

Resumen de la investigación

Las experiencias de formación profesional y el Programa de Orientación Profesional del Bachillerato Internacional

Resumen preparado por el departamento de investigación del IB a partir de un informe elaborado por:

Phil Rutherford

Agosto de 2017

Contexto

El Programa de Orientación Profesional (POP) del Bachillerato Internacional (IB) incorpora estudios académicos y de formación profesional, que brindan a los alumnos oportunidades para hacer la transición hacia el mundo laboral, realizar un aprendizaje profesional, seguir estudiando en el campo que han elegido o pasar a la educación superior. Las "experiencias de formación profesional", que se cursan en los dos últimos años de la educación secundaria, están concebidas para que los alumnos puedan tomar decisiones informadas respecto a su futuro e identificar qué trayectoria se adapta mejor a sus aspiraciones profesionales. Las experiencias de formación profesional ofrecen a los alumnos una experiencia práctica en el campo que les interesa profesionalmente. Algunos ejemplos de tales experiencias son, entre otros, las prácticas laborales, los aprendizajes profesionales, los trabajos en prácticas y el trabajo remunerado o voluntario.

Métodos

Este estudio incluyó dos componentes: una encuesta en línea sobre las experiencias de formación profesional en los colegios que imparten el POP y una revisión de la bibliografía especializada en las experiencias de formación profesional de los alumnos de los últimos años de secundaria en determinados países. El objetivo de la encuesta fue dilucidar las experiencias de los colegios que ofrecen el POP, incluyendo los modelos de implementación de las experiencias de formación profesional, las ventajas y limitaciones, las percepciones de los profesores, y los itinerarios educativos y las carreras profesionales de los alumnos después de la graduación. De las 142 encuestas enviadas a colegios que ofrecen el POP, unos dos tercios de las respuestas provinieron de Estados Unidos, seguidos por el Reino Unido y los Emiratos Árabes Unidos, y se recibió un número reducido de respuestas de otros países.

El objetivo de la revisión de la bibliografía especializada fue explorar cómo las experiencias de formación profesional se llevan a cabo en distintos contextos nacionales a fin de comprender qué beneficios aportan a los alumnos e identificar prácticas de implementación eficaces. Los países estudiados fueron Australia, India, Noruega, España, Reino Unido y Estados Unidos.

Este resumen ofrece una selección de los hallazgos de estas dos actividades de investigación principales e incluye un apéndice que destaca semejanzas y diferencias entre las experiencias de formación profesional en los seis países.

Hallazgos

Encuesta sobre las experiencias de formación profesional en el POP

Hallazgos generales

De los colegios que respondieron, el 89,6 % indicaron que emprendían algún tipo de experiencia de formación profesional, mientras que solo el 10,4 % declararon no hacerlo. La razón principal alegada para no llevar a cabo experiencias de formación profesional fue la falta de tiempo en el calendario escolar (57,1 %), seguida de la falta de financiación (28,6 %) y la falta de interés por parte de los alumnos o la falta de empleadores apropiados (14,3 %).

Implementación de las experiencias de formación profesional

Una de las preguntas de la encuesta pedía a los encuestados que eligieran uno o varios enunciados que describieran cómo se organizan en sus colegios las experiencias de formación profesional. Casi el mismo número de encuestados comentaron que son el colegio o los alumnos quienes identifican a los empleadores y solicitan un trabajo en prácticas para llevar a cabo las experiencias de formación profesional (65,5 % y 63,8 %, respectivamente). Una cuarta parte de las respuestas (25,4 %) reveló que o bien era un empleador el que ofrecía un trabajo en prácticas o bien lo organizaba una agencia externa.

Las prácticas laborales y el trabajo voluntario (53,5 % y 63,9 %, respectivamente) eran los tipos de experiencias más habituales que realizaban los alumnos del POP. Les seguían la observación en contextos de trabajo (41,4 %), mientras que el trabajo a tiempo parcial y los proyectos basados en el ámbito laboral obtuvieron un porcentaje similar de respuestas (34,5 % y 31 %, respectivamente). Por otra parte, las prácticas en verano y el aprendizaje profesional asociado al colegio recibieron un porcentaje similar de respuestas (24,1 % y 20,7 %, respectivamente), mientras que los trabajos en prácticas fueron señalados por menos del 5 % de los encuestados.

Con respecto al desarrollo curricular, menos de una sexta parte de las respuestas (15,4 %) mostró un enfoque cooperativo entre los colegios y los empleadores. Un porcentaje similar (19,2 %) indicó que los empleadores identifican las habilidades y competencias que se deberían enseñar a los alumnos en el colegio, mientras que el mismo número sugirió temas que se deberían enseñar. Casi tres cuartas partes de las repuestas revelan que los componentes troncales del currículo del POP contienen las habilidades y competencias que necesitan los alumnos para sus experiencias de formación profesional, mientras que menos de una tercera parte (30,8 %) afirma que estas las enseña el empleador en el puesto de trabajo. En muchos casos, existe una combinación de desarrollo curricular en el colegio y formación en el puesto de trabajo a cargo de los empleadores.

Más de 110 respuestas mostraron que la evaluación se reparte casi por partes iguales entre los empleadores que evalúan a los alumnos siguiendo las directrices del colegio (29,6 %) o las suyas propias (31,5 %) y los profesores que evalúan a los alumnos en el lugar de trabajo (31,5 %) o cuando regresan al colegio (38,9 %). Pocas respuestas (9,3 %) revelaron que las evaluaciones las realiza una agencia externa o que no se evalúa a los alumnos de modo alguno (13 %).

De las respuestas a las preguntas sobre cómo se implementan las experiencias de formación profesional, parece que los empleadores no son reacios a ayudar en el desarrollo del currículo escolar y la evaluación de las habilidades y competencias de los alumnos aplicadas al puesto de trabajo.

Trayectorias profesionales que se ofrecen a los alumnos del POP

Una pregunta de la encuesta ofrecía la lista del IB de sectores o grupos de trabajos de entre los que los encuestados debían elegir las trayectorias profesionales que se ofrecían a los alumnos del POP. Cerca de dos terceras partes escogieron trayectorias mencionadas en esta lista, mientras que el resto identificó otras profesiones que abarcaban desde el ejército hasta la contabilidad, pasando por los deportes, la ciberseguridad y las artes culinarias.

Trayectoria profesional	Respuestas	Porcentaje
Agricultura, alimentos y recursos naturales	6	10,4
Arquitectura y construcción	8	13,8
Artes, tecnología audiovisual y comunicaciones	20	34,5
Gestión y administración empresarial	24	41,4
Educación y capacitación	9	15,5
Finanzas	9	15,5
Gobierno y administración pública	3	5,2
Ciencias de la salud	22	37,9
Hostelería y turismo	16	27,6
Servicios humanos	3	5,2
Tecnología de la información	26	44,8
Derecho, seguridad pública, y servicios correccionales y de seguridad	6	10,4
Manufacturación	2	3,5
Marketing	11	19,0
Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	27	46,6
Transporte, distribución y logística	3	5,2

Tabla 1: Trayectorias profesionales que se ofrecen a los alumnos del POP

Cuando se preguntó sobre las motivaciones de los colegios para elegir estas trayectorias profesionales, más de dos terceras partes de las respuestas (70,2 %) afirmaron que querían ofrecer a los alumnos experiencias prácticas en el campo "de su elección". Muchos también apuntaron como motivación ofrecer un "POP más completo" (el 57,9 % de las respuestas) y cumplir los requisitos del currículo (50,9 %).

Beneficios y dificultades de la implementación de las experiencias de formación profesional

Por lo que respecta a lo que motivaba a los alumnos a realizar experiencias de formación profesional, más de tres cuartas partes (77,6 %) de los encuestados indicaron que estas experiencias facilitan que los alumnos exploren posibles trayectorias, adquieran experiencia práctica en el lugar de trabajo (70,7 %) o desarrollen habilidades que les permitan realizar una transición sin dificultades al mercado laboral (69 %). Tal como comentó un encuestado:

"[Una experiencia de formación profesional] aumenta la motivación de los alumnos y ofrece una profundidad de conocimientos difícil de lograr en el aula."

Tanto los colegios como los alumnos consideraron que las experiencias de formación profesional ayudan a preparar a los alumnos para el mercado laboral, como indicó un encuestado:

"[Una experiencia de formación profesional] desarrolla la confianza, ayuda a los alumnos a descubrir cuál puede ser su futura carrera profesional, a reconocer qué habilidades transferibles ya poseen y cuáles deben desarrollar, (y) les ofrece el aprendizaje más práctico de la vida real que necesitan."

No obstante, algunos encuestados señalaron que su currículo del POP cubría carreras o campos profesionales para los que no había oportunidades de experiencia laboral para los alumnos o, si las había, eran limitadas:

"También tenemos limitaciones en las clases que ofrecemos. Solo ofrecemos tecnología/ingeniería y multimedia. Muchos alumnos se interesan por enfermería y empresa, pero no ofrecemos oportunidades en estos sectores."

Otros encuestados explicaron que la legislación o la normativa en materia de empleo no permite las experiencias de formación profesional, a pesar de que los empleadores estén dispuestos a acoger a los alumnos:

"Organizar en mi colegio una experiencia de formación profesional ha sido muy difícil [...] debido a las estrictas leyes laborales, puesto que la edad mínima para trabajar es de 21 años y todos (los trabajadores) necesitan un permiso de trabajo y un contrato. No obstante, gracias al apoyo de los padres, que en su mayoría son empresarios, hemos podido desarrollar buenas oportunidades para nuestros alumnos."

Sin embargo, no a todos los colegios les resultó difícil conseguir la participación de los empleadores, tal como apuntó un encuestado:

"Cuando explicamos el valor del programa y por qué realizamos experiencias de formación profesional, la mayoría de los empleadores están abiertos a la idea."

Efecto de las experiencias de formación profesional en los alumnos y los profesores

Cuando se preguntó si las experiencias de formación profesional habían aumentado la motivación de los alumnos del POP, casi tres cuartas partes (74,5 %) estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un poco menos de un cuarto (21,6 %) estaba algo de acuerdo. En la pregunta de si las experiencias de formación profesional habían mejorado la transición de los alumnos al mercado laboral, la inmensa mayoría de las respuestas fueron afirmativas (un 30,6 % estaba algo de acuerdo, otro 30,6 % estaba de acuerdo y otro 30,6 % estaba totalmente de acuerdo).

Pueden lograrse resultados positivos cuando existe una relación clara entre las habilidades y las competencias adquiridas durante las experiencias de formación profesional y las que se exigen en el mercado laboral. Por ejemplo, un encuestado afirmó que:

"(el) efecto de las experiencias de formación profesional de nuestro POP ha sido enorme."

Y añadió lo siguiente:

"Ha mejorado la imagen del programa al tener una conexión real con las necesidades futuras de empleo. Ha permitido que los alumnos experimenten el entorno laboral de la vida real, ha reforzado de manera significativa su confianza, ha creado oportunidades para que el colegio establezca vínculos con empleadores locales y ha mejorado la reputación del colegio en la comunidad local. Todos salimos ganando."

Casi dos terceras partes de los encuestados (60 %) indicaron que estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo con que su colegio había podido participar activamente con los empleadores. Sin embargo, según los encuestados, interactuar con los empleadores no ha sido siempre una tarea fácil. Cuando se les preguntó si les había resultado difícil obtener el apoyo de los empleadores, casi la mitad (48,9 %) respondieron que estaban totalmente de acuerdo y una tercera parte estaban de acuerdo (32,6 %) o algo de acuerdo (30,5 %). A más de la mitad de los encuestados (60,9 %) les resultó difícil interactuar con los empleadores debido a una experiencia o una orientación insuficientes, mientras que otros mencionaron las exigencias de dedicación que suponía para los profesores y el personal de dirección.

Puede concluirse que las cuestiones importantes para cada profesor (como el tiempo, la experiencia, emparejar a los alumnos con los empleadores y crear interés entre los alumnos) son factores que contribuyen al grado de disfrute y satisfacción de los profesores cuando organizan las experiencias de formación profesional. La calidad de las experiencias de formación profesional y el modo en que los profesores integran las condiciones locales y ambientales pueden facilitar su labor y, por consiguiente, tienen más probabilidades de disfrutar y mejorar su profesión.

A pesar de las dificultades que manifestaron los encuestados, casi la mitad (47,1 %) estaban totalmente de acuerdo en que todos los colegios que ofrecen el POP deberían considerar la inclusión de experiencias de formación profesional como parte del currículo. Un número similar indicó que estaban de acuerdo (23,5 %) o algo de acuerdo (21,6 %) con esta proposición, mientras que solo cuatro respuestas reflejaron desacuerdo. Casi tres cuartas partes (73,01 %) comentaron que los empleadores de su región respaldaban activamente las experiencias de formación profesional. En la siguiente sección de este informe, se plantea qué puede definirse como "experiencias de formación profesional" en el POP y se describen mejor las características de las experiencias eficaces.

Revisión de la bibliografía especializada

Un aspecto importante de la revisión de la bibliografía especializada fue establecer una lista de actividades que pueden considerarse "experiencias de formación profesional". Se determinó que las siguientes coincidían con la conceptualización de las experiencias de formación profesional en el POP:

- **Aprendizaje basado en el trabajo:** Actividades de aprendizaje llevadas a cabo en un lugar de trabajo real o simulado relacionadas con habilidades y competencias fundamentales para lograr resultados empresariales, como la atención al cliente, las transacciones financieras, el *marketing* o la publicidad.
- **Aprendizaje profesional asociado al colegio:** Aprendizaje profesional organizado como parte del currículo de la educación secundaria superior.
- **Aprendizaje profesional no asociado al colegio:** Aprendizaje profesional realizado una vez finalizado el colegio, en general por alumnos que se gradúan después de los dos últimos años de la educación secundaria.
- **Educación y formación profesionales (EFP):** Experiencias de formación profesional que ofrecen educación o formación en destrezas profesionales, técnicas y de preparación para el empleo.
- **Experiencia laboral:** Suele realizarse en los dos últimos años de la educación secundaria para ofrecer a los alumnos experiencia en el ámbito laboral. Normalmente no está estructurada, pero sí se supervisa de cerca.
- **Prácticas laborales:** Empleo formal (a menudo no remunerado) en un lugar de trabajo fuera del horario escolar o durante las vacaciones semestrales.
- **Trabajo en prácticas:** Prácticas que realiza un alumno con un empleador para aplicar y reforzar las habilidades y competencias adquiridas en el colegio pero puestas a prueba en el trabajo.

- **Trabajo no remunerado:** Experiencia laboral no relacionada con las aspiraciones profesionales de los alumnos, por ejemplo, el trabajo en una empresa familiar o en una organización voluntaria.
- **Trabajo remunerado:** Trabajo a tiempo parcial o después del horario escolar. Puede incluir empresas creadas en el colegio destinadas a aplicar y practicar habilidades y competencias adquiridas durante los estudios de formación profesional.
- **Trabajo voluntario:** Trabajo no remunerado en el que los alumnos adquieren habilidades y competencias fundamentales para el empleo, pero que no tienen por qué definirse en el currículo escolar ni evaluarse para obtener una titulación o un certificado.

Características de una experiencia de formación profesional eficaz

Las pruebas extraídas de la revisión de la bibliografía especializada indican que, para que sean satisfactorias, las experiencias de formación profesional deben incluir las siguientes características:

- **Relaciones entre los colegios y los empleadores:** Las necesidades de los empleadores y los alumnos se articulan y abordan mediante relaciones continuas y estrechas entre los colegios y los empleadores. Por otra parte, los empleadores necesitan una única persona de contacto en el colegio para comprender el objetivo de las experiencias de formación profesional, la función que se espera que desempeñen y los objetivos que deben lograr los alumnos.
- **Habilidades y competencias:** El currículo de la educación secundaria superior brinda una amplia base de habilidades y competencias que mejoran la empleabilidad de los alumnos en diversas profesiones. En algunos países, se conocen como "habilidades de empleabilidad" o "habilidades de preparación para el empleo". Incluyen el trabajo en equipo, la importancia de la puntualidad, la capacidad y la disposición para aprender, la autodisciplina, la salud y la seguridad en el trabajo, la tecnología, la resolución de problemas, la toma de decisiones y las habilidades interpersonales.
- **Integración de las asignaturas académicas y de formación profesional:** El currículo de la educación secundaria superior integra las asignaturas académicas esenciales y los estudios de formación profesional, lo que resulta pertinente para los lugares de trabajo en los que se llevan a cabo las experiencias de formación profesional. Al preparar a los alumnos para el ámbito laboral, las asignaturas académicas, como matemáticas, ciencias y tecnología, se imparten teniendo en cuenta los lugares de trabajo en los que se realizan las experiencias de formación profesional.
- **Evaluación basada en competencias:** La medición de la empleabilidad de los alumnos y de su preparación para el mundo laboral implica la aplicación de habilidades y conocimientos en el puesto de trabajo. En cooperación con los empleadores, los estándares de estas habilidades y conocimientos se identifican, articulan e integran en procesos de evaluación durante los estudios y mientras los alumnos están empleados. Esto se conoce como "evaluación basada en competencias" y suele llevarse a cabo en la mayoría de los sistemas de EFP.
- **Trayectorias flexibles en puntos de articulación:** Un "punto de articulación" es un hito o una interrupción lógicos en el currículo, donde los alumnos pueden realizar la transición a otra asignatura o a un nivel de estudios superior de la misma. Para los

alumnos, estos hitos pueden producirse en cualquier momento hasta el primer año de la educación secundaria superior, cuando están "atrapados" en una profesión o un oficio. Esto puede provocar frustración en los alumnos y que decidan cursar estudios alternativos. Las trayectorias deben ser lo suficientemente flexibles como para que los alumnos puedan optar por otro enfoque de formación profesional, iniciar un aprendizaje profesional o regresar a una trayectoria académica.

Desarrollo de un modelo para las experiencias de formación profesional

A fin de desarrollar un modelo aplicable a las necesidades de los alumnos actuales y futuros, el POP debe integrar las exigencias de los empleadores, las aspiraciones profesionales de los alumnos y el currículo, que conforma las habilidades y competencias que aprenden. Al mantener un enfoque en las necesidades de los empleadores, un currículo puede respaldar las experiencias de formación profesional incorporando y evaluando las habilidades y competencias pertinentes para el lugar de trabajo.

Las habilidades y competencias deben describirse en cuanto a desempeño observable en el lugar de trabajo; las evaluaciones deben reflejar los procesos de la evaluación basada en competencias (donde se evalúa el desempeño en vez de los conocimientos en que se sustenta). Esto requiere una comprensión de las habilidades y competencias que los empleadores exigen a los alumnos que acceden al mercado laboral. Además, debe ofrecerse formación de una manera lo suficientemente flexible como para que los alumnos puedan adquirir experiencia con respecto a aplicar estas competencias en el contexto laboral. Describir y evaluar el desempeño en cuanto a las cualidades que se esperan de los alumnos del POP permitirá a los colegios desarrollar experiencias de formación profesional útiles.

Con un modelo eficaz para las experiencias de formación profesional, los alumnos comprenderán qué opciones ofrece el mercado laboral en cuanto a profesiones y oficios, a la vez que los preparará para acceder al mundo laboral en el campo que elijan. Esto es posible gracias al modelo actual del POP, puesto que el IB proporciona el marco curricular y de evaluación y los colegios determinan los contenidos de los componentes troncales del programa, así como los métodos de enseñanza.

Recomendaciones basadas en la revisión de la bibliografía especializada

Las recomendaciones siguientes se ofrecen para los Colegios del Mundo del IB en relación con las experiencias de formación profesional.

- Cuando sea posible, los colegios deben considerar la integración de las experiencias de formación profesional en las asignaturas académicas para dar mayor significado y pertinencia a las habilidades educativas. La bibliografía especializada es muy clara respecto a las ventajas de utilizar ejemplos reales cuando se presentan los temas académicos.
- Las experiencias de formación profesional deben hacer hincapié en las habilidades generales de empleabilidad, más que en las competencias específicas de los oficios o la industria.
- Los colegios deben desarrollar y mantener vínculos estrechos con los empleadores locales o regionales. Al crear vínculos entre los colegios y los empleadores, los

profesores son más capaces de comprender las necesidades del mercado laboral local cuando desarrollan e implementan experiencias de formación profesional.

- Crear y adoptar enfoques innovadores para las experiencias de formación profesional, como empresas en el propio colegio (negocios dirigidos por los alumnos dentro del colegio) o la colaboración entre profesores y empleadores en el desarrollo del currículo para abordar las necesidades de todas las partes.
- Considerar la evaluación interna (dentro del colegio) de las habilidades y competencias de los alumnos, pero la certificación o titulación externa (ajena al colegio).

Conclusión

La naturaleza del mundo laboral moderno exige un enfoque más flexible por parte de los colegios, en especial en su relación con los empleadores y la capacidad de contar con un currículo más adaptable. Los colegios con un currículo flexible que combina asignaturas académicas y de formación profesional tienen más probabilidades de satisfacer las necesidades de los empleadores que los que utilizan un currículo académico o de formación profesional más rígido y controlado de forma centralizada.

Atendiendo a los datos de la encuesta, la mayoría de los encuestados estaban de acuerdo en que las experiencias de formación profesional resultaban ventajosas tanto para los alumnos como para los colegios. Las limitaciones de la implementación de las experiencias de formación profesional en todos los colegios incluían la escasez de tiempo en el calendario escolar para aprovechar plenamente las oportunidades de formación profesional y la falta de empleadores capaces de ofrecer trabajos de prácticas a los alumnos o dispuestos a hacerlo. Los profesores también mencionaron la insuficiente experiencia u orientación como dificultades para implementar y organizar las experiencias de formación profesional.

Un currículo integrado aumenta las oportunidades para que los alumnos adquieran las habilidades y competencias pertinentes para el mercado laboral al que aspiran a entrar. La bibliografía especializada indica que contar con estas habilidades y competencias aumenta las probabilidades de que los alumnos accedan de inmediato al mercado laboral.

A pesar de las limitaciones, las respuestas señalaron que, en general, los alumnos obtenían mejores resultados del aprendizaje y tomaban decisiones sobre su carrera profesional con mayor confianza gracias a la participación en experiencias de formación profesional. La inmensa mayoría de los encuestados estaban a favor de las experiencias de formación profesional como elemento esencial del currículo del POP.

Apéndice 1: Resumen de los hallazgos por país

El apéndice 1 (a continuación) identifica las semejanzas y diferencias entre las experiencias de formación profesional de los países estudiados, en base a los hallazgos de la revisión de la bibliografía especializada.

El presente resumen fue preparado por el departamento de investigación del IB. El informe completo se encuentra disponible en inglés en <http://www.ibo.org/es/research/>. Si desea más información sobre este estudio u otros estudios de investigación del IB, solicítela en la dirección de correo electrónico research@ibo.org.

Para citar el informe completo, utilice la siguiente referencia:

RUTHERFORD, P. D. *Career-related experiences and the International Baccalaureate Career-related Programme*. La Haya (Países Bajos): Organización del Bachillerato Internacional, 2017.

© Organización del Bachillerato Internacional, 2017

International Baccalaureate® | Baccalauréat International® | Bachillerato Internacional®

País	Sistema de EFP/ titulaciones	Experiencias de formación profesional realizadas en el colegio	Desarrollo del currículo y evaluación	Habilidades y competencias adquiridas	Comentarios
Australia	Marco australiano de titulaciones (Australian Qualifications Framework, AQF)	A excepción de los aprendizajes profesionales, las experiencias de formación profesional no son obligatorias en todos los estados.	Currículo desarrollado a partir de los paquetes de formación nacionales (National Training Packages, NTP) pertinentes para cada asignatura de formación profesional. La evaluación la lleva a cabo la organización de formación registrada (el colegio o un proveedor de formación privado) bajo cuyo registro se realiza la formación.	Según se describen en el paquete de formación pertinente. Pueden ser las competencias clave de Mayer (versión inicial de las habilidades de empleabilidad) o el marco de habilidades de empleabilidad más reciente. Competencias clave de Mayer: • Recoger y analizar información • Comunicar ideas e información • Planificar y organizar actividades • Trabajar en equipo con los demás • Usar ideas y técnicas matemáticas • Resolver problemas • Usar la tecnología Marco de habilidades de empleabilidad: (integradas en el sistema de EFP actual) • Habilidades de comunicación • Trabajo en equipo • Resolución de problemas • Autogestión • Planificación y organización • Tecnología • Habilidades de aprendizaje para toda la vida • Habilidades empresariales y de iniciativa (integración en el nuevo currículo escolar) • Alfabetización y aritmética • TIC • Habilidades de pensamiento • Creatividad • Entendimiento intercultural • Comportamiento ético • Competencia social	Las habilidades y competencias que deben adquirir los alumnos para obtener la titulación de EFP se describen en el paquete de formación pertinente al área de estudio.
India	Marco nacional de titulaciones de formación profesional (National Vocational Education Qualifications Framework, NVEQF)	En India, las experiencias de formación profesional para los alumnos se realizan en el lugar de trabajo o en los centros politécnicos.	Los datos no son claros. En algunos proyectos piloto, el currículo se ha desarrollado con aportes de los empleadores o expertos en las materias.	Aún no existen en India estándares laborales nacionales. Las habilidades y competencias necesarias para el lugar de trabajo son específicas de las organizaciones que patrocinan a los alumnos.	Aparte de los proyectos piloto, aún se están desarrollando el sistema nacional de EFP y las experiencias de formación profesional relacionadas asociadas a los colegios. El marco nacional de titulaciones de formación profesional también se encuentra todavía en fase de desarrollo.

Noruega	Marco Europeo de Cualificacio-nes (MEC)	No se incluyen en el currículo de la educación secundaria. Las experiencias de formación profesional se realizan principalmente durante los aprendizajes profesionales. Los alumnos obtienen el certificado del oficio o de trabajador cualificado tras completar la formación.	A los alumnos que realizan un aprendizaje profesional se les enseña y evalúa según el currículo desarrollado para un oficio o actividad artesanal específicos.	Según se describen en el currículo de aprendices u oficios. En 2012, un proyecto piloto definió las siguientes habilidades y competencias de empleabilidad como importantes para la pequeña y mediana empresa: • Responsabilidad • Habilidades digitales • Habilidades de comunicación • Motivación • Habilidades narrativas y para contar historias • Entendimiento comercial • Habilidades interpersonales • Creatividad • Capacidad o habilidad para que las cosas se hagan y terminar lo que se ha empezado	Las asignaturas académicas y de formación profesional no parecen estar integradas en los colegios de educación secundaria noruegos. Los estudios académicos se completan durante los dos primeros años de la educación secundaria superior, y los alumnos inician un aprendizaje profesional en el segundo año (y en los siguientes). Los alumnos trabajan fuera del colegio y se les paga un salario similar al de los empleados a tiempo completo.
España	Marco Europeo de Cualificacio-nes (MEC)	Los alumnos de cualquier programa de formación profesional de nivel intermedio o superior realizan un trabajo en prácticas durante tres meses.	Las habilidades y competencias se enseñan en talleres en el colegio, y los empleadores las reafirman y refuerzan en el trabajo.	En 2012, un proyecto piloto definió las siguientes habilidades y competencias de empleabilidad como importantes para la pequeña y mediana empresa: • Capacidad de aprendizaje • Motivación • Creatividad • Tecnologías de la información y las comunicaciones • Trabajo en equipo • Resolución de problemas • Saber vender y venderse	Los alumnos solo necesitan un certificado escolar para acceder a un programa de EFP de nivel intermedio, aunque deben obtener el título de Bachillerato si quieren cursar programas de EFP de nivel superior. Es la misma titulación que se exige para entrar en la universidad y se pone mayor énfasis en la teoría del área de la formación profesional.
Reino Unido	Titulaciones profesionales nacionales (National Vocational Qualifications, NVQ)	Las experiencias de formación profesional incluyen aprender a través del trabajo (por ejemplo, períodos cortos de experiencia laboral), aprender sobre el trabajo y la educación profesional, o aprender para el trabajo (por ejemplo, desarrollando habilidades empresariales y de empleabilidad).	En el Reino Unido, todos los estudios de formación profesional se basan en estándares y son modulares, lo que permite la evaluación de los resultados del aprendizaje en el lugar de trabajo.	Según se describen en la titulación profesional nacional o escocesa pertinente. En 2017, el British Council informó de los resultados de un amplio estudio sobre las habilidades y competencias que los empleadores y los proveedores de formación consideran fundamentales. Estas son: actitud positiva (dispuesto a participar, hacer sugerencias, aceptar ideas nuevas y la crítica constructiva, responsabilizarse de los resultados); uso de los números (calcular), la lengua (escribir con claridad) y las TIC (emplear una computadora y utilizar un teléfono para comunicarse); autogestión, pensar en los problemas y resolverlos; trabajar con los demás, comunicar y entender la empresa. En 2012, un proyecto piloto también definió las siguientes habilidades y competencias de empleabilidad como importantes para la pequeña y mediana empresa: • Capacidad de aprendizaje • Motivación • Trabajo en equipo • Comunicación • Enfoque hacia la calidad y la mejora • Entender el contexto empresarial • Comunicación verbal y escrita • Creatividad • Trabajo bajo presión	Los alumnos del Reino Unido pueden estudiar el GCSE (Certificado General de Educación Secundaria) académico o los GCSE de formación profesional. Los alumnos que siguen sus estudios según el marco escocés de créditos y cualificaciones (Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF) pueden realizar una variedad más amplia de cursos, entre ellos los externos a los programas de formación profesional tradicionales que se imparten en el colegio. Las organizaciones como ASDAN (un organismo de evaluación aprobado nacionalmente) ofrecen titulaciones equivalentes al GCSE para las habilidades de empleabilidad desde nivel intermedio hasta el certificado de educación superior.

Estados Unidos	No corresponde.	Las experiencias de formación profesional incluyen trabajos en prácticas, talleres y empresas en el colegio, prácticas laborales y aprendizajes profesionales.	El currículo se desarrolla con las aportaciones de los empleadores locales. Se evalúa según el currículo escolar, pero la certificación la otorga una organización profesional.	<p>El gobierno de Estados Unidos facilitó el desarrollo de un marco de habilidades y competencias de empleabilidad que debían adoptar los colegios. El marco incluía:</p> <p>Conocimiento aplicado: Habilidades académicas (leer, escribir, estrategias y procedimientos matemáticos, principios y métodos científicos). Habilidades de pensamiento crítico (analizar, razonar, resolver problemas, planificar, organizar, tomar decisiones acertadas en el trabajo).</p> <p>Relaciones eficaces: Habilidades interpersonales (capacidad para colaborar como miembro de un equipo, trabajar de manera independiente, comunicar con eficacia, mantener una actitud positiva, contribuir a los objetivos generales del lugar de trabajo).</p> <p>Cualidades personales: Responsabilidad, autodisciplina, flexibilidad, integridad, iniciativa.</p> <p>Habilidades laborales: Gestionar el tiempo y otros recursos, comprender, evaluar y utilizar una variedad de información, comunicarse con los demás de manera eficaz en múltiples formatos (oralmente, por escrito y escuchando), entender las relaciones entre los componentes de un sistema, aplicar las tecnologías de la información de forma adecuada y eficaz.</p>	Si bien el concepto básico de titulaciones profesionales (certificación industrial) es coherente en todos los estados de Estados Unidos, cada estado cuenta con requisitos diferentes para obtener la titulación. Las habilidades y competencias necesarias para una titulación en un estado pueden no reconocerse en otro, de manera que aunque la competencia de los alumnos puede ser equivalente en dos o más estados, es posible que para que se reconozca sean necesarios estudios o pruebas adicionales.
----------------	-----------------	--	---	---	---

Apéndice 1: Resumen de las experiencias de formación profesional por país