

**Comunicado de Brujas
sobre una cooperación europea
reforzada en materia de
educación y formación profesionales
para el periodo 2011-2020**

*Comunicado de los Ministros Europeos de Educación y Formación Profesionales,
los interlocutores sociales europeo y la Comisión Europea,
en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010
para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico
del proceso de Copenhague para 2011-2020*



INTRODUCCIÓN

La Declaración de Copenhague de 29-30 de noviembre de 2002 puso en marcha la Estrategia Europea sobre una cooperación reforzada en materia de educación y formación profesionales, conocida normalmente como el «Proceso de Copenhague». Ahora, en 2010, partiendo de ocho años de cooperación europea, hemos definido los objetivos estratégicos a largo plazo para la próxima década (2011-2020). Hemos tenido en cuenta nuestros logros pasados, así como los retos que debemos afrontar actualmente y en el futuro, y las ideas y principios subyacentes al Proceso de Copenhague. Nuestra labor se ha visto facilitada por una revisión general del proceso realizada por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), basada en una encuesta realizada en los 27 Estados miembros e Islandia, Noruega y Liechtenstein, así como por un informe similar llevado a cabo en Croacia, Turquía y la Antigua República Yugoslava de Macedonia por la Fundación Europea de Formación.

I. UN NUEVO IMPULSO A LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONALES EN EUROPA

RETOS ACTUALES Y FUTUROS

Educación y formación para la Europa del mañana

Europa está intentando recuperarse de una grave crisis económica y financiera. Los índices de desempleo son elevados – especialmente entre los jóvenes¹. La crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de reformar nuestras economías y nuestras sociedades. Europa quiere hacerse más inteligente, más sostenible y más integradora. Para conseguirlo necesitamos unos sistemas de educación y formación flexibles y de elevada calidad que respondan a las necesidades actuales y futuras².

Evolución del mercado de trabajo

¹ Las cifras de septiembre de 2010 para los 27 Estados miembros de la UE mostraban un índice general de desempleo del 9,6 %, y un índice de desempleo juvenil del 20,3 % (fuente: Eurostat).

² La Comisión Europea adoptó el 9 de junio de 2010 la Comunicación *Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*, que proponía, en términos generales, un futuro programa de trabajo para la política europea en materia de educación y formación profesionales.

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

Actualmente en Europa, alrededor de 76 millones de personas de entre 25 y 64 años – lo que equivale aproximadamente a la suma de la población total de Italia, Hungría y Austria – están poco cualificadas o no están cualificadas en absoluto. Demasiados jóvenes de entre 18 y 24 años continúan abandonando la educación y la formación sin haber conseguido una titulación. Necesitamos medidas urgentes para prevenir o solucionar el abandono escolar. Las previsiones del Cedefop sobre las cualificaciones que serán necesarias en la próxima década indican que los cambios tecnológicos aumentarán la demanda de trabajadores con cualificaciones altas y medias a expensas de los trabajadores menos cualificados. Incluso los empleos que normalmente requerían una baja cualificación están pasando cada vez más a requerir cualificaciones de nivel medio, e incluso alto. Ello significa que las personas poco cualificadas, o que carecen de una cualificación formal, afrontarán cada vez más dificultades para encontrar trabajo en el futuro. Asimismo resulta cada vez más patente que el empleo tiende a polarizarse, con salarios cada vez más elevados para los trabajadores muy cualificados y salarios cada vez más bajos para los trabajadores poco cualificados o no cualificados.

Cualificaciones adecuadas

Los estudiantes de hoy estarán todavía comenzando sus carreras profesionales en 2020, y aún les quedarán al menos 30 años de vida profesional; algunos de ellos se dedicarán a profesiones que no existen actualmente y otros, posiblemente, a profesiones que estarán en vías de desaparición.

Tenemos que mejorar la capacidad de la educación y la formación profesionales (EFP) para responder a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo. Para integrar tales necesidades en la oferta de EFP a largo plazo, hay que comprender mejor las competencias y los sectores emergentes, así como los cambios que se producirán en las profesiones que existen actualmente. En cooperación con todos los interesados, debemos revisar periódicamente las normas profesionales y de educación/formación que definen lo que cabe esperar del titular de un certificado o diploma. Ello implica una colaboración más estrecha entre todos los que se dedican a prever las necesidades en materia de cualificaciones, como los representantes de los sectores profesionales, los interlocutores sociales, las organizaciones pertinentes de la sociedad civil y las instancias que ofrecen educación y formación. Debemos adaptar regularmente los contenidos, la infraestructura y los métodos de la EFP para adaptarnos a los cambios que surgen en las nuevas tecnologías de producción y en la organización del trabajo.

La transición a una economía «verde» es una de las grandes tendencias que influye sobre las cualificaciones necesarias en muchos trabajos y sectores diferentes. Muchas de las competencias necesarias pueden encontrarse en las profesiones actuales. Concretamente, el mercado de trabajo requiere un equilibrio entre el desarrollo de cualificaciones «verdes» genéricas (como reducir los residuos o mejorar la eficiencia energética) y específicas. Al igual que todos los trabajadores necesitan

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

actualmente competencias en materia de tecnologías de información y comunicación, las competencias «verdes» serán necesarias para casi todas las profesiones en el futuro.

Envejecimiento de la sociedad

El futuro mercado de trabajo europeo se enfrentará simultáneamente a una población cada vez más envejecida y a la disminución del número de jóvenes. En consecuencia, cada vez se pedirá más a los adultos – y especialmente a los trabajadores de más edad – que actualicen y amplíen sus cualificaciones y competencias con una formación profesional continua. Esta mayor necesidad de aprendizaje permanente significa que deberemos contar con métodos más flexibles para impartirla, con ofertas de formación a medida y sistemas bien implantados para la validación del aprendizaje no formal e informal. El potencial de las tecnologías de información y comunicación podrá utilizarse para estimular la educación y la formación de adultos a través del aprendizaje a distancia.

El doble objetivo de la educación y la formación profesionales

Tanto la educación y formación profesional inicial (EFP-I) como la permanente (EFP-P) comparten el doble objetivo de contribuir a las posibilidades de empleo y al crecimiento económico, por un lado, y de responder a necesidades sociales más amplias, especialmente el fomento de la cohesión social. Ambas deben ofrecer a los jóvenes, y también a los adultos, unas posibilidades de carrera atractivas y estimulantes y deben estar abiertas por igual a hombres y mujeres, a personas con grandes aptitudes y a aquellos que, por una u otra razón, corran el riesgo de verse excluidos del mercado laboral.

Calidad y excelencia

Dado el papel de la educación y la formación profesionales en las sociedades y economías europeas, es fundamental garantizar su sostenibilidad y su excelencia. Para que Europa mantenga su posición de mayor exportador mundial de productos industriales debe contar con una educación y una formación profesionales de primera clase. En la sociedad del conocimiento las competencias y cualificaciones profesionales son tan importantes como las académicas.

La diversidad de los sistemas europeos de EFP constituye un activo que sirve de base para el aprendizaje mutuo. Por otra parte, hace falta transparencia y un planteamiento común del control de calidad para crear una confianza mutua que facilite la movilidad y el reconocimiento de cualificaciones y competencias entre los distintos sistemas. En la próxima década debemos conceder una gran prioridad al control de calidad en nuestra cooperación europea en materia de educación y formación profesionales.

Capacitar a las personas

No solo los mercados de trabajo, también las sociedades en su conjunto están cambiando rápidamente. Debemos capacitar a las personas para adaptarse a las nuevas situaciones y gestionar el cambio. Ello significa capacitarlas para adquirir conocimientos, cualificaciones y competencias que no sean meramente profesionales. Estas competencias más generales – competencias clave – son importantes para triunfar en la vida, y debe ser posible adquirirlas tanto en la educación y la formación profesionales como en cualquier otro tipo de educación. Asimismo, la educación y la formación profesionales deben ofrecer a los alumnos la oportunidad de ponerse al día en las competencias clave, de complementarlas y de basarse en ellas, sin descuidar por ellos las cualificaciones profesionales. Concretamente, las cualificaciones y competencias en materia de tecnologías de información y comunicación, así como en lenguas extranjeras, resultarán cada vez más decisivas para conseguir y mantener un empleo y para gestionar la vida cotidiana.

La formación basada en el trabajo es una forma de que las personas desarrollen su potencial. Este componente contribuye de manera importante a desarrollar una identidad profesional y puede potenciar la autoestima de aquellos que, en otra situación, podrían considerarse a sí mismos unos fracasados. El aprendizaje en el trabajo permite a los trabajadores desarrollar su potencial manteniendo a la vez sus salarios. En consecuencia, un sistema de educación y formación profesional que permita el aprendizaje en el trabajo y fuera de él, en jornada parcial o en jornada completa, puede contribuir mucho a la cohesión social en nuestras sociedades.

Internacionalización de la educación y la formación profesionales

Actores en el mercado mundial de la educación, los sistemas nacionales de educación y formación profesionales deben estar conectados con el mundo exterior para mantenerse actualizados y competitivos. Deben aumentar su capacidad de atraer alumnos de otros países europeos y terceros, impartiendoles educación y formación a la vez que facilitándoles el reconocimiento de sus cualificaciones. Los cambios demográficos y la migración internacional hacen que estos temas sean aun más importantes. Si bien está surgiendo un ámbito europeo de educación y formación, todavía no hemos logrado nuestro objetivo original de eliminar los obstáculos a la movilidad, y observamos que la movilidad de los alumnos de educación y formación profesionales sigue siendo escasa. Hay que ofrecer información y orientación de mejor calidad y más centradas para atraer a más estudiantes extranjeros a nuestros sistemas de educación y formación.

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

Uno de los retos importantes para el futuro será aumentar de manera sustancial la movilidad transnacional de los alumnos y profesores de educación y formación profesionales y reconocer los conocimientos, cualificaciones y competencias que adquieran en el extranjero.

Invertir en educación y formación profesionales – una responsabilidad común

El diseño de la educación y la formación profesionales es una responsabilidad compartida de los gobiernos nacionales, los interlocutores sociales, los proveedores de este tipo de educación, los profesores, los formadores y los alumnos: todos comparten el interés por una cooperación más estrecha.

La mayor importancia concedida en los últimos años al aprendizaje de adultos requiere también recursos adicionales. La recesión económica no debe dar lugar a una reducción de la inversión en educación y formación profesionales. Las restricciones presupuestarias nos obligarán a buscar soluciones innovadoras para garantizar el mantenimiento de la financiación de este tipo de educación y formación y asegurarnos de que los recursos se asignan de forma eficaz y se distribuyen equitativamente.

LOGROS IMPORTANTES DEL PROCESO DE COPENHAGUE

El Proceso de Copenhague ha desempeñado un papel crucial para aumentar la sensibilización sobre la importancia de la educación y la formación profesionales en cada país y en el conjunto de Europa. Estos avances resultan especialmente patentes en las directrices, principios y herramientas europeas comunes³ que se han desarrollado para hacer las cualificaciones más transparentes, comparables y transferibles, así como para mejorar la flexibilidad y calidad del aprendizaje. Ofrecen una base para avanzar hacia un auténtico ámbito europeo de educación y formación.

El Proceso de Copenhague ha influido rápida y fuertemente sobre las políticas nacionales de educación y formación profesionales: ha desencadenado reformas profundas, como el desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones para poder aplicar el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el paso a un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje. Al pasar de una perspectiva basada en el aprendizaje como proceso a un enfoque basado en los resultados de dicho aprendizaje, los marcos generales que cubren la educación general, la educación y formación permanentes y la enseñanza

³ Desde 2002 se han desarrollado las herramientas siguientes: Europass, el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), 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).

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

superior pueden ayudar a establecer sistemas nacionales de cualificaciones transparentes, permeables y flexibles.

Las actividades de aprendizaje entre iguales y el intercambio de buenas prácticas han ayudado a crear un sentimiento de apropiación del proceso y han estimulado nuevas actividades. No obstante, es necesario comunicar más y mejor para involucrar a todas las partes interesadas: interlocutores sociales, proveedores de educación y formación profesionales, sociedad civil y alumnos.

Las políticas de educación y formación profesionales por sí mismas no bastan para solucionar los problemas socioeconómicos y hacer realidad la movilidad y el aprendizaje permanente. Hacen falta planteamientos globales que vinculen la educación y la formación profesionales con otras políticas, especialmente las políticas sociales y de empleo.

EL PROCESO DE COPENHAGUE EN EL CONTEXTO POLÍTICO GENERAL DE LA UE

Vista la evolución del contexto político a lo largo de la próxima década 2011-2020, especialmente a la luz de la Estrategia *Europa 2020*, hay que dar un nuevo impulso a la Declaración de Copenhague de 2002. Puesto que el Proceso de Copenhague es parte integrante del marco estratégico «Educación y Formación 2020», los objetivos en materia de educación y formación profesionales deberán seguir siendo coherentes con los objetivos generales establecidos en dicho marco.

La educación y la formación profesionales deberán contribuir también a la realización de los dos objetivos principales de *Europa 2020* en el ámbito de la educación, a saber, reducir - para 2020 – el porcentaje de abandono escolar por debajo del 10 % y elevar al 40 % como mínimo el porcentaje de personas de entre 30-34 que finalizan la enseñanza superior o equivalente.

Se ha elaborado una lista de resultados a corto plazo que indica las medidas concretas necesarias para avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos. Esta lista facilitará asimismo las futuras revisiones periódicas.

Teniendo en cuenta las prioridades y objetivos generales del marco y la Estrategia Europea ya mencionados, y al tiempo que se respeta el principio de subsidiariedad, se adopta lo siguiente:

- una perspectiva global de la educación y la formación profesionales en 2020
- 11 objetivos estratégicos para el periodo 2011-2020 basados en dicha perspectiva
- 22 resultados a corto plazo a escala nacional para los primeros 4 años (2011-2014), indicando el apoyo en el ámbito de la UE
- los principios generales subyacentes a la gobernanza y apropiación del Proceso de Copenhague

II. UNA PERSPECTIVA GLOBAL DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONALES EN 2020

Para 2020 los sistemas europeos de educación y formación profesionales deben ser más atractivos, pertinentes, orientados a la carrera, innovadores, accesibles y flexibles que lo son en 2010, y deben contribuir a la excelencia y a la equidad de la formación permanente proporcionando:

- **Una educación y formación profesionales atractivas y abiertas a todos** con profesores y formadores altamente cualificados, métodos didácticos innovadores, infraestructura e instalaciones de gran calidad, plena adaptación al mercado laboral y pasarelas a la educación y formación complementarias;
- **Una educación y formación profesional inicial (EFP-I) de gran calidad** que los alumnos, los padres y la sociedad en general puedan considerar una opción atractiva y tan válida como la educación general. La EFP-I debe dotar a los alumnos tanto de competencias clave como de una capacitación profesional específica;
- **Una educación y formación profesional permanente (EFP-P) de fácil acceso y orientada a la carrera** para los empleados, los empleadores, los empresarios autónomos y los desempleados, que facilite tanto el desarrollo de las competencias como los cambios de carrera;
- **Unos sistemas de educación y formación profesionales flexibles, basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje**, que apoyen itinerarios de aprendizaje flexibles, que permitan la permeabilidad entre los distintos subsistemas de educación y formación (educación escolar, EFP, enseñanza superior, enseñanza de adultos) y **que ofrezcan la validación del aprendizaje informal y no formal**, incluidas las competencias adquiridas en la experiencia laboral;
- **Un ámbito europeo de educación y formación**, con unos sistemas de cualificación transparentes que permitan la transmisión y la acumulación de los resultados del aprendizaje, así como el reconocimiento de las cualificaciones y las competencias, y que amplíen la movilidad transnacional;
- **Una mejora sustancial de las posibilidades de movilidad transnacional** para los alumnos y los profesionales de la EFP;
- **Unos servicios de información, orientación y asesoramiento permanentes de fácil acceso y de gran calidad**, que constituyan una red coherente y permitan a los ciudadanos europeos tomar decisiones con fundamento y gestionar sus carreras de aprendizaje y profesionales superando los estereotipos de género.

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL PERIODO 2011-2020, SEGUIDOS DE RESULTADOS A CORTO PLAZO PARA 2011-2014

MEJORAR LA CALIDAD Y LA EFICACIA DE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONALES Y AUMENTAR SU ATRACTIVO Y ADECUACIÓN AL MERCADO LABORAL

La educación y formación profesionales deben tener un alto grado de adecuación al mercado laboral y a la carrera personal. Para lograr una EFP más atractiva, los países participantes deben fijarse los siguientes objetivos y medidas:

1. Hacer de la educación y la formación profesional inicial (EFP-I) una opción de aprendizaje atractiva

- a) Elevar la calidad de la EFP-I (véase también el punto 2), mejorando la calidad y competencias de los profesores, formadores y directivos de centros, introduciendo pasarelas flexibles entre todos los niveles de educación y dando a conocer mejor al público las posibilidades que ofrece ese tipo de enseñanza. Esto es de particular importancia en aquellos países participantes en los que se tiende a infravalorar la EFP;
- b) Fomentar las actividades prácticas y la información y orientación de buena calidad que brinde a los alumnos jóvenes de educación obligatoria y a sus padres la ocasión de familiarizarse con las distintas salidas profesionales y posibilidades de carrera;
- c) Garantizar que las competencias clave se integren en los planes de estudios de la EFP-I y arbitrar los medios oportunos de evaluación;
- d) Organizar actividades docentes y discentes que fomenten el desarrollo de las aptitudes de gestión de carrera en la EFP-I;
- e) Proporcionar a los alumnos de EFP-I el acceso a un equipamiento técnico, un material didáctico y unas infraestructuras adecuados y modernos. Los proveedores de EFP deben plantearse compartir costes y equipamiento entre sí y en colaboración con las empresas. Debe fomentarse asimismo el aprendizaje a través de las prácticas en empresas que cuenten con la infraestructura necesaria;
- f) Realizar un seguimiento, mediante los sistemas de supervisión nacionales, del paso de los titulados en educación y formación profesionales al mercado laboral o a la educación y la formación complementarias.

2. Fomentar la excelencia, la calidad y la adecuación tanto de la EFP-I como de la EFP-P

Control de calidad

- a) La EFP debe ser de gran calidad para resultar atractiva. Para garantizar la mejora de la calidad, una mayor transparencia, la confianza mutua, la movilidad de trabajadores y alumnos y la formación permanente, los países participantes deben establecer marcos de control de calidad de acuerdo con la Recomendación EQAVET;
- b) Los países participantes deben crear - para finales del 2015 - un marco común de control de calidad para los proveedores de EFP que se aplique también a los centros asociados de aprendizaje en empresa y que sea compatible con el marco EQAVET.

Calidad de los profesores, formadores y otros profesionales de EFP

- a) Los países participantes deben mejorar la formación inicial y permanente de los profesores, formadores, tutores y asesores, brindando una oferta y una inversión en formación flexibles. El envejecimiento de la población europea de profesores y formadores, los cambios en los mercados y entornos laborales, así como la necesidad de atraer a los más capacitados para la enseñanza, hacen este objetivo aún más esencial. Debe fomentarse el aprendizaje de profesores y formadores en las empresas;
- b) Los países participantes deben colaborar para determinar las mejores prácticas y líneas directrices en lo que se refiere a la evolución de las competencias y perfiles de los profesores y formadores de EFP, lo que podría hacerse con apoyo de la Comisión Europea y del Cedefop, en colaboración con su red de profesores y formadores de EFP.

Adecuación al mercado laboral

Deben fomentarse la consonancia de la educación y la formación profesional (tanto inicial como permanente) con el mercado laboral y las posibilidades de empleo de los titulados en dicha formación, gracias a diversas medidas:

- a) Las autoridades de los países participantes - nacionales, regionales o locales- deben propiciar una mayor cooperación entre centros docentes y empresas, por una parte para que los profesores conozcan mejor las prácticas laborales y, por otra, para que los formadores amplíen sus aptitudes y competencias pedagógicas generales;
- b) Los países participantes deben promover asociaciones entre interlocutores sociales, empresas, proveedores de educación y formación, servicios de empleo, poderes públicos, organismos de investigación y demás partes interesadas pertinentes, a fin de transmitir

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

mejor la información sobre las necesidades del mercado laboral y adaptar el desarrollo de conocimientos, aptitudes y competencias a dichas necesidades. Los empleadores y los interlocutores sociales deben procurar definir claramente qué competencias y capacitaciones necesitan a corto como a largo plazo y a escala sectorial e intersectorial. Debe seguir impulsándose una lengua común⁴ para conectar el mundo de la educación y la formación con el mundo del trabajo, que esté además en consonancia con otros instrumentos de la UE, como el Marco Europeo de Cualificaciones;

- c) Los planes de estudios de educación y formación profesionales deben orientarse en mayor medida a los resultados y responder mejor a las necesidades del mercado laboral. Los modelos de cooperación con empresas u organizaciones profesionales deben tener en cuenta esta cuestión y ofrecer a los centros de EFP información tanto sobre posibilidades de empleo como sobre cifras de empleo de los titulados en dicha formación;
- d) Para mejorar la calidad y la adecuación de la educación y formación profesionales, los países participantes, especialmente los proveedores de EFP, deben aprovechar la información de los servicios de orientación sobre el paso de los titulados en EFP al mundo laboral o a la enseñanza complementaria;
- e) El aprendizaje basado en la actividad laboral realizada mediante acuerdos con empresas y organizaciones sin ánimo de lucro debe constituir un elemento de todos los cursos de educación y formación profesional inicial;
- f) Los países participantes deben respaldar la creación de formaciones en régimen de prácticas y darlas a conocer al público.

RESULTADOS PREVISTOS A CORTO PLAZO PARA 2011 – 2014

RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 1 Y 2

Acciones de dimensión nacional:

1. Organizar actividades encaminadas a fomentar el atractivo y la excelencia de la educación y la formación profesionales, que pueden incluir campañas y concursos de destrezas;
2. Actividades de apoyo que permitan a los alumnos de la enseñanza obligatoria familiarizarse con las opciones profesionales y posibilidades de carrera;
3. Tomar las medidas oportunas para aplicar la Recomendación sobre el establecimiento de un marco de referencia europeo de garantía de la calidad en la EFP (EQAVET) y avanzar hacia unos marcos nacionales de garantía de calidad para la EFP;
4. Según proceda, velar por que las competencias clave y las destrezas de gestión de la carrera queden integradas suficientemente en los planes de estudio de la EFP-I y puedan adquirirse

⁴ En 2010 esta lengua común es el objetivo del proyecto «Taxonomía Europea de Destrezas, Competencias y Ocupaciones» (TEDCO).

mediante formaciones organizadas en el marco de la EFP-P;

5. Los gobiernos, los agentes sociales y los proveedores de EFP deberán disponer lo necesario para:
 - Ampliar al máximo la formación basada en el trabajo, incluido el aprendizaje en centros de trabajo, para contribuir a ampliar el número de aprendices en Europa de aquí a 2012;
 - Crear oportunidades para mejorar la cooperación entre los centros de EFP y las empresas (lucrativas y no lucrativas), por ejemplo mediante periodos de prácticas para los profesores en las empresas;
 - Facilitar a los centros de EFP información sobre la capacidad de inserción profesional de los titulados de la EFP.
6. Proseguir los trabajos relativos al establecimiento de sistemas de observación sobre las transiciones de la enseñanza al trabajo.

Apoyo en el ámbito de la UE:

- Documento de orientación sobre el papel de la excelencia profesional para lograr crecimiento inteligente y sostenible;
- Considerar el respaldo europeo a las campañas de promoción de la EFP, incluida la utilización del Eurobarómetro sobre el atractivo de la EFP;
- Fomento de los concursos de destrezas a escala europea o mundial;
- Orientación y apoyo técnico para la aplicación de la EQAVET;
- Revisar la aplicación de la EQAVET en el ámbito nacional en 2013;
- Creación de redes temáticas de los proyectos de garantía de calidad dentro del Programa Leonardo da Vinci;
- Vademécum o estudio sobre los modelos de formación basada en el trabajo que hayan dado resultado (con información del Cedefop);
- Mejora de la anticipación de la evolución de las destrezas y competencias, en particular mediante previsiones de las necesidades en materia de destrezas (Cedefop) y mediante el establecimiento de consejos europeos de las destrezas;
- Desarrollo de una lengua común que enlace el mundo de la educación y la formación con el mundo del trabajo (Taxonomía Europea de Destrezas, Competencias y Ocupaciones - TEDCO) en consonancia con otros instrumentos de la UE, como por ejemplo con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC);
- Considerar la adopción de un índice de referencia de la UE para la capacidad de inserción profesional sobre la base de una propuesta de la Comisión;
- Trabajar sobre las mejores prácticas y los principios orientadores con respecto a la evolución del perfil de los profesores y formadores de EFP (junto con el Cedefop).

HACER REALIDAD LA FORMACIÓN PERMANENTE Y LA MOVILIDAD

3. Propiciar el acceso flexible a la formación y las cualificaciones

Educación y formación profesionales permanentes (EFP-P)

A fin de aumentar la contribución de la EFP y así contar con un 15 % de adultos encuadrados en educación y formación para 2020, los países participantes deben:

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

- a) Ofrecer incentivos para que los ciudadanos se orienten hacia la EFP-P y los proveedores de EFP aumenten su participación en ese nivel, prestando especial atención a aquellos que están en situación inestable en el mercado laboral (como los trabajadores en peligro de perder su puesto y los parados) y a los grupos desfavorecidos;
- b) Establecer un marco apropiado de estímulo a las empresas para que sigan invirtiendo en el desarrollo de los recursos humanos y en la EFP-P. Los países participantes decidirán la combinación adecuada de incentivos, derechos y obligaciones;
- c) Fomentar acuerdos de formación flexibles (aprendizaje telemático, clases nocturnas, formación en horas de trabajo, etc.) para facilitar las posibilidades de formación en diversas situaciones de la vida y adaptarlas a las distintas necesidades. La formación permanente debe abarcar todos los tipos de aprendizaje, incluidos también la formación en la propia empresa y el aprendizaje en un entorno laboral, y debe estar igualmente abierta a mujeres y hombres;
- d) Estimular a los centros de formación y a los empleadores para que colaboren, sobre todo en la formación del elevado número de trabajadores poco cualificados que tienen como mucho un nivel de formación secundario elemental y para los que serán útiles los métodos que incluyan las destrezas básicas en la educación y la formación profesionales;
- e) Empezar a desarrollar, como máximo para 2015, los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación del aprendizaje no formal e informal respaldados, cuando proceda, por marcos nacionales de cualificaciones. Estos procedimientos deben centrarse en conocimientos, destrezas y competencias, con independencia del contexto en que se hayan adquirido (por ejemplo, aprendizaje para adultos en general, educación y formación profesionales, experiencia laboral y actividades de voluntariado). Además, deben tenerse más en cuenta los conocimientos, las destrezas y las competencias que no desemboquen necesariamente en cualificaciones formales completas. A este respecto también es importante una estrecha colaboración con otros ámbitos de actuación (como la juventud, el deporte, la cultura, los asuntos sociales y el empleo);
- f) Adoptar medidas específicas para aumentar el índice de participación en EFP-P de las personas que están en situación inestable en el mercado laboral y de los grupos con baja participación en la formación, como mujeres, trabajadores poco cualificados y trabajadores de edad avanzada. En particular los países participantes deben intentar mediante la inversión ajustar el número de personas poco cualificadas entre 25 y 64 años que participan en una formación permanente al índice medio de participación de esta categoría de edad.

Educación y formación profesional tanto inicial como permanente

- a) Facilitar la transición de la educación y la formación al empleo, y entre dos empleos, proporcionando servicios de orientación integrados (servicios de empleo y servicios de asesoramiento), y capacidades de gestión de carrera, para jóvenes y adultos. Resulta fundamental que los prestadores de servicios participantes puedan intercambiar información de forma fácil y objetiva y mejorar la calidad de los servicios de asesoramiento;
- b) Implantar o mantener una EFP post-secundaria/ superior de nivel 5 del Marco Europeo de Cualificaciones o superior, según proceda, y contribuir a alcanzar el objetivo principal de la UE del 40 % de la población con enseñanza superior o equivalente;
- c) Promover pasarelas flexibles entre la EFP, la educación general y la enseñanza superior y aumentar la permeabilidad, consolidando las relaciones entre ellas. Para apoyar este objetivo, y también para una mayor participación en la formación permanente, los países participantes deberán agilizar la creación y puesta en marcha de marcos nacionales generales de cualificaciones créditos basados en los resultados del aprendizaje;
- d) La Comisión y los países participantes deben procurar que se vaya tendiendo hacia una equiparación entre los dos sistemas de crédito europeos, ECVET y ECTS.

4. Elaborar un planteamiento estratégico de la internacionalización de la EFP-I y la EFP-P y promover la movilidad internacional

- a) La mundialización económica anima a empleadores, empleados y empresarios autónomos a ampliar su radio de actuación más allá de las fronteras de sus países. Los proveedores de EFP deben apoyarlos en este sentido, dando una dimensión internacional al contenido del aprendizaje y creando redes internacionales con centros asociados;
- b) Los países participantes deben animar a las autoridades locales y regionales y a los proveedores de EFP, mediante incentivos, sistemas de financiación (incluida la utilización de los fondos estructurales europeos) y la difusión de prácticas idóneas, a desarrollar estrategias para la cooperación transfronteriza en el ámbito de la EFP, para fomentar una mayor movilidad de alumnos, profesores y formadores y otros profesionales de EFP. Los países participantes deben promover una EFP que permita, fomente y, preferentemente, abarque períodos de movilidad en el extranjero que pueden incluir las prácticas en empresas;
- c) Los países participantes deben utilizar y promover sistemáticamente los instrumentos de

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

transparencia europeos, como EQF, ECVT y Europass, para fomentar la movilidad entre Estados;

- d) Los países participantes deben propiciar que tanto los alumnos como los profesores de EFP puedan estudiar idiomas y que se ofrezca una formación en lenguas adaptada a las necesidades específicas de la EFP, haciendo especial hincapié en la importancia de los idiomas para la cooperación transfronteriza en el ámbito de la EFP y de la movilidad internacional.

RESULTADOS PREVISTOS A CORTO PLAZO PARA 2011 – 2014

RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 3 Y 4

Acciones de ámbito nacional:

7. Para lograr la máxima contribución de la EFP al logro del objetivo fijado en el índice de referencia del marco estratégico «Educación y Formación 2020», consistente en alcanzar un 15 % de participación de los adultos en la formación permanente, revisar el recurso a los incentivos, derechos y obligaciones de todas las partes interesadas, y realizar las actuaciones oportunas para fomentar la participación en la EFP-P;
8. Aplicar la Recomendación relativa al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC):
 - Creación de marcos nacionales de cualificaciones (MNC) globales basados en el planteamiento de los resultados de la formación. Utilización los MNC como catalizadores para hacer más permeables entre sí la EFP y la educación superior, para impulsar o mantener la EFP en los niveles postsecundarios/superiores más elevados del MEC, y para realizar itinerarios de formación flexibles;
 - Adaptar los niveles de los MNC al MEC antes de 2012;
9. Establecer procedimientos de validación de la educación no formal e informal apoyados por el MEC/los MNC, así como orientaciones, y promover su utilización;
10. Facilitar servicios de orientación integrados (educación formación, empleo) estrechamente relacionados con las necesidades del mercado laboral;
11. Avance en la aplicación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET), siguiendo la Recomendación, y participación en un ensayo del ECVET en relación con la movilidad;
12. Tomar las medidas oportunas para impulsar la movilidad en la EFP, lo que incluye:
 - Impulsar el incremento en el número de estudiantes de EFP-I y de profesionales de la EFP que participan en la movilidad transnacional;
 - Animar a las autoridades locales y regionales, así como a los proveedores de EFP, a desarrollar unas pautas de internacionalización y estrategias de internacionalización, entre ellas la movilidad transfronteriza;
 - Hacerse cargo de los obstáculos jurídicos y administrativos que afectan a la movilidad transnacional de los aprendices y trabajadores en prácticas;
 - Animar a las cámaras profesionales, organizaciones empresariales y otras organizaciones relacionadas a apoyar a las empresas de acogida (y de origen) para que ofrezcan unas condiciones adecuadas para los aprendices y trabajadores en prácticas en la movilidad transnacional;
 - Garantizar la presencia del aprendizaje de idiomas y la adquisición de competencias interculturales en los planes de estudio de la EFP;

- Aprovechar al máximo otras herramientas de la UE (p. ej. el MEC, EQAVET, Europass) para mejorar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones y competencias.

Apoyo en el ámbito de la UE:

- Manual de medidas sobre el acceso y la participación en la EFP-P;
- Orientación y apoyo técnico para la aplicación del MEC, en particular con vistas a la aplicación de un planteamiento de resultados de la formación;
- Descripción de los avances logrados en el establecimiento de los MNC por el Cedefop y la Fundación Europea de Formación (ETF);
- Recomendación del Consejo sobre la convalidación de la educación no formal e informal (2011);
- Informe de situación sobre los avances logrados en la elaboración de estrategias, sistemas y prácticas de orientación permanente - 2111 (Cedefop, ETF y Red Europea para el Desarrollo de las Políticas de Orientación Permanente - ELGPN);
- Orientación y apoyo técnico para la aplicación del ECVET;
- Revisión periódica de la aplicación del ECVET (junto con el CEDEFOP);
- Creación de redes temáticas de proyectos de ECVET dentro de Programa Leonardo da Vinci;
- Recomendación sobre movilidad en la formación (2011);
- Considerar la adopción de un índice de referencia de la UE para la movilidad en la EFP sobre la base de una propuesta de la Comisión (2011);
- Propuesta relativa a un marco de calidad para los períodos de prácticas;
- Impulsar la movilidad para los aprendices, incluso mediante un portal de apoyo, en el marco del Programa de aprendizaje permanente / Programa Leonardo da Vinci;
- Creación de un pasaporte europeo de destrezas, como parte integrante del Europass, antes de 2012.

FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, LA INNOVACIÓN Y EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR

5. Incentivar la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial, así como la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (tanto en la EFP-I como en la EFP-P)

La creatividad y la innovación en la educación y la formación profesionales, así como el uso de métodos de aprendizaje innovadores, pueden animar a los alumnos a permanecer en la EFP hasta su titulación.

- a) Los países participantes deben animar activamente a los proveedores de EFP a colaborar con empresas innovadoras, centros de diseño, con el sector cultural y con los centros de enseñanza superior para la formación de «asociaciones del conocimiento». Esto debe ayudarlos a adquirir una valiosa perspectiva sobre los nuevos avances y las necesidades de competencias y a desarrollar la excelencia y la innovación profesionales. Estas asociaciones podrían ser útiles además para introducir métodos de aprendizaje basados en experiencias, fomentar la

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

- experimentación y adaptar los planes de estudios;
- b) Las tecnologías de la información y de las comunicaciones deben utilizarse para aumentar al máximo las posibilidades de acceso a la formación y promover el aprendizaje activo, así como para elaborar nuevos métodos de EFP basados tanto en el entorno laboral como en el escolar;
 - c) Los países participantes deben respaldar las iniciativas encaminadas a fomentar el espíritu emprendedor tanto en la EFP-I como en la EFP-P en estrecha colaboración con los empleadores, los proveedores de EFP y los servicios nacionales de apoyo a las empresas. Para lograr este fin, deben fomentar la financiación necesaria (por ejemplo para material didáctico, instrumentos de apoyo y la creación de miniempresas por parte de los alumnos) y procurar que haya una mayor cooperación regional;
 - d) Los países participantes deben apoyar a empresarios futuros y noveles ayudando a los titulados en educación y formación profesionales a crear su propia empresa y fomentando la movilidad con fines de aprendizaje para jóvenes empresarios.

RESULTADOS PREVISTOS A CORTO PLAZO PARA 2011 – 2014

RESPECTO AL OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Acciones de ámbito nacional:

- 13. Fomentar las asociaciones para la creatividad y la innovación (proveedores de EFP, centros de enseñanza superior, y centros de diseño, arte, investigación e innovación);
- 14. Fomentar un uso de la tecnología efectivo, innovador y de calidad por parte de todos los proveedores de EFP (incluidas las asociaciones y redes público-privadas) que cuente con los equipos, infraestructuras y redes necesarios y se base en una mejora permanente que refleje las novedades tecnológicas y en materia de comprensión pedagógica;
- 15. Tomar medidas de fomento del espíritu emprendedor, por ejemplo favoreciendo la adquisición de las correspondientes competencias clave, permitiendo las experiencias prácticas en las empresas y recabando la participación de expertos de las empresas.

Apoyo en el ámbito de la UE:

- Crear un foro EFP-Empresa para toda la UE, centrado en los siguientes temas:
 - o Papel de la EFP en el triángulo del conocimiento;
 - o Transiciones de la EFP a la empresa: cómo apoyar a los titulados de la EFP en la creación de empresas.

PROMOVER LA EQUIDAD, LA COHESIÓN SOCIAL Y LA CIUDADANÍA ACTIVA

6. EFP-I y EFP-P para todos los ciudadanos

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

Los países participantes deben ofrecer una educación y formación profesionales que amplíen las posibilidades de empleo de las personas (tanto a corto como a largo plazo), que les permita cursar una carrera de calidad, adquirir una experiencia laboral satisfactoria y confianza en sí mismas y sentirse profesionalmente dignas e íntegras, además de abrirles las puertas del progreso profesional y personal. Para cumplir este objetivo los países participantes deben:

- a) Garantizar que la EFP-I dote a los alumnos tanto de competencias profesionales específicas como de competencias clave más generales, que abarquen competencias transversales, para que puedan proseguir la educación y la formación (en EFP o en enseñanza superior) y favorecer sus opciones de carrera, la participación en el mercado laboral y el paso de un empleo a otro. Los conocimientos, destrezas y competencias que adquieran en la EFP deben capacitarlos para gestionar sus carreras profesionales y desempeñar un papel activo en la sociedad;
- b) Velar por que los sistemas de enseñanza de adultos estimulen la adquisición y el desarrollo de competencias clave, lo que puede llevarse a cabo en colaboración con los proveedores de EFP, los poderes locales, las organizaciones de la sociedad civil, etc.;
- c) Lograr que la EFP contribuya lo más posible a reducir el porcentaje de abandono escolar por debajo del 10 % gracias a una combinación de medidas tanto preventivas como correctoras. Este objetivo puede conseguirse, por ejemplo, con una EFP adecuada al mercado laboral, más aprendizaje y prácticas en un entorno laboral, unos itinerarios de aprendizaje flexibles, una orientación y un asesoramiento eficaces y unos contenidos y métodos de enseñanza que tengan en cuenta los modos de vida e intereses de los jóvenes, manteniéndose al mismo tiempo unos niveles de calidad de la EFP elevados;
- d) Adoptar las medidas apropiadas para garantizar un acceso en pie de igualdad, especialmente a las personas y grupos en peligro de exclusión, sobre todo a las de poca o nula cualificación, a las personas con necesidades especiales o desfavorecidas y a los trabajadores de más edad. Debe facilitarse y fomentarse la participación de estos grupos en la EFP mediante incentivos económicos o de otro tipo y la validación del aprendizaje no formal e informal, así como la oferta de pasarelas flexibles;
- e) Promover la ciudadanía activa en la EFP, fomentando, por ejemplo, las asociaciones entre los proveedores de EFP y las organizaciones de la sociedad civil o, con arreglo a la legislación y a la práctica nacionales, impulsar la representación de los discentes en las instituciones de EFP. Una iniciativa de este tipo puede contribuir a validar las destrezas y las competencias adquiridas gracias al voluntariado

RESULTADOS PREVISTOS A CORTO PLAZO PARA 2011 – 2014

RESPECTO AL OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Acciones de ámbito nacional:

16. Tomar medidas tanto preventivas como correctivas para aumentar al máximo la contribución de la EFP a la lucha contra el abandono escolar;
17. Estudiar medidas específicas con objeto de elevar la participación de los trabajadores escasamente cualificados y otros grupos «de riesgo» en la educación y la formación, inclusive mediante el establecimiento de itinerarios flexibles en la EFP-P y el uso de los oportunos servicios de orientación y apoyo;
18. Utilizar las tecnologías de información y comunicación para incrementar al máximo el acceso a la formación y para fomentar el aprendizaje activo, así como elaborar nuevos métodos en la EFP, tanto en el entorno laboral como en el entorno escolar, con el fin de facilitar la participación de los grupos en situación «de riesgo»;
19. Utilizar los sistemas existentes de observación para apoyar la participación de los grupos en situación «de riesgo» en la EFP: véase el resultado previsto a corto plazo nº 6.

Apoyo en el ámbito de la UE:

- Vademécum de las mejores prácticas de integración de los grupos «de riesgo» mediante la combinación de formación basada en el trabajo y de competencias clave;
- Recomendación del Consejo sobre la disminución del abandono escolar (2011).

OBJETIVOS TRANSVERSALES

7. Mayor intervención de las partes interesadas en la EFP y mayor difusión al público de los logros de la cooperación europea en este ámbito

Una mayor intervención de las partes interesadas en la EFP requiere que se den a conocer mejor los logros de la cooperación europea en este ámbito. La Comisión Europea y los países participantes deben, por tanto, considerar esforzarse por ofrecer una comunicación clara y bien orientada a los distintos grupos de interesados en el plano nacional y europeo. Para facilitar la utilización de los instrumentos de la UE que ya existen, hay que ofrecer a los alumnos y a todas las partes interesadas información amplia y bien adaptada.

8. Gestión coordinada de los instrumentos europeos y nacionales desde el punto de vista de la transparencia, el reconocimiento, el control de la calidad y la movilidad

Conforme a los objetivos estratégicos ya mencionados, los países participantes deben conceder la máxima prioridad en los próximos años a una utilización coherente y complementaria de los diversos instrumentos europeos y nacionales en los ámbitos de la transparencia, el reconocimiento, el control de

la calidad y la movilidad. Son necesarias una gestión coordinada de dichos instrumentos con arreglo al proceso de Copenhague y una mayor sinergia con los instrumentos y principios del Proceso de Bolonia.

9. Intensificar la cooperación entre la actuación en el ámbito de la EFP y otros ámbitos de actuación pertinentes

Los países participantes y la Comisión Europea deben intensificar la cooperación entre la actuación en el ámbito de la EFP y otros ámbitos de actuación pertinentes (por ejemplo, empleo, asuntos económicos, investigación e innovación, asuntos sociales, juventud, deportes y cultura) a fin de seguir las orientaciones integradas de *Europa 2020* y aumentar el reconocimiento de competencias y cualificaciones.

10. Mejorar la calidad y las posibilidades de comparación de los datos para la actuación de la UE en el ámbito de la EFP

La actuación de la UE en el ámbito de la EFP debe basarse en los datos existentes comparables. A tal fin, los Estados miembros deben recabar datos pertinentes y fiables sobre la EFP, incluida la movilidad, utilizando el programa de aprendizaje permanente, y ponerlos a disposición de Eurostat. Los Estados miembros y la Comisión deben ponerse de acuerdo sobre qué datos deben proporcionarse en primer lugar.

11. Aprovechar el respaldo de la UE

Deben utilizarse los fondos estructurales europeos y el programa de aprendizaje permanente para apoyar las prioridades acordadas para la EFP, incluidas la movilidad internacional y las reformas llevadas a cabo por los países participantes.

RESULTADOS PREVISTOS A CORTO PLAZO PARA 2011 – 2014

RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 7 A 11

Acciones de ámbito nacional:

20. Establecer estrategias de comunicación para los diferentes grupos de participantes, centradas en la aplicación y en el valor añadido de las herramientas (ECVET, ECTS, adaptación de los niveles de los MNC al MEC, sistemas de garantía de calidad conformes con la EQAVET);
21. Crear mecanismos de cooperación estructurados entre el sector de la EFP y los servicios de empleo en todos los niveles (política y aplicación), incluidos los interlocutores sociales;
22. Contribuir a mejorar los datos existentes a escala de la UE sobre los estudiantes de EFP-I, incluida la movilidad y la capacidad de inserción profesional.

Apoyo en el ámbito de la UE:

- Apoyar el logro de los objetivos arriba enunciados mediante el programa de aprendizaje permanente y , cuando proceda, los Fondos estructurales europeos;
- Apoyar el aprendizaje en equipo entre los países participantes y los proyectos innovadores;
- Establecer un procedimiento de coordinación mejorado para la aplicación de los instrumentos europeos comunes en el ámbito de la educación y la formación;
- Estrategia de comunicación europea sobre los instrumentos de transparencia europeos;
- Desarrollo de una cooperación estructurada con las asociaciones proveedoras de EFP en toda la UE;
- Mejora de la cooperación estructurada entre la política de educación y formación y la política de empleo;
- Mejora de los datos en toda la UE sobre los estudiantes de EFP-I, incluida la movilidad y la capacidad de inserción profesional;
- Los interlocutores sociales deben seguir desempeñando a todos los niveles un papel activo en el proceso de Copenhague (gobernanza y apropiación) y contribuir a la realización de los objetivos a corto plazo arriba mencionados;
- Informar sobre las novedades de los Estados miembros y países asociados en el ámbito de la EFP
- Refuerzo de los intercambios con los países candidatos y limítrofes.

IV. PRINCIPIOS SUBYACENTES A LA GOBERNANZA Y APROPIACIÓN DEL PROCESO DE COPENHAGUE

- Los Estados miembros deben comprometerse firmemente en el cumplimiento de las prioridades del proceso de Copenhague dentro de los programas nacionales de reforma de *Europa 2020*;
- La información que se proporcione con arreglo al Proceso de Copenhague debe incorporarse a la del marco estratégico «Educación y Formación 2020», lo cual constituiría la forma más eficaz de contribuir a la información sobre la estrategia *Europa 2020* y aumentaría la visibilidad de la EFP en el aprendizaje permanente;
- Debe intensificarse la cooperación en el ámbito de la EFP. El método de coordinación abierto debe seguir siendo el mecanismo principal de esta cooperación. El aprendizaje entre iguales y los proyectos innovadores deben constituir los medios que sustenten los avances de las políticas nacionales;
- Los directores generales de Formación Profesional, los interlocutores sociales europeos y el Comité Consultivo de Formación Profesional (CCFP) deben seguir desempeñando un papel activo en la gobernanza del proceso de Copenhague;
- El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional y la Fundación Europea de Formación deben seguir apoyando, con arreglo a sus mandatos respectivos, la elaboración y aplicación de políticas, informar sobre los progresos realizados para cumplir los objetivos

COMUNICADO DE BRUJAS – VERSIÓN 7 DICIEMBRE DE 2010

estratégicos y los resultados previstos a corto plazo y ofrecer elementos de juicio para actuar en el ámbito de la EFP;

- Debe fomentarse la cooperación a escala europea entre las organizaciones de proveedores de EFP con miras a promover los objetivos anteriormente citados;
- El diálogo y los intercambios de experiencias sobre actuaciones con nuestros socios de todo el mundo pueden contribuir a superar las necesidades actuales y futuras. Deben intensificarse los intercambios y la cooperación con los países candidatos potenciales, con los países vecinos, recabando la ayuda de la Fundación Europea de Formación, y con las organizaciones internacionales, en particular la OCDE, el Consejo de Europa, la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO. Habría que garantizar a todos los países participantes el derecho a participar en estas actividades;
- Para 2014 debe elaborarse una nueva lista de resultados previstos a corto plazo basada en los objetivos estratégicos anteriormente mencionados.

El presente texto ha sido acordado por los Ministros responsables de la educación y la formación profesionales de los Estados miembros de la UE (Bélgica, Bulgaria, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y Reino Unido), de los países candidatos a la adhesión a la UE (Croacia, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Islandia y Turquía), y de los países de la AELC/EEE (Liechtenstein y Noruega). En el texto se hace mención a estos países como «países participantes».

Asimismo el presente texto ha sido acordado por la Comisión Europea y los siguientes interlocutores sociales europeos: Confederación Europea de Sindicatos, Confederación de Empresas Europeas - BUSINESSEUROPE, Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y Centro Europeo de Empresas Públicas.