

## **EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPLEMENTARIA EN DINAMARCA**

**BENNY DYLANDER**

Director General del Centro Danés  
para Programas Internacionales de Formación  
(ACIU)

Esta exposición contendrá tanto algunos comentarios sobre el mercado laboral en Dinamarca como una visión general y una descripción de la propia educación suplementaria.

### **1. El mercado laboral**

Dinamarca tiene 5,2 millones de habitantes y la población activa suma unos tres millones. Durante unos cuantos años la tasa de desempleo ha rondado el 10 %, pero actualmente es de 7,5 %. Este descenso en la tasa de desempleo se debe no solo a las fluctuaciones económicas en el sector terciario (comercio) sino también a los decididos esfuerzos realizados por las autoridades, entre ellos los relacionados con la educación suplementaria y los subsidios.

Un elevado número de mujeres danesas, casi 70 %, están muy ligadas al mercado laboral. La sociedad danesa (al igual que el resto de los países nórdicos) se caracteriza por la existencia de un gran sector público. El Estado en todo el país y las autoridades locales públicas son los principales proveedores de puestos de trabajo, ya que emplean a cerca de 28 % de la población activa.

El esquema del mercado laboral danés ofrece una serie de rasgos característicos, tres de los cuales revisten especial importancia a los efectos de

esta reunión: cooperación tripartita; fuertes organizaciones para la defensa de los intereses de empleados y empresarios; y los convenios colectivos, que son la fuente de derecho más importante dentro de la legislación laboral. Repasaremos cada una de esas tres características.

**i. Cooperación tripartita.** Es el aspecto más distintivo del esquema laboral danés. Significa la intervención y la colaboración entre todas las partes implicadas: empresarios, empleados y autoridades nacionales (es decir, el Estado, los condados y los municipios). Mientras las partes que componen el mercado de trabajo sean capaces de resolver satisfactoriamente los problemas surgidos entre ellos, el Estado interferirá lo menos posible en la normativa de las condiciones laborales.

En Dinamarca se entiende que las partes involucradas son las que mejor saben dónde les “aprieta el zapato” y, en consecuencia, las más aptas para llegar a acuerdos mejores y más rápidos acerca de un determinado sector o empresa. En consecuencia, respetarán y pondrán en vigor las condiciones que hayan aceptado.

La política en materia laboral a que aspiran las autoridades danesas incluye la cooperación en campos que están principalmente regulados por leyes, como la salud y seguridad laborales, las oficinas de empleo, los cursos de formación profesional y los seguros de desempleo. La aprobación parlamentaria de leyes para el mercado de trabajo requiere escuchar a las partes interesadas. Las decisiones esenciales son tomadas por los Tribunales y Consejos centrales o por los locales para muchos sectores, donde también participa la representación laboral. A otros niveles, se mantienen continuos contactos entre las partes y los funcionarios.

**ii. Participación en asociaciones.** Más de 80 % de los trabajadores daneses son miembros de algún sindicato. Los sindicatos son federaciones nacionales que, al mismo tiempo, están congregados en unas cuantas organizaciones centrales. Se ha seguido un sistema similar para las asociaciones de empleadores. Las federaciones nacionales han sufrido una transformación en los últimos años. La tendencia es hacia una reducción del número de asociaciones organizadas, sobre la base de profesiones específicas y, por otro lado, hacia confederaciones más eficaces, o grupos organizados que pertenezcan a los principales campos económicos que están creciendo.

**iii. Convenios colectivos.** Las negociaciones colectivas tienen lugar cada dos años, por sector y también a niveles descentralizados. Todas las negociaciones se llevan a cabo aproximadamente al mismo tiempo.

En gran parte del mercado de trabajo privado se negociaron en primera instancia exigencias generales a nivel central, entre las principales organizaciones: incremento salarial, reducción de jornada laboral, vacaciones, etc. Más adelante se negociaron localmente exigencias más específicas entre cada asociación de empresarios del sector y el sindicato correspondiente. En los últimos años la tendencia se ha decantado hacia negociaciones descentralizadas, si bien la competencia para negociar sigue perteneciendo a las confederaciones de empresarios y los grupos de empleados ya citados. Al mismo tiempo, los convenios toman cada vez más la forma de “acuerdos marco” que deben ser completados mediante negociaciones dentro de cada compañía.

La mayoría de los empleados del sector público también están protegidos por convenios colectivos. El antiguo sistema general para funcionarios ha caído en desuso en los últimos tiempos. Todavía pueden encontrarse algunos grupos empleados protegidos por el Estatuto de Funcionarios Públicos, con privilegios especiales de pensiones pero con un restringido derecho de huelga.

Se considera que más de 90 % de los recursos humanos de Dinamarca están protegidos por convenios colectivos. Las asociaciones son las que firman el convenio, por parte de los empleados en todos los casos y, como regla general, por la de los empresarios. Los convenios colectivos fijan las condiciones de trabajo que se aplican al empleo individual. En cuanto a los trabajadores de la compañía no afiliados, debe hacerse constar que el empresario también queda obligado con respecto a ellos, de conformidad con el convenio.

En el sistema danés, las partes –obviamente *las asociaciones*– tienen bajo control cuantos convenios deban aplicarse, y deciden si, por ejemplo, debe ejercerse alguna acción contra el empresario. Naturalmente, se espera que las asociaciones vigilen los intereses de sus integrantes. Sin embargo, cualquiera de los empleados que esté en desacuerdo con su asociación puede, según lo previsto en la legislación laboral, llevar el caso a los tribunales. Tanto las asociaciones de empresarios como los sindicatos subrayan la importancia de ofrecer buenas posibilidades, en primer lugar para sus miembros. Hasta ahora, el poder legislativo no ha permitido la extensión de los acuerdos para cubrir toda

una zona o una industria. Ese tipo de sistemas pueden encontrarse en la mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea. Sin embargo, en cuanto a salario y jornada laboral, los convenios tienen efecto en todos los contratos entre empresarios y empleados no asociados, lo que en la práctica significa que los convenios tienen una cobertura de casi ciento por ciento. Por esta razón, los convenios colectivos son la fuente de derecho más importante en las relaciones laborales danesas.

Por tanto, en Dinamarca existe una fuerte tradición en el sentido de que la representación de ambas partes esté involucrada en la elaboración de las normas aplicables en el mundo del trabajo. Aparte del convenio colectivo, existen otros tres ejemplos que deben mencionarse: i. Dentro del *ámbito de salud y seguridad en el trabajo* se da especial importancia a la colaboración entre la dirección y los empleados para el funcionamiento del servicio, y también a que las asociaciones participen en la elaboración de nuevas normas y objetivos. ii. Dentro del *ámbito de las oficinas de empleo*, la parte laboral ejerce su influencia mediante las agencias de asesoramiento tripartito. iii. El tercer ejemplo es *el sistema de educación suplementaria*, donde los sindicatos influyen sobre la formación profesional (*AMU= Servicio de Formación para el Mercado de Empleo, ubicado en la ciudad de Arhus*), que abarca 30 % de toda la educación suplementaria orientada profesionalmente en Dinamarca. Si bien en su mayor parte la formación está financiada por el Estado, los representantes de los trabajadores cooperan en los ajustes y las continuas adaptaciones de esta clase de educación. Desde luego, unos y otros integrantes del mercado laboral también influyen en los demás aspectos de la educación suplementaria.

## **2. La educación suplementaria**

La descripción del sistema de educación suplementaria puede dividirse en dos grupos principales: «formación profesional y educación superior» y «educación general suplementaria». Este último atrae el interés del mundo comercial, donde las calificaciones generales parecen ser, en casi todos los casos, un requisito básico para trabajar en una compañía danesa.

La formación profesional y la educación superior representan 69 % de todo el sistema, en tanto que el resto corresponde a la educación general y cubre tanto el mercado de trabajo público (aproximadamente, de 30 a 40 % del total) como el privado. El estimado de gastos operativos

anuales para los distintos sectores alcanza un total 5.900 millones de coronas. En cuanto a la formación profesional, -concretamente 69 %- Dinamarca gasta poco más de cuatro millones de coronas anuales. Con esta finalidad se estima que se emplean dos millones para cubrir la pérdida de beneficios, o para pagar los salarios del personal que trabaja en los centros de formación. Las restantes 1,8 millones de coronas se gastan anualmente en educación general suplementaria.

Dentro de la orientación profesional, el sistema de educación AMU tiene la mayor oferta: 30 %, mientras que los cursos internos de las compañías -públicas y privadas- representan 25 % del presupuesto para "educación suplementaria y superior". Entre los rubros del grupo general, la educación de adultos es un amplio campo que crece en importancia, por ejemplo en relación con el llamado modelo de rotación, según el cual el personal se compone de desempleados.

En Dinamarca, al igual que en el resto de los países, obtener una información completa y precisa acerca de qué cursos se ofrecen, así como la extensión de la formación, resulta complicado. Las cantidades indicadas anteriormente son bastante expresivas, en especial la que se refiere a la educación suplementaria privada. A esto debemos añadir que en los últimos años se han efectuado importantes reestructuraciones dentro del sector de la educación suplementaria. Por ejemplo, algunos obstáculos entre las diferentes ofertas de cursos han sido eliminados; éste es el caso del sistema AMU, las escuelas técnicas y los centros de educación de adultos. Sobre este particular puede decirse además que durante los últimos años el gobierno danés ha realizado ingentes esfuerzos para proporcionar más puestos de educación suplementaria, y también para reducir el desempleo por medio de la formación de los recursos humanos. Al mismo tiempo, y de acuerdo con ello, ha introducido más subsidios, incluidos aquellos especialmente dirigidos a la educación.

### **3. Formación profesional - educación suplementaria y superior**

#### **3.1 Educación del mercado laboral (AMU)**

La educación del mercado laboral se inició en 1960, e inicialmente tenía la intención exclusiva de calificar a *trabajadores no calificados*. Con el tiempo, el mercado laboral evolucionó, entre otros motivos, a la introducción de más tecnología, y consecuentemente los requerimientos de empleo no tomaron en cuenta solamente la destreza que puede ense-

ñarse en el puesto de trabajo, sino conocimientos más complejos que debían impartirse en cursos apropiados. Tras efectuar uno o más cursos en AMU, los trabajadores adquirirían un conocimiento especial de un determinado campo, de ahí el término *trabajador especializado*. En 1965 el sistema se amplió a fin de cubrir también la educación suplementaria de los *trabajadores calificados* y en 1985 igualmente en relación con la educación suplementaria de los *supervisores y técnicos*. Con relación al servicio de formación profesional, algunos niveles de AMU pueden conducir a un nivel calificado.

Durante los últimos 10 o 15 años, el sistema AMU ha creado además varios tipos de cursos de *introducción profesional* y reeducación. Éstos se refieren a cursos previos de formación profesional para menores de 30 años, cursos para mujeres, cursos para desempleados y cursos para inmigrantes. Además, existen cursos prolongados dirigidos a desempleados de larga duración mayores de 25 años. Desde 1988 se ofrecen cursos de motivación y educativos que deben mover a los desempleados a aumentar y mejorar sus conocimientos y con ello sus posibilidades de obtener un empleo.

Los cursos AMU se ofrecen principalmente en el mercado laboral privado, pero también están abiertos a los empleados públicos en las categorías antes mencionadas. Las únicas categorías de trabajadores que no pueden acceder al sistema son las personas con una educación superior (con la excepción de los técnicos superiores). Esto significa que el sistema AMU es un elemento esencial de la educación suplementaria danesa, y, desde el comienzo (1983), el sistema AMU ha sido financiado por el Estado por medio de los impuestos; desde 1983 siempre que la recaudación de impuestos de los trabajadores y las compañías lo señalaran para un propósito específico. A través de esta financiación de la educación AMU, se produce cierto tipo de redistribución de los recursos económicos, y a pesar de que todo el mundo paga, no todos pueden beneficiarse de esta formación. En particular al comienzo, cuando estos cursos eran exclusivamente para trabajadores no calificados, todo el mercado laboral –particularmente los trabajadores especializados– pagaba por la calificación de los grupos de mano de obra que tenían el nivel de educación más bajo.

Puede decirse también que los empleados están pagando la educación de los desempleados, puesto que la cantidad de éstos que asisten a los cursos ha aumentado continuamente durante los años de crecimiento del desempleo. Gracias a la financiación estatal, tanto los individuos

como las compañías participan sin cargo en los cursos, y las pérdidas de beneficios adicionales de los cursantes son parcialmente cubiertas mediante el pago de una compensación.

Los cursos AMU están organizados en módulos, la mayoría de los cuales tienen una extensión de una a tres semanas. Algunos de los cursos para trabajadores especializados incluyen un módulo básico cuya duración es de cuatro a seis semanas, seguido de cursos más breves, de una a dos semanas. Se imparten tanto en los centros propios como en las escuelas comerciales (escuelas de comercio y técnicas). Originalmente, los cursos se concentraban en profesiones muy específicas, pero en consonancia con el progreso, su oferta contiene ahora temas más generales; muchos finalizan con un examen, y en todos se otorga un certificado.

Los centros AMU y las escuelas de comercio han empezado a ofrecer cada vez más «cursos adaptados para compañías», es decir, diseñados a la medida de las necesidades de las empresas. Los recursos públicos cubren la mitad de los costos de estos cursos, mientras que la compañía paga el resto. De modo similar, una parte de lo pagado por los cursos internos de las compañías se destina a financiar parcialmente el sistema. En los centros AMU también se pueden solicitar cursos especiales siempre que los costos sean cubiertos por la compañía.

La dirección del sistema AMU está en el ámbito de la Administración del Mercado Laboral, bajo control del Ministerio de Trabajo, debido a que este sistema educativo es considerado un asunto de competencia de la política laboral, más que una cuestión de educación, y por tanto el Ministro de Trabajo es el superior responsable de estos cursos de formación.

La parte laboral ejerce una muy notable influencia sobre las ofertas educativas y sus contenidos. Esta influencia está garantizada por su representación en el consejo y el comité donde se toman las decisiones a todos los niveles: central, del sector y local.

### **3.2 Ley de Educación Abierta**

Una parte cada vez mayor de la educación suplementaria danesa se desarrolla en consonancia con la Ley de Educación Abierta, que comprende 18 % del total de la educación de orientación profesional. La primera ley referida a la educación abierta se aprobó en 1990. La fina-

lidad es promover una amplia oferta de cursos de formación profesional para adultos, tanto empleados como desempleados. Los cursos pueden organizarse de tal forma que puedan coincidir con un trabajo de jornada completa, pero también pueden planearse como estudios de jornada completa en las horas matutinas.

En relación con los actuales cursos de formación dentro del Ministerio de Educación, se ofrecen como educación abierta tanto los de tiempo parcial como de jornada completa, junto con los cursos breves y de tema único, y los cursos especiales de una a ocho semanas de duración. Con referencia a los nuevos subsidios para educación, todavía se desconoce la posible oferta de nuevos cursos.

La educación abierta puede organizarse en *módulos*, siempre que sea posible, tanto para completar un curso de calificación en módulos separados por un largo plazo, como para reunir módulos de distintos cursos de formación, de tal forma que se cumplan las necesidades individuales. Los cursos de formación se efectúan en los centros de educación existentes, con las mismas aulas y el mismo profesorado, si bien puede organizarse una universidad abierta como educación a distancia. En cuanto a los contenidos del curso, éstos pueden prolongarse.

*El Estado otorga ayuda financiera* para cubrir parcialmente los gastos de enseñanza, hasta ahora 80 % de los gastos. Las tasas de inscripción se recaudan en los centros educativos y muchas de ellas son abonadas total o parcialmente por el empresario. La enseñanza se realiza con frecuencia fuera de las horas laborables, de modo que los miembros del personal pueden dedicar activamente su tiempo a la educación suplementaria.

### **3.3 Cursos para los integrantes del mercado laboral**

La educación suplementaria en el mercado laboral es ofrecida por las asociaciones empresariales, los sindicatos y las asociaciones económicas, incluidas las asociaciones industriales. Esta modalidad demanda la décima parte del presupuesto total de la educación profesional danesa. El propósito de los agentes sociales al organizar sus propios cursos de formación dentro del mercado laboral es ofrecerlos a los miembros de las asociaciones, o a la industria relacionada con la asociación. Sus contenidos son muy amplios, pero también pueden abarcar temas relacionados con la dirección y con las asociaciones. Una parte de los cursos se ofrece en las condiciones financieras generales, pero esta

categoría no está establecida con vistas a la oferta y la demanda, sino precisamente basada en los intereses de las asociaciones. En algunos casos su financiación queda por tanto garantizada mediante la creación de un fondo para la educación.

Los cursos ofrecidos por las asociaciones danesas de profesorado recientemente calificado desempeñan un papel relevante, en el sentido de que las *asociaciones profesionales* están totalmente calificadas (por ejemplo, abogados, economistas, médicos, profesores, ingenieros, etc.). Estos cursos tienen como finalidad ofrecer a los miembros de las asociaciones la posibilidad de conservar su nivel profesional mediante cursos de actualización. En cuanto a los contenidos, toman en consideración el campo específico de conocimiento en el que los miembros trabajan. Como regla general, también están abiertos a personas no integrantes de las asociaciones (eventualmente a precios más elevados) y por lo general se ofrecen en condiciones comerciales que carecen del subsidio de la asociación.

### **3.4 Cursos ofrecidos por gestores comerciales e instituciones**

Una parte importante de la formación profesional la constituyen los cursos ofrecidos sobre una base comercial. Se considera que éstos constituyen 7 % del total de la educación de orientación profesional.

Los *gestores de cursos privados* realizan esta actividad como medio de vida. Las escuelas de idiomas son bien conocidas, pero estos gestores pueden encontrarse también en otros campos, por ejemplo en la organización y gerencia de la comunicación. En general, una parte de las operaciones son efectuadas por firmas asesoras que combinan los servicios consultores con la organización de cursos. Se ha dado importancia –especialmente en el pasado– a las normas que debían seguir los cursos privados, tales como alojamiento y comida durante su desarrollo. Por lo común los cursos son relativamente caros; este hecho se debe a que no reciben ayuda estatal ni subsidios de asociación alguna.

Las *instituciones de servicio tecnológico* –bien establecidas en Dinamarca– realizan cursos también para las compañías. Ellos se ofertan en condiciones comerciales, si bien en algunos casos se concede ayuda estatal, por ejemplo para su desarrollo. El contenido de los cursos refleja las especialidades cubiertas por la investigación llevada a cabo en los institutos, además de las compañías de formación laboral y asesoramiento. En este tipo de cursos existe una *situación de compra/*

*venta*. La oferta llega al mercado con folletos informativos (publicidad impresa) que se envían a las compañías o a los miembros de las asociaciones; normalmente existe competencia entre los distintos gestores para hacer llegar los mensajes. Tras esto, el departamento de la compañía responsable de la formación decide qué cursos van a utilizar, es decir, contratar, eventualmente como resultado de la solicitud de los miembros del personal.

Los cursos pueden ser internos o externos, y con frecuencia se firman contratos especiales con las compañías para que un grupo de empleados complete los que han sido adaptados a esa compañía; son generalmente de corta duración: tres o cinco días. Sin embargo, también es posible contratar otros más largos.

### **3.5 Cursos internos en compañías privadas y públicas**

Una parte importante de las grandes compañías danesas han creado sus propios departamentos de formación, que se ocupan de programar y conducir la capacitación de sus miembros. En estas compañías se realizan con frecuencia cursos internos, tanto con los profesores e instructores de su propio servicio de formación, como con el profesorado contratado; por ejemplo, los gestores de cursos privados. En las pequeñas y medianas empresas –predominantes en la estructura económica danesa– los servicios de formación son difíciles de encontrar, y estas compañías realizan solo un pequeño número de cursos internos; si lo hacen, normalmente el profesorado es externo.

Se estima que los cursos internos globales en las compañías representan 25 % de la educación suplementaria de orientación profesional en Dinamarca. Por distintas razones, este estimado es incierto. Por un lado, los encargados de los cursos internos no realizan estudios estadísticos fiables. Por otro lado, es muy complicado decidir qué actividades y qué gastos deben incluirse. Por ejemplo, puede dudarse si las conferencias y otras actividades sociales dirigidas al personal deben incluirse, si hay que tomar en cuenta la instrucción de nuevos miembros del personal por sus compañeros, si debe considerarse el salario del empleado que realiza el curso, o si los cursos adaptados a la compañía que se contratan a gestores públicos o privados también deben incluirse aquí o, dentro de las estadísticas globales, en la categoría de gestor, etc.

Los cursos internos de las compañías normalmente comprenden a *todos y cada uno de sus empleados*, bien en el mismo curso, bien en cursos diferentes. Ellos frecuentemente están relacionados con las condiciones de organización y cooperación, pero las grandes compañías también realizan cursos técnicos internos. El empresario cubre la totalidad de los gastos de estos últimos y se incluyen tanto los gastos de los profesores e instructores (que pueden ser especialistas previamente empleados por la compañía) como los de alojamiento y material educativo. Normalmente el empresario también paga los salarios de los empleados que participan en los cursos; la excepción a la regla la constituyen los cursos AMU adaptados a las compañías, que reciben ayuda financiera del Estado de hasta 50 % de los costos. Los cursos pueden llevarse a cabo durante la jornada laboral, pero generalmente se realizan por la tarde y continúan por la noche, de forma que los miembros del personal contribuyen con una parte de su tiempo libre.

#### **4. Educación general suplementaria**

##### **4.1 Educación general para adultos**

La educación general para adultos tiene como objetivo aquellas personas que desean reforzar su educación, tanto empleados como desempleados. Los adultos asisten a cursos de formación para mejorar sus conocimientos y habilidades, sea en términos generales, sea como medio para calificarse, a fin de introducirse en el mercado laboral a través de una educación adicional orientada profesionalmente.

En su mayor parte, son impartidos en 75 centros educativos para adultos (VUC) en todo el país. Una persona puede matricularse en uno o más temas a la vez; la enseñanza corresponde al nivel del último grado elemental y de enseñanza media. Los conocimientos transmitidos comprenden diversos temas básicos (danés, matemáticas, lenguaje, ciencias naturales, temas sociales, etc.), combinados con una serie de temas opcionales (latín, mecanografía, historia, psicología, filosofía, informática, etc.), que se ofrecen de acuerdo con las necesidades locales. También las asociaciones educativas brindan educación para adultos. La Asociación Educativa de los Trabajadores (AOF) está intensificando su dedicación a la instrucción general de adultos, paralelamente a los tradicionales cursos nocturnos.

La educación general para adultos absorbe una parte muy importante (48 %) de los gastos operativos de la educación general suplementaria.

Este tipo de enseñanza recibe apoyo financiero del Estado; los alumnos pagan solo una cantidad simbólica. En cuanto a los contenidos, su conformación es responsabilidad exclusiva del Ministerio de Educación.

Para estructurar esta modalidad educativa se aprobó en 1989 la Ley de Fondo Educativo para Adultos (VUS), que representa una sólida ayuda para quienes asisten a esos cursos. El régimen VUS se usa especialmente dentro del contexto de la llamada rotación de empleo, experiencia considerada como muy positiva. En algunos casos la rotación de empleo puede consistir en la contratación de desempleados para sustituir temporalmente, en una determinada compañía, a aquellos trabajadores que están asistiendo a los cursos de formación para adultos. La educación de adultos puede planificarse de modo determinado, de acuerdo con las necesidades de los participantes; es más, las lecciones pueden combinarse con el trabajo, y también es posible alternar los períodos de instrucción y de trabajo.

Los desempleados deben devolver el puesto a los trabajadores que terminan la formación, pero en el ínterin habrán adquirido conocimientos prácticos de un trabajo determinado así como una mejor calificación. En algunos casos, los desempleados pueden obtener una formación profesional superior, por ejemplo cursos AMU y, por tanto, estar mejor preparados para trabajos temporales.

#### **4.2 Institutos públicos de enseñanza secundaria**

Dinamarca es famosa por sus institutos públicos de enseñanza secundaria surgidos en el siglo pasado como una bandera del movimiento popular. El teólogo Grundtvig fue uno de sus precursores. Los 103 institutos de enseñanza secundaria ofrecen una educación formativa y completa, de la cual solo una pequeña parte es en realidad formación profesional. Asistir al instituto puede conducir a la admisión en cursos superiores, pero *no califica*. En cuanto a los temas, la oferta varía mucho de un instituto a otro; los más corrientes son: idioma danés, literatura, historia, temas sociales, psicología, arte y medios de comunicación. Los temas comunes de enseñanza: aritmética, matemáticas, escritura danesa, física, química, etc., también se ofrecen, pero en gran medida se imparten temas alternativos más creativos: coros, baile, cerámica, fotografía, informática, periodismo, ciencias naturales y medio ambiente. Algunos institutos enfocan la enseñanza en un campo específico.

La educación a jornada completa puede organizarse tanto en cursos breves, de una a cuatro semanas, como en cursos prolongados, de 5 a 32 semanas. En todos los casos los alumnos (y los profesores) viven en el instituto. Tanto jóvenes como adultos pueden solicitar estos cursos. Entre los participantes hay desempleados, estudiantes con permiso y pensionistas voluntarios, o bien jubilados anticipadamente. Los institutos son financiados en parte por el Estado y en parte por las matrículas de los asistentes, que son de monto reducidos gracias a los subsidios estatales y de los municipios.

#### **4.3 Institutos de enseñanza secundaria externa**

La oferta de los institutos de enseñanza secundaria externa está especialmente dirigida a personas desempleadas y escasamente preparadas. La finalidad de esta enseñanza es fortalecer el desarrollo personal de los participantes y mejorar sus posibilidades dentro del mercado laboral y del sistema educativo. Sus cursos comprenden los siguientes campos: cultura, sociedad, creatividad, música, manualidades, y frecuentemente se combinan con prácticas. Tienen una duración mínima de cuatro semanas, pero normalmente son de 12 a 16. Los servicios de Enseñanza Secundaria Externa reciben ayuda financiera pública de los condados y los municipios. ♦

