



Educación y Formación Profesional en Irlanda Fortalezas, Desafíos y Recomendaciones

FORTALEZAS

El sistema irlandés de EFP cuenta con algunos puntos fuertes:

- Hay un buen abanico en cuanto a la provisión de diferentes tipos de EFP de nivel postsecundaria, dirigidos a una gran variedad de grupos objetivo, incluidos aquellos con o sin trabajo y los que dan un giro a su carrera.
- El marco nacional de cualificaciones es exhaustivo e integra cualificaciones tanto profesionales como de tipo general, además de encarnar un fuerte compromiso por evitar vías muertas y permitir itinerarios de progresión.
- La colaboración con los agentes sociales está consolidada y tiene lugar en la mayoría de ámbitos relevantes.
- El sistema de formación de aprendices está bien estructurado y cuenta con una combinación sistemática de elementos escolares y elementos propios del lugar de trabajo.
- A un alto nivel, existe una gran colaboración entre los dos principales departamentos, con poca rivalidad. La National Skills Strategy (estrategia competencial nacional) establece objetivos comunes.
- Existen algunas vías innovadoras de implicar a los empresarios en un enfoque “de abajo a arriba” de la provisión, como Skillnets –una iniciativa que goza de un amplio apoyo empresarial.

DESAFÍOS

- La crisis económica actual somete al sistema a unas exigencias intensas, al obligarle a proporcionar educación y formación para un número de personas en rápida expansión, lo que supone un grave problema, especialmente, para el sistema de formación de aprendices.
- Las prácticas profesionales se limitan a un estrecho abanico de ocupaciones. En muchos programas de EFP se recurre insuficientemente a la formación en el lugar de trabajo.
- Muchos de los supervisores de los estudiantes de EFP, en especial en las empresas, carecen de formación pedagógica.
- Para muchos estudiantes, la falta de aptitudes aritméticas y de lengua escrita constituye un grave rémora, pero este tipo de problemas a menudo no se identifica o no se soluciona adecuadamente.
- FÁS (*Foras Áiseanna Saothair*), la autoridad nacional irlandesa de la formación y el empleo, es un organismo de gran magnitud con múltiples tareas asignadas. Se echan en falta evaluaciones y datos para valorar su eficiencia y eficacia.
- Los datos empíricos sobre resultados en el mercado de trabajo están fragmentados y la investigación sobre la EFP es escasa. El gran abanico de programas de formación profesional no ha sido sometido a una evaluación sistemática.
- Los servicios de orientación profesional adolecen de fragmentación y de una información poco fundamentada sobre oportunidades en el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

1. Revisar el sistema de formación de aprendices para mejorar su eficiencia y equidad a la hora de satisfacer las necesidades competenciales del mercado laboral. Hacer un uso extensivo de la formación en el lugar de trabajo en todos los programas de EFP, tomando como punto de partida los tipos existentes de provisión y la experiencia con los programas de prácticas profesionales en empresas.
2. Responder a la crisis, tanto modificando como reforzando las medidas existentes.
 - Ofrecer un apoyo específico a los aprendices que no encuentran plaza de prácticas,

dependiendo de su ocupación y de cuánto hayan progresado ya en su formación.

- Revisar, inmediatamente, el Employer Based Redundant Apprentice Rotation Scheme (sistema empresarial de rotación de aprendices inactivos) en vistas de dedicar los recursos implicados en medidas más rentables y más generalizables para ayudar a los aprendices sin plaza.
 - Considerar medidas para retener a los jóvenes en la educación y formación cuando hacerlo tenga más beneficios que costes.
 - Dirigir cuidadosamente los programas de educación y formación para adultos a sus necesidades formativas concretas y a las necesidades del mercado laboral.
3. Llevar a cabo un análisis de los servicios de formación de la FÁS para mejorar la calidad y los mecanismos de rendición de cuentas. Ello implicaría incrementar la calidad de los datos y la evaluación, así como las consultas a los empresarios.
 4. Identificar sistemáticamente los problemas de aritmética y lengua escrita de las personas que acuden a los servicios de formación y ofrecer ayuda para las competencias básicas a los que la necesiten.
 5. Como medio para elevar las competencias de la plantilla de EFP, garantizar que todos los profesores, formadores e instructores cuentan con algún tipo de formación pedagógica y, como objetivo a largo plazo, ofrecer formación pedagógica a supervisores de estudiantes de EFP (e.g. aprendices o estudiantes en prácticas profesionales) en empresas. Fomentar la convergencia en las cualificaciones requeridas para enseñar en diferentes sectores del sistema de EFP.
 6. Crear un instrumento para hacer un seguimiento de la progresión a través del sistema educativo y formativo, llevar a cabo la evaluación regular de programas y realizar análisis económicos como los estudios de coste-beneficio de la formación de aprendices. Promover un mayor nivel de investigación sobre la EFP. Crear una web completa y exhaustiva de información y orientación profesional.

LECTURA ADICIONAL

La educación y formación profesional (EFP) desempeña un papel económico clave en la mejora de las destrezas laborales y la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, durante las últimas décadas, la educación y formación profesional ha recibido poca atención en comparación con otros niveles educativos: las investigaciones y las reformas se han enfocado más en la educación básica y superior.

El análisis de la OCDE sobre educación y formación profesional, *Preparándose para trabajar*, incluye trabajos analíticos e informes nacionales sobre las políticas de EFP en distintos países, con el objetivo de apoyar a los países en la mejora de la capacidad de sus sistemas de EFP para cumplir con las necesidades del mercado laboral.

[Preparándose para trabajar, el análisis de la OCDE sobre la educación y formación profesional – Irlanda](#) (OECD, 2010) se publicó en febrero de 2010. El informe examina los principales desafíos que afronta el sistema de EFP en Irlanda y propone un paquete de seis recomendaciones interconectadas. Para cada recomendación, el informe describe el desafío, la recomendación, los argumentos que apoyan la recomendación y algunas cuestiones de implementación.

Para más información sobre el análisis de políticas de EFP y los informes sobre los sistemas de EFP en otros países, le invitamos a consultar nuestra página web: www.oecd.org/edu/learningforjobs.