



---

# L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals

---

Referents i perspectives

**Oriol Homs i Ferret**



---

# **L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals**

---

Referents i perspectives

**Oriol Homs i Ferret**

BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Homs i Ferret, Oriol, autor  
L'Avaluació i l'acreditació de les competències professionals : referents i perspectives. – 1a edició  
Referències bibliogràfiques  
I. Catalunya. Departament d'Ensenyament II. Títol  
1. Competències professionals – Avaluació 2. Competències professionals – Certificació  
377.127.98

URL: [www.gencat.cat/ensenyament](http://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>

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

**Edició:** Servei de Comunicació i Publicacions

**1a edició:** maig de 2017

**Tiratge:** 500 exemplars

**Dipòsit legal:** B-13.434-2017

**Impressió:** EADOP

# Índex

<b>Presentació</b> .....	5
<b>1. Introducció</b> .....	7
<b>2. El reconeixement de les competències professionals</b> .....	9
<b>2.1. Clarificació de conceptes</b> .....	11
<b>2.2. Les potencialitats i els límits</b> .....	15
<b>3. La regulació europea sobre la matèria</b> .....	17
<b>3.1. El reconeixement de les titulacions professionals a Europa</b> .....	18
3.1.1. Les professions regulades i no regulades .....	19
<b>3.2. El Marc Europeu de Qualificacions</b> .....	21
<b>3.3. El sistema ECVET de transferència de crèdits</b> .....	24
3.3.1. Funcionament de l'ECVET .....	25
3.3.2. Validació de la formació no formal i informal .....	26
<b>4. Els diferents models de reconeixement</b> .....	28
<b>4.1. Sistemes nacionals a Europa</b> .....	28
4.1.1. Alemanya .....	31
4.1.2. Dinamarca .....	34
4.1.3. Finlàndia .....	37
4.1.4. França .....	40
4.1.5. Portugal .....	46
4.1.6. El Regne Unit .....	52
<b>4.2. Els sistemes no europeus</b> .....	60
4.2.1. Austràlia .....	60
4.2.2. Els Estats Units .....	63
<b>5. La normativa espanyola</b> .....	67
<b>5.1. Informació sobre la seva aplicació</b> .....	71
<b>5.2. Les experiències d'altres comunitats autònomes</b> .....	75
5.2.1. L'acreditació a Galícia .....	75
5.2.2. L'acreditació al País Basc .....	76
5.2.3. L'acreditació a Aragó .....	77
5.2.4. L'acreditació a Andalusia .....	77
<b>6. L'experiència catalana</b> .....	79
<b>7. Conclusions i recomanacions</b> .....	87



## Presentació

Al llarg de la vida, se'ns presenten moltes oportunitats per aprendre. Aprenem a l'aula, aprenem de les experiències personals i aprenem en l'exercici de la professió. L'acte d'aprendre comporta acumular un bagatge ric i variat de coneixements, habilitats i competències que ens farà créixer com a persones i com a professionals, i ens permetrà tirar endavant els nostres projectes i afrontar els reptes que se'ns presentin. Part d'aquest bagatge pot ser útil i valuós en el mercat laboral, però si l'aconseguint al marge de l'educació i formació formal no el tindrem reconegut en cap certificació oficial.

L'aprenentatge que adquirim en el dia a dia del lloc de treball incrementa les nostres competències inicials i, per diverses raons, pot convenir que se'ns validin i certifiquin oficialment.

En un mercat laboral en evolució contínua a causa de la constant innovació tecnològica i organitzativa de les empreses i organitzacions, els processos de selecció de personal tenen exigències creixents i valoren els diversos elements de la preparació de cada candidat, incloent-hi els aprenentatges derivats de l'experiència. La regulació d'alguns sectors al nostre país i la mobilitat intraeuropea poden condicionar l'ocupabilitat a posseir una titulació oficial.

L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral fa visibles les competències que té cadascú i incentiva l'obtenció d'una qualificació oficial, en permetre capitalitzar part d'un títol de formació professional o d'un certificat de professionalitat. Disposar d'una qualificació reconeguda que justifiqui que es tenen les competències necessàries per desenvolupar una ocupació millora l'ocupabilitat.

La Comissió Europea, l'any 1995, menciona per primer cop la validació en un document de política europea. L'any 2000 el CEDEFOP publica el document *Fent visible l'aprenentatge*, on defineix els principals trets i característiques que ha de tenir la validació, que ha de permetre, entre d'altres coses, la mobilitat intraeuropea dels treballadors. Aquest és el document de referència per als primers països que implanten aquesta iniciativa.

L'any 2012, la Comissió Europea recomana als estats membres que el 2018 tinguin establert un mecanisme per avaluar i validar l'experiència laboral als treballadors i prevegin mesures per facilitar-los l'assoliment d'una qualificació oficial.

Catalunya va ser pionera en el disseny d'un procediment experimental d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral. El Departament d'Ensenyament, del 2004 al 2009, va atendre 5.872 persones, de les quals 3.417 van obtenir una certificació. Des del 2011, amb un procediment que integra els dos sistemes de formació professional, s'ha intensificat l'activitat amb l'avaluació de 16.479 persones, 12.631 de les quals han obtingut una certificació que els reconeix la competència.

A Catalunya, es pot dir que els darrers anys hem tingut un paper rellevant en el reconeixement de l'experiència laboral. S'han publicat convocatòries conjuntes entre l'administració laboral i l'educativa, adreçades preferentment a treballadors de sectors regulats, i s'han signat convenis marc amb els agents socials més representatius per convocar processos específics d'un o diversos sectors. El coneixement i l'experiència que hem

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Presentació

adquirit en aquests processos ens ha permès desenvolupar una metodologia de validació contrastada i disposar de prou informació per fer un pas més.

La Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals, dona nou impuls al reconeixement i l'acreditació de l'experiència, disposa aquesta mesura com una eina útil per estimular la formació al llarg de la vida i preveu, des del convenciment, la necessitat que aquest procés esdevingui regular i estable. D'acord amb el calendari de desplegament de la llei, s'ha aprovat el primer Pla d'acreditació i qualificació professionals 2016-2018 per aconseguir que els treballadors de Catalunya augmentin el seu nivell de qualificació. Aquest Pla preveu que 7.900 persones de diversos sectors professionals tinguin l'oportunitat d'avaluar i acreditar la seva experiència laboral i millorar la seva qualificació.

El present estudi, elaborat per Oriol Homs, documenta l'evolució del procediment d'avaluació i acreditació, en recull la regulació, analitza models europeus i internacionals, valora la implantació al nostre país i ens fa recomanacions que ens permeten plantejar escenaris de futur.

L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals és un servei per a les persones i per a les empreses. L'impacte i la credibilitat d'aquest procediment només es poden garantir si es basa en la qualitat metodològica, el consens institucional, la fiabilitat dels resultats i el respecte als principis europeus comuns.

**Meritxell Ruiz Isern**

Consellera d'Ensenyament

# 1. Introducció

El fet que una persona pugui obtenir el reconeixement de les competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral constitueix un gran pas endavant per promoure un mercat de treball més transparent del qual es beneficiaran els treballadors i les empreses.

La Generalitat de Catalunya ha desplegat al país el Reial decret 1224, de 17 de juliol de 2009, pel qual es va regular, a Espanya, el mecanisme per al reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral, seguint orientacions de la Comissió Europea.

Després d'un període d'experimentació en algunes professions, el Departament d'Ensenyament i el Servei Públic d'Ocupació a Catalunya han impulsat el procediment d'avaluació i d'acreditació de les competències, i avui disposa d'una àmplia experiència sobre el funcionament del procediment i dels seus resultats.

De fet, aquest mecanisme significa una innovació important en el conjunt del sistema de formació i ha despertat grans expectatives per part de la població i dels principals actors que hi participen per tal d'ampliar l'accés a la formació i millorar els nivells de qualificació dels treballadors del país.

La valoració de l'experiència acumulada durant aquests anys de desenvolupament del mecanisme de reconeixement de les competències professionals ha obert un debat sobre el seu abast i significació en el conjunt del sistema de formació.

A aquesta fita s'hi ha arribat després d'un llarg procés d'evolució dels sistemes de formació. La nova concepció de la formació al llarg de la vida va significar un dels primers passos en aquesta evolució, que ampliava l'accés de la població a la formació amb la finalitat d'actualitzar les seves competències durant tota la vida professional. Això va suposar canvis importants en l'estructura dels sistemes de formació i va introduir elements d'innovació en la configuració de l'oferta educativa i en els mecanismes d'accés, seguiment i avaluació dels aprenentatges de les competències.

Un dels elements clau d'aquest plantejament és el reconeixement necessari de les competències professionals adquirides mitjançant qualsevol via d'aprenentatge, ja sigui la formal, la informal o la no formal, per tal que els individus puguin completar els itineraris formatius que considerin més adequats a les seves necessitats.

Amb aquest objectiu, la Comissió Europea ha propiciat que els estats membres desenvolupin mecanismes d'àmbit estatal que facilitin l'accés a la formació per part de persones amb diferents bagatges d'aprenentatge, reconeixent les competències adquirides a través de la seva experiència professional. Es tracta, doncs, d'una estratègia europea per reformar els sistemes educatius de manera que siguin més flexibles i més eficients per poder afrontar els grans reptes de l'educació en un context globalitzat i en benefici de tota la població.

En aquests moments, doncs, sembla oportú clarificar conceptualment el que significa aquesta innovació important en la perspectiva de la formació al llarg de la vida, i situar-la en el context europeu, valorar els impactes que s'han aconseguit i proposar línies de treball per millorar els procediments en curs.



## **L'avaluació i acreditació de competències professionals**

### Introducció

En l'elaboració d'aquest informe ha col·laborat Joan Antoni Serra, investigador que m'ha ajudat a recopilar la informació referent a les experiències i normatives europees i d'altres països. També voldria agrair els comentaris d'Eloïsa Anglada, directora tècnica de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals i del seu equip, que han llegit el text provisional i han fet suggeriments per millorar-lo.

## 2. El reconeixement de les competències professionals

El reconeixement de les competències professionals adquirides a través de l'experiència professional constitueix una fita clau per a la millora de la qualificació de la població i per a la competitivitat de les empreses, i és fruit d'una llarga evolució dels sistemes de formació per adaptar-se als nous requeriments del mercat de treball, però també per adaptar-se a una nova situació en què la majoria de la població ha adquirit nivells secundaris i postsecundaris de formació, especialment en els països més avançats.

Una de les transformacions més radicals dels sistemes de formació professional en les darreres dècades ha estat la seva orientació al desenvolupament de les competències. Abans, els programes formatius estaven construïts partint d'uns objectius pedagògics per aprendre una sèrie de coneixements i aptituds mitjançant unes metodologies d'aprenentatge fonamentades en les branques del coneixement científic. L'orientació a les competències ha suposat un capgirament total d'aquest plantejament. Avui, els programes formatius s'estructuren a partir del desenvolupament de les competències, és a dir, del conjunt de coneixements, aptituds i actituds necessàries per desenvolupar una ocupació determinada. Avui, es posa més l'èmfasi en el resultat que en el procés, per assegurar que al final del procés d'aprenentatge la persona ha adquirit les competències requerides i és capaç de mobilitzar-les en l'exercici d'una ocupació determinada.

Darrere d'aquest canvi, hi ha molts factors de tipus educatiu i pedagògic que han fet generalitzar aquestes reformes, però sobretot hi ha un intent de defensar la credibilitat dels títols o certificats per assegurar que la persona que en té un, realment sigui capaç d'exercir una professió determinada. El fort increment dels nivells educatius de la població i la major exigència de qualificació professional per part dels sistemes productius dels països més desenvolupats, han pressionat en la mateixa direcció. Si un nombre creixent de persones obtenen titulacions que no reflecteixen prou les seves capacitats reals, deixen de ser útils com a instrument de selecció o identificació dels bons professionals.

La nova concepció dels programes formatius ha tingut una implantació irregular i lenta en els centres formatius, ja que requereix un esforç de gran abast d'innovació en l'organització dels sistemes formatius, però en canvi sí que ha penetrat en les mentalitats i ha generat transformacions de consideració en l'arquitectura dels sistemes de formació.

L'aposta pel desenvolupament de les competències és una de les que més ha influït en la difusió dels mecanismes de reconeixement de les competències professionals que és objecte del present informe. La segona transformació que hi ha influït ha estat la progressiva assumpció que la formació és una activitat per practicar-la tot al llarg de la vida de les persones, i no solament en la fase inicial de la infància o joventut. La velocitat dels canvis tecnològics han deixat obsolets molts dels sabers i de les pràctiques professionals que eren dominants fins ara. Per tant, la necessitat d'actualitzar els coneixements i les capacitats adquirides, o també la necessitat de reciclar-se des de professions en decadència cap a noves professions amb més futur, s'ha anat imposant com una necessitat generalitzada per a tota la població.

Aquest fet, cada cop més evident, adquireix una gran transcendència pels sistemes de formació tradicionalment construïts entorn de la formació inicial dels joves. Reorientar aquestes estructures formatives, tan consolidades en els països desenvolupats, és

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

molt costosa i feixuga i constitueix un dels grans reptes de futur. Aconseguir una oferta oberta a tota la població de qualsevol edat i flexible per adaptar-se a la multiplicitat de necessitats i motivacions per a la formació de tothom, significa un esforç de renovació de l'oferta i de les estructures formatives considerable.

Si posem en relació les dues tendències que hem descrit, la formació al llarg de la vida i l'orientació a les competències, ja podem argumentar el perquè de la posada en marxa dels mecanismes d'acreditació de les competències professionals. Si el que importa és el resultat, és a dir, les competències adquirides i no tant com s'han adquirit, i d'altra banda això és un requisit cada cop més estès entre la població durant tota la seva vida professional, es feia necessari crear un procediment perquè qualsevol persona que consideri que té adquirides una sèrie de competències de tipus professional pugui optar al seu reconeixement per fer-ho valdre en la seva trajectòria professional.

En el nostre país, hi ha un baix nivell de qualificació professional, i això es tradueix en un nombre molt alt de persones que no tenen cap tipus de titulació o certificació professional. Moltes persones van accedir a la seva ocupació amb un nivell baix d'educació i sense cap preparació de tipus professional, i això avui encara pesa en l'estructura de la qualificació del mercat de treball. D'alta banda, també, moltes persones que en el seu dia van estudiar unes matèries però posteriorment han exercit ocupacions no relacionades amb els seus estudis, tampoc disposen de titulacions adequades a l'ocupació que estan exercint.

Alguns han arribat a dominar bé la seva professió però no en tenen cap certificació, i això els pot dificultar la seva vida professional davant d'altres que puguin presentar unes credencials més formals. Que una persona no tingui reconegudes formalment les seves competències no vol dir que no sigui un treballador competent, però el fet de no disposar d'un reconeixement formal pot dificultar-li tant la seva trajectòria professional com l'accés a nivells formatius superiors. A més, el procediment d'acreditació també li pot ser útil per identificar els punts forts i febles de les seves competències i, per tant, complementar els aprenentatges que requereixi per a un determinat objectiu professional.

En altres casos, l'elevada competitivitat entre les empreses fa que cada cop sigui més freqüent que per aconseguir una determinada comanda d'un client, l'empresa hagi de demostrar el nivell de qualificació del seu personal. Això succeeix tant en concursos públics com entre empreses amb sistemes de control de qualitat altament desenvolupat, per exemple en el sector sanitari o en el sector de l'automòbil. Si els treballadors de l'empresa no tenen reconegudes les seves competències, les empreses no les podran presentar per aconseguir certs encàrrecs.

És a dir, que la baixa certificació de les qualificacions de la població s'està convertint en una qüestió de gran transcendència en el mercat de treball amb efectes en les carreres professionals de les persones i en la competitivitat de les empreses.

La necessitat d'un tal mecanisme és ara evident, però els elements necessaris perquè sigui efectiu li confereixen una gran complexitat. Per poder reconèixer les competències adquirides per altres vies que les formatives, és necessari disposar d'un catàleg o repertori que les defineixi en els seus detalls i en tota la seva dimensió. D'altra banda, cal organitzar un procediment per verificar l'adequació de les competències adquirides. Cal definir i organitzar la funció i les tasques de les persones encarregades de verificar-les. Cal establir uns criteris per atorgar el reconeixement. Cal, també, establir els criteris de correspondència entre les competències reconegudes i les certificacions o titulacions existents i un catàleg de l'oferta formativa estructurada per competències, però sobretot, cal que el procediment i el seu resultat siguin formals, amb la legitimitat necessària perquè sigui reconegut pels actors clau del mercat de treball i el sistema productiu. Com es pot comprovar, no es tracta d'un mer tràmit, sinó del desplegament

d'un nou mecanisme d'alta complexitat i que significa un canvi cultural important en les relacions professionals establertes fins ara. Aquesta és una de les raons per les quals la seva posada en marxa és lenta i progressiva en la major part dels països desenvolupats i també en el nostre país.

Ha fet falta poder disposar d'una catàleg de qualificacions estructurat per competències a nivell estatal, aprovar legalment una regulació del procediment i organitzar un dispositiu que implica recursos humans especialment preparats per a aquesta tasca, recursos tècnics i materials i econòmics perquè fos efectiu, així com un procés de consens i negociació amb els agents socials per incorporar el mecanisme a la cultura i el funcionament del mercat de treball.

La posada en marxa d'aquest tipus de dispositius ha generat expectatives positives entre la població i en el conjunt del sistema formatiu. Per a molts és viscut com un pas endavant i com una font d'oportunitats.

## 2.1. Clarificació de conceptes

Tal com s'ha vist, un mecanisme d'acreditació de competències professionals comporta una diversitat de dimensions, la complexitat de les quals aconsella la seva conceptualització i la clarificació dels termes usats per tal de no generar confusions. A continuació explicitem els conceptes bàsics seguint els organismes internacionals i la normativa espanyola i catalana sobre el tema.

Comencem pel concepte de *qualificació*, ja que és un terme molt emprat tant en l'àmbit laboral com en el formatiu i recurrent en aquest document, i que a més té una significació diferent en anglès que genera certes confusions.

Qualificar una persona és dotar-la d'una qualitat que la distingeix, que li permet fer quelcom.

El significat concret, però, agafa matisos diferents en funció del context on es fa servir.

En aquest sentit, qualificar una persona professionalment és donar-li les competències per desenvolupar-se correctament en un lloc de treball. La competència es defineix com la capacitat de la persona per mobilitzar els recursos necessaris (coneixements, habilitats i actituds) per fer front a una situació, professional en el nostre cas, amb el màxim d'eficàcia i eficiència.

Qualificar una persona en l'àmbit formatiu és certificar-li una formació, que li permetrà fer quelcom: continuar els estudis, treballar, etc. La formació professional és la intersecció entre ambdós àmbits: qualifica formant les persones per fer-les competents.

Així, en aquest informe es fa referència a la qualificació en els casos següents:

- Una persona està qualificada en l'àmbit laboral quan té les competències necessàries per desenvolupar-se en un lloc de treball.
- Una persona està qualificada en l'àmbit formatiu quan ha obtingut una certificació oficial de la seva formació. En la formació professional a l'Estat espanyol aquesta certificació pot ser un títol de formació professional o un certificat de professionalitat. A Europa, el Marc Europeu de Qualificacions fa referència a les certificacions oficials de formació obtingudes.
- Qualificació professional és, a l'Estat espanyol, una especificació oficial de les competències apropiades per desenvolupar una o diverses ocupacions. És el referent

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

per a l'elaboració de la formació, els títols de formació professional i els certificats de professionalitat. El conjunt de competències incloses en una qualificació s'agrupen en unitats de competència atenent a la seva afinitat, i són la unitat mínima d'acreditació en els processos de reconeixement de la competència assolida per l'experiència laboral i la formació no formal.

També cal precisar millor què s'entén per *competències*, i específicament el que s'entén per *competències professionals*. Avui aquest concepte ja és àmpliament utilitzat en els ambients especialitzats, però encara no és del tot conegut pel gran públic i pot ser objecte d'algunes confusions.

Quan es parla de competències hi sol haver una certa confusió sobre si estem parlant de la competència d'una persona, referida a la seva capacitat d'enfrontar-se amb èxit a les activitats de la seva professió, o bé a les competències requerides per tal de ser considerat un professional competent. Si es vol indicar la primera acepció caldria utilitzar el concepte en singular "professional competent", i si ens volem referir a la segona ho hauríem de fer en plural, "les competències requerides per exercir una funció professional". Ambdós estan relacionats, però la suma de les competències no fan necessàriament un professional competent. La competència d'un professional està també relacionada amb la seva capacitat d'iniciativa i responsabilitat davant d'una situació professional. Si una persona té totes les competències necessàries per a una feina però si davant de l'acció professional no és capaç d'acomplir-la, no podrà ser considerada com un professional competent. És a dir, les dues acepcions indiquen voluntat d'acció, no n'hi ha prou de tenir-les sinó que cal demostrar-les. Per això quan es parla de l'aprenentatge de les competències es parla més de desenvolupar les competències, d'entrenar-les, perquè el que compta és el resultat.<sup>1</sup>

Així, s'entén per competències professionals el conjunt de coneixements, aptituds i actituds requerides per a l'exercici d'una professió o ocupació i que l'individu ha d'activar per resoldre una determinada activitat professional. Les competències són una característica dels individus que es posen en valor quan les exerceix. Aquest matis ajuda a entendre millor els mecanismes d'acreditació, ja que es tractarà de verificar si una persona, en una feina determinada, és capaç de posar en pràctica les competències que vol acreditar, i això requereix un procediment específic no gens fàcil d'establir.

Les competències professionals es poden adquirir mitjançant diverses vies, la formació i l'experiència. Tradicionalment les vies formatives s'han classificat entre les formals i les no formals. Les primeres es refereixen a aquelles activitats organitzades de formació que donen lloc a un reconeixement formal dels aprenentatges de forma regulada i oficial i, en canvi, les no formals, són les activitats de formació, que no donen peu a una titulació o reconeixement oficial.

La via no formativa és classificada com a informal. Sota aquest concepte s'agrupen els aprenentatges que un individu ha pogut adquirir ja sigui a través de l'exercici professional, o altres activitats laborals, o per la mateixa experiència vital, o no, que poden ser homologades a les competències.

La constatació que la formació no és l'única via d'accés a les competències és la que ha motivat l'organització dels procediments d'acreditació. Qualsevol persona ha de poder acreditar les competències que és capaç d'exercir sigui quina sigui la via per la qual hi ha accedit. Aquesta constatació significa un pas endavant en la concepció dels sistemes de formació oberts a tothom al llarg de la seva vida, però al mateix temps obre

---

1. HOMS, Oriol. *La formació professional a Espanya - Cap a la societat del coneixement*. Col·lecció Estudis Socials, núm. 25. Obra Social Fundació "la Caixa", Barcelona, 2008.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

una certa incertesa sobre els fonaments sobre els quals s'havien basat molts dels sistemes formatius del món, estructurats entorn de la formació formal.

La qüestió és si hom pot considerar la via no formativa com a alternativa o complementària a la via formativa. La precisió sobre aquest punt serà cabdal per a la correcta comprensió dels mecanismes d'acreditació, ja que pot haver-hi el perill de reduir la legitimitat de la formació. És a dir, donar un missatge que no cal formar-se perquè a través de l'experiència s'obté el mateix resultat.

Les referències que tenim dels millors sistemes de qualificació i l'experiència d'èxits en la millora de la productivitat en els sistemes productius ens indiquen que els millors resultats són els que incorporen les dues vies d'accés. És a dir, els millors professionals i els més valorats són els que han seguit un procés de formació, normalment formal, i a més han desenvolupat les seves competències a través d'una pràctica professional i vital enriquida d'oportunitats d'aprenentatge.

Malgrat que vivim uns moments de redescobriments de la importància del treball com a font d'aprenentatge de les competències, també és clar que no qualsevol pràctica laboral és portadora d'aprenentatges competencials. La repetició automàtica d'activitats, sense cap comprensió del seu significat i amb una identificació lleu entre l'individu i el producte del seu treball, és sabut que no desenvolupa competències que condueixin a una qualificació determinada. Es pot afirmar que hi ha pràctiques laborals que contribueixen al desenvolupament de competències professionals i altres que no ho fan o ho fan de forma molt feble.

Les activitats professionals més enriquidores són les que requereixen la comprensió dels processos per atendre correctament les incidències o els canvis dels paràmetres de l'activitat, que requereix innovació i capacitat de reacció davant dels imprevistos, i aquestes capacitats s'adquireixen per processos d'interiorització i comprensió dels significats. La via més ràpida per adquirir-les és a través de la formació, com s'ha comprovat en l'extraordinari avançament de la productivitat de les empreses a partir del moment que el coneixement s'ha aplicat a la producció. Això no vol dir que hi hagi persones que puguin suplir els processos formatius per una acció reflexiva autodidacta. La història està plena d'aquest tipus d'individus. No es tracta de negar aquest fet, però tampoc seria adequat que en aquestes alçades de la història moderna es reivindicués l'autodidactisme com el millor camí per adquirir la qualificació.

Convenim, doncs, que si el millor model de qualificació és el que combina processos formatius formals, no formals i informals, caldria evitar models que pretenguin la substitució d'una via per una altra. El que constatem és que des de la perspectiva de la formació al llarg de la vida, el desenvolupament de les competències professionals ha desbordat l'oferta formativa, ja que l'elevada diversitat i dinàmica dels aprenentatges dels individus en les seves activitats professionals reclama mecanismes molt més oberts i flexibles per reconèixer-los. Però que hagi desbordat les vies formatives no vol dir que les margini o les substitueixi. Cal també recordar que el reconeixement dels aprenentatges competencials a través de l'experiència laboral es dona en uns moments en què ha millorat enormement el nivell formatiu de la població i els individus aprenen molt més i molt més ràpidament que abans.

Aquestes distincions ens permeten precisar que no tota experiència professional és font d'aprenentatges i, per tant, que els processos d'acreditació hauran de ser capaços de discriminar-los. Arribats a aquest punt podem avançar un pas més en la clarificació conceptual. Una cosa és acreditar l'experiència professional i l'altra les competències adquirides mitjançant l'experiència laboral.

Si l'objectiu és l'acreditació de l'experiència professional seria suficient establir un criteri per verificar el temps d'exercici professional mitjançant la descripció de l'itinerari seguit.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

Si en canvi es posa l'èmfasi en l'acreditació de les competències adquirides per l'experiència caldrà demostrar que l'experiència professional ha conduït al domini d'unes competències determinades, sabent que la relació entre una cosa i l'altra no és automàtica.

Es pot distingir, fins i tot, entre l'acreditació de les competències adquirides a través de l'experiència professional i l'acreditació de les competències adquirides a través de qualsevol mitjà no solament a través de l'experiència professional. Els mecanismes existents arreu d'Europa sobre aquesta qüestió segueixen criteris diferents: hi ha models que inclouen els dos aspectes i altres que els distingeixen. Aquesta qüestió es tornarà a tractar quan es presenti el mecanisme actual vigent a Catalunya i a l'Estat espanyol.

Molt lligat a aquest debat, caldria també escatir la diferència entre els mecanismes de reconeixement o homologació de títols o certificats i els d'acreditació de competències adquirides per l'experiència professional. En la majoria dels casos, l'acreditació de les competències adquirides per l'experiència professional té com a motivació principal l'obtenció o l'accés a una titulació o certificació professional que contingui les competències acreditades. Per tant, finalment és també una via d'accés indirecta a una titulació que normalment està pensada perquè s'obtinguin per la via formativa.

La major part de sistemes formatius tenen mecanismes de flexibilització de l'accés a titulacions a partir de processos d'homologació d'altres titulacions, formals o informals, i en alguns casos també preveuen algun criteri d'experiència laboral. En la mesura que es desenvolupen els mecanismes d'acreditació de les competències a través de l'experiència laboral ambdós mecanismes conviuen i també poden generar confusions. Malgrat les similituds, un és un mecanisme d'accés a una titulació i, l'altre, de l'acreditació d'unes competències; aquesta és la diferència, encara que el segon finalment també es converteixi de forma indirecta en una via d'accés a una titulació. Segurament en el futur ambdós mecanismes tendiran a confluir, amb els respectius matisos en el marc d'un procediment integral.

Una vegada aclarides aquestes qüestions conceptuals, només queda definir correctament els termes lingüístics que s'estan utilitzant i precisar-ne alguns, com ara *acreditació*, *reconeixement*, *validació*, *certificació*... En aquest cas utilitzarem els conceptes del Decret 28/2010, de 2 de març, del Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya i del Catàleg modular integrat de formació professional, i del glossari de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals:

- **Qualificació professional:** és el conjunt de competències professionals amb significació per a l'ocupació que poden ser adquirides mitjançant la formació modular o altres tipus de formació, així com per mitjà de l'experiència laboral. És l'especificació oficial de competència, apropiada per a la producció i l'ocupació, que acredita la competència als posseïdors.
- **Títol de formació professional:** document acreditatiu de la competència adquirida mitjançant la formació professional específica, gestionada per l'Administració educativa.
- **Certificat de professionalitat:** document acreditatiu de la competència adquirida per la via de la formació professional, gestionada per l'Administració laboral.
- **Acreditació de competències:** procés pel qual s'atorga un reconeixement de competències a una persona, per desenvolupar una professió.
- **Certificació de competències:** procés administratiu pel qual es formalitza el reconeixement dels aprenentatges adquirits mitjançant la formació o l'experiència professional.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

- **Reconeixement de competències:** determinació dels coneixements i capacitats adquirits mitjançant una formació o experiència professional i, en el cas adient, la seva validació formal per part de les institucions facultades.
- **Convalidació:** procés administratiu pel qual una formació adquirida i acreditada té una afinitat que permet el reconeixement dels mateixos efectes acadèmics i professionals que una altra que s'està cursant o que es vol cursar.
- **Correspondència:** procés administratiu pel qual una experiència laboral acreditada té una certa afinitat amb uns determinats mòduls formatius, que permet reconèixer els mateixos efectes acadèmics i professionals que la superació d'aquests mòduls formatius.
- **Unitats de competències:** agrupament de competències amb valor i significat en el treball. És l'agregat mínim de competències professionals susceptible de reconeixement i acreditació parcial.

Tal com es pot observar, s'utilitzen diversos conceptes per descriure diferents aspectes d'un mateix procés. En alguns casos es posa l'èmfasi en els aspectes administratius, com per exemple quan es fan servir els conceptes de *certificació de competències*, o bé *correspondència* o *convalidació*. En altres casos es fa referència als documents: títol o certificat professional, o bé al valor atorgat a un acte, com per exemple quan s'utilitza el terme *acreditació*, *qualificació* o *reconeixement*. Finalment hem incorporat el terme *unitat de competències* perquè ens serà útil per a explicacions posteriors, ja que és un terme molt utilitzat en el cas espanyol i català per descriure un conjunt de competències.

## 2.2. Les potencialitats i els límits

Tal com s'ha explicat fins ara, el reconeixement de les competències adquirides a través de l'experiència professional adquireix una significació important en el conjunt dels sistemes de formació desenvolupats. La seva transcendència per a les empreses i per a la població és i esdevindrà cada cop més valuosa.

Idealment, podríem imaginar que entre tots plegats, actors institucionals del sistema, empreses, agents socioeconòmics i professionals, població... som capaços d'establir un mecanisme perquè qualsevol persona, en qualsevol moment de la seva vida, pugui seguir un procediment que li permeti el reconeixement de les seves competències, sigui com sigui que les hagi adquirit, i aquest reconeixement és certificat de tal manera que és reconegut en l'àmbit de les relacions laborals i en els itineraris professionals de la població. Aquesta és l'aspiració i la motivació que mou els sistemes formatius, amb el suport de la Comissió Europea, a avançar en aquesta direcció.

La potencialitat d'un dispositiu d'aquestes característiques és fàcilment reconeguda. Si tothom tingués actualitzades i reconegudes les seves competències professionals, això voldria dir que les empreses disposarien d'uns recursos humans competents que actuarien com a motor de la innovació i de la competitivitat. Els treballadors i professionals veurien reconegudes les seves competències i per tant gaudirien d'unes trajectòries professionals valorades. Les transaccions entre demanda i oferta en el mercat de treball se'n beneficiarien amb una major transparència pel valor probatori dels títols i certificats. Els processos de selecció de personal de les empreses també en resultarien beneficiats per facilitar la tasca d'identificació dels recursos humans adequats i competents. Les activitats de formació continuada i d'actualització de les competències es veurien revalorades, ja que podrien articular les ofertes en itineraris que donarien lloc a reconeixements competencials reconeguts. Tots aquests aspectes contribuirien a un mercat de treball més eficient, a una major integració entre els sistemes formatius i els



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### El reconeixement de les competències professionals

sistemes productius i, per tant, indirectament contribuiria a un major capacitat de benestar per a la població i de competitivitat per a les empreses.

El caràcter instrumental d'aquest tipus de dispositius és evident, i aquí rau la seva potencialitat però alhora també les seves limitacions, en el cas que l'instrument derivi en una finalitat per si mateix que generi falses expectatives, que es converteixi en un procediment burocratitzat per obtenir un certificat que no és reconegut posteriorment o que no correspon als requeriments de qualificació dels estàndards del mercat de treball, o que introdueix rigideses en el funcionament del mercat de treball.

No s'ha de confondre el desig que tothom pugui tenir les seves competències professionals reconegudes d'una hipotètica obligatorietat que qualsevol persona requereixi una certificació professional per poder exercir qualsevol ocupació. Aquesta obligatorietat està circumscrita a les professions i ocupacions que per l'especial transcendència que el seu exercici té sobre aspectes de responsabilitat per a tercers, l'interès comú exigeix una regulació que incorpora la certificació de les competències necessàries per exercir-les. Però si això s'estengués a totes les ocupacions es produiria una rigidesa del mercat de treball que el conduiria al col·lapse. La dinàmica del mercat de treball i la seva volatilitat requereix un cert grau de flexibilitat i autonomia entre els sistemes formatius i els sistemes productius, ja que la rapidesa i variabilitat de les competències que cal exercir en les activitats professionals són de tal magnitud que la seva planificació exhaustiva i l'organització dels conseqüents processos de certificació competencials les faria totalment inviables.

Per aquesta raó, tant la Comissió Europea, com les administracions públiques del país, aconsellen el desenvolupament del reconeixement de les competències i animen a la ciutadania a obtenir els certificats oportuns, però no estableixen cap obligatorietat d'aquest procés fora de l'àmbit de les anomenades professions regulades.

A més de l'obligatorietat, també cal considerar com a negativa una possible deriva cap a una tendència burocratitzadora del procediment. Ja s'ha comentat la complexitat del reconeixement real de les competències professionals d'una persona. Si resulta que el procediment d'acreditació es converteix en una via per obtenir un document que certifiqui unes competències aparents però que no corresponen al requeriment competencial d'una determinada qualificació establerta i definida segons estàndards consensuats i reconeguts, també es farà un mal favor a tothom. Potser les estadístiques de qualificació millorarien però la competitivitat de les empreses i la valoració dels itineraris professionals dels treballadors continuarien no sent els adequats. Per això, són necessaris dispositius responsables, eficients i consensuats perquè contribueixin de forma positiva a la seva finalitat.

La qualitat del procediment serà una de les claus de l'impacte del procediment en el mercat de treball. Per aquesta raó la Comissió Europea insisteix que cal dissenyar uns sistemes de control de qualitat per tal d'assegurar la fiabilitat i la transparència de tot el procés de reconeixement de les competències.

### 3. La regulació europea sobre la matèria

La Unió Europea ha estat el principal impulsor dels mecanismes d'acreditació de les competències a través de l'experiència professional, emmarcat en la seva política de construcció del mercat interior europeu basat en la lliure circulació de persones, mercaderies i capital.

El recorregut fins arribar a la situació actual ha estat llarg. El 1995 es va parlar per primera vegada d'acreditació de competències en un document de la Comissió Europea, però el CEDEFOP (l'Agència Europea per al Desenvolupament de la Formació Professional) ja havia començat a treballar sobre aquesta qüestió el 1990.<sup>2</sup> Els primers passos es van donar per aconseguir el reconeixement mutu de les titulacions de formació professional, principalment en les professions regulades i posteriorment al conjunt dels sistemes de formació. Perquè això fos operatiu va ser necessari posar en marxa el Marc Europeu de Qualificacions i el sistema ECVET de transferència de crèdits. Aquest pas van fer possible arribar a la Recomanació del Consell Europeu de 2012<sup>3</sup> en què es demana als estats membres que posin en marxa un sistema d'acreditació dels aprenentatges no formals i informals abans de l'any 2018.

L'objectiu principal ha estat facilitar la mobilitat dels ciutadans europeus de manera que el país de destí pugui reconèixer, el més fàcilment possible, les qualificacions que la persona hagués obtingut en el seu país d'origen. La Unió Europea, en ser un conjunt de països, presenta diversos sistemes d'educació i formació que suposen diferents requisits, segons el país, per desenvolupar una activitat professional. Encara que diversos estats van treballar per arribar a acords per aconseguir el reconeixement mutu de les titulacions de la formació professional i es van elaborar una sèrie de directives europees sectorials específiques, el reconeixement era difícil i no acabava de funcionar. Continuava essent problemàtic per a un ciutadà europeu exercir la seva professió en un altre país de la Unió Europea. D'aquesta manera es va fer necessari disposar d'eines per homogeneïtzar els criteris de reconeixement de la formació professional de les persones (titulacions i experiència laboral) perquè aquestes poguessin exercir la seva professió i/o completar la seva formació en un altre país. Aquest objectiu facilitaria la lliure circulació dels treballadors i milloraria la seva ocupabilitat.

Els estudis previs del CEDEFOP ja van destacar l'envergadura de la iniciativa, i assenyalaven que calia desenvolupar metodologies apropiades per poder identificar i reconèixer les competències professionals, i que aquestes metodologies s'havien d'aplicar en contextos institucionals per tal que asseguressin la legitimitat i la credibilitat necessària dels procediments d'acreditació. D'altra banda, també alertaven que la tasca no seria fàcil donada la tradició de la prominència dels sistemes formal d'aprenentatge.

Els treballs a diferents nivells tant europeus com a escala nacional van avançar progressivament, en què destaquen tres moments clau del procés fins a arribar a la situació actual:

---

**2.** La visualització de l'aprenentatge. Identificació, avaluació i reconeixement de l'aprenentatge no formal a Europ. CEDEFOP, 2000. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

**3.** Recomanació del Consell del 20 de desembre de 2012 sobre la validació de l'aprenentatge no formal i informal.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

- El consens entorn dels principis comuns per a l'acreditació dels aprenentatges no formals i informals establerts en la declaració del Consell Europeu de 2004,<sup>4</sup> en el qual s'assenyalen algunes de les condicions clau per assegurar la qualitat de les metodologies i dels dispositius institucionals a crear.
- L'informe conjunt entre el Consell Europeu i la Comissió de 2004<sup>5</sup> considera que el concepte dels resultats dels aprenentatges constitueix una de les prioritats per la cooperació europea en la reforma dels sistemes nacionals d'educació i formació. Aquesta declaració ha estat clau per aconseguir una millor integració de l'acreditació de les competències en els sistemes nacionals de qualificació.
- La introducció dels marcs nacionals de qualificacions basats en els resultats dels aprenentatges, promoguda per l'adopció a escala europea del Marc Europeu de Qualificacions el 2008,<sup>6</sup> ha contribuït a clarificar el paper de l'acreditació de les competències en els nivells nacionals.

Durant alguns anys els intensos treballs per dur a terme la construcció del Marc Europeu de Qualificacions i els corresponents a nivell nacional van absorbir l'atenció i els esforços dels principals actors a tots els nivells, de tal manera que la qüestió de l'acreditació de les competències va quedar en un segon ordre de prioritats europees, malgrat en alguns països van avançar-se amb les primeres experiències en aquest àmbit. Però la recomanació de 2012 i la Nova agenda de competències per a Europa de juny de 2016<sup>7</sup> han tornat a plantejar la prioritat del reconeixement de les competències a escala europea.

A continuació es presenten les línies principals del complex mecanisme europeu de reconeixement de les competències que abasta diferents dimensions, que s'inicia amb els procediments per al reconeixement de les titulacions professionals, continua per la construcció del Marc Europeu de Qualificacions i el mecanisme de transferència de crèdits ECVET i finalitza amb el disseny dels mecanismes de reconeixement de l'experiència professional.

### 3.1. El reconeixement de les titulacions professionals a Europa

Una sèrie de directives europees han anat perfilant el sistema actual de reconeixement de les titulacions professionals. El procés es va iniciar primer amb les professions regulades.

---

4. Consell de la Unió Europea (2004). Conclusions del Consell i dels representants dels governs dels estats membres reunits en el Consell sobre els principis europeus comuns per a la identificació i validació de l'aprenentatge no formal i informal.

5. "Educació i Formació 2010". L'èxit de l'estratègia de Lisboa depèn de reformes urgents. Febrer de 2004.

6. Recomnació del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'abril de 2008, sobre la creació del Marc Europeu de Qualificacions per a la formació al llarg de la vida.

7. Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions, "Nova agenda de competències per a Europa. Treballar junts per millorar el capital humà, l'ocupabilitat i la competitivitat". Brussel·les, 10.6.2016.

### 3.1.1. Les professions regulades i no regulades

Les professions regulades són aquelles que per exercir-les és necessari tenir una titulació determinada, superar un examen especial o estar inscrit en un col·legi professional. Aquestes demanen una formació regulada, específicament orientada a l'exercici d'una professió determinada, que pot constar d'un cicle d'estudi completat per un període de pràctiques i que estiguin determinats en disposicions legals, reglamentàries i administratives de l'Estat.

D'aquesta manera, si la professió es troba regulada, el treballador pot obtenir uns reconeixements oficials de les seves qualificacions (formació i experiència professional) gràcies al sistema general europeu de reconeixement. No obstant això, hi ha certes professions que poden estar regulades al país receptor i no al país d'origen del treballador o a l'inrevés. En el cas de la primera situació, s'haurà de demostrar l'exercici d'aquesta professió almenys durant 2 anys dels darrers 10 anys o hauran de prestar els serveis de forma temporal. En el cas de la segona situació, com que no està regulada en el país receptor, es podrà exercir en les mateixes condicions que la població nacional, es pot dir que l'exercici d'aquesta professió és d'accés lliure i no es necessita formació específica. Això no obstant, pot ser que la formació obtinguda al país d'origen permeti l'accés a una part d'una altra professió que sí que estigui regulada al país receptor. Dit d'una altra manera, que la professió regulada al país d'origen sigui part d'una altra professió regulada al país receptor.

La Directiva 89/48/CEE, de desembre de 1988, és una primera mesura desenvolupada per a la implantació d'un sistema general de reconeixement de les formacions professionals. Cal assenyalar que aquesta tracta només les titulacions de formació superior que s'entenen com aquelles amb una duració mínima de 3 anys. La directiva estableix el mecanisme a partir del qual els treballadors poden obtenir el reconeixement dels seus títols de formació professional per poder accedir a l'exercici de la seva professió en un país diferent. El reconeixement, bàsicament, es fa per mitjà de dues vies: la possessió de la titulació que permet exercir la professió al seu país d'origen; o presentar una experiència laboral de més de 2 anys i tenir un o més títols formatius d'educació postsecundària d'una duració mínima de 3 anys. A més, la directiva també assenya una sèrie d'altres requisits que poden demanar les autoritats competents de l'estat receptor per reconèixer la seva formació professional com pot ser el requeriment d'un període de pràctiques o haver de cursar alguna formació específica.

La Directiva 92/51/CEE, de juny de 1992, completa l'anterior directiva a partir d'un segon sistema general de reconeixement de les formacions professionals. Aquesta directiva actua sobre els nivells de formació que no estaven coberts per l'anterior, és a dir, l'ensenyament secundari i el postsecundari. En aquest cas, el reconeixement es fa segons si l'estat receptor demana per exercir la professió una titulació postsecundària, un certificat de secundària o un certificat de competència. En el cas de les dues primeres premisses les vies de reconeixement són les mateixes que en l'anterior directiva. En el cas de la darrera, les vies són la possessió d'un certificat de competència o l'acreditació de les qualificacions necessàries exigides per desenvolupar la professió.

Així, doncs, aquestes dues directives són un primer pas donat per facilitar el reconeixement de les competències professionals en l'àmbit europeu, encara que es troben més centrades en la convalidació de titulacions regulades per cada Estat membre que a construir un marc europeu de reconeixement de qualificacions professionals.

Finalment, cal fer referència també a la Directiva 1999/42/CE, de juny de 1999, que estableix un mecanisme de reconeixement de títols respecte a les activitats professionals a què es refereixen les directives de liberalització i de mesures transitòries. Aquesta directiva pretén simplificar tràmits i que la Comissió posi al dia directives relativament an-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

tigues en matèria de qualificacions professionals. Un segon aspecte és que les dues directives anteriors no preveien algunes activitats que aquesta sí que té en compte, com són les activitats artesanals, comercials, industrials, de transport, de transformació, de serveis personals, d'assegurances i de perruqueria. Així, doncs, aquesta directiva dona un llistat de les activitats no incloses en les directives anteriors i reglamenta el reconeixement de la formació per exercir-les.

Una vegada elaborat un sistema general de reconeixement de la formació professional, especialment després de la cimera de Lisboa de l'any 2001, es passa a dotar d'una major agilitat els processos de reconeixement de qualificacions professionals mitjançant l'establiment d'unes condicions comunes a tots els estats membres. Uns processos que han augmentat la seva complexitat amb les ampliacions successives de la UE que suposa la incorporació de nous països, nous sistemes d'ensenyament i formació i noves qualificacions professionals.

En aquest sentit sorgeix la Directiva 2005/36/CE, de setembre de 2005, que modernitza el sistema integral de reconeixement de la formació, especialment en el camp de l'experiència laboral, els mercats de treball es fan més flexibles i es promou el reconeixement automàtic de les qualificacions professionals als països de la UE. La directiva suposa el mecanisme de reconeixement de professions regulades, establint un llistat de professions on les seves competències queden regulades per un marc europeu i comú a tots els estats mostrant les equivalències de cadascuna a cada Estat.

La directiva menciona tres sistemes de reconeixement de la formació:

- **El reconeixement automàtic de la formació.** Aquest es produeix en set professions, les quals fa temps que tenen pautades unes condicions mínimes de formació a través d'antigues directives sectorials. Les professions són: dentistes, metges (generals i especialistes), llevadors, infermers, farmacèutics, arquitectes, veterinaris. A la directriu, per a cada professió, s'estableix la formació mínima que han de tenir per exercir, com fer el reconeixement de l'experiència laboral i es detallen les diferents titulacions existents a cada país membre. El reconeixement es fa mitjançant la presentació d'una prova de les qualificacions professionals del treballador a l'autoritat que supervisa la professió al país.
- **El de reconeixement basat en l'experiència laboral.** Aquest es fa en determinades activitats professionals regulades als sectors de l'artesania, comerç o la indústria, és a dir, les incorporades per la Directiva 1999/42/CE. A partir de la demostració d'una experiència professional mínima, establerta per la directiva, es fa el reconeixement automàtic de la qualificació professional. També és possible que s'hagi de fer un període de pràctica o una prova.
- **El sistema general definit per les directives 89/48/CEE i 92/51/CEE.** En les professions regulades pels estats el reconeixement de la qualificació es produeix: quan la qualificació professional del treballador és immediatament inferior a la necessària al país receptor; quan la professió no està regulada al país d'origen, però el treballador té una experiència professional superior a 2 anys; o a partir d'un període de pràctiques amb una durada màxima de 3 dies o una prova.

A més, existeix el reconeixement de qualificacions de certes professions que presenten una legislació específica com són: mariners i altres treballadors de la mar, advocats, alguns operadors de transport, auditors, corredors d'assegurances, agents comercials i algunes professions que manipulen productes tòxics.

També s'ha de mencionar la Directiva 2006/123/CE de desembre de 2006, sobre els serveis en el mercat intern, que estableix un marc general per facilitar l'exercici de la lli-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

bertat d'establiment dels prestadors de serveis i la lliure circulació dels serveis, que afecta els serveis prestats per prestadors establerts en un Estat membre. És a dir, és una eina per reconèixer la qualificació professional d'una persona establerta en un Estat membre que ofereixi o presti un servei en un altre Estat membre.

La Directiva 2013/55/CE, de novembre de 2013, representa una revisió i modificació de les dues directives anteriors. Aquí es duu a terme l'adaptació del sistema de reconeixement de qualificacions a les noves prioritats i plantejaments adoptades per la Comissió Europea, l'actualització dels requisits de formació de certes qualificacions i s'adopten nous elements per agilitzar i simplificar el reconeixement automàtic de les qualificacions. Un aspecte destacat és la idea de crear la targeta professional europea (EPC) amb la intenció de simplificar el procés de reconeixement i guanyar eficiència econòmica i operativa amb la finalitat de beneficiar els professionals i els estats membres. L'altre aspecte és la utilització dels crèdits del Sistema Europeu de Transferència i Acumulació de Crèdits (ECTS) per definir la duració dels programes de formació regulada. Aquest sistema s'utilitza en l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) sorgit del nomenat Pla Bolonya.

### 3.2. El Marc Europeu de Qualificacions

El reconeixement mutu de les titulacions professionals descrit en l'apartat anterior va generar la necessitat de crear un marc de referència comú per tal de simplificar i agilitzar els procediments de reconeixement. Sense aquest marc es feia feixuc intentar establir correspondències i comparacions entre les titulacions dels diferents estats membres.

L'any 2004 es comença a desenvolupar el Marc Europeu de Qualificacions (EQF-MEC) davant les demandes d'una referència comuna per facilitar la transparència de les qualificacions per part dels estats membres, interlocutors socials i altres. Així es recull a la Decisió núm. 2241/2004/CE, de desembre de 2004, relativa a un marc comunitari únic per a la transparència de les qualificacions i competències (Europass). Posteriorment, la Recomanació 2006/962/CE, de desembre de 2006, relativa a les competències clau per a l'aprenentatge permanent, proposa als estats una eina de referència per assegurar que les competències clau s'integrin en el marc de l'aprenentatge permanent. Per competències clau per a l'aprenentatge permanent s'entenen el conjunt de coneixements, capacitats i actituds adequades al context que són necessàries per a la realització dels projectes personals, la inclusió social i la satisfacció personal i professional. A més, s'indica com els joves haurien d'adquirir aquestes competències en finalitzar l'ensenyament obligatori, mentre que els adults ho farien en el context d'un procés d'actualització i desenvolupament professional.

La Comissió Europea, amb el suport d'un grup d'experts, fa el disseny d'un model en el qual es proposa un marc de vuit nivells de qualificacions basats en els resultats d'aprenentatge que milloren la transparència i la transferència de les qualificacions professionals, a més de fomentar l'aprenentatge permanent. Després de fer les consultes generals i amb les revisions oportunes, sorgeix la Recomanació 2008/C111/01/CE, de maig de 2008, relativa a la creació del Marc Europeu de Qualificacions per a l'aprenentatge permanent on recomana l'any 2010 com a data límit perquè els països facin les correspondències entre els seus sistemes nacionals de qualificacions i el Marc Europeu de Qualificacions, i 2012 perquè tots els certificats de qualificació presentin una referència al nivell corresponent a l'europeu.

El Marc Europeu de Qualificacions (EQF-MEC) té com a principal objectiu crear un marc comú de referència que serveixi de mecanisme de conversió dels diferents sistemes i nivells de qualificació, tant per a l'educació general i superior com per a la formació professional. El resultat és que els diferents sistemes i marcs nacionals de qua-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

lificacions quedin vinculats mitjançant vuits nivells de referència. Els nivells abasten des del nivell bàsic, com és un títol d'educació bàsica, fins al nivell més avançat, com per exemple un doctorat. Els nivells de referència es descriuen en termes de resultats d'aprenentatge a causa que la gran diversitat dels sistemes d'ensenyament i formació europeus fa que només els resultats d'aprenentatge puguin ser comparables.

En conseqüència, l'EQF-MEC se centra en els resultats d'aprenentatge i no en dades bàsiques com la duració dels estudis. Els resultats d'aprenentatge es troben dividits en tres categories: coneixements (a), destreses (b) i competència (c),<sup>8</sup> de manera que les qualificacions presenten un ampli ventall de resultats d'aprenentatges, inclosos els coneixements teòrics, les destreses pràctiques i tècniques i les competències socials.

A continuació s'enumeren els descriptors dels vuit nivells de qualificació EQF-MEC:<sup>9</sup>

#### Nivell 1:

- a) Coneixements generals bàsics.
- b) Destreses bàsiques necessàries per efectuar tasques simples.
- c) Treball o estudi sota la supervisió directa en un context estructurat.

#### Nivell 2:

- a) Coneixements de fets bàsics en un camp de treball o estudi concret.
- b) Destreses cognitives i pràctiques bàsiques necessàries per utilitzar informació útil a fi d'efectuar tasques i resoldre problemes corrents amb ajuda de regles.
- c) Treball o estudi sota supervisió amb un cert grau d'autonomia.

#### Nivell 3:

- a) Coneixements de fets, principis, processos i conceptes generals en un camp de treball o estudi concret.
- b) Gamma de destreses cognitives i pràctiques necessàries per efectuar les tasques i resoldre problemes seleccionant i aplicant metodologies, eines, materials i informació bàsica.
- c) Assumpció de responsabilitat pel que fa a la realització de tasques en activitats de treball o estudi. Adaptació del comportament propi a les circumstàncies per resoldre problemes.

#### Nivell 4:

- a) Coneixements fàctics i teòrics en contextos amplis en un camp de treball o estudi específic.
- b) Gamma de destreses cognitives i pràctiques necessàries per trobar solucions a problemes específics en un camp de treball o estudi concret.
- c) Exercici d'autogestió conforme a consignes definides en contextos de treball o estudi generalment previsibles, però susceptibles de canviar. Supervisió del treball rutinari d'altres persones, assumint certes responsabilitats pel que fa a l'avaluació i a la millora d'activitats de treball o estudi.

**8.** Cal assenyalar que en els documents del Marc Europeu de Qualificacions s'utilitza el terme *competència* en singular per referir-se als nivells de responsabilitat i autonomia que corresponen a cada nivell, i no s'ha de confondre amb el significat del terme en plural *competències* que utilitzem en aquest document.

**9.** Els nivells 1 i 2 corresponen a estudis obligatoris (primària, ESO), els nivells 3, 4 i 5 a cicles formatius professionals i els nivells 6 i 7 a estudis superiors.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

La regulació europea sobre la matèria

### Nivell 5:

- a)** Amplis coneixements especialitzats, fàctics i teòrics, en un camp de treball o estudi concret, i ser conscient dels límits d'aquests coneixements.
- b)** Gamma completa de destreses cognitives i pràctiques necessàries per trobar solucions creatives a problemes abstractes.
- c)** Tasques de gestió i supervisió en contextos d'activitats de treball o estudis en els quals puguin produir-se canvis imprevisibles. Revisió i desenvolupament del rendiment propi i aliè.

### Nivell 6:

- a)** Coneixements avançats en un camp de treball o estudi que requereixi una comprensió crítica de teories i principis.
- b)** Destreses avançades que acreditin el domini i les dots d'innovació necessàries per resoldre problemes complexos i imprevisibles en un camp especialitzat de treball o estudi.
- c)** Gestió d'activitats o projectes tècnics o professionals complexos, assumint responsabilitats per a la presa de decisions en contextos de treball o estudi imprevisibles. Assumpció de responsabilitats respecte a la gestió del desenvolupament professional de particulars i grups.

### Nivell 7:

- a)** Coneixements altament especialitzats, alguns a l'avantguarda d'un camp de treball o estudi concret, que assentint les bases d'un pensament o investigació originals.
- b)** Consciència crítica de qüestions de coneixement en un camp concret i en el punt d'articulació de diversos camps.
- c)** Gestió i transformació de contextos de treball o estudis complexos, imprevisibles i que requereixen nous plantejaments estratègics. Assumpció de responsabilitats respecte al desenvolupament de coneixements o pràctiques professionals i a la revisió del rendiment estratègic dels equips.

### Nivell 8:

- a)** Coneixements en la frontera més avançada d'un camp de treball i en el punt d'articulació entre diversos camps.
- b)** Destreses i tècniques més avançades i especialitzades, en particular en matèria de síntesi i avaluació, necessàries per resoldre problemes crítics en la investigació o la innovació i per ampliar i redefinir coneixements o pràctiques professionals existents.
- c)** Autoritat, innovació, autonomia, integritat acadèmica i professional i compromisos continus substancials i acreditats respecte al desenvolupament de noves idees o processos en l'avantguarda de contextos de treball o estudis, inclosa la investigació.

Per finalitzar convé indicar que abans de l'any 2005 només existien marcs nacionals de qualificacions a 3 països europeus: França, Irlanda i el Regne Unit. L'any 2015 s'han introduït ja els marcs nacionals als 38 països que cooperen a l'EQF-MEC, en un clar exemple de l'important impacte que ha tingut aquest dispositiu. Algunes dades significatives són:

- 34 països estan treballant en marcs nacionals comprensius que cobreixen tots els tipus i nivells de qualificacions, mentre els 4 països restants presenten un marc nacional que només comparen algunes qualificacions o presenten més d'un marc que operen de forma separada.
- 29 països han adoptat formalment els seus marcs nacionals.
- 18 països han assolit la fase operativa, dels quals 7 ja tenen els seus marcs totalment operatius.



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

- A 32 països s'han proposat o adoptat marcs nacionals amb 8 nivells de referència.
- 27 països tenen referenciats o relacionats els seus marcs nacionals amb l'EQF-MEC.

Així, doncs, es pot observar com l'EQF-MEC ha estat un impuls i un catalitzador de l'aplicació dels marcs nacionals de qualificacions en la major part d'Europa.

### 3.3. El sistema ECVET de transferència de crèdits

Una vegada construït l'EQF-MEC i articulat amb els marcs nacionals, es disposava de l'arquitectura de classificació i comparació de les qualificacions de cada país, però per fer possible el reconeixement d'un país a l'altre, encara faltava un mecanisme de transferència de crèdits de formació.

La Comissió Europea, com s'ha vist en l'apartat anterior, ressalta la necessitat de promoure i millorar, a escala comunitària, la participació en l'aprenentatge permanent, així com la transferència, el reconeixement i l'acumulació de resultats d'aprenentatge dels individus, la qual cosa comporta un repte per homologar les qualificacions professionals i per a la mobilitat dels estudiants a Europa, i aquest fet exigeix establir un sistema de crèdits de formació reconegut i acceptat a tots els països.

Això suposaria que l'acreditació en uns països sigui reconeguda en els altres, per permetre fer estudis en diferents països amb la seguretat que són compatibles i que tenen el reconeixement de la Unió Europea. En l'àmbit universitari, amb l'acord de Bolonya, s'ha aconseguit elaborar un sistema d'aquest tipus gràcies a la implantació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) fonamentat en el sistema europeu de transferència de crèdits (ECTS). L'experiència universitària servirà d'exemple per implementar el sistema en el nivell de la formació professional.

En aquest context apareix la Recomanació 2009/C 155/02, de juny de 2009, del Parlament Europeu, que planteja la creació d'un sistema europeu de transferència de crèdits per a l'ensenyament i la formació professionals (ECVET). L'ECVET té per objectiu facilitar la transferència, el reconeixement i l'acumulació dels resultats avaluats d'aprenentatge de les persones que vulguin obtenir una qualificació. Representa una eina per descriure les qualificacions en termes d'unitats de resultats d'aprenentatge amb uns punts de crèdit associats.

Els resultats d'aprenentatges es poden obtenir a través dels diferents itineraris d'ensenyament i aprenentatge en tots els nivells de l'EQF-MEC. D'aquesta manera, l'ECVET es troba vinculat amb l'EQF-MEC, queda inclòs en altres de les iniciatives europees que promouen la mobilitat d'estudiants en la Unió Europea i complementa el sistema de crèdits de l'ensenyament superior ECTS, millorant la permeabilitat entre els nivells d'ensenyament i formació professionals i l'ensenyament superior.

En la recomanació, es destaca la conveniència que els estats membres, a partir del 2012, apliquin gradualment el sistema ECVET a les qualificacions de l'àmbit de l'ensenyament i la formació professionals en tots els nivells de l'EQF-MEC i utilitzin la transferència, el reconeixement i l'acumulació dels resultats d'aprenentatge individuals obtinguts en un context formal, no formal i informal. També destaca el suport al desenvolupament d'associacions i xarxes nacionals i europees en què participin els organismes i les autoritats competents en matèria de qualificacions i títols, els proveïdors d'ensenyament i formació professionals, els interlocutors socials i altres agents implicats en l'aplicació de l'ECVET.

### 3.3.1. Funcionament de l'ECVET

L'ECVET accepta la descripció de les qualificacions mitjançant unitats de resultats d'aprenentatge que porten associats uns punts, un procés de transferència i acumulació i una sèrie de documents complementaris com els acords d'aprenentatge, expedients acadèmics i guies de l'usuari d'ECVET. La seva aplicació a una qualificació determinada es fa conforme a la legislació, normes i reglaments aplicables en els estats membres i segueix els principis que es comenten a continuació:

#### a) Unitats de resultats d'aprenentatges

Una unitat és un component d'una qualificació consistent en un conjunt coherent de coneixements, aptituds i competències que es poden avaluar i certificar amb un número de punts ECVET associats. Una qualificació consta de diverses unitats de resultats d'aprenentatges i està formada pel conjunt estructurat i organitzat d'unitats. Així, doncs, una persona pot obtenir una qualificació acumulant les unitats de resultats d'aprenentatges exigides adquirides en diversos països i en contextos diferents (formal, no formal o informal) respectant la legislació nacional relatives a l'acumulació d'unitats i al reconeixement de resultats d'aprenentatges.

Els organismes competents i els socis que participen en el procés de formació són els que estableixen les regles i el procediment que serveixen per definir les característiques de les unitats de competències i els resultats d'aprenentatge.

#### b) Transferència i acumulació de resultats d'aprenentatge

Les unitats de resultats d'aprenentatge obtingudes en un context (formal, no formal o informal) són avaluades i, en cas que siguin positives, es transfereixen a l'altre context. En el segon context, l'organisme competent el valida i reconeix com a part dels requisits de qualificació que pretén obtenir la persona. Un cop reconegudes, les unitats de resultats d'aprenentatge es poden acumular amb la finalitat d'aconseguir la qualificació completa.

Els organismes competents i els socis que participen en el procés de formació defineixen els procediments d'avaluació, validació, acumulació i reconeixement de les unitats de resultats d'aprenentatge.

#### c) Acord d'aprenentatge i expedient personal

Per aplicar la transferència de crèdits en què intervenen dos socis i un participant en un procés d'aprenentatge en mobilitat, les dues organitzacions competents que intervenen en el procés d'aprenentatge i de validació subscriuen un acord d'aprenentatge amb l'interessat, en el marc d'un "memoràndum d'acord". D'aquesta manera, l'organisme d'acollida imparteix la formació i avalua els resultats obtinguts, mentre que l'organisme d'origen valida i reconeix els resultats d'aprenentatge assolits per l'interessat; per tant, valida els crèdits dels resultats obtinguts per aquest.

#### d) Punts ECVET

Els punts ECVET reflecteixen de forma numèrica l'obtenció i les acumulacions d'unitats de resultats d'aprenentatge. S'atribueixen 60 punts als resultats que s'espera que assolixin en un any d'ensenyament i formació professional formal a temps complet. L'atribució de punts es desenvolupa en dues fases: primer s'assignen punts a una qualificació en el seu conjunt i, posteriorment, a les seves unitats.

### 3.3.2. Validació de la formació no formal i informal

Finalment, després d'aquest llarg recorregut s'arriba al reconeixement de la formació no formal i informal que és la base de la regulació actual a l'Estat espanyol. El sistema ECVET posa l'èmfasi en l'aprenentatge permanent i reconeix tres contextos: formal, no formal i informal. L'aprenentatge formal és el que està regulat i es dona dins del sistema d'ensenyament, però l'aprenentatge no formal i informal suposa un nou repte en la seva validació a nivell comunitari i, per tant, necessita certs criteris per al seu reconeixement.

Per aquest motiu sorgeix la Recomanació 2012/C398/01, de desembre de 2012, relativa a la validació de l'aprenentatge no formal i informal. La recomanació aconsella als estats membres que, per a l'any 2018, estableixin les disposicions perquè les persones puguin validar els coneixements, les capacitats i les competències obtingudes mitjançant l'aprenentatge no formal i informal i obtenir una qualificació total o parcial. De fet, la directiva estableix un termini perquè els estats adoptin les mesures necessàries perquè sigui operatiu a cada país un sistema d'acreditació.

El termini de 2018 ha provocat algunes confusions perquè hi ha persones que creuen que a partir d'aquesta data caldrà de forma obligatòria una acreditació de les competències per poder accedir al mercat de treball. La realitat no és així, ja que el que estableix la Unió Europea és que els estats tinguin a punt en aquesta data el mecanisme per poder-ho fer, però no es refereix a cap obligatorietat que afecti els treballadors. És només la intenció que els treballadors tinguin un dispositiu al seu abast que els pugui beneficiar.

En aquesta recomanació es defineixen ambdós aprenentatges de la manera següent:

- *No formal* és l'aprenentatge derivat d'activitat planificades, pel que fa a objectius didàctics i duració, en què existeix alguna forma de suport a l'aprenentatge, com per exemple una relació entre estudiants i professor. Aquest aprenentatge abasta programes per impartir capacitat laboral, alfabetització d'adults, educació bàsica per a persones que han abandonat prematurament l'escola i la formació dins de l'empresa.
- *Informal* és l'aprenentatge resultant d'activitats quotidianes relacionades amb el treball, la família o l'oci i que no està organitzat o estructurat. Pot donar-se el cas que aquest no sigui intencionat des del punt de vista de la persona que aprèn. Un exemple podrien ser les capacitats adquirides a través d'experiències vitals i laborals.

A més, la Directiva deixa oberta la metodologia de cada dispositiu i ho posa en mans dels estats membres, però sí que estableix una sèrie de criteris i recomanacions sobre com fer-ho. Segons el criteri de la Directiva, els dispositius haurien d'incloure:

- la determinació dels resultats de l'aprenentatge que la persona ha adquirit per via no formal o informal,
- la documentació dels resultats de l'aprenentatge que s'hagin adquirit,
- l'avaluació dels resultats de l'aprenentatge aconseguits,
- la certificació de l'avaluació de l'aprenentatge aconseguït de forma completa o de parts que siguin acumulables.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La regulació europea sobre la matèria

Entre les recomanacions també es defineixen uns principis que cal aplicar flexiblement en funció de cada territori. Aquests principis fan referència a les necessitats següents:

- Que els dispositius es vinculin als marcs nacionals de qualificacions i per tant al marc europeu.
- Que es faci difusió àmplia dels avantatges del dispositiu.
- Que es faciliti l'accés al dispositiu dels col·lectius més desfavorits i en situació d'atur.
- Que el dispositiu estigui basat en una orientació i un assessorament fàcilment accessibles.
- Que es presti atenció a la transparència de tot el procés i s'instaurin sistemes de control de qualitat que garanteixin tot el procés.
- Que es garanteixi la professionalitat del personal que participa en el procés d'acreditació.
- Que els resultats de l'acreditació donin lloc a un reconeixement que sigui equivalent o igual al que es pugui obtenir a través de la formació formal.
- Que existeixin sinergies amb els sistemes europeus d'ECVET i ECTS.

Aquests principis estan complementats amb la recomanació que es promogui la implicació de tots els actors que intervenen en el procés formatiu i en el mercat de treball per tal que participin activament en els dispositius. Es refereixen a: empresaris, sindicats, cambres de comerç, organitzacions d'artesans, organismes d'acreditació, serveis d'ocupació, organitzacions juvenils, centres educatius i de formació i organitzacions de la societat civil.

Aquests són els paràmetres que van acordar els estats membres a escala europea i que han conformat els diferents tipus de mecanismes que s'han anat posant en marxa als diferents països.

En l'actualitat hi ha uns 13 països que estan treballant en la creació d'estratègies integrals de validació a escala nacional, dels quals només 3 tenen en marxa una estratègia integral que abasta tots els subsistemes educatius. La majoria dels estats membres presenten marcs legals que regulen la validació; només en 7 països no hi ha marc legal. Cal assenyalar que els marcs existents són diversos, ja que hi ha sistemes nacionals on existeix un marc nacional únic, mentre que altres opten per abordar la validació a través de marcs legals relacionats amb altres iniciatives com ara l'educació per a adults o l'ensenyament superior.

## 4. Els diferents models de reconeixement

Un cop comentada la normativa europea respecte al reconeixement de la formació i l'experiència laboral, es tractaran algunes experiències nacionals desenvolupades a països europeus, parant especial atenció al seu marc nacional de qualificacions i a la validació de l'aprenentatge no formal i informal. Respecte al primer, a grans trets, es comenta com s'ha conformat, com s'ha implantat, com s'estructura i la seva alineació amb l'EQF-MEC. Quant al segon aspecte, es presentarà com es preveu la validació en termes de l'existència o no d'alguna estratègia o política nacional, com és el model de validació utilitzat mostrant les etapes i metodologies emprades per validar i es comentaran algunes iniciatives en aquest sentit. També es mostraran dues experiències internacionals en la matèria del reconeixement de competències com són Austràlia, que disposa d'un marc nacional de qualificacions, i els EUA, que no disposa de cap marc nacional.

### 4.1. Sistemes nacionals a Europa

A Europa hi ha una diversitat de pràctiques en relació amb la validació d'aprenentatge. Un mode d'abordar-la és en base a les diferents "cultures d'aprenentatge", on es considera que cada país té la seva pròpia cultura, identitat, història i recorregut en el camp de l'ensenyament i la formació, que suposa l'existència de sistemes de formació específics.

Com indiquen Duvekot i altres (2007)<sup>10</sup> la cultura d'aprenentatge en un país concret es vincula de manera directa amb les polítiques de valoració de l'aprenentatge. En conseqüència, també implica uns dispositius determinats en la validació de l'aprenentatge obtingut per vies no formals i informals. En aquest sentit Duvekot i altres (2007) han identificat diversos grups (vegeu el quadre de la pàgina següent).

Les estratègies que han seguit els diferents països són molt deutores dels contextos i de les cultures dels seus respectius sistemes educatius i formatius. Els graus de centralització o de regulació, o el nivell d'implicació i participació dels actors del sistema dependrà en bona mesura de les seves tradicions educatives i polítiques. En canvi, els mètodes utilitzats són molt similars, ja que tots amb més o menys intensitat segueixen procediments diferenciant fases d'informació, assessorament, identificació, validació i certificació. En tots els països s'alternen diferents metodologies de tipus declaratives, proves, entrevistes... Per contra, el que és més rellevant per distingir els diferents sistemes és si estan més orientats a l'accés a les titulacions formals o bé a un procés d'assessorament per a la millora de la qualificació.

Entre els primers, per exemple Alemanya o França, els dispositius d'acreditació estan més centrats a reconèixer les competències adquirides per l'experiència o altres vies, que es puguin homologar als aprenentatges obtinguts a través de la formació formal i així poder convalidar assignatures, mòduls o exàmens previstos per a l'obtenció d'un títol determinat. En canvi, en els països que han optat per una mesura de foment de la qualificació, com ara Finlàndia o Dinamarca, els dispositius d'acreditació formen part d'un procés d'assessorament per definir uns itineraris de qualificació en què el reco-

<sup>10</sup>. La gestió de la diversitat europea en l'aprenentatge permanent. Els nombrosos punts de vista de la valoració de l'aprenentatge previ en el mercat laboral europeu. Vught: Foundation EC-VPL.

### Quadre comparatiu dels diferents models de qualificació d'Europa

Sistema	Característiques	Països
Sistema dual	Aprenentatge en el treball, pactes socials, nivells de qualificació associats a titulacions de formació inicial per al treball	Alemanya, Àustria i Suïssa
Perspectiva mediterrània	Regional, flexible i implícit	Grècia, Itàlia, Espanya i Portugal
Model del nord d'Europa	Regulat pel govern, regional, nivells de qualificació associats a titulacions de formació pel treball	Noruega, Dinamarca, Finlàndia i Suècia
Model anglosaxó	Regulat pel mercat, formació pel treball basada en el portafolis	Regne Unit i Irlanda
Sistema francès	Implementació <i>top-down</i> , legislació, inclou educació superior	França, Bèlgica
Model holandès	Regulació d'oferta, responsabilitats compartides, implementació <i>bottom-up</i>	Holanda
Model d'Europa de l'Est	Implementació <i>top-down</i> , en transició per l'entrada a la UE	Bulgària, Romania, Polònia, República Txeca, Eslovènia, Hongria, estats bàltics i Eslovàquia.

Font: Duvekot i altres (2007).

neixement de les competències adquirides per l'experiència o altres vies contribueix a establir un pla de formació o la consecució d'uns objectius de qualificació.

En el quadre de la pàgina següent es poden observar de forma sintètica algunes de les característiques diferencials entre els països europeus.

Un tret diferencial que s'observa de forma transversal en diferents models d'acreditació és el paper i l'autonomia dels organismes de certificació. En el model anglosaxó, tenen un paper clau i un elevat grau d'autonomia però també s'observa la seva importància en models molt més regulats i integrats com el danès; en canvi, aquesta funció és més assumida des de l'Administració pública en països com Portugal. Això no treu que en la major part de països els centres formatius, i en alguns països uns centres específics, assumeixin el gruix de la responsabilitat operativa del procés d'acreditació. En canvi, les fases d'informació, assessorament i acompanyament solen estar molt més distribuïdes entre el conjunt dels actors implicats tant en el procés formatiu com en el mercat de treball i en l'àmplia diversitat d'administracions territorials i locals.

També cal atreure l'atenció d'aquells països en què la cultura del reconeixement dels aprenentatges no formal o informal ocupa un lloc central en la cultura del sistema formatiu i està estesa a tot el sistema, com ara Dinamarca, Finlàndia o França. Una darrera característica diferencial és el grau d'integració dels sistemes formatius. En aquests casos, com el de Dinamarca, el reconeixement dels aprenentatges no formals o informals adquireix tot el seu sentit com a element per transitar des de qualsevol punt del sistema i com a mesura per promoure la millora de la qualificació de la població.

A continuació es detalla cada un dels sistemes analitzats posant en relació els mecanismes d'acreditació amb el seu marc institucional de les qualificacions i amb els seus contextos de referència.

L'avaluació i acreditació de competències professionals  
Els diferents models de reconeixement

Quadre comparatiu de les estratègies nacionals d'acreditació de la formació no formal i informal

País	Cultura d'aprenentatge	Marc Nacional de Qualificacions	Model nacional d'acreditació	Regulació	Organització	Mètodes
<b>Alemanya</b>	Formació dual, tradició de l'aprenentatge a l'empresa. Domini de la formació inicial	Marc Nacional (DQR) de 8 nivells a aplicar sobretot a la formació professional i la superior	No hi ha un model nacional d'acreditació. Les polítiques d'acreditació estan orientades a programes específics i mesures per a col·lectius vulnerables i alguns sectors	Sense una regulació nacional específica	Depèn de cada programa o mesura	Són molt usuals els exàmens oberts per accedir a la formació o titulacions formals. Hi ha programes formatius per preparar l'accés als exàmens
<b>Dinamarca</b>	Tradició de la formació dual. Elevada integració de tot el sistema de formació. Principi d'igualtat d'oportunitats	Marc Nacional (NQF) amb 8 nivells i una regulació específica per a l'ensenyament superior	Model orientat a facilitar l'accés a la formació des de qualsevol punt del sistema formatiu. Foment de la igualtat d'oportunitats per a tothom. Integrat en el sistema d'orientació formativa i professional	Regulació centralitzada amb una autoritat específica (NVR), implantació descentralitzada	Organització descentralitzada a través dels proveïdors de formació. Àmplia participació dels actors en els mecanismes d'acreditació	Diferents mètodes segons programes. Dominen els procediments declaratius però es poden utilitzar tots els usuals
<b>Finlàndia</b>	Flexibilitat elevada. Principi d'igualtat d'oportunitats. Cultura del dret al reconeixement dels aprenentatges	Marc Nacional (CBQ) amb 8 nivells, flexible, obert a especialitzacions en fase d'implantació	Model orientat a flexibilitzar la relació entre formació formal, no formal i informal, educació i treball. Integrat en el sistema d'orientació formativa i professional	Diferents regulacions sense una autoritat central	Cada tipus de formació té els seus mecanismes d'acreditació. Àmplia participació tripartida en les comissions d'acreditació	Cultura d'exàmens oberts per al reconeixement de competències amb programes formatius per preparar els exàmens. Importància de l'acompanyament i l'orientació
<b>França</b>	Cultura escolar centralitzada. Dret al reconeixement dels aprenentatges a totes les titulacions	Marc Nacional (RNQP) amb 5 nivells	Model centralitzat basat en el registre de les titulacions i certificats i en l'accés a totes les titulacions	Regulació centralitzada amb una comissió central (CNQP)	Centres i organismes reconeguts per acreditar	Es fan servir tots els mètodes usuals. Importància de l'acompanyament i l'orientació
<b>Portugal</b>	Cultura escolar centralitzada	Marc Nacional (NQF) amb 8 nivells. Regulació específica per a l'ensenyament superior	Model centralitzat per promoure la millora de la qualificació de la població	Regulació centralitzada amb dues autoritats: l'ANQEP i l'AAAES per a l'ensenyament superior	Xarxes de centres reconeguts per acreditar	Dominen les proves tant orals, escrites com pràctiques
<b>Regne Unit</b>	Cultura liberal de baixa regulació basada en la relació entre els actors	Diferents marcs nacionals a nivell territorial. Regulació específica per a l'ensenyament superior	No hi ha un model nacional. Sistema articulat entre diferents actors	Sense regulació amb diferents autoritats regionals o sectorials. Diverses vies d'acreditació tant públiques com privades	Pluralitat d'organismes certificadors. Acords sectorials. Àmplia gamma de proveïdors del servei d'acreditació	Multiplicitat de mètodes

### 4.1.1. Alemanya

Segons la classificació donada anteriorment, Alemanya es troba inclosa en el sistema dual. En aquest model la cultura d'aprenentatge es basa en l'experiència en el treball, de manera que la formació en alternança (combinació d'aprenentatge i treball) està sistemàticament integrada en el sistema educatiu. Els punts forts del model es relacionen amb l'èxit de la combinació d'aprenentatge formal i pràctic, que suposa un elevat percentatge d'alumnes que segueixin aquesta formació, així com l'escassa distància entre el sistema formatiu i el mercat de treball. D'altra banda, com a inconvenient del model s'ha assenyalat que se centra de manera específica en els joves i la seva formació inicial, i que tendeix a reproduir competències i coneixements. En aquest sentit, el model dual només pot respondre, de forma parcial, amb flexibilitat, a les demandes d'innovació d'aquestes competències i coneixements.

En aquest context, el model de formació inicial per al treball a Alemanya es caracteritza per ser un sistema basat en l'aprenentatge i és característic dels països del centre d'Europa. En aquests la participació en la formació professional és molt elevada. Aquests sistemes d'aprenentatge es caracteritzen per la formació en alternança, en què els aspectes teòrics de la professió i els continguts generals són impartits a l'escola mentre que les habilitats pràctiques s'adquireixen en el lloc de treball. Els perfils professionals, els exàmens obligatoris i els graus de certificació es regulen a través d'acords tripartits entre l'estat, els sindicats i les organitzacions empresarials, en alguns casos de manera descentralitzada. En aquest sistema la gestió dels perfils professionals permeten la seva modernització i actualització en relació amb les necessitats del sistema productiu. Els títols obtinguts són reconeguts pels ocupadors i els empleats, i milloren les opcions per a la mobilitat horitzontal en les ocupacions.

En relació amb l'aprenentatge no formal i informal, aquest ha tingut un rol subordinat al model, a pesar que en els darrers anys han aparegut mesures dirigides a col·lectius concrets. Això és perquè el sistema de formació per al treball i les qualificacions que s'obtenen són molt valorades pels actors i pel mercat laboral. Això implica una escassa necessitat per part dels actors d'introduir o desenvolupar canvis de model. D'altra banda, el sistema formal és complex, i deixa poc marge per a la validació de l'aprenentatge obtingut per altres vies. El model es troba molt centralitzat en la formació professional inicial en l'establiment de perfils laborals que reproduïen competències i qualificacions que, com que estableixen on ha de tenir lloc l'aprenentatge, exclouen altres pràctiques com la validació de l'aprenentatge no formal o informal. Igualment, les ocupacions del sistema dual estan lligades a nivells salarials, drets i responsabilitats, de manera que el sistema formal no només defineix coneixement i competències, sinó també el valor implícit dels coneixements apresos, element que dificulta la introducció de vies o formats alternatius. Finalment, en aquest model la formació professional contínua no es troba vinculada o formalitzada en relació amb la formació professional inicial. Aquesta es desenvolupa en entorns formatius heterogenis i tenen una coordinació tripartida o pública limitada, fet que dificulta la introducció de pràctiques i polítiques per a la validació de l'aprenentatge no formal o informal.

#### Marc nacional de qualificacions

Alemanya té implementat un marc nacional de qualificacions per a l'aprenentatge permanent denominat *Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen* (DQR). Aquest és fruit d'un llarg procés de desenvolupament que va començar l'octubre de 2006 quan el Ministeri Federal d'Ensenyament i Investigació (BMBF) i la Conferència Permanent de Ministres d'Ensenyament i Afers Culturals (KMK) acorden treballar conjuntament en resposta a l'emergent EQF-MEC. Després d'un extens treball preparatori, el 2009 es va presentar la proposta de DQR, que es va testar en 4 sectors seleccionats i, posteriorment, va ser implantat. Tant en el disseny de la proposta com durant la



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

prova pilot van estar implicats els diferents agents interessats provinents de l'ensenyament general, l'ensenyament superior i la formació professional inicial i contínua, els agents socials i altres experts provinents de la investigació i de la pràctica professional.

El DQR representa una matriu que relaciona les qualificacions a través de les àrees educatives, i serveix d'ajuda a comprendre i 'navegar' pel sistema alemany d'ensenyament. Per aquest motiu, el DQR descriu en 8 nivells de referència les competències personals i professionals que es relacionen directament amb les qualificacions obtingudes en l'ensenyament general, l'ensenyament superior i la formació professional.

Els 8 nivells de referència del DQR contenen una descripció de les competències requerides per obtenir una qualificació. El concepte de competència, sobre el qual se centra el DQR, representa la capacitat i preparació d'una persona per usar coneixements, habilitats i competències personals, socials i metodològiques per ella mateixa d'una manera responsable, tant de forma individual com de forma social. El DQR diferencia dos tipus de competències: professional i personal. Dins de les competències professionals es tenen en compte el coneixement i les habilitats, mentre que dins de les personals trobem les competències socials i l'autonomia personal.

Actualment, el DQR no presenta totes les qualificacions formals, només té incloses les principals qualificacions de formació professional i de l'ensenyament superior. Les qualificacions provinents des de l'educació general encara no estan incloses i no estan relacionades amb l'EQF-MEC.

De la diferent documentació sorgida de la implementació del DQR destaquen la resolució amb el llistat complet de qualificacions de la DQR, que ha donat origen a una base de dades i una web, i el manual del DQR, que descriu les responsabilitats, els processos i els mètodes per assignar les qualificacions que es van actualitzant, com per exemple la incorporació de processos per reconèixer aprenentatges no formals.

El principal òrgan de coordinació per la implementació és el punt nacional del Marc Alemany de Qualificacions i està format pel BMBF, el Ministeri Federal d'Economia i Tecnologia, la KMK i la Conferència de Ministres d'Economia dels Länder. El seu rol és el monitoratge de l'assignació de les qualificacions per assegurar la consistència en el conjunt de l'estructura DQR i coordinar la implicació d'altres ministeris, agents socials i associacions implicades.

Una característica important del DQR és que cada nivell de qualificació sempre ha de ser accessible des de diferents itineraris educatius. En conseqüència, les qualificacions d'ensenyament i formació professional van del nivell 1 al 7.

El DQR no està regulat i la seva integració en les polítiques de diferents sectors educatius és progressiu. Les primeres referències del DQR i les seves categories han estat introduïdes en els sectors formals i en els plans d'estudis dels sectors no formals, així com en el nou marc de plans d'estudis a les escoles de formació a temps parcial dels Länder. D'aquesta manera, el DQR és utilitzat al sector acadèmic per desenvolupar procediments d'acreditació.

L'orientació cap als resultats d'aprenentatge s'està incrementant en l'educació general, la formació professional i l'educació superior. Actualment, un grup d'experts està debatent els criteris i els procediments per incloure els resultats d'aprenentatge no formal per adquirir una qualificació. La seva validació es considera un prerrequisit per a la inclusió de les competències adquirides en contextos informals en el DQR.

### Validació de l'aprenentatge no formal i informal

Actualment, no existeix un model o estratègia nacional respecte a la validació de l'aprenentatge no formal i informal a Alemanya. Això no obstant, als darrers anys diverses mesures s'han desenvolupat en el marc del canvi organitzacional i les noves demandes en termes de qualificacions des de les empreses, amb una orientació més transversal i àmplia que en el passat.

Junt amb el paper que l'aprenentatge en el lloc de treball té en el sistema, la identificació, avaluació i reconeixement de les competències, habilitats i coneixements adquirits a través de processos d'aprenentatge informal i no formal s'han convertit en un eix important en les polítiques destinades als grups amb una posició vulnerable en el mercat de treball, així com per augmentar la permeabilitat dels itineraris educacionals.

Dins del sistema formal de formació hi ha alguns elements per validar l'aprenentatge no formal i informal a partir de l'aproximació *bottom-up* i *top-down*, que es complementen entre elles.

Un exemple és l'avaluació d'estudiants estrangers (*Externenprüfung*). Aquest procés permet que un individu pugui fer les proves finals per a una qualificació en una professió reconeguda que normalment requereix un aprenentatge formal, sempre que pugui donar evidències que:

- Ha estat ocupat en un lloc de treball assimilable a la professió per a la qual vol examinar-se almenys 1,5 vegades el temps d'aprenentatge inicial establert en el sistema d'aprenentatge formal.
- Pot demostrar, a través de certificats o altres mitjans, que ha adquirit les competències professionals necessàries per ser admès a l'examen.

Un altre exemple d'iniciativa nacional en l'ensenyament superior és l'ANKOM, "crèdits de competències professionals cap a programes d'estudi d'ensenyament superior". Amb l'objectiu d'incrementar la transferència entre itineraris formatius, diversos programes regionals han establert processos de reconeixement, en educació superior, de les competències adquirides a través de la qualificació professional. Avui, ANKOM-III està focalitzada en la implementació del sistema de la validació de crèdits a les institucions d'ensenyament superior que van participar al principi de la iniciativa.

Una altra iniciativa nacional és el projecte ProfilPASS destinat a recollir i documentar les qualificacions transversals com a via de reconeixement i no tant en la validació, atès que no està integrat en el sistema d'ensenyament formal. El registre es fa a través dels passaports formatius que recullen els aprenentatges no formals i informals. Es tracta d'un model d'autoavaluació amb acompanyament professional, partint del que es considera que l'individu ha de fer emergir de les seves competències i el seu valor sobre la base d'una reflexió crítica sobre la seva vida laboral. D'aquesta activitat es desprenen les competències i després es valoren en una escala de quatre nivells:

- **Nivell 1:** activitats que es poden desenvolupar sota supervisió o seguint instruccions.
- **Nivell 2:** activitats que es poden desenvolupar autònomament en contextos coneguts.
- **Nivell 3:** activitats que es poden desenvolupar autònomament en contextos diferents (altra situació, condicions, espai, context laboral).
- **Nivell 4:** activitats que es poden desenvolupar autònomament en un context diferent, explicades i demostrades per altres.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

Més recentment, s'han desenvolupat dues mesures legislatives, relacionades amb les recomanacions sorgides des d'Europa, encaminades a millorar la validació de les competències no formals i informals: la Llei federal sobre la valoració de les qualificacions professionals (BQFG) i el DQR. La BQFG és un nou sistema i procediment introduït a l'abril de 2012 que ofereix la verificació de les qualificacions obtingudes fora d'Alemanya. Així que les persones que estan en possessió d'una qualificació adquirida a l'estranger tenen el dret que aquestes qualificacions siguin verificades per l'autoritat competent en un període de tres mesos. El procediment consta de quatre passos: assessorament, cerca de l'autoritat competent, presentació de la documentació i recepció de la validació. Convé destacar que l'assessorament és efectuat per 16 xarxes regionals, en diferents parts del país, que es troben coordinades pel projecte "Integració per a la qualificació" (Integration durch Qualifizierung (IQ)) i l'objectiu principal és cercar l'autoritat competent apropiada a les necessitats de l'individu. A escala regional, en el sector de la indústria l'equivalència de les qualificacions la fan les cambres d'indústria i comerç; el mateix passa en el sector de l'artesania, on les cambres són responsables de les consultes i de la confirmació de l'equivalència, mentre que en moltes de les ocupacions sanitàries, les autoritats dels Länder són les responsables. Encara que la llei se centra en la comparació de les qualificacions formals, aquesta descriu que una experiència laboral apropiada pot ser utilitzada per al reconeixement en cas de no tenir certificats professionals.

El DQR té per objectiu promoure la validació de la formació a través dels resultats d'aprenentatge. Degut a la Recomanació 2012/C398/01 sobre la validació de l'aprenentatge no formal i informal, existeix un grup de treball creat l'any 2013 pel Ministeri Federal d'Educació i Investigació per incorporar l'aprenentatge no formal i informal al DQR.

Per acabar, resulta apropiat presentar el projecte de Reconeixement d'adquisició de competències informals (AIKO). El seu objectiu és la identificació de les demandes per al reconeixement de les competències informals en la indústria del metall i elèctrica. Agents socials, l'autoritat federal de mercat laboral, autoritats competents i experts en formació professional, a través d'entrevistes amb treballadors de diferents nivells (des d'operaris fins a executius) estan intentant desenvolupar les recomanacions per establir els instruments per poder reconèixer l'aprenentatge informal.

#### 4.1.2. Dinamarca

El model danès ha estat tradicionalment inclòs en el sistema basat en l'aprenentatge dual, degut a la importància atorgada a la formació en alternança en el país, i als elevats índexs de participació en la formació per al treball. Això no obstant, els desenvolupaments en matèria de formació i treball, on la validació de l'aprenentatge no formal i informal, el desenvolupament de dispositius per a l'aprenentatge al llarg de la vida i el contacte amb els països nòrdics veïns han suposat que el model s'apropi al denominat sistema igualitari, característic dels països escandinaus.

En aquest país, els sistemes de formació professional inicial es relacionen amb un sistema educatiu que té per objectiu garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'educació. Per eliminar les conseqüències negatives de la segregació escolar primerenca i permetre als individus continuar en l'educació, s'ha creat un sistema escolar integrat d'itineraris generals i professionals en les mateixes escoles, amb oportunitats d'obtenir certificats que permetin l'accés a l'educació terciària.

En aquest context, la validació d'aprenentatge per vies no formals i informals no es pot separar de les polítiques destinades a donar suport i promocionar la formació al llarg de la vida i el reciclatge professional, amb l'objectiu de garantir opcions, dispositius i itineraris formatius per tipus de treballadors.

## Marc nacional de qualificacions

Dinamarca comença a treballar en l'elaboració del seu NQF en el 2006 per a les qualificacions d'ensenyament superior. La implementació dels 8 nivells de referència en el NQF es comença a fer de forma progressiva el juny de 2009 a proposta dels ministres d'Educació, Tecnologia i Innovació, de Cultura i d'Economia. El maig de 2011 l'NQF queda relacionat amb l'EQF-MEC.

Destaca la distinció que fa el marc danès entre els nivells que van de l'1 al 5 i els nivells del 6 al 8. La validació de les qualificacions dels nivells 1 al 5 es basa a jutjar el conjunt de coneixements, habilitats i competències d'una qualificació determinada, mentre que l'obtenció de les qualificacions dels nivells 6 al 8 està regulada pel marc danès de les qualificacions d'ensenyament superior.

L'NQF és visible a través de dos webs que donen la informació sobre les qualificacions (els nivells de qualificació, els programes, l'accés...) i els resultats d'aprenentatge.

Els nivells de referència de l'NQF venen definits pels coneixements, les habilitats i les competències. Els descriptors del marc danès es basen en diferents fonts d'informació, incloent els descriptors de resultats d'aprenentatge dels plans d'estudis i programes de formació, els descriptors de l'EQF-MEC i els descriptors del Pla Bolonya.

Per categories, els descriptors dels coneixements posen l'èmfasi en: el tipus de coneixement involucrat, el coneixement sobre la teoria o sobre la pràctica, el coneixement de la matèria o el camp dins de la professió; la complexitat del coneixement, el grau de complexitat i com de previsible o imprevisible és la situació en què requereix ser utilitzat el coneixement; l'habilitat d'entendre el context del lloc on utilitzar el coneixement. Els descriptors de les habilitats fan referència a les que l'individu pugui fer o complir considerant els aspectes següents:

- El tipus d'habilitat que està involucrada: pràctica, cognitiva, creativa o comunicativa; la complexitat del problema a resoldre, les habilitats que es poden utilitzar en la resolució i la complexitat de la tasca;
- La comunicació requerida, la complexitat del missatge, a qui dirigir-lo i amb quins instruments.

Els descriptors de competències es refereixen a la responsabilitat i autonomia en els aspectes següents: espai per actuar, tipus de treball/estudi context on desenvolupar els coneixements i habilitats que entren en joc, i el grau d'imprevist i de variabilitat en aquests contextos; la cooperació i responsabilitat, l'habilitat d'agafar responsabilitat en el propi lloc de treball i en altres llocs de treball i la complexitat de situacions cooperatives on es desenvolupen; l'aprenentatge, l'habilitat d'agafar responsabilitat en el propi aprenentatge i en el d'altres.

Els resultats d'aprenentatge es troben àmpliament acceptats en tots el segments de l'ensenyament i formació professional i s'estan utilitzant per definir i descriure els plans i programes d'estudis. Aquí hi ha una tradició important de definir les qualificacions en termes de competències, però en l'ensenyament superior i en diferents parts de l'ensenyament general encara està en procés.

## Validació de l'aprenentatge no formal i informal

La validació a Dinamarca està ben establida i regulada per la legislació, i abasta l'ensenyament general, la formació professional, l'ensenyament d'adults i l'ensenyament

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

superior. La seva implementació es troba descentralitzada i, mentre que la legislació dota d'un marc per garantir la qualitat en la validació, actualment el procés el duen a terme els proveïdors d'ensenyament. Aquests són els responsables de dirigir i validar dins dels seus programes d'ensenyament i formació. Altres agents poden estar involucrats en les primeres fases, facilitant informació, assessorant o donant suport.

El Ministeri d'Educació i el Ministeri d'Ensenyament Superior i Ciència són responsables del marc legislatiu per acordar l'aprenentatge previ i per endegar les iniciatives nacionals per implementar la legislació. Els ministeris han desenvolupat polítiques i han generat projectes amb l'objectiu d'elaborar eines, mètodes i procediments. No obstant això, la implementació de la legislació té un elevat grau de descentralització. La tradició a Dinamarca és que la legislació genera el marc a partir del qual les institucions educatives asseguren la qualitat i l'avaluació des del punt de vista de qui desenvolupa sistemes de qualitat, mètodes, etc. Aquestes són responsables d'aconsellar/guiar i d'assentar i aprovar la validació dels aprenentatges a través dels seus programes d'ensenyament i formació professional. També tenen la responsabilitat d'assegurar la qualitat, la revisió i l'avaluació de la validació.

El 2007 va ser creat el Centre Nacional de Coneixement per a la Validació de l'Aprenentatge Previ (NVR), encara que el Ministeri d'Educació no el va fundar fins al 2010. El seu objectiu és recopilar, produir i difondre informació i documentació del coneixement existent sobre l'aprenentatge previ.

Altres agents implicats poden aportar informació, identificar, guiar i aconsellar en una perspectiva més àmplia en la fase prèvia a l'assentament dels processos. Entre aquests agents implicats s'inclouen sindicats, associacions empresarials, centres d'investigacions, institucions cíviques d'ensenyament, comitès d'estudis especialitzats, etc. En la fase prèvia s'estableixen objectius, s'identifiquen necessitats, metes i desitjos. A més d'altres coses, les empreses poden definir noves tasques i futurs plans de negocis que poden incloure els perfils de competències. Els individus, ja siguin ocupats o demanants de treball, també poden participar aportant documentació sobre el que ells han après. Empreses i individus, en la fase prèvia, poden ajudar a identificar i clarificar objectius respecte al desenvolupament de la professió i ajudar en el disseny de plans per a diferents tipus de formació formal que puguin ser rellevants en el futur.

Així, doncs, a Dinamarca existeix una gran varietat de mètodes d'avaluació de les competències en ús, amb institucions educatives que utilitzen mètodes diferents que es complementen mútuament. Algunes desenvolupen els seus propis mètodes i estan adaptant els mètodes depenent del context i les experiències dels individus. Els mètodes no estan estandarditzats. En algunes àrees del sistema educatiu hi ha xarxes establertes que estan treballant per desenvolupar un enfocament més comú per garantir la credibilitat i la validesa en l'ús dels mètodes.

En general, els mètodes solen diferenciar entre l'avaluació de les competències segons siguin de tipus generals o específiques:

- A les generals o divergents miren d'identificar totes les competències adquirides per la persona. El procés tracta que la persona clarifiqui i descriu tot el seu aprenentatge previ per identificar les opcions futures de treball i educació. Un exemple seria la iniciativa "La meua carpeta de les competències" ([www.minkompetencemappe.dk](http://www.minkompetencemappe.dk)), creada el 2007 pel Ministeri d'Educació. És una carpeta electrònica en què la persona pot obtenir documentació de totes les seves competències, amb independència d'on les hagi adquirit.
- A les específiques o convergents miren d'identificar quines competències de les persones són rellevants en relació amb els estàndards de la qualificació específica. Això pot ser obtingut després d'una àmplia avaluació. Un exemple són el desenvolupament

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

lupament d'eines interactives, basades en les TIC, que permeten avaluar competències i habilitats a partir de tests. Pot ser de gran utilitat a les empreses a l'hora de la contractació.

El mètode més comú és el declaratiu, basat en la identificació i el registre, per part de l'individu, de les seves pròpies competències. També es poden utilitzar la combinació de diferents mètodes com el declaratiu, proves escrites, exàmens o autotests. Aquests mètodes poden utilitzar suports electrònics. A Dinamarca sol ser comú combinar mètodes per assegurar i reforçar la fiabilitat de la validació dels aprenentatges.

Val a dir que des del tercer sector s'està fent un esforç important en l'assessorament i a ajudar a aclarir i documentar als participants el seu aprenentatge perquè sigui validat, en especial el desenvolupat dins de les activitats relacionades amb el tercer sector. Algunes empreses privades utilitzen eines per al desenvolupament de competències de forma molt usual, en especial grans empreses amb capital públic (Post Denmark o Nordisk Scandinavia). També existeix una tradició de col·laborar entre les empreses i el sistema educatiu formal per al desenvolupament de competències dels treballadors. La validació de l'aprenentatge no formal i informal s'està convertint en una part central del desenvolupament de competències i s'utilitza en processos de creació d'empreses, en la reducció de plantilla i en el tancament d'empreses.

#### 4.1.3. Finlàndia

Al model nòrdic, el sistema d'ensenyament i de formació es troba influenciat per tres dimensions: l'àmplia participació de la societat que es relaciona amb els conceptes de democràcia, societat civil i ciutadania; la millora de la igualtat entre les qualificacions i les habilitats, per una banda, i la participació en el mercat laboral, per l'altra; i crear una societat del coneixement inclusiva.

L'aprenentatge no formal i informal ha estat sempre molt valorat als països nòrdics. Tots el països estan interessats en el reconeixement de les competències obtingudes fora de la formació formal. Així, la millora en la connexió entre els aprenentatges formal, no formal i informal està sent important en les iniciatives i projectes que han estat desenvolupant els seus països.

La validació dels resultats de l'aprenentatge no formal i informal es basa en uns itineraris més flexibles entre l'ensenyament i la formació i els llocs de treball i les institucions d'ensenyament. En aquest sentit, fan un esforç per establir procediments dins del sistema educatiu on el currículum de la formació formal sigui el principal estàndard on basar el reconeixement de l'aprenentatge no formal i informal dels individus. En aquests països, existeix una cooperació tripartida entre el govern, els agents socials i les organitzacions interessades per desenvolupar un sistema unificat de validació.

En aquest sentit, a Finlàndia hi ha establert un sistema de qualificació basat en les competències que permeten als treballadors obtenir la certificació de les seves habilitats obtingudes al lloc de treball. Els objectius del sistema són mantenir i promocionar les habilitats formatives dels individus per promoure l'ocupació i l'aprenentatge al llarg de la vida laboral. Les persones poden demostrar les seves competències a partir d'exàmens i, tot i que no és obligatòria, existeix una formació per a la preparació dels exàmens.

#### Marc nacional de qualificacions

La proposta d'NQF es va presentar al parlament finès el 2010, i recollia totes les qualificacions oficialment reconegudes a tots els nivells (educació general, formació professional i ensenyament superior).

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

El marc preveu obrir-se, de forma gradual, a l'adquisició de competències fora del sistema formal, com per exemple la formació contínua dins del mercat de treball. També introdueix el concepte de "mòduls de competències extensius" destinats a l'adquisició de resultats d'aprenentatge que no formin part del sistema de qualificacions. Aquests mòduls de competències es donen en moltes professions i en tots els nivells. La proposta diferencia dues àrees importants on aquests mòduls poden ser rellevants:

- Professions regulades, on hi ha requeriments legals per a la certificació més enllà de l'ensenyament inicial i la formació professional. Aquest és el cas de certes professions en l'àmbit de la sanitat o alguns sectors de caire social com l'ensenyament.
- Totes les àrees on hi ha la necessitat d'adquirir competències i especialitzacions més enllà de l'ensenyament inicial i la formació professional. La proposta de l'NQF recull la necessitat de millorar la visibilitat i la valoració de les especialitzacions més enllà de l'ensenyament inicial i la formació professional. Les especialitzacions tenen un paper important en el panorama de l'aprenentatge permanent finès.

El canvi de govern del 2011 va provocar que el Ministeri d'Educació refés la proposta de l'NQF. Els principals canvis van ser l'assignació d'algunes qualificacions determinades a nivells de l'NQF i l'oferta inicial que algunes qualificacions especialitzades de formació professional estiguessin incloses al nivell 6 va ser eliminada. Tot això i el fet que no s'hagi arribat a un acord parlamentari ha retardat els preparatius per implementar l'NQF.

L'actual proposta governamental introdueix 8 nivells de referència que reflecteixin els coneixements, les habilitats i les competències introduïts per l'EQF-MEC. Encara que els descriptors estan inspirats en l'EQF-MEC, han estat adaptats al context nacional, en particular en les competències, on s'ha inclòs l'esperit emprenedor i la llengua. Aquests descriptors són: coneixements, mètodes de treball i habilitats aplicades, responsabilitats, direcció i emprenedoria, avaluació i habilitats clau per a l'aprenentatge permanent. Això ajudarà a reforçar la dimensió de les competències clau i l'aprenentatge permanent. La inclusió d'avaluacions específiques on els individus puguin reflectir els seus coneixements, habilitats i competències i jutjar com millorar-los.

Els descriptors de nivell en la proposta no distingeixen entre les diferents dimensions de resultats d'aprenentatge. La proposta il·lustra els principis més importants per classificar les qualificacions en un nivell determinat i com s'han estat aplicant els resultats d'aprenentatge. Les qualificacions del mateix tipus se situen al mateix nivell, i s'apliquen a les qualificacions de formació professional (nivells 4 i 5). Per garantir la transparència del sistema d'ensenyament i de qualificacions, totes les qualificacions d'un cert tipus, normalment, estaran situades en el mateix nivell. Aquest fet reflecteix la voluntat d'utilitzar els resultats d'aprenentatge i el reconeixement per poder situar-se en un nivell diferent dins d'un grup de qualificacions o en una determinada qualificació.

### Validació de l'aprenentatge no formal i informal

La validació de l'aprenentatge no formal i informal es troba ben establerta a Finlàndia i disposa del desenvolupament d'una legislació i polítiques detallades. Això no obstant, no existeix una llei pròpia respecte a la validació d'aquest aprenentatge, però sí que hi ha regulacions i lleis per als diferents camps de l'educació de forma separada. Els camps que inclouen una regulació en aquest sentit són l'ensenyament secundari, l'ensenyament i la formació professionals (inclòs per a adults) i l'ensenyament superior. La idea principal de la legislació és que la validació de l'aprenentatge no formal i informal és un dret i les competències adquirides han de ser validades independentment de quan i on hagin estat obtingudes.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

Així, doncs, la legislació garanteix a l'individu el dret que l'aprenentatge no formal i informal obtingut sigui validat en els diferents nivells de l'ensenyament formal. No obstant això, no existeix una institució central responsable de la validació, encara que el Ministeri d'Educació i el Marc Nacional de l'Educació són les dues autoritats que lideren el treball en aquest camp.

En general, en l'ensenyament secundari, l'ensenyament superior i la formació professional, els procediments de validació estan en desenvolupament constant i són molt extensos. Tanmateix, per fer la validació existeix una manera sistemàtica, a nivell nacional, utilitzada per tots els proveïdors d'ensenyament que és el sistema de qualificacions basades en competències (CBQ). El procediment es distribueix en diferents fases:

- **La sol·licitud.** Aquí es comença la fase d'informació i assessorament. L'organització que assessora al candidat ha de garantir que aquest rep la informació adequada sobre els possibles programes de formació, procediments de validació i opcions de mètodes d'aprenentatge. El candidat té un ampli ventall d'opcions i de forma conjunta amb l'assessor es sondeja un itinerari ideal d'aprenentatge o professional. S'identifiquen les habilitats i l'aprenentatge previ del candidat, així com les possibles necessitats de formació i aprenentatge addicional que pugui necessitar.
- **Test de competències.** El plantejament dels tests de competències depèn dels resultats de la fase anterior i dels requeriments del CBQ. Si el candidat presenta suficients evidències de les seves competències durant el procés de sondeig, alguns o tots els mòduls del CBQ podrien acreditar-se sense test. Si no s'aporten suficients evidències, es planteja un test de competències basat en una situació ambientada en el context del treball. Els candidats reben l'ajuda i el suport per part de l'organització assessora durant tot el procés.
- **Completar la formació.** En el cas que el candidat requereixi formació, l'organització assessora és responsable d'identificar les necessitats d'aprenentatge del candidat. Aquesta organització ha de poder facilitar diversos tipus de mètodes d'aprenentatge i mètodes d'estudi al candidat, així com informar-lo dels seus drets i obligacions i introduir-lo en diferents entorns d'estudi i aprenentatge. També ha de tenir en compte la situació laboral i de vida del candidat, així com el seu bagatge cultural i lingüístic.
- **Documentació.** Cada fase queda recollida en un document que pot ser utilitzat per consultar i assegurar la qualitat del procés. Normalment, la documentació no és utilitzada pel candidat per provar les seves competències.
- **Certificació.** Els certificats els donen els Comitès de Qualificació (Näyttötutkinto-toimikunta). Aquests avaluen la documentació dipositada pel candidat sobre el seu aprenentatge previ i supervisen que el test de competència s'hagi fet d'acord amb els requeriments de la qualificació. El candidat pot rebre un certificat de la unitat de qualificació sol·licitada.

En algunes institucions d'ensenyament superior el procés de validació consisteix en la sol·licitud, la identificació (evidència), l'avaluació i l'acreditació. En cas que no quedi documentada l'evidència de la competència, es poden fer tests.

En comparació amb altres països europeus, la implicació del sector privat en la validació de l'aprenentatge informal i no formal a Finlàndia és molt funcional i està molt desenvolupada. Aquest participa a:

- Avaluar els tests de competències: treballadors i representants d'ocupadors juntament amb l'assessor qualificat (normalment professor de formació) formen l'equip tripartit avaluador.



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

- Supervisar i assegurar la qualitat dels tests de competències: els agents socials prenen part dels comitès de qualificació, que són comitès tripartits creats pel Marc Nacional Finès d'Educació per fer el monitoratge de l'organització i supervisió dels tests de competències.
- Garantir la qualitat de les proves de les habilitats: cada proveïdor d'educació designa un organisme sectorial tripartit amb la finalitat d'implementar i monitoritzar les proves d'habilitats. Les proves de les habilitats ocupacionals tracten de garantir la qualitat de l'educació i la formació en cooperació amb la vida laboral i la retroalimentació rebuda des de la manifestació de les habilitats desenvolupades com a base per completar la instrucció. Els resultats d'aprenentatge nacionals també són avaluats sobre la base de la manifestació d'habilitats.
- Planejar i desenvolupar la formació professional: els agents socials prenen part en els comitès nacionals de formació professional que operen sota els auspicis del Ministeri d'Ensenyament i Cultura per planejar i desenvolupar la formació professional.
- Donar oportunitats d'aprenentatge al lloc de treball a estudiants de formació professional.

A més, cada vegada hi ha un nombre major d'empreses que fan ús de les oportunitats que dona el sistema d'ensenyament de competències per fomentar que els seus treballadors mirin de validar els aprenentatges adquirits al treball o en altres etapes de la seva vida.

Pel que fa als actors del tercer sector, informen els seus grups objectiu sobre les possibilitats de validar els coneixements. Membres del tercer sector poden actuar com a assessors en el procés de validació i donar assessorament als seus clients. Algunes organitzacions donen serveis i han creat eines per a la validació de l'aprenentatge, com ara OK Study Centre. Es tracta d'una institució d'educació per a adults a escala nacional que és mantinguda per una ONG que actua sota el paraigua de 67 organitzacions membres. OK Study Centre ha desenvolupat una plataforma d'*e-learning* per als seus membres, la qual promou i mostra com validar les competències. Han desenvolupat una metodologia i uns resultats d'aprenentatges basats en la certificació.

#### 4.1.4. França

En el sistema francès la certificació i els diplomes formals tenen una importància central. Això es deu a l'homogeneïtat del sistema d'educació arreu del país. L'educació, inclosa la formació per a l'ocupació, està establerta en programes d'àmbit nacional, amb un petit espai per a diferències personals o institucionals. L'estabilitat del sistema contribueix a la transparència, i els individus i els empresaris estan familiaritzats amb les diferents qualificacions nacionals. El valor de la certificació en el model francès és triple: és una referència interna per al sistema educatiu; és una referència externa per al mercat de treball; és una identificació personal i jeràrquica.

El model francès ha estat tradicionalment caracteritzat com a sistema continental basat en l'escola, tot i que hi ha desenvolupaments recents que l'aproximen, almenys en algunes pràctiques, amb un sistema basat en l'aprenentatge. En el cas francès, l'estandardització nacional i la coordinació central de la formació inicial per al treball està generalitzada degut a la forta orientació meritocràtica, i posa de manifest una important ruta acadèmica ideal en combinació amb una forta jerarquia als nivells de qualificació, sovint amb una menor reputació de la formació professional inicial. Als darrers anys s'han incrementat les experiències de formació en alternança, amb un paper central dels actors socials i sectorials.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

França ha estat un dels països que va començar a introduir la validació de l'aprenentatge no formal i informal amb l'objectiu del seu reconeixement. Més endavant, va establir la validació de l'experiència laboral com a dret individual.

### Marc nacional de qualificacions

L'any 2002 s'inicia un procés de reforma del sistema de formació professional i, per tant, del sistema nacional de qualificacions professionals a partir de la "Llei de modernització social". Les tres prioritats fonamentals van ser:

- L'afirmació d'un dret efectiu a la formació de caràcter individual, transferible a les empreses i de garantia col·lectiva. Cada persona pot fer ús en tot moment de la seva formació adquirida i construir el seu projecte de formació. Al mateix temps, tracta d'aconseguir que la formació adquirida en una empresa no es perdi amb la mobilitat del treball a altres empreses.
- La reforma pretén obrir els títols i diplomes a les competències i qualificacions obtingudes al llarg de la vida laboral. L'objectiu és reconèixer l'experiència professional i social adquirida i posar-la en valor, tant per al mercat de treball com per als sistemes d'educació i formació professional.
- Donar verdaderes oportunitats d'accés a les qualificacions als demandants de treball, en especial als més vulnerables al mercat de treball.

La reforma també té per objectiu coordinar els sistemes de certificació de les qualificacions, per aquest motiu es crea la Comissió Nacional de Qualificacions Professionals (CNQP). La CNQP té tres objectius clau:

- Posar en funcionament un Registre Nacional de Qualificacions Professionals (RNQP).
- Supervisar la reforma i actualització de les qualificacions (diplomes i certificats), sobre la base d'evolució de l'educació i el mercat laboral.
- Formular recomanacions a les organitzacions que ofereixen les qualificacions professionals i proporcionar informació sobre la relació entre els diferents tipus de qualificació.

La Comissió està integrada per representants dels ministeris (educació, educació superior, treball, afers socials, agricultura, joventut i esports, defensa, economia), els interlocutors socials, experts i representants de les cambres de comerç i les regions. També es va crear un grup especialitzat de la Comissió per examinar les sol·licituds per incloure qualificacions en l'RNQP. L'estructura consta d'una secretaria nacional i una xarxa de centres regionals.

L'RNQP és un instrument de tipus informatiu, útil per orientar les persones i empreses sobre les certificacions corresponents a un nivell de qualificació. Actualment estan registrats al voltant de 15.000 títols, que inclouen: prop d'11.000 títols expedits per les universitats; més de 700 títols de nivell secundari atorgats pel Ministeri d'Educació; uns 600 certificats atorgats per altres ministeris, incloent els Certificats de Competències Professionals (CCP) expedits pel Ministeri de Treball amb els perfils professionals del registre nacional d'ocupacions en el mercat de treball de França (ROME) com a patró de referència; al voltant de 800 títols atorgats per organitzacions privades, incloent els Certificats de Competències Empresariales (CCE) expedits per les Cambres de Comerç; i uns 400 certificats denominats Certificats de Qualificació Professional (CQP).

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

La reforma de l'any 2002 va conformar una de les primeres generacions de marcs nacionals de qualificacions que va ajudar a desenvolupar l'EQF-MEC. L'octubre de 2010, el marc francès queda alineat amb l'EQF-MEC amb una estructura de 5 nivells de referències, que recullen els certificats i diplomes de qualificacions.

L'NQF francès, definit per l'RNQP, cobreix tres tipus de certificacions de les qualificacions:

- Les certificacions públiques (formació reglada). Es tracta de diplomes i títols atorgats pel Ministeri d'Educació i altres ministeris dotats de competències en matèria de formació professional inicial i contínua. En el CNQP, en diverses instàncies de consulta, participen els interlocutors socials a través de les Comissions Professionals Consultives (CPC).
- Les certificacions privades (formació no reglada). Aquestes es troben més orientades cap a la formació contínua ja que, principalment, estan destinades a adults que volen obtenir una qualificació professional comprensible pel mercat laboral. La certificació la donen organismes propers a la formació pública (establiments d'educació oficial, serveis de formació contínua d'universitats...), organismes lligats a xarxes de cambres regionals (assemblea de cambres franceses de comerç i indústria i assemblea permanent de cambres d'oficis), organismes vinculats a branques professionals (construcció, reparació, transport...), organismes independents o ministeris que no estan dotats de CPC.
- Les certificacions donades per actors socials sota la seva legitimitat, els denominats Certificats de Qualificació Professional.

Les qualificacions, per formar part de l'RNQP, han de tenir coherència amb l'estratègia nacional i reforçar la qualitat i la transparència de les certificacions. Totes les qualificacions certificades a l'RNQP han de validar l'aprenentatge no formal i informal. També s'ha d'assenyalar que els organismes interessats, així com els agents socials del CNQP, han d'haver subscrit la validesa de la qualificació determinada.

Una qualificació professional no es pot incloure al registre oficial sense l'aprovació del CNQP. Per poder ser registrada cal:

- La base legal de l'organisme que expedeix la certificació.
- Indicar els procediments per obtenir-la.
- Descriure les tasques pròpies de la qualificació.
- La relació amb el ROME.
- Les competències (resultats d'aprenentatge) relacionades amb les tasques a desenvolupar.
- Les competències que han de ser avaluades.
- El mètode d'avaluació.
- La relació amb qualificacions existents a França i a l'estranger.
- La composició del jurat d'avaluació.
- Vincular la validació.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

L'alineació del marc nacional francès amb l'EQF-MEC es va fer prenent com a referència l'estructura de 5 nivells introduïda el 1969. Cal assenyalar que els nivells s'estructuren a l'inrevés que a l'EQF-MEC, i presenten una estructura decreixent, on el nivell I representa les màximes qualificacions (doctorats i màsters) i el nivell V les més bàsiques. També resulta destacable que els nivells 1 i 2 de l'EQF-MEC (nivells bàsics) són eliminats del marc francès degut a la creença que aquests no tindran un paper important en el futur:

#### Nivells en què s'estructura el marc nacional francès

Nivell	Definició	Resultats d'aprenentatge
V	Es requereix estar en posició d'un diploma d'estudis professional (BEP) o un certificat d'aptitud professional (CAP) i, per assimilació, un diploma d'estudis professionals per adults (CFPA)	El nivell correspon a qualificacions que per fer una activitat específica és necessària l'aplicació dels instruments i les tècniques corresponents. L'activitat concerneix l'execució de tasques, que poden fer-se de manera autònoma dins els límits de tècniques implicades
IV	Es requereix tenir una elevada qualificació en l'exercici d'una activitat i en possessió d'un diploma professional (BP) o un batxillerat tècnic (BT)	Aquest nivell implica tenir un nivell més elevat de coneixement teòric que l'anterior. L'activitat a desenvolupar implica treball tècnic que pot desenvolupar-se de manera autònoma i/o responsabilitats de supervisió i coordinació
III	Es requereix la formació equivalent a un diploma tècnic superior, ja sigui expedit per un institut universitari tecnològic (DUT) o una escola tecnològica (BTS), o el diploma corresponent al final del primer cicle d'ensenyament superior	El nivell 3 correspon a elevats nivells de coneixement i habilitats, però sense necessitat de dominar principis científics dels camps corresponents. Els coneixements i habilitats han de permetre a la persona assumir, autònomament o independentment, responsabilitats en el disseny i/o supervisió i/o direcció
II	Es requereix una formació comparable a una llicenciatura o un màster	En aquest nivell, on l'activitat professional es pot fer de manera assalariada o independent, cal dominar els principis científics fonamentals que demana la professió, generalment, podent fer l'exercici de l'activitat de manera autònoma
I	Es requereix estar en posició d'una formació superior a un màster	A més de confirmar el coneixement dels principis científics fonamentals per a la formació de l'activitat, en aquest nivell es necessita dominar el procés de disseny o recerca

Els nivells de referència es basen en resultats d'aprenentatges expressats com a competència, incloent tot el sistema de formació professional. Aquesta aproximació és àmpliament acceptada dins de la formació professional inicial i està sent gradualment acceptada per les institucions que operen en els nivells superiors d'ensenyament i formació professional. Això reforça l'èmfasi que la llei de la validació dels aprenentatges no formals i informals (VAE) posava en els resultats de l'aprenentatge per obtenir qualsevol certificació de les qualificacions.

En l'ensenyament superior, on tradicionalment les qualificacions es trobaven més focalitzades en els coneixements i la recerca, els resultats de l'aprenentatge han estat introduïts només parcialment. El 2009 s'aprova una llei que requereix a les universitats que millorin els seus descriptors de resultats d'aprenentatge. El Ministeri d'Educació Superior i Recerca estableix els criteris per descriure els descriptors de les llicenciatures en resultats d'aprenentatge dividint-los en les àrees següents: competències genèriques, competències preprofessionals, competències transferibles, competències específiques relacionades de forma àmplia.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

Les qualificacions sorgides de la formació professional són definides, seguint la mateixa lògica que utilitzen les qualificacions d'ensenyament superior, en termes d'habilitats, coneixements i competències. Existeixen diverses maneres d'obtenir qualificacions a través de la formació professional, encara que es poden reunir en quatre grans grups segons quin "camí" segueixin a l'hora d'avaluar els resultats de l'aprenentatge. Aquests són:

- Qualificacions basades en mòduls de formació on els resultats d'aprenentatge de cada mòdul s'avaluen per separat.
- Qualificacions basades en dos blocs, teoria i pràctica, on s'avaluen de forma separada els resultats d'aprenentatge de cada bloc.
- Qualificacions vinculades amb un sol bloc de resultats o competències d'aprenentatges on l'avaluació dels resultats d'aprenentatge és fa mitjançant una aproximació holística.
- Qualificacions basades en unitats d'aprenentatge, que poden ser avaluades de forma separada, i capitalitzades independentment del procés d'aprenentatge.

### Validació de l'aprenentatge no formal i informal

Als darrers 20 anys a França s'han desenvolupat una sèrie d'esdeveniments que han anat conformant el marc de la validació de l'aprenentatge no formal i informal que culminen amb l'aprovació d'una llei el 2002 que va introduir el marc jurídic de la validació dels coneixements adquirits mitjançant l'experiència (VAE). Aquest marc jurídic ha creat el dret d'ampli abast per a la validació de l'aprenentatge informal i l'experiència a França, que els organismes públics, les institucions formatives i les empreses estan aplicant en l'actualitat.

La formació del marc actual de la validació de l'aprenentatge no formal i informal es pot resumir en tres fases. Primer, a mitjan dècada de 1980, es va aprovar un decret per permetre que l'experiència professional es tingués en compte per determinar l'accés a l'educació de la població de més edat, i es va crear una xarxa de centres públics per avaluar les competències dels treballadors (*Centres interinstitutionnels de bilans de compétences* (CIBC)). En aquests centres es feien inventaris de competències amb l'objectiu d'oferir suport al treballador per analitzar les seves competències personals i professionals, aptituds i motivacions, així com per establir plans ocupacionals o formatius. Actualment existeixen més de 250 centres en tot França, organitzats en xarxa i que poden incloure en els seus equips directius actors socials o altres actors particulars. Els inventaris de competències que fan els CIBC es desenvolupen amb una aproximació formativa, encara que no hi ha criteris estandarditzats amb els quals validar les competències perquè el procés no és de validació, sinó d'acompanyament formatiu, orientació i preparació per a la validació de l'experiència. El 31 de desembre de 1991 es va establir, per a tots els treballadors amb un mínim de 5 anys d'experiència professional, el dret legal a obtenir un inventari de competències.

En segon lloc, el 1992, es va introduir en la legislació francesa la validació de l'aprenentatge professional (VAP). Aquesta permetia als treballadors amb una experiència superior o igual a cinc anys estar exempts de certs exàmens de títols expedits pel Ministeri d'Educació (ensenyament secundari i superior), sobre la base de l'experiència professional prèvia. Per obtenir la validació d'aquesta experiència, la persona estava obligada a presentar un dossier que detallés les activitats dutes a terme i l'experiència ocupacional (tasques i funcions) adquirides i per validar. Aquestes passen a ser examinades per un jurat d'avaluació format per professors i professionals relacionats amb el sector i el lloc de treball del candidat. La validació suposa la convalidació de crèdits de

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

cursos pertanyents al programa formatiu concret, sense requerir ser-ne examinat. Aquesta opció també és factible en institucions d'educació superior i, des del 2002, també és possible per a la formació professional que ofereix el Ministeri de Treball.

Finalment, el 2002, amb la Llei de modernització social, es va ampliar aquest model de validació per incloure tots els tipus principals de qualificació (certificació) utilitzats a França i permetre l'obtenció d'una qualificació completa, que s'adjudica partint dels coneixements adquirits mitjançant l'experiència. Aquest concepte suposa una ampliació del VAP i es denomina VAE. Així, doncs, l'evolució històrica de l'experiència a França ha creat un entorn jurídic i educatiu on l'aprenentatge no formal i informal es té en compte tant des del punt de vista de la validació de l'experiència com des de l'orientació formativa.

La VAE posa més èmfasi en la validació i l'obtenció de certificacions de l'experiència que la VAP, on l'experiència professional es tenia en compte en l'adjudicació de títols, juntament amb altres mitjans més tradicionals d'avaluació. D'altra banda, la VAE és un dispositiu més orientat a l'obtenció plena de qualificacions, en comptes d'unitats parcials d'un títol complet. Igualment, l'accés a la validació dels coneixements obtinguts mitjançant l'experiència ara és un dret per a totes les persones amb almenys tres anys d'experiència laboral, en comptes dels cinc anteriors. Una altra diferència important és que l'aprenentatge no formal i informal amb la VAE es converteix en una base per a l'adjudicació de tots els tipus de qualificació reconeguts en l'àmbit estatal, supervisats i documentats per la Comissió Nacional de Certificació Professional (CNCP) creada el gener del 2001 per la mateixa legislació que la VAE.

Resulta destacable que les persones que vulguin fer la VAE tenen dret a un permís remunerat sota unes determinades condicions. La validació de l'experiència es fa als centres acreditats a partir d'una carpeta justificadora de l'experiència laboral, elaborada pel candidat i sotmesa a un panell d'avaluació o exàmens pràctics per posar a prova el coneixement del candidat a través de l'experiència adquirida. Quan s'utilitzen jurats, com a norma general, aquests estan formats per assessors que adjudicaran la qualificació sobre la base d'exàmens tradicionals o treballs pràctics. Els estàndards en la validació varien en funció del tipus de qualificacions, i en alguns casos encara es troben en desenvolupament. El procés de la VAE identifica cinc grans etapes:

- **Informació.** Abans d'iniciar un procediment de VAE, el candidat ha de definir el seu projecte professional i seleccionar la certificació més adequada. Per a això cal informació i assessorament que es pot obtenir als punts locals.
- **Admissibilitat.** En aquesta fase, el candidat ha d'aportar totes les informacions necessàries per desenvolupar el seu projecte. Consisteix a avaluar l'admissibilitat de l'expedient administratiu, en el termini de dos mesos, sobre la base de: la presentació de la sol·licitud d'admissibilitat; el nivell de qualificació al qual opta el candidat, en què la seva qualificació professional és alguna de les que proposa el certificat de professions; elecció de tutors i acompanyants; justificació dels tres anys d'experiència; notificació d'admissibilitat de les proves presentades per a la seva admissió en el procés. Una comissió d'educació revisarà la documentació i notificarà la seva admissibilitat en el procés VAE.
- **Acompanyament.** La tercera fase del procés té per l'objectiu proporcionar al candidat una ajuda metodològica per preparar el dossier de proves, la situació professional i l'entrevista amb el jurat. Aquesta fase sovint és optativa i el seu cost és finançat pel candidat. Els tutors o acompanyants tenen el rol d'informar el candidat en les funcions següents: informar de l'abast de les qualificacions i el seu valor d'ús, informar dels procediments de validació, informar de les oportunitats de finançament dels cursos, assessorar en l'organització de l'entrevista amb el jurat, ajudar en

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

l'organització local de l'oferta de VAE i informar de les oportunitats addicionals de formació. Algunes empreses ofereixen serveis per donar suport als candidats en la preparació del seu expedient i entrevista oral. Aquest suport poden ser tallers en petits grups, intercanvis d'experiències o una trajectòria més individualitzada. L'acompanyament resulta molt útil per a candidats amb baixos nivells de qualificació.

- **Elaboració del dossier o preparació de la situació professional.** Aquí, el candidat ha de reunir de manera precisa les proves en relació amb els coneixements i l'experiència que vol validar, com ara categories laborals i tasques desenvolupades a l'empresa. En aquesta fase també pot rebre formació o assessorament per part de l'acompanyant que facin emergir les tasques, habilitats o coneixements susceptibles de validació. Cal indicar que es detecten dificultats per justificar l'experiència laboral en persones que treballaven en empreses que van tancar.
- **Avaluació per part del jurat.** La darrera fase la duu a terme un jurat especialitzat, format per professors i professionals, que pot prendre tres decisions: validació total i adjudicació d'un títol al candidat, validació parcial del títol o no concedir la validació del títol.

Pel que fa a l'avaluació, aquesta es fa principalment a través del dossier individual (expedient) del sol·licitant mitjançant la combinació de diferents tipus de proves. El contingut del dossier està normalitzat, això no obstant pot modificar-se en funció de la natura de l'aprenentatge que s'ha d'avaluar. Els mètodes utilitzats estan relacionats amb el tipus de resultats d'aprenentatge que cal avaluar i es concreten en:

- Una descripció per escrit de l'experiència del sol·licitant, amb detalls precisos sobre els coneixements, *know-how*, actituds, procediments, metodologies, eines, etc., emprats en les seves activitats (mètode declaratiu).
- Observació de les activitats de treball, reals o simulades (examen pràctic).
- Les entrevistes i presentacions amb els assessors.
- L'evidència d'èxits professionals passats.
- Realització d'una investigació o cas d'estudi.
- Una entrevista amb el jurat no és obligatòria, però és utilitzada per la majoria dels procediments.

L'experiència francesa de la VAE ha demostrat la consolidació del mecanisme de validació de l'experiència prèvia per promoure la motivació a la millora de la qualificació per part d'aquelles persones que tenien un itinerari professional que no estava suficientment acreditat. Les successives avaluacions del dispositiu posen l'èmfasi en la importància de l'acompanyament per tal d'aconseguir uns bons resultats i evitar frustracions posteriors per no haver enfocat i valorat bé el procés de validació. En el resultat final de la validació es posa tant l'èmfasi en els aspectes positius aconseguits, com en la manera de superar els aspectes que no s'han aconseguit, i s'aconsellen uns itineraris formatius per complementar les competències no reconegudes.

#### 4.1.5. Portugal

El sistema de formació de Portugal pel treball és característic dels països del sud d'Europa, on l'educació general és el principal camí en el sistema educatiu. En absència

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

d'un entramat fort d'institucions en contacte amb el sistema productiu que donin forma i reforcin els sistemes de formació professional inicial, els estudiants adquireixen els coneixements i les habilitats genèriques a l'escola, mentre que l'especialització sol donar-se al lloc de treball a través de formació i aprenentatge no formal o informal.

En relació amb la validació de l'aprenentatge, els darrers anys s'ha desenvolupat a Portugal una important legislació amb l'objectiu d'integrar els diferents sistemes i espais d'aprenentatge. S'ha establert la possibilitat d'accedir a les diferents qualificacions partint de la seva modulació i la possibilitat d'accedir via sistema formatiu o via validació de l'experiència laboral.

### Marc nacional de qualificacions

L'any 2007 s'inicia, a través d'un decret llei, una àmplia reforma de l'ensenyament i la formació professional a Portugal per incrementar els baixos nivells de qualificació de la població (joves i adults). Aquest decret llei crea el sistema nacional de qualificacions que queda regulat l'any 2009 i finalment entra en funcionament l'any 2010, i dona origen al *Quadro Nacional de Qualificações* (Marc Nacional de Qualificacions) que classifica totes les qualificacions obtingudes en el sistema portuguès d'educació i formació professional. El 2011 el NQF portuguès es connecta amb l'EQF-MEC i està implantant-se de forma gradual.

Les tres principals metes de la reforma són:

- Reforçar els itineraris formatius com una opció real per als joves.
- Millorar els nivells de qualificacions de la població adulta.
- Promoure que l'ensenyament secundari sigui el mínim nivell de qualificació a Portugal.

Respecte als joves, la reforma se centra en la realització de mesures per evitar l'abandonament prematur escolar i establir l'ensenyament secundari com la qualificació mínima que obtinguin tots. En el cas dels adults, la reforma ofereix a aquells que tenen una baixa qualificació una nova oportunitat, a través de la formació formal, la formació professional i la validació, per completar i expandir el seu nivell de coneixements, habilitats i competències.

Des de la perspectiva de la política pública, el desenvolupament d'un sistema de qualificacions integrat i el seu marc va ser considerat com necessari a més de contribuir a un programa ambiciós de "noves oportunitats". Un paper important va ser l'aparició de les idees de l'EQF-MEC, ja que van ser una inspiració per iniciar una sèrie de reformes i crear el sistema nacional de qualificacions i l'NQF. Això va servir per integrar i coordinar les certificacions obtingudes en els diferents subsistemes formatius (ensenyament general, formació professional, etc.) dins un marc que permetés a les persones combinar i transferir les seves qualificacions.

La reforma també va permetre desenvolupar, integrar i generar un sistema per validar, reconèixer i certificar les competències adquirides en context no formal i informal (sistema RVCC), que estava en procés des del 2001. També va suposar un nou impuls per fer la formació professional més atractiva. Tota la formació professional hauria de servir per reforçar el nivell d'ensenyament i la certificació professional dels treballadors. En paral·lel, es va establir un marc de qualificacions de l'ensenyament superior i es va utilitzar com una eina per donar suport i desenvolupar reformes. Una de les més importats va ser establir clars estàndards d'aprenentatge i identificar rutes a través de nivells d'aprenentatge.



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

A més, la reforma va millorar la comparabilitat i la transparència de les qualificacions portugueses i la seva comprensió, la qual cosa s'emfatitza amb la vinculació amb l'EQF-MEC.

La creació de l'NQF es basa en els supòsits següents:

- La necessitat d'integrar i articular les qualificacions obtingudes en els diferents sistemes d'ensenyament i formació (ensenyament general, formació professional i ensenyament superior) en un marc únic.
- La importància de valorar i considerar les competències adquirides en contextos no formals i informals.
- Millorar la llegibilitat, la transparència i la comparabilitat de les qualificacions.
- El valor de la doble certificació associat, especialment, a les qualificacions de nivell secundari.
- Assegurar la coordinació amb l'EQF-MEC, incloent l'ús d'aquest com a eina de referència per comparar els nivells de qualificació dels diferents sistemes de qualificacions des d'una perspectiva d'aprenentatge permanent.

La posada en marxa del nou marc de qualificacions professionals es va fer en tres etapes. Primer es va crear un nou model institucional per donar suport a la construcció del sistema nacional de qualificacions. L'Agència Nacional per a la Qualificació i la Formació Professional (ANQEP), sota el paraigua del Ministeri de Treball i Solidaritat Social i el Ministeri d'Educació, va ser establerta per coordinar l'execució de les polítiques d'educació i formació professionals i per desenvolupar i gestionar el sistema per reconèixer, validar i certificar les competències. D'aquesta manera l'ANQEP és el principal organisme públic encarregat d'implantar l'NQF. Entre les seves responsabilitats trobem:

- La coordinació, dinamització i gestió de l'oferta d'ensenyament i formació professional de doble certificació destinada a joves i adults, així com la xarxa d'entitats responsables de l'aplicació dels dispositius corresponents d'informació i orientació, per assegurar la complementarietat dels sistemes d'ensenyament i formació professional i la qualitat de la seva oferta.
- La promoció i coordinació del disseny d'itineraris, del desenvolupament curricular i de les metodologies i matèries específiques a l'ensenyament i a la formació professional.
- El desenvolupament i la gestió d'un sistema de reconeixement, validació i certificació de competències (sistema RVCC), des de l'àmbit escolar i professional, per assegurar la coordinació amb la corresponent xarxa d'estructures, l'acompanyament, la monitorització d'avaluació i la regulació del sistema en estreta col·laboració amb les altres entitats que integren el Sistema Nacional de Qualificacions.
- La contribució en el desenvolupament, en l'àmbit europeu, d'intercanvis i mecanismes de cooperació, com també la mobilitat entre el sistema d'ensenyament i la formació professional.
- La promoció, identificació, creació i comparabilitat nacional i internacional, a través del disseny i l'actualització permanent del CNQ, de les qualificacions essencials per a la competitivitat i modernització de l'economia.
- El foment de l'avaluació integrada de les modalitats de qualificacions que coordina.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

- La contribució al desenvolupament del Sistema de Regulació d'Accés a les Professions.

En l'àmbit de la formació professional es va establir el Consell Nacional de Formació Professional, òrgan tripartit, mentre que en l'àmbit de l'ensenyament superior es va constituir l'Agència per l'Avaluació i l'Acreditació de l'Ensenyament Superior.

Segon, es va crear un catàleg nacional de qualificacions (CNQ), el 2007, com una eina estratègica de gestió per a les qualificacions no superiors i una eina central de referència de provisió de la formació professional. Per a cada qualificació es defineix un perfil ocupacional, la formació de referència i unes normes per al reconeixement, la validació i la certificació de competències associades a aquesta. El CNQ té com a objectiu promoure i facilitar la doble certificació de joves i adults a partir de la modularització de l'oferta formativa, definint itineraris formatius organitzats en unitats de formació de curta duració (10, 25 i/o 50 hores), proporcionant referències per a processos de reconeixement, validació i certificació de competències. El catàleg inclou un total de 274 títols per a 39 àrees de l'educació i la formació: 114 confereixen una titulació corresponent al nivell 2 del QNQ, 125 corresponen al nivell 4 i 35 al nivell 5. El catàleg l'actualitza constantment l'ANQEP, un procés participat per 16 consells sectorials de qualificacions.

Tercer, el sistema per reconèixer l'aprenentatge no formal i informal es va integrar a l'NQF. El reconeixement de l'aprenentatge no formal i informal es refereix a les normes de les qualificacions del CNQ, les competències basades en l'escolarització i les competències professionals. Les normes competencials clau per a l'ensenyament i la formació professional bàsica i secundària d'adults estan estructurades en àrees clau de competència, i abasten els diferents continguts d'assignatures en els seus nivells educatius específics.

El marc de qualificacions nacional a Portugal s'estructura en 8 nivells i agafa com a referència els nivells i els descriptors, basats en els resultats de l'aprenentatge, de l'EQF-MEC. L'ús dels resultats d'aprenentatges permet comparar les competències adquirides independentment de com s'hagin obtingut (context formal, no formal i informal). Els nivells nacionals de qualificacions es defineixen en termes de coneixements i habilitats, com a l'EQF-MEC, als quals se suma el terme d'actituds, que a l'EQF-MEC utilitza el terme competència. Així, doncs, destaca que en el cas portuguès, la utilització general del concepte de "competència" dins el sistema nacional de qualificació queda definida com "la capacitat provada per mobilitzar coneixements, habilitats i actituds en els contextos del treball, el desenvolupament professional, l'ensenyament i el desenvolupament personal".

Actualment l'NQF es troba en una fase operativa inicial on té definides les qualificacions a través del CNQ però encara no és prou visible i conegut pel mercat laboral. La reforma del sistema educatiu i formatiu incorpora l'adopció dels resultats d'aprenentatges als diferents nivells, els quals s'estan adaptant i implantant. En l'educació primària i secundària, des del curs 2013-2014 s'estan implantant, de forma gradual, les "metes curriculars" basades en els coneixements i les destreses essencials que l'estudiant ha de dominar en els diferents cursos i cicles escolars. Aquests proporcionen una referència fonamental i clara per presentar en detall el propòsit dels cursos, el contingut a adquirir, i les destreses i capacitats a desenvolupar. En la formació professional, les reformes es concentren a ajustar els cursos i els currículums de les qualificacions als resultats d'aprenentatge. L'ajust està en progrés, quasi el 25% de les qualificacions han estat actualitzades i adaptades als descriptors de nivell. A finals del 2014 es va preparar i publicar una nova metodologia per dissenyar i descriure les qualificacions partint dels resultats d'aprenentatge. Per acabar, en l'ensenyament superior, són les institucions del sector les responsables d'implementar els resultats d'aprenentatge en els programes d'estudi i l'NQF.

#### Validació de l'aprenentatge no formal i informal

Com ja s'ha comentat anteriorment, l'RVCC es va implementar el 2001. Fins al 2012, el sistema de validació estava sota la responsabilitat de l'Agència Nacional de Qualificacions (ANQ). En aquest període es va produir una expansió gradual de les pràctiques de validació implantades a escala nacional. L'expansió es va produir gràcies al fet que l'agenda nacional d'educació va considerar els programes d'ensenyament i formació professional per a adults i la validació de l'aprenentatge no formal i informal dos temes centrals en el pla governamental de Noves Oportunitats 2005-2010. L'RVCC s'incorpora també al sistema de qualificacions i queda integrat en dos processos importants:

- En el procés de la validació en l'àmbit acadèmic, amb la finalitat de millorar el nivell de qualificació dels adults que no tenen certificats d'ensenyament bàsic o secundari.
- En el procés de la validació en l'àmbit professional per a adults que no tenen qualificacions formatives en les seves àrees ocupacionals.

Als darrers anys s'han produït dos canvis en el marc de l'RVCC. Primer va ser la substitució de l'ANQ per l'ANQEP. El 2011 l'ANQEP passa a ser la responsable de la validació a l'ensenyament no universitari. El segon ha estat l'aparició dels Centres per a la Qualificació i la Formació Professional (CQEP). Aquests centres venen a substituir els Centres de Noves Oportunitats a partir del 2014. L'activitat dels CQEP, regulada el març de 2013, es basa:

- A informar, orientar i encaminar els joves i adults que cerquin millorar la seva qualificació a través de la formació o del desenvolupament d'RVCC i amb l'objectiu d'una integració qualificada al mercat de treball.
- En el desenvolupament de processos d'RVCC adquirides pels adults al llarg de la vida per vies formals, no formals i informals.
- A donar resposta a la necessitat d'assegurar la integració en la vida activa i professional de les persones amb discapacitat.
- A donar suport a l'ANQEP en la definició dels criteris d'estructuració de la xarxa i de la implementació dels mecanismes d'acompanyament i monitorització de les ofertes en l'àmbit del sistema formatiu de doble certificació.

Així, doncs, aquests centres tracten de guiar, assessorar i validar competències d'adults que presentin una baixa qualificació i orientar els joves estudiants graduats provinents de l'educació obligatòria (15 anys) dins dels itineraris formatius presents en el sistema nacional de qualificacions.

Els principals rols desenvolupats pels CQEP són: la recollida, validació, sistematització i difusió d'informació; el registre i assessorament; la diagnosi; la informació i el consell; l'orientació en itineraris formatius; el monitoratge; el reconeixement i la validació de competències; i la certificació de competències.

La regulació dels CQEP assenyala que poden ser de tres actors diferents. Els primers són els centres educatius pertanyents al sistema públic nacional (siguin d'educació primària o secundària) o centres de formació professionals sota la responsabilitat de l'Institut per al Treball i la Formació Professional, o altres institucions que donin serveis a escala local o regional. Existeixen uns 80 CQEP aprovats en escoles públiques i 57 aprovats en centres de formació professional. Els actors privats poden desenvolupar centres CQEP. Actualment hi ha aprovats al voltant de 70 centres. Aquest actors privats

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

poden ser escoles privades de formació professional, universitats privades o empreses de formació. Finalment, les organitzacions del tercer sector també poden desenvolupar centres.

Respecte a la metodologia utilitzada als centres, s'estructura en les etapes d'intervenció següents:

- **Recepció:** s'explica al candidat el funcionament dels CQEP i s'inscriu el candidat al centre.
- **Diagnosi:** s'elabora el perfil del candidat a partir de sessions d'aclariment, anàlisi del currículum, entrevistes individuals i/o col·lectives i identificació de les seves motivacions, necessitats i expectatives.
- **Informació i orientació:** es dona suport i informació al candidat per definir el seu projecte formatiu i professional.
- **Orientació cap a itineraris formatius o cap a l'RVCC:** en funció dels resultats de les etapes prèvies, el candidat és guiat cap a l'oferta d'ensenyament i formació professional o cap a un procés d'RVCC si el candidat té entre 18 i 23 anys i almenys tres anys d'experiència professional.
- **Reconeixement de competències:** la identificació pròpia de les competències obtingudes al llarg de la vida. Per fer aquesta activitat s'utilitzen diferents metodologies i eines perquè els candidats identifiquin les competències i construeixin un dossier del seu aprenentatge.
- **Validació de competències:** es fa una avaluació de les competències identificades a partir de la comparació amb les competències establertes per a la qualificació. El procés de validació comprèn l'autoavaluació del dossier d'aprenentatge i l'avaluació efectuada per les organitzacions de reconeixement i validació de competències i els formadors competents a les àrees de qualificació.
- **Certificació:** s'estableix un jurat de certificació, el candidat és avaluat a partir d'una prova escrita, oral o pràctica o per la combinació de més d'una prova. El resultat es dona amb una escala que va de 0 a 200.

Durant el procés d'RVCC, en cas que el candidat ho necessiti pot fer una formació de fins a 50 h a càrrec dels formadors del CQEP. Si el candidat obté una certificació parcial, des del CQEP es definirà un pla personalitzat per obtenir la totalitat de la qualificació i es remetrà el candidat a la institució formativa adient per aconseguir-lo.

En referència als mètodes que el sistema d'RVCC utilitza en l'avaluació, aquest preveu diferents activitats, com ara mètodes declaratius, entrevistes, simulacions pràctiques, tests i examen amb l'objectiu d'organitzar el dossier. El dossier és un instrument que integra documentació de diversos tipus, biogràfica o curricular, que permet avaluar i validar les competències d'acord amb la normativa. L'ANQEP és la responsable d'assenyar els criteris d'avaluació, mentre que l'avaluació de les competències la fa l'equip del CQEP. Cal indicar que en el jurat de certificació no poden participar els tècnics implicats en el procés d'identificació i demostració de les competències del candidat.

Les pràctiques de validació en les institucions d'ensenyament superior són diverses i la major part de les institucions no tenen un departament o un equip tècnic específic per als processos de validació. Els jurats s'organitzen segons el tipus de sol·licitud. Aquests, normalment, es componen d'un president i altres membres, amb una rellevant

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

experiència acadèmica i científica. Els mètodes de validació poden anar des de l'anàlisi de la documentació i el currículum, fins a entrevistes, dossiers, proves pràctiques o escrites, en funció de les necessitats.

#### 4.1.6. El Regne Unit

Al Regne Unit hi ha diferents marcs d'interès i necessitats dels subsistemes d'ensenyament i formació professional, que expliquen l'existència de la separació d'un marc per a l'ensenyament superior de qualificacions a Anglaterra i a Irlanda del Nord i la coexistència d'un sistema de crèdits i qualificacions (QCF) i un sistema nacional de qualificacions. En contrast, Escòcia i Gal·les han escollit desenvolupar uns marcs que abastin tots els nivells i tipus de qualificacions. Això mostra com la visibilitat i l'impacte dels marcs depèn del context polític on s'està operant.

La validació de les competències, coneguda com a reconeixement previ de l'aprenentatge (RPL) a Anglaterra i a Irlanda del Nord, es desenvolupa des d'un punt de vista nacional. La regulació de la validació afecta les qualificacions professionals que estan dins del sistema nacional de qualificacions, així com el nivell d'ensenyament superior. També existeixen un important nombre de projectes individuals i iniciatives en els sectors privats i el tercer sector. Això no obstant, no existeix una estratègia o política que cobreixi tots els sectors de l'ensenyament i la formació, el sector privat i el tercer sector.

El model utilitzat a Anglaterra i a Irlanda del Nord combina una aproximació *top-down* a través de la creació d'acords nacionals d'aprenentatge en certs sectors, juntament amb una aproximació descentralitzada en la implementació de la validació de l'aprenentatge, que és donat per proveïdors individuals d'ensenyament o del sector superior d'ensenyament, per algun curs donat per organitzacions professionals sectorials o altres organitzacions involucrades en l'oferta formativa.

A Escòcia la validació de l'aprenentatge no formal i informal es troba relacionada amb el sistema nacional de qualificacions (SCQF). Aquest abasta tots els nivells i tipus de qualificacions però no és un marc regulat. L'SCQF serveix per clarificar les relacions entre les qualificacions escoceses i d'aquestes amb la resta del Regne Unit, Europa, i a més fomenta les oportunitats per a itineraris internacionals o la transferència de crèdits. El RPL cobreix l'aprenentatge formal, no formal i informal en tots els sectors i pot ser utilitzat per als resultats formatius i acumulatius. El model de validació escocès presenta una perspectiva centralitzada per l'Autoritat Escocesa de Qualificacions (SQA) però els proveïdors d'aprenentatge poden escollir com implementar el reconeixement. Dues xarxes nacionals de reconeixement de l'aprenentatge, una formada pels col·laboradors de l'SCQF i l'altra per la xarxa de l'ensenyament superior, asseguren l'existència de relacions entre els principals agents que formen part del sistema de validació.

A Gal·les la validació de l'aprenentatge es fa a partir de la certificació formal de l'aprenentatge. El sistema nacional de crèdits i qualificacions per a Gal·les (CQFW) dona el reconeixement de l'aprenentatge no formal a través de la Quality Assured Lifelong Learning (QALL). No obstant això, encara que hi ha oportunitats per obtenir el reconeixement de l'aprenentatge no formal i informal, no existeix una estratègia nacional específica. La validació es desenvolupa des d'una perspectiva nacional i sectorial, amb el CQFW que dona unes pautes generals de reconeixement de l'aprenentatge, i iniciatives sectorials centrades a guiar i generar marcs per a la validació.

#### Marc nacional de qualificacions

A Anglaterra i a Irlanda del Nord no existeix un marc nacional únic que cobreixi tots els nivells i tipus de qualificacions, sinó que es troba dividit en dos: el marc de qualifica-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

cions i crèdits (Qualifications and Credit Framework (QCF)) i el marc de qualificacions de l'ensenyament superior (Framework for Higher Education Qualifications (FHEQ)). El primer es refereix a l'àrea de la formació professional, sense incloure l'educació secundària obligatòria, i es troba referenciat amb l'EQF-MEC des del 2009. El segon cobreix les qualificacions d'ensenyament superior i, des del 2008, està referenciat amb el marc europeu d'ensenyament superior. No existeix cap vinculació entre els dos marcs.

El QCF va ser testat entre els anys 2006 i 2008 utilitzant el mateix nombre de nivells de referència que el NQF. El nou marc es caracteritza perquè:

- Introdueix una reforma a la regulació.
- Integra no només qualificacions sinó també unitats ubicades per nivells.
- Integra el sistema de crèdits.
- Es vincula directament amb els aprenentatges individuals.

Les responsabilitats de regular el QCF estan distribuïdes entre l'Oficina de Qualificacions i Exàmens (Ofqual), a Anglaterra, i el Consell per al Currículum, Exàmens i Avaluació, a Irlanda del Nord.

El QCF té 9 nivells (més un de desdoblats). Els descriptors proporcionen uns criteris d'aprenentatge general, una comprensió de l'aprenentatge compartida i uns resultats per a cada un dels nivells. Aquests estan dissenyats per possibilitar el seu ús en l'àmplia varietat de contextos d'aprenentatge i poder incorporar el sistema d'acumulació de crèdits desenvolupat a Irlanda del Nord, els descriptors de nivells existents l'NQF i els descriptors de nivell d'altres marcs de qualificacions del Regne Unit i internacional. Els darrers cinc nivells intenten ser coherents amb els nivells de l'FHEQ. Els descriptors de nivell es relacionen amb els resultats d'aprenentatge i no amb el procés d'aprenentatge o el mètode d'avaluació. Els indicadors de cada nivell s'agrupen en tres categories: coneixements i comprensió, aplicació i acció, autonomia i responsabilitat.

A més de l'estructuració en nivells, el QCF estructura un sistema d'unitats i crèdits. Un crèdit representa 10 hores d'aprenentatge, independentment d'on i quan s'hagi fet aquest. El QCF inclou la divisió en unitats, i especifica quines unitats han d'adquirir-se per a cada qualificació determinada. També s'inclou una sèrie de principis per reconèixer l'aprenentatge inicial certificat o no certificat. La perspectiva dels resultats d'aprenentatge és promoguda pels sistemes d'Anglaterra i Irlanda del Nord, des de la dècada de 1980.

Existeix un FHEQ per a Anglaterra, Irlanda del Nord i Gal·les estructurat en 5 nivells basats en el concepte de demostració de la qualificació obtinguda. Encara que els nivells són comparables amb els nivells del 4 al 8 del QCF, els descriptors utilitzats són diferents. Els cinc nivells del FHEQ estan definits per sèries genèriques de descriptors de qualificacions que resumeixen els coneixements, la comprensió i els tipus d'habilitat que s'esperen obtenir. L'FHEQ està articulat respecte al Pla Bolonya, però no respecte a l'EQF-MEC. La responsabilitat de regular l'FHEQ recau sobre l'Agència de Garantia de Qualitat per l'Ensenyament Superior (Quality Assurance Agency (QAA)).

A Escòcia existeix un sol marc nacional de qualificacions (Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF)) que promou l'aprenentatge al llarg de la vida al país. Aquest marc cobreix tots els nivells i tipus de qualificacions però no es tracta d'un marc regulat. L'SCQF ajuda a clarificar les relacions entre les qualificacions escoceses i les de la resta del Regne Unit, Europa i més enllà, i millora les oportunitats per progressar en itineraris internacionals i en la transferència de crèdits.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

Els objectius que persegueix l'SCQF són: donar suport a l'aprenentatge al llarg de la vida; clarificar els punts d'entrada i de sortida de les qualificacions i els programes d'aprenentatge en qualsevol nivell; mostrar als estudiants i a altres persones les possibles vies de progressió i de transferència de crèdits; mostrar el nivell general i crèdits (mida) de les diferents qualificacions a Escòcia; possibilitar la vinculació per crèdits entre qualificacions o programes de l'aprenentatge que permetin als estudiants validar els coneixements previs.

L'SCQF té 12 nivells que van des del nivell d'accés, nivell 1, fins al doctorat, nivell 12. Els diferents nivells indiquen el grau de la dificultat d'una determinada qualificació que s'incrementa en relació amb factors com:

- La complexitat i la profunditat del coneixement i la comprensió.
- La vinculació associada a la pràctica acadèmica, formativa professional.
- El grau d'integració, independència i creativitat requerit.
- L'abast i la sofisticació d'aplicació/pràctica.
- El paper que els estudiants/treballadors tenen en el compliment de les tasques.

A Gal·les existeix el Credit and Qualifications Framework for Wales (CQFW) que va ser adoptat el 2002 i que és la segona generació de marcs des de la dècada de 1990. El seu propòsit és actuar com una estructura general que proporcioni claredat als sistemes d'ensenyament existents. Inclou totes les qualificacions formals i regulades, incloses les d'ensenyament superior, així com les QALL. El CQFW reconeix en la seva estructura tots els tipus d'aprenentatges (formal, no formal i informal).

El CQFW representa un aspecte clau en la política i l'estratègia de l'aprenentatge permanent a Gal·les. Presenta cinc metes:

- Permetre a totes les persones desenvolupar i mantenir les habilitats essencials.
- Animar les persones a convertir-se en aprenents al llarg de la vida.
- Explotar el coneixement en les empreses i institucions educatives.
- Encoratjar les empreses i els treballadors a adquirir noves habilitats.
- Ajudar les persones a desenvolupar noves habilitats dins de les seves comunitats.

El marc gal·lès permet als estudiants explicar a altres el valor relatiu dels seus èxits i possibilitar la transferència del seu coneixement i habilitats entre carreres i itineraris d'aprenentatge. El CQFW està basat en tres principis:

- L'expressió de l'assoliment de resultats d'aprenentatge.
- Les demandes fetes per l'aprenentatge dels alumnes (nivell).
- El volum d'assoliment dels aprenentatges (crèdit).

Està estructurat en tres pilars. El dos primers pilars representen la formació formal, l'ensenyament superior i la formació professional regulada, i estan vinculats a partir de la utilització dels crèdits per reconèixer les qualificacions previstes. Cada crèdit repre-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

senta 10 hores d'aprenentatge. El CQFW no és en si un mecanisme regulador, en cas que supleixi els requeriments dels organismes reguladors. El tercer pilar és el sistema per al QALL que s'encarrega de valorar i reconèixer tot aprenentatge, independentment d'on i quan s'hagi obtingut. Als darrers anys s'ha dedicat un esforç important a posar en pràctica aquest sistema.

Existeixen nou nivells de referència en el CQFW, 8 nivells més un d'accés, amb uns descriptors comuns que s'apliquen a tots els tipus de programes d'aprenentatge i qualificacions. Aquests es basen en resultats d'aprenentatge que han de tenir una avaluació testada. Cal indicar que el CQFW utilitza dues mesures per descriure les qualificacions: el nivell de resultats d'aprenentatge i el volum de resultats que es defineix pel nombre de punts de crèdit de CQFW.

### Validació de l'aprenentatge no formal i informal

En el Regne Unit no hi ha un únic sistema de validació d'àmbit nacional. Existeixen quatre vies principals perquè les persones puguin validar els seus aprenentatges previs, que poden ser aplicats en diferents tipus d'aprenentatge. La primera via és el Reconeixement de l'Aprenentatge Previ (RPL), vinculat a les qualificacions formals que ofereix el QCF. La regulació del QCF introdueix l'obligació als organismes certificadors (AO) i centres (proveïdors d'aprenentatge) d'establir sistemes i procediments per donar suport a l'RPL. Aquí la validació no es fa mitjançant la certificació, sinó el reconeixement d'unitats o part d'unitats de la qualificació que no fa necessària que desenvolupi aquests coneixements i habilitats.

La segona via és el reconeixement de l'aprenentatge mitjançant una certificació no formal del QCF. Mitjançant la concessió de crèdits QCF/unitats, el nivell i el volum de l'aprenentatge pot ser més fàcil d'entendre i d'utilitzar-se de forma directa en l'aprenentatge addicional, ja sigui de manera excepcional o com a prova per donar suport a una sol·licitud per aprofitar una altra oportunitat d'aprenentatge. L'aprenentatge resultat de certificacions i qualificacions no incloses al QCF poden ser reconeguts de tres maneres:

- Primer, les AO poden concedir excepcions d'unitats QCF per a l'aprenentatge certificat fora del QCF. La regulació del QCF preveu que l'interessat pot reclamar l'excepció d'alguns dels requisits d'assoliment d'una qualificació QCF utilitzant una evidència certificada d'assoliment de l'aprenentatge, fora del QCF, considerat d'un valor equivalent. Existeixen qualificacions on les excepcions estan previstes, on les unitats susceptibles a tenir excepció han d'incloure regles de combinació.
- Segon, el reconeixement de la formació no formal (dins del QCF) obtinguda a través de la participació del treballador en cursos de formació dins de l'empresa. A Anglaterra i Irlanda del Nord, hi ha iniciatives per fomentar que les empreses utilitzin molt més el QCF i incorporin la seva formació interna tenint en compte el QCF. Existeixen nombrosos projectes per fer possible això: les empreses poden treballar amb un tercer, com un proveïdor d'aprenentatge (ja sigui una AO o que treballi conjuntament amb una AO), que ja té en marxa els acords de controls de qualitat necessaris requerits per l'organisme autoritzat per obtenir l'acreditació de la qualificació; les empreses poden treballar amb una AO existent per tenir el seu programa formatiu reconegut a través de l'obtenció d'un títol acreditat (ja sigui a través del desenvolupament d'unitats específiques combinables amb altres ja existents o mitjançant el desenvolupament d'un títol complet); o convertint-se en una AO de ple dret.
- Tercer, a través de l'aprenentatge adquirit en la comunitat d'aprenentatges per a adults. Un exemple és l'Open College Network, que proporciona una àmplia varietat de aprenentatge a través de 2.500 centres al Regne Unit, molts dels quals s'han convertit en AO.



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

La tercera via és el reconeixement en l'ensenyament superior. Encara que no hi ha una legislació que reguli l'RPL, existeix una llarga tradició en el reconeixement i a fomentar als estudiants madurs a participar en l'ensenyament superior. La responsabilitat per l'RPL recau en darrera instància en l'organisme adjudicador del grau o una altra organització certificadora. Un exemple d'RPL que es fa a l'ensenyament superior és la realització d'un registre d'accés a un curs determinat, que un cop completat, permet als estudiants adults provinents de vies "no tradicionals" accedir a cursos d'ensenyament superior.

La darrera i quarta via és el sistema Recognising and Recording Progress and Achievement in Non-Accredited Learning (RARPA) relatiu als aprenentatges per a adults. El 2006, el RARPA es va incloure en el programa de "noves mesures d'èxit" com una manera d'avaluar el progrés dels alumnes i el rendiment dels proveïdors d'aprenentatge de forma més efectiva. Així, doncs, és un mètode per garantir la qualitat de l'oferta d'aprenentatge i com una forma de donar suport als estudiants a fer la transició de l'aprenentatge no formal per l'aprenentatge formal, és a dir, a validar i reconèixer l'aprenentatge no formal. L'orientació per a l'aplicació del RARPA va ser preparat pel NIACE (National Institute for Adult and Continuing Education).

Resulta destacable el gran nombre de títols que no estan inclosos en cap marc nacional de qualificacions, els quals es poden obtenir a través d'un procés de validació, on els proveïdors d'aprenentatge decideixen quins processos requereixen les persones per tal d'aconseguir la titulació en qüestió.

Així, doncs, no existeix una institució nacional encarregada de l'RPL. Existeixen requisits establerts en relació amb el QFC i directrius en sectors específics d'aprenentatges (per a adults, no acreditada, ensenyament superior), però en general, l'aplicació de la validació recau en l'organisme acreditador/proveïdor d'aprenentatges o, de vegades, en els departaments dins l'empresa del proveïdor de l'aprenentatge.

Respecte a iniciatives nacionals, regionals o sectorials desenvolupades en matèria de validació i reconeixement destaquen:

- El Passaport d'habilitats (Skills Passport), que ha estat desenvolupat amb la finalitat de proporcionar als treballadors un registre, transferible, de les seves qualificacions i experiència que pugui ser fàcilment avaluat i valorat pels futurs ocupadors. Aquest és un registre en línia amb la història de la carrera de l'individu i la seva formació i habilitats actuals. La informació del passaport pot ser verificada de forma independent i inclou educació, qualificacions, competències, vida laboral, registre formatiu i objectius. Resulta accessible, de forma segura des d'Internet tot el temps i des de qualsevol lloc. Els passaports d'habilitats operen en l'àmbit sectorial, tot i que l'acollida és desigual segons el sector; per exemple, en el sector sanitari es troba molt desenvolupat.
- En alguns sectors (especialment en la construcció) la major part de l'aprenentatge s'adquireix *in situ*, així que l'avaluació de les habilitats que han obtingut els treballadors s'ha de fer mentre treballen. D'aquesta manera han sorgit algunes activitats d'RPL en el sector privat:

– Henry Brothers, una empresa de construcció i enginyeria civil amb base a Irlanda del Nord, ha desenvolupat un procés combinat de test i entrevista d'RPL per donar suport a la contractació de treballadors estrangers. El test mesura les seves habilitats pràctiques i l'entrevista s'utilitza per centrar-se en la seva experiència, si tenen habilitats transferibles i quin potencial podrien tenir per a l'empresa.

– L'Institute of Conservation (ICON) ha introduït un procés anomenat Acreditació Professional de Conservadors-Restauradors (Professional Accreditation of Conser-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

vator-Restorers (PACR)), que permet el reconeixement de les competències professionals de les persones responsables de la conservació i restauració del patrimoni cultural. El procés d'avaluació es compon de dues etapes: primer el sol·licitant ha de presentar un formulari de sol·licitud amb la informació sobre exemples del seu treball al Comitè d'Acreditació; després de superar la primera etapa, el sol·licitant se sotmet a una avaluació de dos assessors (un de la disciplina del demandant i un d'una altra disciplina), els quals fan una recomanació al Comitè respecte a les evidències mostrades pel sol·licitant.

– El Poultry Passport Scheme és un altre passaport d'habilitats sectorial semblant al comentat anteriorment. Mitjançant un portal web que especifica els requeriments per a diferents llocs de treball en diferents nivells, permet als treballadors tenir les seves competències avaluades i registrades a mesura que progressen a través dels diferents rols del lloc de treball. Els treballadors poden portar el seu passaport a una altra empresa del sector.

- Al tercer sector es poden identificar exemples de projectes de validació. En aquest sentit destaca el Soft Outcomes Universal Learning (SOUL) Record, una eina per ser utilitzada per provar l'aprenentatge en el sector del voluntariat i servei a la comunitat. El registre SOUL, des d'octubre del 2013, s'ha convertit en un programa de subscripció en línia, que proporciona als usuaris noves actualitzacions i adaptacions anuals, i ofereix formació en línia i oportunitats d'avaluacions.

Les metodologies d'avaluació utilitzades no estan prescrites a escala nacional i poden variar considerablement d'una aplicació a una altra. No obstant això, el termes generals, semblen incloure: examen de documentació, veracitat del testimoni, informe reflexiu, i una anàlisi professional.

En l'ensenyament superior, les institucions són supervisades per la QAA, que recentment ha desenvolupat un nou codi de qualitat on inclou referències a la importància d'oferir RPL en les institucions d'ensenyament superior. El codi de qualitat també estableix que l'avaluació dels dossiers és àmpliament utilitzada per avaluar l'aprenentatge de l'experiència. Altres mètodes suggerits que també poden utilitzar-se per a l'RPL poden incloure entrevistes estructurades, la realització d'una part del treball acompanyat per un informe reflexiu de l'aprenentatge adquirit, l'avaluació basada en l'acompliment o la finalització de la valoració utilitzada per demostrar el mòdul/programa d'aprenentatge en qüestió.

Al sector privat, els procediments i les eines utilitzades per a la validació també varien considerablement entre les diferents organitzacions, encara que solen implicar exàmens i entrevistes per confirmar les habilitats pràctiques adquirides pel candidat; observació de les tasques, anàlisi professional i assignació d'habilitats d'experiència laboral adquirides davant del marc d'habilitats i coneixements; anàlisi professional i verificació de les evidències per 'iguals' per confirmar les habilitats específiques de nivell elevat; assignació de coneixement i habilitats de l'experiència prèvia davant els resultats d'aprenentatge de les unitats de qualificacions per entrar a la professió; identificació i confirmació de les evidències durant la iniciació per complir amb requeriments de les unitats dins de la titulació requerida.

En relació amb el sistema RARPA, el mètode d'avaluació més utilitzat és l'avaluació sumativa, incloent, per exemple, la revisió del tutor dels plans formatius individuals, el lliurament de certificats i les revisions de tasques pràctiques capturades en vídeo o fotos.

El marc escocès (SQCF) defineix l'RPL com "el procés per al reconeixement d'aprenentatge que té el seu origen en l'experiència i/o en contextos d'aprenentatge formals, no formals i informals anteriors". Així, l'RPL al context escocès va més enllà de la validació de l'aprenentatge no formal i informal i també inclou l'aprenentatge formal previ.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

L'RPL es pot utilitzar per a la concessió de crèdits per a les qualificacions o en els processos d'admissió (per avaluar els candidats a cursos d'educació i formació professional, així com per concedir excepcions de les unitats del curs). També es reconeix com un mètode de suport a la planificació del desenvolupament personal, al desenvolupament professional i per establir ponts entre l'aprenentatge no formal/informal i la formació professional.

El manual de l'SCQF descriu dos tipus de reconeixement a Escòcia:

- **Formatiu:** un proveïdor d'aprenentatge o orientador, o el mateix individu, pot comparar els seus aprenentatges davant els descriptors de nivell de l'SCQF. Això no dona com a resultat la concessió de punts de crèdit a l'SCQF.
- **Sumatiu:** una avaluació formal de l'aprenentatge informal o l'experiència prèvia de l'individu, que dona com a resultat la concessió de punts de crèdit. Això també es coneix com a Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL).

L'orientació sobre l'RPL, proporcionat sobretot pel Manual de l'SCQF i l'eina RPL, és aplicable a tots els sectors de l'ensenyament i la formació professional, inclòs l'ensenyament superior. El manual assenyala que la premissa clau de l'RPL es compon de tres principis clau:

- El reconeixement és donat per l'aprenentatge, no només per l'experiència.
- L'aprenentatge que és reconegut ha de ser transferible.
- La concessió de punts de crèdit de l'SCQF és resultat que l'RPL sigui valorat de la mateixa manera que els crèdits de l'aprenentatge formal.

A part de la guia no existeixen regulacions formals o requisits per a la prestació de l'RPL i, per tant, la seva aplicació varia a escala sectorial i segons proveïdors. Per fer front a la variació i aplicació de la validació, la xarxa escocesa d'ensenyament superior per l'RPL ha estat treballant recentment en la creació d'un marc nacional d'RPL que, entre altres coses, encoratja totes les institucions d'ensenyament superior a utilitzar una definició comuna per l'RPL i desenvolupar polítiques i processos per implementar l'RPL.

L'SQA també ha desenvolupat la seva pròpia política respecte l'RPL. Aquesta reconeix l'aprenentatge previ com un mètode per avaluar si l'experiència i els èxits de l'alumne compleixen els requisits d'una unitat o diverses unitats que poden o no haver estat desenvolupades a través d'un curs formatiu. L'RPL es pot utilitzar per valorar les unitats en els tipus de qualificacions següents: certificats i diplomes superiors, premis de desenvolupament a escala personal; titulacions de formació escocesa, certificats nacionals.

L'RPL és menys utilitzat en el sector privat que en el sector públic, on és molt utilitzat en l'ensenyament i la formació professional. Tanmateix, existeix un petit nombre d'organitzacions dins aquest sector que tenen processos i procediment de validació en marxa. Algunes iniciatives desenvolupades al sector públic, privat o tercer sector són:

- L'Scottish Police College (SPC) té en marxa una política d'RPL. A partir del treball conjunt amb la University of the West of Scotland (UWS), l'SPC permet l'accés, exempcions/crèdit, l'entrada directa al segon o tercer any i l'adjudicació total d'una titulació en estudis policials i altres qualificacions CPD (Continuing Professional Development).

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

- L'RPL s'ofereix a través del Poultry Passport i altres passaports d'habilitats, com a Anglaterra i Irlanda del Nord, en diferents sectors.
- En el sector de sanitat i assistència social es va desenvolupar una eina d'RPL com a resultat d'un projecte pilot. La nova eina permet als usuaris preparar proves per al seu dossier partint de la reflexió sobre les seves experiències. Un assessor ajuda l'usuari a través d'un debat professional que li permet ajustar el seu aprenentatge a les unitats de l'SVQ i identificar les evidències que hi donen suport.
- El projecte REAL (Recognition of Experiential and Accredited Learning) és un projecte d'RPL adreçat als educadors d'adults. Aquest ofereix l'oportunitat perquè aquest col·lectiu tingui reconeguts i validats les habilitats, coneixements i competències que han adquirit a través de l'experiència pràctica i la formació en el seu lloc de treball.
- Skill Development Scotland ofereix una eina per diagnosticar les habilitats dels individus, a través del portal en línia My World of Work - My Strengths. Aquesta eina, pensada per a persones que busquen feina, proporciona ajuda als individus per identificar les seves habilitats, interessos i motivacions per desenvolupar la seva carrera. A través d'un qüestionari identifica les habilitats i les utilitats que aquestes poden tenir a diferents llocs de treball o les formacions on poden ser reconegudes.
- 'My Skills, My Future' representen uns recursos que poden utilitzar els assessors per ajudar els usuaris a identificar les habilitats transferibles que han desenvolupat en altres entorns (*hobbies*, treball a temps parcial...) per pensar en aquestes habilitats, a través de pràctiques reflexives, i configurar-les dins de l'SCQF com a referent d'aprenentatge informal. Aquestes eines estan especialment dirigides a les persones que més necessiten aquest tipus de suport, incloent per exemple persones acomiadades o joves. Les eines emprades utilitzen una versió contextualitzada dels descriptors de nivell SCQF, perquè els joves ho entenguin més fàcilment.

La validació consta de quatre etapes: identificació, documentació, avaluació i certificació. Aquestes es poden utilitzar en diferents graus, depenent del tipus de reconeixement que està tenint lloc.

En relació amb les qualificacions de l'SQA, encara que l'ús de l'RPL és relativament limitat, el dossier és el mètode d'avaluació més utilitzat per a la validació. El mateix succeeix en la validació en el sector de l'ensenyament superior, on l'RPL es troba més estès. Les validacions també poden incloure l'observació directa de la pràctica, simulacions de situacions de treball o estudi, presentació de productes o exàmens escrits o orals.

A Gal·les, com ja s'ha esmentat al principi, el QALL és el marc que comprèn els aprenentatges fora dels marcs regulats o formals. Aquest representa el mecanisme per reconèixer, via certificat, el coneixement i les destreses adquirides a través de l'aprenentatge no formal i informal. A través del QALL, els aprenentatges no formals i informals es poden reconèixer i es pot concedir un crèdit per ells. L'aprenentatge ha de ser identificat en reconeixement d'unitats, els quals han de ser adjudicats per l'organisme validador. Els organismes validadors a Gal·les inclouen institucions d'ensenyament superior, organismes acreditadors i consells sectorials d'habilitats. Els organismes que vulguin convertir-se en validadors han de demostrar que tenen una experiència rellevant en el coneixement i la comprensió dels principis d'assignació de crèdits i un procés apropiat per garantir la qualitat. Existeix un procés clar per desenvolupar, redactar i elaborar unitats disponible des d'alguns organismes reconeguts de validació. L'esborrany de les unitats presentades a l'organisme reconegut és objecte d'un procés d'escrutini, incloent la revisió d'experts experimentats. Després d'aquest procés d'iguals, hi poden

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

haver altres revisions abans que la unitat sigui aprovada i reconeguda. Una vegada aprovada, aquesta està disponible per ser usada per qualsevol organisme validador.

A més de la QALL, a Gal·les es pot fer el reconeixement de l'aprenentatge no formal a partir d'altres vies de validació disponibles al Regne Unit i ja comentades, com ara l'RPL relacionada amb qualificacions regulades dins del sistema de la formació professional, l'RPL en el sector de l'ensenyament superior, el sistema RARPA i en l'accés d'adults a cursos d'ensenyament superior. A Gal·les també estan disponibles els passaports d'habilitats, mencionats anteriorment.

Al sector privat, tant els proveïdors d'aprenentatge com les empreses poden usar la facilitat del QALL per proporcionar una formació reconeguda en forma d'unitat al CQFW. Un exemple és Prospects Care, que dona assistència a joves i persones desfavorides a Gal·les. Es proporciona formació als treballadors amb programes d'iniciació i formació. Les proves reunides durant el curs de formació es poden utilitzar per adquirir unitats que poden introduir a un diploma del nivell 3 de CQFW.

Respecte a la metodologia d'avaluació, els mètodes emprats han de possibilitar la determinació de la validació, autenticació i suficiència de les proves proporcionades. Les especificacions d'una unitat QALL poden establir un mètode d'avaluació o bé oferir una opció. Exemples de mètodes inclosos al manual del QALL són: casos d'estudis, observació, fotografies, exàmens escrits amb diferents estructures (test, pregunta-resposta...) o orals, un treball escrit, simulacions de situacions reals i grups de discussió. El manual suggereix que el mètode d'avaluació escollit pel tutor serà el que s'adapti millor a l'alumne i a la unitat donada. Això significa que una mateixa unitat podria ser avaluada de forma diferent depenent del context de l'aprenentatge, encara que els requisits normatius demanen que l'avaluació garanteixi un judici sòlid per demostrar si l'alumne ha complert els criteris d'avaluació.

## 4.2. Els sistemes no europeus

Els exemples de reconeixement de les qualificacions a països no europeus que s'expliquen a continuació mostren els sistemes a Austràlia i els Estats Units. Aquests països mostren una certa complexitat pels diferents nivells administratius que combinen governs federals/nacionals amb governs estatals o regionals. També mostren dos sistemes on la indústria es troba molt present en el desenvolupament del sistema de formació professional. Això no obstant, una diferència important entre els dos és la presència d'un marc nacional de qualificacions, en el cas d'Austràlia, i l'absència d'aquest en el cas dels Estats Units, que comporta una complexitat afegida per la gran diversificació d'institucions i organismes que hi participen.

### 4.2.1. Austràlia

El sistema formatiu d'aquest país està format per quatre sectors/nivells educatius: la llar d'infants, l'educació obligatòria, l'educació i la formació professional i l'ensenyament superior. L'educació és una responsabilitat compartida entre el govern federal i els estats i els departaments territorials.

L'oferta formativa postobligatòria és pública i es troba altament internacionalitzada i orientada a la demanda dels sectors productius. Els dos principals sectors que componen l'oferta denominada superior són l'educació i la formació professional, i les institucions d'ensenyament superior. Entre els dos sectors s'ha produït una superposició important, ja que el sector de l'educació i la formació professional (TAFE i RTO) poden atorgar certificats de graduat en formació professional i diplomes de graduat en formació professional, i a les universitats poden concedir diplomes i diplomes avançats. Els centres de formació tècnica (TAFE) són públics i ofereixen un ampli ventall de pro-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

grames i títols de formació secundària i superior. Les organitzacions de formació registrada (RTO) són privades i ofereixen programes que responen a les demandes de sectors productius. En ambdós casos els programes formatius han d'estar referenciats pels estàndards del marc de qualificacions australià (AQF).

L'AQF va ser introduït el 1995 i la seva implementació es va fer de manera progressiva durant més de cinc anys per permetre que fos acceptat per tots els interessats. El Consell Ministerial en Educació, Treball, Formació i Assumptes de la Joventut (MCEETYA) va supervisar el desenvolupament i la implantació de l'AQF. Aquest Consell estava compost pels ministeris amb responsabilitats en l'educació i la formació professional, a escala nacional, regional i territorial. Aquests ministeris van acordar crear l'Australian Qualifications Framework Advisory Board (AQFAB) perquè s'encarregués d'implementar i monitoritzar l'AQF i fer les recomanacions adients per aconseguir les metes. L'any 2008, l'AQFAB va ser reemplaçat pel Consell de l'AQF amb la finalitat d'enfortir l'AQF, completar-lo amb les dades més rellevants de les necessitats d'Austràlia. El Consell va quedar format per membres de diferents àrees com ara sindicats, companyies privades, indústries, dels tres sectors de l'ensenyament i dels diferents governs (nacional, estatal i territorial).

L'anterior marc de qualificacions d'Austràlia havia estat diagnosticat com a relativament feble o un marc de qualificacions poc precís, ja que no tenia funcions reguladores en cap dels tres sectors, ni altres característiques d'altres NQF com la taxonomia dels resultats d'aprenentatge, els nivells explícits i la mesura del volum (temps) d'aprenentatge. Així, va ser revisat en els anys 2009-2010 amb la intenció de guanyar rellevància, i adaptar-lo a les orientacions nacionals en matèria d'educació i formació professional i construir la confiança en els resultats d'aprenentatge. El procés de revisió va incloure el desenvolupament d'una millora en l'arquitectura del marc basada en nivells.

En l'enfortiment de l'AQF, i els objectius d'Austràlia van proporcionar un marc actualitzat i flexible que:

- s'acomodés a la diversitat d'objectius de l'educació i la formació professional al país en el present i en el futur;
- donés suport al desenvolupament i manteniment d'itineraris que permetessin als alumnes moure's lliurement entre els diferents sectors de l'ensenyament i la formació professional i entre aquests sectors i el mercat de treball;
- donés suport als objectius de l'aprenentatge al llarg de la vida dels individus proporcionant mecanismes per al reconeixement de l'aprenentatge per altres vies i l'experiència;
- permetés als individus obtenir qualificacions regulades;
- ajudés a la mobilitat, tant nacional com internacional, dels graduats i treballadors;
- posés les qualificacions australianes en línia amb les qualificacions d'altres països, incrementant el seu reconeixement internacional.

L'AQF renovat comprèn un total de 14 tipus de titulacions/certificacions que es troben integrades en una estructura de 10 nivells de referència. Les qualificacions estan vinculades a institucions determinades registrades en el llistat del sector específic.

Encara que el marc australià és un, existeix una forta divisió entre els tres sistemes d'ensenyament existents que comprenen tres submarcs: l'escolarització secundària, l'educació i la formació professional i l'ensenyament superior. L'AQF abasta totes les qualificacions postobligatòries.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

El lideratge de la indústria en la formació professional ha estat una característica clau del sistema australià durant els darrers anys. Les organitzacions industrials participen en l'establiment de l'agenda nacional de formació per a escoles i centres d'educació i formació professional/ensenyament superior. Al mateix temps, influeixen en el marc nacional de qualificacions. Les organitzacions professionals també tenen un paper destacat en el sistema de formació australià. La indústria també està representada en el National Skills Standards Council (NSSC), cos que s'encarrega de la supervisió dels programes de formació i la qualitat dels proveïdors de formació. L'NSSC proporciona l'aprovació final als paquets formatius (*training packages*) desenvolupats pels Industry Skills Councils (ISC), i és cabdal a garantir que la formació professional coneix les necessitats de les empreses. Els 11 ISC existents són empreses privades impulsades per consells d'administració i comitès permanents, però finançades substancialment pel Govern d'Austràlia. Aquests donen veu al sistema australià d'educació i formació professional a totes les indústries, principals organitzacions, empreses, sindicats, organitzacions formatives i governs. A través de la xarxa d'ISC, la indústria té una influència directa en la definició de les competències necessàries en el lloc de treball.

Un paquet formatiu és un conjunt, integrat a escala nacional, d'unitats de competències, qualificacions i directrius d'avaluació dissenyat per a una indústria específica, sector industrial o empresa. Els paquets formatius proporcionen un important vincle entre el sector de l'educació i la formació professional i el mercat de treball; són desenvolupats mitjançant una consulta nacional i un procés de validació que involucra les empreses representatives i altres parts interessades del sector de la formació professional; descriuen les habilitats i coneixements necessaris per actuar eficaçment en el lloc de treball, però no descriu un programa formatiu. Els RTO són els que desenvolupen i donen els programes formatius, basats en les especificacions dels paquets formatius per satisfer les necessitats de les persones o de les empreses.

Quant al reconeixement de l'aprenentatge no formal i informal, l'AQF, es pot fer a través de diverses vies. Tracta d'avaluar i validar les competències i l'experiència adquirides fora de les qualificacions formals. Si bé es troba bastant enfocat als immigrants, també ofereix oportunitats de validació de l'experiència laboral als treballadors d'Austràlia, en especial per obtenir titulacions formals.

L'RPL (*recognition of prior learning*) és una sèrie de processos per a l'establiment de crèdits o una "posició avançada" (drecera). Facilita l'accés als aprenentatges formals als alumnes, ja que dona crèdits per a tots els seus aprenentatges no formals, informals o altres de formals. L'RPL involucra les organitzacions encarregades de l'avaluació dels individus que ha de determinar el grau d'aprenentatge previ que l'individu té i l'equivalència amb els resultats d'aprenentatge que componen les qualificacions de destinació.

El procés d'RPL sol consistir a identificar les evidències necessàries per poder fer la validació; proporcionar assessorament sobre el procés; donar als alumnes suficient informació perquè puguin preparar les seves evidències complint la normativa requerida pel procés d'avaluació de l'RPL; avaluar els usos de mètodes i eines de compilació adients; registrar el resultat, i informar els organismes, tant interns com externs, interessats.

Pel que fa a l'avaluació, l'ha de dur a terme personal acadèmic o docent amb experiència en la matèria, el contingut o habilitats, el coneixement i l'experiència en l'avaluació d'RPL; ha de ser el mateix (estàndard) que una avaluació per a altres qualificacions; ha de reconèixer l'aprenentatge independentment de com, quan i on hagi estat adquirit, sempre que l'aprenentatge sigui rellevant per als resultats de l'aprenentatge en qüestió; ha de garantir que les evidències proporcionades són vàlides, autèntiques, actuals i suficients i que el procés és just, flexible, fiable i vàlid.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

Els mètodes d'avaluació poden incloure:

- l'assignació dels resultats d'aprenentatge provinent de l'aprenentatge previ formal o no formal rellevant per als components de la qualificació;
- un qüestionari (oral o escrit);
- l'observació de la realització del treball al lloc de feina o en ambients de simulació;
- la realització d'exàmens;
- la consideració d'informes i/o altres documents com ara articles, estudis, projectes, papers, testimonis o altres productes perquè l'interessat relati els resultats d'aprenentatge rellevants per als components de la qualificació;
- la participació en avaluacions d'activitats estructurades que els interessats haurien d'assumir relacionades amb components de la qualificació.

Així, doncs, l'RPL suposa el reconeixement formal dels aprenentatges obtinguts en contextos no formals i informals que es pot incloure en l'obtenció d'un títol o certificat. La validació es pot fer a través d'un centre TAFE o RTO. L'avaluació inicial es fa mitjançant una entrevista, on es demana al candidat que evidenciï la seva experiència, la formació o les habilitats rellevants per a la qualificació que sol·licita. Les proves que resulten útils inclouen currículums, certificats, revisions de l'acompliment i descripció del seu treball. També resulten útils les referències per part dels seus ocupadors (signades i datades), que detallin la naturalesa de la feina que ha dut a terme i la duració d'aquesta, i les instruccions o formacions que hagi rebut en aquest període.

Un cop feta l'avaluació de l'RPL s'informa el candidat sobre el programa formatiu o parts d'aquest que s'han validat, per tant, quines parts de la seva formació es consideren fetes i quines unitats ha de fer. També s'ofereix la possibilitat de cursar-les al centre. Una altra opció és fer una transferència de crèdits quan el proveïdor universitari o de formació superior reconeix l'aprenentatge previ en un camp o matèria d'una part del títol o una altra qualificació. Això pot reduir el nombre de matèries a fer per obtenir la titulació. Abans s'haurà de fer la sol·licitud de crèdit recolzada sobre una declaració d'assoliment acadèmic.

Un aspecte important en el reconeixement de l'aprenentatge és la validació dels aprenentatges obtinguts fora d'Austràlia. El reconeixement de les qualificacions dels immigrants es troba regulat mitjançant els departaments nacionals de fronteres i el d'educació. La validació de l'aprenentatge es pot fer a través dels serveis de Trades Recognition Australia (TRA) i el de Migrant Skills Recognition Service (MSRS). El TRA té per objectiu determinar si el sol·licitant, que demana un visat de treball (en els seus diferents tipus), té el nivell de destresa requerida per desenvolupar la seva professió a Austràlia i per atorgar-li la llicència professional. Aquest disposa de diferents programes per avaluar i validar reconeixement d'oficis. Cal destacar que el TRA també reconeix l'aprenentatge i/o les experiències adquirides fora del país per persones australianes. L'MSRS es va dissenyar per ajudar refugiats, sol·licitants d'asil i immigrants sense un visat qualificat, que podran fer una avaluació de les seves destreses que els permeti obtenir un títol australià o un certificat d'assoliment. També comprèn la possibilitat de completar la formació dels immigrants millorant el coneixement de la llengua, l'alfabetització.

#### 4.2.2. Els Estats Units

Els Estats Units es caracteritzen per tenir un sistema formatiu amb una gran diversitat d'oferta, orientat a cobrir les necessitats dels col·lectius rellevants de la població i que facilita la innovació i l'adaptació ràpida als canvis. Es tracta d'un sistema amb un ele-



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

vat grau de descentralització cap als estats i a escala local, però també existeix un gran ventall d'institucions que participen i donen suport a l'oferta formativa, algunes sense ànim de lucre.

El nivell de l'educació secundària està dominat per la concepció integradora de les *high schools* (escoles d'educació secundària), mentre que el nivell postsecundari presenta la diversificació de l'oferta amb una orientació professional caracteritzada per un procés llarg d'adquisició de qualificacions professionals.

L'oferta postsecundària comprèn programes d'un/dos anys de duració, amb una dedicació a temps complet, o de dos/quatre anys, a temps parcial, que inclou: programes de dos anys dels graus associats (*associate degrees*) professionalitzadors oferts, principalment, als *community colleges*; certificats de menys de dos anys oferts als mateixos *community colleges* o centres privats de formació sense ànim de lucre; o certificats reconeguts pels sectors empresarials atorgats després d'exàmens organitzats pels organismes professionals o empresarials.

Aquests programes són seguits per una major proporció d'alumnes adults que treballen i combinen els seus estudis amb el treball durant diversos anys, més que per joves que acaben de sortir de les *high schools* per incorporar-se a un lloc de treball. En altres paraules, sembla que aquests programes són utilitzats, majorment, per treballadors que volen millorar la seva qualificació professional, mitjançant programes formatius, que per joves que volen incorporar-se al mercat laboral.

Cal fer referència a la Workforce Investment Act (WIA), aprovada el 1998, per la qual el Departament d'Educació va crear un fons per a l'educació bàsica per a adults (ABE) que serveix per fomentar el desenvolupament d'itineraris, destinats a persones amb nivell baix de qualificació, per millorar els nivells d'estudis i obtenir ocupacions més qualificades. Els destinataris són joves en situació de risc, adults sense estudis i/o aturats, joves i adults discapacitats i estudiants d'idioma anglès (LLE).

La formació postsecundària de tipus professional es pot englobar en la *career and technical education* (CTE), que comprèn un conjunt heterogeni d'institucions, programes i certificats que tenen orientació professional i no formen part del món universitari. Als CTE destaquen els *community colleges* pel seu caràcter obert, multiprogrames modulars i adaptats a les necessitats locals del seu entorn. L'accés obert a aquests tipus de centres facilita la reincorporació a la formació de persones que havien sortit del sistema educatiu i que ja tenen una experiència laboral. Els *community colleges* tenen consells amb representants dels sectors empresarials i institucionals de l'entorn territorial i social on s'ubiquen, la qual cosa facilita l'adaptació dels programes a les necessitats locals, i tenen un paper important en el desenvolupament territorial.

La diversitat dels organismes de certificació de competències, la no regulació dels certificats de competències i la falta d'estàndards de competències nacionals dificulta els processos d'orientació per la presa de decisions i dels individus sobre les carreres professionals i presenta com a resultat una gran diversitat de nivells de qualitat de l'oferta.

Aquesta diversitat també es troba entre els organismes de coordinació del sistema CTE: la National Governors Association, la National Association of State Directors of CTE Consortium, l'Association for Career and Technical Education, i l'American Association of Community College, a què cal afegir el programa Carl D. Perkins, un dels més importants a escala federal. Aquests organismes van acompanyats també d'una gran varietat de programes i d'instruments de suport dirigits a col·lectius específics amb programes propis.

Uns dels principals problemes del sistema formatiu del país és la divisió de la formació en dos sistemes: *credit-bearing* i *non-credit*. La primera es basa en la realització de

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

cursos/ensenyaments que són reconeguts amb crèdits (hores d'estudi/formació), mentre que la segona es basa en l'aprenentatge adquirit que no és reconegut per crèdits d'ensenyament. Així, doncs, hi ha una formació "formal" o reconeguda amb crèdits, i un aprenentatge no reconegut. Dins d'aquest darrer s'inclourien els aprenentatges no formals i informals, que en alguns casos són cursos i certificats formatius que no es basen en crèdits d'ensenyament, per tant, no són reconeguts per la "formació formal" i que, en moltes ocasions, estan relacionats amb l'aprenentatge permanent.

Per donar resposta a aquest problema, alguns estats i institucions han començat a fer un reconeixement dels aprenentatges adquirits fora dels llocs tradicionals (basats en l'obtenció de crèdits), sense fixar-se en els crèdits (hores d'estudi) i passant a valorar les competències demostrables, com el domini de destreses i coneixements, per definir o mesurar el nivell d'instrucció i l'adjudicació de credencials. L'adequació dels aprenentatges entre els dos sistemes es pot dividir en tres grans categories:

- L'avaluació de l'aprenentatge previ, a través de l'avaluació de documentació relativa a la vida i experiència laboral, que és equivalent a cursos o a competències de nivell col·legiat.
- L'aprovació prèvia de cursos a través de processos d'articulació o acords que permet el creuament o la determinació d'equivalències entre crèdits i certificacions de la indústria i d'altres aprenentatges no col·legiats.
- La integració d'aprenentatges sense crèdits en cursos amb crèdits d'ensenyament.

L'avaluació de l'experiència o l'aprenentatge no formal o informal inclou una gran varietat de metodologies, incloent les avaluacions de dossiers, els exàmens estandarditzats, i les recomanacions de crèdit basades en els criteris d'institucions o altres avaluadors de crèdit reconeguts a escala nacional per recomanar les equivalències de crèdits d'aquests aprenentatges previs o de l'experiència (sense crèdits). Existeixen exemples d'esforços nacionals per ajudar els adults a guanyar crèdits a partir de la validació de l'aprenentatge previ (PLA) a la universitat. Aquests es poden usar a escala estatal i institucional per crear els aprenentatges amb crèdits i sense crèdits. Tres exemples d'iniciatives en aquest sentit són:

- *LearningCounts.org* és un web on participen experts docents a tot el país, per ensenyar com fer correctament i revisar el dossier, a través de cursos, perquè puguin obtenir el reconeixement dels seus aprenentatges previs. En el web els usuaris reben consells i informació de com fer el seu dossier i aquest és revisat per un expert.
- L'American Council on Education's College Credit Recommendation Service (CREDIT) and Military Evaluations Program, que s'encarreguen d'avaluar i validar la seva experiència laboral en crèdits d'ensenyament (formals).
- El National Program on Noncollegiate Sponsored Instruction, que revisa els cursos formals i els programes educatius que duen a terme organitzacions no col·legiades i fa recomanacions de crèdits de postsecundària, en nom dels participants del programa, a les universitats.

Alguns estats i institucions fan el reconeixement amb crèdits d'estudi a partir de l'acumulació de credencials i la incorporació de credencials reconegudes per la indústria. Aquests se centren en l'assignació adequada de l'itinerari curricular, basant-se en les destreses demostrades, llicències, certificats o certificacions, i la validació dels certificats a través d'un procés d'avaluació. Dos exemples serien: el Kentucky Community & Technical College System's Information Program, que reconeix els programes d'entrenament i aprenentatge i els incorpora com a programes dins de l'Associate's degree; i

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Els diferents models de reconeixement

la iniciativa *Oregon's Career Pathway*, basada en les aportacions que fan els ocupadors i la demostració de competències per fer l'adjudicació de credencials que compten com a crèdits per a l'ensenyament postsecundari.

Les organitzacions industrials han tingut un paper important en el suport del desenvolupament d'estàndards d'avaluació de les credencials basat en les competències de la indústria a escala nacional. Per exemple, l'US Department of Labor's Employment and Training Administration (ETA), la National Association of Manufacturers (NAM) i altres organitzacions han elaborat el model *Advanced Manufacturing Competency*, que representa el desenvolupament dels coneixements, les habilitats i les destreses professionals per un bon exercici de l'ofici.

L'altre problema en el reconeixement dels aprenentatges és la manca d'un marc nacional de qualificacions que serveixi com a referència, tant a empresaris com a treballadors, i ajudi les persones a entendre les qualificacions i les seves necessitats.

Cal fer referència als intents per crear una mena de marc de qualificacions superiors basat en resultats específics d'aprenentatge. Un exemple és la iniciativa *Tuning USA*. Es tracta de l'esforç més important per generar un marc nacional de qualificacions per a l'ensenyament postsecundari basat en els resultats i no en el temps. *Tuning USA* crea un sistema que obté graus comparables a partir de resultats d'aprenentatge de referència definits amb un mateix criteri, promou l'accés a les universitats i la mobilitat dels estudiants, i adopta la necessitat d'incrementar els estudis superiors. També crea els *Degree Profiles* (perfils de grau) que defineixen els resultats generals dels estudiants i les seves competències, en comptes dels resultats d'aprenentatge específic, que un estudiant ha de demostrar per obtenir el nivell de grau. Per a cada nivell, el perfil identifica competències centrals o bàsiques que es necessiten per assolir cada grau específic.

Les associacions impulsades per la indústria, a escala sectorial, són un altre model de com s'intenten establir marcs nacionals de qualificacions basant-se en competències. Tres exemples representen diferents enfocaments per establir normes per als sectors crítics i obtenir la participació significativa per part de les empreses: l'Automobile Technical Education Collaborative pretén identificar i estandarditzar la valoració de competències relatives a tasques específiques de l'ocupació; el Center for Energy Workforce Development promou la formació basada en certificats de competència al seu sector, i la National Association of Manufacturers' Manufacturing Skills Certification System és una iniciativa d'una associació empresarial per alinear les inversions públiques i privades en educació i formació a les credencials d'ensenyament postsecundari impulsades per la indústria.

Com a exemples d'un paper més actiu exercit pel govern federal a l'hora d'establir els estàndards per a les competències i la definició de competències i credencials, es poden mencionar els següents:

- *Occupational Information Network* és una base de dades dels requisits professionals i els atributs dels treballadors desenvolupat pel Departament de Treball dels EUA.
- *National Voluntary Residential Retrofit Guidelines* deriva d'un acord entre diferents actors interessats a establir directrius nacionals de caràcter voluntari per al desenvolupament de competències d'alta qualitat.
- *National Skills Standards Board* és una iniciativa federal per crear un sistema nacional voluntari d'estàndards de competències, valoracions i certificacions.

## 5. La normativa espanyola

L'acreditació de l'aprenentatge no formal i informal a l'Estat espanyol ha anat desenvolupant-se sota la influència de les successives directives de la Unió Europea a mesura que s'avançava en la concepció i construcció del sistema nacional de qualificació i formació professional. La Llei orgànica del 2002, que crea el sistema nacional de qualificacions i formació professional, ja preveia aquesta qüestió en el seu articulat. Però no serà fins al 2009 quan es regula l'avaluació i l'acreditació de les competències adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació.

Mentrestant, es van desenvolupar altres parts del sistema, principalment els mecanismes d'acreditació de les qualificacions per la via de la formació formal, que com és sabut està diferenciat entre les titulacions de formació professional que regulen les administracions educatives i els certificats de professionalitat que regula l'administració laboral. És a dir, que a Espanya, l'objectiu principal per acreditar una qualificació professional és l'obtenció d'una titulació de formació professional o un certificat de professionalitat.

La creació i el desenvolupament del Catàleg nacional de qualificacions professionals ha estat l'altre element clau per poder avançar en tot l'entramat de reconeixement de les competències. El Catàleg té una configuració singular en el mapa europeu, ja que és alhora un referent de les ocupacions existents en el mercat de treball i al mateix temps estableix una relació amb mòduls formatius, per tal d'orientar la formulació de les ofertes formatives per adquirir les qualificacions definides.

El Catàleg constitueix el referent bàsic i obligatori per a tota l'oferta formativa formal i és la columna vertebral per poder referenciar els processos d'acreditació de la formació no formal o informal. És l'element que permet articular tot el sistema de qualificació i formació i estableix el pont entre la formació i el sistema productiu. El fet que el Catàleg inclogui la doble vessant de descriptor de competències i al mateix temps la seva articulació amb la formació professional genera alguna confusió i algunes tensions, ja que en si mateix el Catàleg no és un catàleg de titulacions o certificats de professionalitat, sinó el referent per poder-los elaborar. Per tant, en el cas espanyol, cal distingir entre les qualificacions —enteses com a referents ocupacionals referits als perfils professionals més significatius que existeixen en el mercat de treball i en el sistema productiu, que estan referenciats en el Catàleg nacional de qualificacions professionals gestionat per l'INCUAL— i els títols oficials de formació professional del Ministeri d'Educació o els certificats de professionalitat del Servicio Estatal Público de Empleo.

L'avantatge del sistema espanyol és que tant el Catàleg de qualificacions com les titulacions i els certificats oficials estan tots elaborats partint de competències i resultats d'aprenentatge, la qual cosa facilita la seva correlació i els mecanismes d'acreditació i de creació d'itineraris dins del sistema formatiu. El Catàleg està estructurat en 26 famílies professionals segons els criteris d'afinitat de la competència professional de les ocupacions i llocs de treball detectats en el sistema productiu, i està classificat en 5 nivells de qualificació, d'acord amb el grau de coneixement, iniciativa, autonomia i responsabilitat necessària per dur a terme la corresponent activitat laboral, dels quals a la formació professional li corresponen els tres primers nivells.

Cada qualificació està definida per un nom, un nivell, una competència general i un context professional. S'estructura per unitats de competència, a les quals s'associen mòduls formatius on es descriu la formació necessària per assolir la competència. Al

## Famílies professionals i nivells de qualificació

Famílies professionals	Nivells de qualificació
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrària</li> <li>• Marítimopesquera</li> <li>• Indústries alimentàries</li> <li>• Química</li> <li>• Imatge personal</li> <li>• Sanitat</li> <li>• Seguretat i medi ambient</li> <li>• Fabricació mecànica</li> <li>• Electricitat i electrònica</li> <li>• Energia i aigua</li> <li>• Instal·lació i manteniment</li> <li>• Indústries extractives</li> <li>• Transport i manteniment de vehicles</li> <li>• Edificació i obra civil</li> <li>• Vidre i ceràmica</li> <li>• Fusta, moble i suro</li> <li>• Tèxtil, confecció i pell</li> <li>• Arts gràfiques</li> <li>• Imatge i so</li> <li>• Informàtica i comunicacions</li> <li>• Administració i gestió</li> <li>• Comerç i màrqueting</li> <li>• Serveis socioculturals i a la comunitat</li> <li>• Hostaleria i turisme</li> <li>• Activitats físiques i esportives</li> <li>• Arts i artesanies</li> </ul>	<p><b>Nivell 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competència en un conjunt reduït d'activitats simples, dins de processos normalitzats.</li> <li>• Coneixements i capacitats limitats.</li> </ul>
	<p><b>Nivell 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competència en activitats determinades que es poden executar amb autonomia.</li> <li>• Capacitat d'utilitzar instruments i tècniques pròpies.</li> <li>• Coneixements de fonaments tècnics i científics de l'activitat del procés.</li> </ul>
	<p><b>Nivell 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competència en activitats que requereixen domini de tècniques i s'executen amb autonomia.</li> <li>• Responsabilitat de supervisió de treball tècnic i especialitzat.</li> <li>• Comprensió dels fonaments tècnics i científics de les activitats i del procés.</li> </ul>
	<p><b>Nivell 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competència en un ampli conjunt d'activitats complexes.</li> <li>• Diversitat de contextos amb variables tècniques, científiques, econòmiques o organitzatives.</li> <li>• Responsabilitat de supervisió de treball i assignació de recursos.</li> <li>• Capacitat d'innovació per planificar accions, desenvolupar projectes, processos, productes o serveis.</li> </ul>
	<p><b>Nivell 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competència en un ampli conjunt d'activitats molt complexes executades amb gran autonomia.</li> <li>• Diversitat de contextos que resulten, sovint, impredecibles.</li> <li>• Planificació d'accions i disseny de productes, processos o serveis.</li> <li>• Responsabilitat en direcció i gestió.</li> </ul>

Catàleg estatal en l'actualitat hi ha 667 qualificacions identificades; al Catàleg de Catalunya hi ha 706 qualificacions que inclouen les d'àmbit català.

El Reial decret 1224, de 17 de juliol de 2009, va obrir el camí del reconeixement per altres vies que la formal, i ho va fer prenent una sèrie d'opcions que configuren el mecanisme actual en el país. Es va optar per un procediment únic tant per a l'àmbit educatiu com per al laboral, que inclou no solament el reconeixement de les competències adquirides a través de l'experiència laboral sinó també per vies no formals de formació, marcant com a referent les unitats de competències del Catàleg nacional de qualificacions professionals, i concebant el procediment descentralitzat gestionat per les comunitats autònomes, encara que va guardar algunes competències directes de gestió a l'Estat.

Aquest és l'esquelet del model actual que té com a finalitat avaluar les competències per un procediment que garanteixi la validesa, la fiabilitat, l'objectivitat i el rigor tècnic; acreditar-les oficialment per posar-les en valor en el mercat de treball; facilitar la formació al llarg de la vida per poder completar la formació que condueixi a l'obtenció d'un títol o certificat professional. Així, doncs, combina dues finalitats, una cap al mercat de treball i l'altra cap a la formació, ambdues estan interrelacionades però tenen especificitats pròpies.

La unitat mínima que es podrà avaluar seran les unitats de competències que estiguin referenciades en el Catàleg nacional de qualificacions professionals i que estiguin incloses en un títol de formació professional o en un certificat de professionalitat. És a dir, que el legislador opta per lligar estretament l'avaluació de les competències al Catàleg i als títols i certificats, excloent les competències que no formin part ni d'un ni dels al-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

tres. Aquesta opció és coherent amb la finalitat de relacionar l'acreditació amb la consecució d'un títol o certificat. De fet deixa fora del procediment les competències adquirides que no corresponguin a cap unitat de competència inventariada en el Catàleg, però deixa oberta la porta a acreditar les unitats de competències que estiguin en el Catàleg però que encara no formin part de cap títol o certificat professional.

Una altra característica del sistema espanyol és el procediment establert per convocatòries per part de l'administració central o les autonòmiques de l'acreditació d'unes competències específiques i potencialment d'un nombre de persones limitades per avaluar. En tot cas, es deixa la porta oberta que els agents socials més representatius de cada comunitat autònoma puguin proposar convocatòries per atendre necessitats específiques d'empreses, sectors professionals o col·lectius determinats. Els aspirants que reuneixin els criteris podran presentar-se a qualsevol convocatòria pública, i generar així un espai d'acreditació d'àmbit estatal.

L'administració central es reserva la possibilitat d'obrir convocatòries en alguns casos de caràcter supraautonòmic no ben delimitats. I finalment, es proposa que els participants en el procés puguin aprofitar els permisos individuals de formació vigents.

Pel que fa al procediment, el sistema espanyol segueix pautes similars a les que s'han vist en altres països, una primera fase d'informació i orientació, i una segona fase d'instrucció i resolució que inclou un procés d'assessorament, d'avaluació i finalment d'acreditació i registre de la competència professional.

La primera fase d'informació i orientació està oberta a tothom de forma permanent i és de caràcter voluntari: es considera que la poden oferir les mateixes administracions però també altres entitats com els agents socials, cambres i altres entitats públiques o privades.

Mentre que aquesta fase d'informació i orientació és oberta a tothom, la fase pròpiament dita que inicia el procés d'acreditació amb la inscripció formal en el procés està sotmesa a uns requisits d'entrada. Tenir la nacionalitat espanyola o permís de residència, tenir més de 20 o 18 anys segons el nivell de la unitat de competència que s'opti, tenir experiència laboral d'un mínim de 2.000 hores en 3 anys o de 1.200 hores en dos anys segons el nivell de les competències, o justificar un mínim de 300 o 200 hores de formació no formal en els darrers 10 anys segons el nivell de les competències. Les persones majors de 25 anys que tinguin problemes per justificar l'experiència laboral tenen un tracte especial amb una valoració del seu expedient personal individualitzada. La inscripció es fa per un nombre determinat d'unitats de competència.

Una vegada acceptada la inscripció en el procediment, l'aspirant passarà obligatòriament per una fase d'assessorament no vinculant per preparar el seu dossier amb l'ajuda d'un assessor, per tal de completar el seu historial laboral i/o formatiu, recollir les evidències que ho justifiquin i testar l'autoavaluació de les seves competències. Es tracta de contribuir a comprovar la maduresa i idoneïtat de les aspiracions de la persona per evitar processos fallits o falses expectatives.

Superada aquesta fase positivament el seu expedient passa a la comissió avaluadora. Si no se supera s'indicarà a l'aspirant la formació complementària que se li aconsella de seguir i els centres on la pot dur a terme. L'aspirant haurà de decidir si renuncia al procés o si malgrat l'informe negatiu de l'assessor continua endavant.

La comissió avaluadora analitza l'informe de l'assessor i tota la documentació presentada. Si és necessari pot reclamar més documentació per comprovar les evidències existents. Per a aquesta finalitat pot utilitzar l'observació del candidat en el lloc de treball, simulacions, proves estandarditzades de competència professional o una entrevis-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

ta professional, en funció de les característiques de la unitat de competència a acreditar i la qualitat de les evidències recollides en l'expedient.

Tot el procés està documentat i registrat i el resultat de l'avaluació es comunicarà a l'aspirant i aquest podrà presentar una reclamació, si ho considera, davant de la Comissió Avaluadora o presentar un recurs d'alçada davant de l'administració competent.

Una vegada superada positivament l'avaluació l'aspirant rebrà una acreditació de totes les unitats de competència reconegudes. En el cas que aconseguixi tots els requisits per obtenir un títol o un certificat professional, s'indicarà a l'aspirant els tràmits que haurà de seguir per obtenir-lo, tenint en compte que haurà de complir també els requisits establerts per a l'accés previ als ensenyaments corresponents.

Amb aquesta fórmula queda clar que per al sistema espanyol, l'acreditació de les competències no consisteix en una homologació automàtica per a l'obtenció d'un títol o certificat a través de l'experiència laboral, sinó que això és una conseqüència lògica però no un automatisme. El que es reconeix principalment és la competència adquirida mitjançant vies no formals o informals, que alhora té una conseqüència de poder optar, si es reuneixen tots els requisits, a un títol o certificat determinat. Per tant, una persona pot obtenir l'acreditació d'una competència determinada i fer-la valdre en el mercat de treball però, en canvi, no obtenir la titulació corresponent a què aspirava. El que sí que podrà demanar la persona és la convalidació dels mòduls professionals en el cas dels títols i dels mòduls formatius en el cas dels certificats professionals corresponents a les unitats de competència acreditades. Pel que fa als mòduls que no corresponen a unitats de competències del Catàleg i que per tant no poden ser acreditats pel procediment, les administracions públiques establiran el mecanisme perquè puguin obtenir-los. Per tant, es pretén que qui tingui totes les unitats de competència acreditades pugui accedir a la titulació o certificació corresponent, tot i que no de forma automàtica.

En tot cas, ha de rebre informació sobre l'oferta formativa que se li aconsella per tal d'obtenir les unitats de competència a què aspirava o per completar els mòduls necessaris per obtenir una titulació o certificació determinada.

L'organització del procediment depèn de les administracions públiques de les comunitats autònomes que han d'articular un procediment únic a cada autonomia, i garantir la participació dels interlocutors socials més representatius.

Els assessors i avaluadors han de ser habilitats per a la seva funció i han de tenir una experiència de quatre anys en la seva activitat com a professors de l'especialitat o en l'àmbit laboral, a més de superar un curs de formació per a la seva funció. Les funcions d'assessor i avaluador són incompatibles en un mateix expedient.

La normativa regula de forma minuciosa el funcionament i la composició de les comissions d'avaluació. Han d'estar composades per un mínim de cinc membres. En general han d'estar representats en les comissions els avaluadors provinents del sector formatiu i els del sector productiu.

El president ha de ser un empleat públic de l'administració amb una experiència docent o laboral de sis anys o dos com a avaluador o assessor. Si cal, es poden convidar experts a participar a la comissió, amb veu però sense vot. La comissió, després d'avaluar l'expedient i reclamar, si escau, més proves, ha de redactar l'acta d'avaluació que cal comunicar a l'interessat i a més remetre a l'administració competent la proposta de certificació de les competències avaluades, junt amb tot l'expedient.

Poden ser autoritzats per fer les diferents fases de l'acreditació els centres de formació professional públics o privats concertats i els centres de referència nacional. De totes

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

maneres també es poden signar convenis per dur a terme les activitats en altres espais externs als mencionats.

El finançament és a càrrec de les administracions públiques segons la disponibilitat pressupostària encara que es preveu que es puguin establir taxes administratives o preus públics per a la inscripció en el procés que en alguns casos podrà ser exonerada en funció de criteris que estableixin les administracions considerada la situació econòmica dels individus o certs col·lectius.

En tot el Reial decret es dedica una especial atenció a assegurar la qualitat de tot el procés. Especifica que s'estableixi un procés d'avaluació de tots els aspectes del procediment a través d'auditories externes i avaluacions internes per verificar que es compleixen tots els objectius, finalitat i principis establerts en la regulació. A més, s'estableix que es crearà una comissió interministerial entre els dos ministeris responsables de l'acreditació per fer el seguiment i compliment de la normativa, i també es disposa que el Consell General de la Formació Professional faci el seguiment i l'avaluació del desenvolupament i dels resultats del procediment.

La qüestió de la gestió de la qualitat de tot el procediment és clau perquè el conjunt de tot el dispositiu adquireixi el reconeixement necessari perquè sigui respectat i es converteixi en un instrument útil per facilitar l'accés de la població a la formació i a les titulacions de formació professional i per formalitzar els recorreguts professionals en un mercat de treball en contínua evolució.

## 5.1. Informació sobre la seva aplicació

L'aplicació de la regulació de l'acreditació de les competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral o per altres vies de formació no formal, va tenir un precedent experimental des de l'any 2003 amb el programa ERA, quan encara no estava desenvolupat el Catàleg nacional de qualificacions professionals.

Aquest programa va permetre rodar els mecanismes d'acreditació i valorar el seu funcionament. Diverses comunitats autònomes van dur a terme els primers assajos del dispositiu. Va ser el cas del País Basc, Múrcia, Andalusia, Galícia, Castella-la Manxa, Navarra, València i Canàries. Actualment totes les comunitats autònomes han aplicat la normativa. En el cas de Ceuta i Melilla, a través de l'Administració General de l'Estat. S'han fet servir dues vies, o bé utilitzant directament la normativa estatal per referir les convocatòries o bé adaptant la normativa estatal a través d'una normativa pròpia. La primera via ha estat utilitzada per Andalusia, Astúries, Canàries, Catalunya, Castella-la Manxa, Galícia, Múrcia, Navarra, el País Basc i València. La segona via l'han desenvolupat Aragó, Balears, Cantàbria, Castella i Lleó, Extremadura, la Rioja i Madrid.

El 2011 es va crear la Comissió Interministerial prevista en la legislació per fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació de la normativa establerta en el 2009, i el 2012 es van iniciar els procediments per avaluar el seu funcionament a través de la col·laboració de l'Institut Nacional de Qualificacions, que ha recopilat i analitzat la informació disponible.

Durant els primers anys d'aplicació dels dispositius es va fer un esforç important per formar i habilitar els orientadors, assessors i avaluadors que es requeria per operativitzar el mecanisme d'acreditació. Tant des del Ministeri d'Educació com del SEPE i les diferents comunitats autònomes es van organitzar cursos de formació presencial o a distància de diferents formats per tal de preparar els recursos humans necessaris.

A finals del 2013, segons dades de l'INCUAL<sup>11</sup> hi havia 5.162 assessors i 5.559 avalu-

**11.** INCUAL (2013). "Datos sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral", Madrid.



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

dors habilitats, més 2.405 orientadors formats, dels quals 1.302 assessors i 1.302 avaluadors més estaven habilitats a Catalunya.

El desplegament de la informació i difusió del dispositiu va generar grans expectatives entre la població, especialment arran de la campanya en els mitjans sobre el mecanisme que va tenir lloc el juliol del 2011, que va donar peu a una allau de consultes i demandes d'informació sobre el procediment, que en alguns casos va desbordar les primeres convocatòries que es van dur a terme. Una vegada s'ha anat desplegant tot el dispositiu i havent adquirit més experiència, s'ha entrat en una etapa de major normalitat en la majoria de comunitats autònomes.

En general es pot afirmar que els serveis d'orientació existents a escala estatal o en les comunitats autònomes sobre educació i ocupació han incorporat ja la informació i l'orientació sobre el mecanisme d'acreditació i reconeixement de les competències professionals per l'experiència laboral. Tant des dels centres de formació professional, com des de les oficines de treball, o l'ampli ventall d'entitats que col·laboren en funcions d'orientació laboral i formativa s'ofereix informació i orientació sobre el dispositiu i els seus mecanismes de funcionament.

A part de les primeres convocatòries experimentals del 2009 o anys anteriors, el nombre de convocatòries i l'amplitud de les unitats de competències ofertes, així com el nombre de comunitats autònomes que han activat els dispositius ha anat progressivament en augment.

### Convocatòries publicades des del 2010 fins al 2015

Any	Nombre de convocatòries
2010	5
2011	25
2012	11
2013	20 (22)
2014	38
2015	41
2016	(17)

**Nota:** les dades del 2010 fins a juliol del 2013 són de l'INCUAL. Des de juliol del 2013 fins a juny del 2016 són dades extretes del portal Todo FP a confirmar. Per a l'any 2013 entre parèntesis les dades del portal Todo FP; per a l'any 2016 entre parèntesis perquè només cobreix fins al mes de juny.

Pel que fa al nombre de places, l'any 2011 és el que es van oferir un major nombre de places ja que l'Administració central va posar en marxa el programa Acredita't i va dotar un ampli pressupost per oferir unes 60.000 places, de les quals el 75% estaven concentrades als perfils professionals de quatre sectors prioritaris: educació infantil, llei de dependència, hostaleria i turisme i reparació i manteniment de vehicles. Els dos primers sectors tenien prioritat perquè tenen ocupacions regulades per a les quals la legislació exigeix que disposi d'un certificat o títol per poder exercir. Deixant a part aquest any extraordinari, el nombre de places convocades també ha anat augmentant progressivament. En aquests primers anys del dispositiu les places s'han concentrat sobretot en la família de Serveis Socioculturals i a la Comunitat, amb el 72% de les places, seguit de la família de Sanitat amb el 10% de les places. Si a aquestes

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

dues famílies se li afegixen la d'Hostaleria i Turisme, la d'Electricitat i Electrònica, i la d'Activitats Físiques i Esportives, totes plegades sumen pràcticament la totalitat de les places convocades, un 91 %. La resta han anat destinades a 15 famílies professionals i l'any 2013 hi havia encara 6 famílies sense cap convocatòria en cap comunitat autònoma. Per tant el seu abast encara era limitat.

#### Convocatòries i places convocades 2010-2013

Comunitat autònoma	Conv.	2010	Conv.	2011	Conv.	2012	Conv.	2013	Total conv.	Total places
Andalusia			1	12.000			1	7.100	2	19.100
Aragó	1		6	225	1	1.540	9*	1.025	17	2.790
Astúries			1	352					1	352
Balears	1	150	2	760	1	165	1	190	5	1.265
C. Valenciana			1	600	2	119	2	2.009	5	2.728
Canàries	1	500	2	1.200			1	300	4	2.000
Cantàbria					1	250			1	250
Castella i Lleó			1	2.655					1	2.655
Castella-la Manxa			1	3.626					1	3.626
Catalunya			1	8.118			1	1.712	2	9.830
Ceuta i Melilla			1	1.000					1	1.000
Extremadura			1	1.105			1	300	2	1.405
Galícia			3	3.800	3	5.236	1	1.340	7	10.376
La Rioja			1	100	1	345	1	276	3	721
Múrcia	1	450			1	845	1**	50	3	1.345
Navarra	1	240	1	810	1	420	1	250	4	1.720
País Basc		2	2.920						2	2.920
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1.340</b>	<b>25</b>	<b>39.271</b>	<b>11</b>	<b>8.920</b>	<b>20</b>	<b>14.552</b>	<b>61</b>	<b>64.083</b>

\* Convocatòria de la família professional SSC sense límit de places.

\*\* Convocatòria de la família professional SSC amb 50 places per al 2013. Per als anys 2014 i 2015 es determinaran les places en les llistes d'admesos al procediment.

Font: INCUAL (2013). "Datos sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral".

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

Les primeres dades recollides en algunes comunitats autònomes sobre les característiques dels participants en el procediment l'any 2013, apunten cap a un perfil majoritari de persones entre 30 i 50 anys, amb un nivell baix d'estudis i que estaven treballant. Segons la família de la convocatòria s'hi van presentar més homes o dones en funció de les característiques del sector.

A part de Ceuta i Melilla, que són les comunitats que van tenir una major cobertura, a la resta de l'Estat Galícia, Andalusia, la Rioja, Aragó, i Castella-la Manxa són les que van arribar a cobrir més del 2% de la seva població activa.

Per les dades recollides per l'INCUAL en aquesta fase inicial del dispositiu es pot reconstruir una aproximació al seu funcionament. La major part (84%) de les persones que van seguir el procediment d'assessorament van obtenir un informe positiu per passar a la fase d'avaluació. Els assessors hi van dedicar entre 6 i 8 hores majoritàriament per a cada candidat i van atendre uns 25 candidats cadascun. Encara que les diferències entre comunitats autònomes són importants.

Les persones que van passar al procediment d'avaluació en aquell període, la seva gran majoria (82%) van obtenir l'acreditació de tota la qualificació sol·licitada i un 95% una o diverses unitats de competència. Durant el procés d'avaluació les metodologies utilitzades han estat principalment les entrevistes professionals, un 37%; les proves estàndard, un 31%; les simulacions, un 25%, i en darrer terme una observació en el lloc de treball, en un 7%. S'hi han dedicat unes 7,5 hores de mitjana per a cada cas i el procés ha durat uns 4-6 mesos.

Una vegada acreditada la qualificació, no tothom ha sol·licitat la titulació o certificació corresponent, encara que les dades del registre encara no eren prou fiables en aquelles dates.

Les taxes del procediment són variades segons les comunitats autònomes. En algunes no s'han fixat taxes, però en la majoria s'han fixat taxes o bé generals per a tot el procediment o bé unes per a la fase d'assessorament, entorn de 20-30 euros, i unes altres per passar a la fase d'avaluació, entre 10-20 euros per a cada unitat de competència sol·licitada.

En els estudis inicials per a la creació del dispositiu s'havia previst un cost inicial total per a cada candidat d'uns 400 euros. Segons les dades recollides per l'INCUAL les comunitats autònomes han manifestat que els costos podrien ser en una mitjana entorn dels 310 euros per a les fases d'assessorament i avaluació. No hi ha encara informació general més completa per poder afinar aquests càlculs.

De les dades consultades sobre el funcionament del dispositiu es pot concloure que el dispositiu d'acreditació de competències està instal·lat i que ha entrat en una fase de normalització del seu funcionament. Cal destacar que el fet que s'hagi optat pel mecanisme de les convocatòries anuals per famílies ha fet concentrar excessivament les places convocades en unes famílies determinades, fet que produeix una restricció important que fa que encara no es pugui parlar d'un dispositiu general obert de reconeixement de competències.

D'altra banda, l'elevat percentatge de resultats positius, alhora que indica un funcionament correcte del dispositiu també és un indicador que es produeix un efecte dissuasiu per a moltes altres persones. Caldria estudiar aquest efecte per tal de conèixer millor els factors que l'expliquen i poder encoratjar les persones a preparar-se per millorar les seves competències no reconegudes en el mercat de treball.

Sobresurt el fet que un percentatge important de persones que han vist acreditades les seves competències sembla que no arriben a sol·licitar el reconeixement de la titu-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

lació o certificat professional corresponent. Caldria esbrinar per què es produeix aquest fet, si és degut que la mera acreditació ja compleix les expectatives i necessitats de les persones en el mercat de treball, o si hi ha altres factors que expliquen aquesta situació.

Finalment, caldria millorar el procés de registre i segurament escurçar els períodes de tramitació per tal de fer més efectiu el procediment.

## 5.2. Les experiències d'altres comunitats autònomes

De les comunitats autònomes que han desenvolupat el mecanisme d'acreditació sobresurt Galícia, Aragó, el País Basc i Andalusia. En general es pot afirmar que són comunitats que han fet un desplegament important de punts d'informació i seus del procediment d'acreditació que cobreixen el seu territori i que han convocat places en un nombre significatiu d'unitats de competències i qualificacions. Els procediments s'ajusten a la regulació del Reial decret 1224, però s'observen petites variacions en la forma de gestionar l'execució del procediment. Es poden destacar els punts de variació més importants:

- La regulació pròpia del procediment d'acreditació o bé la utilització directa de les convocatòries com a instrument de regulació.
- El grau de col·laboració entre els departaments d'Educació i els de Treball en el plantejament de convocatòries úniques o separades.
- Els criteris de prioritat en l'admissió dels aspirants al procediment.
- El grau de participació d'actors privats, ja siguin centres formatius concertats com a seus del procediment o bé la col·laboració dels agents socials i els sectors professionals.
- El volum i la varietat d'unitats de competències de diferents qualificacions segons les necessitats pròpies de cada comunitat autònoma.
- L'organització institucional del procediment i la participació de diferents organismes existents a cada comunitat autònoma, com poden ser els instituts de qualificacions, o bé els consells d'FP o altres organismes.
- Les taxes per accedir al procediment que varia d'una comunitat autònoma a una altra.

Cal destacar que, en gairebé tots els casos, s'observa com el procediment d'acreditació ha comportat una sèrie de canvis en els sistemes autonòmics de formació per tal d'adaptar les estructures existents als nous requeriments del Reial decret 1224. Per exemple, en matèria de flexibilització de l'oferta formativa per unitats de competència o mòduls formatius, o per redefinir funcions d'organismes per a la gestió del procediment, o bé per adaptar el sistema de reconeixement de titulacions i certificats.

### 5.2.1. L'acreditació a Galícia

La Comunitat Autònoma de Galícia és una de les que ha invertit més esforços en el desplegament del procediment d'acreditació amb un volum significatiu de places i diversitat d'unitats de competències.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

Galícia no ha desenvolupat una legislació pròpia per l'acreditació sinó que ho regula directament per convocatòries, encara que ha anat desenvolupant regulacions específiques per adaptar el seu sistema de formació a les exigències de l'acreditació, com la flexibilització de l'oferta formativa, els mecanismes de reconeixement de les titulacions i els organismes encarregats de la funció d'acreditació.

El desplegament de punts d'informació en tot el territori és molt notori en el cas de Galícia, amb més de 160 punts d'informació en les quatre províncies i més de 20 seus en els centres públics integrats de formació professional i altres centres col·laboradors, la qual cosa denota un assentament ampli del mecanisme d'acreditació.

El Consell Gallec de Formació Professional és l'organisme encarregat de fer-ne el seguiment, encara que la responsabilitat organitzativa recau en la Conselleria d'Educació de la Junta de Galícia i de la Conselleria de Treball per les respectives convocatòries. En aquest darrer cas, és l'Institut Gallec de Qualificacions el responsable de la seva execució.

Pel que fa als requisits per als aspirants, cal destacar que no es poden presentar les persones que estiguin cursant cursos de formació professional inicial o ocupacional que continguin unitats de competències a les quals es voldrien presentar, o les persones que hagin cursat aquest tipus de cursos en el passat que donin dret al reconeixement de les unitats o qualificacions a les quals es voldrien presentar.

Els criteris establerts de prioritat per seleccionar els aspirants, a més de complir els requisits del procediment, varien lleugerament entre les convocatòries de la Conselleria d'Educació i les de Treball. En totes dues preval l'experiència laboral mesurada en anys i mesos i les hores de formació cursades. En cas d'empat es prioritza la certificació conjunta de formació i treball, la major edat i les dones com a prova de discriminació positiva en el cas de la Conselleria d'Educació.

Les taxes que s'apliquen són de 20 euros en la fase d'assessorament i 10 euros per cada unitat de competència en la fase d'avaluació. Els aturats i discapacitats amb més del 33 % estan exempts.

La fase d'assessorament consta de dues sessions obligatòries —la primera grupal i la segona individual— per tal que l'assessor faci el seu informe no vinculant.

### 5.2.2. L'acreditació al País Basc

En el cas del País Basc, s'ha desenvolupat un decret que regula el procediment d'acreditació, el Decret 211/2015, de 10 de novembre de 2015. Com a principal característica es pot destacar que la responsabilitat sobre tot el procediment recau en la Viceconselleria de Formació Professional en coordinació amb el Servei Basc d'Ocupació-Lanbide, però les convocatòries han de ser conjuntes entre els dos organismes.

El Consell Basc de Formació Professional té una missió de seguiment de l'execució del procediment. Destaca també el paper atorgat a l'Institut Basc del Coneixement de la Formació Professional (IVAC), organisme responsable del personal, per les seves funcions organitzatives en l'execució del procediment i sobretot en la formació i habilitació dels experts assessors i avaluadors que participen en el procés.

Les seus corresponen als centres integrats públics i concertats proposats per la Viceconselleria i Lanbide. La xarxa de seus i de punts d'informació són també molt externes i cobreixen tot el territori.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### La normativa espanyola

La novetat més interessant del model basc és la seva major orientació a la demanda de la població. Una aplicació telemàtica recull les demandes de la població i en la mesura que l'IVAC, gestor de l'aplicació, detecta més de 20 persones demandants d'una unitat de competències es dirigeix a la Viceconselleria i a Lanbide perquè estudiïn en funció dels recursos existents una possible convocatòria específica per a aquella unitat.

D'altra banda, els agents socials poden promoure convocatòries específiques per a determinades unitats de competència. Aquesta capacitat d'iniciativa externa a l'administració comporta dos tipus de convocatòries, les generals i les específiques a demanda d'algun dels actors col·laboradors del procediment. De fet, en la darrera convocatòria de 2015 es van oferir places en règim obert i general i places específiques per a determinades unitats de competència a demanda de diverses associacions professionals.

Per a la selecció dels aspirants en el cas que siguin superiors a les places convocades es prioritzen els anys d'experiència laboral i, en cas d'empat, l'edat i estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació.

Les taxes es fixen en 24 euros per a la fase d'assessorament i 12 euros per a cada unitat de competències en la fase d'avaluació. Els aturats i les víctimes del terrorisme estan exemptes.

### 5.2.3. L'acreditació a Aragó

La Comunitat Autònoma d'Aragó també ha regulat amb una ordre pròpia el procediment d'acreditació de l'experiència laboral. L'ordre data del 14 d'abril de 2011 i és conjunta entre els dos departaments del Govern d'Aragó, el d'Educació i el de Treball.

En aquesta Ordre s'encarrega a la Direcció General de Formació Professional i Educació Permanent i a la Direcció Gerència de l'Institut Aragonès d'Ocupació la responsabilitat del procediment, i a l'Agència de les Qualificacions Professionals d'Aragó la seva gestió unificada. També són úniques les convocatòries, efectuades pels dos departaments conjuntament.

Les convocatòries poden ser generals o específiques en funció dels acords que s'estableixin amb altres organismes públics o amb els agents socials.

Els criteris de prioritització per a la selecció de candidats en el cas que n'hi hagi més que les places disponibles, se centren en els que acreditin haver treballat a la Comunitat en els darrers 5 anys, l'antiguitat en el treball i les hores de formació. Sorpren el poc temps deixat per a la presentació de sol·licituds en la darrera convocatòria: només un període de 4 dies.

En el cas d'Aragó es preveu l'assessorament presencial grupal o individual però també les sessions per via telemàtica.

Les taxes previstes són de 33,40 euros per a la fase d'assessorament i 16,70 euros per unitat de competència en la fase d'avaluació. Estan exemptes els aturats i les víctimes del terrorisme.

### 5.2.4. L'acreditació a Andalusia

La Comunitat Autònoma d'Andalusia tampoc ha regulat expressament el procediment d'acreditació de les competències professionals, sinó que ho regula directament mit-

## **L'avaluació i acreditació de competències professionals**

### La normativa espanyola

jançant les convocatòries generals o específiques en funció dels acords que estableixi amb diferents sectors.

El que destaca d'aquesta comunitat és el caràcter gratuït, sense pagament de taxes per a totes les persones que hi participin.

L'òrgan responsable del procediment és la Secretaria General de Formació Professional i Educació Permanent de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, i l'Institut Andalús de Qualificacions Professionals —que depèn de la mateixa Conselleria— n'és l'òrgan gestor.

Cal destacar també el procés de concertació social amb els agents socials, a través del qual es va establir la participació dels agents socials en la definició de les prioritats en el VII Acord de Concertació Social d'Andalusia del 2009.

Pel que fa al procediment, segueix els criteris generals del Reial decret 1224, que estableix com a prioritats en el cas que hi hagi més aspirants que places convocades, les persones residents a Andalusia, l'experiència laboral i el volum de formació efectuat, així com l'edat.

## 6. L'experiència catalana

Catalunya és una de les comunitats autònomes que des dels inicis ha apostat per desenvolupar el mecanisme d'acreditació de l'experiència laboral. El Decret 176/2003, de 8 de juliol, que regula la creació de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals (ICQP), determina a l'article 2.2 que una de les funcions del nou Institut és establir els requisits i els procediments per poder reconèixer i, si cal, avaluar, les competències professionals adquirides en la formació professional específica o mitjançant l'experiència professional.

En els seus inicis, i en espera d'una norma estatal que reguli el procediment, el dispositiu català d'acreditació es va emparar sota la normativa del Reial decret 942/2003, de 18 de juliol, que permetia a les persones adultes presentar-se a les proves per obtenir els títols de tècnic i tècnic superior de formació professional. Per primer cop es permetia l'acreditació parcial i acumulativa d'unitats de competència dels títols associats a l'experiència laboral dels adults sense requisits d'accés.

Mentre el govern central treballava per elaborar el Reial decret 1224, l'Institut Català de les Qualificacions Professionals (ICQP) va implementar un dispositiu pilot d'acreditació de competències des del curs 2003-2004 que va acumular un total de sis convocatòries fins al curs 2008-2009. Des del 2004 fins al 2009 es van atendre 5.872 persones, de les quals 3.417 van obtenir una certificació oficial.

El Reial decret 942/2003 feia referència i desplegava per primer cop l'article 8 de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional. Aquest article establí que el reconeixement de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o vies no formals de formació s'acreditaran i s'avaluaran, parcial o totalment, amb la finalitat d'obtenir el títol o certificat corresponent.

Amb posterioritat, la LOE (Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig) va establir a l'article 5.1 que totes les persones han de tenir la possibilitat de formar-se al llarg de la vida, dintre i fora del sistema educatiu, per tal d'adquirir, actualitzar, completar i ampliar les seves capacitats, coneixements, habilitats, aptituds i competències per al seu desenvolupament personal i professional. Al mateix temps, l'article 69.4 de la LOE determina que les administracions educatives han d'organitzar periòdicament proves per obtenir directament els títols de formació professional.

Aquest progressiu desplegament de normativa es va completar amb el Reial decret 34/2008, de 18 de gener, que regulava l'acreditació que afectava els certificats de professionalitat emesos per l'INEM i els serveis públics d'ocupació, i desplegava així l'article 8.2 de la Llei orgànica 5/2002. Aquest article ja establí un model únic d'avaluació i acreditació de competències, on haurien d'integrar-se els procediments de l'administració educativa i dels serveis públics d'ocupació, històricament separats.

L'experimentació del dispositiu català d'acreditació de competències des del curs 2003-2004 es va fer, doncs, en paral·lel al gradual i lent procés de regulació normativa a escala estatal. Altres territoris, en especial el País Basc i Navarra, van aprofitar igualment el Reial decret 942/2003, de 18 de juliol, per implementar serveis i dispositius equivalents i van fer estudis d'avaluació per tal de diagnosticar la coherència i eficàcia dels seus models d'acreditació (Gobierno Vasco-Eusko Jaurlaritz (2008)).



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### L'experiència catalana

Aquestes experiències les va recollir el II Pla de la Formació Professional a Catalunya 2007-2010, que incloïa dins les seves línies de treball la difusió del procés d'acreditació per facilitar l'accés a les persones interessades.

L'Acord de Govern de 8 de març de 2011 va promoure un nou model de formació professional, que incloïa, entre altres objectius, el de desenvolupar un sistema de qualificació transparent i modular, que permeti l'acumulació dels resultats de l'aprenentatge i el desplegament de passarel·les a la formació complementària.

Sota la marca pròpia Acredita't, en aquest cas el camí que s'ha seguit és mitjançant convocatòries de places per acreditar les competències associades a determinades unitats de competències, sense desenvolupar una normativa específica, cofinançades amb el Fons Social Europeu, rebut a través del MECD. Donat el detallisme del Reial decret 1224 de l'Estat, els responsables autonòmics han considerat més oportú regular directament el sistema a Catalunya mitjançant les convocatòries en les quals s'especifiquen les condicions de participació i funcionament.

L'octubre del 2014 la Generalitat va publicar una Resolució per la qual s'establia el procediment per actualitzar les unitats de competència acreditades durant el període transitori per adaptar-les als nous requeriments de la LOE.

Tanmateix, amb els anys s'ha anat desenvolupant una estratègia de col·laboració amb els agents socials i amb els sectors professionals que assenyalen una certa singularitat en el context de l'Estat.

Els criteris aplicats a Catalunya per al funcionament del procés d'acreditació s'adapten a cada convocatòria. A tall d'exemple es presenten a continuació alguns dels criteris establerts en la convocatòria de places del 2015, que il·lustren els trets principals del funcionament de les convocatòries ordinàries:

- La convocatòria és conjunta entre l'administració educativa i laboral: el Departament d'Ensenyament i el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, amb un procediment unificat.
- Es distingeix entre convocatòries ordinàries, fetes directament pels dos departaments per un nombre d'unitats de competències de diverses famílies professionals, de les convocatòries específiques dutes a terme en col·laboració amb un sector empresarial i per unes unitats de competències relacionades amb el sector.
- Es crea una comissió paritària formada per representants de la Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial del Departament d'Ensenyament, i del Servei d'Ocupació de Catalunya, i presidida pel president del Consell Català de la Formació Professional, per tal de dur a terme la planificació, la coordinació, el seguiment i l'avaluació de la convocatòria.
- Es constitueix una unitat gestora integrada amb personal dels dos departaments, presidida per l'ICQP, encarregada de l'execució del procediment del procés d'acreditació. Les seves funcions són:
  - Proposar la selecció dels centres que han de dur a terme el procediment
  - Proposar l'assignació de les persones candidates als centres i la seva reassignació
  - Coordinar el procés territorialment
  - Gestionar les reclamacions derivades de la preinscripció

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### L'experiència catalana

- Controlar la qualitat del procés
  - Gestionar el pressupost
  - Assignar els presidents, secretaris i vocals
  - Donar suport als centres i a les comissions avaluadores
- La participació de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals com a òrgan tècnic de suport al procediment que ha de posar a disposició dels centres la relació d'assessors i avaluadors habilitats.
  - El procediment es duu a terme en els centres públics designats pels dos departaments, encara que es poden fer algunes de les fases en altres centres tant públics com privats que disposin de les instal·lacions apropiades. S'estableix un procediment de preinscripció telemàtica a un màxim de dues qualificacions de la convocatòria del mateix àmbit, en què l'aspirant ha de presentar ja la documentació bàsica que permeti acreditar la seva experiència professional i formativa.
  - S'estableix un ordre de prioritats d'ordenació de la preinscripció en cinc blocs que van dels que ja han acreditat alguna unitat en convocatòries anteriors, als que treballen i resideixen a Catalunya, fins als que hi resideixen però que acreditin algun tipus de formació, i els que no resideixen a Catalunya i persones de més de 25 anys amb dificultats per acreditar la seva experiència laboral.
  - Els admesos han de participar en una sessió informativa en el centre formatiu assignat en què coneixeran amb més detall tot el procediment.
  - S'estableix un preu públic de 26 euros per participar en la fase d'assessorament, i 13 euros per cada unitat de competència que es presenti avaluació. Aquestes taxes tenen unes reduccions del 50% en els casos de famílies nombroses o monoparentals i persones en situació d'atur. L'exempció de la taxa s'aplica en situacions de minusvalidesa superior al 33%, famílies nombroses especials, víctimes del terrorisme, persones sotmeses a mesures privatives de llibertat i desocupats que no percebin prestacions econòmiques.
  - Una àmplia xarxa de punts d'informació i assessorament desplegada a 47 municipis de tot el territori i amb un total de 71 punts.

A més de les tasques descrites assignades a l'Institut Català de Qualificacions Professionals, aquest institut en les seves funcions de suport tècnic ha dut a terme una tasca meritòria d'elaboració, difusió dels instruments necessaris per al bon funcionament del procediment. Per exemple, s'han adaptat les guies d'evidències incorporant les competències clau i les específiques territorials. Aquesta tasca ha contribuït en gran manera a assegurar un nivell de qualitat establint criteris de transparència i traçabilitat per tal de reduir els marges de discrecionalitat dels consells d'avaluació. Això no treu que a més han donat suport a les comissions avaluadores per resoldre els dubtes de casos específics que han sorgit i han contribuït a generar "jurisprudència" per anar acumulant criteris homogenis d'interpretació de les normes del procediment i de resolució dels casos problemàtics o no previstos.

L'Institut també ha assumit la formació dels assessors i avaluadors habilitats per formar part del procés, amb la qual cosa avui és l'organisme que compta amb més experiència i criteri per tenir una visió global sobre el procediment i sobre els criteris de qualitat del seu funcionament.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### L'experiència catalana

L'Institut és també el gestor del Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya, i adapta el Catàleg nacional a la realitat territorial del país, incorporant les qualificacions pròpies o bé afegint, quan és oportú, un grau de concreció més detallat que el Catàleg nacional. En aquest sentit és el referent a Catalunya per als processos d'acreditació de les competències professionals.

Des de l'inici els interlocutors socials i certs sectors professionals van manifestar la seva disposició a col·laborar en el procediment d'acreditació. El juny del 2014 es va signar un conveni marc amb Foment del Treball Nacional i FEPIME-Catalunya, que estableix la forma de col·laboració amb els sectors professionals i al desembre del mateix any se signava l'acord amb PIMEC. Posteriorment s'han signat acords amb CCOO el gener del 2016 i amb UGT l'abril del 2016. Aquests convenis preveuen la col·laboració de les empreses, organitzacions professionals i treballadors afiliats a les organitzacions signants per promoure i participar en un procés específic d'acreditació.

Seguint el procediment establert en aquests convenis s'han signat convenis específics amb diferents agrupacions professionals. Fins ara s'han signat tres convenis més amb agrupacions empresarials (Associació Química de Tarragona, AEQT; Gremi Empresarial d'Ascensors de Catalunya, GEDAC; Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya, ASAC), i un amb una empresa (GAES).

Aquests convenis estableixen la col·laboració dels sectors professionals en el procés d'acreditació i defineixen les tasques que ha de dur a terme cada una de les parts. El seu paper es concreta en:

- Una funció de detecció de necessitats d'acreditació de l'experiència professional en un sector o territori determinat.
- Sobre la base de la identificació d'unes necessitats concretes, les organitzacions sectorials o territorials dels agents socials poden cursar a través de les organitzacions signants, una sol·licitud d'acreditació específica per a les unitats de competència del Catàleg de qualificacions professional vigent a Catalunya.
- Les administracions públiques es comprometen a programar convocatòries específiques per acreditar les unitats de competències i qualificacions professionals detectades conjuntament amb els agents socials.
- A través de l'Institut Català de Qualificacions Professionals es dissenyarà i farà el seguiment de la formació del personal expert sectorial assessor i/o avaluador a efectes de la seva habilitació per participar en el procés.
- És a càrrec de les organitzacions professionals o participen en el cost de la formació dels assessors i/o avaluadors, així com altres costos que s'estableixin en el respectiu conveni.
- Les organitzacions professionals han de col·laborar en la promoció i difusió dels acords i del procediment d'acreditació.
- Les organitzacions professionals han de vehicular mitjançant la formació contínua una major presència de les accions formatives que permetin el reconeixement i l'acreditació de la formació que s'ha dut a terme.

En els convenis específics amb les entitats professionals es concreta més la col·laboració en el procediment. Per exemple el cas d'ASAC. Aquest cas és d'interès perquè es va

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### L'experiència catalana

signar el 14 d'octubre del 2015 amb l'entitat empresarial ASAC del sector dels serveis d'aigua, i posteriorment es va ampliar a tots els membres del primer Conveni col·lectiu autonòmic del cicle integral de l'aigua de Catalunya, i constitueix un clar exemple d'incorporació del procés d'acreditació al marc de les relacions laborals, la qual cosa justifica plenament la utilitat del mecanisme d'acreditació.

En aquest conveni s'estableix que ASAC ha de proposar les persones que compleixin els requisits i que estiguin vinculades laboralment a alguna empresa adherida al conveni. ASAC es responsabilitza de l'etapa d'assessorament en el marc dels criteris establerts en els convenis marc i en la convocatòria general corresponent. El centre formatiu encarregat del procés d'avaluació el nomena l'Administració però pot recaure en un centre públic o en un de proposat per ASAC, i les comissions avaluadores són paritàries amb un mateix nombre d'experts habilitats proposats pel director del centre i per ASAC. El vot del president, que ha de recaure en un funcionari públic, serà qualificat en cas d'empat de vots. Hi haurà dos avaluadors, un docent i un altre expert proposat per ASAC.

Com es pot comprovar, el model català ha acabat definint un sistema públic d'acreditació de competències professionals obert a la col·laboració del sector privat mitjançant una regulació marc negociada amb els agents socials i amb la seva participació directa.

Aquest model ha donat els seus resultats ampliant les places de convocatòries generals efectuades des dels dos departaments de la Generalitat. El nombre de places convocades durant aquests anys es poden veure en el quadre de la pàgina següent.

En el període 2011-2016 s'han convocat un total de 16.479 places, de les quals la gran majoria, 11.476, corresponen a les unitats de qualificació relacionades amb el sector de la dependència.

D'aquesta manera s'evidencia que el procediment de l'acreditació de l'experiència professional és un instrument que ha tingut la capacitat de donar suport a la millora de la qualificació professional en sectors determinats quan hi conflueixen o bé requisits legals o bé convenis articulats en la negociació col·lectiva.

D'aquestes places convocades, la gran majoria van tenir una correspondència en volum d'inscripció. Els inscrits van ser el 84,46 % de les places disponibles. En alguns àmbits la resposta ha estat gairebé completa i en altres s'han quedat lluny del total de places disponibles. En alguns àmbits les xifres de persones que sol·liciten l'acreditació són significatives, especialment en els àmbits de dependència, biocides i transport sanitari, amb més de 500 persones inscrites per àmbit. En canvi, en altres les xifres són molt minses i encara no es pot afirmar que tinguin un impacte en l'estructura de la qualificació de les respectives ocupacions.

Del conjunt d'aspirants a acreditar durant aquest període el 90,75 % han aconseguit acreditar com a mínim una unitat de competència, i un 76,14 % han arribat a acreditar una qualificació sencera. Aquesta proporció indicaria que el procés de selecció i assessorament inicial constitueix un punt clau de selecció de les persones que tenen oportunitats d'acreditació segons els requisits establerts.

Es pot observar, però, una gran variabilitat entre àmbits. Si en el cas de dependència (92 %), bastides tubulars (98 %), socorrisme (93 %) o procés químic (98 %) s'aconsegueix que gairebé tots els aspirants poden acreditar alguna unitat, en canvi en el cas d'automoció (66 %), gas (50 %) o bé instal·lacions elèctriques (63 %) es queda més lluny d'aquest objectiu.

Places convocades per àmbit, convocatòries ordinàries i específiques

Places convocades per àmbit, convocatòries ordinàries i específiques	TOTAL places convocades	2011	2013	2013 específiques	2014	2014 específiques	2015-2016			2015-2016 específiques
Finançament		ENSE	ENSE	Convenis	ENSE/SOC	Convenis	ENSE	SOC	Total	Convenis
Dependència	11.476	6.218	1.300	50	2.365		950	593	1.543	
Condicionament físic	1.110	500	60		149		120		120	281
Hoteleria - Cuina	100	100								
Educació infantil	500	500								
Automoció	100	100								
Aigua	300	300								
Biocides	567	100	100		77		140	150	290	
Sanitat - Trasllat sanitari	600	300					300		300	
loga	488		112		235		50		50	91
Bastides tubulars	60		50		10					
Formació de formadors	314		50		264					
Gossos d'assistència	64		40			14	10		10	
Guia en el medi natural	50						50		50	
Fitnes aquàtic	100						100		100	
Socorrisme	340						340		340	
Igualtat de gènere	50						50		50	
Gas	70						70		70	
Instal·lacions elèctriques	70						70		70	
Procés químic	120									120
<b>Total general</b>	<b>16.479</b>	<b>8.118</b>	<b>1.712</b>	<b>50</b>	<b>3.100</b>	<b>14</b>	<b>2.250</b>	<b>743</b>	<b>2.993</b>	<b>492</b>

Font: Institut Català de Qualificacions Professionals.

Inscripció per àmbit, convocatòries ordinàries i específiques

Inscripció per àmbit, convocatòries ordinàries i específiques	TOTAL inscrits	2011	2013	2013 específiques	2014	2014 específiques	2015-2016	2015-2016 específiques
Finançament		ENSE	ENSE	Convenis	ENSE/ SOC	Convenis	Total ENSE/ SOC	Convenis
Dependència	10.284	5.563	1.362	50	1.440		1.869	
Condicionament físic	473	200	47		80		75	71
Hoteleria - Cuina	101	101						
Educació infantil	318	318						
Automoció	56	56						
Aigua	259	259						
Biocides	613	146	101		77		289	
Sanitat - Trasllet sanitari	772	536					236	
loga	448		110		181		130	27
Bastides tubulars	44		44					
Formació de formadors	232		53		179			
Gossos d'assistència	61		33			14	14	
Guia en el medi natural	38						38	
Fitnes aquàtic	5						5	
Socorrisme	55						55	
Igualtat de gènere	28						28	
Gas	2						2	
Instal·lacions elèctriques	76						76	
Procés químic	53							53
<b>Total general</b>	<b>13.918</b>	<b>7.179</b>	<b>1.750</b>	<b>50</b>	<b>1.957</b>	<b>14</b>	<b>2.817</b>	<b>151</b>

Font: Institut Català de Qualificacions Professionals.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### L'experiència catalana

Si s'examina el nombre de persones que aconsegueixen acreditar tota una qualificació, les diferències encara són més marcades. Els percentatges més elevats recauen en els àmbits de biocides (94%), socorrisme (87%) i dependència (85%), en canvi els més baixos són: procés químic (0%), gossos assistència (2%), instal·lacions elèctriques (13%), formació de formadors (13%), fitness aquàtic (20%), educació infantil (24%) i sanitat/trasllat sanitari (27%). Aquesta gran variabilitat de resultats pot ser a causa que les qualificacions no s'ajusten suficientment a les característiques dels llocs de treball existents en un sector determinat i per tant l'experiència dels treballadors acumulada en un sector determinat no els permet acreditar la totalitat de la qualificació. En altres casos uns mateixos llocs de treball d'algunes empreses poden estar relacionats amb diverses qualificacions i per tant a l'hora d'acreditar les competències aquestes es corresponen amb unitats de competències que pertanyen a qualificacions diferents. Si no s'han convocat totes les qualificacions d'una família segurament els treballadors d'aquestes empreses tindran dificultat per acreditar una qualificació sencera.

En altres casos potser és necessari millorar els processos d'homogeneïtzació de criteris en l'etapa de selecció i d'assessorament.

L'experiència adquirida durant tots aquests anys va permetre al Govern de la Generalitat aprovar el 27 de desembre de 2016 el primer Pla d'acreditació i qualificació professionals, de caràcter plurianual. El Pla l'han elaborat el Departament d'Ensenyament i el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, en coordinació amb el Consell Català de la Formació Professional.

L'objectiu és consolidar el mecanisme d'acreditació, donant-li estabilitat i regularitat i establint prioritats i criteris de planificació dels recursos necessaris per cobrir les necessitats dels col·lectius amb mancances de qualificació.

## 7. Conclusions i recomanacions

L'anàlisi de la implantació del procediment d'acreditació de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per vies no formals de formació tant en el conjunt de l'Estat espanyol com a Catalunya, després de set anys de funcionament, manifesta una situació de normalització i de rodatge que ja permet treure algunes conclusions sobre els seus resultats.

Les recomanacions de la Unió Europea perquè els estats membres desenvolupin mecanismes d'acreditació dels aprenentatges no formal i informal abans del 2018 ha donat un nou impuls a la construcció d'uns sistemes integrats de formació capaços de valorar tot tipus d'aprenentatges dels individus al llarg de la seva vida. Sota uns mateixos principis i criteris es constata una diversitat de mecanismes segons les tradicions i les cultures institucionals dels diversos països europeus, però en tot cas, destaquen dos tipus de concepcions sobre els mecanismes d'acreditació.

D'una banda, els que posen l'èmfasi a facilitar l'accés a la formació formal i reconeixen el bagatge dels aprenentatges previs adquirits per la diversitat de vies per les quals han transitat les trajectòries professionals i personals dels individus al llarg de la seva vida i, de l'altra, els que han orientat els mecanismes d'acreditació a facilitar la definició d'itineraris de qualificació en el marc d'un procés d'orientació i assessorament individualitzat. Les diferències entre ambdues concepcions no són gaire grans, però els matisos entre els models de cada país posen de manifest la doble significació dels objectius de l'acreditació de l'experiència professional: la millora de la qualificació de la població i el suport a les trajectòries professionals en el mercat de treball, inclosa la mobilitat intraeuropea.

No es tracta de definir-se per un model o per un altre, sinó d'incorporar progressivament un element fonamental per a tots els sistemes de formació de futur: la flexibilitat i la integració perquè els individus puguin desenvolupar i fer valdre les seves capacitats professionals al llarg de la seva vida des de qualsevol punt del sistema de formació i del mercat de treball.

La tradició escolar i la preponderància de les titulacions formals oficials de formació professional a Espanya segurament comporta una inclinació del model espanyol cap a facilitar l'accés a les titulacions i certificacions professionals, però caldria tenir en compte, també, que donat el baix nivell de qualificació de la població adulta i la debilitat dels mecanismes d'orientació professional existents és més urgent que mai desplegar amb tota la seva potencialitat estratègies de millora dels nivells de qualificació, una de les peces essencials de les quals és poder disposar de mecanismes transparents i creïbles de reconeixement dels aprenentatges professionals acumulats per la població per altres mitjans que els de la formació formal.

Així, a Espanya i a Catalunya, la consolidació dels mecanismes d'acreditació de l'experiència professional ha de constituir una excel·lent oportunitat per millorar la qualificació de la població integrant-la en una estratègia de construcció d'uns mecanismes integrals d'orientació i assessorament professional.

L'experiència d'aquests anys a tot Europa i a Espanya ha demostrat les expectatives que han aixecat els mecanismes d'acreditació, però també ha permès constatar la distància existent entre els nivells de qualificació de certes franges de la població i els requeriments per aconseguir el reconeixement de les unitats de competència incorpora-



## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

des en els títols i certificats professionals, i per tant el camí que encara queda per recórrer. La complexitat de la gran diversitat d'aprenentatges, la ràpida evolució dels requeriments professionals, i les barreres encara existents per facilitar els processos de formació per als adults ens recorden que estem davant d'un dels grans reptes per a la transformació dels sistemes de formació per respondre a les necessitats de la població i de les empreses. Això sol ja justifica la prioritat que reclama la Unió Europea perquè abans del 2018 els mecanismes d'acreditació estiguin operatius i siguin eficients a tot Europa.

Els països europeus que han avançat més en aquesta direcció són els que també han avançat més a integrar els seus sistemes de formació, que justament són els que disposaven de potents serveis de formació d'adults i que han comprès les exigències de la transformació del sistema de formació en uns sistemes oberts al llarg de la vida de les persones. Per tant, la primera lliçó que es pot treure de l'experiència europea és justament que integració, formació permanent o formació d'adults i sistemes d'acreditació estan íntimament relacionats i que plegats contribueixen a un accés flexible a la formació, i aconsegueixen els nivells més elevats de població qualificada i, de retruc, de competitivitat de les seves economies.

La segona lliçó és que regulació i àmplia participació de tots els agents i actors dels sistemes de formació i dels sistemes productius no està renyida. Sota formes diferents, en funció de les tradicions culturals, polítiques i institucionals de cada país, l'articulació de les iniciatives dels actors amb normes consensuades i flexibles amb un seguiment i una gestió de la qualitat rigorosa són les que donen més bons resultats i aconsegueixen avançar més en els seus objectius.

Així, a Europa avui es disposa a gairebé tots els països de mecanismes d'acreditació dels aprenentatges no formal o informal bàsicament pensats per ser aplicats als seus nacionals, però en canvi, encara hi ha llacunes i zones de regulació grisa pel que fa al reconeixement de l'experiència laboral entre països. És a dir, fins a quin punt el reconeixement de l'experiència laboral dictada per un país per un ciutadà seu és reconegut per les autoritats d'un altre país, ja que la situació actual, sobretot en els casos dels països amb polítiques restrictives o selectives d'immigració, quan preveu aquesta situació, sovint reclama tornar a examinar els documents de les proves o evidències d'experiència laboral directament per les autoritats d'acollida, sense donar ple valor a la validesa de les acreditacions efectuades per les autoritats dels països d'origen. Caldria reexaminar aquesta situació i millorar la coordinació i el reconeixement mutu entre estats membres.

A Espanya la capacitat demostrada per reconèixer les competències adquirides per altres vies que les generals de les titulacions professionals o certificats de professionalitat, en alguns àmbits és significativa, especialment les relacionades amb el sector de la dependència.

D'altra banda, ja s'han superat les dificultats intrínseques de la posada en marxa d'un mecanisme d'elevada complexitat que era totalment nou en el panorama del sistema de formació professional del país, i que a més suposava una innovació i un canvi cultural important, ja que admetia l'experiència professional o la formació no formal com a via de qualificació. El desplegament del procediment i els recursos necessaris pel seu funcionament, la formació i habilitació dels assessors i avaluadors, l'elaboració dels materials, guies i criteris per a l'avaluació... estan ja sobre el terreny i porten un rodatge de diverses convocatòries per anar entrant progressivament en un procés de normalització del procediment.

Els desbordaments que es van observar en els primers anys de desplegament dels dispositius d'acreditació, també deguts en part a les mancances de planificació de la regulació d'algunes professions, han estat superats i s'avança cap a una situació de nor-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

malització que hauria de permetre prioritzar l'extensió dels dispositius i l'afinament dels criteris de qualitat per aconseguir uns mecanismes permanents, coneguts i reconeguts per part de la població i de les empreses.

És, doncs, un pas endavant considerable en l'evolució cap a un sistema de formació obert, permanent i flexible per promoure la formació al llarg de la vida de les persones. El fet que la regulació del Reial decret 1224 hagi optat per un procediment únic tant si l'acreditació de les competències es dirigeix cap a l'obtenció d'una titulació de formació professional inicial o un certificat de professionalitat és també un encert que consolida la vocació integradora del sistema formatiu.

Tanmateix, encara s'observen algunes diferències entre els dos subsistemes, que són més marcades en algunes comunitats autònomes que en d'altres. En general, les conselleries d'educació tenen un major protagonisme i de fet han assumit, en la majoria dels casos, la responsabilitat de l'organització del procediment d'acreditació, la qual cosa es podria considerar lògica per la llarga tradició d'aquestes conselleries en l'atorgament de les titulacions en el model fonamentalment escolar del sistema formatiu espanyol. En algunes comunitats el grau de col·laboració amb les conselleries de treball o ocupació són notables. L'experiència de col·laboració en aquest punt segurament contribuirà a una major fluïdesa entre els dos pilars del sistema de formació i ajudarà a reduir les diferències que encara puguin persistir, per aconseguir un efecte beneficiós per al conjunt del sistema formatiu.

La regulació conjunta de l'acreditació de les competències, tant si s'han adquirit per l'experiència laboral com per altres vies no formals de formació, malgrat que és un punt obert al debat, segurament també constitueix un pas endavant en la construcció d'un sistema integrat de formació flexible que tingui en compte tota la vida laboral i formativa de les persones. Una avaluació més aprofundida que examini l'experiència acumulada durant aquests anys sobre el paper de la formació no formal en els processos d'acreditació permetria discernir amb més exactitud l'abast i l'encert d'aquesta doble via d'accés a l'acreditació: l'experiència laboral i la formació no formal.

La gran diversitat de vies no formals de formació i la gran heterogeneïtat dels continguts i formats d'aquest tipus de formació obliguen a la precaució. Però si es té en compte que quan es parla de competències professionals, el que s'està valorant són els resultats i no tant els procediments pels quals una persona és capaç de mobilitzar les seves capacitats professionals, la formació no formal hauria de ser avaluada per la seva capacitat de contribuir al desenvolupament d'aquestes competències, i no tant per la mesura d'un nombre determinat d'hores. El resultat d'una avaluació d'aquestes característiques permetria afinar més la contribució de la formació no formal als procediments d'acreditació.

Aquesta qüestió mereixeria un tractament més ampli que segurament passaria per promoure mecanismes de registre de la formació no formal, tal com existeixen en altres països, i la participació d'organismes sectorials professionals que validessin aquest tipus de formació, com també està més desenvolupat en l'àrea d'influència anglosaxona. La importància de la formació no formal adquireix més validesa en els àmbits més innovadors i de més recent expansió i que no solen estar incorporats en els catàlegs de qualificacions i en canvi disminueix la seva contribució en unitats de competència ja molt integrades en els catàlegs. Uns criteris d'aquest tipus podrien contribuir a millorar la regulació d'aquests aspectes que avui encara generen debat, a més de la necessària evolució de les cultures sobre l'acreditació que a poc a poc aniran madurant.

El caràcter eminentment meticulós del Reial decret 1224 ha generat un model estàndard per a tot l'estat, la qual cosa genera algunes rigideses que amb el pas del temps podrien superar-se, ja que el grau d'homogeneïtat aconseguit pel model a tot l'estat és notable. Segurament avui, després del rodatge fet, se'n podria abordar la flexibilitza-

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

ció i simplificació sense perill de malmetre un model d'acreditació que forçosament ha de ser acordat a escala estatal. Les diferències autonòmiques són mínimes i no afecten la base del procediment. Inclús els criteris de prioritització per a l'accés al procediment —en algunes comunitats autònomes preval la residència en l'àmbit territorial— no constitueixen un problema major, ja que és lògic que les persones es puguin acreditar en el lloc més pròxim a la seva residència, i la possibilitat que una persona pugui optar a una altra comunitat perquè convoca places de la seva especialitat que no troba en la pròpia, es podria resoldre millor, amb les propostes que es fan més endavant sobre la generalització i universalització de les convocatòries.

La sentència del Tribunal Constitucional de 24 de maig de 2012 parcialment estimatòria del recurs presentat per la Generalitat per considerar que la Llei orgànica 5/2002, que regulava les qualificacions i la formació professional, menystenia competències pròpies, obre una porta a considerar la intervenció de la Generalitat en la regulació de l'acreditació de l'experiència professional. La sentència anul·la les disposicions que torquen a l'Estat competència exclusiva en el desenvolupament d'uns preceptes que, segons la sentència, corresponen a una competència compartida i, per tant, la Generalitat hauria de poder participar en la seva regulació. Com que la Llei orgànica a la qual es refereix la sentència ha estat modificada posteriorment, caldrà esperar nous pronunciaments del Tribunal Constitucional per conèixer-ne l'abast real.

En tot cas, sembla que l'Estat hauria de circumscriure's a establir una normativa marc més general deixant en mans de la Generalitat la concreció i adaptació d'aquesta normativa al seu àmbit de competències. Si es confirmés aquest escenari, es podria plantejar repensar el marc regulador actual per incorporar-hi els ensenyaments acumulats en aquests anys, després d'una avaluació completa que aportés dades sobre els resultats i els impactes aconseguits, i que apostés clarament per un model més flexible i que desenvolupés les línies de treball que s'han establert per part de la Generalitat en col·laboració amb els sectors productius i els interlocutors socials, per tal d'implicar-los al màxim en el dispositiu d'acreditació. Seria oportú, a més, que s'aprofités aquesta oportunitat per dissenyar un sistema integral d'informació i orientació professional que inclogués com a peça fonamental el dispositiu d'acreditació.

Per tal de simplificar el procediment, hi ha dos aspectes interrelacionats que podien ser objecte de redefinició: el procediment d'accés via convocatòries i la fase d'assessorament.

El fet de vehicular el procediment d'acreditació mitjançant convocatòries de determinades unitats de competències va generar, especialment en les primeres vegades, un cert efecte "crida" que va dificultar-ne la gestió. D'altra banda, encara que amb el temps el nombre d'unitats de competència convocades ha anat augmentat, no sembla que sigui el millor sistema per gestionar un procediment d'acreditació que per coherència hauria de tendir a ser universal i permanent. És a dir, que tota persona, sigui quin sigui el seu àmbit d'actuació professional, pugui aconseguir el reconeixement i l'acreditació de la seva experiència laboral, en qualsevol moment, evidentment en funció dels recursos disponibles.

La situació creada per les convocatòries és que hi ha àmbits professionals que no han estat inclosos en cap convocatòria o amb molt poques places i que no tenen cap expectativa sobre quan podran ser objecte d'una convocatòria. Aquesta anomalia o restricció es podria solucionar transformant el procediment en un de tipus obert i permanent. Per exemple, seguint el criteri bàsic que quan hi ha una demanda d'un nombre mínim de sol·licituds acumulades d'una determinada unitat de competència, com ara 15 o 20, es podria iniciar un procediment específic en aquest àmbit. I així es podria fer fins a esgotar els recursos aplicats al procediment d'acreditació. El volum de demanda regularia així els recursos aplicables.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

A més, normalment hi ha pocs dies per poder presentar les candidatures, la qual cosa indica que si l'aspirant no té a punt el dossier no tindrà temps de preparar-lo a partir del moment que la convocatòria estigui oberta. Això suposa que la majoria de persones han hagut de contactar amb els serveis d'informació —aquests sí que estan oberts de forma permanent— i que s'han estat preparant per recollir tota la documentació necessària tot esperant que es convoquin unes places de la seva especialitat sense tenir cap previsió sobre quines i en quin moment ho faran. Caldria buscar un mètode més eficient per gestionar el procés de selecció dels aspirants.

El segon punt crític és el de com organitzar l'efecte de "selecció" per tal que qui iniciï el procés tingui una certa probabilitat de completar amb èxit l'acreditació, i evitar així decepcions o mala utilització dels recursos dedicats a la gestió del procediment. Aquesta qüestió mereix un cert deteniment. Cal recordar que l'acreditació de les competències professionals és fonamentalment un instrument d'incentivació a la millora de la qualificació professional. Les persones que s'hi presenten evidencien un interès per demostrar la seva qualificació i, per tant, una certa voluntat de millora de les seves posicions en el mercat de treball i de millora de la seva carrera professional.

L'acreditació no és un procediment de compra de titulacions ni un procediment administratiu per obtenir una titulació. És sobretot un instrument de transparència del mercat de treball, i d'incentivació tant a treballadors com a empreses per millorar la qualificació, la carrera professional i la competitivitat de les empreses. Dit això, el procés de selecció ha de ser suficientment equilibrat per mantenir un atractiu i un incentiu per al conjunt dels treballadors i empreses, sense generar decepcions i, d'altra banda, garbellar les persones que no tenen prou base per iniciar el procés i, per tant, que segurament no obtindran una acreditació de cap unitat; en conseqüència, això pot provocar una desil·lusió que pot trencar la motivació inicial i "cremar" les expectatives creades.

El fet que en xifres generals, tant a Catalunya com a tot l'Estat, el percentatge de persones que han aconseguit acreditar com a mínim una unitat de competència sigui molt alt, indica que el procés de garbellament funciona, però es produeix en el punt d'entrada. Tot i això, caldria aprofundir en la situació en alguns àmbits on el percentatge positiu de resultats és molt baix.

En aquests àmbits el garbellament inicial no és adequat i es podrien plantejar diverses accions per millorar-lo. Tal com s'ha analitzat es podrien buscar formes de convocar conjuntament tota una família professional per facilitar l'obtenció del reconeixement de competències que formen part de diferents qualificacions. Caldria també estudiar la conveniència de convocar l'acreditació de títols sencers i no només d'unitats de competència de qualificacions determinades. O també enfocar l'acreditació a reconèixer en una primera fase tota l'experiència acumulada per l'individu per després en una segona fase preveure a quines qualificacions es correspondrien les competències reconegudes. Això implica un procés complet d'assessorament i orientació individualitzada.

És a dir, la situació actual indica que el procés d'informació inicial, abans d'entrar pròpiament en el procediment amb la fase d'assessorament i posterior d'avaluació, és altament selectiu o bé no arriba a generar la motivació suficient, ja que no s'arriben a cobrir totes les places convocades. Caldria investigar més aquesta qüestió. Amb tot, si inicien el procés pràcticament tots els que acabaran positivament, i per fer la sol·licitud cal presentar d'entrada un bon nombre de documents per poder fer la selecció inicial, sembla que caldria enfortir la fase voluntària prèvia d'informació i orientació. La fase d'informació i orientació prèvia hauria de tenir realment el paper d'un procés d'assessorament i suport per a la confecció del dossier que cal presentar o bé per acordar un itinerari de millora de la qualificació mitjançant un programa individualitzat de formació en el cas que no es veiessin clares les probabilitats d'acreditació. Caldria, així, integrar aquesta fase en el sistema d'orientació general a la població, avui molt feble i poc coordinat.

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

Per tant, una forma de flexibilitzar i simplificar el procediment podria ser que qualsevol persona que tingui una experiència laboral pogués presentar una sol·licitud en qualsevol moment presentant el seu dossier. A mesura que hi hagués un nombre mínim de sol·licituds s'iniciaria el procés d'avaluació, amb una primera fase de comprovació del dossier. Si s'escau, un assessor es posaria en contacte amb la persona per demanar-li una ampliació o concreció de la documentació presentada. Amb tot, el dossier complet es podria passar a la fase d'avaluació.

Aquest plantejament donaria més importància a la fase d'informació i orientació prèvia, facilitaria l'accés inicial, tot respectant el rigor de l'avaluació final.

La xarxa de punts d'informació i orientació amb una elevada cobertura territorial tindria un paper clau a motivar i ajudar els aspirants a confeccionar el seu dossier. Aquesta xarxa podria està composta, tal com és actualment, amb tots els centres de formació públics o concertats, ampliada als organismes sectorials o territorials en col·laboració amb els agents socials i econòmics.

En els àmbits en què es detecta un baix nivell de superació de l'avaluació, caldria esbrinar-ne els motius, si és per un problema de manca de selecció abans de l'inici de l'assessorament o per una manca d'homogeneïtat dels criteris de les comissions d'avaluació o per una qüestió relacionada amb les divergències possibles entre les característiques dels llocs de treball del sector i els continguts de les unitats de competències de les qualificacions que hagin estat convocades.

L'evolució del sistema actual de convocatòries cap a un servei obert permanentment i simplificat comporta també un enfocament diferent del seu finançament. El Reial decret estableix, en l'apartat del finançament, que les administracions públiques disposaran dels recursos econòmics per dur a terme les activitats previstes segons les disponibilitats pressupostàries una vegada calculats els ingressos que poden generar les taxes administratives que anirien a càrrec dels sol·licitants.

Un servei d'aquest tipus no hauria d'estar finançat per transferències de l'estat no estables i dependents de transferències de la Unió Europea. El servei hauria d'estar suportat pels pressupostos generals de l'estat i, si escau, ampliats pels que puguin venir de la Unió Europea. La incertesa del finançament de la situació actual es trasllada a tot el procediment i dona la sensació de poca solidesa a la població.

Pel que fa a l'organització i gestió administrativa de tot el procediment, destaca la seva lentitud. No hi ha correspondència entre el nombre d'hores dedicades a cada fase, entre 7 i 8 hores per cada fase i aspirant, i el nombre de mesos que dura tot el procediment, entre 9 i 10 mesos de mitjana. És cert que la complexitat és elevada, però segurament hi ha marges de millora dels procediments organitzatius i administratius per escurçar la seva durada. La millora de les eines informàtiques posades al servei del procediment també poden ser objecte de revisió per millorar la seva eficiència.

Segurament, una de les raons de l'excessiva lentitud en la resolució dels expedients és el caràcter voluntari dels professors i personal dels centres que formen part del procediment. Encara que remunerades, les tasques d'assessorament i avaluació no formen part de la càrrega ordinària de treball dels docents i, per tant, requereixen un esforç complementari que alenteix tot el procediment. La normalització del dispositiu i la seva consolidació hauria d'abordar aquesta situació incorporant les dedicacions als procediments d'acreditació dins de les càrregues habituals dels docents i del personal administratiu i de gestió dels centres.

La millora de tot el procediment està relacionada també amb el desenvolupament d'eines paral·leles que facilitarien el procés d'acreditació. Per exemple, si s'avancés en un

## L'avaluació i acreditació de competències professionals

### Conclusions i recomanacions

dispositiu telemàtic de registre de la vida professional i formativa dels individus, a més d'oferir un bon servei al ciutadà, també es facilitaria el procés d'acreditació. D'altra banda, la creació d'un mecanisme de registre de la formació no formal no només seria una bona contribució a la transparència de l'oferta formativa d'aquest tipus, sinó que també ajudaria a facilitar-ne l'acreditació.

La millora de la informació sobre el funcionament del procediment i la seva avaluació també hauria de merèixer més atenció. Caldria consensuar entre totes les administracions un conjunt d'indicadors de procés, de resultats i d'impacte que facilitessin una informació actualitzada del procés d'acreditació. Amb aquesta informació es podrien anar prenent decisions per a la millora dels procediments i dels seus resultats.

Amb la informació actualment disponible, per exemple, sembla que les persones que han aconseguit una acreditació de tota una qualificació o bé d'algunes unitats, no donen el pas per homologar-les amb un títol o certificat. Si això es confirma, no seria una bona notícia, ja que una de les finalitats de tot el procediment d'acreditació és justament l'obtenció d'una titulació o certificat professional que acrediti la seva qualificació. Si no es produeix, especialment en les comunitats que aquesta homologació no és automàtica, significaria o un mal funcionament del sistema o bé una manca d'interès dels participants, que una vegada obtinguda l'acreditació pels seus efectes laborals, no estan suficientment motivats per completar o aconseguir una titulació o certificat formatiu.

Aquesta reflexió condueix a tractar la qüestió de l'informe sobre la proposta d'itinerari formatiu, ja sigui en la fase d'assessorament o en la d'avaluació, en el cas de no obtenir una qualificació sencera. El tractament d'aquesta qüestió és de la màxima prioritat per tal d'aprofitar la motivació de l'aspirant per millorar la seva qualificació. El punt clau és facilitar la transició del procediment d'acreditació al complement formatiu. Avui no hi ha, en general, una oferta formativa adaptada a les persones que han passat per un procediment d'acreditació i no han obtingut una qualificació completa. Normalment aquesta persona requerirà completar la seva formació en alguns mòduls o d'un títol o d'un certificat, però tindrà dificultats temporals, territorials i administratives per accedir fàcilment a un curs de formació que pugui seguir amb suficient flexibilitat i adaptació a les seves circumstàncies i necessitats personals. Establir els criteris de coordinació entre els diferents actors del sistema formatiu en el territori, adaptar l'oferta i connectar-la amb el procediment d'acreditació haurien de ser mesures urgents per no perdre l'impuls qualificador que significa el procés d'acreditació.

Finalment, tot procés d'acreditació requereix un mecanisme de control de qualitat que vetlli pel compliment de les finalitats establertes i eviti desviaments respecte als objectius perseguits. L'elevat grau de descentralització de tot el procés, una part del qual està en mans d'un gran nombre d'agents col·laboradors —assessors, avaluadors, centres seu, organismes i entitats col·laboradores...— i amb una àmplia dispersió d'àmbits professionals i territorials, aconsella dissenyar i posar en pràctica una unitat responsable de la verificació i millora de la qualitat que abasti tot el procediment i els seus resultats.

En aquest sentit, es podria plantejar la recerca d'un nou equilibri entre centralització i descentralització de tot el procés, per tal de valorar en quina mesura es poden aconseguir economies d'escala centralitzant la gestió d'algunes de les activitats previstes, reforçant els instruments informàtics i telemàtics actuals, i en quins casos és més eficient la descentralització d'activitats i decisions a escala de centre seu o comissions d'avaluació. L'objectiu seria millorar l'eficiència del dispositiu per poder atendre un major nombre de persones amb els recursos existents.

L'acreditació de les competències professionals està cridada a tenir un paper cada vegada més rellevant en el conjunt dels sistemes de formació i obre una nova era en el camí cap al desenvolupament de la formació al llarg de la vida de les persones. Tal com s'ha anat explicant en aquest informe, l'acreditació presenta una doble cara: per

## **L'avaluació i acreditació de competències professionals**

### Conclusions i recomanacions

una banda, és un mecanisme de reconeixement i acreditació i, per l'altra, constitueix un factor de mobilització i d'incentivació de la població en un context de valoració de creixement de la professionalització i de la carrera professional.

La millora progressiva dels mecanismes d'acreditació tindran segurament un impacte benèfic sobre el conjunt del sistema però sobretot sobre la cultura professionalitzadora de la població. Raons suficientment de pes per esmerçar-hi atenció i recursos.

---

**L'avaluació i l'acreditació  
de les competències professionals**

---

Referents i perspectives