



Bruselas, 1.7.2020
COM(2020) 275 final

2020/0137 (NLE)

Propuesta de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia

{SWD(2020) 123 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

La propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP)¹ para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia se anunció en la Comunicación «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas», de 14 de enero de 2020². Es un elemento importante de la aplicación en curso del principio 1 del fortalecimiento del **pilar europeo de derechos sociales**, «educación, formación y aprendizaje permanente».

La «política común sobre formación profesional», tal como se define en el Tratado de Roma, se vio impulsada por la puesta en marcha del proceso de Copenhague en 2002, que congregó a los Estados miembros, los interlocutores sociales y la Comisión, y que también recibió el apoyo de asociaciones de proveedores de EFP. **En torno a la mitad de los titulados de educación secundaria postobligatoria en la Unión Europea han cursado una EFP.** La EFP está destinada a preparar a los jóvenes para que entren con éxito en la vida laboral y atender las necesidades de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional de las personas en edad de trabajar para múltiples fines: en el caso de las personas ocupadas, ayudarlas a mejorar continuamente sus capacidades, adaptarse a unos requisitos laborales cambiantes o negociar cambios de empleo, y en el caso de las personas desempleadas, ayudarlas a adquirir las capacidades necesarias para reincorporarse al mercado laboral; y, de manera más general, empoderar al alumnado con el conocimiento, las capacidades y las actitudes necesarias para prosperar en su desarrollo profesional, social y personal.

La **pandemia de COVID-19** ha perturbado gravemente las actividades normales de educación y formación, incluidas las de la EFP, en toda Europa. Pese a que los Estados miembros han avanzado rápidamente hacia soluciones digitales de aprendizaje, las medidas de confinamiento y la subsiguiente crisis han puesto a prueba la resistencia del sistema. La situación de la EFP se vio agravada por el hecho de que, en la mayoría de los sectores, se ha suspendido la formación práctica, es decir el aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices³.

La recuperación económica de la crisis relacionada con la COVID-19 ofrece la oportunidad de acelerar las reformas de la EFP y reforzar su resiliencia, en particular mediante la digitalización de las ofertas y los métodos de aprendizaje y la adaptación ágil a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto incluye prestar atención a la necesidad de garantizar el acceso de todos los alumnos, profesores y formadores a las herramientas y tecnologías digitales, así como a unas medidas de orientación adecuadas. Las herramientas digitales, como los simuladores, la realidad virtual y la realidad aumentada, pueden mejorar la accesibilidad y la eficiencia de la formación, especialmente en el caso de las pequeñas y

¹ El concepto de educación y formación profesionales debe entenderse como la formación que pretende dotar a jóvenes y adultos del saber, los conocimientos específicos, las capacidades o las competencias que se requieran para ejercer profesiones concretas o, en un sentido más amplio, en el mercado de trabajo, y que puede impartirse en contextos formales y no formales, y en todos los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones, incluido el nivel superior.

² Comunicación de la Comisión titulada «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas», COM(2020) 14 final.

³

https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf

medianas empresas que ofrecen plazas de formación de aprendices. Los centros de formación entre empresas y los Centros de Excelencia Profesional también pueden desempeñar un papel importante en este ámbito.

Se prevé que la pandemia provoque la recesión más profunda de la historia de la UE y los jóvenes que se incorporan en este momento a la mano de obra encontrarán más dificultades para obtener su primer puesto de trabajo⁴. Las crisis anteriores han mostrado que los jóvenes tienen muchas probabilidades de ser los más afectados. Por lo tanto, el refuerzo de los sistemas de EFP es crucial para la recuperación de la crisis relacionada con la COVID-19, ya que la EFP demostró ser una parte esencial de los esfuerzos para apoyar el empleo juvenil en la anterior crisis económica y financiera. En particular, la formación de aprendices, el aprendizaje en el trabajo, sin olvidar los programas breves de formación ocupacional dirigidos a personas desempleadas, demostraron ser una vía para mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado de trabajo o la reincorporación en él⁵. La presente propuesta contribuirá a una oferta de calidad, en particular, de programas de formación de aprendices y otros programas de formación profesional en el marco de la **Garantía Juvenil**, asegurando su pertinencia para el mercado de trabajo, la digitalización y la sostenibilidad medioambiental de la EFP. También instará a que se intensifique el apoyo a la formación de aprendices y a la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, con objeto de renovar e impulsar el compromiso con las oportunidades de un aprendizaje profesional de calidad y efectivo.

La modernización de los sistemas de EFP también está justificada, ya que el **mundo laboral y de las capacidades está cambiando**. Las novedades actuales, como la automatización y la digitalización de la producción y los servicios, siguen remodelando los mercados laborales. Además, la doble transición más general hacia una **economía más digital y más ecológica** exigirá la adaptación de la EFP para que los alumnos de formación profesional adquieran las capacidades necesarias para las transiciones ecológica y digital, al tiempo que vuelven a confirmar y refuerzan el papel central de la EFP en el **proceso continuo de aprendizaje permanente**. Aquí también resulta esencial el aprendizaje transversal, que permite salvar la brecha entre ámbitos de aprendizaje formalmente separados o paralelos, por ejemplo, la salud y el sector del medio ambiente⁶.

Dado que el marco político para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación y las prioridades específicas actuales para la EFP expiran en 2020, se presenta la oportunidad de definir una política de la Unión nueva y más ambiciosa al respecto que responda a los desafíos antes expuestos. El objetivo general debería ser modernizar la política de la UE en materia de EFP para satisfacer las grandes necesidades de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional, impulsada por la ambición común de dar respuesta a los desafíos del siglo XXI, en particular para apoyar la recuperación de la pandemia de COVID-19 y contribuir a la construcción de una Unión Europea más sostenible, justa y resiliente.

La propuesta está firmemente integrada en otras iniciativas políticas futuras de la Comisión, en particular la Comunicación de la Comisión sobre la Agenda de Capacidades Europea para

⁴ Previsiones económicas europeas, primavera de 2020. Documento institucional 125, mayo de 2020. Comisión Europea.

⁵ Las tasas de empleo de los titulados de EFP aumentaron gradualmente, del 73,7 % en 2009 al 79,5 % en 2018.

⁶ Como se recomienda, por ejemplo, en la Comunicación de 2019 sobre un Enfoque estratégico en materia de productos farmacéuticos en el medio ambiente.

https://ec.europa.eu/environment/water/water-dangersub/pdf/strategic_approach_pharmaceuticals_env.PDF

la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia⁷, la Comunicación sobre el Apoyo al Empleo Juvenil. Un puente hacia el empleo para la próxima generación⁸, el Plan de Acción de Educación Digital, el Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) y el Espacio Europeo de Educación, que abarca todos los niveles y tipos de educación y formación.

- **Ámbito de aplicación de la propuesta**

La propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre la EFP para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia tiene por objeto renovar la política de la UE en materia de EFP mediante las acciones siguientes:

- a) **modernizar la política de la Unión en materia de EFP** apoyando la doble transición a una economía ecológica y digital en tiempos de cambio demográfico, así como la mejora convergente de los sistemas nacionales de EFP. Habida cuenta del papel crucial que desempeña la EFP, y en particular la formación de aprendices, para aumentar la empleabilidad, la modernización propuesta igualmente **apoyará la empleabilidad de los jóvenes, así como a los adultos que necesitan actividades continuas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional**. También incluirá un mayor uso de herramientas digitales y la digitalización continua de los sistemas de EFP, lo que contribuirá a aumentar su resiliencia;
- b) **confirmar el papel central de la EFP en el proceso continuo de aprendizaje permanente** y sus fuertes vínculos con todos los sectores de la educación y la formación, lo que exige permeabilidad y transparencia;
- c) **racionalizar el proceso de cooperación europea** en materia de EFP mediante la integración y la adaptación de los instrumentos de garantía de la calidad en la EFP (EQAVET) y de flexibilidad y personalización (ECVET);
- d) **simplificar la gobernanza de la EFP a nivel de la Unión** (integración de las Recomendaciones vigentes relativas al sistema ECVET y al marco EQAVET en la presente propuesta y su consiguiente derogación) y definir los métodos de trabajo, los tipos de actividades de apoyo a escala de la Unión y un marco de seguimiento para evaluar los avances en la aplicación de la presente Recomendación, en plena coherencia con el marco de gobernanza más amplio para la educación y la formación.

En concreto, respecto a las medidas que deben adoptarse **a nivel nacional**, los nuevos elementos son los siguientes:

- **subrayar el papel crucial que desempeñan los sistemas de EFP para los jóvenes** que entran en el mercado laboral y añadir que los sistemas de EFP deben ejercer un papel igualmente importante para los adultos que necesitan actividades continuas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional;
- **conceder a los proveedores de EFP un cierto grado de autonomía** para permitirles reaccionar con rapidez ante los retos en materia de capacidades, ofrecer programas de mejora rápida de las capacidades y trabajar en estrecha colaboración con los empleadores, ya sean del sector público o del sector privado;
- **estructurar en módulos los programas de EFP** y ampliarlos a niveles más altos de cualificaciones y microcredenciales;

⁷ COM(2020) 274 final.

⁸ COM(2020) 276 final.

- **conectar la EFP con estrategias económicas y sistemas de innovación orientados al futuro;**
- **promover los Centros de Excelencia Profesional⁹** (principalmente a través de Erasmus+) vinculados a estrategias de especialización inteligente y ofrecer servicios innovadores que incluyan agrupaciones¹⁰, viveros de empresas, apoyo a empresas emergentes y difusión de tecnología, en particular para las pequeñas y medianas empresas (pymes), a fin de que la EFP sea resiliente y se adapte a la mayor digitalización y la preparación digital, y de fomentar la transición desde sectores en declive hasta nuevos sectores en expansión;
- **integrar la sostenibilidad medioambiental y social** en los planes de estudios y la gestión organizativa de la EFP, lo que incluye vincular el aspecto medioambiental con otros ámbitos;
- **garantizar una mayor permeabilidad** entre los sistemas de educación y de formación;
- en el contexto de la pandemia de COVID-19, **aumentar la preparación digital de las instituciones de EFP** promoviendo nuevos entornos, herramientas y pedagogías de aprendizaje, en particular vinculados con la digitalización, prestando atención a los planes de estudios y los contenidos transversales y específicos de EFP, e incluyendo el aspecto de la digitalización en el marco EQAVET;
- **aumentar el atractivo de la EFP** para los alumnos y las empresas, incluidas las microempresas, y las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, mediante la internacionalización y el aumento de las oportunidades de movilidad de los alumnos y del personal que ofrece el programa Erasmus+ y otras posibilidades de obtener financiación;
- abordar el sesgo de **género** y las opciones estereotipadas de género y apoyar la diversidad y la integración;
- **definir un conjunto de indicadores y objetivos** que permitan realizar un seguimiento cuantitativo y cualitativo de los sistemas de EFP.

Además de confirmar el papel del Comité consultivo de formación profesional (CCFP), de carácter tripartito, la propuesta también plantea los siguientes **elementos nuevos a nivel de la UE**:

- **proporcionar un servicio de apoyo** que abarque las diversas dimensiones de los sistemas de EFP (por ejemplo, formación de aprendices, Centros de Excelencia

⁹ Los Centros de Excelencia Profesional están concebidos como puntos de referencia de primera categoría para la formación en ámbitos específicos, tanto para la formación inicial de los jóvenes como para las actividades continuas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional de los adultos, gracias a una oferta flexible y oportuna de formación para las necesidades de las empresas en materia de capacidades. Operan a nivel local, están muy integrados en los ecosistemas y las agrupaciones locales de innovación y reúnen a una amplia gama de interlocutores locales, como los proveedores de educación y formación profesionales, los empleadores, los centros de investigación, las agencias de desarrollo y los servicios de empleo (entre otros), para desarrollar «ecosistemas de capacidades» que contribuyan al desarrollo regional, económico y social, a la innovación y a estrategias de especialización inteligente.

¹⁰ Las agrupaciones industriales son grupos de empresas especializadas, a menudo pymes, y otros agentes de apoyo conexos que cooperan estrechamente en un mismo emplazamiento. En Europa hay unas 3 000 agrupaciones especializadas, que suman 54 millones de puestos de trabajo. La estrategia renovada de política industrial de la UE reconoce a las agrupaciones como una herramienta potente de desarrollo económico para apoyar la innovación industrial sobre el terreno.

Profesional, EFP continua y garantía de calidad), que reúna la gestión de varias estructuras de apoyo independientes (las secretarías del EQAVET y del ECVET, los servicios de apoyo a la formación de aprendices y los grupos de trabajo de expertos);

- **apoyar la preparación digital de las instituciones de EFP** mediante el despliegue reforzado de la herramienta SELFIE y su ampliación gradual para abarcar el aprendizaje en el trabajo¹¹;
- **promover la EFP europea como punto de referencia global en el desarrollo de capacidades** e impulsar la movilidad y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero, también mediante el desarrollo del concepto de los Perfiles Profesionales Esenciales Europeos como elemento de la plataforma Europass, y complementarla, cuando sea posible, con contenidos digitales profesionales;
- **introducir un proceso de revisión por pares de la garantía de la calidad** en la EFP para apoyar la convergencia al alza de la calidad, la transparencia y la confianza mutua.

Contexto político

En respuesta a la crisis relacionada con la COVID-19, la Comisión ha propuesto un plan ambicioso e integral a fin de **reparar los daños y preparar la economía para la próxima generación**. El plan presenta una hoja de ruta sobre la manera de relanzar la economía europea, crear puestos de trabajo y protegerlos, impulsar la doble transición ecológica y digital, y lograr que sea más justa, más resiliente y más sostenible para las generaciones futuras. Además, subraya la gran importancia que han adquirido la mejora y la adaptación de las capacidades, los conocimientos y las competencias.

«Next Generation EU»¹² recaudará nueva financiación en los mercados financieros para 2021-2024 destinada al recién propuesto **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia**¹³ y a la iniciativa **REACT-UE**¹⁴. Ambos programas incluirán inversiones en **capacidades, educación y formación** a fin de sentar las bases para una recuperación ecológica, digital y resiliente. La Comisión también ha ajustado sus propuestas para el futuro Fondo Social Europeo Plus con el fin de ofrecer un apoyo aún más firme a las **medidas de empleo juvenil y a la educación y las capacidades**.

Como parte de la Estrategia de Recuperación, la Comisión también ha propuesto aportar una

¹¹ SELFIE (reflexión personal sobre un aprendizaje efectivo mediante el fomento de la innovación a través de tecnologías educativas) es una herramienta gratuita, fácil de usar y personalizable concebida para ayudar a los centros educativos a evaluar en qué fase se encuentran de la era digital. Ha sido diseñada por el JRC con el objetivo de ayudar a los centros educativos a integrar las tecnologías digitales en la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación del alumnado. Puede poner de relieve qué es lo que funciona, en qué aspectos se necesita mejorar y cuáles deberían de ser las prioridades. La herramienta está disponible actualmente en las veinticuatro lenguas oficiales de la Unión Europea, y está previsto que se añadan más lenguas en el futuro. SELFIE reúne, de forma anónima, las opiniones del alumnado, el profesorado y el personal directivo de los centros educativos sobre el modo en que se utiliza la tecnología en el centro. Para ello se utilizan preguntas y afirmaciones breves y una escala simple de valoración del 1 al 5. Las afirmaciones abarcan ámbitos como el liderazgo, las infraestructuras, la formación del profesorado y las competencias digitales del alumnado. Los resultados de la autoevaluación pueden utilizarse estratégicamente, a nivel del sistema o a nivel institucional, para desplegar la creación de capacidades de seguimiento y las inversiones en infraestructuras, en consonancia con las carencias detectadas.

¹² COM(2020) 456 final.

¹³ COM(2020) 408 final.

¹⁴ COM (2020) 451 final.

cuantiosa financiación adicional de 30 000 millones EUR al **Fondo de Transición Justa**, lo que eleva el total a 40 000 millones EUR. Esta financiación se utilizará para paliar los efectos socioeconómicos de la transición hacia la neutralidad climática en las regiones más afectadas, por ejemplo, apoyando el reciclaje de los trabajadores, ayudando a las pymes a crear nuevas oportunidades económicas e invirtiendo en la transición hacia las energías limpias y en la economía circular¹⁵.

Esto se relaciona con el **Pacto Verde Europeo**, que es la nueva estrategia de crecimiento de la UE destinada a transformar a la Unión en una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y donde el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos. La inversión en una **economía más circular**¹⁶ tiene el potencial de ayudar a la Unión a reducir su dependencia de proveedores externos y aumentar su resiliencia ante los problemas de suministro a nivel mundial. La **Oleada de renovación** que se avecina se centrará en la creación de puestos de trabajo en los sectores de la construcción, la renovación y otros que emplean mucha mano de obra¹⁷. La transición en estos ámbitos provoca una mayor necesidad de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional. Los programas de EFP pueden desempeñar un papel clave en el desarrollo de estas capacidades y probablemente desempeñarán un papel importante también en la ejecución de otras iniciativas del Pacto Verde Europeo¹⁸.

La Comisión adoptó además un **nuevo modelo de industria para Europa**¹⁹ con objeto de hacer frente a la doble transición, ecológica y digital. En él se pide una acción decisiva para hacer del aprendizaje permanente una realidad para todos y garantizar que la educación y la formación sigan el ritmo de la doble transición. También se hace un llamamiento a que la educación superior y la EFP aporten al mercado laboral más personas especializadas en los ámbitos científico, técnico y de ingenierías. Del mismo modo, la **Estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital** pone de relieve cómo un número cada vez mayor de pymes se enfrenta al reto de encontrar las capacidades necesarias y el hecho de que la disponibilidad de personal cualificado o de directivos con experiencia sigue siendo el problema más importante para una cuarta parte de las pymes de la Unión Europea²⁰. La EFP es especialmente importante para las pymes a fin de garantizar que la mano de obra tenga las capacidades que se necesitan en el mercado laboral.

Las oportunidades y los retos de la transformación digital en curso y la política de respuesta de Europa se han perfilado en la estrategia **Configurar el futuro digital de Europa**, que destaca la necesidad de invertir en la educación y la formación y en las capacidades digitales de todas las personas europeas, teniendo en cuenta la **Estrategia para la Igualdad de**

¹⁵ COM(2020) 442 final.

¹⁶ COM(2020) 98 final.

¹⁷ COM(2020) 456 final.

¹⁸ Por ejemplo, la Estrategia de la UE sobre la biodiversidad de aquí a 2030 [COM(2020) 380 final] destaca el papel clave que desempeñan las capacidades en la transición hacia una economía verde y en la lucha contra la pérdida de biodiversidad, y se centra en la formación y el reciclaje profesional en una amplia gama de sectores. Esto también contribuirá al futuro Plan de acción de contaminación cero para el aire, el agua y el suelo, según el cual es importante reunir la educación y las capacidades de distintos ámbitos, como el medio ambiente y la salud, para abordar estos retos cada vez más transversales. La estrategia «de la granja a la mesa» [COM(2020) 381 final], cuyo objeto es transformar el modo en que nuestros alimentos se producen y llegan a nuestra mesa, reconoce también el papel clave del conocimiento y las orientaciones en el apoyo a la transición.

¹⁹ COM(2020) 102 final.

²⁰ COM(2020) 103 final.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 166, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación. El objetivo de la acción de la Unión con arreglo al artículo 166, apartado 2, del TFUE será:

- facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales,
- mejorar la formación profesional inicial y permanente, desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida, para facilitar la inserción y la reinserción profesional en el mercado laboral,
- facilitar el acceso a la formación profesional y favorecer la movilidad de los educadores y de las personas en formación, especialmente de los jóvenes,
- estimular la cooperación entre los centros de enseñanza o formación y las empresas,
- incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros.

Según el artículo 165, apartado 1, del TFUE, la Unión contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo. El objetivo de la acción de la Unión con arreglo al artículo 165, apartado 2, guiones segundo y cuarto, del TFUE será:

- favorecer la movilidad del alumnado y el profesorado, fomentando en particular el reconocimiento académico de los títulos y de los períodos de estudios,
- incrementar el intercambio de información y de experiencias sobre las cuestiones comunes a los sistemas de formación de los Estados miembros.

• Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

En su labor encaminada al desarrollo de la educación y formación de calidad y a la puesta en ejecución de una política de formación profesional, la UE es responsable de fomentar la cooperación entre los Estados miembros, apoyando y complementando sus acciones cuando sea necesario.

La calidad y la convergencia de los sistemas de EFP apoyan la libre circulación de personas, bienes y servicios, la resiliencia de la mano de obra de la UE y, en última instancia, el éxito del mercado interior sostenible y, por lo tanto, solo pueden abordarse a escala europea.

En el artículo 166, apartado 1, del TFUE se establece que la Unión desarrollará una política

²¹ Comunicación de la Comisión titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025», COM(2020) 152 final.

de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación.

En el artículo 165, apartado 1, del TFUE se establece que la Unión contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo.

En consonancia con el principio de subsidiariedad, la propuesta describe la nueva política de la Unión en materia de EFP y formula recomendaciones con este fin.

La presente Recomendación se entiende sin perjuicio de la Directiva 2005/36/CE²², modificada por la Directiva 2013/55/UE²³, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, y del régimen de reconocimiento automático establecido en ella.

- **Proporcionalidad**

Las acciones propuestas en el marco de la Recomendación son proporcionales a los objetivos perseguidos. La propuesta de Recomendación del Consejo apoya los procesos de reforma emprendidos por los distintos países y complementa los esfuerzos de los Estados miembros en el ámbito de la educación y la formación profesionales. La acción propuesta respeta las prácticas de los Estados miembros y la diversidad de sistemas. Además, se adapta a un enfoque diferenciado que refleje las diferentes situaciones económicas, financieras y sociales de los Estados miembros, así como las diversas condiciones de sus mercados laborales.

- **Elección del instrumento**

El instrumento propuesto es una Recomendación del Consejo, que respeta los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Se basa en el actual acervo del Derecho de la Unión Europea y está en consonancia con el tipo de instrumentos disponibles para la acción de la Unión en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Como instrumento jurídico, señala el compromiso de los Estados miembros con las medidas establecidas en la presente Recomendación y ofrece una base política sólida para la cooperación a nivel de la Unión Europea en este campo, al tiempo que respeta plenamente la competencia de los Estados miembros en los ámbitos de la educación y la formación y de las políticas sociales y de empleo.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

Evaluaciones *ex post* / controles de calidad de la legislación existente

No procede.

Consultas con las partes interesadas

Desde 2017 se ha llevado a cabo una consulta exhaustiva y específica con vistas a definir las piedras angulares de la EFP preparada para el futuro en el contexto de las tendencias y los retos emergentes (digitalización, automatización, robótica, inteligencia artificial, economía ecológica y sostenible, incluido el cambio climático, globalización, nuevos modelos de negocio, nuevas formas de organización del trabajo, evolución demográfica, envejecimiento y

²² DO L 255 de 30.9.2005.

²³ DO L 354 de 28.12.2013.

migraciones).

Estas consultas implicaron a todas las partes interesadas pertinentes:

- los Estados miembros, los interlocutores sociales y los directores generales responsables de la educación y formación profesionales, reunidos en el Comité consultivo tripartito de formación profesional, que adoptó un dictamen sobre el futuro de la educación y la formación profesionales posterior a 2020, ([Opinion on the future of Vocational Education and Training post 2020](#));
- los interlocutores sociales europeos (con sus documentos de posición: [CES](#), [SME United](#) y [BusinessEurope](#)) y en una audiencia específica en enero de 2020, y
- las [asociaciones europeas de proveedores de EFP](#).

La Comisión llevó a cabo una [encuesta sobre los retos y las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la educación y la formación profesionales](#) entre marzo y mayo de 2020, de la que extrajo las conclusiones siguientes:

- Existen varias herramientas que permiten crear material para el aprendizaje a distancia. Sin embargo, en general, el material en línea para la EFP está menos desarrollado por lo que respecta a los elementos prácticos de la formación y al aprendizaje en el trabajo.
- El alumnado de EFP podría estar en desventaja en comparación con el de otros itinerarios educativos, puesto que se dedican más esfuerzos a asignaturas escolares generales y menos al contenido típico de la formación profesional.
- Hay una ruptura sustancial de la «cadena de suministro» de la formación de aprendices. Los aprendices han interrumpido en gran medida su presencia en las empresas en los sectores cuyas actividades han cerrado (por ejemplo, la restauración, el bienestar, el turismo y la fabricación). A veces, esa interrupción y la suspensión de la remuneración financiera, en su caso, aumentan la tasa de abandono.
- Los empleadores han dado muestra de escasa capacidad para centrarse en la formación, bien de los jóvenes o bien de sus empleados en general, al enfrentarse a la preocupación de garantizar la continuidad de las actividades. Sin embargo, algunos empleadores y proveedores de formación aprovecharon al máximo el período de confinamiento para apoyar la formación de sus empleados y acelerar el despliegue de sistemas y contenidos de aprendizaje digital.
- Si bien para los profesores y formadores, así como para el alumnado, supone un reto importante adaptarse rápidamente a este cambio drástico, muchas partes interesadas se han movilizado para ayudar (proveedores de EFP, gobiernos locales, editores, ONG, empresas, etc.).
- Existe una gran demanda de una plataforma en línea europea (segura, de calidad, multilingüe, etc.) que ofrezca oportunidades para establecer redes de contactos e intercambiar buenas prácticas y que proporcione soluciones digitales, también para el aprendizaje en el trabajo.

Un análisis similar realizado por el Cedefop también destaca algunos retos para el sector de la EFP: el aprendizaje a distancia es fragmentado y su uso depende en gran medida de las capacidades digitales y la disponibilidad de los centros educativos y del profesorado, así como de los sectores afectados. Su uso varía desde simplemente comunicarse o permanecer en contacto con el alumnado, hasta dar acceso a los recursos (vídeos, etc.) o impartir enseñanza. El análisis también puso de manifiesto que los aprendices continúan formándose y trabajando,

especialmente en las empresas que prestan servicios esenciales como la sanidad y la alimentación, siempre que se respeten las medidas de seguridad y salud. Por el contrario, los aprendices han dejado de acudir a las empresas de sectores cuyas actividades se han visto obligadas a cerrar, como la hostelería, el bienestar y el turismo, en la mayoría de los países²⁴. Dada la elevada prevalencia femenina en estos sectores, se calcula que las mujeres se han visto especialmente afectadas.

En términos más generales, para definir la futura política de EFP se han utilizado los documentos y se ha recurrido a los foros que figuran a continuación:

- el proyecto del Cedefop titulado «[Changing nature and role of VET in Europe](#)» (La naturaleza y el papel cambiantes de la EFP en Europa) (2016-2018),
- la encuesta de opinión del Cedefop sobre EFP (2017), basada en las respuestas de un total de 35 646 ciudadanos de los Estados miembros,
- un [estudio de la Comisión sobre la movilidad en la EFP en Europa](#) (2019),
- los debates celebrados durante los actos de la Semana Europea de la Formación Profesional (2018 y 2019),
- otra documentación de la OCDE y de la OIT.

La propuesta de modificar e integrar elementos de los dos instrumentos específicos de EFP, el sistema ECVET y el marco EQAVET, derogando a su vez los instrumentos originales, se basa en lo siguiente:

- un estudio específico sobre los instrumentos de EFP en la UE [[Study on EU VET instruments \(EQAVET and ECVET\)](#)] de 2019, teniendo en cuenta los estudios de evaluación anteriores,
- los resultados de un grupo de trabajo del Comité consultivo de formación profesional, que se creó con vistas a llegar a un acuerdo sobre el futuro desarrollo de los instrumentos europeos de EFP (primer semestre de 2019).

Impacto de la propuesta de Recomendación del Consejo en el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) y el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET) y propuesta para el futuro

Desde 2009 se han desarrollado y aplicado dos instrumentos de EFP específicos dedicados a ayudar a los Estados miembros a flexibilizar la EFP (el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales, ECVET) y a mejorar la calidad de los sistemas de EFP (el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales, EQAVET). En consonancia con los resultados de las evaluaciones recientes, ambos instrumentos deben modernizarse y racionalizarse.

El objetivo de la **Recomendación sobre el ECVET**²⁵ era mejorar el reconocimiento, la acumulación y la transferencia de los resultados del aprendizaje, apoyar la movilidad y el aprendizaje permanente, así como establecer un sistema de créditos de la UE para EFP. Esta iniciativa se siguió desarrollando tras la Declaración de Copenhague²⁶ de 2002 sobre las

²⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/how-european-countries-manage-apprenticeships-respond-coronavirus-crisis>

²⁵ DO C 155 de 8.7.2009.

²⁶ Declaración de los Ministros de Educación y Formación Profesional y de la Comisión Europea reunidos en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, sobre una cooperación europea intensificada en la formación y educación profesionales.

futuras prioridades para una cooperación europea reforzada en materia de EFP, en la que se afirmaba la necesidad de un sistema de apoyo a la «transparencia, la comparabilidad, la transferibilidad y el reconocimiento de competencias y cualificaciones entre los distintos países y a niveles diferentes».

Con arreglo a las evaluaciones mencionadas sobre los instrumentos de EFP de los que dispone la UE, el ECVET ha contribuido ampliamente al desarrollo de una experiencia de movilidad de mayor calidad mediante el uso y la documentación de unidades de resultados del aprendizaje y, actualmente, casi todos los Estados miembros usan este sistema en la movilidad internacional. Sin embargo, en general no se ha aplicado el concepto de puntos del ECVET y este sistema no ha dado lugar a la creación de un sistema europeo de créditos en el ámbito de la EFP.

Sobre la base de la información recibida durante la consulta a las partes interesadas y de la experiencia adquirida con la aplicación del ECVET en los últimos diez años, la presente propuesta incorpora y refuerza algunos elementos de la Recomendación sobre el ECVET de 2009 y abandona otros que no aportan valor añadido o no responden a una necesidad real en los sistemas de EFP. En particular:

- Se integra y se refuerza en la propuesta el principio de que las cualificaciones se componen de unidades de resultados del aprendizaje (estructuración en módulos). Esto se considera un requisito previo para aumentar la flexibilidad de los programas de EFP y facilitar la validación como medio para impulsar la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional. También es fundamental para facilitar la movilidad del alumnado de EFP y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje obtenidos durante esos períodos de movilidad. Además, puede apoyar el reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de EFP y la cooperación a nivel sectorial, lo que incluye el apoyo a través de los Planes generales²⁷ de cooperación sectorial sobre capacidades. Está previsto estudiar la posibilidad de establecer un concepto de Perfiles Profesionales Esenciales Europeos con la finalidad de definir una parte específica de contenido común de la formación a nivel europeo. Los perfiles podrían facilitar significativamente la movilidad de los alumnos y los trabajadores, el reconocimiento automático de las cualificaciones profesionales y los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero, así como el desarrollo de cualificaciones y planes de estudios conjuntos para la EFP.
- Los instrumentos de movilidad elaborados en el marco de la Recomendación de 2009 (por ejemplo, el acuerdo y el memorando de entendimiento sobre aprendizaje) relacionados con el apoyo a la movilidad geográfica del alumnado de EFP seguirán desarrollándose en el marco de otros instrumentos de la UE, como los apoyados por el programa Erasmus+ y vinculados al ulterior desarrollo de Europass.
- Los puntos de crédito introducidos por la Recomendación de 2009 se suspenderán debido a la escasísima aceptación y a que no se ha demostrado que añadan ningún valor. En la práctica, el ECTS (Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de

²⁷ El Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades es un nuevo enfoque estratégico para movilizar a las partes interesadas con el fin de desarrollar estrategias de capacidades sectoriales impulsadas por la demanda en Europa. Este plan aporta una base firme para poner en marcha esfuerzos a mayor escala. Hasta la fecha, se ha puesto a prueba en los sectores siguientes: fabricación aditiva; automoción; pilas y acumuladores; bioeconomía; construcción; tecnologías de defensa; digitalización de la cadena de valor de la energía e industrias de gran consumo energético; espacio; tecnologías marítimas; transporte marítimo; microelectrónica; acero; artículos textiles, prendas de vestir, calzado y cuero; y turismo.

Créditos), que se ha aplicado de manera generalizada en la enseñanza superior, se utiliza también para la EFP postsecundaria y terciaria.

La Recomendación sobre el ECVET de 2009 quedará derogada y las disposiciones y los principios de dicho sistema, antes descritos, se impulsarán con arreglo a la presente propuesta y se integrarán en otros instrumentos de políticas de la UE.

La **Recomendación sobre el EQAVET**²⁸ se adoptó para mejorar la calidad de la EFP. La importancia de mejorar la calidad en la EFP ya se había incluido en la Estrategia de Lisboa de 2000, en la que se afirmaba que la transición hacia una economía basada en el conocimiento requería una EFP moderna y adaptable. Posteriormente, en la Declaración de Copenhague de 2002 se propuso una cooperación de la UE en materia de garantía de calidad en EFP, con el fin de apoyar la confianza mutua y el reconocimiento de las cualificaciones.

Las mencionadas evaluaciones sobre los instrumentos de EFP de la Unión Europea pusieron de manifiesto que el EQAVET ha estimulado a los Estados miembros para que revisen y perfeccionen sus sistemas nacionales de garantía de calidad: doce Estados miembros los han mejorado específicamente como respuesta a esa Recomendación, mientras que, en la mayoría de los demás países, el EQAVET se ha utilizado para revisar y ajustar los sistemas. Además, varios países cuentan con nueva legislación de garantía de calidad que hace referencia explícita al EQAVET. Sin embargo, la Recomendación no ha contribuido de manera significativa a mejorar la transparencia de los acuerdos de garantía de calidad entre países y, en general, no ha fomentado la confianza mutua. Asimismo, algunas partes interesadas tienen la percepción de que el instrumento se aplica en su mayor parte a la EFP inicial, que tiene lugar en los centros educativos.

En los últimos diez años, se han desarrollado muchas actividades a escala de la UE en el marco de la Red del EQAVET, como las actividades de aprendizaje entre pares y los grupos de trabajo sobre temas específicos de garantía de la calidad. Una de estas actividades, denominada iniciativa EQAVET+, consistió en desarrollar descriptores indicativos específicos sobre varios temas de garantía de calidad que no se habían tratado en la Recomendación de 2009. Este ejercicio se llevó a cabo en respuesta a la evaluación externa de 2013 de la Recomendación, en la que se indicaban ámbitos que cabía mejorar.

Teniendo en cuenta los resultados de los distintos estudios de evaluación antes descritos, la presente propuesta incluye las medidas siguientes:

- derogar la Recomendación sobre el EQAVET de 2009 e integrar en la presente propuesta el trabajo sobre la garantía de la calidad en la EFP de la Unión Europea;
- integrar la iniciativa EQAVET+ añadiendo elementos relativos a los resultados del aprendizaje, la certificación y la evaluación, la consulta con las partes interesadas y el papel de los profesores y los formadores;
- añadir un descriptor indicativo adicional sobre la flexibilidad de los itinerarios de aprendizaje en EFP, dada la creciente necesidad de desarrollar una oferta flexible de EFP, y sobre la necesidad de contribuir a la sostenibilidad medioambiental;
- incluir el aspecto de la preparación digital de los sistemas y las instituciones de EFP;
- definir un nuevo método de trabajo a través de revisiones por pares de la garantía de la calidad a nivel del sistema de EFP con el fin de mejorar el aprendizaje mutuo, aumentar la transparencia de los acuerdos de garantía de calidad en la oferta de EFP y reforzar la confianza mutua entre los Estados miembros;

²⁸ DO C 155 de 8.7.2009.

- mantener la misión y las funciones de los puntos de referencia nacionales (PRN) del EQAVET.

Evaluación de impacto

La propuesta se elaboró sobre la base de pruebas recogidas en estudios y a través de amplias consultas con las partes interesadas. Dado el enfoque de complementariedad de las actividades propuestas con respecto a las iniciativas de los Estados miembros, el carácter voluntario de las actividades propuestas y el alcance de los efectos esperados, no es necesario realizar una evaluación de impacto.

Adecuación regulatoria y simplificación

No procede.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

No serán necesarios recursos presupuestarios ni humanos adicionales del presupuesto de la UE. Además, la presente iniciativa será sin perjuicio de las negociaciones sobre el próximo marco financiero plurianual y los futuros programas.

5. OTROS ELEMENTOS

Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información

A nivel nacional, la presente propuesta invita a los Estados miembros a modernizar sus sistemas de EFP en consonancia con las prioridades y las prácticas de educación y formación nacionales.

La Comisión informará al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación cada cinco años, basándose en la supervisión anual del Cedefop y en estrecha cooperación con el CCFP.

Documentos explicativos (para las Directivas)

No procede.

Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

Recomendaciones a los Estados miembros

La propuesta invita a los Estados miembros a trabajar en pro de la aplicación de la política de la Unión en materia de EFP. Esta política se inspira en el dictamen del CCFP sobre el futuro de la EFP posterior a 2020²⁹.

La crisis de la COVID-19 ha subrayado la urgencia de las principales vías de acciones de reforma para lograr que la EFP sea más resiliente y adecuada respecto a los desafíos futuros. Asimismo, ha puesto de manifiesto la necesidad de agilizar la EFP en respuesta a los cambios rápidos y acelerar su digitalización, emplear enfoques de aprendizaje modernos e innovadores, y aumentar las inversiones en capacidades y competencias de profesores y formadores.

Uno de los mensajes clave del dictamen del CCFP es fomentar la creación de una cultura europea de la EFP, que **esté orientada a los resultados, apoye a los Estados miembros en la definición de objetivos** y desarrolle métodos para evaluar su consecución. Sobre la base de consultas anteriores acerca de posibles puntos de referencia en el ámbito de la educación y formación profesionales, la propuesta prevé también una serie de objetivos cuantitativos que

²⁹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

deberán alcanzarse de aquí a 2025, a saber³⁰:

- **el porcentaje de titulados con empleo debe ser del 82 % como mínimo³¹;**
- **el 60 % de los titulados recientes en EFP debe haberse beneficiado del aprendizaje en el trabajo** durante la educación y formación profesionales³². Este objetivo se refiere a todas las formas de aprendizaje en el trabajo y, por tanto, contribuirá a aumentar las oportunidades de formación de aprendices que pueden recibir apoyo de la Garantía Juvenil;
- **el 8 % del alumnado de EFP debe haberse beneficiado de una movilidad en el extranjero por motivos de aprendizaje³³.**

Los objetivos primero y tercero se basan en los parámetros de referencia actuales del ET 2020 sobre la empleabilidad y la movilidad de los titulados en EFP, mientras que el segundo se basa en la Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz. El documento de trabajo de los servicios de la Comisión explica en detalle la justificación y la metodología de estos indicadores y objetivos.

La propuesta define además una serie de principios que deben seguirse a nivel nacional para aplicar la política de la Unión antes mencionada. Estos principios se estructuran en torno a **los siguientes objetivos temáticos**:

1. La EFP se adapta con agilidad a los cambios del mercado laboral dinámico

El impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía de la UE, los rápidos avances tecnológicos, la digitalización, la transición hacia una economía eficiente en el uso de los recursos, circular y climáticamente neutra, los nuevos modelos de negocio y las nuevas formas de organización del trabajo aceleran los cambios en las capacidades que requiere el mercado laboral. Los Estados miembros deben establecer **marcos y medidas adecuados para garantizar que la EFP sea resiliente y pueda responder con rapidez a las demandas cambiantes del mercado laboral**. Se necesitan unos mecanismos mejores de anticipación de capacidades y seguimiento de los titulados, a fin de responder a los cambios en los sectores económicos y las profesiones, y adaptar en consecuencia el contenido de la educación y formación profesionales. Un elemento decisivo es la velocidad a la que se está produciendo esta adaptación. Se necesitan niveles de autonomía y financiación que faciliten las respuestas rápidas de los proveedores de EFP a la evolución de las necesidades en materia de capacidades. La EFP prepara a las personas para profesiones específicas. Al mismo tiempo, el contenido del aprendizaje, tanto en el caso de los jóvenes como de los adultos, debe encontrar un equilibrio entre las competencias clave, como las habilidades para la vida³⁴, y las

³⁰ El impacto de la pandemia de COVID-19 probablemente ralentizará la consecución de los objetivos durante los primeros años pero, con la recuperación, se prevé una aceleración de los progresos.

³¹ Abarcará el grupo de edad de 20 a 34 años con título de educación secundaria postobligatoria, como mínimo, que hayan abandonado la educación y la formación entre 1 y 3 años antes.

³² Abarcará el grupo de edad de 15 a 34 años que hayan abandonado la educación y la formación entre 1 y 3 años antes. El indicador se basará en los datos que se recojan a partir de 2021 en la EPA de la UE.

³³ Se medirá como porcentaje del alumnado que haya hecho uso de la movilidad en un año civil, como proporción de una cohorte de titulados de EFP en el mismo año. El indicador se basará en los datos de movilidad obtenidos de Erasmus+ y en los datos de titulados en EFP extraídos de la colección UOE. Además, cuando proceda, también podrían utilizarse datos procedentes de los programas de movilidad de las autoridades nacionales para complementar los datos de Erasmus+.

³⁴ Las habilidades para la vida pueden incluir la resiliencia, la alfabetización mediática, la competencia cívica, y la cultura financiera, medioambiental o sanitaria. Las sociedades abiertas y democráticas dependen de una ciudadanía activa que puede juzgar la información procedente de diversas fuentes, detectar la desinformación, tomar decisiones con conocimiento de causa, ser resiliente y actuar con responsabilidad.

capacidades específicas que requiere cada profesión.

El aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices, en particular, son enfoques eficaces para garantizar la correlación de la EFP con el mercado laboral. En épocas de recesión, las pequeñas empresas tal vez no estén en condiciones de ofrecer plazas de aprendiz. Un enfoque preventivo más firme y un enfoque reforzado de la Garantía Juvenil en la formación de aprendices, así como medidas de apoyo adecuadas, en forma de centros de formación entre empresas o mediante la expansión de herramientas de formación digital, pueden contribuir a una oferta estable de formación de aprendices también en condiciones económicas desfavorables.

2. La flexibilidad y las oportunidades de evolución constituyen la base de la educación y formación profesionales

La flexibilidad y las oportunidades para avanzar en los sectores de la educación y la formación, y entre ellos, son elementos clave de los sistemas de EFP preparados para el futuro. Además, velar por que los programas de EFP sean **personalizados y estén centrados en el alumnado** es esencial para garantizar el compromiso firme de dicho alumnado y el atractivo de los itinerarios de EFP, lo que aumentará la empleabilidad.

La **estructuración en módulos** (el desglose de las cualificaciones profesionales en partes más pequeñas de resultados del aprendizaje) es la forma de actualizar el contenido y adaptarlo a las necesidades de cada persona con flexibilidad. La validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en el aprendizaje no formal e informal facilitará la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional, lo que no solo conducirá a cualificaciones completas, sino también a microcredenciales o a cualificaciones parciales. También contribuye a tender un puente entre los distintos ámbitos, lo que resulta necesario para el ámbito, en desarrollo, de la economía ecológica y sostenible.

3. La educación y formación profesionales, motor para la innovación y el crecimiento, prepara para la doble transición ecológica y digital y para empleos muy demandados

La capacidad de respuesta de la EFP a los cambios estructurales puede reforzarse mediante un enfoque más proactivo en el que se **vincule más estratégicamente la EFP a estrategias económicas y a ecosistemas empresariales y de innovación con visión de futuro**. Es una forma no solo de reaccionar ante los cambios que ya se están produciendo, sino también de crear conjuntamente transiciones económicas y sociales, especialmente en el contexto actual de recuperación, centrarse en ecosistemas industriales estratégicos (salud, productos farmacéuticos y otros), y en una economía eficiente en el uso de los recursos, sin sustancias tóxicas, circular, climáticamente neutra y digital. Esto podría reducir el tiempo de respuesta para la adaptación de los planes de estudios de EFP.

Los Estados miembros deberían seguir aplicando enfoques de **excelencia en EFP** que fomenten la integración de esta en los ecosistemas de capacidades, las estrategias de especialización inteligente, las estrategias de capacidades nacionales, los sistemas de innovación, las estrategias de economía circular, las iniciativas de renovación o los planes nacionales de energía y clima. El desarrollo de la EFP en niveles de cualificación superiores y el apoyo al emprendimiento y a las empresas emergentes son elementos importantes de la respuesta que se requiere. Esto debe ir acompañado de medidas de políticas estructurales complementarias que puedan contribuir a aumentar el atractivo de los entornos empresariales, fomentar la inversión y difundir la innovación. Los **Centros de Excelencia Profesional** conectados mediante un marco europeo transnacional pueden ser un instrumento eficaz para impulsar la transición de sectores que están en declive a nuevos sectores en crecimiento y para integrar las capacidades ecológicas y digitales en un contexto profesional (por ejemplo,

basándose en el Marco de la UE de Competencias Digitales para los Ciudadanos y en el Marco Europeo de Competencia Electrónica para profesionales de las TIC).

La ecologización del sector de la EFP requiere ante todo hacer que sus programas, planes de estudio y contenidos sean más ecológicos, pero también gestionar las instituciones de EFP prestando la debida atención a la huella ambiental. Para ello es preciso apoyar a las instituciones de EFP mientras adaptan sus programas y garantizan que estos respondan a las necesidades de las empresas que se encuentran en primera línea para la consecución de los objetivos medioambientales, pero también velar por que las infraestructuras y la tecnología estén en consonancia con los requisitos de sostenibilidad, de modo que contribuyan así también al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por ejemplo ayudando a proporcionar las capacidades necesarias para la Oleada de renovación y la doble transición ecológica y sostenible. Además, como ilustra la crisis de la COVID-19, las instituciones de EFP tienen que asumir la digitalización y disponer de una estrategia digital clara que aborde múltiples dimensiones: suministro de contenidos de aprendizaje digital y enfoques pedagógicos de aprendizaje digital, pero también un mejor uso de los datos para seguir la progresión del alumnado, desarrollar enfoques adaptados y prever las capacidades que se requerirán en el futuro.

4. La EFP es atractiva y se basa en una oferta moderna y digitalizada de formación y capacidades

Si bien la EFP ofrece muy buenas perspectivas de empleo en ocupaciones con mucha demanda en el mercado laboral, sigue enfrentándose a un problema de escaso atractivo para el alumnado y las empresas en la mayoría de los Estados miembros. Esto significa que deben invertirse más esfuerzos para **aumentar el atractivo de la EFP** mediante su innovación y modernización, especialmente en lo relativo a nuevos entornos, herramientas y pedagogías de aprendizaje, prestando especial atención a la digitalización. Las herramientas de realidad virtual y de realidad aumentada y los simuladores basados en las TIC tienen potencial para modernizar e innovar significativamente la oferta de EFP, y de aumentar su accesibilidad y eficiencia en comparación con costosos equipos físicos, de modo que pueden ser especialmente beneficiosas para las pequeñas empresas y para la formación de aprendices organizada en pequeñas y medianas empresas.

Se pueden adquirir nuevos tipos de capacidades mediante la enseñanza colaborativa, la enseñanza interdisciplinar y el aprendizaje basado en proyectos. Otro aspecto del atractivo es la **permeabilidad**: los sistemas de educación y formación deben permitir itinerarios verticales y horizontales entre la EFP, la enseñanza escolar general, la educación superior y la educación de adultos. Los programas de EFP de grado superior deben seguir ampliándose para responder al aumento de las necesidades de competencias profesionales avanzadas. Los servicios de orientación de alta calidad también tienen potencial para aumentar el atractivo de la EFP.

La internacionalización, la movilidad transnacional, incluidos los concursos de capacidades profesionales³⁵, los fuertes vínculos con los demás sectores de la educación y la formación, la investigación y los agentes del mercado laboral son fundamentales para innovar a la hora de diseñar y ofrecer la EFP.

La mejora de la calidad en EFP solo será posible con **profesores y formadores** bien formados y motivados. El personal de EFP debe recibir apoyo para desarrollar capacidades y

³⁵ Los concursos de capacidades profesionales elevan el perfil y el reconocimiento de las personas cualificadas y muestran la importancia de las capacidades para lograr el crecimiento económico y el éxito personal. Estos concursos establecen niveles elevados para la excelencia en materia de capacidades en varias profesiones y miden la consecución de dichos niveles. Además, animan a los jóvenes competidores a alcanzar nuevas cotas, y ayudan a que trabajen en lo que les apasiona.

proporcionar herramientas que permitan dominar las nuevas tecnologías, trabajar en entornos multiculturales y comprender las necesidades cambiantes del mercado laboral. La motivación, la evolución profesional y el bienestar de los profesores y formadores en EFP son fundamentales para aumentar el atractivo de su profesión. Los llamados «docentes híbridos» – personal que trabaja parte de su tiempo en una empresa y otra parte como profesorado en un centro de formación profesional– pueden contribuir a reforzar los acuerdos de cooperación entre los centros de EFP y las empresas de manera más estructurada y frecuente. Los docentes híbridos pueden acercar la innovación necesaria a un entorno escolar y solucionar la escasez y el envejecimiento crecientes del profesorado de la formación profesional. El concepto ofrece a las personas unas perspectivas de carrera interesantes y proporciona beneficios tanto a los centros educativos como a las empresas, entre otras cosas porque se reparten los costes salariales.

5. La EFP promueve la igualdad de oportunidades

La EFP de buena calidad también contribuye a la **inclusión de grupos vulnerables**. Esto significa que debe garantizarse una amplia accesibilidad y que es preciso eliminar las barreras restantes a la participación, por ejemplo de las personas con discapacidad, las personas adultas con un nivel bajo de capacidades, las pertenecientes a minorías étnicas y raciales (como la población gitana), y las personas de origen inmigrante. También puede ayudar a abordar los problemas de equidad en el acceso a herramientas de aprendizaje digital, conexión a internet y dispositivos informáticos necesarios que se han planteado durante la crisis de la COVID-19. Las medidas específicas y los formatos flexibles de formación pueden evitar el abandono prematuro de EFP y ofrecer oportunidades para la vuelta de quienes hayan abandonado los estudios.

También es necesario abordar el sesgo de género fomentando el equilibrio entre las profesiones tradicionalmente «masculinas» y «femeninas», entre otras cosas fomentando la participación de las mujeres en la formación profesional para profesiones que se han considerado tradicionalmente «masculinas» y de los hombres para profesiones «femeninas».

6. La EFP se sustenta en una cultura de garantía de la calidad (según se ha explicado anteriormente)

7. Aplicación a nivel nacional

Las asociaciones sostenibles entre todas las partes interesadas pertinentes (incluidas las asociaciones público-privadas) son fundamentales para lograr **una gobernanza eficaz en EFP**. Se invita a los Estados miembros a hacer el mejor uso posible de los instrumentos europeos existentes, como Europass, el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) o ESCO (la clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones) y a maximizar las sinergias entre ellos con vistas a promover el reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones y los títulos de educación y formación profesionales, así como de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero. Los fondos e instrumentos de la Unión Europea siguen centrándose en las capacidades y ofrecen posibilidades de financiación respecto a las reformas de la educación y formación profesionales. Con objeto de lograr una aplicación más eficaz y eficiente de la Recomendación, se propone que las autoridades nacionales responsables definan las medidas que deben adoptarse para aplicar la presente Recomendación a escala nacional en el plazo de un año desde su adopción, basándose en los acuerdos nacionales y los marcos financieros existentes, y hagan un seguimiento de su aplicación.

Apoyo a escala de la UE

La propuesta tiene por objeto reafirmar el papel clave del Comité consultivo tripartito de formación profesional (CCFP), en la gobernanza de la UE por lo que se refiere a la política de EFP, al tiempo que insta a un método de trabajo más estructurado sobre la base de un programa de trabajo continuo. Asimismo, pide una mayor cooperación con otras partes interesadas clave, como los representantes del alumnado y los proveedores de educación y formación profesionales.

La propuesta no introduce ningún cambio en las estructuras de gobernanza más amplias del ámbito de las capacidades, la educación y la formación.

La Comisión Europea podría respaldar gradualmente a los Estados miembros con miras a la aplicación de la presente Recomendación contribuyendo en mayor medida a las reformas estructurales en materia de formación de aprendices mediante el servicio de apoyo a la formación de aprendices³⁶ y dando un nuevo impulso a la Alianza Europea para la Formación de Aprendices en sinergia con la Garantía Juvenil, así como ampliando los servicios de apoyo a la educación y formación profesionales junto con el Cedefop. Las actividades podrían abarcar una gama de servicios, entre ellos el aprendizaje mutuo, el asesoramiento especializado, el aprendizaje comparativo, el trabajo analítico y el desarrollo de capacidades para aplicar la presente Recomendación.

El objetivo de las *plataformas de Centros de Excelencia Profesional* es fomentar la «convergencia al alza» de la excelencia de la EFP actuando en dos niveles:

1. Nacional: en un contexto local concreto, integrando estrechamente los Centros de Excelencia Profesional en los ecosistemas y las agrupaciones locales de emprendimiento e innovación y ejerciendo como centros de difusión de tecnología para pymes, incluidas las herramientas de aprendizaje digital (simuladores, realidad virtual y realidad aumentada basados en las TIC), y conectándolos a escala europea.
2. Internacional³⁷: a través de Plataformas de Centros de Excelencia Profesional, a fin de establecer puntos de referencia de gran calidad para la formación profesional, reuniendo a los Centros de Excelencia Profesional que comparten un interés común en sectores o actividades específicos (por ejemplo, aeronáutica, electromovilidad, tecnologías ecológicas y circulares, TIC o asistencia sanitaria) o mediante enfoques innovadores (por ejemplo, soluciones digitales, inteligencia artificial) para hacer frente a los retos sociales (como el cambio climático, el agotamiento y la escasez de recursos, la contaminación, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la integración de los inmigrantes, la mejora de las capacidades de las personas con bajos niveles de cualificación, etc.).

Las plataformas estarán abiertas a países que cuenten con sistemas de excelencia profesional bien desarrollados, así como a aquellos que estén elaborando enfoques similares, con la

³⁶ Como medida clave de seguimiento de la Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz, la Comisión puso en marcha en noviembre de 2018 los servicios de apoyo a la formación de aprendices. Su objetivo es respaldar a los miembros de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices en lo que respecta a trabajar para aumentar y mejorar este tipo de formación de aprendices mediante un centro de conocimiento y de creación de redes. También incluye el aprendizaje comparativo, una metodología que combina la evaluación comparativa con el aprendizaje entre pares, y que proporciona un proceso estructurado de aprendizaje mutuo entre los Estados miembros sobre la mejora de sus sistemas de formación de aprendices.

³⁷ En una dimensión tanto europea como no europea. Las plataformas internacionales de Centros de Excelencia Profesional deben incluir a los países de la UE y también pueden aceptar a otros países en la medida en que su participación aporte un valor añadido a la plataforma.

finalidad de explorar todo el potencial de las instituciones de EFP para desempeñar un papel proactivo en apoyo del crecimiento, la competitividad y la innovación. Las plataformas de Centros de Excelencia Profesional no están pensadas para crear nuevas instituciones e infraestructuras de EFP desde cero. Por el contrario, su objeto es reunir un conjunto de socios locales y regionales, como los proveedores de EFP inicial y continua, las instituciones de educación superior, incluidas universidades de ciencias aplicadas y politécnicas, las instituciones de investigación, los parques científicos, las agrupaciones, las empresas, en particular microempresas y pymes, las cámaras y asociaciones empresariales, los interlocutores sociales, los consejos de competencias sectoriales, las asociaciones profesionales o sectoriales, las autoridades y agencias de desarrollo nacionales y regionales, los servicios públicos de empleo, etc.

La herramienta de *reflexión personal SELFIE*, que apoya a las instituciones de educación y formación en el uso eficaz de las tecnologías digitales para la enseñanza y el aprendizaje, puede desempeñar un papel importante. Esta herramienta se seguirá desarrollando y ampliando para abarcar la cooperación con los empleadores en los sistemas de aprendizaje en el trabajo. El marco EQAVET se ha adaptado para incluir también criterios y descriptores de calidad relacionados con la digitalización de la enseñanza y el aprendizaje, también mediante el empleo de la herramienta SELFIE.

Los sistemas europeos de EFP tienen potencial de establecerse como *punto de referencia mundial para el desarrollo de las capacidades*. Hay diversas medidas que han de adoptarse a nivel de la UE para promover el liderazgo europeo en un mercado mundial de la formación, como el apoyo a la internacionalización de los sistemas de educación y formación profesionales, la promoción de concursos de competencias o la organización de campañas de comunicación para aumentar el atractivo y mejorar la imagen de la EFP.

Un elemento innovador que apoya la excelencia y la internacionalización de la EFP es el concepto de *Perfiles Profesionales Esenciales Europeos* que definiría una parte específica de contenido común de la formación a nivel europeo. Estos perfiles, como elemento de la plataforma Europass y complementados, en la medida de lo posible, por contenidos digitales de formación profesional, pueden facilitar significativamente la movilidad de los alumnos y los trabajadores, el reconocimiento automático de las cualificaciones de EFP y los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero, así como el desarrollo de planes de estudios, cualificaciones y microcredenciales comunes de educación y formación profesionales.

Con vistas a reforzar la dimensión europea del aumento de la transparencia y la «generación de confianza», la propuesta propone *introducir revisiones por pares sobre acuerdos de garantía de la calidad* en la EFP. El énfasis en la dimensión europea sigue de forma lógica a las actividades que se han realizado satisfactoriamente desde la adopción de la Recomendación sobre el EQAVET de 2009 y que han ayudado a la mayoría de los países a definir, revisar y perfeccionar sus sistemas de garantía de la calidad. El formato y los métodos de trabajo de esta dimensión europea intensificada, destinados a incrementar la transparencia y generar confianza mediante un ejercicio de revisión por pares, deben debatirse más a fondo con todas las partes interesadas pertinentes.

Los proveedores de EFP y sus asociaciones son agentes fundamentales en la aplicación de las reformas de la EFP a escala nacional e influyen directamente en la aplicación de las políticas e iniciativas de la UE. Son multiplicadores, a la hora de difundir la agenda de la política sobre EFP y las buenas prácticas que se intercambian a escala de la UE, pero también aportan información y conocimientos especializados a las políticas propuestas por la Comisión desde la perspectiva de los profesionales de base. Es necesario *intensificar un diálogo estructurado*

con los proveedores de EFP a fin de incrementar su capacidad y su papel en la cooperación en materia de EFP a escala de la Unión.

Se fomentará el uso de fondos y programas de la UE (como Next Generation EU [Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, REACT-UE], el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, InvestEU, Erasmus+, Horizonte Europa, Interreg, Europa Digital, el Mecanismo para una Transición Justa y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) para apoyar el cumplimiento de los compromisos asumidos en la presente propuesta.

En particular, la propuesta de Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y REACT-UE tienen potencial para mitigar los efectos socioeconómicos de la transición y de la pandemia de COVID-19. Concretamente, cabría intensificar el apoyo a la formación de aprendices, la digitalización de las instituciones de EFP y la aceleración de las reformas de EFP destinadas a facilitar el desarrollo sin problemas de los programas de reciclaje profesional de calidad que brindan ayuda para la transición profesional de las personas que trabajan en sectores muy afectados por la crisis.

Propuesta de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular sus artículos 166 y 165,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³⁸ reconoce la educación y el acceso a la formación profesional y continua como un derecho, mientras que los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas prevén, de aquí a 2030³⁹, la igualdad de acceso de todas las mujeres y los hombres a una educación técnica, profesional y superior asequible y de calidad, incluida la universidad, y a un aumento sustancial del número de jóvenes y adultos que posean las capacidades pertinentes, incluidas las técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo digno y el espíritu empresarial.
- (2) El pilar europeo de derechos sociales⁴⁰, proclamado el 17 de noviembre de 2017, establece una serie de principios para apoyar mercados de trabajo y sistemas de protección social equitativos y que funcionen correctamente, incluido el principio 1 sobre el derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, y el principio 4, relativo al apoyo activo al empleo.
- (3) Los sistemas de educación y formación profesionales de alta calidad e innovadores proporcionan a las personas capacidades para trabajar que les ayudan a adaptarse a la doble transición ecológica y digital e impulsarla, con objeto de hacer frente a situaciones de emergencia y perturbaciones económicas, apoyando también el crecimiento económico y la cohesión social. Así, les proporcionan capacidades que les ayudan a conseguir o crear puestos de trabajo demandados en el mercado laboral.
- (4) Resulta esencial disponer de políticas firmes de formación profesional para alcanzar el objetivo de promover una mano de obra cualificada, formada y adaptable, y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, tal y como establece el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- (5) La Comunicación de la Comisión titulada «El Pacto Verde Europeo»⁴¹ es la nueva estrategia de crecimiento de la Unión destinada a transformar su economía y su sociedad para situarlas en una senda más sostenible. Los centros educativos, las instituciones de formación y las universidades son foros idóneos para obtener la

³⁸ DO C 326 de 26.10.2012.

³⁹ <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

⁴⁰ Doc. 13129/17.

⁴¹ COM(2019) 640 final.

participación del alumnado, los padres y madres, las empresas y el resto de la comunidad en los cambios necesarios para el éxito de la transición. La mejora de las capacidades y el reciclaje profesional proactivos son necesarios para extraer los beneficios de la transición ecológica.

- (6) La Comunicación de la Comisión titulada «Una Europa social para una transición justa»⁴² destaca la necesidad de situar las capacidades, la empleabilidad y el capital humano en un lugar central, mediante la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia⁴³, y va acompañada de una propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales. También anuncia más trabajos relacionados con el Espacio Europeo de Educación y un nuevo marco de cooperación con los Estados miembros en materia de educación y formación.
- (7) En la Comunicación de la Comisión sobre «Un nuevo modelo de industria para Europa»⁴⁴ se pide una actuación decisiva para hacer del aprendizaje permanente una realidad para todos y garantizar que la educación y la formación sigan el ritmo y ayuden a conseguir la doble transición. También se hace un llamamiento a que la educación superior y la educación y formación profesionales proporcionen al mercado laboral más personas especializadas en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la técnica. El nuevo Plan de acción para la economía circular⁴⁵ y la Estrategia de la UE sobre Biodiversidad para 2030⁴⁶ ponen de relieve el papel clave de las capacidades en la transición hacia una economía ecológica y limpia.
- (8) La Comunicación de la Comisión titulada «Una estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital»⁴⁷ destaca que la disponibilidad de personal cualificado o directivo con experiencia es el problema más importante para una cuarta parte de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas (pymes) de la UE⁴⁸ y que la falta de personal cualificado es el obstáculo más importante para las nuevas inversiones en toda la UE⁴⁹. La EFP es especialmente importante para que las pymes se aseguren de que su mano de obra posee las capacidades necesarias.
- (9) La Comunicación de la Comisión titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025»⁵⁰ destaca la importancia de la educación y formación profesionales para las mujeres y los hombres con el fin de garantizar el equilibrio de género en las profesiones en las que tradicionalmente predomina uno u otro sexo y de abordar la cuestión de los estereotipos de género.
- (10) La Comunicación de la Comisión titulada «El presupuesto de la UE: motor del plan de recuperación para Europa»⁵¹ establece un plan audaz y exhaustivo para la recuperación europea. Este plan tiene por bases la solidaridad y la equidad y está profundamente arraigado en los principios y valores comunes de la Unión. Además, establece el modo de relanzar la economía europea, al tiempo que impulsa las transiciones ecológica y

⁴² COM(2020) 14 final.

⁴³ COM(2020) 274 final.

⁴⁴ COM(2020) 102 final.

⁴⁵ COM(2020) 98 final.

⁴⁶ COM(2020) 380 final.

⁴⁷ COM(2020) 103 final.

⁴⁸ Encuesta SAFE 2019, https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html

⁴⁹ *EIB Investment report 2018/2019* [«Informe de inversión del BEI 2018/2019», documento en inglés], <https://www.eib.org/en/publications/investment-report-2018>

⁵⁰ COM(2020) 152 final.

⁵¹ COM(2020) 442 final.

digital, y de hacerla más justa, más resiliente y más sostenible para las generaciones futuras.

- (11) Desde 2013, la Garantía Juvenil⁵² ha ayudado a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral ofreciéndoles una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendices o períodos de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal. La EFP ha sido eficaz para facilitar la transición al mercado laboral de los jóvenes en riesgo de exclusión. En el futuro, disponer de una EFP atractiva y pertinente para el mercado laboral, especialmente la formación de aprendices, puede desempeñar un papel aún más importante en relación con la Garantía Juvenil a fin de evitar que los jóvenes queden desempleados y prepararlos para futuras oportunidades en el mercado de trabajo, en particular como elemento de la doble transición ecológica y digital.
- (12) La propuesta de la Comisión de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) tiene por objeto garantizar una mejor adecuación de los sistemas de educación y formación al mercado laboral y la igualdad de acceso a las oportunidades de aprendizaje permanente para todos, mediante itinerarios de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional.
- (13) La propuesta de la Comisión de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece Erasmus, el programa de la Unión para la educación, la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013 establece que debe mantenerse la naturaleza integrada del programa de 2014-2020, que abarca el aprendizaje en todos los contextos —formal, no formal e informal, y en todas las etapas de la vida—, con objeto de impulsar itinerarios de aprendizaje flexibles que permitan a las personas desarrollar las competencias necesarias para hacer frente a los retos del siglo XXI.
- (14) La presente Recomendación se basa en una serie de iniciativas en el ámbito de la educación y la formación y de las capacidades que se han desarrollado a nivel europeo, como se resume en el anexo I, y debe contribuir a la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, el Plan de Acción de Educación Digital actualizado, el Espacio Europeo de Educación y el Marco estratégico para la cooperación en el ámbito de la educación y la formación.
- (15) La presente Recomendación cumple el objetivo del Espacio Europeo de Educación de crear un auténtico espacio europeo de aprendizaje donde la educación y formación de alta calidad e inclusiva no se vea obstaculizada por las fronteras y cuyo objetivo sea eliminar los obstáculos para el reconocimiento de certificados escolares, títulos de educación superior y períodos de aprendizaje en el extranjero, y de trabajar en favor de una validación transfronteriza sin trabas de los certificados de formación y aprendizaje permanente.
- (16) Basándose en las prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (el «Proceso de Copenhague») que se adoptaron como Resolución del Consejo el 19 de diciembre de 2002⁵³, los objetivos de alcanzar una EFP flexible de gran calidad y la movilidad transnacional siguieron ocupando un lugar destacado en el panorama general de la modernización de la EFP definida en 2010 en el Comunicado de Brujas⁵⁴ por los ministros competentes.

⁵² DO C 120 de 26.4.2013, p. 1.

⁵³ DO C 13 de 18.1.2003.

⁵⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/content/bruges-communicue>.

- (17) En las Conclusiones de Riga, de 22 de junio de 2015⁵⁵, los ministros responsables de la EFP acordaron un conjunto de prioridades para apoyar la consecución de esta visión, tal como se recogió en el Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020)⁵⁶ y en la nueva Agenda de Capacidades para Europa de 2016⁵⁷, que dio un nuevo impulso importante a la política de EFP de la Unión, más centrado en el atractivo y la calidad.
- (18) La Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa al establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET)⁵⁸ establece un marco de referencia para ayudar a los Estados miembros a mejorar la calidad de sus sistemas de educación y formación profesionales y contribuir a una mayor transparencia de la evolución de las políticas en este ámbito entre los Estados miembros. Durante los diez años de su aplicación, el EQAVET ha estimulado la introducción de reformas en los sistemas nacionales de garantía de la calidad, pero no ha contribuido de manera significativa a mejorar la transparencia de los acuerdos de garantía de calidad. Además, se ha aplicado principalmente en la EFP inicial, que se imparte en centros educativos. Por consiguiente, el marco EQAVET de 2009 debe integrarse en la presente Recomendación, a la que deben añadirse elementos que aborden las deficiencias de su aplicación relacionadas con la calidad de los resultados del aprendizaje, la certificación y la evaluación, la consulta con las partes interesadas, el papel de los profesores y formadores, el aprendizaje en el trabajo y la flexibilidad de la educación y formación profesionales. Con el fin de mejorar el aprendizaje mutuo, aumentar la transparencia y la coherencia de los acuerdos de garantía de calidad en la oferta de educación y formación profesionales, y reforzar la confianza mutua entre los Estados miembros de la UE, deben introducirse a escala de la Unión revisiones por pares de la garantía de la calidad del sistema.
- (19) La Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)⁵⁹ estableció el objetivo de mejorar el reconocimiento, la acumulación y la transferencia de los resultados del aprendizaje, y apoyar la movilidad y el aprendizaje permanente, así como el establecimiento de un sistema de créditos de la UE en materia de educación y formación profesionales. Durante sus diez años de aplicación, el ECVET ha contribuido ampliamente al desarrollo de una experiencia de movilidad de mayor calidad mediante el uso y la documentación de unidades de resultados del aprendizaje. Sin embargo, en general no se ha aplicado el concepto de puntos del ECVET y este sistema no ha dado lugar a la creación de un sistema europeo de créditos en el ámbito de la educación y formación profesionales. Por lo tanto, la presente Recomendación del Consejo debe incluir los principios clave del ECVET (por ejemplo, unidades de resultados del aprendizaje) relacionados con la flexibilidad. Los instrumentos del ECVET (por ejemplo, el acuerdo y el memorando de entendimiento sobre aprendizaje), que respaldan la movilidad del alumnado de formación profesional, deben seguir desarrollándose en el marco de otros instrumentos de la UE, como los que reciben apoyo del programa

⁵⁵ https://www.izm.gov.lv/images/RigaConclusions_2015.pdf.

⁵⁶ DO C 417 de 15.12.2015, p. 25.

⁵⁷ COM(2016) 381 final.

⁵⁸ DO C 155 de 8.7.2009.

⁵⁹ DO C 155 de 8.7.2009.

Erasmus+. Para las cualificaciones profesionales de enseñanza postsecundaria y terciaria, podrá aplicarse el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos, que ya se está utilizando.

- (20) La Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz⁶⁰, establece catorce criterios clave que los Estados miembros y las partes interesadas deben utilizar para ofrecer una formación de aprendices cualitativa y eficaz que garantice tanto el desarrollo de las capacidades específicas del puesto de trabajo como el desarrollo personal de los aprendices.
- (21) El seguimiento del Cedefop de las prioridades acordadas en las Conclusiones de Riga, de 22 de junio de 2015, muestra una serie de ámbitos en los que los países han avanzado con la agenda de modernización de la educación y formación profesionales, en particular en relación con la formación de aprendices y la formación en el trabajo, la garantía de la calidad, el establecimiento de mecanismos de anticipación de capacidades y de órganos consultivos en los que participan los interlocutores sociales, el aumento de la permeabilidad y la flexibilidad y, recientemente, un mayor hincapié en las capacidades digitales. Sin embargo, a la luz de la doble transición ecológica y digital, es necesario ampliar y mejorar significativamente la oferta de EFP continua, tanto en el caso de los jóvenes como de los adultos, aumentando al mismo tiempo el atractivo y la calidad en la EFP inicial.
- (22) Muchos países cuentan con iniciativas para promover la excelencia en la EFP y para conectarla mejor con los ecosistemas de la innovación y las capacidades. Esos ejemplos sirven de base para experiencias piloto satisfactorias del concepto de Centros de Excelencia Profesional, con objeto de que lleguen a ser puntos de referencia de primera categoría para la formación en ámbitos específicos, tanto en lo referente a la formación inicial como a las actividades continuas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional.
- (23) En su dictamen sobre el futuro de la educación y formación profesionales⁶¹, adoptado en diciembre de 2018, el Comité consultivo de formación profesional (CCFP) plasmó la visión de una EFP de excelencia, inclusiva y permanente que cumpla los requisitos del futuro generados por los cambios económicos, tecnológicos y sociales. En dicho dictamen se invitó a la Comisión a preparar una propuesta, en forma de Recomendación general del Consejo, destinada a racionalizar y consolidar el marco para las políticas de la UE sobre la educación y formación profesionales, su gobernanza y los instrumentos existentes.
- (24) A los efectos de la presente Recomendación, por educación y formación profesionales debe entenderse la educación y formación que pretende dotar a los jóvenes y a los adultos del saber, los conocimientos específicos, las capacidades o las competencias que se requieran para ejercer profesiones concretas o, en un sentido más amplio, en el mercado de trabajo, y que puede impartirse en contextos formales y no formales, y en todos los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones, incluido el nivel superior.
- (25) Dado su carácter no vinculante, la presente Recomendación respeta los principios de subsidiariedad y proporcionalidad y debe aplicarse de conformidad con el Derecho de la Unión y con la legislación y las prácticas nacionales. En particular, la presente

⁶⁰ DO C 153 de 2.5.2018.

⁶¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>

Recomendación se entiende sin perjuicio de la Directiva 2005/36/CE⁶², modificada por la Directiva 2013/55/UE⁶³, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, y del régimen de reconocimiento automático establecido en ella.

RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

- a) Trabajar en la aplicación de una política de la Unión en materia de educación y formación profesionales que:
 - *dote a jóvenes y adultos de las capacidades necesarias para prosperar en un mercado laboral y una sociedad en evolución, y para gestionar la recuperación y la doble transición justa hacia la economía ecológica y digital en tiempos de cambio demográfico y a través de todos los ciclos de la economía,*
 - *garantice la inclusión y la igualdad de oportunidades y contribuya a alcanzar la resiliencia, la equidad social y la prosperidad, y*
 - *establezca la EFP europea como referencia mundial para el desarrollo de las capacidades.*
- b) Poner en marcha acciones e inversiones para llevar a cabo esta política, de conformidad con los principios definidos a continuación en los puntos 1 a 23.
- c) Trabajar para alcanzar, de aquí a 2025, los siguientes **objetivos**, que forman parte de los marcos europeos de seguimiento pertinentes, incluidos los relativos al ámbito de la educación y formación, y a las políticas sociales y de empleo:
 - **el porcentaje de titulados con empleo debe ser del 82 % como mínimo⁶⁴;**
 - **el 60 % de los titulados recientes en EFP debe haberse beneficiado del aprendizaje en el trabajo** durante la educación y formación profesionales⁶⁵. Este objetivo se refiere a todas las formas de aprendizaje en el trabajo y, por tanto, contribuirá a aumentar las oportunidades de formación de aprendices que pueden recibir apoyo de la Garantía Juvenil;
 - **el 8 % del alumnado de EFP debe haberse beneficiado de una movilidad en el extranjero por motivos de aprendizaje⁶⁶.**

La EFP se adapta con agilidad a los cambios del mercado laboral dinámico

1. Los programas de educación y formación profesionales ofrecen una combinación equilibrada de **capacidades profesionales y técnicas**, bien adaptada a todos los ciclos de la economía, la evolución constante de los puestos y los métodos de trabajo y las **competencias clave⁶⁷**, incluidas las capacidades básicas sólidas y las capacidades digitales, transversales, ecológicas y otras habilidades para la vida que

⁶² DO L 255 de 30.9.2005.

⁶³ DO L 354 de 28.12.2013.

⁶⁴ Abarcará el grupo de edad de 20 a 34 años con título de educación secundaria postobligatoria, como mínimo, que hayan abandonado la educación entre 1 y 3 años antes.

⁶⁵ Abarcará el grupo de edad de 15 a 34 años que hayan abandonado la educación y la formación entre 1 y 3 años antes. El indicador se basará en los datos que se recojan a partir de 2021 en la EPA de la UE.

⁶⁶ Se medirá como porcentaje del alumnado que haya hecho uso de la movilidad en un año civil, como proporción de una cohorte de titulados de EFP en el mismo año. El indicador se basará en los datos de movilidad obtenidos de Erasmus+ y en los datos de titulados en EFP extraídos de la colección UOE. Además, cuando proceda, también podrían utilizarse datos procedentes de los programas de movilidad de las autoridades nacionales para complementar los datos de Erasmus+.

⁶⁷ Según se definen en la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente.

proporcionan unas bases firmes con vistas a la resiliencia, la empleabilidad permanente, la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal.

2. Los planes de estudios, la oferta de programas y las cualificaciones de la educación y formación profesionales se actualizan continuamente utilizando **información estratégica reforzada sobre las capacidades** (es decir, sistemas de seguimiento de titulados y mecanismos de anticipación de capacidades, también a escala sectorial y regional).
3. Los proveedores de EFP tienen un grado de **autonomía, flexibilidad, apoyo y financiación** adecuado para adaptar rápidamente la oferta de formación a las necesidades cambiantes de capacidades, la doble transición ecológica y digital, y los ciclos de la economía.
4. Los programas de educación y formación profesionales a todos los niveles incluyen componentes de **aprendizaje en el trabajo** que se están ampliando también a la EFP permanente; continúa el desarrollo de los **sistemas de formación de aprendices**⁶⁸, para mejorar las ofertas de la Garantía Juvenil⁶⁹, que se complementan con el apoyo adecuado⁷⁰ y con medidas para estabilizar la oferta de formación de aprendices, y para abordar los retos específicos de las pequeñas empresas.

La flexibilidad y las oportunidades de evolución constituyen la base de la educación y formación profesionales

5. Los programas de educación y formación profesionales son **personalizados y están centrados en el alumnado**, ofrecen acceso al aprendizaje presencial, digital o combinado, permiten itinerarios flexibles y modulares que reconocen los resultados del aprendizaje no formal e informal, y abren perspectivas de carrera profesional y mejora de la formación; los programas de formación profesional continua están diseñados para adaptarse rápidamente a las necesidades del sector, de las empresas o de las personas en materia de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional.
6. Los programas de educación y formación profesionales se basan en **módulos o unidades de resultados del aprendizaje** y existen mecanismos de validación que permiten la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados del aprendizaje de las personas con vistas a obtener cualificaciones, cualificaciones parciales o microcredenciales, según proceda⁷¹.

La educación y formación profesionales, motor para la innovación y el crecimiento, prepara para la doble transición ecológica y digital y para empleos muy demandados

7. La EFP es resiliente gracias a que se integra en las estrategias económicas, industriales y de innovación, incluidas las relacionadas con la **recuperación y la doble transición ecológica y digital**. Como consecuencia, la oferta de **EFP continua** debe ampliarse de forma considerable fomentando la adquisición de las capacidades empresariales, digitales y ecológicas demandadas.

⁶⁸ Según se definen en la Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

⁶⁹ Según se definen en la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil.

⁷⁰ Podría incluir centros de formación entre empresas.

⁷¹ De conformidad con la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

8. Los **Centros de Excelencia Profesional** actúan como catalizadores de la inversión empresarial local, apoyan la recuperación, la doble transición ecológica y digital, la innovación europea y regional, y las estrategias de especialización inteligente, así como el desarrollo de la EFP en niveles de cualificación superiores (niveles 5 a 8 del MEC) y ofrecen servicios innovadores, como agrupaciones y viveros de empresas emergentes, e innovación tecnológica para las pymes, además de soluciones innovadoras de reciclaje profesional para los trabajadores que corren el riesgo de ser despedidos.
9. Las instituciones de EFP tienen acceso a infraestructuras de última generación, cuentan con **estrategias de digitalización**⁷² e integran la **sostenibilidad medioambiental y social** en sus programas y en la gestión organizativa, contribuyendo así a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La EFP es una opción atractiva basada en la oferta moderna y digitalizada de formación y capacidades

10. Se desarrollan aún más los **programas de EFP de grado superior**, en los niveles 5 a 8 del MEC, para dar respuesta a la necesidad creciente de mayores capacidades profesionales.
11. La EFP forma parte del **proceso continuo de aprendizaje permanente** y existen itinerarios **flexibles y permeables** entre la EFP inicial y continua, la educación general y la educación superior.
12. Los programas de EFP se imparten mediante una combinación adecuada de **entornos de aprendizaje abiertos, digitales y participativos**, incluidos los lugares de trabajo propicios al aprendizaje, y cuentan con el apoyo de infraestructuras, equipos y tecnologías punteros y accesibles, y de pedagogías y herramientas versátiles, en particular simuladores, realidad virtual y realidad aumentada basados en las TIC, que mejoran la accesibilidad y la eficiencia de la formación, también en las pequeñas empresas⁷³.
13. **El personal docente, de formación y de gestión** de la EFP, tras una formación inicial, prosigue con su desarrollo profesional continuo a fin de: impartir una formación de alta calidad; fomentar las capacidades técnicas y digitales y unos métodos de formación eficaces innovadores; trabajar con herramientas de aprendizaje digital y en entornos diversos y multiculturales. Sus trayectorias profesionales aumentan en atractivo gracias a enfoques de contratación más amplios, mejores oportunidades de carrera (por ejemplo, como docentes y formadores híbridos⁷⁴) y la cooperación reforzada de los docentes y formadores con las empresas.

⁷² Por ejemplo, la herramienta de reflexión personal SELFIE apoya a las instituciones de EFP en el uso eficaz de las tecnologías digitales para la enseñanza y el aprendizaje, así como en la mejora de la cooperación con los empleadores en los sistemas de aprendizaje en el trabajo.

⁷³ Pueden incluir también la enseñanza colaborativa, el aprendizaje interdisciplinar y basado en proyectos, y nuevos métodos organizativos en las instituciones y empresas de formación, así como la inteligencia artificial.

⁷⁴ Por docentes y formadores híbridos se entiende un tipo de personal que trabaja parte de su tiempo en una empresa y otra parte como profesorado en un centro educativo o de formación profesional. Este enfoque puede contribuir a reforzar los acuerdos de cooperación entre los centros de EFP y las empresas de manera más estructurada y frecuente. Los docentes híbridos pueden acercar la innovación necesaria a un entorno escolar y solucionar la escasez y el envejecimiento crecientes del profesorado de formación

14. Las estrategias de **internacionalización** apoyan un enfoque estratégico de la cooperación internacional en materia de EFP, también en las regiones fronterizas de la UE; estas estrategias promueven el éxito de las prácticas nacionales en todo el mundo y la participación en **concursos internacionales de capacidades profesionales**.
15. Existen oportunidades de **movilidad por motivos de aprendizaje** para el alumnado y el personal de formación profesional, incluidas la movilidad virtual, la movilidad a largo plazo y la movilidad hacia terceros países que facilitan el uso y el reconocimiento de unidades de resultados del aprendizaje y de los instrumentos europeos pertinentes⁷⁵.
16. Se vela por ofrecer una información clara y de fácil comprensión sobre el aprendizaje y las oportunidades profesionales, y de las posibilidades de validación, en toda la UE mediante unos **servicios de orientación permanente** de alta calidad, que utilizan plenamente los servicios digitales.

La EFP promueve la igualdad de oportunidades

17. **Los programas de EFP son inclusivos** para los grupos vulnerables, tales como las personas con discapacidad, las personas adultas poco cualificadas o con un nivel bajo de capacidades, las pertenecientes a minorías étnicas y raciales (como la población gitana), las personas de origen inmigrante y las personas con menos oportunidades debido a su ubicación geográfica; las medidas específicas y los esquemas de formación flexible deben prevenir el abandono prematuro de la educación y formación, y apoyar la transición de la escuela al trabajo.
18. Los programas de EFP son **accesibles** a través de plataformas de aprendizaje digital, apoyadas por herramientas, dispositivos y conexión a internet, en particular para los grupos vulnerables y las personas de zonas rurales o remotas.
19. Unas medidas específicas promueven el **equilibrio de género** en las profesiones tradicionalmente «masculinas» o «femeninas» y abordan conjuntamente los estereotipos relacionados con el género y de otra índole.

La EFP se sustenta en una cultura de garantía de la calidad

20. El **Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad (EQAVET)**, que se describe en el anexo II, se integra en los sistemas nacionales de garantía de la calidad, tanto para la EFP inicial como para la permanente; abarca la EFP en todos los entornos de aprendizaje (como los programas de formación en centros educativos o la formación en el trabajo, incluidos los sistemas de formación de aprendices) y en todos sus tipos (aprendizaje presencial, digital o combinado), impartida por proveedores tanto públicos como privados, y se sustenta en un conjunto de indicadores comunes para la garantía de la calidad en la EFP, aplicados tanto a nivel de sistema como de proveedor, que figuran en el anexo II.
21. Un **punto de referencia nacional de garantía de la calidad** para la EFP sigue reuniendo a todas las partes interesadas pertinentes a nivel nacional y regional a fin de:

profesional. El concepto ofrece a las personas unas perspectivas de carrera interesantes y proporciona beneficios tanto a los centros educativos como a las empresas, entre otras cosas porque se reparten los costes salariales.

⁷⁵

Por ejemplo, plantillas para el memorando de entendimiento y el acuerdo de aprendizaje.

- adoptar iniciativas concretas para aplicar y seguir desarrollando el marco EQAVET,
- informar y movilizar a una amplia gama de partes interesadas, incluidos los Centros de Excelencia Profesional, para contribuir a la aplicación del marco EQAVET,
- apoyar la autoevaluación como medio complementario y eficaz de garantía de la calidad que permite medir el éxito y delimitar los ámbitos con margen de mejora, entre otras cosas en relación con la preparación digital de los sistemas y las instituciones de EFP,
- participar activamente en la red europea para la garantía de la calidad en la EFP,
- facilitar una descripción actualizada de los acuerdos de garantía de la calidad nacionales basada en el marco EQAVET,
- participar en **revisiones por pares**⁷⁶ de la garantía de la calidad a escala de la UE para mejorar la transparencia y la coherencia de los acuerdos de garantía de la calidad y para intensificar la confianza entre los Estados miembros.

Aplicación a nivel nacional

Se recomienda que los Estados miembros adopten medidas para aplicar esta política a escala nacional, junto con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes. Para ello, deben:

22. Garantizar **asociaciones** público-privadas sostenibles para la gobernanza de la EFP; implicar a los interlocutores sociales y a todas las partes interesadas pertinentes, tales como las instituciones de EFP, los sectores y las empresas de todos los tamaños, los servicios de empleo públicos y privados, los organismos intermediarios como las cámaras de industria, comercio y artesanía, las organizaciones profesionales y sectoriales, los coordinadores nacionales para la Garantía Juvenil, el FSE y otras iniciativas de la UE, el sector de las tecnologías de la información, los Centros de Excelencia Profesional, las agrupaciones, las organizaciones de padres y madres y del alumnado, así como las autoridades locales, regionales y nacionales; además, deben promover estas asociaciones a escala regional y sectorial.
23. Aprovechar al máximo las **herramientas europeas de transparencia**, como el Marco Europeo de Cualificaciones, el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS), Europass y la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), facilitar el reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones totales o parciales, las microcredenciales y los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero⁷⁷, permitir al alumnado utilizar las distintas prestaciones de Europass (por ejemplo, registrar su experiencia, sus capacidades y sus cualificaciones en un perfil en línea que sirva para la orientación profesional, obtener credenciales firmadas digitalmente,

⁷⁶ Una revisión por pares es un tipo de actividad de aprendizaje mutuo con el objetivo de apoyar la mejora y la transparencia de los acuerdos de garantía de la calidad a nivel del sistema, sobre la base de una metodología específica elaborada por la red europea para la garantía de la calidad en la educación y formación profesionales.

⁷⁷ Con arreglo a la Recomendación del Consejo, de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero.

recibir sugerencias y buscar oportunidades, cualificaciones, validación, reconocimiento, etc., de aprendizaje y empleo).

24. Hacer el mejor uso posible de los **fondos e instrumentos de la Unión Europea** para apoyar las reformas o la inversión en EFP, entre otras cosas en materia de digitalización y sostenibilidad medioambiental, como Next Generation EU (Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, REACT-UE), el Fondo Social Europeo Plus, el programa SURE, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, InvestEU, Erasmus+, Horizonte Europa, Interreg, Europa Digital, el Mecanismo para una Transición Justa y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, así como el Fondo de Modernización; además, deben estimular más inversiones de los sectores público y privado en EFP.
25. Definir las **medidas que deben adoptarse para la aplicación de la presente Recomendación** a nivel nacional en el plazo de un año desde su adopción y hacer un seguimiento de la ejecución de esas medidas, lo que incluiría la asignación de recursos nacionales adecuados y centrarse en gran medida en incorporar la digitalización y la sostenibilidad medioambiental en todo el sector de la EFP.

ACOGES CON SATISFACCIÓN LA INTENCIÓN DE LA COMISIÓN DE:

Aplicar la política de educación y formación profesionales de la Unión apoyando la actuación de los Estados miembros, lo cual incluye los aspectos siguientes:

26. Garantizar una **gobernanza eficaz** de la política de la UE en materia de EFP a través del Comité consultivo tripartito de formación profesional, sobre la base de un programa de trabajo continuo y en cooperación con los directores generales responsables de la educación y formación profesionales⁷⁸, los representantes del alumnado y los proveedores de EFP.
27. Garantizar que la política de la Unión en materia de educación y formación profesionales quede reflejada íntegramente en el impulso al Plan de Recuperación de la UE, el **Pacto Verde Europeo** y el **nuevo modelo de industria para Europa**, y forme parte de la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, el **Plan de Acción de Educación Digital**, el marco general de cooperación europeo en el ámbito de la educación y la formación, y el **Espacio Europeo de Educación**.
28. Potenciar el respaldo a las **reformas estructurales en materia de formación de aprendices** mediante el servicio de apoyo a la formación de aprendices y dando un nuevo impulso a la Alianza Europea para la Formación de Aprendices en sinergia con la Garantía Juvenil; ampliar gradualmente los **servicios de apoyo** a la educación y la formación profesionales en cooperación con el Cedefop.
29. Respaldar el objetivo de establecer y desarrollar gradualmente cincuenta plataformas europeas de **Centros de Excelencia Profesional** y estudiar los **Perfiles Profesionales Esenciales Europeos** como elemento de la plataforma Europass y complementados, en la medida de lo posible, por contenidos digitales de formación profesional, con miras a facilitar la movilidad de los alumnos y los trabajadores, el reconocimiento automático de las cualificaciones y el desarrollo de planes de estudios, cualificaciones y microcredenciales comunes de educación y formación profesionales.

⁷⁸ Los directores generales responsables de la educación y la formación profesionales son designados por los Estados miembros; la Comisión mantiene una lista basada en la información facilitada por los Estados miembros.

30. Apoyar la **digitalización** cualitativa y efectiva de la **EFP que se imparte** tanto en centros educativos como en el aprendizaje en el trabajo, fomentando el uso de los **marcos de competencias europeos** y las **herramientas de autoevaluación**, como SELFIE⁷⁹, y analizando la viabilidad de una encuesta a escala de la Unión para los centros de EFP.
31. Promover la **EFP europea como referencia mundial para el desarrollo de capacidades**, por ejemplo apoyando la internacionalización de los sistemas de EFP en cooperación con la Fundación Europea de Formación, los concursos de capacidades y las campañas de comunicación, a fin de aumentar el atractivo y la imagen de la EFP, y facilitando un acceso fácil a la información sobre la educación y formación profesionales y las oportunidades de empleo relacionadas, basándose en las prestaciones de Europass, que se desarrollarán al mismo tiempo.
32. Apoyar los esfuerzos de los Estados miembros para aplicar la presente Recomendación, potenciar la capacidad de las instituciones de EFP, lo que incluye su digitalización y sostenibilidad medioambiental, y promover la investigación en materia de EFP, tanto a escala nacional como de la UE, con la financiación de los **fondos y programas de la Unión** pertinentes (Next Generation EU [Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y REACT-UE], Fondo Social Europeo Plus, programa SURE, Fondo Europeo de Desarrollo Regional, InvestEU, Erasmus+, Horizonte Europa, Interreg, Europa Digital, Mecanismo para una Transición Justa, Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y Fondo de Modernización).
33. Garantizar un **seguimiento cualitativo y cuantitativo** en consonancia con los objetivos comunes definidos en la presente Recomendación, así como otros datos pertinentes, como sobre las inversiones, e introducir esos datos en el Semestre Europeo y otros marcos europeos de seguimiento e información pertinentes, e **informar** al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación cada cinco años, sobre la base del seguimiento anual del Cedefop.

La presente Recomendación sustituye a la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa al establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET) y a la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET).

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

⁷⁹ https://ec.europa.eu/education/schools-go-digital/about-selfie_es