

Comunidad de Conocimiento CMSI

Crear sociedades inclusivas para las personas con discapacidad

LA EFTP INCLUSIVA EN EL CONTEXTO DEL APRENDIZAJE PERMANENTE

COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO Y LA VIDA: CAPACITAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Documento de referencia

(29 de octubre – 18 de noviembre 2015)

Contenido del documento

I. Contexto	1
II. Objetivo general del debate	5
III. Temas a debatir y preguntas para las semanas 1, 2 y 3	6
IV. Referencias bibliográficas	12

I. Contexto

«La educación y la formación técnica y profesional es un medio de prepararse no solo para el trabajo, sino también para la vida. Y por eso es tan importante hacerla accesible a todos». (UNESCO, 2013)

Unos mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad y, a lo largo de nuestra vida, es probable que todos padezcamos alguna limitación temporal o permanente, especialmente en las sociedades con envejecimiento demográfico (OMS, 2011). Una sociedad inclusiva nos beneficia a todos.

Desde 1994, con la Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales, se han producido progresos mundiales en lo que se refiere a la educación inclusiva. No obstante, las personas con discapacidad todavía abandonan su educación o formación prematuramente y cuentan con una representación excesiva entre el grupo de la población popularmente conocido como los «ninis» (ni estudian, ni trabajan). En las fases de transición, este grupo ha de enfrentarse a mayores retos que los demás. La menor participación en la educación y en las iniciativas de desarrollo de competencias a menudo presagian una vida entera sin empleo o con empleos precarios (EC, 2010; Kett, 2012; EADSNE, 2013). Frecuentemente, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad de entre 16 y 64 años es, como poco, dos veces más elevada que la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad (EUROSTAT, 2014; ABS, 2015; BLS, 2015).

En este contexto, resulta fundamental alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) nº 4 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas: «Una educación de calidad, inclusiva y equitativa y el aprendizaje permanente para todos», y dirigirse al nº 5 de la ODS nº 8: «Empleo y trabajo digno para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», ambos conformes al artículo 24 de la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(2006\)](#), relativo a la educación, y al artículo 27, sobre el trabajo y el empleo. La Declaración de Incheon: Educación 2030 (2015a) también reconoce la educación como la base para garantizar la realización de otros derechos humanos y destaca la importancia de la inclusión y el aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos.

Cada vez más, se entiende la educación y la formación técnica y profesional (EFTP) desde la perspectiva del aprendizaje permanente, que promueve competencias para el trabajo y para la vida y garantiza que todos los jóvenes y adultos tengan las mismas oportunidades de aprender (UNESCO, 2015b).

La capacidad de aprender de forma continua no es nueva, es una de las características humanas que nos ha permitido adaptarnos y alcanzar logros a lo largo del tiempo. El creciente interés en el aprendizaje permanente radica en los rápidos cambios que están teniendo lugar en la sociedad y pone de relieve la importancia de promover el derecho individual de todas las personas de acceder a la educación para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes (UNESCO, 2012b).

Hace casi 50 años que surgió el concepto de una «sociedad del aprendizaje», vinculado a la revolución de las tecnologías de la información (TI). Esto hizo que, en un principio, todo el mundo pudiera recibir información y aprender. Hoy en día, nos vemos obligados a aprender, de forma informal y casi fortuita, simplemente para seguir el ritmo de las innovaciones tecnológicas. Los grupos vulnerables (como las personas con discapacidad) a menudo se quedan atrás cuando, irónicamente, las TI y el diseño universal podrían ayudar a incluirlos (Weber & Zink, 2014). «Las situaciones sociales de competencia, innovación y rápidos cambios generados por la globalización en una economía del conocimiento han llevado al surgimiento de un aprendizaje a lo largo de toda la vida» (Jarvis, 2007).

Los sistemas de EFTP han tenido que adaptarse a las demandas de esta sociedad basada en el conocimiento, del foco de interés tradicional centrado fundamentalmente en las competencias profesionales, a un nuevo contexto holístico, humanístico y de desarrollo sostenible (Marope *et al*, 2015).

En el caso de las personas con discapacidad, el acceso a la EFTP es un tema muy delicado. En muchos países que ya han implementado la educación inclusiva, todavía hay entornos de EFTP segregados, con pocas opciones para los alumnos con necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje (Pohl & Walther, 2007). Es necesario seguir avanzando para incluir verdaderamente a todos, especialmente a aquellas personas que tienen las discapacidades más complejas, lo que exige innovar y mejorar la calidad de la EFTP inclusiva, como se destacó en el Consenso de Shanghai (2012a). La educación inclusiva y la calidad son recíprocas, por lo que un entorno inclusivo puede contribuir de forma significativa a la calidad de la educación para todo el alumnado (European Agency for Development in Special Needs Education, 2011).

La calidad de la EFTP es fundamental no solo para la mejora continua del sistema, sino también para que la EFTP resulte más atractiva, ya que a menudo se ve como el «pariente pobre» de la educación académica. Las comunidades de práctica, como el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET), han reforzado el desarrollo y la mejora del control de calidad de la EFTP.

A fin de mejorar la calidad de la EFTP, es fundamental determinar cuáles son los indicadores adecuados para reunir y analizar los datos relevantes. Todos los países recogen datos sobre su sistema educativo, pero, a menudo, estos datos no incluyen ninguna información detallada sobre los alumnos con discapacidad (UNESCO, 2009). También es frecuente que no haya datos específicos sobre la EFTP y los alumnos con discapacidad, o que los criterios utilizados para reunir la información no estén estandarizados: por ejemplo, los datos sobre el mercado laboral para las personas con discapacidad están disponibles a través de censos nacionales o encuestas a gran escala, pero raramente se desglosan en función del tipo de discapacidad o de la ubicación geográfica (Kett, 2012).

Hacer un seguimiento a la implementación y la evaluación de los resultados es clave en cualquier sistema de calidad, y parte fundamental del ciclo de calidad. En la EFPT inclusiva es necesario definir métodos, indicadores y herramientas a nivel mundial para recopilar datos que se centren en las personas con discapacidad.

Una innovación importante han sido los marcos nacionales de cualificaciones (MNC), que permiten comparar distintas cualificaciones e informar a los alumnos sobre cómo avanzar de un nivel a otro, permitiendo la movilidad entre distintos itinerarios de educación (formal, no formal e informal), incluida la EFTP. Hoy en día, el setenta y cinco por ciento de los países del mundo han implementado o están desarrollando un MNC (UNESCO, 2015c). Los MNC de algunos países han conducido al desarrollo de características distintivas que normalmente no figuran en los sistemas de cualificaciones tradicionales. La característica más importante y distintiva de estos MNC es que las cualificaciones que contienen se entienden como independientes de las instituciones que ofrecen los programas conducentes a las cualificaciones. También son características las cualificaciones modulares, que permiten la acreditación o certificación de una parte integrante de la cualificación más amplia (Tuck, 2007). Otra característica son los acuerdos y la participación de las partes interesadas para armonizar la formación impartida en los sistemas de EFTP con las competencias exigidas en el mundo laboral. Algunos países están desarrollando estrategias integrales de aprendizaje a lo largo de la vida para garantizar la permeabilidad entre los distintos modos y niveles de aprendizaje, o entre la educación y la formación y el empleo (European Commission, 2015).

La información y la orientación desempeñan un papel fundamental para ayudar a las personas más vulnerables a prepararse para las fases de transición del nuevo mercado laboral mundial. La orientación es muy importante en el contexto educativo, ya que promover la exploración de carreras es también un modo de promover la participación del alumnado en las aulas. A su vez, ello está relacionado con los logros académicos y la prevención del abandono temprano (Moura *et al*, 2014), especialmente importante en el caso de los alumnos más vulnerables.

La evaluación profesional debería ser un elemento importante antes de la EFTP y antes de los procesos de transición, incluida la transición al trabajo. La Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial (2012) recomienda centrar el interés en las capacidades profesionales de los

alumnos, en lugar de centrarlo en sus discapacidades. La orientación y asesoramiento profesional permanente ha de estar siempre a disposición de todos, no solo cuando hay transiciones (UNESCO 2002), especialmente para las personas con discapacidad.

Solo la evaluación continua del entorno laboral y de las competencias de los alumnos permitirán que la EFTP desempeñe su papel «para combatir las numerosas formas de desigualdad y superar los obstáculos para acceder al mundo del trabajo y al aprendizaje futuro y avanzar en ellos», (UNESCO, 2012a).

II. Objetivo general del debate

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada recientemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ofrece una visión integral y universal del futuro, «basada en un espíritu de solidaridad mundial reforzada, centrado en particular en las necesidades de las personas más pobres y vulnerables».

Las ambiciones son grandes, también en lo relativo a la educación, que es parte integrante de la Agenda 2030, Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 4: «**Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos**». Dentro de este ODS 4, existen metas concretas relativas a la educación y la formación técnica y profesional. La educación y la formación también son fundamentales para alcanzar otros ODS, incluido el nº 8: «**Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos**»; dentro del cual, una de las metas consiste en: «para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo digno para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».

La [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas \(2006\)](#), firmada por casi 160 organizaciones nacionales y regionales, explica que: «Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad» (artículo 25.5).

En el ámbito internacional se entiende cada vez más la EFTP como parte de un enfoque de aprendizaje permanente para el desarrollo de los sistemas educativos y de formación. La EFTP promueve los conocimientos, capacidades y actitudes para el trabajo y la vida. En diferentes regiones del mundo, la EFTP es reconocida como un elemento significativo en las estrategias generales de política regional. [«Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación»](#) es un ejemplo. En la misma línea, la [«Declaración escrita por el Parlamento Europeo sobre el fomento de sistemas educativos integradores \(2015\)»](#) señala que los Estados miembro de la UE han experimentado resultados positivos al implementar sistemas de educación inclusiva, y que el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en el sistema educativo mejora la igualdad de oportunidades para todos, la inclusión social y las oportunidades de empleo.

El objetivo de este debate es analizar las políticas, los sistemas, los programas y las prácticas de la EFTP a través de la perspectiva de la justicia social y la inclusión, enfocadas a las personas con discapacidad, y considerar qué puede hacerse para que EFTP realice su potencial contribución a la Agenda 2030, incluyendo los ODS nº 4 y nº 8, así como a los principios fundamentales de la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas \(2006\)](#).

Tres temas interconectados constituyen el núcleo de interés: (1) **Promover el acceso inclusivo y equitativo a la EFTP** (2) **Mejorar la calidad y la adecuación de la EFTP para respaldar las transiciones** y (3) **Transformar la EFTP para alcanzar sociedades inclusivas y sostenibles**. A los participantes se les pide que identifiquen cuáles son los factores determinantes para el éxito de las políticas, los programas y las prácticas; que exploren nuevas tendencias, y que realicen aportaciones sobre cómo recopilar datos pertinentes que puedan ser utilizados por los políticos y

los profesionales. Se invita a realizar aportaciones desde todas las regiones del mundo, de manera que las pruebas y las experiencias sirvan para formular recomendaciones de cara al futuro.

Leer con antelación todas las preguntas para las semanas 1, 2 y 3 es recomendable, ya que ayudará a organizar las contribuciones de los participantes sobre los diferentes temas.

III. Temas a debatir y preguntas para las semanas 1, 2 y 3

TEMA 1: Promover el acceso inclusivo y equitativo a la EFTP

(Semana 1: 29 octubre – 4 noviembre)

Vivimos en un mundo complejo y en rápida evolución, que cada vez más exige que las personas desarrollen sus conocimientos, competencias y actitudes a lo largo de la vida mediante la educación y la EFTP.

A pesar de los progresos constatables en educación inclusiva, las personas con discapacidad a menudo abandonan la educación antes que otros grupos, y cuentan con una representación excesiva entre la población de «ninis», aquellos que ni estudian ni trabajan. Por ejemplo, en los 28 estados de la Unión Europea (UE-28), cerca del 40% de las personas con entre 15 y 34 años que tienen alguna limitación para trabajar a causa de un problema de salud prolongado /o una dificultad en una actividad básica (LHPAD*, por sus siglas en inglés) son «ninis», un 15% más que entre la población general, según datos de Eurostat. La participación de las personas con discapacidad en la educación y la formación permanente también es inferior, en la UE-28 solo el 9% de las personas con una LHPAD de entre 15 y 64 años participa en la educación y la formación, en comparación con el 21% de la población general con la misma edad (Eurostat, 2014).

Las mejoras en la EFTP inclusiva son posibles y ocurren, con algunos factores determinantes para el éxito reconocidos en los distintos países, y como prueba de que lo que es una práctica positiva y eficaz para las personas con discapacidad es, por lo general, una práctica positiva para todo el alumnado (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2013).

**Término usado por Eurostat*

1.1- ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan hoy en día las personas con discapacidad?

La EFTP puede desempeñar un papel importante en el desarrollo y la utilización de las competencias, las capacidades y los itinerarios de aprendizaje, especialmente para las personas con discapacidad, vulnerables a la falta de seguridad laboral o de empleo/profesión de por vida. Sin embargo, los sistemas y programas de EFTP no siempre ofrecen oportunidades en el mundo laboral para las personas con diversas discapacidades. ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en su acceso a la EFTP en los contextos legal, político y programático actualmente? Desde su experiencia, ¿qué nivel de accesibilidad o inaccesibilidad tiene la EFTP (formal, no formal e informal) para las personas con diversas discapacidades? ¿Los problemas son los mismos o son distintos desde una perspectiva de género?

1.2 – ¿Cuáles son las oportunidades existentes en lo que se refiere a la formación de la EFTP inicial y continua? ¿Cómo podría mejorarse el papel de la EFPT en la formación permanente para las personas con discapacidad?

Existe un gran margen de mejora en lo que se refiere a la EFPT inicial y continua para las personas con discapacidad, incluso en las prácticas y en el aprendizaje en el medio laboral. ¿Qué oportunidades existen actualmente y cuáles son las carencias de la situación actual? ¿Podría compartir su experiencia en lo que se refiere a aquellas políticas, programas, proyectos o iniciativas que hayan abordado alguno de estos problemas satisfactoriamente? ¿Qué ideas se le ocurren para mejorar el papel de la EFTP en formación permanente de las personas con discapacidad?

1.3 – ¿Cómo garantizar el acceso inclusivo y equitativo a la EFTP (formal, no formal e informal)?

En el contexto nacional, ¿qué es lo que sabemos sobre la participación de las personas con discapacidad en la EFTP inicial y continua? ¿Cuál es la situación en su país? ¿Cuáles son las principales fuentes de información sobre la inclusión o la exclusión de las personas con discapacidad en la EFTP en sus distintas formas? ¿En qué medida los programas de EFTP inicial y continua tienen en cuenta la diversidad social? ¿Cómo pueden abordarse la discriminación y otros problemas para hacer que la EFTP sea más consciente de las necesidades y las aspiraciones de las personas?

TEMA 2 – Mejorar la calidad y la adecuación de la EFTP para respaldar las transiciones **(Semana 2: 5 - 11 noviembre)**

Con frecuencia, las personas con discapacidad se encuentran con obstáculos en la transición del mundo académico al mundo laboral. En ocasiones, los programas de EFTP no están suficientemente ligados a las necesidades cambiantes del mercado laboral y, a pesar de las buenas intenciones, no siempre ofrecen a las personas con discapacidad los conocimientos, competencias y actitudes que necesitan para realizar las transiciones satisfactoriamente, de acuerdo con sus aspiraciones personales y profesionales.

Los participantes en el Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional celebrado en Shanghai en mayo de 2012, recomendaron realizar esfuerzos «para mejorar la calidad en los diferentes tipos de EFTP y en los distintos contextos en los que se pone en práctica, incluso mediante la definición de normas y parámetros de calidad», así como «tomar medidas innovadoras para impartir una EFTP de calidad e inclusiva, en especial a grupos desfavorecidos, entre ellos los educandos discapacitados, los grupos de población marginados y rurales, los migrantes y las personas en situaciones de conflicto y desastre».

Y lo que es más, el ODS nº 4 destaca el compromiso a favor de una educación de calidad inclusiva y equitativa e incluye una meta particular que consiste en «asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior asequible y de calidad, incluida la enseñanza universitaria».

2.1 – ¿Qué implicaciones tienen los cambios del mercado laboral para las personas con discapacidad?

¿Qué sabemos sobre las experiencias en el mercado laboral de las personas con discapacidad y las nuevas tendencias en el mundo del trabajo? ¿Cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral? ¿Existen profesiones o sectores en los que sea más difícil realizar la transición o alcanzar logros? ¿En qué medida los cambios recientes, por ejemplo la flexibilidad del horario laboral, el teletrabajo, las tecnologías o el aumento del empleo por cuenta propia, facilitan las cosas a las personas con discapacidad? ¿Existen otras tendencias del mercado laboral que generen nuevas dificultades? ¿Cuáles son las diferencias en la economía formal y no formal? ¿Qué información y análisis del mercado laboral son necesarios para respaldar las transiciones de personas con discapacidad? Según su experiencia, ¿en qué medida se basa el diseño de las políticas y programas de la EFTP en los datos sobre las tendencias del mercado laboral? ¿Qué podría hacerse en el futuro para fomentar la igualdad de oportunidades, tanto en la EFTP como en el mundo laboral?

2.2 – ¿Cuáles son los retos en lo relativo a la calidad y adecuación de la EFTP para las personas con discapacidad?

¿Cuáles cree que son los retos relativos a la calidad y la adecuación de la EFTP para personas con discapacidad? ¿Cómo puede recogerse mejor la EFTP en los sistemas educativos y formativos, e incluirse de forma más general, para garantizar itinerarios flexibles y facilitar la transición de los

alumnos de la EFTP al mundo laboral o a niveles educativos superiores? ¿Cuáles son las implicaciones en el desarrollo de la alfabetización y los conocimientos matemáticos básicos, o de las competencias transversales, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico o la capacidad empresarial como parte de las estrategias de aprendizaje permanente? ¿Cuáles son las implicaciones en los sistemas de evaluación a distintos niveles? Le invitamos a compartir lo que considere que debería ser parte fundamental de las políticas, los programas y las prácticas, y a presentar las buenas prácticas que conozca. ¿Qué oportunidades cree que puede ofrecer esto a las personas con discapacidad?

2.3 – ¿Cómo podrían una comunicación y una cooperación más firmes entre las partes interesadas mejorar la calidad y la adecuación de la EFTP? ¿Qué impacto tendría esto en las transiciones?

Las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables afrontan grandes retos en los períodos de transición. Uno de los mayores retos es la transición de la EFTP al trabajo, pero hay otras transiciones que también pueden ser difíciles. En el ámbito local, existen diversos ejemplos prácticos de cooperación eficaz entre actores del mercado laboral, de los sectores de la educación, la sanidad o el social, pero, en el contexto político, hay muchos obstáculos que persisten (como la coordinación entre ministerios). ¿Cómo pueden los sistemas de EFTP aprovechar más las redes intersectoriales y los acuerdos a distintos niveles para atender mejor la diversidad y las necesidades cambiantes de las personas, las comunidades y los empleadores? ¿Cuál es el papel de los actores del sector privado? ¿Qué incentivos son necesarios?

¿Cómo se encuentra la gobernanza de la EFTP en los distintos niveles en su país? De acuerdo con su experiencia, ¿qué iniciativas son o podrían ser más eficaces para mejorar la transición al trabajo o a otros estudios? ¿Qué acuerdos existen para garantizar y mejorar la calidad? ¿Cómo podrían las experiencias recientes de los sistemas de cualificaciones, incluidos los marcos de cualificaciones, apoyar los itinerarios rutas de aprendizaje para las personas con discapacidad e incentivar la movilidad horizontal y vertical de los alumnos y los trabajadores?

2.4 – ¿Qué importancia tiene la orientación en las transiciones a lo largo de la vida?

¿Qué información se requiere para respaldar la toma de decisiones de las personas con discapacidad en cuanto a educación, formación y empleo? Además de información, se necesitan competencias de análisis y resolución de problemas para evaluar las distintas posibilidades para el aprendizaje y el trabajo en el futuro. Dado que las profesiones tradicionales están desapareciendo y van surgiendo otras oportunidades, el papel de la información y la orientación en un mercado laboral rápidamente cambiante resulta fundamental para las personas con discapacidad. ¿Qué calidad tiene la información y cuáles son las fuentes de asesoramiento y orientación sobre la EFTP y las oportunidades del cambiante mundo laboral? ¿Cuáles son los mejores medios para ofrecer la información y la orientación, con qué herramientas y métodos y por parte de quién?

TEMA 3 – Transformar la EFTP para alcanzar sociedades inclusivas y sostenibles

Semana 3 (12 - 18 noviembre)

En muchos países del mundo aumentan las expectativas en torno a los sistemas de EFTP para hacer frente a diversos retos de desarrollo sostenible, como las desigualdades de género, el desempleo entre los jóvenes o el cambio climático. No obstante, los sistemas de EFTP están experimentando dificultades para satisfacer estas necesidades. Limitarse a intensificar la EFTP en un momento en el que no ha alcanzado su potencial no es muy aconsejable, y ello implica su transformación.

A menudo, las políticas, los sistemas y los programas de EFTP han tratado de abordar las necesidades de los grupos desfavorecidos o vulnerables, como las personas con discapacidad. En ocasiones, se ha adoptado un enfoque integral, con el que las instituciones y los programas han tratado de atender a la diversidad de alumnos. En otros casos, el aprendizaje se ha organizado de forma separada para satisfacer las necesidades de los distintos grupos destinatarios. Los críticos señalan que, en el pasado, la EFTP solía perpetuar desigualdades y distintas formas de segregación social. Hasta hace poco, pocos sistemas de EFTP tenían en cuenta la sostenibilidad.

El mundo actual requiere una EFTP inclusiva que sea adecuada a las necesidades de los diversos alumnos y una gran variedad de sectores profesionales, y que se centre más en las competencias transversales (como la comunicación o la resolución de problemas). La EFTP (formal, no formal e informal) debería respaldar el desarrollo de competencias de nivel inferior, medio y superior. En la medida en que la EFTP es un subsector, es también un sector transversal de los distintos tipos de educación y formación. Además, la EFTP tiene un papel fundamental en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

3.1 – ¿Cómo puede transformarse la EFTP para responder a las necesidades de todos los jóvenes y adultos?

¿Qué entiende por transformación de la EFTP? Algunos programas de EFTP han demostrado ser capaces de adaptarse a las oportunidades cambiantes del mundo laboral, mientras que otros dependen de la oferta y tienen una capacidad de respuesta menor a las necesidades del alumnado o de los empleadores. ¿Cómo puede la EFTP capacitar más a las personas con discapacidad para promover las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida y el empleo digno para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad? ¿Cómo debería transformarse la EFTP para aprovechar su potencial aportación a las sociedades inclusivas y sostenibles?

3.2 - ¿Cómo puede la EFTP ser más inclusiva?

Desde 1994, cuando se adoptó la Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales, se ha progresado en la lucha contra la exclusión social. No obstante, en muchos países, el progreso parece estancarse cuando cerca del 90% de los alumnos se encuentran en escuelas convencionales. Debe realizarse un esfuerzo suplementario para incluir de verdad a todos en la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida. ¿Qué estrategias relativas a la EFTP pueden garantizar que nadie se quede atrás y sea excluido de las oportunidades? ¿Conoce ejemplos que compartir o tiene sugerencias para el futuro?

3.3 - ¿Cómo supervisar los progresos de la EFTP inclusive (métodos, indicadores, herramientas)?

«Una sociedad no puede ser equitativa a menos que todos los niños y niñas estén incluidos, y los que padecen alguna discapacidad no pueden estarlo a no ser que una recopilación de datos y un análisis sólidos los haga visibles», (UNICEF, 2013).

Muchos países recogen datos genéricos sobre la educación inclusiva, pero los criterios para reunir la información siguen sin estar estandarizados (por ejemplo, la definición de «discapacidad»). Con frecuencia, no hay datos específicos sobre la EFTP para personas con discapacidad y, cuando existen estos datos, no pueden compararse entre países. ¿Cuáles son los métodos y los criterios empleados para acceder al progreso en educación inclusiva? ¿Cuáles son las principales fuentes de información sobre las personas con discapacidad y sus perspectivas sociales y económicas en distintos niveles (como censos, encuestas realizadas en hogares o entre los trabajadores, etc.)? ¿En qué medida se utiliza esta información para formular políticas y programas? ¿Existe un seguimiento específico de la EFTP por parte de las distintas partes interesadas? ¿Qué información del mercado laboral debería reunirse y analizarse para respaldar la transformación de la EFTP a favor de las sociedades inclusivas y sostenibles? ¿Cuáles cree que son las principales lagunas de conocimiento? ¿Cuáles son las prioridades de investigación y cómo podrían reforzarse las capacidades de investigación en este ámbito a todos los niveles?

IV. Referencias bibliográficas

- ABS (2015). *4433.0.55.006 - Disability and Labour Force Participation, 2012*. Australian Bureau of Statistics. <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/4433.0.55.006>
- BLS (2015) *Persons With A Disability: Labor Force Characteristics – 2014*. Bureau of Labor Statistics – U.S. Department of Labor <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- CEDEFOP (2011) *The benefits of vocational education and training: Luxembourg*: Publications Office of the European Union. https://www.european-agency.org/sites/default/files/vet-report_en.pdf
- ETF (2012) *Proposed Indicators for Assessing Technical and Vocational Education and Training*. Inter-Agency Working Group on TVET Indicators. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)
- European Agency for Development in Special Needs Education (2011) *Key Principles for Promoting Quality in Inclusive Education – Recommendations for Practice*, Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education https://www.european-agency.org/sites/default/files/key-principles-for-promoting-quality-in-inclusive-education-recommendations-for-practice_Key-Principles-2011-EN.pdf
- European Agency for Development in Special Needs Education (2012) *Vocational Education and Training: Policy and Practice in the field of Special Needs Education – Literature Review*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education.
- European Agency for Development in Special Needs Education (2013) *European Patterns of Successful Practice in Vocational Education and Training – Participation of Learners with SEN/Disabilities in VET*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education. https://www.european-agency.org/sites/default/files/vet-report_en.pdf
- European Commission (2015) *Draft 2015 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020)*. Brussels <http://www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2015.aspx>
- European Commission (2010): *Europe 2020: the European Union strategy for growth and employment* (Europa 2020). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0028&from=DE>
- European Commission (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe*. Brussels <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>
- European Commission (2009): *Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training* (ET 2020). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:ef0016>
- EUROSTAT (2014) *Disability statistics - access to education and training*. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_access_to_education_and_training

European Network on Inclusive Education and Disability - incluD-ed (2014): *Contribution by the European Network on Inclusive Education & Disability, incluD-ed to the European Public Consultation on the Europe 2020 Strategy*. <http://www.includ-ed.eu/resource/contribution-european-network-inclusive-education-disability-includ-ed-european-public-cons>

European Network on Inclusive Education and Disability - incluD-ed (2014): *Statement on Promoting Inclusive Education Systems in Europe*. <http://www.includ-ed.eu/resource/statement-promoting-inclusive-education-systems-europe>

European Parliament (2015): *Written declaration P8_DCL(2015)0029 on promoting inclusive education systems*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bWDECL%2bP8-DCL-2015-0029%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fES>

Grammenos, S. (2013) *European comparative data on Europe 2020 & People with Disabilities*. Cornell University
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&context=gladnetcollect>

Hoeckel, K. & Schwartz, R. (2010) *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training - Germany*. OECD <http://www.oecd.org/germany/45668296.pdf>

ILO (2013) *Inclusion of people with disabilities in vocational training, a practical guide*. Geneva: International Labour Office.

Jarvis, P. (2007) *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society*. New York: Routledge.

Kett, M. (2012) *Skills development for youth living with disabilities in four developing countries*. Paper commissioned for the EFA Global Monitoring Report 2012, Youth and skills: Putting education to work. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002178/217882e.pdf>

Marope, P., Chakroun, B. & Holmes, K. (2015) *Unleashing the Potential: Transforming Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002330/233030e.pdf>

Moura, H., Breia, G., Pereira, E., Henriques, I. & Fonseca, P. (2014) *Students engagement in school and guidance activities*. In Veiga, F. (Ed.) *Students' Engagement in School: International Perspectives of Psychology and Education*. Lisbon: Instituto de Educação - Universidade de Lisboa.
<http://www.ie.ulisboa.pt/pls/portal/docs/1/496841.PDF>

Pohl, A. & Walther, A. (2007) *Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe*. *International Journal of Lifelong Education* 26(5): 533-553.

Tuck, R. (2007) *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. Geneva: International Labour Organization.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

UNESCO (2002) *Technical and Vocational Education and Training in the 21st Century: New roles and challenges for guidance and counselling*. Paris: UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001310/131005e.pdf>

UNESCO (2006) *Participation in formal technical and vocational education and training programmes worldwide: an initial statistical study*. Bonn: UNESCO-UNEVOC.
http://www.unevoc.net/fileadmin/user_upload/pubs/UNEVOC UIS Report.pdf

- UNESCO (2009) *Towards Inclusive Education for Children with Disabilities: A Guideline*. Bangkok: UNESCO. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/disabchild09-en.pdf>
- UNESCO (2012a) *Shanghai Consensus. Recommendations of the third international congress on TVET: Transforming TVET: Building Skills for Work and Life*. Shanghai, 14–16 May 2012. <http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/up/217683e.pdf>
- UNESCO (2012b) *UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf>
- UNESCO (2012c) *Transforming Technical and Vocational Education and Training: Building skills for work and life*. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216065e.pdf>
- UNESCO (2013) *Shanghai Update, Issue No. 1, June 2013*. Bonn: UNESCO-UNEVOC. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/shanghaiupdateJune2013.pdf>
- UNESCO (2015a) *Incheon Declaration - Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all*. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002338/233813M.pdf>
- UNESCO (2015b) *Final Report containing a draft text of the Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training*. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232598e.pdf>
- UNESCO (2015c) *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning. http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/Global%20Inventory%20of%20Regional%20and%20National%20Qualifications_v1.pdf
- United Nations (2015) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Document Number: A/70/L.1 http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E
- United Nations (2006): *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- UNICEF (2013) *Children with disabilities*. New York: UNICEF
- Weber, H. & Zink, K. (2014) *Boon and Bane of ICT Acceleration for Vulnerable Populations*. In C. Korunka and P. Hoonakker (eds.): *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, DOI 10.1007/978-94-017-8854-0_11, Springer Science+Business Media Dordrecht 2014.
- WHO (2011) *World Report on disability*. Malta: World Health Organization.

Colaboradores principales de este documento de referencia

Edgar Pereira, CERCICA

Florence Migeon, UNESCO Education Sector

Keith Holmes, UNESCO Education Sector

Carla Bonino, Fundación ONCE, como organización que lidera la red incluD-ed

Martine Aitken, Secretariado técnico de incluD-ed, operado por P.A.U. Education

Annett Räbel, Secretariado técnico de incluD-ed, operado por P.A.U. Education