

Evolución de la oferta educativa para adultos: de la educación a distancia a los centros de segunda oportunidad

Mario Rodríguez Alvariño¹

Sumario: 1. La oferta educativa para adultos: una necesidad universalmente aceptada. 2. La oferta educativa para adultos en el sistema educativo español. 3. La oferta educativa para adultos en el ámbito laboral. 4. La evolución de las modalidades de formación para adultos. 5. Las prioridades y perspectivas de desarrollo de un modelo español. 6. Desarrollo normativo.

Resumen

El aprendizaje a lo largo de toda la vida y el concepto resultados de aprendizaje (*learning outcomes*) se han convertido, desde el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, en conceptos clave que presiden buena parte de las políticas europeas en educación y formación. En España, según la Encuesta de Población Activa (2007), existen más de 13 millones de adultos (el 35,3 %), que no poseen titulación de enseñanza básica obligatoria, y más de 13 millones de trabajadores (el 59,4 %) que no han recibido preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo.

La acreditación de cualificaciones es un objetivo compartido por los sistemas de educación y formación. Es necesario establecer mecanismos fluidos de trasvase de adultos en proceso de formación permanente, desde cualquier sistema al que pueda acceder, formal o no formal, al resto de ofertas formativas, de modo que cada uno pueda escoger y utilizar las vías que mejor se adecúen a su nivel, disponibilidad horaria, voluntad de trabajo o capacidad de asimilación de conocimientos.

El análisis que se realiza de las políticas para formación de adultos en los últimos 45 años indica que desde la Ley de 1962 existe una clara preocupación de las Administraciones educativas por la formación de adultos. A los intentos, algunos más de imagen que efectivos, de los años 70 y 80, se han incorporado políticas con una mayor dotación

¹ Miembro del Consejo Escolar del Estado, del Consejo General de Formación Profesional y del Comité del *Lifelong Learning Programme* de la Comisión europea, en representación de la Unión General de Trabajadores.

presupuestaria en los años 90 del siglo XX, tanto en el ámbito educativo (desarrollos de la LOGSE) como en el laboral (desarrollos de la formación ocupacional y continua).

Parece claro, vista nuestra reciente historia, que los cambios en las Leyes educativas y en los organismos impulsores de la formación de adultos no bastan para modificar los resultados. En el siglo XXI debemos plantearnos ir a una actuación integrada, global, para llegar a una parte significativa de la población que tiene baja o nula cualificación, utilizando de modo coordinado los recursos de que disponemos en los distintos subsistemas. Esperemos que una política acertada en torno a Centros de Segunda Oportunidad, atrayendo a la población adulta sin el nivel de educación secundaria superior y sin certificación de formación profesional específica, contribuya al salto cualitativo que necesitamos.

Palabras clave: Educación de personas adultas, Reconocimiento de competencias, Centros de Segunda Oportunidad.

La oferta educativa para adultos: una necesidad universalmente aceptada

Las ofertas educativas para adultos han tratado tradicionalmente de compensar los problemas derivados de una educación no generalizada (sectores de la población que no habían tenido oportunidad de cursar una enseñanza formal), o de una educación frustrada (sectores de la población que no habían logrado superar con éxito su paso por el sistema educativo).

En el siglo XXI todavía arrastramos una parte importante de las deficiencias escolares del pasado, así como una nueva lacra social, que hemos denominado fracaso escolar. Existen por tanto franjas importantes de población que precisan objetivamente dar un salto cualitativo en su desarrollo personal y social, a través de la obtención y reconocimiento formal de un nivel básico de educación, o, en su caso, de niveles de cualificación profesional.

Se admite que en la UE existen 80 millones de trabajadores de baja cualificación, con riesgo de exclusión del mercado de trabajo. Elevar su cualificación se ha convertido en un objetivo determinante de la mejora de la competitividad frente a las economías más desarrolladas del mundo.

La Unión Europea ha establecido un Programa de Formación Permanente (*Lifelong Learning Programme*) por decisión del Parlamento y el Consejo, de 15 de Noviembre de 2006, traducido en una Recomendación en Septiembre de 2007. Su objetivo general es contribuir al desarrollo de la sociedad basada en el conocimiento, para un desarrollo sostenible, creando más y mejores trabajos, y una mayor cohesión social. Este programa, dotado con 7.000 millones de euros, será operativo hasta 2013.

En España existen más de 13 millones de adultos que no poseen una titulación de enseñanza básica obligatoria.

En España, según la Encuesta de Población Activa (2007), existen más de 13 millones de adultos (el 35,3 %), que no poseen titulación de enseñanza básica obligatoria, de ellos 4.400.000 son analfabetos o no han acabado estudios primarios, y casi 9 millones son candidatos inmediatos a cursar o completar estudios de ESO.

Población Adulta en España según nivel de formación alcanzado

(INE, EPA 2006 y 2007)

	2006	2007
Total Población Adulta de 16 o más años	37.007.900	37.662.900
Analfabetos	830.100	841.700
Estudios primarios incompletos	3.580.500	3.545.500
Estudios primarios completos	7.764.900	7.842.500
Estudios secundarios (ESO sin titulación)	1.120.700	1.071.600
Estudios secundarios (ESO con titulación)	8.080.700	8.224.000
Bachillerato	4.804.400	5.048.900
Formación Profesional Grado Medio	2.349.500	2.334.000
Formación Profesional Grado Superior	2.425.200	2.536.600
Educación Superior Primer Ciclo	2.570.300	2.667.300
Educación Superior Segundo Ciclo	2.937.400	3.034.700
Educación Superior Tercer Ciclo (Doctorado)	168.400	179.400

Por otra parte, en España, según la Encuesta de Población Activa (2007), existen más de 13 millones de trabajadores (el 59,4 %) que no han recibido preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo, aunque están en condiciones de realizar una actividad profesional.

Según se deriva de los datos Eurostat (*Labour Force Survey*), el porcentaje de la población española entre los 25 y los 64 años que participaba en actividades formativas se situó en 2006 en el 11,5%, cifra cercana al objetivo marcado en la Agenda Europea 2010: llegar al 12,5% de participación de adultos, en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, en actividades de formación o aprendizaje. No obstante, como se indica en la siguiente tabla, se ha producido un salto brusco en los indicadores, debido a cambios en la metodología de elaboración de la encuesta, pasando desde un 4.7% en 2004, al 10.5% en 2005. Al margen de cual es el nivel real en España, la comparación lógica no es tanto el nivel medio de la UE, como la diferencia con los países más avanzados, como Suecia, Dinamarca, Reino Unido o Finlandia, donde se alcanzan valores de participación en formación permanente situados entre el 32 y el 23 %.

El porcentaje de la población española entre 25 y 64 años que participaba en actividades formativas se situó en 2006 en el 11,5%.

Tasa de participación de adultos en educación y formación*

Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006
España	4.4	4.4	4.7	4.7	10.5	10.4
EU-27	7.1	7.2	8.5	9.3	9.7	9.6

* Referida al porcentaje de personas entre 25 y 64 años que afirman haber recibido educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. Esta estadística no recoge el aprendizaje informal, alcanzado a través de autoaprendizaje.

Actualmente, se intenta incrementar el porcentaje de población adulta que sigue su proceso formativo, por una parte, mediante las diferentes medidas incluidas en la LOE, y, por otra, a través del subsistema de formación profesional para el empleo, dirigido a trabajadores desempleados y ocupados, ambos con importantes repercusiones sobre la formación a lo largo de toda la vida.

El autor espera que la presente recopilación contribuya a destacar la importancia de políticas específicas dirigidas a la formación de adultos, así como a entender el papel que debería desempeñar los Centros de Segunda Oportunidad en un modelo de educación y formación de adultos.

La oferta educativa para adultos en el sistema educativo español

En el período de la LGE

La Ley General de Educación de 1970 incluyó, entre sus objetivos, hacer partícipe de la educación a toda la población española, ofrecer a todos la igualdad de oportunidades educativas y facilitar una amplia gama de posibilidades de educación permanente, así como la reincorporación a los estudios en cualquier época de su vida.

Esta Ley dedicó su Capítulo IV, artículos 43 a 45, a la Educación Permanente de Adultos. Entre sus apartados cabe destacar el referido a la formación en Centros especialmente creados con este fin o a través de sectores o grupos específicos en los Centros ordinarios, así como a la modalidad de formación a distancia, que ofrece mayor flexibilidad.

La LGE perseguía hacer partícipe de la educación a toda la población española y abría una amplia gama de posibilidades de educación permanente.

La LGE desarrolla la formación de adultos presencial a través de Centros de Adultos, con aulas separadas, plantillas de profesorado específicas y en horarios de tarde-noche. El objetivo eran adultos que no habían alcanzado el nivel de Graduado Escolar, que en condiciones normales debían haber obtenido a la edad de 14 años.

Para la formación de adultos a distancia, la LGE se apoyó en el INBAD, creado en 1975, y el CENEBAD, creado en 1979:

- El INBAD (Instituto Nacional de Bachillerato a Distancia) nace como respuesta a la necesidad de atender a una población diseminada en núcleos rurales, utilizando la experiencia adquirida en años previos a través de medios como la correspondencia, radio y televisión. Efectivamente, al amparo de la Ley 11/1962, se habían autorizado diversas experiencias como el Bachillerato Radiofónico, se había creado el Centro Nacional de Enseñanza Media por Radio y Televisión y el Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia (INEMD). El INBAD tuvo como finalidad impartir enseñanzas de Bachillerato y COU a distancia, mientras la impartición de enseñanzas universitarias a distancia se encomendaba a la UNED. Al INBAD podían estar adscritos como colaboradores los Institutos Nacionales de Bachillerato.

- El CENEBAD (Centro Nacional de Educación Básica a Distancia) viene a sustituir al Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia, creado en 1968, para impartir a distancia enseñanzas equivalentes a la Educación General Básica para adultos, o para niños en edad escolar que no pueden estar escolarizados. Al CENEBAD podían estar adscritos como colaboradores los Centros estatales de EGB.

La irrupción de las nuevas tecnologías permitió iniciar, ya en 1985, programas para desarrollar aplicaciones en el ámbito educativo (Proyectos experimentales Atenea y Mercurio), que se unifican en el PNTIC (Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación), en 1988. Entre otras actividades, el PNTIC evaluó el software disponible en el mercado y la producción propia de Profesores de los Centros Escolares, de cara al desarrollo de una oferta en red para la educación a distancia, antes de la generalización de Internet.

En este período tuvo lugar la promulgación de la Constitución española (1978), que establece, en su artículo 27, que todos tienen derecho a la educación, y que los poderes públicos lo garantizarán. Sin duda el mandato constitucional impulsó el desarrollo de la formación de adultos en la década de 1980 a 1990, tanto en modalidades presencial como a distancia, para desembocar en una nueva regulación, la LOGSE, que dedicó un Título a esta materia.

En el período 1990 a 1996

La LOGSE creó en 1992 el CIDEAD en el que unifica las funciones del INBAD y el CENEBAD.

La LOGSE (1990) dedicó su Título II, artículos 51 a 54, a la Educación de Personas Adultas. Resulta de interés destacar, entre sus apartados, el énfasis en que los adultos que posean el título de Graduado Escolar puedan acceder a programas o centros docentes que les ayuden a alcanzar la educación básica obligatoria, así como la ampliación de la oferta pública de educación a distancia.

En consecuencia se reforzó la formación presencial de adultos a través de Centros de Adultos, con el objetivo prioritario de obtener el nivel de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, lo que suponía un desafío cualitativo respecto del período anterior, ya que la enseñanza obligatoria se completaba a los 16 en lugar de a los 14 años.

Para la formación de adultos a distancia, la LOGSE creó el CIDEAD en 1992, en el que se unifican las funciones del INBAD y el CENEBAD. Las características del CIDEAD son:

- Dependía de la Subdirección General de Educación Permanente.

- Presta atención prioritaria a la ESO, para edades superiores a los 16 años, incluyendo un programa para compensar las deficiencias en formación del Graduado Escolar en relación con el Graduado en ESO.
- Pone en marcha enseñanza de idiomas a distancia con reconocimiento de la Escuela Oficial de Idiomas (*That's English*), con apoyo de la televisión.
- Impulsa la formación profesional específica a distancia, desarrollando materiales específicos en el curso 93-94 y ofertando ciclos de grado medio y superior a partir del curso 94-95, en modalidad semipresencial (asistencia dos días en semana a un Centro de FP).
- Mantiene las enseñanzas de Bachillerato a distancia.

En el período 1996 a 2004

El cambio de Gobierno del PSOE al PP en 1996 supuso cambios importantes para la formación de adultos. Si bien la LOGSE no fue derogada hasta 2002, se modificó la dinámica anterior, congelando o ralentizando buena parte de lo andado. En una primera fase (pilotada por Esperanza Aguirre, hasta 1999):

- Se deja sin contenido, y posteriormente se suprime, la Subdirección General de Educación Permanente.
- Se congela el programa *That's English* y los proyectos para hacer algo equivalente en francés.
- Se paraliza la elaboración de materiales para nuevos ciclos de FP, intentando que sea asumido por la empresa privada.
- Se paraliza la implantación de nuevos ciclos formativos de FP a distancia.
- Se crea el CNICE.

En este período se crea el CNICE que, entre otras, asume la función de incorporar la educación a la sociedad de la información.

El CNICE (Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa) integró, en el año 2000, al CIDEAD y al PNTIC. Dependía de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa y asumía las funciones de:

- Incorporar la educación a la sociedad de la información, mediante la difusión y promoción de la nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- Desarrollar otras formas de teleeducación, mediante la adaptación a las nuevas tecnologías de programas avanzados de educación a distancia.

En una segunda fase (2000-2004, pilotada por Pilar del Castillo) se recupera parte de lo perdido, como el ciclo formativo de Educador Infantil a distancia, en buena medida por las presiones de las Comunidades Autónomas que necesitaban un mecanismo de

titulación para el personal de las guarderías transformadas en Escuelas de Educación Infantil.

No obstante, se mantiene la formación de adultos presencial a través de Centros de Adultos. En el curso 99/00 se impartió en 1.907, y en 2003/04 en 2.676 Centros o Aulas específicas para adultos.

La LOCE (2002) dedicó su Título III, artículos 52 a 55, al Aprendizaje Permanente: enseñanzas para las personas adultas. Esencialmente mantiene lo establecido en la LOGSE, haciendo especial énfasis en la formación a distancia. No obstante la LOCE no llegó a implantarse por el cambio de Gobierno del PP al PSOE en 2004.

En el período posterior a 2004

La LOE (2006) dedica su Capítulo IX, dentro del Título I, artículos 66 a 70, a la Educación de Personas Adultas. Esencialmente mantiene lo establecido en la LOGSE, con algunos elementos novedosos relacionados con la evolución de las políticas en formación permanente, por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, así como a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, y la formación a distancia.

En el momento actual, la vigente Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación ofrece un marco general para la formación de adultos, en el que se han previsto una serie de mecanismos para favorecer el acceso y promoción de los adultos en la enseñanza secundaria, la formación profesional y la enseñanza universitaria. La oferta educativa de la Educación de Personas Adultas integra distintas iniciativas, tanto de formación reglada como no reglada, a disposición de los mayores de 18 años:

- Enseñanzas Iniciales de nivel I (Alfabetización)
- Enseñanzas Iniciales de nivel II (Consolidación de conocimientos y técnicas instrumentales)
- Enseñanzas de nivel III, de Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPA), equivalentes a la ESO de régimen ordinario, disponibles en modalidades presencial y a distancia.
- Enseñanzas para la obtención del Título de Graduado en Educación Secundaria, también disponibles en modalidad presencial y a distancia.
- Aprendizajes flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas y de las titulaciones a los jóvenes y adultos que abandonen el sistema educativo sin ninguna titulación.
- Prueba de Acceso a los Ciclos de Grado Medio de Formación Profesional, sin el Título de Graduado en ESO, que tiene por objeto comprobar que el alumno tiene conocimientos

La LOE integra distintas iniciativas dirigidas a los mayores de 18 años. Entre otras, aprendizajes flexibles para la adquisición de las competencias básicas y de las titulaciones.

suficientes para cursarlo con aprovechamiento. Se requiere ser mayor de 18 años. Quienes hayan superado un Programa de Cualificación Profesional Inicial, un Certificado de Profesionalidad o experiencia laboral de al menos un año a jornada completa en un campo profesional relacionado, podrán ser eximidos de parte de la prueba.

- Prueba de Acceso a los Ciclos de Grado Superior de Formación Profesional, sin el Título de Bachiller, que tiene por objeto comprobar la madurez del alumno para cursarlos con éxito. Se requiere ser mayor de 20 años, o 19 si se posee un Título de FP de Grado Medio.
- Oferta de cursos para preparar las pruebas de acceso a los Ciclos formativos (de grado medio por parte de los que hubieran superado un Programa de Cualificación Profesional Inicial y para el acceso a la Formación Profesional de Grado Superior para el alumnado que ostentara el título de Técnico). Las calificaciones obtenidas en estos cursos se tendrán en consideración en la nota final de la respectiva prueba de acceso.
- Obtención de Títulos de FP a través de matriculación parcial y acumulación de módulos profesionales, con adaptaciones formativas a las necesidades de determinados colectivos.
- Acceso a la Universidad para mayores de 25 años. Se oferta a distancia a través de la UNED.

En julio de 2008 el CNICE se ha suprimido y el CIDEAD ha recuperado su autonomía.

En el período de vigencia de la LOE se han producido modificaciones en la estructura de la formación de adultos en el sistema educativo. En la reciente remodelación del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, en julio de 2008, el CNICE ha sido suprimido y el CIDEAD ha recuperado su autonomía, creándose por otra parte el Instituto Superior de Formación y Recursos en Red para el Profesorado (ISFTIC), que viene a sustituir al Instituto Superior de Formación del Profesorado.

El CIDEAD, Aula Mentor y la Formación de Personas Adultas, dependen de la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida, que asume el diseño y coordinación de acciones de enseñanza reglada y no reglada para facilitar el aprendizaje permanente, incluida la Educación a Distancia. En ese ámbito se inscriben el CIDEAD, que continúa ofertando las enseñanzas a distancia para las que fue concebido y Aula Mentor, que dispone de actividades formativas no formales on-line.

La formación de adultos presencial a través de Centros de Adultos se ha mantenido, con estabilización del número de Centros. En el curso 04/05 se impartió en 2.600 y en 07/08 en 2.658 Centros o Aulas específicas para adultos.

La oferta educativa para adultos en el ámbito laboral

La oferta formativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración incluye tanto educación no formal, como formal (Certificados de Profesionalidad).

En el año 2007 se aprobó el Real Decreto 395/2007, regulador del subsistema de Formación Profesional para el Empleo, sobre la base de acuerdos previos con los Agentes Sociales. Esta regulación tiene como principal objetivo promover un modelo integrado de la formación dirigida a desempleados (antigua formación ocupacional), y la dirigida a trabajadores ocupados (antigua formación continua).

Para desarrollar sus objetivos el sistema dispone de tres iniciativas de formación:

- La formación de demanda, organizada por las empresas para sus trabajadores. En este ámbito se incluyen los Permisos Individuales de Formación.
- La formación de oferta, dirigida prioritariamente a ocupados o a desempleados.
- La formación en alternancia con el empleo, a través de los contratos para la formación, o de los programas públicos de empleo-formación.

La formación educativa para adultos dispone de tres iniciativas: formación de demanda, formación de oferta y formación de alternancia.

Las acciones formativas de estas iniciativas están dirigidas a la adquisición o mejora de las competencias profesionales. Actualmente se gestionan en ámbito estatal o autonómico, ya que se ha procedido a transferir competencias de gestión a las Comunidades Autónomas, de la formación de desempleados (ocupacional) y parte de la formación de oferta.

La formación de demanda pretende cubrir las necesidades formativas de las empresas y de sus trabajadores. Son las empresas las que planifican y gestionan esta formación, acogiéndose a un sistema de bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social, y que no tienen carácter de subvención. En la formación de demanda se incluyen los Permisos Individuales de Formación, de hasta 200 horas, solicitados por los trabajadores para cursar una formación reglada, reconocida con una acreditación oficial, o bien para participar en el reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral, cuando el sistema sea desarrollado.

La formación de oferta comprende los planes de formación dirigidos preferentemente a trabajadores desempleados o trabajadores ocupados. En la formación dirigida a desempleados, el objetivo general es proporcionar un Certificado de Profesionalidad, de niveles 1, 2 o 3. Actualmente se encuentra en desarrollo el Repertorio de Certificados, elaborados en concordancia con las Unidades de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones, lo que permitirá a las autoridades laborales la certificación de esta formación. En la formación dirigida a trabajadores ocupados, se pretende incentivar la incorporación de acciones vinculadas al Catálogo de las Cualificaciones Profesionales.

Estas acciones son certificables con carácter acumulativo, de modo que eventualmente se puedan completar las Unidades de Competencia de un Certificado de Profesionalidad, o de un Título de Formación Profesional. Cuando los trabajadores no completen el programa formativo, podrán recibir una acreditación parcial de lo superado.

La formación en alternancia con el empleo permite a los trabajadores compatibilizar su formación con el trabajo. Corresponde a los contratos para la formación, y los Programas públicos de empleo-formación. En los contratos para la formación se deberá dedicar a formación un tiempo no inferior al 15% de la jornada laboral, que será impartida fuera del puesto de trabajo, y que deberá contener los módulos asociados a las unidades de competencia del Catálogo de las Cualificaciones. Los Programas públicos de empleo-formación, dirigidos a desempleados, tienen unas características similares a los anteriores.

La evolución de las modalidades de formación para adultos

La formación presencial

En el sistema educativo:

En el ámbito del sistema educativo la presencialidad es claramente mayoritaria para las enseñanzas regladas, con un peso en torno al 89%, habiendo experimentado una ligera reducción desde 2002.

En el caso de las enseñanzas no formales del sistema educativo, la presencialidad es también mayoritaria, con un peso en torno al 81%, habiendo experimentado una ligera reducción desde 2002.

Alumnado adulto en modalidad presencial en la Formación ofertada por el Sistema Educativo*

Estudios	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Educación formal	320.379	345.084	355.398	380.257	366.670
Educ. No formal	111.211	94.620	182.383	141.701	164.556
Total	431.590	439.704	537.781	521.958	531.226
% Presencialidad En Ed. formal	91,7	90,5	89,5	88,4	88,8
% Presencialidad En Ed. No formal	86,7	84,0	89,2	78,9	81,2

* Datos de *Las Cifras de la Educación en España (Cursos 02/03 a 05/06)*, y del *Informe Anual del Consejo Escolar del Estado (Curso 06/07)*.

En la Formación para el Empleo:

La formación para desempleados es esencialmente presencial, alcanzando a 276.000 trabajadores en 2006.

Trabajadores desempleados en modalidad presencial en la Formación para el Empleo *

Año	Plan FIP **	ET, CO y TE ***	Desempleados (miles)	% participación
2002	345.556	22.504	2.082,9	17,2
2003	272.094	20.490	2.127,3	13,3
2004	284.748	18.512	2.213,6	13,2
2005	278.002	17.460	1.912,5	14,0
2006	276.173	12.640	1.837,1	15,7

(*) Datos del INEM; (**) Formación e Inserción Profesional; (***) Escuelas, Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

En la formación de ocupados, según la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE), la modalidad presencial alcanzó en 2006 a más de 1.200.000 trabajadores, con un 60% de participación de esta modalidad en el total. Las cifras absolutas superan las reflejadas en el cuadro siguiente, dado que hay que sumar los datos, no disponibles, de las Comunidades Autónomas. No obstante, a efectos comparativos, es necesario tener en cuenta que la duración media de la acción formativa es 29 horas, según datos de 2006, muy inferior a las habituales en el sistema educativo y en la formación de desempleados.

Trabajadores ocupados en modalidad presencial en la Formación para el Empleo *

Año	Total	Demanda	Oferta	% presencialidad
2002	1.217.670	862.489	355.181	80,4
2003	1.299.005	968.343	330.662	79,6
2004**	1.893.497	451.906	768.892	66,5
2005**		672.699		
2006**	1.182.036	741.587	440.449	60,4

(*) Datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

(**) Ámbito Estatal, al que se han de sumar los datos de las CCAA, no disponibles.

Parece claro, a diferencia del sistema educativo, que existe una tendencia a la baja en la participación de la modalidad de formación presencial dentro de la oferta formativa para adultos en Formación para el Empleo, pasando de un 80% en 2002, al 60% en 2006.

La formación a distancia

En el sistema educativo:

Los alumnos que asistieron a las enseñanzas regladas se muestran en la tabla anexa. Globalmente la formación a distancia supone el 11% de la formación de adultos, si bien es de señalar que gran parte de los alumnos matriculados en Bachillerato a Distancia (el

40% en el curso 06/07) son jóvenes entre 18 y 21 años, lo que probablemente distorsiona el peso real en esta modalidad de los adultos que han interrumpido su relación con el sistema educativo.

Alumnado a distancia en la Formación Reglada *

Estudios	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Bachillerato	25.118	30.474	32.593	35.222	34.123
FP Grado Medio	993	1.683	2.148	1.975	2.738
FP G. Superior	1.579	2.295	3.498	4.649	6.083
Ed. Secundaria	1.397	1.947	3.544	3.107	3.544**
Total	29.087	36.339	41.783	43.953	46.488
% Distancia	8,3	9,5	10,5	11,6	11,2

(*) Datos de Las Cifras de la Educación en España (Cursos 02/03 a 05/06), y del Informe Anual del Consejo Escolar del Estado (Curso 06/07).

(**) Estimación.

En la Formación para el Empleo:

La formación a distancia en las convocatorias de la FTFE tiene un peso relativamente importante, alcanzando al 33% de los participantes en 2006:

Participantes en modalidades a distancia o mixta (presencial/distancia)*

Año	Total	Distancia	Mixta	% Distancia/mixta
2002	1.514.268	142.834	139.811	18,7
2003	1.631.388	172.430	159.953	20,4
2004**	2.847.754	407.875	783.853	41,8
2005**				
2006**	1.956.723	348.336	295.770	32,9

(*) Datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

(**) Ámbito Estatal, al que se han de sumar los datos de las CCAA, no disponibles.

Parece claro que existe una tendencia al alza en la participación de las modalidades de formación a distancia y mixta dentro de la oferta formativa para adultos, en detrimento de la modalidad presencial. La duración media de la acción formativa a distancia es unas 77 horas y la mixta de 40 horas, según datos de 2006.

La teleformación

En el sistema educativo:

Educación, Política Social y Deporte dispone de formación no reglada a través de Internet: Aula Mentor. Se trata de una formación abierta, para personas adultas, con las siguientes características:

- Flexibilidad para el alumnado, que elige su ritmo de trabajo, selecciona el lugar de estudio y diseña su propio currículum.

- Con tutoría personalizada y entorno virtual de trabajo.
- Realizada en colaboración con 12 Comunidades Autónomas, 50 Ayuntamientos, 2 ONG y 5 Ministerios de Educación Iberoamericanos.
- Con 330 aulas disponibles para el acceso de todos los ciudadanos y 106 cursos ofertados.
- Ha formado más de 140.000 alumnos desde el año 1993, si bien su actividad se interrumpió entre los años 1996 y 1998. Los alumnos anuales han crecido desde 10.000 en 99/00, hasta 38.000 en 05/06. Esta cifra se ha estabilizado desde entonces.
- El perfil de usuario son mayoría de mujeres (69%) y titulación universitaria (38%) o estudios primarios (22%).

La Junta de Andalucía oferta un Aula Virtual de Educación Permanente, con materiales en formato web y recursos didácticos para utilizar a través de Internet, correspondientes a Planes Educativos de carácter no formal impartidos en los Centros y Secciones de Educación Permanente de Andalucía. En estos centros docentes se imparten planes educativos destinados a fomentar los aprendizajes de aquellas personas adultas que deseen adquirir, completar o ampliar su formación básica, la preparación para la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria, el acceso a otros niveles del sistema educativo, el aprendizaje de lenguas extranjeras o el fomento de la ciudadanía activa. La experiencia ha comenzado en el curso 07/08, ofertando 76.500 matrículas.

La teleformación ha comenzado su despegue en el ámbito de la Formación Profesional. A partir de 2003 se han desarrollado experiencias en algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, Extremadura y Castilla La Mancha, creando plataformas que ofertan ciclos de FP on-line.

Evolución de la Formación Profesional modalidad on-line*

Comunidad Autónoma	Datos iniciales			Datos actuales		
	Curso ofertadas	Ciclos	Plazas	Curso ofertadas	Ciclos	Plazas
Andalucía	03/042	300	07/08 11	9.000
Extremadura	05/061	660	07/08 8	8.000
Castilla La Mancha	06/07 5	1.400	07/08 5	3.000

(*) Datos de la empresa Sadiel, gestora de la plataforma On-line.

En todo caso parece urgente el establecimiento de una Plataforma de ámbito estatal, a disposición de todas las Administraciones Educativas, que permita compartir materiales y metodologías con las más avanzadas, así como sistemas de control de calidad que aseguren que los alumnos alcanzan las competencias que se espera de la formación on-line, equiparable a la obtenida en modalidad presencial.

En la Formación para el Empleo:

La teleformación en las convocatorias de la FTFE tiene un peso superior en la formación de oferta frente a la realizada por las empresas, alcanzando respectivamente el 12% y el 5% de los participantes en 2006, resultando una media global en ese año del 7,4%.

Peso de la Teleformación en las convocatorias de la FTFE de ámbito estatal

Año	Convocatorias de Oferta		Planes de Empresa		% Global de Teleformación
	Total alumnos	Teleformación	Total alumnos	Teleformación	
2004	1.317.083	109.982 (8,4%)	596.459	28.160 (4,7%)	5,98
2005			934.212	32.262 (3,5%)	
2006	639.723	77.472 (12,1%)	1.148.637	54.736 (4,8%)	7,4

Parece claro que existe una tendencia al alza en la participación de la modalidad de teleformación dentro de la oferta formativa para adultos del subsistema de Formación para el Empleo. Esta formación ha empezado a contemplarse desde el año 2000, si bien no se ha empezado a contabilizar de modo separado hasta 2004, pasando del 6% de ese año al 7,4% en 2006. La perspectiva es de incremento, a medida que se incrementan las posibilidades de conexión desde los hogares o desde el puesto de trabajo por vía Internet. La duración media de la acción formativa es 66 horas, según datos de 2006.

Las prioridades y perspectivas de desarrollo de un modelo español

La sinergias derivadas del Reconocimiento de la Experiencia Laboral

La población susceptible de reconocimiento en su cualificación es la parte de la población activa que no ha recibido una preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo.

En España, la población susceptible de reconocimiento de sus cualificaciones profesionales es, en primer lugar, la parte de la población activa, el 59,4 %, que no han recibido preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo, aunque están realizando una actividad profesional, es decir, más de 13 millones de trabajadores.

En segundo lugar, aquella otra parte que, habiendo obtenido una cualificación profesional inicial, ha adquirido posteriormente otras, a través de la experiencia laboral u otras vías no formales o informales, que no han sido certificadas. No es posible determinar a priori la cuantía de este subgrupo, pero se estima que globalmente no menos de 15 millones de trabajadores son candidatos naturales a participar en procesos de reconocimiento de las competencias.

La proyección más clara del reconocimiento de competencias es la de los niveles 1, 2 y 3 del Catálogo Nacional, dado que no se han desarrollado niveles 4 y 5, correspondientes a enseñanza universitaria.

En el momento actual se discute en el Consejo General de Formación Profesional un Real Decreto que regule a nivel estatal un Sistema de Reconocimiento de Competencias adquiridas por vías no formales o informales. De acuerdo con las previsiones de las Administraciones Educativa y Laboral, esta norma podría estar aprobada en 2008 y la puesta en marcha efectiva tendría lugar en 2010.

Dada la escasa cultura de la población activa en participación en formación continua o en procesos de orientación profesional, no se prevé un acceso masivo a los procesos de validación de competencias profesionales. En consecuencia será necesario estimular su participación, mediante campañas de información dirigidas a potenciales usuarios y empresas, el diseño de sistemas de información y orientación profesional personalizados, y la inclusión de las cualificaciones en la negociación colectiva.

El primer acercamiento de los potenciales usuarios al sistema tendrá lugar a través de los sistemas de información que formarán parte del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, por lo que es necesario que las instituciones participantes en el mismo dispongan de herramientas comunes, a las que se pueda acceder por vía informática, y que ayuden a los trabajadores a estimar razonablemente sus posibilidades de obtener un reconocimiento de competencias si accede a la evaluación.

También es necesario regular la modalidad de utilización de los Permisos Individuales de Formación para participar en procesos de reconocimiento, lo que sin duda facilitará la incorporación de los trabajadores.

La adaptación de la oferta educativa reglada

La reincorporación al sistema educativo de los adultos que no han completado estudios obligatorios está en buena medida obstaculizada por la falta de titulación que les marque el punto de inserción en los distintos niveles del mismo. El sistema precisa de un mecanismo de reconocimiento de competencias básicas, sin necesidad de realizar exámenes o pruebas de acceso, de modo similar a lo que se pretende en el Reconocimiento de la experiencia laboral.

La Unión Europea ha identificado ocho competencias genéricas que se consideran necesarias para la adaptación e inclusión en el mercado laboral, así como para fortalecer la inclusión social y participación democrática, a las que se ha denominado competencias básicas:

- Comunicación en lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Matemáticas y competencias básicas en ciencia y tecnología

- Competencia digital
- Aprender a aprender
- Competencia social y cívica
- Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial
- Conciencia y expresión cultural y creativa

El Consejo Escolar del Estado en su Informe sobre el curso 2006/2007 recomendaba facilitar el acceso a la Formación Profesional Específica a aquellos adultos que no la han cursado.

Los currículos de la Educación Primaria y de la Educación Secundaria Obligatoria han incorporado las competencias básicas, en línea con las recomendaciones marcadas desde instancias europeas, lo que facilitaría este reconocimiento.

Por otra parte es necesario facilitar el acceso a la Formación Profesional Específica a aquellos adultos que no la han cursado. Entre las medidas que pueden aumentar la matriculación en los ciclos de FP estarían las siguientes, algunas de ellas tomadas de las recomendaciones contenidas en el informe del Consejo Escolar del Estado para el curso 2006/2007:

- Prestigiar a la Formación Profesional ante la opinión pública.
- Aumentar la oferta de estas enseñanzas en régimen nocturno y a distancia.
- Flexibilizar y facilitar el acceso y opción a las mismas de los estudiantes mayores de 18 años, estableciendo una mayor flexibilidad entre los ciclos formativos y otros estudios, aumentando la oferta de los cursos para preparar las pruebas de acceso (tanto a grado medio como a superior) y posibilitando que se puedan cursar en modalidades “on line”, semipresencial o a distancia.
- Aumentar la oferta on-line de ciclos formativos, combinada con un mínimo de presencialidad en los Centros de FP, lo que mejoraría los resultados de aprendizaje y ayudaría a garantizar la calidad de esta modalidad formativa.
- Incentivar el paso de la FP de Grado Medio a la Superior. Una medida adecuada sería la oferta por las Administraciones Educativas de un curso, cuya superación permita el acceso directo, sin disponer del Título de Bachiller.
- Establecimiento de pasarelas con la Universidad, convalidando créditos de modo automático para cursar determinadas titulaciones.
- Utilizando la televisión pública para una actividad integrada de fomento de la Educación y Formación para todos, a través de un canal que oferte de modo continuo formación básica, bachillerato, formación profesional, enseñanzas universitarias e idiomas, en colaboración con las redes de oferta presencial y a distancia.

Las posibilidades de la formación para el empleo

El Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) asume la competencia de regulación de la Formación para el Empleo derivada del Real Decreto 395/2007.

El INEM dispondrá de un Fichero de Especialidades Formativas que incluirá todas las ofertas de formación que se promuevan en las empresas, o que conformen la formación de oferta, promovida por los Agentes Sociales a niveles estatal y autonómico, así como los Módulos Formativos de los Certificados de Profesionalidad.

De este Fichero forman parte las acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, en particular las que recogen el contenido formativo de las Unidades de Competencia de los Certificados de Profesionalidad, subdivididas en unidades de corta duración, entre 30 y 90 horas, al objeto de facilitar su impartición para trabajadores ocupados.

Ya se ha producido la incorporación de acciones formativas vinculadas al Catálogo en los Planes de Formación Intersectoriales Estatales en la convocatoria 2007/2008, en fase de ejecución. La experiencia al respecto indica que estas acciones tienen una demanda superior a las de acciones de contenidos similares pero que no se ajustan a los contenidos formativos del Catálogo, y que en consecuencia no son certificables a efectos acumulativos.

Es urgente el desarrollo del Repertorio de Certificados de Profesionalidad que permita la actualización de los contenidos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

La actual regulación permite la acreditación parcial acumulativa de estas unidades formativas hasta completar la Unidad de Competencia, que será certificada por la autoridad laboral e inscrita en un registro específico. Tendrá efectos de reconocimiento en el ámbito laboral, para eximir de parte de un Certificado de Profesionalidad, y en el ámbito educativo, para la convalidación de los Módulos Profesionales de los Títulos de Formación Profesional.

Es de esperar que en próximas convocatorias, tanto de ámbitos estatal como autonómico, se prime en la valoración de los planes de oferta la incorporación de acciones vinculadas al Catálogo. A medida que aumente esta oferta, la población activa ocupada tendrá un estímulo adicional para realizar formación capitalizable hacia un reconocimiento oficial en un Certificado o un Título de FP.

Es urgente, por tanto, el desarrollo del Repertorio de Certificados de Profesionalidad, una vez que se ha avanzado de modo significativo en el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, lo que permitirá la actualización de los contenidos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), transferido a las Comunidades Autónomas, y cambiar drásticamente la oferta formativa de los Planes Intersectoriales y Sectoriales de la Formación para el Empleo.

Una integración efectiva entre la acreditación de cualificaciones y condiciones laborales

La acreditación de cualificaciones es un objetivo compartido por los sistemas de educación y formación. Se trata, en definitiva, de establecer mecanismos fluidos de trasvase de adultos en proceso de formación permanente, desde cualquier sistema de formación al que pueda acceder, formal o no formal, al resto de ofertas formativas, de modo que cada uno pueda escoger y utilizar las vías que mejor se adecúen a su nivel, disponibilidad horaria, voluntad de trabajo o capacidad de asimilación de conocimientos.

Sin duda el adulto necesita estímulos para embarcarse en una operación de progreso profesional que le supone un esfuerzo notable y un coste personal, y a menudo familiar, importante. También se trata de establecer mecanismos de correspondencia entre la formación realizada y las competencias acreditadas, con su situación en el mercado laboral y en su puesto de trabajo. No en vano las Cualificaciones Profesionales establecidas en el Catálogo se han elaborado en base a un análisis funcional de las 26 familias profesionales, con especificidad para cada uno de sus sectores productivos, describiendo la excelencia en el comportamiento esperable de un trabajador en su actividad productiva y en su nivel de responsabilidad concreto. Este objetivo ha sido posible al incorporar a expertos procedentes de las empresas en la elaboración de las Unidades de Competencia que configuran cada Cualificación.

La acreditación de cualificaciones puede permitir a la persona adulta transitar de un sistema a otro y se puede convertir en estímulo formativo.

La traducción del reconocimiento de competencias al mundo laboral requiere, al menos, superar las siguientes dificultades:

- Aumentar la cultura de la formación y las Cualificaciones entre las empresas, superando el temor empresarial a las consecuencias económicas (mayor demanda salarial), y tomando consciencia de su contribución a la mejora de la competitividad.
- Aumentar las facilidades para que los trabajadores ocupados accedan a la formación y al reconocimiento de competencias adquiridas en el trabajo.
- Generalizar el uso del Catálogo de las Cualificaciones como referente en la gestión de recursos humanos en la empresas, dado que en muchos casos las competencias profesionales tienen un valor específico para la empresa superior al de los Títulos o Certificados.
- Incorporación de las Cualificaciones en la negociación colectiva, a través del diálogo social, estableciendo correspondencias con:
 - el aumento de salario y
 - la categoría profesional
 - la carrera profesional
 - otras condiciones laborales (flexibilidad horaria, permisos, vacaciones...)

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) y la negociación de convenios colectivos sectoriales son los marcos para el establecimiento de las medidas de correspondencia antes indicadas. En el ANC 2007 se han establecido como prioridades la identificación de las necesidades y competencias, la evaluación y acreditación de las competencias profesionales, y la necesidad de informar, apoyar y orientar a los empleados y a las empresas en los procesos de desarrollo de sus competencias. A través de las Comisiones Paritarias Sectoriales, el acuerdo de organizaciones empresariales y sindicales se debe materializar en la identificación de las necesidades formativas prioritarias del sector, y en compromisos de correspondencia de las competencias reconocidas con las retribuciones salariales y la clasificación profesional.

Un papel relevante para los Centros de Segunda Oportunidad

La experiencia portuguesa puede, por la proximidad geográfica, una problemática similar y un sistema productivo aún más aquejado de falta de cualificación profesional que el español, ser considerada como un punto de referencia respecto a lo que se puede hacer sobre la base de un acuerdo político y una decisión conjunta de los Ministerios de Educación y Trabajo. En Portugal se ha establecido, desde el año 2000, una Red de Centros para el Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC), que proporcionan a los ciudadanos una doble certificación, educativa y/o profesional. En febrero de 2007 el número de centros era de 243, con una previsión para finales de año de 269 Centros RVCC. Por el sistema RVCC han pasado entre Diciembre 2000 y Febrero 2007 244.463 usuarios, de los que 70.862 han obtenido alguna certificación de competencias básicas o profesionales.

El Consejo Escolar del Estado recomienda establecer una Red de Centros de Segunda Oportunidad dirigidos a las personas adultas dispuestas a plantearse su progreso personal y profesional.

En el informe sobre el curso escolar 2006/7, El Consejo Escolar del Estado recomienda establecer una Red de Centros de Segunda Oportunidad que ofrezcan información, atención personalizada y formación en competencias básicas, atrayendo a la población adulta sin el nivel de educación secundaria superior y sin certificación de formación profesional específica. A esta Red se deberían incorporar los Centros Integrados de Formación Profesional y los Institutos con capacidad para ofrecer horarios de tarde-noche, recuperando aquellos que se han ido cerrando en los últimos años.

En España las autoridades educativa y laboral deberían tomar en consideración la recomendación del Consejo Escolar del Estado, estableciendo una Red de Centros de Segunda Oportunidad, dirigidos a las personas adultas dispuestas a plantearse su progreso personal y profesional. En primera instancia se analizaría la trayectoria educativa y laboral, estableciendo el punto de partida en que se encuentran, respecto a la educación obligatoria si no la han completado, o respecto de su competencia profesional si no disponen de una certificación de Formación Profesional. Un precedente de esta actividad puede ser encontrado en la Valoración Inicial del Alumnado, que sitúa su nivel de incorporación a la Educación Secundaria de Personas Adultas.

Personas Adultas sin Educación Secundaria Obligatoria

Candidatos potenciales: 13.301.300 personas adultas (EPA 2007).

Procedimiento: el Reconocimiento de Competencias Básicas.

Instrumentos de apoyo: Guía de Competencias Clave, que permita realizar al usuario una autoevaluación.

Orientadores y Evaluadores: docentes del sistema educativo.

Resultados de la intervención: para cada adulto que accede al proceso se analizaría el nivel que ha alcanzado en las competencias básicas, equivalentes a las alcanzadas en los niveles I, II y III de la Educación de Personas Adultas.

Acreditación otorgada: Competencias Básicas reconocidas.

Plan Personal para obtención del Título de ESO: oferta de formación complementaria para alcanzar el conjunto de competencias de la ESO, flexible y adaptada a la capacidad y disponibilidad del alumno.

Personas Adultas con Educación Secundaria Obligatoria y sin Formación Profesional Específica

Candidatos potenciales: 13.372.900 personas adultas (EPA 2007).

Procedimiento: el Reconocimiento de la Experiencia Profesional y acceso a Formación Profesional.

Instrumentos de apoyo: Guía de Validación de Competencias Profesionales, que permita realizar al usuario una autoevaluación.

Resultados de la intervención: para cada adulto que accede al proceso se realizaría un primer diagnóstico del nivel que ha alcanzado en las competencias profesionales de su sector productivo, en cualificaciones de nivel 1, 2 o 3.

- Los equipos de orientación y evaluación de estos Centros estarían autorizados para reconocer las de nivel 1, sin que estén sujetas a convocatorias específicas.
- Los Centros ofertarían formación para preparar las pruebas de evaluación que permiten el acceso a los módulos formativos de certificados de niveles 2 y 3, en las que se debe demostrar que poseen las competencias clave suficientes para cursarlos con aprovechamiento.

Orientadores y Evaluadores: docentes de formación profesional específica, con experiencia o relaciones con sectores productivos, y expertos de los sectores productivos.

Acreditación otorgada: Unidades de Competencia reconocidas de nivel 1.

Plan Personal para obtención de una Certificación profesional: se les remitiría a las convocatorias de Reconocimiento de la Experiencia Laboral, o, en su caso, a la oferta de formación complementaria, del ámbito educativo o laboral, para alcanzar las unidades de competencia que completarían un Certificado de Profesionalidad o un Título de Formación Profesional.

Esta perspectiva de integración y sinergias de las diversas fuentes de educación y formación debería constituir una política novedosa en nuestra trayectoria. El análisis que se ha realizado anteriormente de las políticas para formación de adultos en los últimos 45 años indica que desde la Ley de 1962 existe una clara preocupación de las Administraciones educativas por la formación de adultos. A los intentos, algunos más de imagen que efectivos, de los años 70 y 80, se han incorporado políticas con una mayor dotación presupuestaria en los años 90 del siglo XX, tanto en el ámbito educativo (desarrollos de la LOGSE) como en el laboral (desarrollos de la formación ocupacional y continua).

Parece claro, vista nuestra reciente historia, que los cambios en las Leyes educativas y en los organismos impulsores de la formación de adultos no bastan para modificar los resultados. En el siglo XXI debemos plantearnos ir a una actuación integrada, global, para llegar a una parte significativa de la población que tiene baja o nula cualificación.

En este momento en que la crisis económica irrumpe con dureza, se trata en primer lugar de poner en marcha los retos pendientes de la Ley de las Cualificaciones y de utilizar de modo coordinado los recursos de que disponemos en los distintos subsistemas. Esperemos que una política acertada en torno a Centros de Segunda Oportunidad contribuya al salto cualitativo que necesitamos.

Desarrollo normativo

Leyes	Norma	Fecha BOE
Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa	14/1970	6 Agosto 1970
Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo	1/1990	4 Octubre 1990
Ley Orgánica de las Cualificaciones y Formación Profesional	5/2002	20 Jun.2002
Ley Orgánica de Calidad de la Educación	10/2002	24 Diciembre 2002
Ley Orgánica de Educación	2/2006	4 Mayo 2006

Desarrollos	Ámbito	Norma	Fecha BOE
Organismos para Formación de Personas Adultas	INEMD	Decreto 2732/1968	31 Oct. 1968
	INBAD	Decreto 2408/1975	16 Oct. 1975
	CENEBAD	R. D. 546/1979	23 Marzo 1979
	CIDEAD	R.D. 1180/1992	20 Oct. 1992
	CNICE	R.D. 1331 /2000	8 Julio 2000
	ISFTIC	R.D. 1128/2008	10 Julio 2008
Cualificaciones	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	R.D. 1128/2003	17 Sept. 2003
Centros	Centros Integrados	R.D. 1558/2005	30 Dic. 2005
	Centros de Referencia Nacional	R.D. 229/2008	25 Feb. 2008
Renovación de las ofertas	Formación para el Empleo	R.D. 395/2007	11 Abr.2007
	Certificados de profesionalidad	R.D. 24/2008	31 Enero 2008
	Ordenación Formación profesional Especifica	R.D. 362/2004	26 Marzo 2004
	Programas de Cualificación Profesional Inicial	O.M. ECI/2755/2007	26 Sep.2007
Reconocimiento de la Experiencia Laboral	En fase de discusión en el Consejo General de Formación Profesional		