formación previa de los aprendices, la tasa de disolución de contratos o la tasa de participación en los exámenes. Además, se registran los índices orientados al Output, como en el caso de las evaluaciones sobre la cantidad de exámenes aprobados.

El informe de formación nacional, que se publica cada dos años desde 2006, brinda, entre otros, un aporte a la información sobre el sistema de formación nacional en conjunto. Con este informe se realiza, mediante indicadores periódicos, un inventario actual de la actividad educativa alemana, que comprende todos los sectores de la actividad educativa (desde la educación en la infancia temprana hasta la formación continua). En el informe de formación nacional actual se tratan los resultados en el mercado laboral de la formación profesional, es decir, el comienzo del empleo y el estatus del empleo después del fin de la formación, actividad adecuada a la formación según el nivel de calificaciones e ingresos según la profesión.

1.1.4 Investigación y desarrollo de la formación profesional

En toda garantía de calidad confiable corresponde controlar continuamente si debido al cambio de las condiciones marco son necesarias modificaciones. En este sentido, también es necesaria una investigación continua de la formación profesional para poder reconocer a tiempo los desarrollos en la economía y en la sociedad y la necesidad de adecuación así resultante para el sistema de formación profesional.

Los resultados así obtenidos permiten el desarrollo de soluciones basadas en evidencias para los desafíos en el sector de la formación en la empresa en el sistema dual. Aquí desempeña un papel especial el BIBB. La investigación de la formación profesional forma parte de sus tareas legales (art. 90, inc. 2, BBiG). Entre estas se cuentan el esclarecimiento de los fundamentos de la formación profesional, la observación de desarrollos nacionales, europeos e internacionales, la determinación de las exigencias respecto a los contenidos y las metas de la formación profesional, la preparación de la formación profesional con relación a requerimientos modificados, así como el fomento de instrumentos y procesos de la formación profesional y de la transferencia de conocimientos y de tecnología (art. 84 BBiG).

Las tareas científicas del BIBB se asumirán en forma de proyectos de investigación o servicios científicos y serán acompañadas por un Consejo Asesor Científico. Según el art. 94 BBiG, este evalúa la calidad de los proyectos de investigación y la solidez científica de los programas de investigación. La investigación de la formación profesional se fomenta a menudo mediante programas especiales financiados por el Ministerio Federal de Educación e Investigación. Se realiza como investigación propia, por encargo o con recursos de terceros. De particular importancia resultan los ensayos piloto como instrumentos para el desarrollo ejemplar y la prueba de enfoques de solución innovadores, que contribuyen a la mejora cualitativa de la formación profesional.

Ejemplo de la práctica

En los años 2010 a 2013 se realizó el programa piloto «Desarrollo y garantía de calidad de la formación profesional empresarial». Ante todo, debía elevar la calidad de los procesos de formación en las pequeñas y medianas empresas, así como apoyar y profesionalizar al personal de formación a través de conceptos de forma-

ción y perfeccionamiento, y a través de un acompañamiento en forma de proceso. Para esto se elaboraron instrumentos de garantía de calidad empresarial e instrumentos de desarrollo, y se desarrollaron estructuras de comunicación y de cooperación, así como conceptos de calificación para el personal de formación. Se demostró que una formación profesional dual de alta calidad puede garantizarse especialmente si interactúan muchos actores en varios niveles de manera sistemática, continua y transparente. Las condiciones marco legales, los requisitos empresariales, la calificación de las instructoras y los instructores, los derechos y obligaciones de los aprendices, el proceso pedagógico, la cooperación entre los lugares de aprendizaje y las redes designan estos niveles. En el centro de las actividades de formación está el proceso de formación de los jóvenes. De este modo, pueden evitarse déficits de comunicación y de cooperación y disoluciones anticipadas de contratos. Los resultados pueden consultarse en el sitio web del DEQA-VET.



La investigación y el desarrollo en la formación profesional se cumplen a menudo a través de institutos y organizaciones universitarios y de enseñanza superior. Sus resultados también serán recogidos en el desarrollo ulterior de los reglamentos de formación.

1.2 Desarrollo de estándares de formación

Los reglamentos de formación y el proceso de su desarrollo, así como de su revisión o bien su modernización, son un pilar esencial para el establecimiento y la garantía de los estándares de calidad. El principio básico es, en este caso, la clasificación en diferentes profesiones.

1.2.1 Reglamentos de formación y capacidad de acción profesional

Los reglamentos de formación establecen, sobre la base del principio profesional, estándares mínimos para la calidad de la formación profesional válidos en todo el territorio federal. Según el art. 1 inc. 3 BBiG, el objetivo de la formación superior consiste en transmitir la «capacidad de acción profesional»: «La formación profesional debe transmitir en un curso de formación regulado las habilidades, conocimientos y capacidades (capacidad de acción profesional) necesarios para el ejercicio de una actividad profesional calificada en un mundo laboral en transformación. Además, debe posibilitar la adquisición de las experiencias profesionales necesarias.»

En la formación, los aprendices deben familiarizarse con los procesos comerciales y de producción completos, y así fomentar la comprensión de las relaciones totales en la empresa y un accionar competente basado en la experiencia. Esto también debe ser demostrado en el examen. O sea, se trata de una formación integral orientada a procesos de trabajo empresariales reales, que, por un lado, capacite a los jóvenes para la planificación, ejecución y control independientes. Por otro lado, debe fomentarse su disposición a continuar aprendiendo permanentemente, porque el conocimiento especializado adquirido una vez no es suficiente para toda la vida profesional.

Ante este trasfondo, el Marco Alemán de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de toda la vida (DQR) publicado en 2013, como implementación nacional del Marco de Cualificaciones Europeo (EQR), emplea un concepto de competencia correspondientemente diferenciado. Describe las competencias mediante «competencia profesional» y «competencia personal», que respectivamente están divididas en dos subcategorías (competencia profesional: conocimientos y habilidades; competencia personal: independencia y competencia social). Este concepto de competencia exige una igualdad de valores con los requerimientos de

una completa acción, la cual se compone de los seis pasos; informar, planificar, decidir, ejecutar, controlar y evaluar (Ilustración 5). En ese sentido, se entiende la competencia como una competencia de acción amplia y con esto va mucho más allá de la transmisión de conocimientos y capacidades que están dirigidos a un trabajo o a una actividad limitados en una empresa específica.

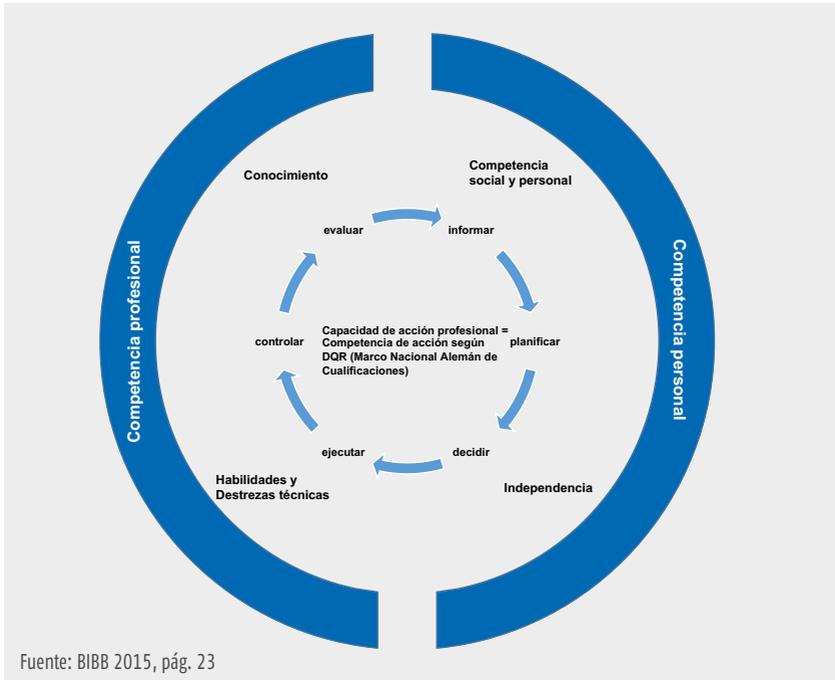


Ilustración 5: Competencia de acción y capacidad de acción profesional

Elementos obligatorios

1. Denominación de la profesión
2. Duración de la formación
3. Tipo de formación profesional: habilidades, conocimientos y capacidades (mínimo)
4. Plan general de enseñanza: clasificación de la transmisión de estas competencias
5. Requisitos de examen

Fuente: Presentación propia

Ilustración 6: Elementos obligatorios de los reglamentos de formación

Los reglamentos de formación son elaborados y negociados por los interlocutores sociales, así como por el Estado Federal y los estados federados sobre la base del denominado principio de consenso. Según el art. 5 BBiG y el art. 26 HwO, además de los elementos opcionales, contienen los obligatorios presentados en la Ilustración 6. Más allá de esto, los reglamentos de formación pueden contener elementos voluntarios, como, por ejemplo, la posibilidad de una formación en etapas, de examen final extendido o la adquisición de habilidades, conocimientos y capacidades profesionales adicionales, que complementan o amplían la capacidad de acción profesional.

1.2.2 Proceso de regulación para las profesiones de formación

Para el nacimiento y modernización de profesiones de formación oficialmente reconocidas existe un proceso definido que está fijado en la recomendación del Comité Central del BIBB N.º 130. Como se presenta en la Ilustración 7, pueden asignársele las fases del circuito regulador de la garantía de calidad: planificación/Planning, implementación/Implementation, evaluación y mejora/Review.

(1) Fase preliminar (Review): La iniciativa para el desarrollo de una nueva profesión de formación generalmente surge de los interlocutores sociales. Un primer punto de cristalización es a menudo la percepción empresarial de que cada vez es más difícil acordar los contenidos de formación con las realidades empresariales o que las actividades ni siquiera son objeto de un reglamento de formación.

En el marco de congresos especializados (relativos al sector), conversaciones profesionales u opiniones se articula la necesidad de cambios. Esta se acepta y coordina, por la parte de los empleadores, por el Patronato de la Economía Alemana para la Formación Profesional (KWB), como institución común de las asociaciones centrales de la economía, y por la parte de los empleados, por la Federación Alemana de Sindicatos (DGB). No obstante, la iniciativa también puede partir de resultados de proyectos de investigación o informes del BIBB.

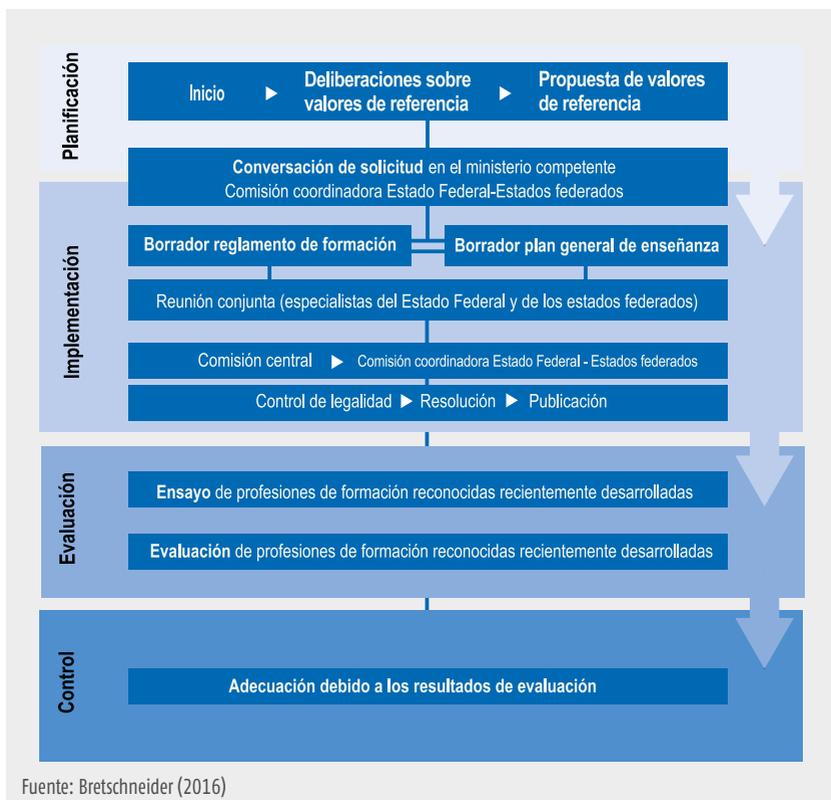


Ilustración 7: Descripción de procesos de desarrollo de reglamentos de formación

En investigaciones preliminares (estas pueden ser, según las exigencias, amplios estudios o también pericias breves) se analizará en lo posible de manera precisa la necesidad de futuras calificaciones. Los resultados pasan después al proceso de regulación.

(2) Determinación de valores de referencia (Planificación). En una primera fase de concretización para la nueva regulación de una profesión de formación, se elaboran valores de referencia basados en los elementos obligatorios indicados en la BBiG (véase Ilustración 6), que serán coordinados entre los interlocutores sociales. Estos se basan en la estructura básica vigente en todo el territorio federal de un reglamento de formación.

Los interlocutores sociales transmiten estos valores de referencia al ministerio especializado competente donde piden una denominada conversación de solicitud. En esta conversación participan representantes de los empleadores, de los empleados, de los respectivos ministerios especializados, del Ministerio Federal de Educación e Investigación, de la Conferencia de Ministros de Educación, así como del BIBB. Todos los participantes acuerdan en consenso, dado el caso en una forma adecuada, los valores de referencia como base de la elaboración del reglamento de formación. A continuación, se encomienda al BIBB estructurar y coordinar el proceso para la elaboración del reglamento de formación.

(3) Elaboración y coordinación del reglamento de formación (Implementación). En este proceso se elabora el Plan general de formación para las empresas. El Plan general de formación contiene el perfil de la profesión dividido en las habilidades, conocimientos y capacidades necesarios. En otro paso se fijan las normas de examen.

Paralelamente y en coordinación con esto, la Conferencia de Ministros de Educación desarrolla un Plan general de enseñanza para las escuelas profesionales. En este proceso, ambas asociaciones acuerdan los contenidos en una lista de correspondencias. Los borradores elaborados para el reglamento de formación, para el Plan general de enseñanza y para las normas de examen son debatidos en una «reunión conjunta» y adecuados con referencia a su coordinación de contenidos y tiempos. Este borrador se transmite al Comité Central del BIBB para su toma de posición. Si este aprueba el borrador, se le entregará al ministerio federal competente con la petición de que dicte el reglamento de formación en la presente forma. Si no se logra consenso en el Comité Central sobre un reglamento de formación, deberán revisarse los contenidos y posponerse el proceso siguiente. En caso de consenso, se reúnen los representantes del Estado Federal y de los estados federados en el comité de coordinación para tomar un acuerdo final.

(4) Resolución y reglamento. Después del examen del borrador por parte del denominado Consejo de Control de Normas, que asesora al Gobierno Federal con respecto a la eliminación de la burocracia y una mejor legislación, y de un control de legalidad por parte del Ministerio Federal de Justicia y Protección al Consumidor, el ministro especializado competente dicta el reglamento de formación de conformidad con el Ministerio Federal de Educación e Investigación. Se lo publica en el Boletín Oficial de la República Federal de Alemania y entra en vigencia siempre un 1 de agosto, fecha de inicio de un año de formación. A continuación, se publica conjuntamente en el Boletín Oficial el Plan general de enseñanza acordado por la Conferencia de Ministros de Educación y el reglamento de formación.

Con su entrada en vigor, las empresas de formación deben implementar el reglamento de formación y el Plan general de enseñanza en la empresa. El Plan general de enseñanza se recomienda a las escuelas profesionales de los estados federados para su aplicación. Durante la implementación del nuevo reglamento de formación, la práctica de la formación recibe el apoyo de ayudas de implementación que explican en detalle los contenidos de la formación modernizada y las normas de examen.

En la medida en que entren en vigencia profesiones de formación recientemente desarrolladas, como en 2005 el especialista en servicios agrícolas, se las someterá primeramente a una fase de pruebas (evaluación) para poder identificar los posibles puntos débiles. Tal fase de pruebas abarca, por lo general, un período de cinco años. La investigación se realiza en forma de evaluación, en la que se observan sistemáticamente los contenidos, las estructuras y las condiciones de implementación. Por lo general, está acompañada de actores de los interlocutores sociales, del Estado Federal y de los estados federados.

Sobre la base de los conocimientos adquiridos, los interlocutores sociales, el Estado Federal y los estados federados adecuan bajo la dirección del BIBB, el reglamento de evaluación por la vía de la elaboración descrita y la coordinación de reglamentos de formación, que a continuación pueden transferirse a un denominado derecho permanente (Review).

La determinación de estándares mínimos, los procesos de coordinación repetidas veces entrecruzados entre los grupos involucrados y otros componentes de garan-

tía de calidad son típicos para el sistema dual, para garantizar la formación profesional y con esto también la formación en la empresa. Además, de esta manera se genera transparencia y aceptación entre los interlocutores sociales.

1.2.3 La modernización de estándares de formación

En un tiempo de continuas transformaciones técnicas, económicas y sociales, los estándares aprobados, sin embargo, pueden perder rápidamente su actualidad. Esto debe evitarse. Por esta razón, no bien sea necesario se modernizan los contenidos de la formación. Mantener al día los reglamentos de formación constituye otro aporte para asegurar la calidad de la formación profesional en la empresa y la escuela.

En la práctica es habitual que se modernicen o readapten profesiones existentes en lugar de elaborar completamente de nuevo las profesiones. Así se modernizó el reglamento de formación de piscicultores/as, y se complementó en cuanto al contenido con los sistemas de circulación en las acuiculturas. Con esto, desde agosto de 2016, los aprendices tienen la posibilidad de especializarse en el sector económico acuicultura en el curso de su formación como piscicultor/a. Estas modernizaciones y adecuaciones de los reglamentos de formación en principio se desarrollan exactamente como el reglamento de una profesión completamente nueva.

Para que los reglamentos de formación no deban modernizarse muy a menudo, se los concibe para que puedan ser aplicados por empresas de diferente tamaño y rama. Para esto se necesita una cierta apertura del contenido. Esto se logra al renunciar a una descripción detallada de acciones y técnicas, porque estas envejecen rápidamente con el correr de las veloces evoluciones en la economía y la sociedad. A las empresas les queda suficiente margen de acción para transmitir contenidos especializados más allá de esto.

El desarrollo y la modernización de profesiones generalmente no dura más de dos años. Esto garantiza la actualidad de los contenidos de la formación y, con ello, una alta calidad de la formación.

1.3 Calidad a través de asesoramiento profesional y apoyo

En la elección de una formación, los jóvenes reciben el apoyo de instituciones de asesoramiento profesional y de programas de orientación profesional. Estos ejercen importantes funciones en la orientación profesional y el fomento de los jóvenes sin puesto de formación e influyen al respecto sobre la calidad del estado de la formación.

1.3.1 Asesoramiento profesional

Una alta calidad de la formación, así como, posteriormente, de los desempeños laborales, depende fuertemente de que los jóvenes se decidan por la formación que responda a sus capacidades e inclinaciones. Para ello es necesario un análisis oportuno de las capacidades e inclinaciones propias, así como de su posible utilización en diferentes profesiones. A nivel de sistema pueden recogerse a tal fin informaciones válidas y no distorsionadas, elaborarlas acorde a los destinatarios y realizar ofertas de asesoramiento que comienzan en la época escolar. Con esto, también pueden dar impulso a una búsqueda de orientación cada vez más exigente con las posibilidades de elección, así como también acompañar este proceso de manera permanente. Es decir, es necesaria una interacción de hechos seguros, de la forma de ponerlos a disposición y un abordaje personal para impulsar y posibilitar un análisis adecuado con la propia persona y de las posibilidades de elección.

Las ofertas a nivel de sistema persiguen especialmente la meta de evitar determinaciones y valoraciones prematuras sobre las diferentes profesiones y vías de formación y sobre la propia actitud, y permitir una decisión informada y fundada en la razón. Las preferencias de los jóvenes se refieren a una pequeña cantidad de profesiones, que se diferencian fuertemente según el sexo. Esto puede verse como indicador de que en su caso la búsqueda de la profesión indicada no se realizó en forma suficientemente abierta. Por esta razón, es posible y útil elevar la calidad del proceso de decisión a través del asesoramiento. Las decisiones erróneas en la elección de la profesión pueden provocar insatisfacción, falta de motivación y la interrupción de las vías de formación. Por ello sufriría, no en último término, la calidad de la formación.

Entre los instrumentos centrales utilizados para ello a gran escala se encuentran las prácticas empresariales durante el período escolar, el asesoramiento durante

el comienzo de la profesión en las escuelas, las bolsas de formación en internet, las ferias de formación y los centros de información profesional de las agencias de empleo. Estos fueron complementados en los últimos años mediante otros programas, como el programa de orientación profesional.

En el programa de orientación profesional, las alumnas y los alumnos del séptimo y octavo año de todas las formas escolares pueden dar sus primeros pasos hacia la elección de su profesión. Se compone de un análisis de potencial, generalmente de dos días, y a continuación, en la mayoría de los casos, días de taller durante dos semanas. En estos días, los jóvenes pueden conocer prácticamente dos o tres profesiones, y, por cierto, la mayor parte del tiempo en centros de formación profesional inter-empresariales. En algunos estados federados, la participación en este programa es incluso obligatoria.

1.3.2 El fomento de jóvenes desfavorecidos y de jóvenes sin puesto de formación

Para ganar para la formación a jóvenes sin puesto de formación, se les ofrece como fomento un año de preparación profesional y un año de formación básica profesional. Otras ofertas de apoyo son las calificaciones de iniciación, la ayuda de acompañamiento de la formación y la ayuda en la formación. Estas son el fundamento para una buena formación, también en el caso de jóvenes con diferentes problemas.

A los jóvenes que no han encontrado ningún puesto de formación, la Agencia Federal de Empleo les ofrece posibilidades de calificación para la inserción. Estas son prácticas empresariales con una duración de medio año o de un año completo. Con esto, los jóvenes pueden comprobar su deseo profesional y posiblemente conocer su futura empresa de formación. Reciben una retribución por la práctica y, al finalizar, obtienen un diploma y, a solicitud, un certificado de las calificaciones obtenidas.

Para aquellos jóvenes con dificultades de aprendizaje o socialmente desfavorecidos existe la posibilidad de tener las denominadas ayudas para el acompañamiento en la formación. Su meta es apoyar personalmente a los jóvenes de tal forma que puedan completar exitosamente su formación. Los contenidos del apoyo son de carácter profesional, como un curso de apoyo específico, sirven para eliminar

problemas lingüísticos y educativos o consisten en el acompañamiento pedagógico-social de los jóvenes para superar problemas cotidianos. Las personas de contacto son colaboradores de la Agencia de Empleo o de los centros de empleo locales, a quienes puede solicitarse un apoyo. Los responsables de las medidas son oferentes educativos privados o sin fines de lucro, así como cámaras de industria y comercio o cámaras de artesanía, a quienes la Agencia Federal de Empleo encarga la realización y asume su financiación. De este modo, no se producen costos ni para las empresas de formación ni para los aprendices. Por lo general, el fomento tiene lugar fuera del horario de trabajo.

En mayo de 2015 entraron en vigencia las reglamentaciones legales para la formación asistida. Se trata aquí de un modelo en el cual un tercer participante colabora en el proceso de formación con la empresa de formación y con los aprendices. La meta es superar el abismo entre las exigencias empresariales y las condiciones personales de los jóvenes. Los destinatarios del programa son los jóvenes desfavorecidos o con pocas oportunidades, con o sin trasfondo de migración. Los responsables de tales ofertas para grupos objetivo específicos son, a menudo, oferentes educativos privados o sin fines de lucro. También en este caso asume la financiación la Agencia Federal de Empleo.



2. Garantía de calidad a nivel intermedio

A nivel intermedio, las Comisiones de Formación Profesional de las Cámaras y las Comisiones de Formación Profesional de los estados federados tienen el mandato legal de trabajar en favor del desarrollo permanente de la calidad de la formación profesional. Además, en este nivel actúan muchos actores vinculados estrechamente con la actividad de formación regional o específica del sector. Se trata principalmente de sindicatos, asociaciones económicas, de empleadores y de asociaciones profesionales. Mediante encuestas, opiniones, estudios y otras medidas para el fomento de la calidad, participan en la estructuración del sistema y cumplen su papel de mediador entre la práctica de la formación y el nivel de sistema.

Las cámaras tienen un papel central para la garantía de calidad debido a las tareas que les ha transmitido el Estado. Estas tareas abarcan el asesoramiento de las empresas y de los aprendices, el control de la ejecución de la formación profesional y la organización de los exámenes. Ellas deciden acerca de la reducción o extensión del tiempo de formación. Además, contribuyen a la calificación del personal de formación profesional con la organización de exámenes de perfeccionamiento especiales.

2.1 Las cámaras

2.1.1 Las cámaras como organismos competentes

Además de las asociaciones económicas y de empleadores, las cámaras, principalmente las cámaras de industria y comercio (IHK) y las cámaras de artesanía (HWK), son un pilar sustentador en la organización de los intereses económicos. Las cámaras son entidades de derecho público y, como instituciones de autogestión de la economía regional, asumen en parte tareas oficiales, entre estas también en el sector de la formación y perfeccionamiento profesionales. Son señaladas en la BBiG y en el HwO como «organismos competentes».

De acuerdo con la membresía obligatoria establecida legalmente, cada empresa debe pertenecer a una cámara. A nivel nacional, las cámaras están reunidas en

asociaciones centrales: la Asociación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK) y la Asociación Alemana de Cámaras de Artesanía (DHKT). Junto con otras organizaciones centrales y asociaciones de empleadores, formaron el Patronato de la Economía Alemana para la Formación Profesional (KWB), para unir y coordinar los intereses de la economía en la política de formación profesional.

Para que las cámaras cumplan las tareas que les ha encargado el Estado y para ser consideradas socios confiables, sus estructuras y órganos están fijados legalmente. Están sujetas al control legal de una autoridad regional superior, generalmente los ministerios de Economía. Algunas cámaras utilizan sistemas de gestión de calidad y se hacen certificar a sí mismas o a sus centros de formación según ISO 9001.

El trabajo conjunto de los órganos se regula en un estatuto. Los miembros eligen una asamblea general, que a su vez elige a la presidencia y designa al secretario general. Los miembros de la presidencia trabajan sin retribución, el secretario general, de manera profesional. Las cámaras pueden crear diferentes comisiones especializadas para asesorar a la asamblea general y a la presidencia, pero la creación de una comisión de formación profesional es una tarea legal.

Los campos de trabajo de las cámaras como organismos competentes se delimitan en un sistema de regulación transparente de acuerdo con los sectores profesionales, según se reproduce en la Tabla 2:

Tabla 2: Determinación de organismos competentes

Organismo competente	Área
Cámara de Artesanía	Profesiones del reglamento de la actividad artesanal
Cámara de Industria y Comercio	Profesiones industriales no artesanales
Cámara de Agricultura	Profesiones relativas a la agricultura
Colegios de abogados, abogados de patentes, cámara de notarios y cajas de notarios	Administración de Justicia
Cámaras de auditores contables y asesores fiscales	Auditoría contable y asesoramiento fiscal
Colegios de médicos, odontólogos, veterinarios y farmacéuticos	Profesiones del sector de salud

2.1.2 La Comisión de formación profesional

Sobre la base del art. 77 BBiG o bien del art. 44 HwO, las cámaras crean una Comisión de Formación Profesional. En el marco de sus tareas, esta debe trabajar en favor del desarrollo permanente de la calidad de la formación profesional. Se le deberá informar y consultar en todos los asuntos importantes de la formación profesional.

La Comisión de Formación Profesional se compone de seis delegados de los empleadores, seis delegados de los empleados y seis docentes de escuelas de formación profesional en calidad de asesores. Los delegados de los empleadores serán designados a propuesta de la Cámara, los delegados de los empleados, a propuesta de los sindicatos y asociaciones autónomas de empleados, los docentes, de la autoridad regional competente. La actividad en estas asociaciones es honoraria. La Comisión de Formación Profesional tendrá quórum cuando esté presente más de la mitad de los miembros con derecho a voto. Toma decisiones con la mayoría de los votos emitidos.

En la BBiG y en el HwO está fijada una lista de asuntos importantes en los cuales debe escucharse a la Comisión de Formación Profesional. Esto significa que debe incluirse a la Comisión en el proceso de decisión. Se trata del dictado de principios de administración (por ejemplo, sobre la aptitud de los centros de formación o para la realización de exámenes), de la aplicación de las medidas recomendadas por la Comisión de Formación Profesional de los estados federados y de cambios esenciales de contenido del modelo de contrato de formación.

Deberá informarse a la Comisión de Formación Profesional sobre otros asuntos importantes. Por ejemplo, acerca de las estadísticas de las condiciones en la formación profesional y de los exámenes, de la actividad de control de las asesoras y los asesores, opiniones de las cámaras o de la construcción de centros de formación inter-empresariales propios.

Las amplias facultades que le competen convierten al mismo tiempo a la Comisión de Formación Profesional en un órgano de control y decisión de la cámara. Decide las disposiciones legales para la realización de la formación profesional que debe dictar la cámara. Las disposiciones legales se refieren, por ejemplo, a las normas de examen y a las disposiciones generales sobre la aptitud de las instructoras o los

instructores o sobre el control de los centros de formación. Esta facultad afecta tanto a la ejecución técnico-organizativa, como también a la estructuración de contenidos de la formación profesional. Aquí, la representación de los interlocutores sociales en esta asociación central de asesoramiento y decisiones, muestra otra vez cómo se vive el principio de consenso a nivel intermedio.

Los docentes en las escuelas de formación profesional tendrán derecho a voto en los acuerdos sobre asuntos relativos a la preparación de la formación profesional, siempre que los acuerdos influyan directamente sobre la organización de la formación profesional escolar. Este derecho a voto se da, por ejemplo, cuando los principios de administración para la reducción del tiempo de formación tienen efectos directos sobre la organización de la escuela profesional.

2.1.3 Asesoramiento de las empresas y de los aprendices

Las cámaras emplean a asesores y asesoras de formación para desempeñar sus tareas en la formación profesional. Por lo general, las asesoras y los asesores trabajan profesionalmente. Junto con esto, pueden designarse asesores y a asesoras de formación que trabajen en forma de actividad secundaria y de manera honoraria. Las asesoras y los asesores deben cumplir la aptitud como instructor o instructora, y demostrar una experiencia profesional de varios años. Deberán darse a conocer a todos los círculos interesados con indicación de su área de competencia.

La recomendación del Comité Federal de Formación Profesional (sucesor del COMITÉ CENTRAL DEL BIBB) del 24.8.1973 define los principios para el asesoramiento y control de los centros de formación por parte de las asesoras o los asesores de formación. Estos cumplen sus tareas a través de visitas a los centros de formación, consultas regulares, asesoramiento individual o grupal y eventos informativos para instructores y aprendices. La cantidad de asesores y asesoras de formación deberá fijarse de tal manera que cada centro de formación pueda ser visitado y controlado por lo menos una vez al año. Considerando la cantidad de centros de formación y su distribución geográfica, así como la cantidad de aprendices y su distribución en los centros de formación, deberá ser suficiente la cantidad de asesores y asesoras de formación para que puedan ser realizadas las tareas de asesoramiento y de control pendientes. Cada asesor y asesora de formación deberá partir de un plan de trabajo o de un plan horario que asegure que se visiten los centros de formación que están en su sector por lo menos una vez al año.

El plan debe considerar que, en caso de quejas, los centros de formación en cuestión sean controlados de manera prioritaria.

Los puntos centrales comunes para el asesoramiento de las empresas y de los aprendices son los derechos y obligaciones de la relación de formación, la reducción y extensión del tiempo de formación, la visita a la escuela profesional y la participación en medidas de formación fuera de los centros de formación, así como los exámenes parciales y finales (inscripción, admisión, requisitos y desarrollo). Además, las empresas pueden asesorarse sobre las posibilidades de formación dentro del marco legal, la aptitud para capacitar, los planes de formación en la empresa, así como sobre una cooperación con los participantes en la formación. Como otros puntos centrales para los aprendices, pueden discutirse cuestiones con respecto a las posibilidades de ascenso, de perfeccionamiento y de fomento.

Junto con las cámaras, también las asociaciones económicas, de empleadores y profesionales, así como los institutos de formación de la economía, asesoran y cooperan con las empresas y con sus aprendices en la formación y en la realización de medidas preparatorias de la formación.

2.1.4 Control de la formación

Las cámaras llevan un registro de las relaciones de formación profesional para las profesiones de formación reconocidas, en el que se inscribe el contenido esencial del contrato de formación profesional: datos de la o del aprendiz/de quien provee la instrucción, sobre la profesión de formación, sobre el comienzo de la formación profesional, sobre el tiempo de prueba, etc. Para la inscripción, el contrato deberá responder a la BBiG y al Reglamento de formación, y cumplir los requisitos formales. Se comprobarán la aptitud personal y profesional, así como la aptitud de los centros de formación para contratar y para capacitar. Los aprendices menores de 18 años de edad deberán presentar para su examen un certificado médico, según la Ley de protección del trabajo juvenil. Además, ellos mismos no pueden firmar el contrato de formación o rescindir la relación de formación, sino solo sus representantes legales, por lo general los padres. Los aprendices deben solicitar inmediatamente después de la celebración del contrato la inscripción en el registro. Deberá indicarse una formación general y profesional previa de los aprendices, así como la designación de instructores e instructoras. También deberán comunicarse cambios esenciales del contenido del contrato.

Las empresas están obligadas a brindar la información necesaria para el control y presentar documentos, así como permitir la inspección de los centros de formación (art. 76 BBiG).

La actividad de control de las cámaras se refiere a la ejecución reglamentaria de la formación. Se trata, por ejemplo, de la aptitud para capacitar, el cumplimiento del Reglamento de formación y del plan de formación en la empresa, de la aplicación de las disposiciones pertinentes o del cumplimiento de instrucciones para reparar deficiencias.

Como motivo para el control se toman normalmente puntos de partida concretos de que no se cumplen los requisitos mínimos. En caso de quejas de los aprendices o de reiterados resultados deficientes en los exámenes, intervienen las asesoras o los asesores de formación, en primer lugar, con el asesoramiento a las empresas sobre sus derechos y obligaciones. Si no se reparan las deficiencias, puede llegarse a una cancelación del contrato de formación existente y a la prohibición para capacitar.

En el ejercicio de sus actividades de control, las asesoras o los asesores de formación pueden caer en conflictos de objetivos entre la ejecución reglamentaria de la formación y los intereses económicos de la empresa. Con respecto a esto, ellos disponen de cierta flexibilidad en sus decisiones, justamente cuando se trata de crear nuevos puestos de formación o ayudar a que en las relaciones de formación existentes se llegue a una finalización exitosa. Puede resultar adecuado tolerar transitoriamente en casos aislados deficiencias no graves y repararlas después mediante asesoramiento y soluciones cooperativas.

Según el art. 111 de la Ley de tribunales de trabajo, las cámaras pueden crear comisiones para solucionar conflictos entre quienes proveen la instrucción y aprendices resultantes de una relación de formación profesional existente, en las cuales los empleadores y los empleados deben estar representados en la misma cantidad. La comisión debe escuchar oralmente a las partes. Si el fallo dictado por esta no es reconocido por ambas partes en el lapso de una semana, podrá presentarse una demanda ante el tribunal laboral competente dentro de las dos semanas posteriores al fallo. La demanda deberá estar precedida en todos los casos por la audiencia oral ante la comisión. La ejecución forzosa tendrá lugar a partir de los

arreglos celebrados ante la comisión y de los fallos de la comisión, que son reconocidos por ambas partes. La comisión de conciliación tiene la función de aspirar a un acuerdo amistoso entre las partes.

2.1.5 Organización de los exámenes

En las profesiones de formación reconocidas se realizan exámenes finales con el fin de determinar la capacidad de acción profesional. El examinando debe demostrar que domina las habilidades profesionales requeridas, que posee los conocimientos y capacidades profesionales necesarios y que está familiarizado con el material didáctico de las clases en la escuela profesional. Al igual que los contenidos de formación, se estandarizan los requisitos de examen y constituyen así una característica de calidad esencial del sistema dual.

La neutralidad de los examinadores es de vital importancia para la garantía de calidad en la actividad examinadora. Por esta razón, la organización de los exámenes no está a cargo de las empresas o las escuelas profesionales, sino que se delega a las cámaras. Sin embargo, se garantiza la participación de todos los grupos de interés: están involucrados empleadores, empleados y escuelas profesionales. Para la toma de exámenes, la Cámara establece en sus decisiones comisiones examinadoras independientes.

La comisión examinadora se compone de, como mínimo, tres miembros. Los miembros son expertos en las áreas de examen y aptos para la participación en la actividad examinadora. La comisión examinadora tiene como miembros a delegados de los empleadores y de los empleados en igual número, así como, al menos, un docente de una escuela de formación profesional. Por lo menos dos tercios de la cantidad total de miembros deben ser delegados de los empleadores y de los empleados. La actividad es a título honorario. Los miembros tienen suplentes. La comisión examinadora tendrá quórum cuando participan dos tercios de los miembros, como mínimo tres. Estas regulaciones contribuyen a que las decisiones se tomen de manera profesionalmente solidaria. Del principio de solidaridad profesional se espera que se consideren y equilibren los diferentes puntos de vista de los empleadores, los empleados y las escuelas profesionales.

La comisión examinadora resuelve sobre la evaluación de los diferentes desempeños de examen, el examen en conjunto, así como sobre la aprobación o no

aprobación del examen final. La comisión examinadora puede pedir opiniones expertas de terceros para la evaluación de los desempeños de examen. Quedan excluidos de ello los desempeños de examen orales que debe tomar directamente la comisión examinadora. Pero las opiniones no son jurídicamente vinculantes. La comisión examinadora tiene derecho a modificar las notas sugeridas. Las opiniones permiten la inclusión tanto de las escuelas profesionales como también del personal de formación en las empresas, en la determinación de los desempeños de examen. En las empresas, la opinión puede referirse a la evaluación de tareas prácticas. La comisión examinadora decide también sobre la admisión al examen final, en caso de que la cámara considere que no están dadas las condiciones de admisión.

La cámara dicta un reglamento de examen que requiere la aprobación de la máxima autoridad regional. El reglamento de examen debe regular la admisión, la estructura del examen, los parámetros de evaluación, el otorgamiento de certificados de examen, las consecuencias de infracciones al reglamento de examen y el examen recuperatorio.

Para determinar el nivel de la formación durante la formación, se realizará un examen parcial de acuerdo con el reglamento de formación. En lugar de esto, el reglamento de formación puede prever que el examen final se realice en dos partes separadas temporalmente (examen final extendido). En este caso, la participación en la primera parte es una de las condiciones para la admisión a la segunda parte del examen final.

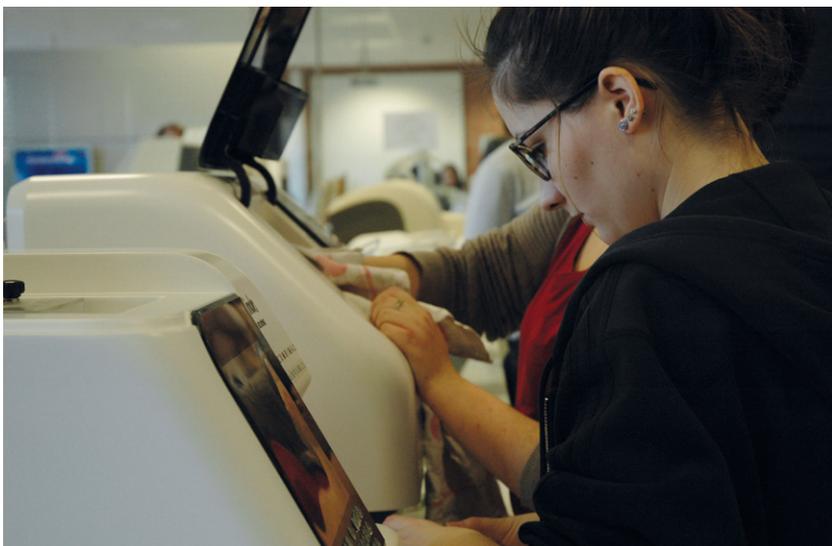
La calidad de los exámenes profesionales depende esencialmente de en qué medida se prepara a los miembros de las comisiones examinadoras para sus tareas. Para la calificación del personal examinador existe una serie de enfoques que se diferencian respecto al contenido y el método. Deben nombrarse aquí las medidas llevadas a cabo por los sindicatos, las cámaras y sus organizaciones centrales para la calificación de los examinadores. Se trata, por ejemplo, de eventos de introducción regionales y de seminarios para los examinadores y examinadoras recientemente designados, de un intercambio de experiencias entre las comisiones examinadoras o del desarrollo y utilización de ayudas para las examinadoras/los examinadores y ponentes.

2.1.6 Reducción y extensión del tiempo de formación

Una admisión temprana para el examen final, así como una reducción o extensión del tiempo de formación, son posibles después de su solicitud para responder a las particulares condiciones de aprendices talentosos o desfavorecidos. La decisión sobre las solicitudes presentadas es una atribución de las cámaras y se toma según la recomendación del Comité Central del BIBB del 27.6.2008.

La cámara deberá reducir el tiempo de formación si los solicitantes comprueban que se alcanzará la meta de la formación en el tiempo reducido. La solicitud deberá realizarse por escrito ante la cámara en conjunto por parte de quien provee la instrucción y el o la aprendiz, en lo posible ya al celebrar el contrato, a más tardar un año antes de la finalización del tiempo de formación. La reducción podrá fundamentarse mediante la formación anterior (bachillerato general, título de formación profesional, etc.) de hasta doce meses. En un caso particular, el tiempo de formación también puede reducirse debido a la edad de más de 21 años. Más allá de esto, se pueden tomar en cuenta una pertinente educación profesional básica, una actividad profesional o la experiencia laboral. Los certificados y los documentos correspondientes contribuyen a la credibilidad de la solicitud.

En caso de interés justificado, por solicitud conjunta del o de la aprendiz y de quien provee la instrucción deberá reducirse el tiempo de formación, también en forma de una reducción del horario de trabajo diario o semanal. Como justificativo se considera, por ejemplo, el cuidado del propio hijo o de un pariente que necesita asistencia. Para no poner en riesgo la familiaridad con los procesos operativos esenciales, el tiempo de formación mínimo no deberá ser inferior a 25 horas por semana. La formación de tiempo parcial no conduce básicamente a una prolongación del tiempo calendario de duración total de la formación, a menos que sea necesario para alcanzar la meta de formación.



Una admisión temprana para el examen final es posible después de escuchar a quien provee la instrucción y a la escuela profesional si el o la aprendiz demuestra desempeños superiores al promedio, tanto en la empresa como en todas las asignaturas o campos de aprendizaje relevantes para el examen. Además del certificado de la escuela profesional, para la comprobación se necesita el certificado de desempeño o la correspondiente certificación de la empresa de formación y la presentación de un certificado de examen parcial y del certificado de formación. Si la cámara no acepta las condiciones de admisión, quien decide es la comisión examinadora. El examen anticipado no debe tener lugar más de seis meses antes de la fecha original, caso contrario, se trata de una reducción del tiempo de formación. Por lo general, la duración del contrato de formación no debe ser inferior al tiempo mínimo, en particular al confluir varios motivos de reducción, o bien en caso de admisión anticipada: la mitad del tiempo de formación regular para formaciones que duran dos o tres años y 24 meses para las que duran tres años y medio.

En casos excepcionales resulta necesaria una extensión del tiempo de formación para alcanzar la meta de formación. La solicitud deberá formularse por escrito por parte del o de la aprendiz ante la cámara. Ella o el deberá demostrar convincentemente que es necesaria una extensión. Podrán indicarse como motivos, por

ejemplo, deficiencias graves evidentes en la formación, tiempos perdidos prolongados o cuidado del propio hijo.

2.1.7 Calificación del personal de formación profesional

Además de la oferta de eventos de perfeccionamiento especializados y específicos de la profesión y de la facilitación de prácticas en empresas para docentes en las escuelas de formación profesional, las cámaras participan en la calificación del personal de formación profesional con la organización de exámenes de perfeccionamiento para el personal de formación y formación continua en las empresas. En este sector de calificación se han dictado reglamentos sobre el examen de dos títulos de perfeccionamiento reconocidos: pedagogo/a certificado/a en formación y formación continua (nivel bachelor) y pedagogo/a profesional certificado/a (nivel máster). Las cámaras son responsables de la ejecución de los exámenes.

Se admite para el examen de pedagogo/a certificado/a en formación y formación continua a quien posee un título en una profesión de formación reconocida de como mínimo tres años y una práctica profesional de por lo menos un año. Más allá de esto, se admitirá a quien demuestre haber aprobado un examen final en otra profesión de formación reconocida y una práctica profesional de por lo menos dos años, así como haber aprobado un examen según el Reglamento de aptitud de instructores o demuestre una calificación pedagógico-profesional y laboral comparable. En su contenido, la práctica profesional debe tener referencias esenciales a las tareas que se ejercerán en forma independiente y responsable. Estas tareas consisten en planificar y realizar de manera integral procesos de formación en la formación profesional, así como en el perfeccionamiento en la empresa. Las pedagogas y los pedagogos certificados en formación y formación continua están en condiciones de implementar reglamentos de formación y planificar medidas de perfeccionamiento profesional. Son responsables de la estructuración de procesos de aprendizaje y del acompañamiento a las alumnas y los alumnos, así como de la garantía de calidad y su optimización.

Para el examen de pedagogo/a profesional certificado/a se admitirá a quien posea un título de pedagoga/o certificada/o en formación continua o un título de perfeccionamiento como especialista económico o como especialista en comercio, especialista en el sector industrial o maestra/o especializada/o o de artesanía, o un título de perfeccionamiento comparable según la Ley de formación profesional

o el Reglamento de la actividad artesanal y, a continuación, una práctica profesional de por lo menos un año. Más allá de esto, se admite a quien tenga un título universitario o un título de escuela técnica oficialmente reconocido después de un perfeccionamiento de dos años y una práctica profesional de por lo menos dos años, o a quien demuestre haber aprobado un examen final en una profesión de formación reconocida y, a continuación, haber realizado una práctica profesional de por lo menos cinco años, así como haber aprobado el examen según el Reglamento de aptitud de instructores o una calificación pedagógico-profesional y laboral comparable. En su contenido, la práctica profesional debe tener referencias esenciales a las tareas que ejercen las pedagogas/los pedagogos profesionales en forma independiente y responsable. Estos dirigen y coordinan procesos pedagógicos profesionales y comerciales. Planifican y organizan procesos de formación y formación continua en la empresa, así como medidas de desarrollo del personal y de la organización. Con ello, determinan la necesidad de calificación empresarial e individual y desarrollan ofertas de calificación acordes con los grupos objetivo. Asumen una función de asistencia y asesoramiento dentro de la empresa. El desarrollo de la calidad también es parte de sus tareas.

2.2 Comisiones de los estados federados para la formación profesional

La Comisión del estado federado debe asesorar al gobierno del estado federado en los asuntos de formación profesional que resultan para el estado federado. En el marco de sus tareas debe trabajar en favor de un permanente desarrollo de la calidad de la formación profesional y puede expresar recomendaciones sobre la coordinación de contenidos y organizativa y sobre la mejora de las ofertas de formación para el fortalecimiento de la situación regional de formación y del empleo.

La Comisión del estado federado para la formación profesional se compone de la misma cantidad de delegados de los empleadores, de los empleados y de las máximas autoridades del estado federado; la mitad de los delegados de las autoridades del estado federado debe ser especialista en asuntos del sistema escolar. Los delegados de los empleadores serán designados a propuesta de las cámaras, de las asociaciones de empleadores y de las asociaciones empresariales; los delegados de los empleados, a propuesta de los sindicatos y de las asociaciones autó-

nomas de los empleados. La actividad en esta comisión es honoraria. La Comisión del estado federado tendrá quórum cuando esté presente más de la mitad de sus miembros. Esta decide con la mayoría de los votos emitidos.

Un punto central particular del trabajo de las Comisiones de los estados federados es la cooperación entre la formación profesional escolar y la formación profesional según la BBiG, así como la consideración de la formación profesional en el nuevo ordenamiento y perfeccionamiento del sistema escolar.

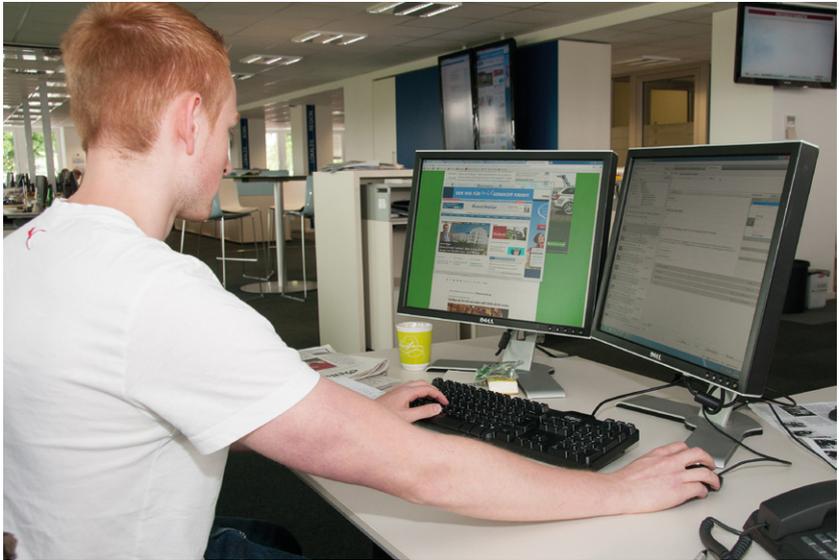
Las Comisiones de los estados federados desempeñan un papel en el fomento de la transparencia en el seno de la formación profesional, por el hecho de que, a través de procesos de cómputo y reconocimiento, el sistema dual se abre para el sistema de formación profesional escolar. La BBiG (art. 43, inc. 2) abre a los egresados de los cursos escolares de formación profesional la posibilidad de ser admitidos al examen final de la cámara, si el curso de formación responde a la formación profesional en una profesión de formación reconocida. Los contenidos, división temporal y relativa a la materia del curso de formación, unidos con una parte adecuada de formación práctica especializada, deben ser equivalentes a las exigencias del Reglamento de formación. Las disposiciones legales de los estados federados determinarán los cursos de formación que cumplen los requisitos.

El dictado de estas disposiciones se vincula al comportamiento de la comisión regional para la formación profesional. El cómputo de una formación profesional previa al tiempo de formación también se regula por disposiciones legales de los estados federados después de escuchar a la comisión regional.

Este tipo de procesos de cómputo y reconocimiento contribuyen a la nivelación de los cursos de formación escolares de los estados federados y a su orientación a los estándares de los reglamentos de formación uniformes en todo el territorio federal. A través de la incorporación de la comisión regional, también se incluye a los interlocutores sociales a nivel intermedio.

La Comisión del estado federado puede instituir subcomisiones, que están abiertas para miembros externos. En las reuniones de la comisión y de las subcomisiones pueden participar representantes de las autoridades regionales, de los municipios y de las asociaciones municipales, así como de la Agencia de Empleo.

Así puede lograrse experticia regional para la función de coordinación y asesoramiento de la Comisión del estado federado. Adicionalmente a sus tareas, la Comisión del estado federado puede transmitir recomendaciones y opiniones a partir de los conocimientos específicos regionales adquiridos. Este tipo de cooperación entre los actores regionales fomenta especialmente una oferta equilibrada de puestos de formación y una organización óptima de la formación profesional.



3. Garantía de calidad a nivel empresarial

La participación de las empresas en la formación en el sistema dual tiene lugar sobre una base voluntaria. Estas deciden autónomamente sobre sus ofertas de puestos de formación. La no participación no será sancionada con contribuciones obligatorias. Pero si las empresas optan por la formación, deben cumplir con determinadas exigencias legales mínimas. La garantía de calidad en la formación en la empresa se efectúa, ante todo, a través de leyes y reglamentos, así como recomendaciones del Comité Central del BIBB.

Más allá de las exigencias mínimas, las empresas pueden determinar por sí mismas otros criterios de calidad o también establecer parámetros propios en el marco de la aplicación de sistemas de gestión de calidad. Para los contenidos de la formación, disponen de suficiente margen de acción con relación a la profundidad y amplitud de la transmisión. De manera complementaria a las exigencias de los reglamentos de formación, pueden transmitirse calificaciones adicionales según las posibilidades y necesidades.

Concretamente, la garantía de calidad se basa en tres pilares: aptitud de la empresa para formar, determinación de los derechos y obligaciones de quienes proveen la instrucción y de los aprendices, así como cooperación con las escuelas profesionales.

3.1 Aptitud de la empresa de formación

No toda empresa puede formar. Los requisitos para una formación exitosa deben verificarse en forma anticipada. Una empresa puede formar solo cuando son aptos tanto el personal de formación como también los centros de formación. En caso necesario, la formación puede llevarse a cabo en un centro de formación profesional inter-empresarial (ÜBS) o en cooperación con otras empresas e instituciones educativas. El plan de formación en la empresa debe reflejar la división temporal y relativa a la materia de la formación en los respectivos lugares de aprendizaje. La determinación de la aptitud y el control del cumplimiento permanente de las normas legales son responsabilidad de las cámaras competentes.

3.1.1 Aptitud del personal de formación

Quienes proveen la instrucción deben ser personalmente aptos. No se consideran aptas aquellas personas que no pueden emplear niños o jóvenes, o que han cometido infracciones contra la BBiG y las correspondientes disposiciones (art. 29 BBiG). Se trata de personas que han sido condenadas con fuerza ejecutoria por determinados delitos y contravenciones. Con la aptitud personal de quienes proveen la instrucción se asegura que sus criterios morales y orientación de valor no sean contrarios a la protección de los jóvenes y el cumplimiento de las disposiciones vigentes. Quedan excluidas aquellas personas que pueden poner en peligro la ejecución de la formación o a los propios jóvenes.

Las instructoras y los instructores deben ser personal y profesionalmente aptos. La aptitud profesional, experiencia profesional y la competencia pedagógica aseguran que las instructoras y los instructores mismos disponen de las habilidades, conocimientos y capacidades que deben transmitir.

Bajo la responsabilidad de las instructoras y los instructores pueden participar en la formación otros especialistas de la empresa, que son aptos personalmente y para la transmisión de contenidos. Se diferencia entre tres categorías de personal de formación: instructores e instructoras que desempeñan estas tareas como actividad principal y secundaria, y especialistas en formación. La aptitud personal se aplica para todos por igual. La aptitud profesional se refiere a las instructoras y los instructores que desempeñan estas tareas como actividad principal y secundaria. Se consideran profesionalmente aptos aquellos instructores e instructoras que poseen las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales, así como pedagógico-profesionales y laborales, que son necesarios para la transmisión de los contenidos de formación. Mientras que la aptitud profesional se explicita directamente en la BBiG (art. 30), la aptitud pedagógico-profesional y laboral se trata en forma separada en el Reglamento de aptitud de instructores (AEVO).

Como prueba de las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales necesarios se consideran los exámenes finales en una especialidad correspondiente a la profesión de formación. El examen oficialmente reconocido puede realizarse en el marco de una formación dual en una formación escolar de tiempo completo o en una universidad alemana. Más allá de esto, se requiere un ejercicio práctico de la profesión durante un tiempo adecuado.

La aptitud pedagógico-profesional y laboral debe demostrarse en un examen que se compone de una parte escrita y una parte práctica.

Este examen corresponde a la Parte IV del examen de maestro de oficio. En cuanto al contenido, la aptitud pedagógico-profesional y laboral comprende la competencia para la planificación, ejecución y control independientes de la formación profesional en los campos de acción:

- ▶ comprobar las condiciones de formación y planificar la formación,
- ▶ preparar la formación y participar en la contratación de los aprendices,
- ▶ ejecutar la formación y
- ▶ finalizar la formación.



Estos campos de acción cubren todos los procesos relevantes de la formación en la empresa: desde la determinación de las necesidades, la elaboración del plan de formación en la empresa, la coordinación de contenido y organizativa con los socios de cooperación, la elección de los métodos y medios de formación y el fomento individual de los aprendices hasta la preparación del examen y el asesoramiento sobre posibilidades de perfeccionamiento. Por eso, a las instructoras y los instructores les compete un papel central en la garantía de calidad de la formación en la empresa.

3.1.2 Aptitud del centro de formación

El centro de formación debe ser apto, según el tipo y la instalación, para la formación profesional, y la cantidad de aprendices debe estar en proporción adecuada respecto a la cantidad de puestos de formación o a la cantidad de especialistas empleados. Se permite un desvío de las proporciones adecuadas si no corre riesgo la formación. Las medidas para la formación pueden realizarse fuera del centro de formación, si en la empresa no pueden transmitirse por completo las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales necesarios (art. 27 BBiG). Estas medidas deben acordarse expresamente en el contrato de formación profesional.

Con la constatación de la aptitud del centro de formación por parte de las cámaras se asegura que existan los recursos materiales y las condiciones para la realización de la formación y que se garantice un desarrollo normal de la formación sin alteraciones para cada aprendiz. Esto significa que todo aprendiz dispone de suficiente material, espacio y asistencia por parte de las instructoras y los instructores. Los procesos de aprendizaje y de trabajo están coordinados entre sí, de tal forma que los aprendices no molesten a otros colaboradores y otras colaboradoras ni se molesten entre sí.

La recomendación del Comité Central del BIBB del 16 de diciembre del 2015 con respecto a la aptitud de los centros de formación presentó criterios que precisan más detalladamente las exigencias y que contribuyen a la aplicación uniforme de las disposiciones legales. Así, debe disponerse de los reglamentos de formación pertinentes vigentes para la profesión de formación para la cual se solicita la inscripción de una relación de formación. En el plan de formación en la empresa deben incluirse, al menos, los datos sobre los puestos de formación concretos, los capítulos de la formación, los contenidos de formación que deben transmitirse y los tiempos de formación asignados. Los procesos laborales y empresariales garantizan que se puedan transmitir las habilidades, conocimientos y capacidades de manera correspondiente con el reglamento de formación. Deben estar disponibles las instalaciones requeridas y los medios necesarios para la transmisión y tener a disposición el tiempo adecuado para los objetivos de la formación.

La recomendación concretiza también la adecuada proporción numérica. En general, se considera una adecuada proporción numérica entre la cantidad de aprendices y la cantidad de especialistas de una/un aprendiz cada tres especialis-

tas. Las instructoras y los instructores que desempeñan su tarea como actividad secundaria y los especialistas que imparten formación no deben capacitar por sí mismos a más de tres aprendices. Las instructoras y los instructores que desempeñan su tarea como actividad principal no deben capacitar directamente por sí mismos a más de 16 aprendices por grupo. Se permiten excepciones si se llevan a cabo medidas especiales para el fomento de la formación.

El organismo competente controla la aptitud del centro de formación, así como la aptitud personal y profesional. Si se constatan deficiencias en la aptitud, quienes proveen la instrucción deberán subsanarlas dentro del plazo fijado por el organismo competente. Si la deficiencia en la aptitud no pudiera subsanarse, o si fuera de esperar un riesgo para los aprendices, o si la deficiencia no se subsanara dentro del plazo fijado, el organismo competente deberá comunicarlo a la autoridad responsable según el derecho regional. Esta podrá prohibirle a una empresa el empleo y la formación si no estuvieran dadas o si ya no existieran las condiciones necesarias. Antes de la prohibición deberá oírse a los participantes y al organismo competente.

3.1.3 La formación en los centros de formación inter-empresariales o en conjunto

Si la empresa no puede transmitir todos los contenidos de la formación en los propios centros de formación, pueden realizarse medidas de formación en un centro de formación inter-empresarial (ÜBS) o en conjunto con otros socios.

Los ÜBS prestan una formación inter-empresarial complementaria para aquellas empresas que, debido a su especialización, no pueden cubrir todos los contenidos de la formación. A través de esto puede asegurarse la capacidad de formación de las pequeñas y medianas empresas. Además del Ministerio Federal de Educación e Investigación, también el Ministerio Federal de Economía y Energía fomenta a los ÜBS. Los responsables de los ÜBS son, por lo general, las cámaras y sus organizaciones. Las cámaras también pueden construir ÜBS propios.

La formación realizada en conjunto ofrece otra opción a las empresas que no pueden transmitir en su totalidad por sí mismas los contenidos de la formación. Los aprendices cursan algunos capítulos de la formación en empresas socias o en instituciones educativas. Estas medidas de formación que se realizan fuera de la

empresa contribuyen a la aptitud del propio centro de formación y, con esto, a la creación de puestos de formación adicionales.

Generalmente, la solución a través de la formación en conjunto se ofrece como otra opción para las empresas que quieren capacitar por primera vez o en profesiones nuevas, que quieren compartir los costos de la formación, que debido a su especialización no pueden cubrir por completo la formación o que quieren transmitirles a sus aprendices calificaciones adicionales.

La formación en conjunto es un aporte al aumento de la calidad de la formación, en particular, por la utilización de la respectiva especialización empresarial para la calificación profesional de los aprendices. A través de la experiencia en diferentes empresas y por la relación con diferentes personas, crece también la competencia social de los aprendices.

Para la creación de una formación en conjunto existen cuatro formas de organización posibles:

- ▶ Formación en una empresa modelo con empresas asociadas: la empresa modelo celebra el contrato de formación y envía a los aprendices a las empresas asociadas. Estas se benefician con las experiencias en la formación, las aulas de clases y de laboratorio o del equipamiento de la empresa modelo. Así, pueden elevar la calidad de la propia formación.
- ▶ Formación por encargo: una entidad educativa u otra empresa asume determinados capítulos de la formación como prestación de servicio. El contrato de formación lo celebra la empresa matriz y esta paga los trabajos de formación hechos externamente que fueron encargados por ella.
- ▶ Consorcio: las empresas capacitan juntas con igualdad de derechos e intercambian sus aprendices para elevar la calidad de la formación a través de un más amplio espectro de temas. Los aprendices de las empresas del consorcio celebran el contrato de formación solo con su respectiva empresa matriz, que también cubre la retribución del aprendizaje durante la formación en la empresa asociada.
- ▶ Asociación de formación: las empresas se hacen cargo de la parte de contenido de la formación, mientras que la asociación de formación actúa como parte contratante. La asociación regula las competencias de las empresas que participan en la formación a través de un acuerdo de cooperación.

3.1.4 El plan de formación en la empresa

El desarrollo de la formación debe dividirse basándose en el reglamento de formación y en el Plan general de formación, de modo que sean evidentes tanto la sucesión temporal, como también la estructura relativa a la materia de la formación profesional. El plan de formación considera las condiciones generales en la empresa, así como las circunstancias individuales. Si deben transmitirse partes de la formación fuera del centro de formación, estas deben estar dispuestas de manera que las medidas empresariales y extra empresariales se entrelacen convenientemente y apoyen entre sí.

Con la recomendación para la división temporal y relativa a la materia de la formación profesional del 28.3.1972, la Comisión Central para la Formación Profesional destacó el papel del plan de formación como componente fijo del contrato de formación. Junto con la obligación de enumerar puestos de formación y medios de formación, en esta recomendación se indican los criterios para la división temporal y relativa a la materia.

La división relativa a la materia debe contener todas las habilidades y conocimientos mencionados en el Plan general de formación. Estos deben resumirse y clasificarse de tal manera que surjan unidades de formación claras que puedan asignarse a determinadas funciones (por ejemplo, ventas o montaje) o a determinados departamentos (por ejemplo, contaduría o taller de aprendizaje) del centro de formación. La aplicación especial y el afianzamiento de las habilidades y conocimientos transmitidos deberán efectuarse recién después de la transmisión de una base en lo posible amplia. Como se ha descrito, los contenidos del Plan general de formación encuentran su correspondencia en los contenidos del Plan general de enseñanza para las escuelas profesionales.

Siempre que el reglamento de formación prescriba una sucesión temporal, esta debe ser acatada considerando el orden de los exámenes. La división temporal debe seguir tanto criterios lógicos y objetivos, como también pedagógicos. Esta debe prever capítulos claros que correspondan al contenido de la formación (máximo seis meses) y considerar las vacaciones. Si es posible, y según la profesión de formación y el año de formación, deben indicarse los subcapítulos según meses o semanas. En casos excepcionales fundados, puede apartarse en pequeña medida de la división, si con ello no se perjudican los objetivos parciales y el obje-

tivo total. El centro de formación debe fundamentar esta desviación y notificarla al organismo competente.

Ejemplo de la práctica: del reglamento de formación al plan de formación en la empresa para la profesión de formación Técnico/a comercial para la gestión de oficinas (extracto del Reglamento de formación sobre el tema «Relaciones con los clientes»):

Reglamento de formación:

(...)

Art. 4 Estructura de la formación profesional, perfil de la profesión de formación

(1) La formación profesional se divide en:

1. Habilidades, conocimientos y capacidades comunes en las calificaciones obligatorias que dan perfil profesional,
2. Otras habilidades que dan perfil profesional (...)

(2) Habilidades, conocimientos y capacidades comunes en las calificaciones obligatorias que dan perfil profesional son:

1. Procesos de oficina (...)
2. Procesos comerciales:
 - 2.1 Relaciones con los clientes,
 - 2.2 Tratamiento de órdenes (...)

Plan general de formación:

División relativa a la materia (Anexo 1)

Capítulo A: Habilidades, conocimientos y capacidades comunes en las calificaciones obligatorias que dan perfil profesional

N.º de orden	Parte del perfil de la profesión de formación	Habilidades, conocimientos y capacidades a transmitir
(...)		
2	Procesos comerciales (art. 4 inc. 2 número 2)	
2.1	Relaciones con los clientes (art. 4 inc. 2 número 2.1)	a) Considerar el papel propio como prestador de servicios en el contacto con los clientes b) Recopilar, elaborar y evaluar datos de los clientes c) Informar y asesorar de manera acorde con la situación y con orientación al cliente d) Elaborar información acorde con el cliente e) Reconocer y considerar la importancia del servicio al cliente para la satisfacción del cliente
(...)		

División temporal (Anexo 2)

A. Durante todo el tiempo de formación (...)

B. Desde el 1º hasta el 15º mes de formación (...)

C. Desde el 16º hasta el 36º mes de formación

(1) En un período de, en total, once meses, deben transmitirse las habilidades, conocimientos y capacidades de ítems del perfil profesional del art. 4:

Inciso 2 número 2.1 Relaciones con los clientes,

Inciso 2 número 2.2 Tratamiento y seguimiento de órdenes,

Inciso 2 número 2.4 Tareas relacionadas con el personal,

Inciso 2 número 2.5 Manejo comercial,

Inciso 4 número 3.2 Comunicación.

Campos de aprendizaje según el Plan general de enseñanza:

N.º	Campos de aprendizaje	Valores orientativos de tiempo en horas de clase		
		1º año	2º año	3º año
1	Participar en la formación del papel propio en la empresa y presentar la empresa	40		
2	Crear procesos de oficina y organizar métodos de trabajo	80		
3	Elaborar órdenes	80		
4	Adquirir bienes materiales y servicios y celebrar contratos	120		
5	Captar y mantener clientes		80	
6	Registrar y evaluar flujos de valores		80	
7	Organizar situaciones de conversación		40	
(...)				

Correspondencias entre el Plan general de formación y el Plan general de enseñanza:

Plan general de formación			Plan general de enseñanza			
Ítems del perfil de la profesión de formación	Meses de formación		Año escolar			Campos de aprendizaje
	1-15	16-36	1	2	3	
(...)						
2 Procesos comerciales (art. 4 inciso 2 número 2)						
2.1 Relaciones con los clientes (art. 4 inciso 2 número 2.1)						
a) Considerar el papel propio como prestador de servicios en el contacto con los clientes	X		X			3
b) Recopilar, elaborar y evaluar datos de los clientes	X		X	X		3; 5
c) Informar y asesorar de manera acorde con la situación y con orientación al cliente	X		X	X		3; 7
d) Elaborar información acorde con el cliente	X		X	X		3; 7
e) Reconocer y considerar la importancia del servicio al cliente para la satisfacción del cliente	X		X			3
(...)						

Ejemplos de un plan de formación en la empresa:

División relativa a la materia

Capítulo A

N.º de orden	Parte del perfil de la profesión de formación	Habilidades, conocimientos y capacidades a transmitir	Ítem impartido
2	Procesos comerciales		
2.1	Relaciones con los clientes	a) Considerar el papel propio como prestador de servicios en el contacto con los clientes b) Recopilar, elaborar y evaluar datos de los clientes c) Informar y asesorar de manera acorde con la situación y con orientación al cliente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
(...)			

División temporal

Desde el 16º hasta el 36º mes de formación

(1) En un período total de once meses se transmiten las habilidades, conocimientos y capacidades de los ítems del perfil profesional del art. 4, de la siguiente manera:

N.º de orden	Parte del perfil de la profesión de formación	Transmisión/continuación prevista	
		Departamento	desde - hasta
Inc. 2 2.1	Procesos de relaciones con los clientes		
Inc. 2 2.2	Tratamiento y seguimiento de órdenes		
Inc. 2 2.4	Tareas relacionadas con el personal		
Inc. 2 2.5	Manejo comercial		
Inc. 4 3.2	Comunicación		

3.2 Derechos y obligaciones de quienes proveen la instrucción y de los aprendices

La relación de formación comienza con la celebración de un contrato de formación y su inscripción ante el organismo competente. Las partes contratantes son los aprendices y quienes proveen la instrucción. Quien provee la instrucción es aquel que contrata a otras personas para la formación profesional. Debe diferenciarse de ello a quienes realizan la formación de manera práctica. Estos pueden ser directamente quienes proveen la instrucción o instructores e instructoras encargados por ellos.

Los derechos y obligaciones de quienes proveen la instrucción y de los aprendices durante la formación están fijados en la BBiG. Para la documentación del proceso de formación y su calidad es importante llevar un comprobante de formación.

3.2.1 El contrato de formación

La celebración de un contrato de formación y su inscripción ante el organismo competente son requisitos para contratar a aprendices. El contrato se celebra entre el o la aprendiz y quien provee la instrucción. En caso de menores de edad, se exige la aprobación de los representantes legales. En principio, ambos padres en conjunto tienen facultad de representación. Las cámaras y el BIBB (Recomendación del Comité central del 18.7.2005, modificada el 7.3.2008) ponen a disposición contratos modelo para los interesados.

El tipo, la división temporal y relativa a la materia, el comienzo y el tiempo de duración, así como el objetivo de la formación profesional, deben incorporarse por escrito al contrato de formación. También son objeto del contrato las medidas de formación fuera del centro de formación, así como la duración del tiempo de formación diario regular. Es decir, las disposiciones legales y los principios legales válidos para el contrato de trabajo deberán aplicarse al contrato de formación. Así, surge para los aprendices un derecho a retribución y vacaciones. La retribución aumenta anualmente con la progresiva formación profesional. Esta será negociada en los convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Las empresas que no están ligadas a convenios colectivos deben garantizar una retribución adecuada. El contrato de formación debe contener una referencia a los convenios colectivos y a los acuerdos de empresa o de servicios.

El período de prueba debe ser, como mínimo, de un mes y, como máximo, de cuatro meses. Esta duración está dispuesta de tal modo que quienes proveen la instrucción y los aprendices tienen suficiente tiempo para comprobar las circunstancias esenciales de la relación de formación. El marco de tiempo de hasta cuatro meses es adecuado también considerando los tiempos de instrucción inter-empresarial fuera de la empresa o para las clases en la escuela profesional en forma de bloques al comienzo de la formación.

Después del período de prueba ambas partes pueden rescindir el contrato por causa importante. Si los aprendices abandonan la formación profesional o si quieren capacitarse en otra actividad profesional deberán cumplir un plazo de rescisión de cuatro semanas. Esta posibilidad de abandonar el contrato permite a los jóvenes reorientarse profesionalmente si, según su opinión, se han reducido las perspectivas de finalizar con éxito la formación. En caso de un fin anticipado de la relación de formación después del período de prueba, quienes proveen la instrucción o los aprendices pueden solicitar una indemnización dentro de los tres meses si la otra parte ha provocado la disolución del contrato.

El contrato de formación profesional finaliza, a más tardar, con la expiración del tiempo de formación acordado. Así, no está permitida una limitación en el ejercicio de la actividad profesional de los aprendices tras la finalización de la relación de formación. Esto significa que los aprendices pueden postularse ante otros empleadores. Fuera del contrato de formación profesional puede acordarse un empleo posterior, como muy temprano, durante los últimos seis meses del tiempo de formación. Si las partes contratantes se ponen de acuerdo, debe tener lugar una correspondiente manifestación de voluntad del o de la aprendiz. La relación laboral puede celebrarse por tiempo indefinido o limitado. Si a continuación de la relación de formación profesional, los aprendices siguen empleados sin un expreso acuerdo, se considera fundamentada la relación laboral por tiempo indefinido.

No existe una obligación de las empresas de contratar a los aprendices una vez finalizada la formación, a menos que esté prevista en los contratos colectivos vigentes. En una gran cantidad de contratos colectivos se establecieron regulaciones para la contratación después de la finalización exitosa de la formación. Las regulaciones de las contrataciones varían entre relaciones laborales limitadas de 6 a 24 meses y por tiempo indefinido. Habitualmente, la contratación se acuerda

en general, es decir, las empresas pueden apartarse de ella cuando existen causas debidas al comportamiento o a la persona o por problemas de empleo agudos. Lo mismo se aplica si la empresa ha celebrado contratos de formación más allá de sus necesidades.

3.2.2 Obligaciones de quienes proveen la instrucción

Quienes proveen la instrucción deben ocuparse de transmitir a los aprendices la capacidad de acción profesional. La formación profesional debe llevarse a cabo según los datos sobre la división temporal y relativa a la materia del desarrollo de la formación, de tal modo que pueda alcanzarse en el tiempo previsto la meta de la formación. Los medios de formación necesarios para la formación profesional y para rendir exámenes deben ponerse a disposición de manera gratuita. También debe entregarse gratuitamente a los aprendices el reglamento de formación antes del inicio de la formación. Deberá estimularse a los aprendices a visitar la escuela profesional y llevar comprobantes de formación por escrito. Quienes proveen la instrucción se ocupan del fomento del carácter de los aprendices, así como de que no corran peligro moral y físico. A los aprendices debe encomendárseles solo tareas que sirvan para el objetivo de la formación y adecuadas a sus fuerzas físicas. Quienes proveen la instrucción deben solicitar la presentación de los correspondientes certificados de exámenes médicos antes del comienzo de la formación y antes de la finalización del primer año de formación de los aprendices menores de 18 años. Se les concederá una exención para la participación en las clases de la escuela profesional, en exámenes y eventualmente en medidas de formación fuera del centro de formación.

Quienes proveen la instrucción solicitarán inmediatamente después de la finalización del contrato de formación profesional la inscripción en el registro de las relaciones de formación profesional ante el organismo competente adjuntando los ejemplares del contrato. Las modificaciones posteriores del contenido del contrato también deben comunicarse inmediatamente al organismo competente. Recién después de la autorización del o de los aprendices, quienes proveen la instrucción pueden encargarse de los trámites para la inscripción a los exámenes fijados.

En caso de finalización de la relación laboral, los aprendices reciben un certificado escrito con los datos sobre el tipo, duración y meta de la formación profesio-

nal, así como sobre las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales adquiridos.

Si en una empresa hay un comité de empresa, este controla el cumplimiento de las disposiciones legales y de los convenios colectivos en favor de las empleadas y los empleados (art. 80 Ley de comités de empresa – BetrVG). Si una empresa emplea a por lo menos cinco empleados que aún no tienen 18 años de edad o si completan su formación profesional y aún no tienen 25 años de edad, entonces, según el art. 60 de la Ley de comités de empresa deberán elegirse representaciones de los jóvenes y de los aprendices. El comité de empresa debe participar en la toma de decisiones para la realización de medidas de formación en la empresa (arts. 96–98 BetrVG). Este debe incluir a las representaciones de los jóvenes y de los aprendices en las conversaciones entre los empleadores y el comité de empresa cuando el comité de empresa trate asuntos de los grupos en cuestión. A través de la representación de intereses, los jóvenes experimentan cómo puede configurarse la democracia en la vida laboral. Los y las representantes pueden contribuir a la garantía de calidad cuando hacen notar al comité de empresa acerca de las debilidades o deficiencias de la formación en la empresa.

Las empresas de formación deben considerar las disposiciones de la Ley de protección del trabajo juvenil. Estas prescriben, por ejemplo, que los jóvenes no deben trabajar más de 8 horas al día y no más de 40 horas a la semana. Tampoco puede empleárselos en trabajos peligrosos. Deberá eximirse a los aprendices en los días de escuela profesional con más de cinco horas de clases o en las semanas de escuela profesional con una enseñanza en bloque conforme a lo planificado de por lo menos 25 horas.

3.2.3 Obligaciones de los aprendices

Los aprendices deben esforzarse por adquirir la capacidad de acción profesional. En particular están obligados a realizar de manera cuidadosa las tareas encargadas en el marco de la formación y a participar en las clases de la escuela profesional y en los exámenes. Deben acatar las instrucciones del personal de formación y observar el reglamento vigente para el centro de formación. Deben tratar con cuidado los instrumentos, máquinas y otras instalaciones, y guardar silencio sobre los secretos operativos y comerciales. Deberán llevar debidamente los comprobantes de formación escritos exigidos y presentarlos regularmente.



Existe obligación de notificación frente a quienes proveen la instrucción en caso de ausencia a la formación en la empresa, a las clases de la escuela profesional o a otras actividades de formación. En caso de incapacidad laboral de más de tres días calendario por razones de enfermedad, deberá presentarse a quienes proveen la instrucción un certificado médico. Si son menores de 18 años de edad, antes de empezar la formación y antes de finalizar el primer año de formación deben someterse a un examen médico y presentar los certificados correspondientes a quien provee la instrucción.

3.2.4 El comprobante de formación

La recomendación del Comité Central del BIBB del 9.10.2012 establece reglas para llevar un comprobante de formación. A través de este tipo de documentación del proceso de formación, se estimula a los aprendices y a quienes proveen la instrucción a reflexionar sobre los contenidos y el desarrollo de la formación. El desarrollo temporal y relativo a la materia de la formación en la empresa y en la escuela profesional se vuelve comprensible y verificable para los interesados y para el organismo competente.

Siempre que en el reglamento de formación se encuentre explícitamente la obligación de llevar un comprobante de formación, este es un requisito de admisión para el examen final y debe presentarse a la comisión examinadora.

Los aprendices deben llevar por sí mismos y firmar los comprobantes de formación en forma diaria o semanal. Estos deben reflejar los temas de las clases en la escuela profesional y como mínimo con palabras clave el contenido de la formación en la empresa con la duración de las actividades. A los aprendices debe dárseles la oportunidad de llevar los comprobantes de formación en la empresa durante el tiempo de formación. Quienes proveen la instrucción pondrán gratuitamente a disposición los cuadernos y formularios necesarios.

Quienes proveen la instrucción o las instructoras y los instructores comprueban las anotaciones en los comprobantes de formación por lo menos mensualmente y confirman su exactitud y totalidad a través de su firma. En el caso de aprendices menores de edad, un/una representante legal debe tomar conocimiento a intervalos regulares de los comprobantes de formación y confirmarlos mediante la firma. Por otra parte, en el marco de la cooperación entre los lugares de aprendizaje, la escuela profesional y las representaciones de los empleados tienen derecho a examinar el comprobante de formación.

3.3 Cooperación de las empresas con las escuelas profesionales

El legislador ha prescrito que los lugares de aprendizaje deben cooperar entre sí en la realización de la formación (art. 2 inc. 3 BBiG), no obstante, sin precisar de qué manera debe organizarse la cooperación entre los lugares de aprendizaje. Esta flexibilidad se debe a que, a causa de la distribución de competencias entre el Estado Federal y los estados federados, una ley federal no puede establecer regulaciones obligatorias para las escuelas profesionales. Estas disponen de diferentes opciones de organización, que deben acordarse con las empresas en la región.

La coordinación de los contenidos de formación para los lugares de aprendizaje empresa y escuela profesional resultante de los reglamentos de formación y los planes generales de enseñanza puede realizarse de la mejor manera en el marco de una estrecha cooperación entre los lugares de aprendizaje. Las capacidades necesarias para el logro de la competencia de acción profesional, como pensamiento

integral, capacidad para trabajar en equipo y reflexividad, no pueden desarrollarse en forma aislada en un lugar de aprendizaje, sino en una estrecha cooperación entre los lugares de aprendizaje.

Con la introducción de los campos de aprendizaje a través de los planes generales de enseñanza de la Conferencia de Ministros de Educación se reemplazaron las asignaturas clásicas de la enseñanza de la escuela profesional para poder considerar mejor los procesos laborales en la empresa y los contextos de acción. Con esto se corrigió la división tradicional de tareas para escuelas profesionales y empresas de formación: ambos lugares de aprendizaje son, a partir de ahora, responsables para la adquisición de competencias prácticas. El concepto campo de aprendizaje contribuye a la intensificación de la cooperación entre los lugares de aprendizaje, donde se desarrollan de manera conjunta proyectos de formación que van más allá de los lugares de aprendizaje para vincular mejor la teoría y la práctica. El personal docente en las escuelas profesionales conoce más sobre las exigencias actuales de la práctica en la empresa. Junto con los instructores y las instructoras tienen posibilidades de estructuración para elevar la calidad en la formación.

La cooperación entre los lugares de aprendizaje no debe ser un fin en sí mismo; esta debe llenarse de contenidos orientándose a los resultados. El tamaño de la empresa y las estructuras de formación existentes, así como la correspondiente profesión de formación, son importantes para la intensidad de la cooperación. La cooperación entre las empresas y las escuelas profesionales puede tener diferentes formas según sea necesario. Es evidente el intercambio de información entre el personal docente y el de formación sobre los aprendices: asistencia, disposición de aprendizaje, desempeño, comportamiento social, etc. También puede tratarse de la coordinación de contenidos de formación y de modelos de horas de clases, del desarrollo de materiales didácticos o de una realización de medidas de formación que va más allá de los lugares de aprendizaje y de eventos de perfeccionamiento conjuntos. Otra posibilidad de cooperación consiste en la colaboración en proyectos conjuntos y círculos de trabajo regionales.

La oferta de prácticas en empresas para personal docente y profesores en práctica y las visitas a las empresas para las alumnas y los alumnos muestra el compromiso de las empresas para una cooperación intensiva entre los lugares de aprendizaje. Las prácticas en empresas para docentes sirven para profundizar los conoci-

mientos sobre desarrollos operativos, estructuras y procesos, y deben brindar un panorama del mundo laboral y profesional continuamente cambiante. El personal docente es sensibilizado acerca de las necesidades de las empresas y puede transmitir a los aprendices el conocimiento recientemente adquirido. Las prácticas ayudan a la construcción de una red de contactos personales para el docente y abren nuevas posibilidades para una cooperación duradera entre las empresas y las escuelas profesionales.

Según el estado federado, las metas de las prácticas deben estar en una relación concreta con la especialidad profesional o, en la medida en que fuera posible, con las asignaturas de formación general impartidas por el docente (como en Baviera) o pueden estar orientadas, entre otras cosas, a las informaciones sobre el entorno social de los aprendices en la empresa (como en Sajonia-Anhalt). Un punto central de la práctica, por ejemplo, en sectores como desarrollo y gestión del personal, puede dar incentivos e ideas para la preparación de las tareas directivas (como en Hamburgo).

Algunos estados federados se comprometen fuertemente con el fomento de la cooperación entre los lugares de aprendizaje. En Baden-Wurtemberg, las autoridades escolares y las cámaras de industria y comercio designaron en conjunto asesores de cooperación que organizan actividades de información y de perfeccionamiento para instructores e instructoras, así como para docentes, y que además son responsables de la formación de círculos de trabajo. En algunos estados federados, la cooperación entre los lugares de aprendizaje está tematizada explícitamente en la ley escolar. Por ejemplo, en Baja Sajonia, se asigna la cooperación con las empresas y con otras instituciones vinculadas a la formación y perfeccionamiento de la rama de formación a los grupos de los cursos de formación y profesionales en las escuelas de formación profesional (Ley escolar de Baja Sajonia art. 35a).

En Hamburgo, las instructoras y los instructores pueden ser miembros de la dirección de las escuelas profesionales estatales como representantes de la economía y representar los intereses de la empresa y de sus aprendices en la escuela. Además, las escuelas profesionales están obligadas a instituir cooperaciones entre los lugares de aprendizaje relativas a la profesión (art. 78a Ley escolar de Hamburgo – HmbSG). Además de los docentes que imparten clases en el correspondiente curso de formación, estas se componen de representantes de las empresas de for-

mación, instituciones de formación inter-empresariales, las empresas donde se realizan las prácticas, así como del respectivo gremio o la respectiva asociación profesional. Las cooperaciones entre los lugares de aprendizaje deben participar particularmente en el perfeccionamiento de la calidad de la formación y de los contenidos de la formación, y en su coordinación. Estas fomentan el intercambio de conocimientos entre la empresa y la escuela y asesoran a las respectivas direcciones de escuela en cuestiones estratégicas. Pueden también desarrollar calificaciones adicionales y ofertas de promoción para los diferentes grupos de alumnas y alumnos.

Ejemplo de la práctica: Prueba piloto KOLIBRI

Partiendo de una comprensión más amplia de la cooperación entre los lugares de aprendizaje, la Comisión Estado Federal-estados federados para la planificación de la formación y el fomento de la investigación (BLK) ha creado el programa de prueba piloto suprarregional KOLIBRI «Cooperación entre los lugares de aprendizaje en la formación profesional» (09/1999–02/2004). Las 28 pruebas piloto cubrieron los siguientes ámbitos de acción:

- ▶ Desarrollo de conceptos cooperativos para la precisión de planes de estudio «en el lugar», así como de instrumentos para la evaluación de métodos y competencias sociales que acompaña el proceso de formación
- ▶ Desarrollo de conceptos modulares regulatoriamente compatibles vinculados con el perfeccionamiento profesional
- ▶ Integración y estructuración didáctica de referencias a la práctica en cursos de formación escolar de jornada completa
- ▶ Desarrollo más allá de los lugares de aprendizaje de principios de fomento para asegurar el éxito de la formación de grupos objetivo especiales
- ▶ Desarrollo de las condiciones institucionales y personales para intensificar y perennizar la cooperación entre los lugares de aprendizaje

La coordinación y el fomento de la cooperación entre los lugares de aprendizaje en este programa de prueba piloto se ha realizado en diferentes formas: conferencias profesionales especializadas, grupos de dirección o a través de la creación de nuevas instituciones. Como conocimiento importante se constató que no puede haber una forma determinada del «lugar de cooperación», sino que las respectivas condiciones en el lugar son de vital importancia. Es necesario un coordinador que inicie y modere la cooperación entre los lugares de aprendizaje.

Este puede ser una persona individual o también un lugar de cooperación creado especialmente. Sin embargo, la cooperación entre los lugares de aprendizaje no puede reducirse a un accionar individual de los actores de la formación profesional. Puede determinarse mucho más por las condiciones políticas, económicas, técnicas y culturales marco en los lugares de aprendizaje.



Fundamentos legales

Leyes y reglamentos

Reglamento de aptitud de instructores (AEVO)

Ley de formación profesional (BBiG)

Ley de comités de empresa (BetrVG)

Ley de regulación de la actividad artesanal – Reglamento de la actividad artesanal (HwO)

Ley de protección de los jóvenes trabajadores – Ley de protección del trabajo juvenil (JArbSchG)

CONFERENCIA PERMANENTE DE LOS MINISTROS DE EDUCACIÓN DE LOS ESTADOS FEDERADOS EN LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA – Conferencia de Ministros de Educación (KMK): Planes Generales de Enseñanza y Reglamentos de Formación. Berlín, 2016

Recomendaciones

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG (ED.): Empfehlung zur schalichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung, 1972 (COMITÉ FEDERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (Editor): Recomendación para la división temporal y relativa a la materia de la formación profesional, 1972)

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG (ED.): Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater, En: Zeitschrift für Berufsbildung, 1973 (COMITÉ FEDERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (Editor):

Principios para el asesoramiento y control de los centros de formación por parte de los asesores de formación. En: Zeitschrift für Berufsbildung, 1973)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (ED.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung – Nr. 129. Bonn 2008. (COMITÉ CENTRAL DEL BIBB (Editor): Recomendación del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional para la reducción y extensión del tiempo de formación/para la formación de tiempo parcial – N.º 129. Bonn, 2008)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (ED.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren – Nr. 130. Bonn 2008 (COMITÉ CENTRAL DEL BIBB (Editor): Recomendación del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional para la garantía de calidad y para la gestión de calidad en procesos de regulación – N.º 130. Bonn, 2008)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (ED.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Führen von Ausbildungsnachweisen – Nr. 156. Bonn 2012. (COMITÉ CENTRAL DEL BIBB (Editor): Recomendación del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional para llevar comprobantes de formación – N.º 156. Bonn, 2012)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (ED.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Nr. 158. Bonn 2013. (COMITÉ CENTRAL DEL BIBB (Editor): Recomendación del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional para la estructura y diseño de reglamentos de formación – N.º 158. Bonn, 2013)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (ED.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Eignung derusbildungsstätten – Nr. 162. Bonn 2016 (COMITÉ CENTRAL DEL BIBB (Editor): Recomendación del Comité Central del Instituto Federal de Formación Profesional para la aptitud de los centros de formación – N.º 162. Bonn, 2016)

Bibliografía

- DAS BERUFSORIENTIERUNGSPROGRAMM DES BMBF (BOP): Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten. (EL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DEL MINISTERIO FEDERAL DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN (BOP): Orientación profesional en centros de formación inter-empresariales y comparables). Bonn, 2016
- BIBB (Editor): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. (Reglamentos de formación y cómo surgen). Bonn, 2015
- BIBB (Editor): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. (Reporte de datos sobre el informe de formación profesional). Bonn 2015a
- BRETSCHNEIDER, Markus: versión revisada de un gráfico no publicado utilizado para la presentación «Desarrollo de profesiones de formación reconocidas en el ejemplo ‘Fabricante de helado’ y ‘especialista’ en helado» del 19.4.2016 en ocasión del congreso de expertos «Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung und der EQAVET-Bezugsrahmen: Darstellungs-, Einordnungs- und Übersetzungsbedarfe (Garantía de calidad en la formación en la empresa y el Marco de Referencia EQAVET: necesidades de presentación, categorización y traducción)», BIBB en Bonn, 2016
- CEDEFOP – EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (Editor): Stronger VET for better lives. Cedefop’s monitoring report on vocational education and training policies 2010 –14. (Una EFP más fuerte para una vida mejor. Informe de seguimiento del Cedefop sobre las políticas de educación y formación profesional 2010 –14.) Luxemburgo 2015. – URL: <https://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/3067> (Estado: 21.09.2016)
- DEQA-VET (Editor.): Der Einsatz von Qualitätssicherungssystemen in den Berufsschulen, die den EQAVET-Anforderungen entsprechen. (El empleo de sistemas de garantía de calidad en las escuelas profesionales que responden a las exigencias del EQAVET). 2016
- DEUTSCHER BUNDESTAG (PARLAMENTO ALEMÁN) (Editor): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (Recomendación para la decisión e informe de la Comisión de educación, investigación y estimación de consecuencias tecnológicas), impreso 15/4752. Berlín, 2005

EUROPEAN COMMISSION (COMISIÓN EUROPEA): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: repensar la educación: invertir en competencias para obtener mejores resultados socioeconómicos.) Bruselas, 2012. URL: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/rethinking-education-investing-skills-better-socio-economic-outcomes-2012>

EUROPEAN COMMISSION (COMISIÓN EUROPEA): Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, (Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de junio de 2009, relativa al establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales, COM(2014) 30 final. Bruselas, 2014.

EUROPEAN COMMISSION (COMISIÓN EUROPEA): New Skills Agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness: Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions (Nueva Agenda de Competencias para Europa: Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones) (SWD (2016) 195 final), Bruselas, 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

EUROPEAN COUNCIL AND COMMISSION (CONSEJO EUROPEO Y COMISIÓN): Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) New priorities for European cooperation in education and training – Council conclusions (Informe conjunto del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) Nuevas prioridades para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación – Conclusiones del Consejo) (23 de noviembre de 2015), <https://op.europa.eu/en/publi>

[cation-detail/-/publication/b370b902-a2fe-11e5-b528-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-148473776](https://www.europass.at/publication/b370b902-a2fe-11e5-b528-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-148473776)

EUROPEAN MINISTERS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING/EUROPEAN COMMISSION (MINISTROS EUROPEOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL/COMISIÓN EUROPEA): Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training «The Copenhagen Declaration». (Declaración de los ministros europeos de Educación y Formación Profesionales y de la Comisión Europea, reunidos en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, sobre la cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales «Declaración de Copenhague».) Copenhagen, 2002. URL: https://www.europass.at/fileadmin/dateien_redaktion/europass_allgemein/copenhagen_dec_europ_cooper_vet_2002.pdf

EUROPEAN MINISTERS FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, EUROPEAN SOCIAL PARTNERS AND EUROPEAN COMMISSION (MINISTROS EUROPEOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y COMISIÓN EUROPEA): The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011–2020. (Comunicado de Brujas sobre la cooperación europea fortalecida en materia de educación y formación profesional para el período 2011–2020. Comunicado de los ministros europeos de Educación y Formación Profesionales, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea, reunidos en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar el enfoque estratégico y las prioridades del proceso de Copenhague para 2011–2020.) Brujas, 2010. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf

Alemán:

FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG ZUSTÄNDIGE EUROPÄISCHE MINISTER, EUROPÄISCHE SOZIALPARTNER UND EUROPÄISCHE KOMMISSION (MINISTROS EUROPEOS RESPONSABLES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS Y COMISIÓN EUROPEA): Kommuniké von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011–2020 (Comunicado de Brujas sobre la cooperación europea fortalecida en materia de educación y formación profesionales para el período

do 2011–2020, 7 de diciembre de 2010. Brujas, 2010. URL https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf

EUROPEAN MINISTERS RESPONSIBLE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (MINISTROS EUROPEOS RESPONSABLES DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONALES): Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation, Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. La educación y la formación profesionales en Europa – Perspectivas para la generación joven, memorándum sobre la cooperación en materia de educación y formación profesionales en Europa) Berlín, 10–11 de diciembre de 2012, URL: https://www.jugendpolitik-inuropa.de/downloads/4-20-3322/Memorandum_final.pdf (Estado: 10.03.2017)

EUROPEAN PARLIAMENT AND COUNCIL (PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO EUROPEO): Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. (Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales.) Bruselas, 2009.

Alemán:

EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT (PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO): Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vom 18. Juni 2009 (Recomendación para el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo para la Garantía de Calidad en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales del 18 de junio de 2009. Bruselas, 2009. URL: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&f=ST%203746%202008%20REV%201> (Estado: 10.03.2017)

FRANK, Irmgard: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens – Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung auf allen Ebenen gefordert. (Aplicación del Marco Alemán de Cualificaciones – El desarrollo de la calidad en la formación profesional se exige en todos los niveles). En: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2013) 2, págs. 34–37

GAYLOR, Claudia et al.: Leitfaden – Qualität der betrieblichen Ausbildung (Manual – Calidad en la formación en la empresa). Bonn, 2015

GEHLERT, Berthold: Die politische Steuerung der dualen Berufsausbildung in Deutschland im Spannungsfeld von Bundes- und Landespolitik. (La direc-

ción política de la formación profesional dual en Alemania en el área conflictiva de la política nacional y regional). Hamburgo, 2014

GONON, Philipp: Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz (Garantía de calidad en la formación profesional. Un balance.) En: Zeitschrift für Pädagogik, 53 (2008), págs. 96–107

GRUBER, Thomas; SABBAGH, Helena: Europäische Standards für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und ihre nationale Umsetzung. (Estándares europeos para la garantía de calidad en la formación profesional y su aplicación nacional). En: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 2, págs. 30–33

KREMER, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung (El principio profesional asegura la exigencia de calidad de la formación. En: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 4, págs. 3–6

MINISTERS IN CHARGE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF EU MEMBER STATES, CANDIDATE COUNTRIES, EUROPEAN ECONOMIC AREA COUNTRIES (MINISTROS ENCARGADOS DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, LOS PAÍSES CANDIDATOS Y LOS PAÍSES DEL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO): Riga Conclusions 2015. On a New Set of Medium-Term Deliverables in the Field of VET for the Period 2015–2020 as a Result of the Review of Short-Term Deliverables Defined in the 2010 Bruges Communiqué. (Conclusiones de Riga 2015. Sobre un nuevo conjunto de resultados a mediano plazo en el ámbito de la EFP para el período 2015–2020 como resultado de la revisión de los entregables a corto plazo definidos en el Comunicado de Brujas de 2010). Riga, 2015. URL: https://eu2015.lv/images/notikumi/VET_RigaConclusions_2015.pdf

MÜLLER, Hartmut; PADUR, Torben: Lernortkooperation auf Ordnungsebene. Entwicklung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. (Cooperación entre los lugares de aprendizaje a nivel regulatorio. Desarrollo y coordinación de reglamentos de formación y planes generales de enseñanza). En: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 1, págs. 52–53

SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN BEIM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (OFICINA DE SERVICIOS DE REDES EDUCATIVAS EN EL INSTITUTO FEDERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL) (Editor): Das Starterpaket für die Berufseinstiegsbegleitung (El paquete inicial para el acompañamiento en el comienzo profesional). Bonn, 2015

ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009:
Was ist neu? (Reglamento de aptitud de instructores 2009: ¿Qué hay de nuevo?
En: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 3, págs. 48–51

Índice de abreviaturas

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung (Reglamento de aptitud de instructores)
ARP	Ausbildungsrahmenplan (Plan general de formación)
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (Reglamento de acreditación y admisión Fomento del trabajo)
BBiG	Berufsbildungsgesetz (Ley de formación profesional)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Ley de comités de empresa)
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung (Instituto Federal de Formación Profesional)
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Comisión Estado Federal-Estados federados para la planificación de la formación y el fomento de la investigación)
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Ministerio Federal de Educación e Investigación)
BOP	Das Berufsorientierungsprogramm (Programa de orientación profesional)
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (Punto de Referencia Alemán para la Garantía de Calidad en la Formación Profesional)
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag (Asociación Alemana de Cámaras de Artesanía)
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Asociación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio)
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Marco alemán de cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de toda la vida)
EFQM	European Foundation for Quality Management (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad)
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Marco de Referencia Europea de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales)

EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen (Marco Europeo de Cualificaciones)
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz (Ley Escolar de Hamburgo)
HWK	Handwerkskammer (Cámara de Artesanía)
HwO	Handwerksordnung (Reglamento de la actividad artesanal)
IHK	Industrie- und Handelskammer (Cámara de Industria y Comercio)
ISO	Organización Internacional para la Estandarización (International Organization for Standardization)
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz (Ley de Protección del Trabajo Juvenil)
KMK	Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder (Conferencia de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Estados Federados)
KoA	Bund-Länder-Koordinierungsausschuss «Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne» (Comisión Coordinadora Estado Federal-Estados Federados «Reglamentos de Formación y Planes generales de enseñanza»)
KOLIBRI	Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung (Cooperación entre los Lugares de Aprendizaje en la Formación Profesional)
KWB	Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Patronato de la Economía Alemana para la Formación Profesional)
Q2E	Qualität durch Evaluation und Entwicklung (Qualitätsmanagementsystem für den schulischen Bereich) (Calidad a través de la Evaluación y el Desarrollo (Sistema de Gestión de Calidad para el Sector Escolar))
RLP	Rahmenlehrplan (Plan general de enseñanza)
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (Centros de Formación inter-empresarial)



Instituto Federal
de Formación Profesional (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Internet: www.bibb.de