

Nova agenda
de competències
per a **Europa** i altres
textos d'educació i
formació professionals

Nova agenda de competències per a **Europa** i altres textos d'educació i **formació professionals**

- **Comunicat de Bruges** (pàg. 5)
- **Conclusions de Riga 2015** (pàg. 23)
- **Nova agenda de competències per a Europa** (pàg. 35)

URL: www.gencat.cat/ensenyament



Aquest llibre està publicat amb una llicència Creative Commons Reconeixement-NoComercial-SenseObra Derivada 4.0.

No es permet l'ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades.

La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

Amb la col·laboració de la Representació de la Comissió Europea a Barcelona

© **Generalitat de Catalunya**
Departament d'Ensenyament

Edició: Servei de Comunicació i Publicacions

1a edició: octubre de 2016

Tiratge: 600 exemplars

Dipòsit legal: B-21.764-2016

Impressió: Gràfiques Cuscó SA

Presentació

Tenint en compte que la formació professional té un paper clau en la millora de l'ocupabilitat i del creixement empresarial al nostre país i a Europa, volem posar al vostre abast la *Nova agenda de competències per a Europa*, aprovada el mes de juny d'aquest any, perquè presenta el programa de les accions que la Unió Europea emprendreà en matèria de formació professional en els pròxims anys. Fa temps que la Unió Europea inspira i la Comissió impulsa iniciatives de millora de la qualitat de la formació professional i des de Catalunya hi estem participant actuant com a socis i reconeixent-ne les aportacions.

L'Agenda descriu una línia de treball encaminada a millorar la qualitat i l'adequació de les competències professionals, a facilitar la visibilitat i la comparabilitat de les competències i les qualificacions professionals i a millorar la informació sobre les competències professionals que es necessiten per poder triar millor una sortida professional.

Ja hem començat a treballar algunes de les iniciatives que promou l'Agenda i així hem contribuït al desenvolupament per mitjà d'experiències amb valor afegit. Tanmateix, voldríem destacar abans que res l'esforç que representa l'Agenda per tal de millorar la reputació de la formació professional en tant que primera opció dels estudiants una vegada acabats els estudis obligatoris. En qualsevol cas, esperem que aquest text sigui motiu de reflexió i d'estímul per seguir avançant en la qualitat de la formació.

Juntament amb l'Agenda, posem també a l'abast en aquesta edició els comunicats de Bruges i de Riga, que la precedeixen.

Finalment, volem agrair la col·laboració de la Representació de la Comissió Europea a Barcelona per tirar endavant l'edició d'aquests textos.

Meritxell Ruiz Isern

Consellera d'Ensenyament

Comunicat de Bruges

sobre una cooperació europea reforçada
en matèria d'educació i formació
professionals del període 2011-2020

Comunicat dels ministres europeus d'Educació i Formació Professionals,
dels agents socials europeus i de la Comissió Europea,
reunits a Bruges el 7 de desembre de 2010 per revisar el plantejament
estratègic i les prioritats del procés de Copenhaguen
del període 2011-2020

Introducció

La Declaració de Copenhaguen del 29 i 30 de novembre de 2002 va donar lloc a la creació d'una estratègia europea per reforçar la cooperació en matèria d'educació i formació professionals (EFP), sovint anomenada «procés de Copenhaguen». El 2010, després de vuit anys de cooperació europea, hem definit els objectius estratègics a llarg termini per a la propera dècada (2011-2020). Per fer-ho, hem tingut en compte els resultats obtinguts, els reptes actuals i futurs, i els principis i les idees en què es fonamen-

ta el procés de Copenhaguen. També hem pres en consideració la revisió general del procés que va dur a terme el Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP), basada en un estudi que es va dur a terme als 27 estats membres, a Islàndia, a Noruega i a Liechtenstein i, també, un informe similar sobre Croàcia, Turquia i l'Antiga República Iugoslava de Macedònia a càrrec de la Fundació Europea de Formació (ETF: European Training Foundation).

I. Un nou impuls a l'educació i la formació professionals a Europa

Reptes actuals i futurs

Educació i formació per a l'Europa de demà

Europa s'intenta recuperar d'una greu crisi econòmica i financera. Els índexs d'atur són elevats, sobretot entre la gent jove.¹ La crisi ha accentuat la necessitat de reformar les nostres economies i societats: Europa aposta per un creixement més intel·ligent, més sostenible i que fomenti la inclusió social. Per tant, ens haurem de dotar d'uns sistemes d'ensenyament i de formació flexibles i de molta qualitat, capaços de respondre a les necessitats actuals i futures.²

Evolució del mercat laboral

Actualment, uns 76 milions de ciutadans europeus d'entre 25 i 64 anys d'edat (aproximadament la població total combinada d'Itàlia, d'Hongria i d'Àustria) estan poc o gens qualificats. Encara hi ha massa joves d'entre 18 i 24 anys d'edat que continuen abandonant els sistemes d'ensenyament i de formació sense cap titulació. Cal que

¹ Les xifres de setembre de 2010 per als 27 estats membres de la Unió Europea mostraven un índex general d'atur del 9,6 % i un índex d'atur juvenil del 20,3 % (font: Eurostat).

² El 9 de juny de 2010, la Comissió Europea va aprovar el Comunicat *A New Impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy* [Un nou impuls a la cooperació en educació i formació professionals per donar suport a l'Estratègia Europa 2020], que proposava, a grans trets, un programa de treball futur per a la política europea en matèria d'EFP.

adoptem mesures urgents per prevenir o resoldre l'abandonament escolar prematur. Les previsions del CEDEFOP sobre les necessitats en matèria de competències per a la propera dècada assenyalen que l'evolució tecnològica provocarà un augment en la demanda de qualificacions intermèdies i superiors, en detriment de les persones poc qualificades. Fins i tot les professions que fins ara només han requerit un nivell de formació principalment baix, cada vegada exigiran més qualificacions de grau mitjà, i fins i tot alt. Això vol dir que, en el futur, les persones poc qualificades, o sense una qualificació formal, encara tindran més dificultats per trobar feina. D'altra banda, sembla que l'ocupació tendeix a polaritzar-se, de manera que els sous de la gent molt qualificada cada vegada són més alts i els de les persones poc o gens qualificades, cada vegada més baixos.

Competències adequades

El 2020, els estudiants d'avui tot just hauran començat una vida professional que tindrà una durada mínima de 30 anys. Alguns d'ells es dedicaran a professions que encara no existeixen; altres treballaran en oficis en vies d'extinció.

És essencial que millorem la capacitat de l'EFP per respondre a l'evolució de les necessitats del mercat laboral. Ara bé, per poder integrar aquestes necessitats en l'oferta de l'EFP a llarg termini, cal que compreguem millor els sectors i les competències emergents, així com els canvis que es produiran a les professions actuals. En col·laboració amb el conjunt dels actors implicats, hem de revisar regularment les normes professionals i les normes relatives a l'ensenyament i a la formació que defineixen els criteris que ha de satisfer qui hagi obtingut un certificat o un títol. Per tant, convé reforçar la col·laboració entre les parts

interessades en matèria de previsió de competències, com ara els representants dels sectors professionals, els agents socials, les organitzacions pertinents de la societat civil i els professionals de l'ensenyament i la formació. Cal que adaptem regularment els continguts, la infraestructura i els mètodes de l'EFPP, per tal que avanci en consonància amb l'evolució de les noves tecnologies de producció i l'organització del treball.

La transició cap a una economia ecològica és una megatendència que incideix en les necessitats en matèria de competències d'un bon nombre de feines i de sectors d'activitat. Moltes de les competències necessàries ja són presents a les professions actuals. Concretament, el mercat laboral ha de vetllar per assolir un equilibri entre el desenvolupament de competències ecològiques genèriques (la reducció dels residus o una millora de l'eficiència energètica, per exemple) i de competències específiques. De la mateixa manera que avui dia les competències en tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són indispensables, les competències ecològiques seran essencials per a gairebé totes les professions del futur.

Envel·liment de la societat

En el futur, el mercat laboral europeu haurà de fer front simultàniament a l'envel·liment de la població i a la disminució del nombre de joves. Per tant, cada vegada serà més freqüent que les persones adultes —sobretot els treballadors de més edat— hagin d'actualitzar i ampliar les seves qualificacions i competències en el marc d'una EFPP contínua. El fet que aquesta necessitat d'aprenentatge al llarg de la vida vagi en augment vol dir que hauré de disposar de mètodes d'ensenyament més flexibles, d'ofertes de formació personalitzades i de sistemes ben consolidats per a la validació de l'ensenyament i de la formació no formals i informals. El potencial de les TIC es podrà aprofitar per impulsar l'educació i la formació d'adults a través de l'ensenyament a distància.

El doble objectiu de l'EFPP

L'educació i la formació professional inicial i contínua tenen un doble objectiu, que consisteix, d'una banda, a contribuir a l'ocupabilitat i al creixement econòmic; de l'altra, a respondre a unes necessitats socials més àmplies, sobretot mitjançant un reforç de la cohesió social. Totes dues han d'oferir unes perspectives professionals que siguin atractives i ambicioses per a la gent jove, però també per a les persones adultes, i que motivin d'una manera equitativa els homes i les dones, les persones amb un gran potencial i aquelles que, sigui per la raó que sigui, corrin el risc de ser excloses del mercat laboral.

Qualitat i excel·lència

Atès el paper de l'EFPP a les societats i a les economies europees, és fonamental garantir-ne la sostenibilitat i l'excel·lència. Si volem que Europa mantingui la seva posició com a principal exportador mundial de productes industrials, ha de disposar d'un sistema d'EFPP de primer ordre. A la societat del coneixement, les competències i les qualificacions tècniques són tan importants com les competències i les qualificacions teòriques.

La diversitat dels sistemes europeus d'EFPP permet fomentar l'aprenentatge mutu. Ara bé, cal garantir la transparència i definir un plantejament comú de la garantia de qualitat per tal de reforçar la confiança mútua i afavorir la mobilitat i el reconeixement de les qualificacions i de les competències entre els diferents sistemes. Al llarg de la propera dècada hauré d'atorgar una prioritat fonamental a la garantia de qualitat en la nostra cooperació europea en matèria d'EFPP.

Capacitar les persones

Tant els mercats de treball com el conjunt de les societats evolucionen amb gran rapidesa. Per consegüent, hem de capacitar les persones perquè es puguin adaptar a un entorn en constant evolució i sàpiguen com gestionar el canvi; és a dir, hem de capacitar-les perquè adquireixin uns coneixements, unes aptituds i unes competències que vagin més enllà de l'àmbit professional. Aquestes competències més generals (competències clau) són importants per triomfar a la vida, i s'haurien de poder adquirir tant en el marc de l'EFPP, com en qualsevol altre tipus d'ensenyament. A més, l'EFPP ha d'oferir als alumnes la possibilitat d'adquirir, de completar i de desenvolupar les competències clau sense que això comporti deixar de banda les competències professionals. Concretament, els coneixements i les competències en matèria de TIC i de llengües estrangeres cada vegada tindran una importància més decisiva per aconseguir i mantenir una feina i per gestionar la vida quotidiana.

La formació basada en el treball és una manera d'aconseguir que les persones desenvolupin el seu potencial. El fet que es dugui a terme en un entorn de treball contribueix significativament al desenvolupament d'una identitat professional i pot reforçar l'autoestima d'aquelles persones que altrament podrien sentir-se fracassades. L'aprenentatge en el treball permet als qui ja tenen una feina desenvolupar el seu potencial i alhora continuar guanyant un sou. Per tant, un sistema d'EFPP que permeti formar-se en el lloc de treball i en altres àmbits, a temps parcial o a temps complet, també pot contribuir considerablement a reforçar la cohesió social a les nostres societats.

Internacionalització de l'EFP

Com a actors del mercat global de l'educació i la formació, els sistemes nacionals d'EFP han de crear vincles més enllà de les seves fronteres per mantenir-se actualitzats i ser competitius. Han de ser més atractius per als alumnes d'altres països europeus i de països tercers, han de desenvolupar l'oferta d'educació i formació i han de facilitar-los el reconeixement de les seves competències. L'evolució demogràfica i les migracions internacionals fan que aquestes qüestions adquireixin més rellevància. Si bé està sorgint un espai europeu d'educació i formació, encara no hem aconseguit el nostre objectiu original d'eliminar els obstacles a la mobilitat, i observem que la mobilitat dels alumnes d'EFP continua sent feble. Perquè els nostres sistemes d'EFP aconseguixin atraure més estudiants estrangers, cal que oferim una informació i una orientació més eficients i específiques.

Invertir en EFP: una responsabilitat compartida

Estructurar l'EFP és una responsabilitat compartida entre els governs nacionals, els agents socials, els organismes d'EFP, els professors, el personal de formació i els alumnes: una cooperació més estreta redunda en benefici de totes les parts interessades.

El fet que l'aprenentatge d'adults hagi adquirit més importància en els últims anys també vol dir que fan falta més recursos. La recessió econòmica no s'hauria de traduir en una reducció de la inversió en l'EFP. Les restriccions pressupostàries ens obligaran a cercar solucions innovadores per garantir un finançament sostenible de l'EFP i tenir la certesa que els recursos s'assignen d'una manera eficaç i es distribueixen equitativament.

Conseqüències importants del procés de Copenhaguen

El procés de Copenhaguen ha tingut un paper fonamental a l'hora d'augmentar la sensibilització sobre la importància de l'EFP, tant a escala nacional com en el conjunt d'Europa. Els avenços més importants s'han assolit en el desenvolupament de directrius, eines i principis comuns³ a escala europea per aconseguir que les qualificacions siguin més transparents, comparables i transferibles, així com per millorar la flexibilitat i la qualitat de l'aprenentatge; és a dir, estableixen les bases per poder avançar cap a un autèntic espai europeu d'educació i formació.

El procés de Copenhaguen ha incidit d'una manera ràpida i significativa en les polítiques nacionals d'EFP: ha donat lloc a reformes en profunditat, com ara el desenvolupament de marcs de qualificacions nacionals per tal d'aplicar el Marc Europeu de Qualificacions (MEQ) i d'adoptar un enfocament basat en els resultats d'aprenentatge. Atès que posen l'accent en l'aprenentatge com a procés i no pas en els mitjans emprats durant el procés d'aprenentatge,

aquests marcs generals, que comprenen l'educació general, l'EFP i l'ensenyament superior, poden contribuir a crear uns sistemes de qualificacions nacionals transparents, permeables i flexibles.

Les activitats d'aprenentatge entre iguals i l'intercanvi de bones pràctiques han contribuït a un sentiment d'apropiació del procés i han impulsat noves activitats. No obstant això, cal una comunicació de més abast i més eficaç, que faciliti la implicació de totes les parts interessades: els agents socials, els professionals de l'ensenyament i la formació professional, la societat civil i l'alumnat.

Per elles mateixes, les polítiques en matèria d'EFP no són suficients per respondre als reptes socioeconòmics i aconseguir que la mobilitat i l'aprenentatge al llarg de la vida esdevinguin una realitat. Per tant, hem d'adoptar plantejaments globals que vinculin l'EFP amb altres polítiques, sobretot amb les polítiques socials i d'ocupació.

3. Des del 2002 s'han desenvolupat els instruments següents: l'Europass, el Marc Europeu de Qualificacions (MEQ), el Sistema Europeu de Crèdit per a l'Educació i la Formació Professionals (ECVET: European Credit System for Vocational Education and Training) i el Marc de Referència Europeu de Garantia de Qualitat en l'Educació i la Formació Professionals (EQAVET: European Quality Assurance Reference Framework).

El procés de Copenhaguen en el context polític general de la Unió Europea

Tenint en compte l'evolució del context polític al llarg de la propera dècada (2011-2020), sobretot en el marc de l'estratègia *Europa 2020*, cal donar un nou impuls a la declaració de Copenhaguen del 2002. Atès que el procés de Copenhaguen s'inscriu en el Marc estratègic «Educcació i formació 2020», els objectius en matèria d'EFPP no han de deixar de ser coherents amb els objectius generals definits en aquest marc.

L'EFPP també ha de contribuir a l'assoliment dels dos objectius fonamentals de l'estratègia *Europa 2020* en l'àmbit de l'ensenyament: aconseguir reduir, d'aquí a l'any 2020, els índexs d'abandonament escolar fins a menys del 10 %, i augmentar, com a mínim fins al 40 %, el percentatge de persones d'entre 30 i 34 anys d'edat que obtenen una titulació d'ensenyament superior o un nivell d'estudis equivalent.

S'ha elaborat una llista d'objectius a curt termini que recull les mesures concretes que cal adoptar per avançar cap

a l'assoliment dels objectius estratègics. Aquesta llista també facilitarà les revisions periòdiques futures.

Prenent en consideració les prioritats i els objectius generals del marc i de l'estratègia europea abans esmentats, i alhora respectant el principi de subsidiarietat, s'adopten els elements següents:

- una concepció global de l'EFPP d'aquí a l'any 2020;
- 11 objectius estratègics per al període 2011-2020, basats en aquesta concepció;
- 22 objectius a curt termini d'àmbit nacional per als primers quatre anys (2011-2014), acompanyats d'indicacions del suport aportat per la UE;
- els principis generals en què es fonamenten la governança i l'apropiació del procés de Copenhaguen.

II. Una concepció global de l'educació i la formació professionals d'aquí a l'any 2020

Els sistemes europeus d'EFPP del 2020 hauran de ser més atractius, més innovadors, accessibles, flexibles, hauran d'estar més en consonància amb el món laboral i més orientats cap al desenvolupament professional que els del 2010, i també hauran de contribuir a reforçar l'excel·lència i l'equitat en el marc de l'educació i la formació al llarg de la vida. Per aconseguir-ho, hauran de proporcionar:

- **una EFPP atractiva i oberta a tots els ciutadans**, impartida per professorat i per personal de formació molt ben qualificats i que facin servir mètodes didàctics innovadors, dotada d'infraestructures i d'instal·lacions d'alta qualitat, plenament adaptada a les necessitats del mercat laboral, i que possibiliti l'educació i la formació complementàries;
- **una EFPP inicial (EFPP-I) de gran qualitat**, que representi per als alumnes, per als pares i mares, i per a la societat en general, una opció atractiva i tan vàlida com l'educació general. L'EFPP-I haurà de dotar els alumnes tant de competències clau com d'una capacitació professional específica;
- **una EFPP contínua (EFPP-C) de fàcil accés i orientada cap al desenvolupament professional**, oberta als

empleats, als empresaris, als treballadors autònoms i a les persones en situació d'atur, que faciliti tant el desenvolupament de les competències com els canvis en les transicions professionals;

- **uns sistemes d'EFPP flexibles i basats en un enfocament orientat als resultats d'aprenentatge**, que donin suport a uns itineraris de formació flexibles, que permetin la permeabilitat entre els diferents subsistemes d'educació i de formació (educació escolar, EFPP, ensenyament superior, educació d'adults) i **que ofereixin la validació de l'aprenentatge informal i no formal**, incloent-hi les competències adquirides en l'entorn laboral;
- **un espai europeu d'educació i de formació**, amb uns sistemes de qualificacions transparents que permetin la transferència i l'acumulació dels resultats d'aprenentatge, així com el reconeixement de les qualificacions i de les competències, i que afavoreixin la mobilitat transnacional;
- **una millora substancial de les oportunitats de mobilitat transnacional** per als alumnes i els professionals de l'EFPP;

- **uns serveis d'informació, d'orientació i d'assessorament permanents, de fàcil accés i de gran qualitat**, que s'integrin en una xarxa coherent i que permetin als ciutadans d'Europa prendre decisions

amb coneixement de causa i gestionar les seves trajectòries d'aprenentatge i professionals sense tenir en compte els estereotips de gènere.

III. Objectius estratègics per al període 2011-2020 i objectius a curt termini per al període 2011-2014

Millorar la qualitat i l'eficàcia de l'EFPI i augmentar-ne l'atractiu i l'adequació al mercat laboral

L'EFPI haurà d'estar harmonitzada amb el mercat laboral i la trajectòria professional de les persones. Per tal que sigui més atractiva, els països participants hauran d'assolir els objectius i emprendre les iniciatives que s'indiquen tot seguit:

1. Aconseguir que l'EFPI sigui una opció d'aprenentatge atractiva

- Incrementar la qualitat de l'EFPI (vegeu també el punt 2 següent) millorant la qualitat i les competències del professorat, del personal de formació i del personal directiu dels centres educatius, mitjançant la introducció de passarel·les flexibles entre tots els nivells d'educació i donant a conèixer millor les possibilitats que ofereix l'EFPI. Això és especialment important en aquells països participants on es tendeix a infravalorar-la.
- Fomentar activitats pràctiques i donar una informació i una orientació d'alta qualitat que permeti que els joves estudiants d'educació obligatòria i els seus pares i mares es puguin familiaritzar amb els diversos oficis i les possibles sortides professionals.
- Vetllar perquè les competències clau s'integrin en els plans d'estudis de l'EFPI i implantar els mitjans d'avaluació oportuns.
- Organitzar activitats docents i discentis que fomentin el desenvolupament de les habilitats de gestió personal de la trajectòria professional en el marc de l'EFPI.
- Oferir als alumnes d'EFPI accés a un equipament tècnic, a un material didàctic i a unes infraestructures adients i d'avantguarda. Les institucions d'EFPI s'hauran de plantejar compartir els costos i l'equipament entre ells i en col·laboració amb les empreses. També caldrà

fomentar la formació en el lloc de treball en empreses que disposin de les infraestructures necessàries.

- Fer un seguiment, mitjançant els sistemes de supervisió nacionals, del pas dels titulats en EFPI al mercat laboral o a l'educació i la formació complementàries.

2. Fomentar l'excel·lència, la qualitat i l'adequació al mercat laboral, tant de l'EFPI com de l'EFPI-C

Garantia de qualitat

- Perquè l'EFPI sigui atractiva, ha de ser d'alta qualitat. Per garantir una millora de la qualitat, més transparència, una confiança mútua, la mobilitat dels treballadors i dels alumnes, així com una formació contínua, cal que els països participants implantin uns marcs de garantia de qualitat d'acord amb la Recomanació del Marc de Referència Europeu de Garantia de Qualitat en l'Educació i la Formació Professionals (EQAVET: European Quality Assurance Reference Framework).
- Els països participants hauran de crear, d'aquí a finals del 2015, un marc comú de control de la qualitat per a les institucions d'EFPI que s'apliqui també als centres associats de formació en el lloc de treball i que sigui compatible amb el marc d'EQAVET.

Qualitat del professorat, del personal de formació i d'altres professionals d'EFPI

- Els països participants hauran de millorar la formació inicial i la formació contínua del professorat, del personal de formació, i dels tutors pedagògics i assessors,

mitjançant una oferta i una inversió en formació flexibles. L'envelliment de la població europea de professors i de formadors, l'evolució dels mercats de treball i dels entorns laborals, així com la necessitat d'atraure les persones més aptes per a l'ensenyament, fan que aquest objectiu encara sigui més rellevant. Caldria fomentar períodes de pràctiques a les empreses per al professorat i el personal de formació.

- b) Els països participants haurien de col·laborar per determinar les millors pràctiques i definir les línies directrius quant a l'evolució de les competències i els perfils del professorat i del personal de formació d'EFPP. Això es podria dur a terme amb el suport de la Comissió Europea i del CEDEFOP, en col·laboració amb la seva xarxa de professors i formadors d'EFPP.

Adequació al mercat laboral

L'adequació de l'EFPP (tant la inicial com la contínua) al mercat laboral, així com les possibilitats d'ocupació de les persones graduades en aquesta formació, s'hauran de reforçar mitjançant l'adopció de diverses mesures:

- a) Les autoritats dels països participants (a escala nacional, regional o local) hauran d'intensificar la cooperació entre els centres docents i les empreses per tal que, d'una banda, el professorat conegui millor les pràctiques laborals i, de l'altra, el personal de formació amplii les seves aptituds i competències pedagògiques generals.
- b) Els països participants hauran de promoure associacions entre els agents socials, les empreses, les institucions d'educació i formació, els serveis d'ocupació, els poders públics, els organismes de recerca i altres parts interessades pertinents, a fi de garantir una millor

transferència de la informació relativa a les necessitats del mercat laboral i una millor adequació entre aquestes necessitats i l'adquisició de coneixements, d'aptituds i de competències. Els empresaris i els agents socials hauran d'esforçar-se per definir clarament quines són les competències i les qualificacions que necessiten a curt i a llarg termini, tant a escala sectorial com intersectorial. Caldrà continuar impulsant una terminologia comuna⁴ que permeti connectar el món de l'educació i la formació amb el món del treball, i que, a més a més, sigui coherent amb altres instruments de la UE, com ara el Marc Europeu de Qualificacions.

- c) Els plans d'estudis de l'EFPP hauran d'estar més orientats als resultats i respondre millor a les necessitats del mercat laboral. Els models de cooperació amb empreses o organitzacions professionals hauran de tenir en compte aquesta qüestió i hauran d'oferir als centres d'EFPP informació sobre la inserció laboral i les xifres d'ocupació de les persones graduades en aquesta formació.
- d) Per millorar la qualitat i l'adequació de l'EFPP al mercat laboral, els països participants, i en especial les institucions i els professionals d'EFPP, hauran d'aprofitar la informació dels serveis d'orientació per facilitar la transició dels graduats en EFPP cap al món laboral o cap a una formació complementària.
- e) La formació en el lloc de treball, que es duu a terme mitjançant acords amb empreses i organitzacions sense ànim de lucre, haurà d'estar present en tots els estudis de l'EFPP-I.
- f) Els països participants hauran de donar suport a la creació de sistemes de formació en l'entorn laboral i divulgar-ne l'existència.

4. El 2010, aquesta terminologia comuna és l'objectiu del projecte «Taxonomia Europea de Destreses, Competències i Ocupacions» (TEDCO).

OBJECTIUS A CURT TERMINI PER AL PERÍODE 2011-2014 AMB RELACIÓ ALS OBJECTIUS ESTRATÈGICS 1 I 2

Accions d'àmbit nacional:

1. Organitzar activitats encaminades a fomentar l'atractiu i l'excel·lència de l'EFP, com ara campanyes i concursos de destreses.
2. Donar suport a activitats que permetin als alumnes d'ensenyament obligatori familiaritzar-se amb els diversos oficis i les possibles trajectòries professionals.
3. Prendre les mesures oportunes per aplicar la Recomanació sobre l'establiment d'un marc de referència europeu de garantia de qualitat en l'EFP (EQAVET) i avançar cap a uns marcs nacionals de garantia de qualitat per a l'EFP.
4. Segons escaigui, vetllar perquè les competències clau i les competències en matèria de gestió de la trajectòria professional s'integrin d'una manera adequada en els plans d'estudis de l'EFP-I i es puguin adquirir mitjançant formacions organitzades en el marc de l'EFP-C.
5. Els poders públics, els agents socials i les institucions i professionals d'EFP hauran d'adoptar les mesures necessàries per:
 - maximitzar la formació basada en el treball per contribuir a ampliar el nombre d'aprenents a Europa d'aquí a l'any 2012;
 - crear oportunitats per millorar la cooperació entre els centres d'EFP i les empreses (lucratives i no lucratives) organitzant, per exemple, períodes de pràctiques a les empreses per al professorat;
 - proporcionar als centres d'EFP informació sobre l'ocupabilitat de les persones graduades en EFP.
6. Continuar amb les tasques relatives a l'establiment de sistemes de seguiment per observar la transició entre la formació i el treball.

Suport en l'àmbit de la UE:

- Elaborar un document d'orientació sobre la importància de l'excel·lència professional per aconseguir un creixement intel·ligent i sostenible.
- Considerar la possibilitat d'obtenir un suport europeu per a les campanyes de promoció de l'EFP, incloent-hi una enquesta Eurobaròmetre sobre l'atractiu de l'EFP.
- Fomentar concursos de destreses a escala europea i/o mundial.
- Proporcionar orientació i suport tècnic per a l'aplicació de l'EQAVET.
- Revisar, el 2013, l'aplicació de l'EQAVET en l'àmbit nacional.
- Crear xarxes temàtiques per als projectes de garantia de qualitat en el marc del programa Leonardo da Vinci.
- Elaborar un vademècum o un estudi sobre els models eficaços de formació en el lloc de treball (amb la col·laboració del CEDEFOP).
- Millorar l'anticipació de l'evolució de les aptituds i les competències, en especial mitjançant previsions de necessitats en matèria de competències (CEDEFOP) i l'establiment de consells europeus de competències.
- Desenvolupar una terminologia comuna que permeti connectar el món de l'educació i de la formació amb el món del treball (Taxonomia Europea de Destreses, Competències i Ocupacions [TEDCO]) en consonància amb altres instruments de la UE, en particular amb el Marc Europeu de Qualificacions (MEQ).
- Considerar l'adopció, a escala de la UE, d'un índex de referència per a l'ocupabilitat d'acord amb una proposta de la Comissió.
- Treballar sobre la identificació de bones pràctiques i la definició dels principis rectors relatius a l'evolució dels perfils del professorat i del personal de formació de l'EFP (en col·laboració amb el CEDEFOP).

Fer realitat la formació permanent i la mobilitat

3. Afavorir la flexibilitat de les condicions d'accés a la formació i a les qualificacions

Quant a l'EFP contínua (EFP-C)

Per tal d'augmentar la contribució de l'EFP a assolir l'objectiu —d'aquí a l'any 2020— que un 15 % de persones adultes participin en programes d'educació i de formació, els països participants hauran de:

- a) Oferir incentius perquè la ciutadania participi en l'EFP i les institucions d'EFP s'involucrin més en aquest àmbit, prestant especial atenció a les persones en fase de transició en el mercat laboral (com ara els treballadors en situació de risc i les persones a l'atur) i als col·lectius més desfavorits.
- b) Establir un marc apropiat per motivar les empreses a continuar invertint en el desenvolupament dels recursos humans i en l'EFP-C. Els països participants decidiran la combinació adequada d'incentius, de drets i d'obligacions.
- c) Fomentar la flexibilitat de les modalitats de formació (aprenentatge telemàtic, classes nocturnes, formació en horari de treball, etc.) per facilitar l'accés a la formació en diverses situacions de la vida i adaptar-la a les diferents necessitats. La formació contínua haurà d'abastar tots els tipus d'aprenentatge —amb inclusió de la formació interna i de l'aprenentatge en el lloc de treball—, i haurà d'oferir a dones i homes les mateixes possibilitats d'accés.
- d) Fomentar la col·laboració dels centres de formació i de les empreses, sobretot pel que fa a la formació d'un nombre elevat de treballadors poc qualificats —amb un nivell formatiu que no superi el primer cicle de l'ensenyament secundari— que es beneficiarien molt significativament de mètodes que incloguin les competències bàsiques en l'EFP.
- e) Començar a desenvolupar —abans del 2015— els procediments nacionals de reconeixement i de validació de l'educació i de la formació no formals i informals, amb el suport, quan escaigui, de marcs nacionals de qualificacions. Aquests procediments s'hauran de centrar en els coneixements, les destreses i les competències, amb independència del context en què s'hagin adquirit (per exemple, aprenentatge per a per-

sones adultes en general, educació i formació professionals, experiència laboral i activitats de voluntariat). D'altra banda, caldrà tenir més en compte els coneixements, les destreses i les competències que no vagin acompanyades necessàriament d'unes qualificacions formals completes. En aquest sentit, també és important establir una estreta col·laboració amb altres àmbits d'actuació, com ara joventut, esports, cultura, afers socials i ocupació.

- f) Adoptar mesures específiques per augmentar l'índex de participació en l'EFP-C de les persones en fase de transició en el mercat laboral i dels grups amb un índex baix de participació en els programes de formació, com ara les dones, els treballadors poc qualificats i els treballadors d'edat avançada. En particular, els països participants hauran d'intentar, mitjançant la inversió, que el nombre de persones poc qualificades d'entre 25 i 64 anys d'edat que participin en la formació contínua s'ajusti a l'índex mitjà de participació d'aquesta categoria d'edat.

Quant a l'EFP inicial (EFP-I) i l'EFP contínua (EFP-C)

- a) Facilitar la transició de l'educació i la formació cap a l'ocupació, i també d'un lloc de treball a un altre, proporcionant serveis d'orientació integrats (serveis d'ocupació i serveis d'assessorament) i competències en matèria de gestió de la trajectòria professional, tant per a la gent jove com per a les persones adultes. És fonamental que els prestadors de serveis participants tinguin la possibilitat d'intercanviar informació d'una manera fàcil i objectiva i de millorar la qualitat dels serveis d'assessorament.
- b) Implantar o mantenir una EFP de nivell postsecundari o superior, bé al nivell 5 del Marc Europeu de Qualificacions o a un nivell superior, segons escaigui, i contribuir a assolir l'objectiu principal de la UE; és a dir, que el 40% de la població tingui una titulació d'ensenyament superior o un nivell d'estudis equivalent.
- c) Promoure passarel·les de formació flexibles entre l'EFP, l'educació general i l'ensenyament superior, i augmentar la permeabilitat entre aquests tipus d'ensenyament, consolidant les relacions que els interconnecten. Per fer això, i per aconseguir una major participació en la formació contínua, els països participants hauran d'accelerar la creació i la implantació de marcs nacionals de qualificacions generals basats en els resultats d'aprenentatge.

- d) La Comissió i els països participants s'hauran d'esforçar per millorar la coherència entre els dos sistemes de crèdit europeus: ECVET i ECTS.

4. Elaborar un plantejament estratègic de la internacionalització de l'EFPI i de l'EFPI-C i promoure la mobilitat internacional

- a) La globalització econòmica impulsa les empreses, els empleats i els treballadors autònoms a ampliar el seu camp d'acció més enllà de les fronteres dels seus països. Les institucions d'EFPI han de donar-los suport en aquest sentit, atorgant una dimensió internacional al contingut de l'aprenentatge i creant xarxes internacionals amb els organismes associats.
- b) Els països participants hauran d'encoratjar les autoritats locals i regionals i les institucions i professionals d'EFPI —mitjançant incentius, sistemes de finança-

ment (incloent-hi la utilització dels fons estructurals europeus) i la difusió de bones pràctiques— a desenvolupar estratègies per a la cooperació transfronterera en l'àmbit de l'EFPI, per tal de fomentar una major mobilitat d'alumnes, professors, formadors i altres professionals de l'EFPI. Els països participants hauran de promoure una EFPI que permeti, fomenti i, preferentment, integri períodes de mobilitat a l'estranger, els quals podran incloure pràctiques a les empreses.

- c) Els països participants hauran d'utilitzar i de promoure sistemàticament els instruments de transparència europeus —com ara l'EQF, l'ECVT i l'Europass— amb l'objectiu de fomentar la mobilitat transnacional.
- d) Els països participants hauran de propiciar que tant els alumnes com el personal de formació d'EFPI puguin estudiar idiomes i que s'ofereixi una formació lingüística adaptada a les necessitats específiques de l'EFPI, tot posant l'accent en la importància dels idiomes per a la cooperació transfronterera en l'àmbit de l'EFPI i de la mobilitat internacional.

OBJECTIUS A CURT TERMINI PER AL PERÍODE 2011-2014 AMB RELACIÓ ALS OBJECTIUS ESTRATÈGICS 3 I 4

Accions d'àmbit nacional:

7. Per aconseguir que l'EFP contribueixi al màxim a assolir l'objectiu del Marc estratègic «Educació i formació 2020», consistent a aconseguir que un 15 % de les persones adultes participin en els programes de formació contínua, caldrà revisar els incentius, els drets i les obligacions de totes les parts interessades, i adoptar les mesures oportunes per fomentar la participació en l'EFP-C.

8. Aplicar la Recomanació relativa al Marc Europeu de Qualificacions (MEQ):

- crear marcs nacionals de qualificacions (MNQ) globals, basats en el plantejament dels resultats d'aprenentatge. Emprar els MNQ com a catalitzadors per aconseguir que l'EFP i l'educació superior siguin més permeables entre si, per impulsar o mantenir l'EFP a un nivell postsecundari o a nivells més elevats del MEQ, i per dissenyar itineraris de formació més flexibles;
- establir —d'aquí a l'any 2012— una correspondència entre els nivells dels MNQ i els nivells del MEQ.

9. Establir procediments de validació de l'educació no formal i informal d'acord amb el MEQ/els MNQ, així com orientacions, i promoure'n l'ús.

10. Proporcionar serveis d'orientació integrats (educació, formació, ocupació) estretament relacionats amb les necessitats del mercat laboral.

11. Avançar en l'aplicació del Sistema Europeu de Crèdit per a l'Educació i la Formació Professionals (ECVET: European Credit System for Vocational Education and Training), d'acord amb la Recomanació, i participar en els assaigs de l'ECVET amb relació a la mobilitat.

12. Prendre mesures adients per impulsar la mobilitat en el marc de l'EFP, les quals poden consistir a:

- impulsar un augment en el nombre d'estudiants d'EFP-I i de professionals d'EFP que participen en la mobilitat transnacional;
- encoratjar les autoritats locals i regionals, així com les institucions d'EFP, a desenvolupar una cultura i unes estratègies d'internacionalització, incloent-hi la mobilitat transfronterera;
- suprimir els obstacles jurídics i administratius que afectin la mobilitat transnacional dels aprenents i dels treballadors en pràctiques;
- encoratjar les cambres professionals, les organitzacions empresarials i altres organitzacions relacionades a donar suport a les empreses d'acollida (i d'origen) perquè ofereixin unes condicions adequades als aprenents i als treballadors en pràctiques que participin en la mobilitat transnacional;
- integrar l'aprenentatge d'idiomes i l'adquisició de competències interculturals en els plans d'estudi de l'EFP;
- aprofitar al màxim els altres instruments de la UE (per exemple, el MEQ, l'EQAVET, l'Europass) per afavorir el reconeixement mutu de les qualificacions i de les competències.

Suport en l'àmbit de la UE:

- Un manual d'orientació sobre l'accés i la participació en l'EFP-C.
 - Orientació i suport tècnic per a l'aplicació del MEQ, en particular de cara a l'aplicació d'un plantejament basat en els resultats d'aprenentatge.
 - Descripció dels avenços aconseguits pel CEDEFOP i per la Fundació Europea de Formació en l'establiment dels MNQ.
 - Recomanació del Consell sobre la convalidació de l'educació no formal i informal (2011).
 - Informe de situació sobre els avenços aconseguits en l'elaboració d'estratègies, de sistemes i de pràctiques d'orientació permanent (2011) (CEDEFOP, ETF i Xarxa Europea per al Desenvolupament de les Polítiques d'Orientació Permanent [ELGPN: European Lifelong Guidance Policy Network]).
 - Orientació i suport tècnic per a l'aplicació de l'ECVET.
 - Una revisió periòdica de l'aplicació de l'ECVET (juntament amb el CEDEFOP).
 - Creació de xarxes temàtiques per als projectes ECVET en el marc del programa Leonardo da Vinci.
 - Recomanació sobre mobilitat a la formació (2011).
 - Considerar l'adopció d'un índex de referència de la UE per a la mobilitat en el marc de l'EFP, d'acord amb una proposta de la Comissió (2011).
 - Proposta relativa a un marc de qualitat per als períodes de pràctiques.
- Impulsar la mobilitat per als aprenents, fins i tot mitjançant un portal de suport, en el marc del programa d'aprenentatge permanent/programa Leonardo da Vinci.
- Creació d'un passaport europeu de competències en el marc de l'Europass (abans del 2012).

Foment de la creativitat, la innovació i l'esperit emprenedor

5. Incentivar la innovació, la creativitat i l'esperit emprenedor, així com la utilització de les TIC (tant a l'EFP-I com a l'EFP-C)

La creativitat i la innovació a l'EFP, així com l'ús de mètodes d'aprenentatge innovadors, poden servir d'incentiu perquè els alumnes estudiïn EFP fins a obtenir la titulació corresponent.

- a) Els països participants hauran d'encoratjar activament les institucions i els professionals d'EFP a col·laborar amb empreses innovadores i centres de disseny, amb el sector cultural i amb els centres d'ensenyament superior per tal de crear «associacions del coneixement». Això els ajudarà a obtenir una imatge precisa dels nous avenços i de les necessitats en matèria de competències, a més de desenvolupar l'excel·lència i la innovació professionals. Aquestes associacions també podrien ser útils per introduir mètodes d'aprenentatge basats en l'experiència, fomentar l'experimentació i adaptar els plans d'estudis.
- b) Les TIC s'hauran d'emprar per maximitzar les possibilitats d'accés a la formació i afavorir l'aprenentatge actiu, així com per elaborar nous mètodes d'EFP basats tant en l'entorn laboral com en l'escolar.
- c) Els països participants hauran de donar suport a les iniciatives encaminades a fomentar l'esperit emprenedor, tant a l'EFP-I com a l'EFP-C, en estreta col·laboració amb les empreses, les institucions d'EFP i els serveis nacionals de suport a les empreses. A aquest efecte, hauran de fomentar el finançament necessari (per exemple, per al material didàctic, els instruments de suport i la creació de miniempreses per part dels alumnes) i esforçar-se per millorar la cooperació a escala regional.
- d) Els països participants hauran de donar suport als empresaris nous, així com als futurs emprenedors, ajudant les persones graduades en EFP a crear la seva pròpia empresa i fomentant la mobilitat dels empresaris joves amb finalitats d'aprenentatge.

OBJECTIUS A CURT TERMINI PER AL PERÍODE 2011-2014 AMB RELACIÓ A L'OBJECTIU ESTRATÈGIC 5

Accions d'àmbit nacional:

13. Fomentar les associacions per a la creativitat i la innovació (institucions i professionals d'EFP, centres d'ensenyament superior i centres de disseny, d'art, de recerca i d'innovació).

14. Fomentar un ús de la tecnologia efectiu, innovador i de qualitat per part de totes les institucions d'EFP (incloent-hi les associacions i les xarxes públicoprivades), que disposi de les infraestructures, les xarxes i els equips necessaris, i que es basi en una millora permanent que reflecteixi les novetats tecnològiques i en matèria de comprensió pedagògica.

15. Adoptar mesures per fomentar l'esperit emprenedor; per exemple, afavorint l'adquisició de les competències clau necessàries, permetent la realització d'experiències pràctiques a les empreses i sol·licitant la participació de personal expert provinent del món empresarial.

Suport en l'àmbit de la UE:

- Crear un fòrum EFP-Empreses per a tota la UE, centrat en els temes següents:
 - el paper de l'EFP en el triangle del coneixement;
 - la transició entre l'EFP i l'empresa: com ajudar els titulats en EFP a crear la seva pròpia empresa.

Promoure l'equitat, la cohesió social i la ciutadania activa

6. Una EFP-I i una EFP-C inclusives

Els països participants hauran d'oferir una EFP que potenciï l'ocupabilitat de les persones (a curt i a llarg termini), que els permeti tenir una trajectòria professional de qualitat, adquirir una experiència laboral satisfactòria, tenir confiança en si mateixes, dignitat i integritat professionals, i que els obri les portes del progrés professional i personal. Per assolir aquest objectiu, els països participants hauran de:

- a) Vetllar perquè l'EFP-I doti els alumnes tant de competències professionals específiques com de competències clau més generals —incloent-hi competències transversals— que els permetin seguir un programa d'educació i de formació complementàries (en el marc de l'EFP o de l'ensenyament superior) i que afavoreixin les seves opcions de desenvolupament professional, la participació en el mercat laboral i el pas d'una ocupació a una altra. Els coneixements, les aptituds i les competències que adquireixin en el marc de l'EFP els hauran de capacitar per gestionar les seves carreres professionals i tenir un paper actiu en la societat.
- b) Vetllar perquè els sistemes de formació de persones adultes afavoreixin l'adquisició i el desenvolupament de competències clau. Això es pot dur a terme en col·laboració amb les institucions d'EFP, les col·lectivitats locals, les organitzacions de la societat civil, etcètera.
- c) Maximitzar —mitjançant la combinació de mesures preventives i correctores— la contribució de l'EFP a reduir a menys del 10 % el percentatge de joves que abandonen l'escola. Aquest objectiu es pot aconseguir, per exemple, amb una EFP adequada a les necessitats del mercat laboral, amb més aprenentatge i més pràctiques en un entorn laboral, amb uns itineraris d'aprenentatge flexibles, una orientació i un assessorament eficients, i uns continguts i uns mètodes d'ensenyament que tinguin en compte la forma de vida i els interessos de la gent jove, tot mantenint uns nivells de qualitat elevats per a l'EFP.
- d) Adoptar les mesures adients per garantir un accés equitatiu, en especial per a les persones i els col·lectius en risc d'exclusió i, sobretot, per a les persones poc o gens qualificades, les persones amb necessitats especials o desfavorides, i els treballadors de més edat. La participació d'aquests grups en l'EFP s'haurà de facilitar i de fomentar mitjançant incentius econòmics o d'un altre tipus, amb la validació de l'aprenentatge no formal i informal, i amb l'oferta de passarel·les flexibles.
- e) Promoure la ciutadania activa en l'EFP, fomentant, per exemple, les associacions entre les institucions d'EFP i les organitzacions de la societat civil o, de conformitat amb la legislació i la pràctica nacionals, impulsant la representació dels alumnes en les institucions d'EFP. Una iniciativa d'aquestes característiques pot contribuir a validar les aptituds i les competències adquirides en el marc del voluntariat.

OBJECTIUS A CURT TERMINI PER AL PERÍODE 2011-2014 AMB RELACIÓ A L'OBJECTIU ESTRATÈGIC 6

Accions d'àmbit nacional:

16. Adoptar mesures preventives i correctores perquè l'EFP contribueixi al màxim a combatre l'abandonament escolar.
17. Estudiar mesures específiques per augmentar la participació de les persones poc qualificades i d'altres grups «en situació de risc» en l'educació i la formació, sobretot mitjançant l'establiment d'itineraris flexibles en l'EFP-C i l'ús de serveis d'orientació i de suport apropiats.
18. Utilitzar les TIC per maximitzar l'accés a la formació i per afavorir l'aprenentatge actiu, a més d'elaborar nous mètodes quant a l'EFP, tant en l'entorn laboral com en l'entorn escolar, per tal de facilitar la participació dels grups «en situació de risc».
19. Utilitzar els sistemes d'observació existents per donar suport a la participació dels grups «en situació de risc» en l'EFP: vegeu l'objectiu a curt termini núm. 6.

Suport en l'àmbit de la UE:

- Vademècum de bones pràctiques per a la integració dels grups «en situació de risc» combinant una formació basada en el treball amb competències clau.
- Recomanació del Consell sobre la disminució de l'abandonament escolar (2011).

Objectius transversals

7. Augmentar la participació de les parts interessades en l'EFP i millorar la difusió dels avenços de la cooperació europea en aquest àmbit

Una major intervenció de les parts interessades en l'EFP requereix una millor difusió dels avenços de la cooperació europea en aquest àmbit. Per tant, la Comissió Europea i els països participants s'haurien d'esforçar per oferir una comunicació clara i orientada als diferents grups de parts interessades a escala nacional i europea. Per tal de facilitar la utilització dels instruments de la UE que ja existeixen, cal oferir als alumnes i a totes les parts interessades una informació exhaustiva i específica.

8. Gestió coordinada dels instruments europeus i nacionals des del punt de vista de la transparència, el reconeixement, el control de la qualitat i la mobilitat

D'acord amb els objectius estratègics ja esmentats, la utilització coherent i complementària dels diversos instruments europeus i nacionals en matèria de transparència, reconeixement, control de la qualitat i mobilitat haurà de ser una prioritat per als països participants al llarg dels propers anys. Caldrà garantir una gestió coordinada d'aquests instruments en el marc del procés de Copenhaguen i reforçar les sinergies amb els instruments i els principis del procés de Bolonya.

9. Intensificar la cooperació entre l'EFP i els altres àmbits d'actuació pertinents

Els països participants i la Comissió Europea hauran d'intensificar la cooperació entre l'EFP i els altres àmbits d'actuació pertinents (per exemple, ocupació, afers econòmics, recerca i innovació, afers socials, joventut, esports i cultura) per tal de seguir les orientacions integrades de l'estratègia *Europa 2020* i reforçar el reconeixement de competències i de qualificacions.

10. Millorar la qualitat i la comparabilitat de dades per a la formulació de polítiques de la UE en matèria d'EFP

La definició de polítiques en matèria d'EFP a escala de la UE s'ha de basar en la comparació de dades existents. Per tant, els estats membres han d'obtenir dades pertinents i fiables sobre l'EFP —incloent-hi la mobilitat— i posar-les a disposició d'Eurostat. Els estats membres i la Comissió hauran de decidir conjuntament quines dades s'han de proporcionar en primer lloc.

11. Aprofitar el suport de la UE

S'hauran d'utilitzar els fons estructurals europeus i el programa d'aprenentatge permanent per donar suport a les prioritats acordades en matèria d'EFP, incloent-hi la mobilitat internacional i les reformes dutes a terme pels països participants.

OBJECTIUS A CURT TERMINI PER AL PERÍODE 2011-2014 AMB RELACIÓ ALS OBJECTIUS TRANSVERSALS 7 A 11**Accions d'àmbit nacional:**

20. Establir estratègies de comunicació per als diferents grups de participants, centrades en l'aplicació i en el valor afegit dels diversos instruments (ECVET, ECTS, adaptació dels nivells dels MNQ al MEQ, sistemes de garantia de qualitat en consonància amb l'EQAVET).

21. Crear mecanismes de cooperació estructurats entre el sector de l'EFP i els serveis d'ocupació en tots els nivells (estratègic i d'aplicació), incloent-hi els agents socials.

22. Contribuir a millorar les dades disponibles en l'àmbit de la UE sobre els estudiants d'EFP-I, incloent-hi la mobilitat i la capacitat d'inserció professional.

Suport en l'àmbit de la UE:

- Donar suport a l'assoliment dels objectius abans esmentats mitjançant el programa d'aprenentatge permanent i, si escau, els fons estructurals europeus.
- Afavorir l'aprenentatge en equip entre els països participants i els projectes innovadors.
- Establir un procediment de coordinació millorat per aplicar els instruments europeus comuns en l'àmbit de l'educació i de la formació.
- Elaborar una estratègia de comunicació europea sobre els instruments de transparència europeus.
- Desenvolupar una cooperació estructurada amb les associacions d'organismes d'EFP a escala de la UE.
- Reforçar la cooperació estructurada entre l'àmbit de l'educació i el de la política d'ocupació.
- Millorar les dades disponibles en l'àmbit de la UE sobre els estudiants d'EFP-I, incloent-hi la mobilitat i l'ocupabilitat.
- Vetllar perquè els agents socials continuïn exercint en tots els àmbits un paper actiu en el procés de Copenhaguen (governança i apropiació) i contribueixin a l'assoliment dels objectius a curt termini abans esmentats.
- Informar de les evolucions en matèria d'EFP en els estats membres i en els països associats.
- Reforçar els intercanvis amb els països candidats i amb els països veïns.

IV. Principis en què es basa la governança i l'apropiació del procés de Copenhaguen

- Els estats membres s'hauran de comprometre fermament a implantar les prioritats del procés de Copenhaguen en el marc dels programes de reforma nacionals resultants de l'estratègia *Europa 2020*.
- La informació que es proporcioni d'acord amb el procés de Copenhaguen s'haurà d'incorporar a la del Marc estratègic «Educació i formació 2020». Això permetrà contribuir d'una manera més eficaç a informar sobre l'estratègia *Europa 2020* i a augmentar la visibilitat de l'EFPP en l'aprenentatge al llarg de la vida.
- Caldrà reforçar la cooperació en l'àmbit de l'EFPP. El mètode de coordinació obert continuarà sent el mecanisme principal d'aquesta cooperació. L'aprenentatge entre iguals i els projectes innovadors hauran de constituir els mitjans que sustentin els avenços de les polítiques nacionals.
- Els directors generals de la formació professional (DGFP), els agents socials europeus i el Comitè Consultiu de Formació Professional (CCFP) continuaran tenint un paper actiu en la governança del procés de Copenhaguen.
- El CEDEFOP i la Fundació Europea de Formació continuaran donant suport, d'acord amb els seus mandats específics, a l'elaboració i l'aplicació de polítiques, continuaran informant sobre els progressos obtinguts amb relació a l'assoliment dels objectius estratègics i dels objectius a curt termini, i oferiran elements de judici per actuar en l'àmbit de l'EFPP.
- Caldrà encoratjar les institucions d'EFPP perquè operin a escala europea en la promoció dels objectius abans esmentats.
- El diàleg i els intercanvis d'experiències sobre actuacions amb els nostres interlocutors mundials ens poden ajudar a fer front als reptes actuals i futurs. Caldrà intensificar els intercanvis i la cooperació amb els països candidats potencials, amb els països veïns —amb el suport de la Fundació Europea de Formació— i amb les organitzacions internacionals, en particular l'OCDE, el Consell d'Europa, l'Organització Internacional del Treball i la UNESCO. Caldrà garantir a tots els països participants el dret a participar en aquestes activitats.
- Per al 2014 s'haurà d'elaborar una nova llista d'objectius a curt termini basada en els objectius estratègics abans esmentats.

Aquest text ha estat aprovat pels ministres responsables de l'educació i la formació professionals dels estats membres de la UE (Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, Països Baixos, Polònia, Portugal, Regne Unit, República Txeca, Romania, Suècia i Xipre), dels països candidats a l'adhesió a la UE (Antiga República Iugoslava de Macedònia, Croàcia, Islàndia i Turquia), i dels països de l'AELC/EEE (Liechtenstein i Noruega). En el text, aquests països reben la denominació de «països participants».

També ha estat aprovat per la Comissió Europea i pels següents agents socials europeus: la Confederació Europea de Sindicats (CES); la Confederació d'Empreses Europees: Business Europe; la Unió Europea de l'Artesanat i de la Petita i Mitjana Empresa (UEAPME); i el Centre Europeu de l'Empresa Pública (CEEP).

Conclusions de Riga 2015

sobre un nou conjunt d'objectius
a mitjà termini en l'àmbit de l'educació
i la formació professionals per al període
2015-2020, arran de la revisió
dels objectius a curt termini definits
en el comunicat de Bruges de 2010

Declaració dels ministres responsables de l'educació i la formació
professionals dels estats membres de la Unió Europea (UE),
dels països candidats i dels països de l'Espai Econòmic Europeu

Preàmbul

Els ministres responsables de l'educació i la formació professionals (EFP) ens hem reunit a la ciutat bàltica de Riga el 22 de juny de 2015, amb el propòsit de redoblar els nostres esforços per millorar la qualitat general i les condicions de l'EFP en el context del procés de Copenhaguen, per assolir els objectius estratègics d'«Educació i formació 2020» i per reiterar el nostre suport a una estratègia europea de creixement i ocupació de caràcter més global.

Insistim en la importància d'invertir en polítiques de competències i en matèria d'EFP que permetin, d'una banda, augmentar les possibilitats d'inserció laboral de les persones, contribuir a reduir la inadequació de les competències i afavorir una transició més fluïda al món laboral i, de l'altra, fomentar el desenvolupament personal dels individus i contribuir a la consegüent millora en la seva qualitat de vida. **No tenim cap dubte que**, en aquest sentit, tots els grups es mereixen la nostra màxima atenció i compromís.

Ens basarem en els resultats de la cooperació acordada en la declaració de Copenhaguen (2002) i ratificada en els comunicats de Maastricht (2004), Hèlsinki (2006), Bordeus (2008) i Bruges (2010). **Ens comprometem a** implantar les reformes de l'EFP d'acord amb els desenvolupaments i les demandes nacionals, regionals i locals. Quan escaigui, les nostres actuacions durant el període 2015-2020 se centraran en **els cinc objectius a mitjà termini** definits en les **Conclusions de Riga**. **Reiterarem** aquests cinc objectius en el debat sobre les prioritats futures del Marc estratègic «Educació i formació 2020».

Valorem molt significativament el diàleg i la cooperació actuals amb els agents socials i altres parts interessades pertinents, com ara diverses cambres i institucions competents. **Continuarem contribuint** a millorar la qualitat i l'atractiu d'una EFP accessible i inclusiva en tots els nivells educatius mitjançant el foment d'una cooperació més àmplia entre els agents socials, les institucions d'EFP, els alumnes, els pares i mares, les empreses, els serveis públics d'ocupació, les cambres, els professors, el personal de formació, el personal d'orientació i altres parts interessades.

Intensificarem els esforços per comprendre millor les competències necessàries en el mercat laboral, en particular seguint molt de prop les tendències sectorials i regionals, i per destinar aquests coneixements a millorar les polítiques en matèria d'educació i formació i donar suport

a l'orientació i a l'assessorament, tant de tipus educatiu com professional.

Ens comprometem a formular polítiques a llarg termini mitjançant una inversió efectiva, millors associacions estratègiques i una cooperació més eficaç, amb l'objectiu de promoure la innovació i l'excel·lència en matèria d'EFP, així com a reforçar passarel·les permeables i flexibles per aconseguir una EFP europea competitiva.

Combinarem els nostres esforços per encoratjar un ús efectiu dels instruments de la UE i, en particular, del Marc Europeu de Qualificacions, com a referència comuna per a una comparació i transparència a escala europea que facilitin la mobilitat dels alumnes i professors a Europa. En aquest sentit, convidem la Comissió Europea a explorar diferents maneres d'aconseguir que aquests instruments siguin més efectius i les persones i les parts interessades pertinents hi puguin accedir més fàcilment.

Estem decidits a continuar contribuint a la competitivitat internacional de la mà d'obra formada als sistemes europeus d'EFP i a un millor reconeixement de les qualificacions de l'EFP a Europa i en el context mundial.

Els ministres:

- **Tenim la ferma intenció** de posar en pràctica els compromisos expressats en les Conclusions de Riga i d'explorar formes de finançament alternatives i associacions per assolir els cinc objectius a mitjà termini.
- **Convidem les presidències futures de la UE a** prendre com a base per establir les prioritats futures de la cooperació europea en matèria d'EFP els debats que van tenir lloc a Riga, el 22 de juny de 2015, i les Conclusions de Riga.
- **Convidem la Comissió Europea a** desenvolupar, en col·laboració amb els estats membres, els agents socials i les parts interessades, una agenda en matèria d'EFP i de competències que tingui per objecte reforçar la cooperació europea en l'àmbit de l'EFP i impulsar l'ocupabilitat i la competitivitat.
- **Manifestem la clara voluntat** de continuar debatent els reptes actuals i futurs per a una EFP europea competitiva, tenint en compte el procés de Copenhaguen, durant el període 2015-2020 i més enllà.

Les conclusions de Riga

Aprovades pels ministres responsables de l'educació i la formació professionals dels països que van participar en el procés de Copenhaguen (d'ara endavant, «països participants»):

- dels estats membres de la Unió Europea (Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Croàcia, Dinamarca,¹ Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, Països Baixos, Polònia, Portugal, Regne Unit, República Txeca, Romania, Suècia i Xipre);
- dels països candidats a la Unió Europea (Albània, Antiga República Iugoslava de Macedònia, Montenegro, Sèrbia i Turquia);
- dels països de l'Espai Econòmic Europeu (Islàndia, Liechtenstein i Noruega).

Aprovades pels agents socials europeus (la Confederació Europea de Sindicats [CES]; Business Europe; la

Unió Europea de l'Artesanat i de la Petita i Mitjana Empresa [UEAPME]; i el Centre Europeu d'Empreses Públiques i d'Empreses d'Interès Econòmic General [CEEP]).

Aprovades per la Comissió Europea.

Amb el suport de les associacions d'entitats d'EFPP d'àmbit europeu (l'Associació Europea de Formació Professional [AEFP]; el Fòrum Europeu d'Educació i Formació Professional [EFVET: European Forum of Technical and Vocational Education and Training]; l'Associació Europea d'Institucions d'Educació Superior [EURSHE: European Association of Institutions in Higher Education]; la Xarxa Europea de Formació Contínua Universitària [EUCEN: European Universities Continuing Education Network]; la plataforma de representació per a les institucions d'EFPP europees EUproVET; i l'Associació Europea de Centres d'EFPP [EVBB: European Association of Institutes for Vocational Training]) mitjançant una Declaració conjunta de suport a les Conclusions de Riga.

1. Subjecte a l'aprovació del govern.

De Copenhaguen a Bruges i a Riga

Les **Conclusions de Riga**² presenten el paper de l'educació i de la formació professionals (EFP) en el context de l'estratègia per al creixement i l'ocupació i el Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i de la formació («Educació i formació 2020»). Tenen per objecte arribar a un acord entre els països participants, els agents socials en l'àmbit de la UE i la Comissió Europea sobre un **nou conjunt d'objectius a mitjà termini per al període 2015-2020** en el marc del Comunicat de Bruges³ aprovat el 2010 com a part del procés global de Copenhaguen posat en marxa el 2002.⁴

Els nous objectius **reforcen la visió 2020 en l'àmbit de l'EFP**. Contribueixen als principals reptes que caldrà assumir i als avenços que caldrà fer. Respecte al període de 2011-2014, s'han racionalitzat considerablement i s'han reduït en nombre. Alhora, però, mantenen la continuïtat amb els objectius anteriors.

Es prestarà especial atenció als àmbits i principis transversals que són fonamentals per assolir els objectius i la modernització de l'EFP: **associacions sòlides amb els agents socials i amb les altres parts interessades pertinents, com ara diverses cambres i institucions competents; un finançament** eficaç i una promoció de **l'excel·lència i de la innovació** en matèria d'EFP; una **utilització** coherent de l'enfocament basat en **els resultats d'aprenentatge** i dels **instruments i principis desenvolupats** en comú. Això vol dir: establir modalitats de validació global d'aquí al 2018, d'acord amb la Recomanació del Consell de 2012.⁵ Així mateix, és essencial que la Comissió Europea i els estats membres es comprometin, en col·laboració amb totes les parts interessades, a adoptar una estratègia de **comunicació** focalitzada i a donar una **visibilitat** adequada **als avenços de la cooperació europea en l'àmbit de l'EFP (procés de Copenhaguen)**.

2. Aquestes Conclusions inclouen l'annex 1, l'annex 2 i l'annex 3, que formen part integrant de les Conclusions de Riga. L'entorn socioeconòmic i institucional de l'annex 1 dona una visió global dels punts fonamentals dels nous objectius a mitjà termini. Les activitats a escala de la UE, recollides a l'annex 2, donaran suport a l'adopció i el seguiment dels objectius esmentats en els països participants. L'annex 3 facilita una llista d'exemples d'opcions de polítiques relacionades amb els nous objectius.

3. <http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf>

4. <http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf>

5. <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))>

Proposta per a un nou conjunt d'objectius a mitjà termini per al període 2015-2020

A fi de desenvolupar qualificacions i competències professionals d'alta qualitat i adequades al mercat laboral, fonamentades en un enfocament basat en els resultats d'aprenentatge, es proposa:

1. Fomentar **l'aprenentatge basat en el treball** en totes les seves formes,⁶ prestant una atenció especial a les pràctiques en empresa, implicant-hi els agents socials, les empreses, les cambres i les institucions d'EFPP, i estimulant la innovació i l'esperit emprenedor.
2. Intensificar el desenvolupament de **mecanismes de garantia de qualitat en l'àmbit de l'EFPP** en consonància amb la recomanació del Marc de Referència Europeu de Garantia de Qualitat en la Formació Professional (EQAVET: European Quality Assurance Reference Framework)⁷ i, en el marc dels sistemes de garantia de qualitat, establir **circuits continus d'informació i de retroalimentació en els sistemes de l'EFPP-I i de l'EFPP-C basats en els resultats d'aprenentatge**.

A fi que tothom pugui prendre decisions amb coneixement de causa quant a les diferents opcions de què disposen, l'ocupabilitat a llarg termini i l'adaptació a l'evolució

de les necessitats en matèria de competències, es proposa:

3. Millorar **l'accés a l'EFPP i a les qualificacions per a tots els ciutadans a través de** sistemes més flexibles i permeables, en particular oferint serveis d'orientació eficaços i integrats, i posant a disposició la validació de l'aprenentatge no formal i informal.
4. **Continuar reforçant les competències clau⁸** dels plans d'estudis de l'EFPP i oferir oportunitats més efectives d'adquirir o de desenvolupar aquestes competències a través de l'EFPP-I i de l'EFPP-C.

A fi de donar suport a una implantació satisfactòria de les reformes i de millorar la qualitat i l'eficàcia generals de l'EFPP, es proposa:

5. Introduir enfocaments sistemàtics i oportunitats en el marc del **desenvolupament professional inicial i continu del professorat, del personal de formació i del personal de tutoria de l'EFPP, tant en els centres educatius com en els entorns d'aprenentatge en el treball**.

6. D'acord amb el Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP), l'aprenentatge basat en el treball es refereix als coneixements i les competències adquirides a través de la realització de determinades tasques en un context professional, bé en el lloc de treball [...] o en un centre d'EFPP, acompanyades de la reflexió corresponent. Pel que fa a l'EFPP-I, segons l'informe de 2013 de la Comissió (*Work-based learning in Europe: Practices and Policy pointers* [L'aprenentatge basat en el treball a Europa: pràctiques i orientacions estratègiques]), hi ha tres models d'aprenentatge basat en el treball: 1) aprenentatge o formació en alternança, normalment conegut com a «sistema dual»; 2) l'aprenentatge basat en el treball, com l'EFPP escolar, que inclou períodes de formació professional en empreses; i 3) l'aprenentatge basat en el treball, integrat en un programa d'educació escolar, a través de laboratoris, tallers, cuines, restaurants, petites empreses o empreses de formació, simulacions o projectes reals d'empreses/indústries.

7. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1430316040997&uri=CELEX:52014DC0030>>

8. Segons es defineix en la Recomanació corresponent de 2006, les vuit competències clau són: la comunicació en la llengua materna, la comunicació en llengües estrangeres, la competència matemàtica i les competències essencials en ciència i tecnologia, la competència digital, aprendre a aprendre, les competències socials i cíviques, esperit d'iniciativa i d'emprenedoria, i sensibilitat i expressió culturals. La Recomanació també assenyala que les competències bàsiques en llengua, lectura i escriptura, càlcul i TIC constitueixen el fonament essencial per a l'aprenentatge. Aprendre a aprendre, les competències socials i cíviques, l'esperit d'iniciativa i d'emprenedoria, i la sensibilitat i l'expressió culturals es consideren «competències clau transversals» (Conclusions de 2010 del Consell sobre les competències clau per a l'aprenentatge al llarg de la vida i sobre la iniciativa «Noves competències per a nous llocs de treball»).

Annex 1

Context per definir els objectius a mitjà termini

El paper de l'EFPP en l'estratègia europea de creixement i ocupació

Avui, igual que el 2010, Europa encara ha de fer front a reptes econòmics i socials importants: elevades taxes d'atur juvenil a molts estats membres; una quarta part de la mà d'obra adulta sense les competències bàsiques; una necessitat important de millorar la formació de la força laboral a causa de canvis en les necessitats del mercat laboral, com ara una utilització cada vegada més important de les noves tecnologies; un clar desajust entre l'oferta i la demanda de qualificacions, la qual cosa dificulta el creixement econòmic i la creació d'ocupació; i menys recursos financers públics i privats arran dels processos de consolidació pressupostària.

A causa d'aquests reptes, s'ha atorgat un paper molt més destacat a l'EFPP en l'estratègia global de creixement i ocupació. Ara es té més consciència de fins a quin punt l'EFPP —en especial la formació i l'aprenentatge basats en el treball— contribueix a combatre l'atur juvenil, a garantir una millor correspondència entre la formació i les necessitats del mercat laboral, i a facilitar la transició a l'ocupació. El fet que un bon nombre de les recomanacions proposades per països i adoptades en el marc del Semestre Europeu tinguessin a veure amb l'EFPP il·lustra la urgència amb què cal emprendre reformes en aquest sector. El Comunicat de la Comissió Europea «Rethinking Education» [Un nou concepte d'educació] (2012)⁹ posava l'accent en la necessitat d'invertir en la creació de sistemes d'EFPP de primera classe i d'augmentar la participació en l'aprenentatge basat en el treball. L'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents, la Garantia Juvenil, així com la Iniciativa d'Ocupació Juvenil —posades en marxa el 2013— van confirmar el paper decisiu de l'EFPP a l'hora d'augmentar l'ocupabilitat del jovent. L'aprenentatge en el treball també és una manera eficaç de reciclar i d'actualitzar les qualificacions de la població adulta. Garantir oportunitats d'aprenentatge per a tots els ciutadans, en particular per als col·lectius desfavorits, continua sent un repte fonamental, segons subratllava l'agenda renovada de l'educació d'adults. El potencial de l'EFPP continua, que pot satisfer amb flexibilitat les necessitats a curt termini i que contribueix a millorar l'ocupabilitat de la ciutadania i la competitivitat de les empreses, encara no s'aprofita al màxim.

Jean-Claude Juncker, president de la Comissió Europea, ha definit el creixement i la creació d'ocupació com el primer dels objectius prioritaris de la Comissió Europea (2014-2019). El desenvolupament de les qualificacions i de les competències de la força de treball europea —incloent-hi la promoció d'una EFPP i d'un aprenentatge permanent de qualitat— té un paper clau en l'assoliment d'aquest objectiu. Els països candidats també comparteixen aquestes aspiracions.

De Copenhaguen a Bruges i a Riga

El treball de modernització de l'EFPP no parteix de zero. Durant més de deu anys ha estat objecte d'una cooperació reforçada —coneguda com a «procés de Copenhaguen»— entre els estats membres, l'EEE i els països candidats, els agents socials a escala europea i la Comissió Europea, els quals es van comprometre a donar suport a la mobilitat amb finalitats professionals i educatives, i a facilitar l'accés a l'aprenentatge permanent mitjançant més transparència i un reconeixement més senzill de les qualificacions i les competències, una EFPP de millor qualitat i una informació i orientació més adequades. Per abordar les prioritats comunes es disposa de diversos Comunicats.

El Comunicat de Bruges, aprovat el 2010, combina una visió a llarg termini amb actuacions a curt termini. Basant-se en els principis acordats, i en consonància amb el marc global «Educació i formació 2020», defineix un programa ambiciós per contribuir a assolir els objectius de l'estratègia *Europa 2020*. A fi de donar suport a la inserció laboral i al creixement econòmic, i d'ajudar a fomentar la cohesió social i a respondre millor a reptes socials més amplis, destaca el doble objectiu de l'EFPP: l'excel·lència i la inclusió.

El Comunicat de Bruges —en particular, el seu conjunt d'objectius a curt termini per al període 2011-2014— ha ajudat la UE i els països candidats a implantar les reformes, tal com demostren les anàlisis de progrés del CEDEFOP i de la Fundació Europea de Formació (ETF: European Training Foundation).¹⁰ La revisió assenyala que cal centrar-se

9. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>>

10. El text d'aquesta secció ofereix un resum dels principals resultats presentats al CEDEFOP (2015): *Stronger VET for better*



en reformes globals del sistema, en la garantia de qualitat, en l'aprenentatge basat en el treball, i en una EFP que sigui pertinent per al mercat laboral, objectius que els informes nacionals d'«Educació i formació 2020» també recullen.¹¹

El treball dels marcs nacionals de qualificacions basats en els resultats d'aprenentatge ha facilitat moltes d'aquestes reformes. Els marcs que inclouen tots els tipus i els nivells de qualificacions nacionals han contribuït a aclarir la relació entre les qualificacions adquirides en els sistemes d'EFP i les obtingudes en programes generals/acadèmics. Els marcs nacionals de qualificacions cada vegada es vinculen més amb la validació de l'aprenentatge no formal i donen suport als països que implanten sistemes globals de validació. Per ajudar les persones a progressar en l'aprenentatge, a trobar una feina, a conservar-la i a millorar professionalment, tant en els seus països com a escala transnacional, el proper pas consisteix a passar d'un plantejament compartimentat a un enfocament més integrat, que atorgui importància a les necessitats dels usuaris, que les difongui àmpliament i que les utilitzi d'una manera sistemàtica.

La majoria de les estratègies nacionals s'han centrat a aconseguir que l'EFP sigui més inclusiva per tal que contribueixi a reduir l'abandonament escolar i fomenti l'aprenentatge entre les persones en situació de risc, però no han prestat prou atenció a fomentar l'excel·lència de l'EFP

mitjançant la creativitat, la innovació i l'esperit emprenedor, elements que podrien contribuir al rendiment empresarial i a la creació d'ocupació. La informació sobre els resultats del mercat laboral encara no s'utilitza tant com caldria per orientar l'oferta de l'EFP, i el desenvolupament professional permanent per al professorat i el personal de formació de l'EFP¹² també ha estat menys present en les polítiques nacionals. Els agents socials cada vegada s'han involucrat més en el desenvolupament de polítiques en matèria d'EFP, però es podria reforçar la implicació de les empreses i dels sindicats en la governança i la gestió de l'EFP.

Els nous objectius haurien d'ajudar els països i els agents socials que han donat suport a les conclusions de Riga a implantar les reformes en matèria d'EFP i, en el cas dels estats membres de la UE, els desenvolupaments que s'especifiquen en les recomanacions per països relatives a l'àmbit de l'EFP en el marc del Semestre Europeu. També són una part integral del Marc estratègic «Educació i formació 2020» i de les seves prioritats, amb un cicle proposat de polítiques idèntiques fins a l'any 2020. Els vincles entre el procés de Copenhaguen, com a plataforma europea de cooperació en l'àmbit de l'EFP i el Marc estratègic «Educació i formació 2020» són especialment importants per garantir la coherència entre l'EFP i altres sectors de l'educació i la formació.

l'ives [Reforç de l'educació i la formació professionals per a una vida millor]; informe de seguiment de les polítiques en matèria d'EFP per al període 2010-2014. Aquest informe inclou un seguiment dels resultats en matèria d'EFP obtinguts pels països candidats.

<<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3067>>

<<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9096>>

11. <http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/index_en.htm#stock>

12. El desenvolupament professional permanent del professorat i del personal de formació d'EFP no era un objectiu a curt termini específic en el període 2011-2014.

Annex 2

Suport a escala de la Unió Europea per assolir els objectius a mitjà termini

Les iniciatives a escala de la UE que s'indiquen tot seguit, i també **les recomanacions per països** en el marc del Semestre Europeu, ajudaran els països participants a assolir els **objectius** esmentats. Comptaran amb el suport d'oportunitats de finançament en el marc dels Fons Estructurals i d'Inversió Europeus (ESIF) i d'Erasmus+.

- **Ajudar els països participants —o grups de països participants— a implantar les reformes en matèria d'EFP** (segons les seves necessitats concretes), mitjançant suport específic a cada país, com ara el suport del Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP) i de la Fundació Europea de Formació (ETF: European Training Foundation) per als països participants en la forma d'estudis nacionals, activitats específiques a escala nacional, fòrums per a la formulació de polítiques en matèria d'ensenyament, aprenentatge mutu i intercanvi de bones pràctiques, en particular a través de grups de treball sobre EFP i sobre aprenentatge d'adults en el context del Marc estratègic «Educació i formació 2020», revisions d'experts impulsades pels directors generals de formació professional, així com mecanismes de cooperació bilaterals o multilaterals entre països. Aportació de proves a escala de la UE (per exemple, un estudi sobre EFP superior a la UE), orientacions estratègiques (per exemple, directrius per a la implicació de les pimes en l'aprenentatge en el treball), i organització d'esdeveniments d'àmbit europeu (per exemple, un fòrum empresarial europeu sobre formació professional).
- **Fer un control i seguiment dels avenços obtinguts** en l'àmbit de l'EFP, a través del CEDEFOP i de l'ETF, mitjançant un sistema de control racionalitzat amb indicadors de desenvolupament recent (relacionats amb la prevalença i la qualitat de la mobilitat i de l'aprenentatge basat en el treball en l'àmbit de l'EFP-I) i dades estadístiques específiques sobre l'EFP (implantació de la Classificació Internacional Normalitzada de l'Educació [CINE] de 2011 en l'enquesta sobre la població activa i en la recollida de dades de la UNESCO/OCDE/EUROSTAT), adaptat als nous objectius de mitjà termini; fer un seguiment de l'impacte a escala nacional de les iniciatives en matèria d'EFP dutes a terme amb el suport dels ESIF.
- **Intensificar el suport a l'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents (AEFA)** per impulsar la qualitat, l'oferta i l'atractiu de les pràctiques en empresa a tot Europa.
- Proporcionar suport a escala de la UE per garantir que s'intensifica el desenvolupament dels **instruments de transparència i de reconeixement** (el Marc Europeu de Qualificacions [MEQ], el Sistema Europeu de Crèdit per a l'Educació i la Formació Professionals [ECVET: European Credit System for Vocational Education and Training], el Marc de Referència Europeu de Garantia de Qualitat en l'Educació i la Formació Professionals [EQAVET: European Quality Assurance Reference Framework], l'Europass i la validació de l'aprenentatge no formal i informal) i que s'implanten d'una manera més coherent i integrada.
- Donar suport a la **mobilitat transnacional dels estudiants i del personal d'EFP** (Erasmus+, ESIF, EURES [portal gestionat per l'European Employment Services Network], «La teva primera feina EURES»), facilitar el desenvolupament d'educadors d'adults (plataforma electrònica per a l'aprenentatge d'adults a Europa [EPALE: Electronic Platform for Adult Learning in Europe]), fer front als reptes específics del sector en l'àmbit de la UE (Aliances per a les Competències Sectorials) i donar suport a reformes normatives en matèria d'EFP (associacions estratègiques, projectes orientats al futur).
- A més a més, la Comissió Europea, amb l'ajut del CEDEFOP, donarà suport als estats membres per dur a terme una **comunicació focalitzada i donar una visibilitat adequada als avenços de la cooperació europea en l'àmbit de l'EFP (procés de Copenhaguen)** a través d'activitats concretes (actes de gran visibilitat, campanyes, activitats de promoció).

Annex 3

Exemples d'opcions de polítiques relacionades amb els nous objectius a mitjà termini 2015-2020

Els nous objectius proporcionen més flexibilitat perquè puguin ser assolits a escala nacional, la qual cosa és decisiva tenint en compte les diferències significatives en matèria d'EFP entre els diferents països participants. Alguns dels objectius seran més pertinents que altres, segons la situació i les necessitats específiques de cada país. Així mateix, algun objectiu a mitjà termini es podrà implementar d'una manera diferent en funció de les circumstàncies nacionals. A fi de poder atendre les diferents necessitats, els objectius a mitjà termini també tenen el suport d'un segon nivell d'opcions estratègiques que ofereixen una llista indicativa (no prescriptiva) de possibles mesures pertinents que es podrien adoptar per aconseguir un objectiu específic.

1. Fomentar l'aprenentatge basat en el treball en totes les seves formes, prestant una atenció especial a les pràctiques en empresa, implicant-hi els agents socials, les empreses, les cambres i les institucions d'EFP, i estimulant la innovació i l'esperit emprenedor.

A títol il·lustratiu, les accions concretes podrien consistir a:

- fomentar iniciatives a escala nacional per impulsar l'intercanvi de programes escolars de formació en el treball i d'EFP, així com dels programes que combinen l'aprenentatge a les escoles i a les empreses, segons escaigui;
- emprendre accions per reforçar, revisar o introduir la formació d'aprenents en el context de l'Associació Europea de Formació Professional [AEFP], i per integrar la formació professional en el marc de la iniciativa Garantia Juvenil en els sistemes d'EFP d'àmbit nacional;
- crear un marc normatiu clar (per a l'aprenentatge en el treball) tenint en compte els reglaments actuals, les relacions empresarials i les pràctiques educatives;
- establir estructures de suport intermediàries institucionalitzades amb la implicació d'organitzacions camerals, empresarials i sectorials a fi de gestionar l'administració relacionada amb l'aprenentatge en el treball dut a terme a les empreses;

- ajudar les institucions d'EFP a trobar places de formació per als aprenents i per al professorat i personal de formació en matèria d'EFP a les empreses;
- ajudar les pimes a proporcionar places de formació professional (incloent-hi incentius), etc.

2. Intensificar el desenvolupament de mecanismes de garantia de qualitat en l'àmbit de l'EFP en consonància amb la recomanació del Marc de Referència Europeu de Garantia de Qualitat en la Formació Professional (EQAVET: European Quality Assurance Reference Framework) i, en el marc dels sistemes de garantia de qualitat, establir circuits continus d'informació i de retroalimentació en els sistemes de l'EFP-I i de l'EFP-C basats en resultats d'aprenentatge.

A títol il·lustratiu, les accions concretes podrien consistir a:

- millorar la garantia de qualitat (prestant especial atenció a l'aprenentatge basat en el treball i a l'EFP-C); introduint incentius per a les institucions d'EFP per motivar-los a millorar els equips tecnològics que permetin emprar la informació relativa a les possibilitats d'inserció laboral dels graduats en EFP, juntament amb una combinació de les dades sobre l'aprenentatge, la inserció en el mercat laboral i la trajectòria professional;
- establir sistemes coherents en matèria de recollida de dades, d'anàlisis i de mecanismes de retorn dels resultats de seguiment a fi d'adaptar l'oferta d'EFP;
- desenvolupar les capacitats de les autoritats locals i regionals i de les institucions d'EFP amb l'objectiu d'emprar la informació per dissenyar els plans d'estudis, elaborar els perfils professionals i el contingut de les qualificacions d'EFP, en tots els àmbits, per tal de poder respondre a les noves exigències econòmiques i tècniques;
- assegurar-se que la utilització dels resultats de l'EFP es fa servir sistemàticament com a part dels sistemes de garantia de qualitat, incloent-hi els de l'EFP-I;

- utilitzar noves oportunitats per a la recollida de dades i l'anàlisi, com ara les macrodades, etc.

3. Millorar l'accés a l'EFPP i a les qualificacions per a tots els ciutadans a través de sistemes més flexibles i permeables, en particular oferint serveis d'orientació eficaços i integrats, i posant a disposició la validació de l'aprenentatge no formal i informal.

A títol il·lustratiu, les accions concretes podrien consistir a:

- intensificar els esforços per establir sistemes de validació de l'aprenentatge no formal i informal (Recomanació del Consell aprovada el 2012 per posar en pràctica aquests mecanismes fins al 2018);
- ampliar les ofertes per mòduls en l'àmbit de l'EFPP-C com a mitjà de perfeccionament professional dels treballadors i com una forma de satisfer amb rapidesa les necessitats en matèria de noves competències;
- fer front a les barreres conegudes d'accés a la formació per als col·lectius en situació de risc, en particular per a les persones poc qualificades, divulgar les ofertes de formació fent ús de les TIC;
- dur a terme una millor integració de l'EFPP-C i de les polítiques actives d'ocupació;
- fomentar l'aprenentatge en el treball i la creació d'entorns de treball que siguin propicis a l'aprenentatge en les empreses per a la població activa;
- integrar els serveis d'orientació i d'assessorament facilitats pels sectors de l'educació i del treball tant a l'EFPP-I com a l'EFPP-C;
- fomentar mesures per promoure el caràcter inclusiu dels sistemes d'EFPP (com ara programes per prevenir l'abandonament escolar o programes d'EFPP de segona oportunitat per obtenir qualificacions);
- continuar treballant per implantar els marcs nacionals de qualificacions vinculats al Marc Europeu de Qualificacions, integrant-hi també les qualificacions obtingudes fora dels sistemes d'educació i de formació formals;
- assegurar més sinergies institucionals entre les institucions d'EFPP-I i d'EFPP-C (a escala regional, nacional i europea), serveis d'orientació i d'ocupació i centres de validació, etc.

4. Continuar reforçant les competències clau dels plans d'estudis de l'EFPP i oferir oportunitats més efectives d'adquirir o de desenvolupar aquestes competències a través de l'EFPP-I i de l'EFPP-C.

A títol il·lustratiu, les accions concretes podrien consistir a:

- avaluar el paper de les competències clau en els plans d'estudis de l'EFPP;
- millorar les aptituds de base dels alumnes d'EFPP, segons posen de manifest el Programa per a l'Avaluació Internacional d'Alumnes (PISA: Programme for International Student Assessment) i el Programa per a l'Avaluació Internacional de Competències d'Adults (PIAAC: Programme for the International Assessment of Adult Competencies);
- reforçar l'adquisició de competències clau en l'àmbit de l'EFPP, en particular pel que fa a la formació professional;
- promoure enfocaments innovadors per tal d'oferir una combinació de competències clau i d'aptituds professionals;
- prestar una atenció especial al desenvolupament de competències empresarials, etc.

5. Introduir enfocaments sistemàtics i oportunitats en el marc del desenvolupament professional inicial i continu del professorat, del personal de formació i del personal de tutoria de l'EFPP, tant en els centres educatius com en els entorns d'aprenentatge en el treball.

A títol il·lustratiu, les accions concretes destinades a donar suport al desenvolupament professional inicial i continu del professorat i del personal de formació de l'EFPP podrien consistir a:

- desenvolupar i implantar polítiques relatives al desenvolupament de les competències del professorat i del personal de formació d'EFPP fent un ús sostenible i complementari de finançaments nacionals i europeus (Erasmus+, ESIF, etc.);
- emprar enfocaments sistemàtics adreçats a garantir la formació professional del personal d'EFPP (com ara l'adquisició de coneixements, anàlisi de les necessitats, creació d'oportunitats d'aprenentatge, creació i ampliació d'oportunitats en matèria de validació i de qualificació de l'aprenentatge i de les competències

- adquirides en el treball pel personal de formació com a alternatives vàlides a la formació formal);
- crear associacions eficaces entre totes les parts interessades pertinents (en especial, les empreses) per tal de donar suport professional al professorat i al personal de formació de l'EFPP (per exemple, organització de pràctiques de formació per al professorat d'EFPP directament en empreses, incentius per donar suport a les empreses a fi que inverteixin en el desenvolupament professional del seu personal de formació);
 - fomentar i donar suport als organismes responsables del desenvolupament professional del professorat i del personal de formació de l'EFPP (com ara les xarxes europees i nacionals d'institucions d'EFPP);
 - organitzar activitats de promoció, d'informació i de sensibilització (mitjançant els serveis d'informació, l'intercanvi de bones pràctiques, les iniciatives de promoció i l'atorgament de premis a les millors empreses de formació i als formadors d'EFPP), etc.

Nova agenda de competències per a Europa

Comunicació de la Comissió
al Parlament Europeu, al Consell,
al Comitè Econòmic i Social i al Comitè
de les Regions

Treballar junts per millorar el capital humà,
l'ocupabilitat i la competitivitat

10.6.2016
COM(2016) 381 final

1. Introducció

L'adquisició de competències¹ és la via cap a la inserció laboral i la prosperitat. Si tenim les competències adequades, podem ocupar llocs de treball de qualitat i desenvolupar tot el nostre potencial com a ciutadans actius i responsables. En un context econòmic global que està evolucionant molt ràpidament, és l'adquisició de competències el que pot fer millorar la competitivitat i el talent necessaris per impulsar la innovació. Les competències atrauen inversions i són un catalitzador del creixement i de la creació de llocs de treball, a més de tenir un paper fonamental a l'hora de fomentar la cohesió social.

Ara bé, la situació actual a Europa ens demana que actuem amb decisió. Hi ha setanta milions d'europaus que no tenen prou comprensió lectora o escriptora i un nombre encara més gran que té unes competències de càlcul i unes competències TIC molt minses, una situació que els aboca a caure en l'atur, la pobresa i l'exclusió social.² Més de la meitat dels dotze milions de desocupats europeus de llarga durada són treballadors poc qualificats. Els centres d'ensenyament superior han de garantir que els titulats universitaris disposin de les competències necessàries per a la nostra època.

Sorprenen les mancances i els desfasaments que patim actualment en matèria de competències. Hi ha molta gent que fa una feina que no es correspon amb el seu talent. Alhora, el 40 % dels empresaris europeus tenen problemes per trobar mà d'obra amb les competències professionals que necessiten per créixer i innovar. Les institucions educatives, d'una banda, i els empresaris i els alumnes, d'altra, tenen percepcions diferents sobre quina ha de ser la preparació necessària per adequar-se al mercat laboral. Són molt poques les persones que tenen una mentalitat emprenedora o la formació necessària per crear la seva pròpia empresa.

És cert que cada sistema d'educació i formació professionals (EFP), sigui nacional o regional, i cada mercat de treball ha de fer front a situacions específiques, però també ho és que tots els estats membres pateixen la mateixa mena de problemes i tenen les mateixes possibilitats de fer-hi front:

- L'adquisició i el desenvolupament de competències és fonamental per al bon funcionament i modernització del mercat laboral perquè permeten més flexibilitat i donen més seguretat als sol·licitants de feina, als treballadors i als empresaris.
- La inadequació de les competències professionals dificulten el creixement, traven la productivitat i afecten la resiliència dels estats membres en èpoques de crisi econòmica.
- La transformació digital de l'economia està reconfigurant la manera de viure i de fer negocis; han aparegut noves modalitats de feina que demanen noves competències professionals i aquí s'hi inclou la innovació i l'emprenedoria. Són molts els sectors que estan patint canvis tecnològics molt ràpids i que demanen noves competències digitals, des de les més senzilles fins a les més complexes; si la gent disposa de competències d'alt nivell, això permet que puguin adaptar-se als canvis imprevistos; d'altra banda, la transició cap a una economia circular i hipocarbònica demana que s'adaptin els models empresarials i els perfils professionals o que se'n creïn de nous.
- En alguns casos l'envelliment i la disminució de la mà d'obra europea està generant una greu manca de competències professionals; per compensar-ho, cal millorar l'ocupabilitat i la productivitat; val a dir, també, que les dones representen el 60 % dels nous titulats, però la seva taxa d'inserció laboral continua estant per sota de la masculina; a més, homes i dones acostumen a treballar en sectors diferents; per tant, uns mercats de treball inclusius haurien d'aprofitar les competències professionals i el talent d'absolutament tota la població, sense excloure els menys qualificats ni cap altre grup vulnerable; d'altra banda, en la cursa mundial pel talent hem de defensar els nostres treballadors més qualificats i aturar la fuga de cervells, facilitar la mobilitat dels ciutadans europeus, atraure talents de tercers països i aprofitar millor les competències professionals dels immigrants.
- La qualitat i la pertinència de l'educació i la formació professionals que estem oferint, especialment la qualitat pedagògica, varia força d'un estat membre a un altre i això contribueix a incrementar-ne les diferències pel que fa al rendiment econòmic i social; per tant, és fonamental millorar totes les polítiques d'educació i desenvolupament de competències professionals per tal de fomentar la innovació i la convergència amb els estats membres que estan tenint millors resultats.

1. El terme *competències* es fa servir en un sentit ampli per fer referència a tot allò que una persona sap, entén i és capaç de fer.

2. Les dades sobre tot el que s'afirma en aquesta comunicació provenen del document de treball adjunt dels serveis de la Comissió.

- Les percepcions no sempre es basen en la realitat; per exemple, si es coneguessin més bé les oportunitats de trobar feina que ofereixen l'educació i la formació professionals (EFP), aquesta seria de debò una molt bona opció per a molta més gent; de la mateixa manera, si milloréssim l'atractiu de la docència, això incitaria els joves amb talent a tirar per aquesta via.
- Cada vegada hi ha més gent que adquireix coneixements fora de l'ensenyament formal sigui a la feina o a través d'Internet, mitjançant cursos de formació professional, activitats socials o la pràctica del voluntariat, però sovint aquesta mena d'experiències educatives no té cap reconeixement.

Per tant, haver de fer front als reptes que planteja la falta de competències professionals adequades demanarà esforços importants i reformes dels sistemes educatius i de formació professional, de la mateixa manera que, d'acord amb el Pacte d'Estabilitat i Creixement, caldrà invertir recursos públics i privats en capital humà. La necessitat de millorar les nostres competències professionals també queda reflectida a l'esbós preliminar del pilar europeu de drets socials, que es va presentar el 8 de març.³

Si qui són competents a l'hora de decidir el contingut de l'ensenyament i l'organització dels sistemes d'EFP són els estats membres, és evident que cal fer un esforç tots plegats per aconseguir uns bons resultats que siguin sostenibles. Val a dir que la UE ja contribueix de manera considerable a millorar les competències professionals dels treballadors europeus a través del Semestre Europeu, l'estratègia Europa 2020 i el seu doble objectiu de reduir l'abandonament escolar prematur i de fer augmentar la població amb estudis superiors, el Pla d'Inversions per a Europa, el Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (ET 2020) o els fons estructurals i d'inversió europeus: concretament, només el Fons Social Europeu i el Fons Europeu de Desenvolupament Regional tenen previst injectar més de 30.000 milions d'euros per donar suport al desenvolupament de les competències professionals durant el període 2014-

2020; i, d'altra banda, el programa Erasmus+ també fomenta el desenvolupament de competències en el camp de l'educació i la formació professionals amb una dotació de gairebé 15.000 milions d'euros.

La nova agenda de competències que avui presentem ocupa el primer lloc en la llista d'iniciatives del programa de treball de la Comissió del 2016, es fa ressò del compromís de tots els estats membres i reflecteix la importància estratègica que tothom dóna a l'adquisició de competències o qualificacions professionals per fomentar l'ocupació, el creixement i la competitivitat. La nova agenda de competències millora i, en alguns casos, fins i tot simplifica les iniciatives per ajudar els estats membres a fer les reformes necessàries i pretén provocar un canvi de mentalitat en la gent i en tota mena d'organitzacions. L'Agenda reflecteix, doncs, el compromís dels estats membres per reformar tots aquells àmbits on l'acció de la UE pot aportar més valor afegit i se centra en tres àrees principals:

1. millorar la qualitat i l'adequació de les competències professionals;
2. facilitar la visibilitat i la comparabilitat de les competències i qualificacions professionals;
3. millorar la informació sobre les competències professionals que es necessiten per poder triar millor una sortida laboral.

Tot i així, no n'hi haurà prou amb l'actuació a escala europea. L'èxit dependrà del compromís i de l'experiència de molts actors: governs nacionals, regions, administracions locals, empreses i empresaris, treballadors, societat civil i ciutadans en general; es tracta, en darrer terme, de treure el màxim partit al talent; per exemple, els agents socials seran decisius perquè la implementació de l'Agenda tingui èxit i per poder seguir el ritme vertiginós dels canvis que s'estan produint en el mercat laboral i en la societat.

3. Convocatòria d'una consulta pública sobre la creació d'un pilar europeu de drets socials [COM(2016) 127].

2. Prioritats: apujar el llistó

2.1. Millora de la qualitat i adequació de la formació

La gent necessita una àmplia gamma de competències per desenvolupar plenament el seu potencial a la feina i a la societat. A Europa, el fet que les polítiques s'hagin centrat darrerament en l'educació ha estat un èxit. El 2014 van acabar l'ensenyament superior a l'entorn de 10 milions d'alumnes més que el 2010 i el nombre de joves que van abandonar prematurament l'escola va baixar dels 6 milions enregistrats el 2010 als 4,5 milions. Aquestes xifres representen uns avenços considerables en l'assoliment dels objectius de l'estratègia Europa 2020.

Tot i així, cada vegada és més evident que no n'hi ha prou d'intentar apujar el nivell educatiu: ara la prioritat és la qualitat i la utilitat d'allò que s'aprèn. Molts joves abandonen l'educació o la formació professional sense estar prou preparats per incorporar-se al mercat laboral actual o sense la capacitat o la mentalitat necessàries per crear la seva pròpia empresa.

L'adquisició de competències professionals és un procés que ha de durar tota la vida, sigui mitjançant l'aprenentatge formal o informal, i ha de començar des de molt joves. Els efectes positius a llarg termini d'una educació inicial de bona qualitat són importantíssims, estan molt ben documentats, motiven l'aprenentatge i són el fonament de totes les nostres habilitats futures.

Més enllà de cercar competències concretes lligades a feines determinades, els empresaris demanen cada vegada més el que s'anomena «competències transferibles» o «competències transversals», com ara la capacitat de treballar en equip, la capacitat de resoldre problemes o el pensament creatiu. Aquesta combinació de competències també és fonamental per a qui vulgui crear la seva pròpia empresa i, tot i així, en els plans d'estudi no s'acostuma a insistir prou en aquesta mena de competències, i a la majoria d'estats membres tampoc no és gaire freqüent que s'avaluïn formalment. Els perfils interdisciplinaris (gent amb capacitat per treballar en sectors diferents) són cada vegada més valorats pels empresaris malgrat l'escassa presència d'aquests perfils en el mercat laboral.

Millora dels fonaments: competències bàsiques

Europa ha de fer front a un gran repte en matèria de competències bàsiques. Per poder accedir a llocs de tre-

ball de qualitat i participar plenament en la societat, la gent necessita un nivell mínim de competència lectora i de càlcul i de competències digitals. Aquestes competències són també el fonament de qualsevol formació o desenvolupament professional. Prop d'una quarta part de la població adulta europea té problemes per llegir i escriure i poquíssimes nocions de càlcul i TIC. A la UE hi ha més de 65 milions de persones que no tenen cap qualificació corresponent a la segona etapa de l'educació secundària. Aquest percentatge varia considerablement d'un estat membre a un altre i en algun d'ells fins i tot pot atènyer el 50 % o més de la població.

Com que per a la majoria de llocs de treball es demanen competències cada vegada més complexes, la gent poc qualificada té cada vegada menys oportunitats de trobar feina. Aquest grup de gent també és laboralment més vulnerable i té feines més precàries i el doble de probabilitats d'haver de suportar una desocupació de llarga durada. A més, els treballadors menys qualificats també són sovint els consumidors més vulnerables, especialment en uns mercats cada vegada més complexos.

1. Perquè els europeus menys qualificats millorin les seves possibilitats d'inserció laboral, els estats membres han de posar en marxa programes de capacitació creant, per exemple, el que s'anomena una **garantia de capacitats**, és a dir, una «certificació de les competències professionals dels menys qualificats», en col·laboració amb els agents socials i les institucions d'educació i formació professional, i amb les administracions locals, regionals i nacionals. La capacitació, entesa com a l'adquisició o la millora de competències professionals, hauria d'estar oberta a tothom, independentment del fet que ja s'estigui exercint una activitat professional. Cal ajudar a millorar les competències lingüístiques i de càlcul i les competències digitals dels adults poc qualificats i, si és possible, empènyer-los a adquirir un conjunt de competències professionals més ampli que els permeti aconseguir una qualificació de segona etapa d'educació secundària o una d'equivalent.

La Comissió proposa, doncs, de crear l'esmentada **garantia de capacitats** [vegeu el document de referència COM(2016) 382], que permeti:



- avaluar les competències professionals dels adults poc qualificats i esbrinar les que ja tenen i les que encara necessiten;
- oferir formació que respongui a les necessitats específiques dels treballadors i dels mercats de treball locals;
- validar i reconèixer les competències professionals individuals.

Millora de la resiliència: competències clau i competències més complexes

L'educació i la formació professional inicial hauria de dotar tots els ciutadans d'una àmplia gamma de competències que els obrissin les portes a la realització i al desenvolupament personal, a la inclusió social, a la ciutadania activa i al món laboral. Entre aquestes competències cal esmentar les competències bàsiques de lectura i de càlcul, els coneixements científics i el coneixement d'idiomes estrangers, així com competències transversals i competències clau com ara les competències digitals, l'emprenedoria, el pensament crític, la capacitat per resoldre problemes, l'habilitat d'aprendre a aprendre o els coneixements financers.

L'adquisició d'aquestes competències és bàsica per al desenvolupament d'altres de nivell més alt i més complexes, que són necessàries per impulsar la creativitat i la innovació. Aquestes competències han de conrear-se tot al llarg de la vida perquè la gent pugui prosperar en els seus llocs de treball i en una societat que està evolucionant molt ràpidament on hem de fer front a la complexitat i a la incertesa imperant.

Si bé alguna d'aquestes competències ja té un lloc establert en els plans d'estudi, no podem dir que sigui el cas de competències clau com ara l'emprenedoria, la ciutadania o les competències transversals. Hi ha estats membres que han pres mesures per incorporar aquestes competències en els plans d'estudi, però això no sempre s'ha fet de manera coherent. Per tal de promoure una visió comuna sobre dues d'aquestes competències, la Comissió ha publicat recentment un parell de marcs de referència sobre competències digitals,⁴ que ja han adoptat tretze estats membres, i sobre emprenedoria.⁵

4. <<https://ec.europa.eu/jrc/digcomp>>

5. <<https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>>

La Comissió continuarà treballant amb les parts interessades per desenvolupar instruments destinats a l'avaluació i la validació d'aquestes competències. Aquests instruments permetran a les administracions públiques i als organismes privats millorar els seus serveis d'orientació, formació i tutoria de joves, sol·licitants de feina i ciutadans en general. La Comissió també donarà suport als estats membres, a les regions i les institucions d'ensenyament perquè ajudin els joves a adquirir les competències emprenedores que els puguin ser útils a l'hora de crear la seva pròpia empresa o una empresa social. Programes europeus com ara Erasmus+, COSME i el Fons Social Europeu ja hi estan donant suport financer.

2. Per ajudar encara més gent a adquirir les competències bàsiques, el 2017 la Comissió té intenció de revisar el **marc de competències clau**.⁶ L'objectiu és tenir una visió comuna de les competències clau i aconseguir que s'incloguin en els plans d'estudi. Aquesta revisió també implicarà suport financer per millorar l'adquisició i l'avaluació d'aquestes competències. Es parlarà una atenció especial al foment de la **mentalitat emprenedora i orientada a la innovació**, inclòs el foment d'experiències empresarials pràctiques.

Prioritat per a l'educació i la formació professionals (EFP)

L'interès de l'educació i la formació professionals (EFP) rau en el fet que proporciona les competències transversals i específiques necessàries per a cada lloc de treball; d'aquesta manera es facilita la inserció laboral i es mantenen i s'actualitzen les competències dels treballadors en funció de les necessitats locals, regionals i sectorials. Malgrat que cada any hi ha més de 13 milions d'alumnes d'EFP a Europa, es preveu que hi haurà una mancança de titulats d'EFP en el futur.

Hi ha molts joves i molts pares que continuen considerant que l'EFP és una opció de segona categoria. A més, de vegades la coordinació entre empresaris i institucions d'educació i formació professionals és força difícil. L'EFP ha d'incrementar el seu atractiu mitjançant una oferta de qualitat i una organització flexible de manera que permeti el pas a la formació professional de grau superior (també anomenada de nivell terciari) o a la universitat i que tingui més vinculació amb el món laboral.

6. Recomanació del Parlament Europeu i del Consell sobre les competències clau per a l'aprenentatge permanent (DO L 394 de 30.12.2006, p. 10).

L'oferta d'EFPP de grau superior, que està en expansió constant, és molt ben valorada pels alumnes i pels empresaris perquè proporciona les competències professionals que necessita el mercat laboral. Cal fomentar encara més aquesta evolució i integrar-la adequadament en els sistemes i marcs de qualificacions.

L'èxit de la formació professional basada en el treball, és a dir, en el centre d'ensenyament i a l'empresa, hauria de fer que en la concepció dels plans d'estudi d'EFPP participessin empreses i agents socials. A més, en la mesura que es pugui, l'EFPP també hauria de combinar pràctiques a les empreses a l'estat membre amb pràctiques a l'es-tranger.

3. La Comissió, en col·laboració amb els estats membres, els agents socials i les institucions d'educació i formació professionals, vol ajudar a aplicar les Conclusions de Riga, que propugnen que les competències i qualificacions professionals que s'adquireixin siguin de qualitat i adequades al mercat laboral, de la manera següent:

- oferint als alumnes d'EFPP experiències d'aprenentatge basades en el treball com a part dels seus estudis;
- proporcionant més oportunitats als alumnes d'educació i formació professionals perquè combinin experiències d'aprenentatge d'acord amb la **garantia de qualitat** de l'EFPP,⁷ amb l'ECVET⁸ i amb la revisió de la recomanació sobre el **Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ)**;
- donant suport a la promoció i a la visibilitat de les oportunitats que ofereix l'EFPP de grau superior a través de col·laboracions entre les institucions d'ensenyament, els investigadors i les empreses i posant en relleu les necessitats en matèria de competències professionals de nivell més alt en tots els sectors;
- millorant les sortides laborals de l'EFPP en el mercat de treball;
- racionalitzant el sector de l'EFPP en l'àmbit de la UE, incloent-hi una millor coordinació del paper del Comitè Consultiu de la Formació Professional;

→

⁷ Marc europeu de referència de garantia de la qualitat en l'educació i formació professionals (DO C 155 de 8.7.2009, p. 1).

⁸ Sistema europeu de crèdit per a l'educació i la formació professionals (ECVET) (DO C 155 de 8.7.2009, p. 11).

• celebrant el 2016 la **primera setmana europea de les competències en EFPP** i millorant la col·laboració amb l'organització «World Skills» per millorar la reputació de la formació professional com a primera opció.

Més interconnexió i més competències digitals

Actualment, la ràpida transformació digital de l'economia que estem vivint implica que gairebé tots els llocs de treball i àmbits de la participació ciutadana demanen un cert nivell de coneixements digitals. L'economia col·laborativa està canviant els models empresarials, demana més competències digitals i ofereix noves oportunitats laborals i noves maneres d'accedir-hi; també planteja nous reptes com ara la possibilitat de formar-se o d'actualitzar coneixements per Internet. La robotització i la intel·ligència artificial estan substituïnt les feines rutinàries no només als centres de producció, sinó també a les oficines. L'accés a tota mena de serveis, serveis electrònics inclosos, està evolucionant molt ràpidament i exigeix que tant els usuaris com els proveïdors de serveis o les administracions públiques hagin d'estar qualificats digitalment. Els serveis electrònics de salut, per exemple, estan canviant la forma en què el ciutadà accedeix a l'assistència sanitària i se'n beneficia.

En els últims deu anys la demanda de professionals de les tecnologies de la informació i la comunicació ha crescut un 4 % anual i, tot i així, a Europa encara falten competències digitals a tots els nivells. Malgrat el creixement tan fort i sostingut dels llocs de treball per a professionals de les TIC, està previst que de cara al 2020 gairebé es dupliqui el nombre de vacants encara sense cobrir i que fins i tot arribi a les 756.000. D'altra banda, val a dir que prop de la meitat de la població de la UE no disposa de competències digitals bàsiques i que gairebé el 20 % no en té cap ni una. Els estats membres, les empreses i la ciutadania han d'estar a l'altura d'aquest repte i invertir més en el desenvolupament de competències digitals, incloses la programació computacional i l'enginyeria informàtica, a tots els nivells de l'educació i la formació professionals.

Europa necessita treballadors amb una bona formació en tecnologies de la informació i la comunicació que no només siguin capaços de fer-les servir, sinó que també puguin innovar i liderar-ne l'ús. Sense això Europa no aconseguirà adaptar-se a l'evolució digital. L'adquisició de noves competències digitals és fonamental per seguir el ritme de l'evolució tecnològica i els empresaris ja estan introduint mètodes de formació innovadors en les seves empreses. Els centres de recerca i d'innovació també poden ajudar a desenvolupar i transferir aquestes compe-

tències, que actuen com a catalitzadores de la inversió, l'activitat empresarial i la creació de llocs de treball.

4. La Comissió està posant en marxa la iniciativa europea anomenada **Coalició per les Competències i l'Ocupació Digitals** per crear una reserva de talent i garantir que els ciutadans i els treballadors europeus adquireixin les competències digitals adequades.

Sobre la base dels resultats tan positius obtinguts amb la Gran Coalició per l'Ocupació Digital i amb l'Estratègia sobre competències digitals de la UE i d'acord amb la tasca desenvolupada en el Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació 2020, la Comissió demana als estats membres que **d'aquí a mitjan 2017 desenvolupin estratègies nacionals globals de capacita-ció digital a partir d'uns objectius preestablerts**, la qual cosa inclou:

- la creació de coalicions nacionals en l'àmbit de les competències digitals que apleguin administracions



públiques, empreses, institucions educatives i parts interessades del mercat laboral;

- el desplegament de mesures concretes per incloure les competències digitals a tots els nivells educatius, donar suport al personal docent i fomentar la participació activa de les empreses i d'altres organitzacions.

La Comissió demanarà als estats membres i a les parts interessades, inclosos els agents socials, que es comprometin a actuar i trobin i comparteixin bones pràctiques de manera que es puguin reproduir i generalitzar. A més, millorarà la difusió de la informació sobre els fons de la UE disponibles per a aquestes finalitats (fons estructurals i d'inversió europeus, Iniciativa d'Ocupació Juvenil, programa Erasmus+) i estudiarà les possibilitats de finançament a través, per exemple, de bons de formació.

A més, la Comissió supervisarà anualment els progressos assolits i els recollirà en el seu Informe sobre els avenços digitals a Europa (EDPR).⁹

2.2. Facilitar la visibilitat i la comparabilitat de competències i qualificacions

Les qualificacions serveixen per indicar als empresaris el que saben i són capaços de fer els sol·licitants de feina, però rarament donen una idea de les competències adquirides fora dels canals acadèmics formals, les quals, per tant, corren el risc de ser infravalorades. El fet de fer valer aquestes competències és especialment important per als treballadors poc qualificats, aturats o en risc de ser-ho, per als treballadors que es veuen obligats a canviar de trajectòria professional i per als immigrants. Si ho aconsegueixen, poden fer ús de la seva experiència i el seu talent, adonar-se de quines necessitats de formació tenen i aprofitar qualsevol oportunitat de reciclatge.

Tot i així, a la UE les diferències entre els sistemes educatius d'un estat membre a l'altre fan que sigui difícil per als empresaris avaluar els coneixements i les competències de les persones amb qualificacions obtingudes a un altre país diferent del seu.

La mobilitat transfronterera pot contribuir al bon funcionament dels mercats de treball i oferir més oportunitats laborals, però si no s'entenen ni es reconeixen les qualificacions de la mateixa manera a tot arreu, els treballadors de la UE i dels països tercers que es traslladin a viure a un altre país diferent del seu sovint hauran de fer front a molts obstacles per trobar-hi feina o per cobrar-hi un sou, moltes vegades inferior al dels treballadors amb qualificacions comparables adquirides en el país d'acollida.

Més transparència i comparabilitat de les qualificacions

En l'àmbit de la UE la Directiva 2005/36/CE facilita el reconeixement mutu de les qualificacions professionals i l'accés a les professions regulades. El mes de gener del 2016 es va implantar la primera tramitació electrònica a la UE (l'anomenada «targeta professional europea»)¹⁰ per poder reconèixer automàticament a tot arreu les qualificacions professionals de cinc professions. La creació del **Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ)** també ha facilitat la transparència i la comparabilitat d'allò que les persones han après realment durant el seu procés de formació («resultats d'aprenentatge»).

El MEQ insta els responsables educatius de cada estat membre a treballar plegats per dissenyar marcs nacio-

⁹ Informe sobre els avenços digitals a Europa 2016 (EDPR) [SWD(2016) 187].

¹⁰ Reglament d'execució (UE) 2015/983 de la Comissió, de 24 de juny de 2015, sobre el procediment d'expedició de la targeta professional europea i l'aplicació del mecanisme d'alerta d'acord amb la Directiva 2005/36/CE del Parlament Europeu i del Consell (DO L 159 de 25.6.2015).

nals de qualificacions coherents basats en «resultats d'aprenentatge». Tot i així, cal donar-hi un nou impuls perquè el MEQ aconseguixi arribar a tothom i a totes les organitzacions i perquè serveixi de base per prendre decisions en matèria de contractació o per accedir a la formació tenint en compte les diferents modalitats que presenta actualment l'aprenentatge.

Hi ha diversos països no europeus que han manifestat el seu interès pel MEQ perquè les seves qualificacions puguin comparar-se amb les europees, la qual cosa contribuiria a atraure a Europa investigadors i professionals molt qualificats de fora de la UE; d'aquesta manera es disposaria de les competències que necessita la nostra economia i, d'altra banda, es facilitaria als investigadors i professionals europeus la possibilitat de treballar fora de la Unió. Això s'adiu també amb l'ambició de disposar d'una política d'immigració legal més clarivident i més ben gestionada.¹¹ La revisió de la Directiva sobre l'anomenada «targeta blava» és especialment important en aquest sentit.¹² Per tant, una revisió del MEQ facilitaria la comprensió de les qualificacions adquirides a l'estranger i la integració en el mercat laboral de la UE dels immigrants, tant dels acabats d'arribar, com dels que ja resideixen a la Unió.

5. Per facilitar la comprensió de les qualificacions i competències professionals i contribuir al seu millor ús en el mercat laboral de la UE, la Comissió ha presentat una proposta per revisar el Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ)¹³ [vegeu el document de referència COM (2016) 383] amb els objectius següents:

- fer actualitzar periòdicament els sistemes nacionals de qualificacions;
- garantir que les qualificacions del MEQ es basin en principis comuns que vetllin per la qualitat;¹⁴

→

¹¹. Agenda Europea de Migració [COM(2015) 240] i Cap a una reforma del sistema europeu comú d'asil i la millora de les vies legals d'entrada a Europa [COM(2016) 197].

¹². Proposta de directiva del Consell relativa a les condicions d'entrada i residència dels nacionals de tercers països per exercir una feina altament qualificada [COM(2016) 378].

¹³. Recomanació del Parlament Europeu i del Consell relativa a la creació del Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (DO C 111 de 6.5.2008, p. 1).

¹⁴. Actualment, els principis que garanteixen la qualitat de l'ensenyament general a escala europea són objecte de debat en el context del Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (ET 2020).

- fer aplicar els principis comuns de sistemes de crèdit quan les qualificacions corresponents al MEQ es basin en aquests sistemes;

- fomentar l'ús del MEQ per part dels agents socials, serveis públics d'ocupació, institucions educatives i administracions públiques per millorar la transparència i la comparabilitat de les qualificacions;

- promoure la comparabilitat de les qualificacions dels estats membres que hagin adoptat el MEQ i les d'altres països, concretament dels països veïns i d'altres que, en funció dels acords internacionals signats per la UE, també hagin adoptat marcs de qualificacions.

Perfil de les competències i qualificacions dels immigrants

El nombre de nacionals de països tercers residents a la UE que tenen una qualificació de segona o, fins i tot, de primera etapa d'educació secundària és inferior al de ciutadans de la Unió que també en tenen una. Tot i així, val a dir que a l'entorn del 25 % dels nacionals de països que no pertanyen a la UE sí que estan molt qualificats. Però el cert és que al voltant de dues tercers parts d'aquests nacionals molt qualificats estan inactius o desocupats o estan massa qualificats per fer la feina que fan. D'altra banda, és força probable que hi hagi immigrants que ja resideixen a la UE o bé que acabin tot just d'arribar-hi, especialment els refugiats, que tinguin un coneixement limitat de la llengua del país d'acollida.

Copsar les competències, les qualificacions i l'experiència professional dels immigrants acabats d'arribar és tot un repte per a molts estats membres de la UE. Les eines que s'han desenvolupat mitjançant l'*Europass*,¹⁵ el Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ), l'aprenentatge entre iguals o l'intercanvi d'informació entre administracions nacionals poden ajudar a establir perfils de competències professionals i a integrar laboralment els immigrants. Detectar les competències professionals dels immigrants tan aviat com sigui possible pot ajudar a tirar endavant les primeres iniciatives necessàries per a la seva inserció en la societat d'acollida i en el mercat laboral. Això pot incloure haver-los d'adreçar cap a una formació apropiada (fins i tot a l'estudi d'idiomes, la formació empresarial o les pràctiques a les empreses que ofereix l'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents) o bé als serveis d'ocupació.

¹⁵. Decisió núm. 2241/2004/CE relativa al marc comunitari únic per a la transparència de les qualificacions i competències (*Europass*) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

6. Per integrar més ràpidament els nacionals de tercers països, la Comissió:

- crearà una **eina per avaluar el seu perfil de competències professionals**; aquesta eina ajudarà els serveis corresponents dels estats membres d'acollida a detectar i documentar les competències i qualificacions i l'experiència dels nacionals de tercers països acabats d'arribar;
- col·laborarà amb les administracions nacionals per donar suport al reconeixement de les competències i les qualificacions dels immigrants, especialment dels

refugiats, contribuirà a la formació del personal dels serveis d'acollida de l'estat membre d'entrada a la UE per agilitzar els tràmits de reconeixement i fomentarà l'intercanvi d'informació i de bones pràctiques en matèria d'avaluació i reconeixement de competències i qualificacions;

- posarà a disposició dels immigrants acabats d'arribar i, sobretot, dels refugiats cursos d'idiomes mitjançant el suport lingüístic en línia del programa Erasmus+; en tres anys es posaran a disposició dels refugiats 100.000 llicències per fer cursos d'idiomes en línia.¹⁶

→

2.3. Més informació i millor documentació sobre competències professionals i sortides laborals

Per poder dur a terme les reformes necessàries, els plans d'estudi i les inversions més adequades, les institucions educatives i els responsables polítics necessiten proves convincentes de les competències professionals que es necessitaran en el futur. Però el ritme imparable dels canvis en el mercat laboral fa que aquesta mena d'informació sigui difícil d'aconseguir i poc fiable. A més, no hi ha cap solució que valgui per a tothom: els mercats de treball locals i regionals estableixen les seves necessitats d'acord amb les tendències mundials, però al final això fa que es generin diferències en la demanda de competències entre una regió o sector econòmic i uns altres.

Més informació per triar millor

Sigui per buscar feina o per decidir el que es vol estudiar i on, la gent necessita no només disposar d'informació adequada sobre la demanda de competències, sinó també poder-la interpretar. D'altra banda, també necessita mitjans per avaluar les pròpies competències i poder-les presentar de manera eficaç juntament amb les seves qualificacions. Val a dir que els empresaris en resultarien molt beneficiats, si sempre poguessin trobar mà d'obra amb les competències professionals adequades.

La qualitat de la informació sobre les competències professionals dels sol·licitants de feina varia d'un estat membre a un altre. N'hi ha on la col·laboració entre els agents socials, les administracions i institucions educatives ja permet especificar les necessitats en matèria de capacitat i adaptar-hi els plans d'estudi. En d'altres, però, aquesta mena de col·laboració encara no s'ha difós.

La col·laboració serà més eficaç com més es basi en els actius i especificitats locals i regionals. Més interacció

local entre, d'una banda, l'educació i la formació i, d'altra banda, el mercat laboral pot ser especialment útil si s'hi fan les inversions necessàries per limitar la fuga de cervells i desenvolupar, atraure i retenir els talents necessaris a determinades regions o sectors empresarials.

7. Perquè es pugui prendre una bona decisió sobre els estudis i la carrera professional que es vulgui fer, la Comissió proposarà **revisar l'Europass**¹⁷ i crear una plataforma integrada i intuïtiva de serveis en línia, que oferirà eines gratuïtes per arxivar i compartir informació sobre competències i qualificacions i per poder-se autoavaluar.

Es millorarà la informació sobre les competències professionals que es necessiten i sobre les tendències generals del mercat laboral fent servir cercadors i analitzant macrodades d'Internet i se'n comprovaran els resultats en temps real mitjançant l'eina «Panorama de competències de la UE», que formarà part dels serveis integrats d'Europass.

8. La Comissió continuarà estudiant el problema de la fuga de cervells i fomentarà l'intercanvi de bones pràctiques per posar-hi remei.

¹⁶ En el pla d'acció per a la integració dels nacionals de països tercers s'hi recull tota la gamma d'actuacions destinades a facilitar-ne la integració [COM(2016) 377].

¹⁷ Decisió núm. 2241/2004/CE relativa a un marc comunitari únic per a la transparència de les qualificacions i competències (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

Més informació sobre competències professionals i més cooperació intersectorial

Les necessitats de competències professionals, actuals i futures, varien segons els diversos sectors econòmics. Cada vegada apareixen més sectors o n'hi ha d'altres que canvien radicalment, sobretot, tot i que no de manera exclusiva, arran dels avenços tecnològics. La transició que la innovació està impulsant cap a una economia circular i hipocarbònica, així com les «tecnologies facilitadores essencials», com ara la nanotecnologia, la intel·ligència artificial o la robòtica, estan transformant un nombre cada vegada més gran de sectors. Disposar d'una oferta de competències adequades en el moment oportú és fonamental per impulsar la competitivitat i la innovació. Però a l'hora d'invertir diners també és indispensable tenir accés a treballadors amb competències d'alt nivell. Al ritme amb què avancen els canvis tecnològics, el repte principal per a les empreses i, especialment, per a les pimes és anticipar i gestionar de la millor manera possible els canvis i les competències professionals dels treballadors.

Hi ha moltes entitats i organismes, públics i privats, que han iniciat projectes d'àmbit sectorial i regional per millorar les competències professionals dels treballadors, però aquesta mena d'iniciatives acostumen a ser fragmentàries i el seu impacte en els sistemes educatius és limitat. És per això que cal mobilitzar empresaris i agents socials per dissenyar i posar en pràctica solucions. Cal, per tant, un enfocament estratègic adreçat a mercats sectorials molt ben definits i definir les competències professionals que necessiten.

Per aconseguir que els resultats siguin duradors i tinguin realment un impacte, cal que els diversos sectors econòmics posin en comú les seves competències i les seves estratègies de creixement i que hi participin totes les parts interessades d'àmbit regional, nacional i europeu.

9. Per millorar la informació sobre les competències que es necessiten i posar remei a les mancances que s'han detectat en els diversos sectors econòmics, la Comissió està posant en marxa **un pla de cooperació sectorial sobre competències**, que contribuirà a mobilitzar i coordinar l'actuació dels principals actors, fomentará la inversió privada i promourà un ús més estratègic dels programes de finançament europeus i nacionals.

En l'àmbit de la UE es crearan aliances de competències professionals en el sector industrial i en el sector serveis, que després es concretaran a escala nacional i regional, a fi que:

- les estratègies dels propers cinc a deu anys es dediquin a especificar la mena de competències professionals que es necessiten en cada sector i la manera d'aconseguir-les: creació comuna d'oportunitats per als titulats d'EFP superior i col·laboració entre empreses, institucions educatives i centres de recerca;
- s'arribi a acords que permetin el reconeixement mutu de qualificacions i certificacions sectorials.

Els preparatius del **Pla de cooperació sectorial sobre competències** començaran el 2016, tindran el suport dels instruments financers de la UE i, en una primera fase, s'orientaran cap a la demanda de sis sectors concrets:¹⁸ **l'automobilístic, el de les tecnologies marítimes, el de la ciència espacial, el de la defensa, el sector tèxtil i el sector turístic**; després, en una segona fase que està previst d'engegar el 2017, s'estudiarà la possibilitat d'afegir-n'hi d'altres: la construcció, la siderúrgia, la salut, les tecnologies verdes i les energies renovables; cal que la tria dels sectors inclogui tecnologies punta que garanteixin la competitivitat a llarg termini, però també sectors més tradicionals que hagin de fer front a curt i mitjà termini a reptes molt concrets.

Millor coneixement de les competències dels titulats

Les universitats i les institucions d'educació i formació professional preparen els joves per a la vida laboral. Per tant, han de conèixer les tendències del mercat laboral, estar ben informats de la facilitat o dificultat amb què troben feina els seus antics alumnes i adaptar-hi els seus programes. Els alumnes i les seves famílies també necessiten aquesta mena d'informació per poder prendre una decisió correcta sobre què i on estudiar. Tot i així, adaptar els plans d'estudi demana temps i és un procés complex.

Seria convenient disposar de més informació sobre els plans d'estudi dels titulats de l'educació superior, siguin de grau universitari o de cicles superiors d'educació i formació professionals, i sobre les seves sortides laborals i que aquesta informació fos comparable. A més, també seria

18. La Comissió ha iniciat un diàleg amb uns sectors concrets per recollir proves del déficit de competències professionals i del seu impacte en l'ocupació, el creixement, la innovació i la competitivitat; a partir de l'anàlisi que n'ha fet i tenint en compte el ferm compromís polític de les parts interessades a escala nacional i europea, s'han seleccionat sis sectors per a la fase inicial.



interessant disposar d'indicadors de qualitat i d'informació administrativa (fiscalitat o cotitzacions a la seguretat social, per exemple) i que, si fos necessari, es fessin enquestes a les xarxes socials.

Hi ha estats membres on s'han creat mecanismes de seguiment professional dels titulats de l'ensenyament superior, però gairebé cap o molt pocs dels titulats d'EFP de grau mitjà i, per tant, encara hi ha molt de marge per aju-

dar els estats membres a millorar en la recollida d'aquesta mena d'informació.

10. Per tal d'ajudar els alumnes i les institucions educatives a valorar la utilitat dels estudis que fan, el 2017 la Comissió té previst proposar una **iniciativa de seguiment professional dels titulats de l'ensenyament superior** per ajudar els estats membres a millorar la informació sobre la seva situació laboral.

3. Endavant amb les reformes

Les deu iniciatives que acabem d'esmentar formen part d'una estratègia molt ambiciosa que a llarg termini pretén aconseguir que la gent adquireixi les competències professionals que necessita per prosperar en el mercat laboral i en la societat, en general.

A escala nacional i europea s'està treballant per introduir reformes que facin avançar la nova agenda de compe-

tències, millorin les oportunitats de formació i fomentin l'educació i la formació que necessita el mercat laboral del segle XXI. Cal, doncs, fer més esforços per salvar la distància entre l'educació i la formació i el mercat laboral i invertir més en la modernització tant de l'EFP com de l'educació superior, per aprofitar tot el potencial possible i impulsar el desenvolupament regional.

3.1. Més oportunitats de formació

Més formació basada en el treball i més col·laboració entre el món empresarial i el món educatiu

S'ha demostrat que la formació basada en el treball en totes les seves modalitats és un bon trampolí per adquirir les competències professionals que demana el mercat laboral, tant se val si són competències «transferibles» o transversals o competències bàsiques, i per trobar feina. Aquí els agents socials tenen un paper decisiu. Ara el que caldria és facilitar l'accés de més persones a aquesta mena de formació. Actualment, només segueixen una formació basada en el treball una quarta part dels alumnes de formació professional i, a més, poques vegades els programes d'educació general o l'ensenyament superior inclouen cap experiència laboral. La col·laboració entre el món empresarial i les institucions educatives, amb la participació de tots els sectors i nivells d'educació i formació, haurien de ser capaços d'explotar tot aquest potencial.

Hi ha iniciatives que han tingut èxit i que mostren el camí per on s'hauria de tirar perquè els agents del mercat laboral s'impliquessin més en l'educació i la formació i ajudessin els joves a fer el primer pas en la seva trajectòria laboral. Fins ara, l'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents ha publicat 250.000 ofertes d'ocupació juve-

nil i formació en empreses. El Pacte Europeu per la Joventut farà possible que rebin formació digital un milió de joves i que del programa europeu previst per fer «aules intel·ligents» se'n beneficiïn 100.000 alumnes. A més, a través de la iniciativa europea anomenada Gran Coalició per l'Ocupació Digital empreses i organitzacions empresarials ja han ofert milions d'oportunitats de formació.¹⁹

Pel que fa a l'educació superior i de postgrau, l'Institut Europeu d'Innovació i Tecnologia (EIT) és un exemple de la manera com la col·laboració entre el món empresarial i els centres de recerca pot millorar els plans d'estudi i els programes de mobilitat i facilitar l'accés als centres de producció i als centres de recerca per tal de poder fer pràctiques en un entorn laboral real.

Sí, tot plegat són senyals positius, però també és cert que encara són molt insuficients. Per tant, perquè els alumnes estiguin més en contacte amb el món laboral, **la Comissió té previst crear un seguit de serveis de suport que facilitin l'intercanvi de coneixements, la creació de xarxes i la col·laboració en matèria de formació basada en el treball.** L'objectiu és donar suport a les reformes estructurals mitjançant l'assessorament entre

¹⁹. <<http://www.linkedpolicies.eu/pledge>>

iguals i l'intercanvi de bones pràctiques a través de les xarxes socials.

Els interlocutors socials de diversos sectors econòmics, com ara el comerç, la construcció o les telecomunicacions, han pres una **posició comuna sobre les competències professionals que cal potenciar i sobre els períodes de pràctiques que convindria fer.**

En el marc de l'Aliança Europea per a la Formació d'Aprenents, els agents socials europeus de diversos sectors econòmics també s'han compromès a impulsar més i més bones possibilitats de formació basada en el treball. Aquesta és, doncs, una de les prioritats del programa de treball conjunt dels agents socials europeus durant el període 2015-2017. La **Comissió ajudarà els agents socials a tirar endavant els resultats dels seus projectes conjunts** estudiant, per exemple, la rendibilitat de la formació basada en el treball i, probablement, creant també un marc de qualitat per avaluar aquesta mena de formació.

Més suport a la mobilitat dels alumnes

Seria convenient que cada vegada més alumnes es poguessin beneficiar d'una experiència de formació a l'estranger. Les dades demostren que els joves que estudien o es formen a l'estranger troben feina molt més ràpidament que els que no tenen cap experiència internacional. Són persones que s'adapten més ràpidament a qualsevol nova situació i resolen més bé els problemes. Recentment, la UE ha modificat el marc jurídic dels alumnes i investigadors de països tercers²⁰ per poder atreure i retenir més gent amb talent.

La mobilitat dels alumnes d'ensenyament superior ja té una llarga tradició. Fins ara, han participat en el programa Erasmus més de tres milions d'alumnes. Ara bé, en el marc del nou programa Erasmus+ també s'ofereixen ajuts a la mobilitat d'alumnes d'educació i formació professional inicial (EFP), alumnes de programes basats en el treball i formadors. Tot i així, les oportunitats de mobilitat que s'ofereixen a aquesta mena d'alumnes resulten insuficients per cobrir la demanda actual. Només alguns països inclouen la mobilitat en els seus sistemes nacionals d'ensenyament, formació i joventut.

Els alumnes de sistemes basats en el treball també es poden beneficiar de la possibilitat d'aprendre i treballar a

l'estranger. Per millorar les condicions de la seva mobilitat, la Comissió està portant a terme un projecte pilot, encoratjat pel Parlament Europeu, per avaluar la viabilitat i el profit que traurien aquests alumnes d'uns períodes de mobilitat més llargs a l'estranger (de sis a dotze mesos).

Tot i així, amb el suport pressupostari de la UE no n'hi haurà prou. Seria bo que els estats membres incloguessin en els seus plans d'estudi ajuts a la mobilitat perquè una majoria de joves es pogués beneficiar d'una experiència formativa a l'estranger.

En aquest sentit, és fonamental que les beques i les ofertes de formació de les empreses siguin de qualitat. El finançament ha d'anar acompanyat d'unes polítiques i mesures nacionals que afavoreixin i valorin l'aprenentatge adquirit i garanteixin la utilitat i la qualitat de la formació. **El 2016 es crearà un quadre d'indicadors sobre la mobilitat en l'educació i la formació professional, que oferirà un panorama de les mesures de suport existents arreu de la UE i permetrà determinar els àmbits en què cal fer-hi més esforços.**

Més formació a la feina

La majoria dels futurs treballadors de les properes dues dècades ja són adults i necessiten fer formació contínua per actualitzar les seves competències i aprofitar les noves oportunitats professionals.

Però només un de cada deu adults participa actualment en alguna mena de formació organitzada. Aquest és el cas, concretament, dels treballadors més qualificats i dels empleats de les grans empreses. El 2010 gairebé un terç de les empreses europees no va fer cap mena de formació adreçada al seu personal i aproximadament només un terç dels treballadors per compte aliè va participar en alguna mena de curs o seminari. Recentment, una quarta part dels treballadors ha confessat que no havia ampliat gens les seves competències professionals d'ençà que havia començat a treballar a la seva feina actual.

Podem fer molt més per impulsar la formació a les empreses i perquè les pimes també puguin posar en comú recursos i infraestructures i oferir formacions conjuntes. Ja disposem dels fons estructurals i d'inversió europeus necessaris per donar suport a la modernització de les infraestructures d'educació i formació. **Juntament amb el Fons Europeu d'Inversions (FEI), la Comissió està explorant la possibilitat de continuar donant suport mitjançant un instrument financer específic a la concessió a les pimes de préstecs bancaris a tipus favorables perquè els treballadors puguin millorar les seves competències professionals.**

20. Directiva (UE) 2016/801, relativa als requisits d'entrada i residència dels nacionals de països tercers amb finalitats de recerca, estudis, pràctiques, voluntariat, programes d'intercanvi d'alumnes o projectes educatius i col·locació «au pair».

Validació de l'aprenentatge no formal i informal

La gent ha de ser capaç de fer servir totes les seves competències en la seva carrera professional o en qualsevol formació que segueixi posteriorment. Cada vegada s'aprenen i es desenvolupen més competències en una gran varietat de contextos fora del sistema formal d'educació i formació a través de l'experiència laboral, la formació a les empreses, els mitjans digitals o les activitats de voluntariat. Aquestes competències poden validar-se mitjançant la descripció, la documentació, l'avaluació i la certificació, amb opcions que duguin a una qualificació completa o parcial.

Tot i així, hi ha molts països on hi ha molt poca consciència

de les possibilitats de validació d'aquesta mena d'aprenentatge i una acceptació molt minsa d'aquest concepte; en alguns, només es fan validacions en el marc de projectes concrets; en d'altres, els costos administratius són prohibitius.

Perquè els responsables polítics i els professionals puguin establir —a tot estirar el 2018— uns mecanismes nacionals de validació,²¹ **la Comissió i el CEDEFOP van publicar a començaments del 2016 unes directrius sobre validació, que està previst d'actualitzar periòdicament.** Al final del 2016 es publicarà l'actualització de l'inventari europeu sobre validació de l'aprenentatge no formal i informal, que oferirà una instantània de la situació a Europa i presentarà un bon grapat d'exemples de bones pràctiques.

3.2. Més esforços de modernització

Suport al personal docent

Els alumnes necessiten a totes les edats uns bons formadors per desenvolupar totes les actituds i competències professionals que en el futur necessitaran per tenir èxit a la vida i a la feina. Els resultats que obtenen els alumnes escolaritzats depenen principalment del tarannà individual i de l'entorn familiar. Tot i així, són els docents els que més influència tenen en els resultats dels alumnes perquè són ells els que poden orientar-los i ajudar-los a desenvolupar millor les seves competències. A més, també tenen una funció clau en la implantació de nous mètodes d'aprenentatge i ensenyament, en el foment de la creativitat i la innovació, en la superació dels prejudicis i en el fet de fer aprofitar al màxim possible la docència en unes aules cada vegada més heterogènies.

A molts estats membres l'envelliment del personal docent és un fenomen força alarmant. A mesura que es va jubillant, augmenta l'escassetat de personal i el risc de pèrdua d'experiència. Es necessiten contractes innovadors, condicions laborals atractives i polítiques de retenció professional adequades per crear una nova generació de professionals de l'ensenyament. També és una prioritat cada vegada més apressant a tota la UE desenvolupar les competències del personal docent, especialment les de tots aquells que ja fa molt de temps que s'hi dediquen.

En aquest àmbit **la Comissió donarà suport a l'intercanvi de bones pràctiques entre estats membres i parts interessades** oferint-los la possibilitat de col·laborar i fomentant la mobilitat. Es parlarà una atenció especial a la **innovació pedagògica**, la qual cosa implicarà donar suport a plans d'estudi més flexibles, promoure enfo-

caments interdisciplinaris i col·laboratius dins de les institucions, impulsar el **desenvolupament professional** i potenciar pràctiques pedagògiques innovadores, especialment pel que fa a la manera d'integrar i fer servir les **eines digitals** en les aules i fomentar la **mentalitat emprendora**.

Modernització de l'ensenyament superior

El 2025 gairebé la meitat de tots els nous llocs de treball de la UE demanaran qualificacions professionals de nivell superior obtingudes mitjançant estudis acadèmics i professionals de nivell terciari. Aquesta mena de competències acostumen a considerar-se els motors de la productivitat i la innovació. Els titulats d'aquest nivell tenen més oportunitats de trobar feina i de tenir salaris més alts que els que només han obtingut qualificacions corresponents a la segona etapa de l'educació secundària.

Una consulta pública recent sobre l'«Agenda per a la modernització dels sistemes europeus d'ensenyament superior»²² posa en relleu que més de dos terços dels alumnes i titulats recents veuen que hi ha una discordança entre l'oferta de titulats i la demanda de coneixements i competències professionals del mercat laboral. Gairebé la meitat de les institucions d'ensenyament superior comparteixen

²¹ Validació de l'aprenentatge no formal i informal (DO C 398 de 22.12.2012, p. 1).

²² Suport al creixement i a l'ocupació – Una agenda per a la modernització dels sistemes d'educació superior a Europa [COM (2011) 567 final].

aquesta apreciació. També s'hi subratlla, en els resultats de la consulta pública, la necessitat que les institucions d'ensenyament superior tinguin un paper actiu a escala regional i nacional, no només pel que fa a la formació de personal prou qualificat per al mercat laboral, sinó també pel que fa al foment de la innovació.

Entre alguns dels reptes importants que indiquen les parts interessades, cal esmentar l'impacte de la tecnologia i de la globalització en l'ensenyament superior i la necessitat de millorar l'aprenentatge dels titulats i els seus resul-

tats en funció de l'oferta de llocs de treball per tal de poder oferir una millor orientació als alumnes i fomentar encara més el caràcter multidisciplinari dels estudis.

La Comissió col·laborarà amb les parts interessades per donar suport a la modernització de l'ensenyament superior sobre la base dels resultats de l'esmentada consulta pública. Això inclou el **desenvolupament de marcs d'avaluació de competències** de les diverses disciplines de l'ensenyament superior per tal de permetre l'avaluació comparativa de les competències dels alumnes i titulats.

4. Implementació de la nova agenda de competències

La nova agenda de competències estableix un programa de treball conjunt per a la UE, els estats membres i les parts interessades a tots els nivells. L'objectiu és comparir una mateixa política i col·laborar en el desenvolupament d'unes competències professionals de més qualitat i més adequades que s'adaptin a la ràpida evolució de les necessitats del mercat laboral i, d'altra banda, dotar a tot-hom d'un conjunt mínim de competències bàsiques i fer més comprensibles i comparables les qualificacions obtingudes per treballadors i alumnes perquè es puguin desplaçar i trobar feina més fàcilment dins de la UE.

Atesos els coneixements que tenen de cada sector concret, en l'àmbit sectorial i empresarial els agents socials han de tenir un paper fonamental en el desenvolupament d'aquesta Agenda i en les corresponents iniciatives nacionals i europees.

El Semestre Europeu per a la coordinació de les polítiques econòmiques supervisarà les reformes de les polítiques d'educació, formació professional i capacitació. La UE avaluarà les reformes, la promoció de l'aprenentatge mutu i l'elaboració de polítiques educatives basades en fets contrastats que dugui a terme cadascun dels estats membres. Perquè puguin dissenyar i aplicar aquestes reformes, la Comissió i l'OCDE ajudaran les administracions públiques a configurar estratègies nacionals i plans d'acció en matèria d'adquisició de competències professionals.

Una de les principals finalitats de la nova agenda de competències és sensibilitzar les administracions públiques de la gran importància que tenen l'adquisició de competències professionals per a la creació de llocs de treball i el foment del creixement a Europa i que, per tant, cal encarar aquesta qüestió al nivell polític més alt. Per mirar de mantenir l'empenta política, la Comissió es plantejarà de fer informes periòdics sobre els progressos assolits. Aquests informes serviran per preparar el Semestre Europeu i els debats sobre competències professionals que se celebrin en el Consell Europeu.

La Comissió també estudiarà amb els estats membres la millor manera de fer servir els programes de finançament de què disposa per assolir els objectius de l'Agenda. Els principals instruments en qüestió són el Fons Social Europeu (FSE), el Fons Europeu de Desenvolupament Regional (FEDER), el Fons Europeu Agrícola de Desenvolupament Rural (FEADER), el Fons Europeu Marítim i de Pesca (FEMP), el Fons d'Asil, Migració i Integració (FAMI), el programa marc Horitzó 2020 i el programa Erasmus+. També caldrà recórrer al potencial del BEI i d'altres entitats i productes financers, com ara el Fons Europeu per a Inversions Estratègiques, per impulsar la inversió del sector privat en el desenvolupament de les competències professionals.

Aprofitant la revisió intermèdia del marc financer pluriennal 2014-2020, la Comissió estudiarà els ajustaments que calgui fer per assolir els objectius de l'Agenda. A més llarg termini, més enllà del 2020, la Comissió encetarà un debat sobre els diversos instruments financers que es poden fer servir per donar suport a l'adquisició de competències professionals.

La simplificació de les estructures actuals permetrà aplicar de manera més coordinada algunes de les iniciatives que es proposen a l'Agenda. Un primer pas en aquesta direcció serà la reorganització dels diversos grups d'experts europeus en matèria de competències i qualificacions. No caldrà, però, tocar la legislació sobre les professions regulades, però sí prendre d'altres mesures en funció de l'avaluació que es faci de les estructures actuals. També caldrà adaptar totes les mesures al Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (ET 2020)²³ i les seves prioritats políti-

²³ Conclusions del Consell sobre un marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (ET 2020) (DO C 119 de 28.5.2009, p. 2).

ques adoptades ara fa poc.²⁴ Alhora, es millorarà la coordinació dels centres nacionals de contacte responsables del Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ), de l'*Europass* i de la xarxa *Euroguidance* mitjançant la creació d'un web amb totes les iniciatives europees en matèria d'adquisició de competències professionals al qual podran accedir usuaris i parts interessades. Tot el procés de simplificació s'anirà fent consultant sempre els estats membres.

La Comissió demana al Parlament Europeu i al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions que avalin la nova agenda de competències i donin un suport actiu a la seva aplicació en estreta col·laboració amb totes les parts interessades. A més, la Comissió es compromet a promoure el diàleg permanent sobre l'Agenda entre les parts interessades i el públic en general.

24. Informe conjunt de 2015 sobre l'aplicació del Marc estratègic per a la cooperació europea en l'àmbit de l'educació i la formació (ET 2020) - Noves prioritats per a la cooperació europea en educació i formació (DO C 417 de 15.12.2015, p. 25).

Annex

Llista de mesures i calendari indicatiu

ACCIÓ		CALENDARI
Millora i pertinència de l'adquisició de competències		
Millora de les competències bàsiques	Proposta de la Comissió de recomanació del Consell per crear la «garantia de competències» [vegeu el document de referència COM(2016) 382]	juny del 2016
Millora de la resiliència, de les competències clau i d'altres competències	Proposta de la Comissió de revisar les competències clau de l'aprenentatge al llarg de la vida i dels corresponents marcs europeus de referència per tal de fomentar la mentalitat emprenedora	quart trimestre del 2017
Priorització de l'educació i formació professionals (EFP)	Propostes de la Comissió per modernitzar l'EFP com ara la revisió de l'EQAVET o del Sistema europeu de crèdit per a l'educació i formació professionals (ECVET)	segon trimestre del 2017
Més interconnexió i més competències digitals	Posada en marxa de la iniciativa europea anomenada Coalició per les Competències i l'Ocupació Digitals	final del 2016
Transparència i comparabilitat de competències i qualificacions		
Més transparència i comparabilitat de les qualificacions	Proposta de la Comissió per revisar el Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent (MEQ) [vegeu el document de referència COM(2016) 383]	juny del 2016
Detecció de les competències i qualificacions dels immigrants	Creació d'un instrument per establir el perfil de competències dels nacionals de països tercers	juny del 2016
Més i millor informació i documentació sobre competències i sortides laborals		
Més informació sobre sortides laborals	Proposta de la Comissió de revisió de l' <i>Europass</i> per donar millors serveis en relació amb les competències i les qualificacions professionals	tercer trimestre del 2016
Més informació sobre sortides laborals	Més estudis i intercanvi de bones pràctiques per lluitar contra la fuga de cervells	final del 2016
Més informació sobre sortides laborals	Posada en marxa d'un pla de cooperació sectorial sobre competències professionals	juny del 2016
Conèixer millor les sortides laborals dels titulats	Proposta de la Comissió de seguiment professional dels titulats	segon trimestre del 2017