

DITOGA



**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA **Estrategia de seguimiento de los graduados de FP**

CAMPOS DE DATOS CLAVE



Erasmus+

jugend am werk
_ Vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRÄNNIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación [comunicación] solo refleja las opiniones del autor, y la Comisión no será responsable del uso que se haga de la información contenida en este documento.

La guía para la Estrategia de seguimiento de los graduados de FP - Campos de Datos Clave es la primera aportación intelectual del proyecto Erasmus+ DITOGA: Seguimiento digital de los graduados de FP a través del auto-análisis para mejorar la calidad y la sostenibilidad de los programas de Formación Profesional y Educativa.

© El copyright pertenece al consorcio del proyecto DITOGA. La reproducción (parcial) del material está permitida; es obligatorio citar la(s) fuente(s). No está permitido realizar cambios al original.

Estrategia de seguimiento de los graduados de FP DITOGA

Campos de Datos Clave

Creado por

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

junto con el apoyo y colaboración
de la asociación del proyecto DITOGA

Marzo 2019

PROYECTO

Seguimiento digital de los graduados de FP a través del auto-análisis
para mejorar la calidad y la sostenibilidad de los programas de
Formación Profesional y Educativa

ACRÓNIMO DEL PROYECTO

DITOGA

NÚMERO DE PROYECTO

2018-1-AT-01-KA202-039240

ÍNDICE

1. Introducción	6
2. Campos de Datos Clave para el seguimiento de graduados de FP.....	8
2.1. Introducción	8
2.2. Competencias teóricas	9
2.3. Habilidades prácticas.....	11
2.4. Entrenar y poner en práctica las <i>soft skills</i> o habilidades no técnicas	13
2.5. Factores de motivación	18
2.6. Fijación de objetivos y desarrollo profesional.....	19
2.7. Misiones educativas de los centros de FP y los centros de formación	21
3. Directrices para los centros de FP	22
3.1. Definición de habilidades y competencias	22
3.1.1. La perspectiva europea	23
3.1.2. Planes de estudios propios de cada institución para definir habilidades y competencias .	33
3.1.3. Correlaciones con iniciativas de la UE	38
3.2. Herramientas y métodos para identificar carencias de competencias profesionales	41
3.2.1. La perspectiva europea	41
3.3. Marco sistemático necesario para la implementación	44
3.3.1. Explicación	44
3.3.2. La perspectiva europea	45
3.4. Metodologías.....	48
3.4.1. Explicación	48
3.4.2. La perspectiva europea	49
3.5. Garantía interna de calidad	53
3.5.1. Explicación	53
3.5.2. La perspectiva europea	53
3.6. Desarrollo de programas de capacitación.....	59
3.6.1. Explicación	59
3.6.2. La perspectiva europea	59
4. Consejos prácticos y generales.....	68
5. Anexo.....	72
5.1. <i>Soft skills</i> o habilidades no técnicas y transversales (AT).....	72

5.2. <i>Ausbildungsdokumentation</i> - documentos de formación (AT)	74
5.3. Las capas de la diversidad (AT)	76
5.4. La rueda del equilibrio entre vida privada y vida laboral (AT)	77
5.5. Ejemplo de una evaluación por terceros (BE)	80
5.6. Cuestionario (IE)	82

1. Introducción

El objetivo principal del proyecto DITOGA es mejorar la calidad y la sostenibilidad de los programas de Formación Profesional y Educativa recabando datos relevantes sobre los graduados de FP. Con estos datos, las instituciones de FP obtendrán la información necesaria sobre cómo hacer que su programa actual triunfe, así como información sobre los ámbitos potenciales de mejora. Del mismo modo, dichos datos les permiten alinear su repertorio con las necesidades actuales del mercado laboral. Podemos encontrar, entre otros, información sobre habilidades técnicas de distintas profesiones, conocimiento, habilidades y competencias, pero también habilidades no técnicas y actitudes personales. Para lograr estos objetivos, la **Estrategia de Seguimiento de Graduados de FP DITOGA (IO1)** es el primer hito del proyecto, y, por lo tanto, también su aportación principal.

IO.1 Estrategia de Seguimiento de Graduados de FP DITOGA

Las instituciones de FP europeas se caracterizan por su diversidad en lo que se refiere a programas, enfoques metodológicos, contextos socioeconómicos y culturales, necesidades de sus grupos objetivos (especialmente si se involucra a estudiantes pertenecientes a entornos desfavorecidos) y demandas del mercado laboral. Para garantizar el valor práctico de todas las aportaciones del proyecto, los colaboradores identificaron, por un lado, los factores clave necesarios para que los centros de FP logren una correspondencia continua entre los contenidos de capacitación y las necesidades reales del ámbito laboral, y por otro, el marco sistémico que hace falta para que se implementen en el transcurso de un proyecto de investigación transnacional.

Ejemplo de ello serían las *soft skills* o habilidades no técnicas y sociales relevantes (competencias personales, sociales, metodológicas) y aspectos importantes de la vida profesional de sus graduados (p. ej. ascensos, formación adicional, cambio de puesto de trabajo), así como los procesos internos de garantía de calidad y desarrollo de programas de formación.

Mediante un enfoque metodológico cualitativo, se combinaron los grupos de estudio a nivel nacional que incluían representantes de todos los grupos objetivo con una investigación documental exhaustiva. El resultado es una estrategia de seguimiento a largo plazo de graduados de FP que incluye pautas sobre cómo los datos recopilados contribuirán a la mejora continua de los programas de FP y cómo puede implementarse con éxito la estrategia.

Nunca antes había habido un sistema de seguimiento de graduados digital adaptado a las necesidades de las organizaciones de FP, ya que incluso a nivel universitario el desarrollo de dichos enfoques aún está en fase inicial. No obstante, la demanda de un sistema de seguimiento de graduados es patente y crece constantemente debido a las transformaciones digitales y tecnológicas que traen consigo rápidos cambios en el ámbito laboral.

De este modo, el proyecto DITOGA abre nuevos caminos al intentar desarrollar un sistema de seguimiento de graduados eficiente y resiliente que permita a los proveedores de FP aumentar la calidad y la sostenibilidad de sus programas de capacitación, adaptándolos continuamente de manera flexible y eficiente a los requisitos del mundo laboral que están en constante cambio. Los tres aportaciones principales desarrollados por el proyecto DITOGA proporcionarán a la institución de FP las posibilidades arriba mencionadas. Los datos necesarios se obtendrán a través de una aplicación para dispositivos móviles (IO2) que los graduados de FP utilizarán para responder. Después, dichos



datos serán evaluados e interpretados por el centro de FP utilizando un software de análisis personalizado (IO3), combinando así los beneficios tecnológicos de ambos instrumentos.

Igualmente, la **Estrategia de Seguimiento de Graduados de FP DITOGA** se define en forma de pautas. Podemos encontrarlas en el IO1 junto con un profundo estudio de investigación sobre los factores clave que requieren los proveedores de FP para mejorar la calidad y la sostenibilidad de sus programas de formación.

2. Campos de Datos Clave para el seguimiento de graduados de FP

2.1. Introducción

Basándonos en la evaluación empírica de las encuestas y de las opiniones y comentarios adicionales de los entrevistados, 61 miembros del personal de FP y 30 representantes de empresas, a partir del proyecto de colaboración se han deducido 71 campos de datos clave relevantes para el seguimiento de los graduados de FP. Además, se han incorporado a la deducción los resultados de proyectos de investigación a nivel nacional y la experiencia de diferentes centros de FP y empresas.

Las siguientes descripciones deberían definir los distintos campos de datos clave más detalladamente. Por consiguiente, también sirven como base sobre qué tienen que tomar en consideración los centros de FP y los centros de formación a la hora de diseñar y modificar su formación para que cumpla con las exigencias del mundo laboral. Esto permite ajustarse rápidamente a posibles cambios de las exigencias de los empresarios.

Además, en el desarrollo de los campos de datos clave se prestó especial atención a la correlación con las competencias clave CEDEFOP definidas por los centros de FP.

Competencias clave:

- Comunicación en la lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencias en matemáticas, ciencias y tecnología
- Competencia digital
- Aprender a aprender
- Competencias interpersonales, interculturales y sociales, competencias cívicas
- Espíritu emprendedor
- Expresión cultural ¹

Por último, hay un enfoque práctico al final de cada sección sobre la correspondiente misión educativa del centro de FP o de formación.

¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf

2.2. Competencias teóricas

1	Campo de Datos Clave: Habilidades verbales	Es decir, hasta qué punto una persona puede hacer uso de las palabras y frases. También define hasta qué punto alguien puede comprender significados y cómo utiliza significados y palabras para comunicarse en un contexto lógico y comprensible. Estas habilidades son parcialmente innatas y se siguen desarrollando a través del uso de la lengua materna. Además, estas habilidades también se adquieren a través de la educación pública oficial (p. ej. en el colegio). Las habilidades verbales son parte de un proceso dinámico y pueden entrenarse durante toda la vida. No siempre son independientes al nivel educativo de una persona o a su conocimiento gramatical.
2	Campo de Datos Clave: Habilidades escritas	Las habilidades escritas no solo incluyen el uso correcto de la ortografía, la gramática y la sintaxis, sino también la expresión escrita de pensamientos e ideas. Además, incluye un enfoque estructurado y la habilidad de pensar de manera clara y esquematizada para escribir algo con sentido y comprensible para otras personas.
3	Campo de Datos Clave: Comprensión técnica	Puede ser una habilidad innata y es posible fortalecerla mediante la formación y educación adecuadas. Esto se traduce en un enfoque práctico del funcionamiento de máquinas, ordenadores y sistemas técnicos en general. Una habilidad de imaginación espacial bien desarrollada, la destreza manual y la resolución de problemas ayudan a desarrollar una buena comprensión técnica.
4	Campo de Datos Clave: Concentración y memoria	La concentración es la habilidad de centrarse en algo que se está haciendo a un momento concreto y en nada más, mientras que la memoria es la habilidad de recordar sucesos, sentimientos, situaciones, estructuras, lengua, adaptaciones que varían desde simples a complejas y contenidos adquiridos o aprendidos con sentido, de manera lógica y lineal.
5	Campo de Datos Clave: Velocidad	En este contexto, velocidad se refiere a cuánto tiempo lleva terminar ciertas tareas y a trabajar dentro de un periodo de tiempo breve. Sin embargo, las tareas no solo deberían llevarse a cabo de manera rápida, sino también precisa para así evitar fallos y posibles riesgos para uno mismo o los demás.
6		

	Campo de Datos Clave: Pensamiento lógico	Este término describe el proceso de pasar de un pensamiento a otro relacionado y estructurarlos de forma clara. El pensamiento lógico es necesario en todas las áreas de la vida humana y requiere más concentración en ciertos contextos laborales.
7	Campo de Datos Clave: Precisión para realizar tareas	La precisión para realizar tareas requiere una concentración buena y constante para que los procesos y trabajos se lleven a cabo de forma precisa y correcta. El trabajo debería realizarse con precisión y adecuadamente para evitar errores y/o retrasos.
8	Campo de Datos Clave: Matemáticas	Se trata de la ciencia de los números y las formas. En este contexto, incluye tipos de contabilidad básica y formas más complejas, dependiendo del trabajo.
9	Campo de Datos Clave: Lengua oficial	Hace referencia a una lengua específica de un país, aceptada y empleada por el gobierno, autoridades, organismos públicos, colegios y otros sistemas educativos de dicho país. La mayoría de personas del país la hablan y la escriben.
10	Campo de Datos Clave: Lenguaje profesional	Describe el lenguaje empleado en el trabajo. No solo incluye expresiones y frases hechas típicas relacionadas con el cliente, sino también términos especializados técnicos o mecánicos, según las tareas o el trabajo realizado. Hay que darle un énfasis especial a la cortesía y al trato en situaciones que pueden requerir un lenguaje profesional sofisticado. El lenguaje profesional puede entrenarse a través de ejercicios prácticos sobre entrevistas de trabajo, lenguaje telefónico y aprendiendo a tratar con los clientes. Además, el lenguaje profesional se proporciona y se entrena en los centros de FP y en la formación práctica en general.
11	Campo de Datos Clave: Lengua extranjera	Término que define una lengua distinta a la del país de la persona. Además, también es una lengua no hablada en el país de origen de la persona a la que se refiere.
12	Campo de Datos Clave: Redactar informes y propuestas	Esto es esencial para las profesiones que requieren mucho trabajo de oficina. Sin embargo, también podría ser necesario para ciertos oficios técnicos o en el trato con los clientes.
13	Campo de Datos Clave:	En lenguaje coloquial, se usa este término en el sentido de nuevas ideas e invenciones y en el de su implementación económica. En

Innovación	un sentido más amplio, las innovaciones son ideas que se han convertido en nuevos productos, servicios o procesos que se aplican con éxito y penetran el mercado.
14 Campo de Datos Clave: Planificar y delegar	La planificación es el proceso de pensar en las actividades requeridas para alcanzar el objetivo deseado . Delegar es asignar cualquier responsabilidad o autoridad a otra persona, normalmente de un dirigente a un subordinado, para llevar a cabo unas actividades específicas. ²
15 Campo de Datos Clave: Concienciación de tendencias empresariales	Término que describe la habilidad de una persona para ser consciente de los desarrollos del mercado que se ganando popularidad y que son ampliamente aceptados por el mercado y la sociedad.
16 Campo de Datos Clave: Pensamiento y gestión empresarial	Las habilidades del pensamiento empresarial se refieren a la capacidad de identificar oportunidades de mercado y descubrir las formas y momentos más apropiados para capitalizarlas. A veces, se describe simplemente como la habilidad de buscar y encontrar apañes para la solución de problemas. La gestión empresarial es la práctica de tomar el conocimiento empresarial y usarlo para maximizar la efectividad de los proyectos empresariales así como de las pequeñas y medianas empresas. ³

2.3. Habilidades prácticas

17 Campo de Datos Clave: Actividades prácticas completadas	La habilidad de comenzar y terminar con éxito actividades prácticas. Dependiendo de la complejidad de las tareas asignadas, podría ser útil o necesario tener orientación y supervisión.
18 Campo de Datos Clave:	

² <https://en.wikipedia.org/wiki/Delegation>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento>

³ <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/entrepreneurial-thinking/>
<https://news.gcase.org/2011/10/24/what-is-entrepreneurial-management/>

Interacción con los clientes	Ser capaz de interactuar con los clientes de manera fluida, abierta y orientada hacia los resultados. Esto también puede requerir un cierto sentido de gestión de conflictos.
19 Campo de Datos Clave: Habilidades digitales	Disponer del conjunto de habilidades digitales requeridas, incluyendo la alfabetización informacional, la comunicación y colaboración a través de las tecnologías digitales, la creación de contenido digital, la seguridad y la resolución de problemas.⁴
20 Campo de Datos Clave: Habilidades específicas de la profesión	Las habilidades específicas de la profesión son aquellas que permiten que un candidato sobresalga en una profesión en particular. Algunas habilidades se obtienen asistiendo a la escuela o a programas de formación. Otras se pueden adquirir a través del aprendizaje práctico en el trabajo. Las habilidades que se necesitan para una ocupación específica también se conocen como conjunto de habilidades.⁵
21 Campo de Datos Clave: Aplicación del conocimiento y habilidades escolares al trabajo	La habilidad de aplicar las habilidades y el conocimiento adquiridos en el colegio en un determinado contexto empresarial. Para esto es importante mantener una mente abierta, pensar de manera creativa y ser flexible a la hora de buscar una solución adecuada y orientada al objetivo para una situación específica.
22 Campo de Datos Clave: Habilidades de presentación y oratoria pública	La presentación de habilidades hace referencia a las destrezas necesarias para realizar presentaciones interesantes para públicos muy variados. Estas habilidades cubren una variedad de áreas como la estructura de la presentación, el diseño de las diapositivas, el tono de voz y el lenguaje corporal transmitido.⁶
23 Campo de Datos Clave: Investigación	Estas habilidades requieren buscar respuestas a las preguntas, elaborar argumentos razonados o teorías basadas en pruebas y aumentar la comprensión en un determinado campo de investigación.⁷

⁴ <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>

⁵ <https://www.thebalancecareers.com/what-are-job-specific-skills-2063755>

⁶ https://wiki.ubc.ca/Presentation_Skills

⁷ <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/research-skills>

2.4. Entrenar y poner en práctica las *soft skills* o habilidades no técnicas

24	Campo de Datos Clave: Autopromocionarse	La autopromoción a veces recibe la denominación de marca personal porque utiliza herramientas de marca para crear una imagen en torno a un empleado en lugar de en torno a un producto (...). Les otorga a los candidatos más oportunidades para comunicar eficazmente sus valores, habilidades, experiencias y visión a los empleadores potenciales.⁸ Es importante ver la autopromoción como una habilidad de liderazgo. Es tu responsabilidad hablar sobre tus logros y los de tu equipo, no solo para tu propio beneficio, sino también para el del equipo y la empresa. Es cómo influir, cómo vender tus ideas por toda la organización. Es la base para establecer relaciones con los actores clave y ganar acceso a las redes de poder.⁹
25	Campo de Datos Clave: Identificar y gestionar las fortalezas y debilidades personales	La habilidad de definir la diferencia entre una habilidad estándar requerida y la presencia real de una habilidad. Además, también abarca la habilidad de reforzar y promover las fortalezas propias y la de compensar o mejorar aquellas habilidades que queden atrás. La alerta continua y la búsqueda de situaciones de aprendizaje que permitan reforzar una habilidad.
26	Campo de Datos Clave: Teambuilding, incluyendo a los equipos remotos	El fortalecimiento del espíritu de equipo o <i>teambuilding</i> incluye una fuerte colaboración y habilidades de comunicación. También trata sobre la planificación, negociación y resolución de problemas. Se refiere a la habilidad de explicitar el objetivo común y los pasos para lograrlo. Se trata de organizarse uno mismo y de organizar al grupo para lograr dichos objetivos de forma eficiente y efectiva.
27	Campo de Datos Clave: Gestión de conflictos	Utilizar de manera concisa la comunicación escrita y verbal para evitar conflictos, abordar problemas antes de que se conviertan en una crisis, usar de las habilidades de mediación (escuchar, comprender la perspectiva del otro), expresar desacuerdo basándose en hechos y con una actitud orientada a las soluciones, emplear las habilidades de negociación.¹⁰

⁸ <http://www.marketing-schools.org/types-of-marketing/self-marketing.html>

⁹ <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a-leadership-skill/#1945cf814e77>

¹⁰ <https://www.thebalancecareers.com/conflict-management-skills-2059687>

28	Campo de Datos Clave: Gestión del tiempo	La habilidad de ser puntual y seguir las horas de descanso y trabajo. Habilidad de planear los horarios propios y cumplirlos.
29	Campo de Datos Clave: Dar y recibir <i>feedback</i>	La habilidad de dar un <i>feedback</i> apropiado y constructivo a los compañeros de trabajo y supervisores. Habilidad de recibir todo tipo de <i>feedback</i> de los compañeros de trabajo, supervisores y clientes, asumirlo, aprender de él y mejorar.
30	Campo de Datos Clave: Habilidad de comunicar de cara al público	La habilidad de comunicar de manera adecuada de cara al público, por ejemplo, cuando se trabaja con clientes. Habilidad de hablar sobre el trabajo o productos propios, dar consejo y orientación a los clientes.
31	Campo de Datos Clave: Crear confianza en uno mismo	La capacidad de aprender a confiar en las habilidades propias, ganar confianza con el <i>feedback</i> positivo, aceptar todo tipo de <i>feedback</i> como una oportunidad para mejorar el trabajo.
32	Campo de Datos Clave: Adaptarse a los valores éticos	La habilidad de reconocer y adaptarse a los valores éticos asociados a ciertos oficios y empresas. Trabajar de acuerdo con esos valores y mantener un buen nivel de calidad.
33	Campo de Datos Clave: Capacidad de aprender y comprender las habilidades, el conocimiento y las tareas requeridas para el oficio	Habilidad de aprender y comprender qué clase de conocimiento y habilidades se necesitan en un oficio o trabajo determinado para aprender y comprender qué tipo de tareas implica dicho oficio o trabajo.
34	Campo de Datos Clave: Disposición a mejorar y aprender	El aprendiz, estudiante en prácticas o nuevo trabajador está motivado para aprender cosas nuevas y mejorar su trabajo. Comprende las exigencias del aprendizaje permanente.
35	Campo de Datos Clave: Compartir opiniones y sugerencias	La habilidad de expresar claramente las opiniones propias. El aprendiz, estudiante en prácticas o nuevo trabajador tiene suficiente valor para decir qué le gusta y qué no y hacer

	sugerencias para desarrollar su trabajo o los procedimientos del lugar de trabajo.
36 Campo de Datos Clave: Enfrentarse a las dudas	La habilidad de enfrentarse a las dudas y admitirlas. El aprendiz, estudiante en prácticas o nuevo trabajador puede gestionar las situaciones en las que no tiene suficientes conocimientos o no sabe cómo hacer algo. Es capaz de aceptar que las cosas no siempre salen según lo planeado. Esto también requiere flexibilidad.
37 Campo de Datos Clave: Tratar con el entorno físico	La habilidad de enfrentarse a diferentes circunstancias o exigencias del entorno de trabajo, por ejemplo, altura, calor, frío, ruido, aislamiento, olor. Un ejemplo: una guardería puede ser un entorno de trabajo muy ruidoso. Un obrero de la construcción no puede tener miedo a las alturas.
38 Campo de Datos Clave: Valor	El aprendiz, estudiante en prácticas o nuevo trabajador tiene valor para hacer preguntas, probar cosas nuevas, enfrentarse a distintas situaciones desafiantes en el trabajo, conocer personas nuevas y variadas, etc.
39 Campo de Datos Clave: Iniciativa	La habilidad de utilizar el juicio propio para tomar decisiones y llevar a cabo acciones sin necesidad de que alguien tenga que indicar lo que hay hacer.
40 Campo de Datos Clave: Creatividad	Crear o emplear ideas originales y poco comunes.
41 Campo de Datos Clave: Pensamiento crítico	El proceso de pensar cuidadosamente en un tema o idea sin permitir que los sentimientos u opiniones te afecten.
42 Campo de Datos Clave: Proactividad	Ser proactivo significa tomar el control y hacer que algo ocurra, en lugar de solamente adaptarse a la situación o esperar a que algo ocurra. No es necesario pedirle al individuo que actúe ni darle instrucciones detalladas. Se necesita prever, planear, actuar y reflexionar.
43 Campo de Datos Clave: Inteligencia emocional	La habilidad de comprender y controlar los sentimientos propios, así como los de otras personas y reaccionar a ellos de forma adecuada, usando esta habilidad para hacer buenos juicios y evitar o solucionar problemas.

44 Campo de Datos Clave: Autoliderazgo	El proceso a través del cual puedes influirte a ti mismo para lograr tus objetivos, habiendo desarrollado un sentido de quién eres, qué puedes hacer y hacia dónde vas, junto con la habilidad de influir tu propia comunicación, tus emociones y comportamiento en el proceso.
45 Campo de Datos Clave: Flexibilidad y adaptación	La habilidad de cambiar o realizar cambios con facilidad según la situación.
46 Campo de Datos Clave: Resolución de problemas	El proceso de encontrar soluciones a los problemas.
47 Campo de Datos Clave: Habilidades para escuchar	La habilidad de recibir e interpretar mensajes con precisión en el proceso de comunicación a través de una escucha activa, estando completamente concentrado en el momento, poniéndose en el lugar del otro, recogiendo los puntos clave y haciéndoselo saber al interlocutor, y desarrollando curiosidad, una mente abierta y un deseo de crecimiento continuo.
48 Campo de Datos Clave: Tomar la iniciativa	Llevar a cabo las acciones que tengan que realizarse por decisión propia y con el deseo de mejorar la situación o los procesos y formas de hacer las cosas. Supone hacer más que las tareas habituales y añadir una pequeña sorpresa inesperada para los demás trabajadores. Requiere también pensamiento lógico, creatividad y pasar a la acción.
49 Campo de Datos Clave: Aprender de las críticas	Ser capaz de aceptar críticas negativas o <i>feedback</i> constructivo y hacer cambios. Requiere ser capaz de entender las críticas como una oportunidad para mejorar nuestro trabajo.
50 Campo de Datos Clave: Comportamiento colaborativo	Comportarse de manera extrovertida y amistosa, compartiendo pensamientos e ideas de forma no competitiva. Se puede dividir en: <i>Interacción adecuada con los compañeros:</i> Comunicación clara y colaboración con los compañeros <i>Subrayar la habilidad de trabajar en armonía con los demás:</i> Trabajar de manera agradable con los compañeros, comunicarse de forma coherente con ellos y coordinar los objetivos.

	<i>Dar el debido crédito a los compañeros y miembros del equipo:</i> Reconocer las contribuciones hechas por los compañeros, dar las gracias y alabar a los compañeros, infundir confianza a los compañeros a través de la afirmación y el elogio, rendirles homenaje cuando y donde corresponda.
51 Campos de Datos Clave: Habilidades de comunicación	La habilidad de comunicarse de manera eficaz, concisa y clara, tanto para recibir como para transmitir un significado y una información. Esto se puede dividir en: <i>Comprender los beneficios de la claridad de la comunicación y las consecuencias de la falta de claridad en la comunicación:</i> Comprender a través de ejemplos la importancia de una comunicación clara e inequívoca, así como las consecuencias de transmitir una información ambigua o confusa. <i>Cómo interpretar altos niveles de detalle en la comunicación:</i> Examinar los elementos que componen la comunicación, verbal o escrita, para organizar altos niveles de detalle en información estructurada y con significado. Especificar aspectos clave importantes de la comunicación verbal o escrita.
52 Campo de Datos Clave: Cortesía	Comportarse de forma educada y con buena disposición hacia los compañeros. Ofrecer a los compañeros cortesía en el diálogo y la conversación, evitando la arrogancia y la vulgaridad. Se puede dividir en: <i>Educación, cortesía; buenas maneras; conducta considerada:</i> Entablar conversación con los compañeros de trabajo de manera amable y respetuosa, mostrándoles cortesía y respeto durante la comunicación. <i>Tener buenos modales con los clientes y compañeros de trabajo:</i> Ser consciente del impacto que tiene en tus compañeros tu estilo comunicativo y observar ejemplos de distintos estilos personales de comunicación, tanto verbales como escritos.
53 Campo de Datos Clave: Adaptarse a las reglas de la vida laboral	Aprender a aclimatarse al ambiente laboral, las reglas formales y las expectativas informales. Aprender el sentido de la cultura y las normas del entorno de trabajo. Familiarizarse con las reglas y expectativas del trabajo, aprender a encajar. Esto se puede dividir en: <i>Cómo desarrollar y exhibir una actitud positiva hacia el trabajo:</i> Aprender a comportarse de forma constructiva y servicial con los compañeros. Reflejar confianza y animar a los compañeros. <i>Acentuar la importancia de la disciplina y la puntualidad:</i> Comprender la importancia de la prontitud y la fiabilidad de la puntualidad, llegando a tiempo al trabajo, citas laborales, reuniones y pausas, evitando retrasos y planificando la gestión del tiempo.

2.5. Factores de motivación

54	Campo de Datos Clave: Oportunidad de progresar	Identificar oportunidades para mejorar y progresar en el trabajo. Buscar maneras de mejorar tu posición en el trabajo y la visión de tus compañeros sobre qué puedes hacer y de qué eres capaz.
55	Campo de Datos Clave: Orientación y educación	Debatir los desafíos con compañeros, participar positivamente en reuniones de equipo, buscar el consejo de los compañeros en caso de duda, comprobar con compañeros y supervisores si se han entendido las tareas y operaciones.
56	Campo de Datos Clave: Feedback habitual	Aceptar críticas sin actuar de manera defensiva o excesivamente sensible.
57	Campo de Datos Clave: Desafío	Buscar consejo al enfrentarse a desafíos en el trabajo, trabajar en colaboración con los compañeros para resolver desafíos prácticos o técnicos, comprobar los estándares existentes de procedimientos operativos al enfrentarse a un desafío laboral.
58	Campo de Datos Clave: Satisfacción	Aprender a obtener satisfacción de los logros laborales, aprendiendo a realizar tareas o procedimientos monótonos o menos desafiantes, enorgulleciéndose de la calidad del trabajo.
59	¿Qué es...? Responsabilidad	Familiarizarse con el alcance de tu responsabilidad, saber cuándo consultar a los supervisores en busca de orientación o consejo, ser responsable de tu trabajo y asumir la responsabilidad, analizar errores y fallos y comprender sus causas.
60	Campo de Datos Clave: Conocimiento	Leer y entender información técnica y muy detallada, comprender los procedimientos operativos estándar y las instrucciones del sistema, familiarizarse con las prácticas profesionales de la empresa, leer y entender hojas de datos e instrucciones de seguridad.
61		

Campo de Datos Clave: Reconocimiento	Reconocer y apreciar el esfuerzo y los resultados que una persona ha conseguido en el lugar de trabajo. La apreciación es una necesidad humana fundamental, como confirma que el trabajo bien hecho de uno sea valorado por otros. Además, si una persona se siente apreciada en su trabajo, se siente más satisfecha y motivada para mantener y mejorar la calidad de su trabajo.
62 Campo de Datos Clave: Logro	Un logro es la realización exitosa de una tarea. Una persona que tiene un logro como factor de motivación en el trabajo ofrece un alto rendimiento y quiere destacar en su campo profesional. Esta persona prefiere trabajar en tareas moderadamente difíciles que sean realizables, especialmente en aquellas en las que cuyo éxito dependa de su esfuerzo.
63 Campo de Datos Clave: Desarrollo personal y sentirse competente	El desarrollo personal es un proceso para toda la vida, y muchas personas prefieren trabajos en los que tengan la oportunidad de continuar mejorando sus competencias profesionales y personales. Según la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades (1970), todos los individuos tienen una necesidad endógena de sentirse competentes, así como una necesidad de desarrollo personal que se da a través de un proceso llamado actualización personal. Actualización personal significa «convertirse en todo en lo que uno es capaz de convertirse», es decir, alcanzar el potencial máximo.
64 Campo de Datos Clave: Oportunidad de movilidad transnacional	Las oportunidades de movilidad transnacional pueden constituir uno de los factores de motivación al buscar un trabajo. Vivir y trabajar en el extranjero durante un periodo de tiempo e incluso ir al extranjero durante periodos de tiempo más cortos es una buena forma de aprender nuevas habilidades y transferir conocimientos, mejorar las habilidades lingüísticas e incluso transversales, como la confianza en uno mismo y la autosuficiencia (debido al hecho de que una persona joven haya logrado «sobrevivir» en un entorno desconocido), la adaptabilidad y la capacidad de tomar riesgos (hay que adaptarse al nuevo entorno), las habilidades de comunicación y las habilidades interculturales (la persona profundiza en su comprensión de las normal culturales que hay detrás de la lengua).¹¹

2.6. Fijación de objetivos y desarrollo profesional

65	
----	--

¹¹ http://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Kristensen.pdf

	Campo de Datos Clave: Objetivos realista y motivadores	Según los objetivos SMART (por sus siglas en inglés), los objetivos deben ser: Específicos - con una definición tan específica como sea posible para que la posibilidad de conseguirlos sea mayor; Medibles - definidos de manera que se pueda medir el cumplimiento de los objetivos (usando cantidades, números, etc.); Realizables - definidos para que realmente sea puedan cumplir; Relevantes - relevantes para uno mismo, pensando qué es importante para nosotros; Limitados a un plazo de tiempo - hay que darse una fecha límite para alcanzar los objetivos, nada motiva más que una fecha límite que se aproxima.
66	Campo de Datos Clave: Objetivos a corto, medio y largo plazo	La forma más eficaz de cumplir objetivos importantes es dividirlos en objetivos más pequeños. Dividir los objetivos en objetivos a corto, medio y largo plazo ayuda a mantener el rumbo. Cumplir con éxito los objetivos a corto plazo motiva para continuar y seguir motivado. Primero hay que establecer los objetivos a largo plazo, por ejemplo perder 20 kg de peso en dos años. Entonces, hay que establecer un objetivo a medio plazo razonable entre el punto de partida y adónde queremos llegar, por ejemplo, perder 10 kg en de 9 a 12 meses. Por último, se deben establecer unos objetivos a corto plazo que se puedan conseguir en un periodo de tiempo más corto, por ejemplo, acudir a la consulta de a un dietista o unirse a un gimnasio.
67	Campo de Datos Clave: Objetivos complementarios	Si hay objetivos complementarios, hay dos objetivos, y perseguir el objetivo A tiene un efecto positivo sobre el cumplimiento del objetivo B. Cuanto más cerca esté una persona de cumplir un objetivo, más fácil será conseguir el otro objetivo. Un ejemplo: alguien deja de fumar y quiere hacer más por su salud. El cumplimiento del primer objetivo tiene, por lo tanto, un efecto positivo sobre el segundo.
68	Campo de Datos Clave: Objetivos en conflicto	Cuando hay objetivos en conflicto, existen dos objetivos, y perseguir el objetivo A tiene un impacto negativo sobre el cumplimiento del objetivo B. Cuanto más se acerque una persona a uno de los objetivos, más difícil será cumplir el otro. Un ejemplo: alguien quiere trabajar más horas extra por razones económicas. Por otra parte, esta persona quiere hacer algo por su salud y llega a un conflicto de tiempo con el primer objetivo.
69	Campo de Datos Clave: Objetivos indiferentes	Si los objetivos son indiferentes, no hay dependencia entre la persecución del objetivo A y el cumplimiento del objetivo B. Los objetivos son independientes. Si la persona está más cerca de

	cumplir un objetivo, no hay un efecto ni positivo ni negativo sobre el otro. Un ejemplo: a alguien le gustaría pintar su apartamento. El segundo objetivo es tener más ordenado el lugar de trabajo.
70 Campo de Datos Clave: Factores de apoyo para cumplir objetivos (padres y madres, amigos, centro de FP, centro de empleo)	Una vez establecidos los objetivos, podría ser de utilidad identificar, en primer lugar, a aquellas personas e instituciones que puedan servir de apoyo en el proceso. Se recomienda entonces que, como siguiente paso, se identifique de qué manera pueden ayudarte. Algunas personas o instituciones que pueden servirte de apoyo podrían ser: ▪ el centro de empleo público, que puede proporcionarte servicios de orientación e información sobre tu formación (financiada) y oportunidades laborales; ▪ tu centro de FP puede ayudarte con contactos y un servicio de orientación más a medida, ya que conoce tus fortalezas, motivaciones e intereses; ▪ tus padres pueden proporcionarte apoyo emocional y quizás económico; ▪ los amigos, que te conocen bien y, por lo tanto, pueden ayudarte con ideas, apoyo emocional y contactos.
71 Campo de Datos Clave: Importancia de los valores del lugar de trabajo (independencia, estatus, honestidad, ritmo rápido, flexible, etc.)	En el campo del establecimiento de objetivos profesionales es importante reflexionar sobre qué valores del lugar de trabajo son los más importantes para ti. Esto te ayudará a comprender qué empleos potenciales complementarían los valores que más te importan. Los valores del lugar de trabajo pueden ser, por ejemplo, la independencia (controlar tu propio destino), el estatus (tener influencia y poder sobre otros), la honestidad (decir la verdad y saber que otros están diciendo la verdad), un ritmo rápido (muchas cosas ocurren al mismo tiempo), la flexibilidad (trabajar sin un horario específico), pero también existen muchos otros.

2.7. Misiones educativas de los centros de FP y los centros de formación

Basándose en los diferentes aspectos y resultados de los campos de datos clave, las organizaciones asociadas del proyecto han definido cinco declaraciones importantes sobre las misiones educativas de los centros de FP y los centros de formación:



- ❖ *Ofrecer un mejor apoyo al aprendizaje por parte de los centros de FP, tanto interno como externo, para así ampliar el conocimiento teórico de los estudiantes de FP, participantes y graduados.*
- ❖ *Proporcionar talleres prácticos, formación en empresas y garantizar una estrecha cooperación con el mundo laboral para ampliar el conocimiento práctico de los estudiantes de FP, participantes y graduados.*
- ❖ *Integrar las soft skills o habilidades no técnicas y las habilidades transversales con formación (técnica) regular y técnicas de aprendizaje reales para entrenar y fomentar el uso de las soft skills o habilidades no técnicas de los estudiantes de FP, participantes y graduados.*
- ❖ *Proporcionar una orientación y un asesoramiento mejor y más regular a los estudiantes en prácticas y a los nuevos trabajadores como individuos, dándoles el apoyo suficiente y adecuado para aumentar su motivación y minimizar la tasa de abandono entre estudiantes de FP, participantes y graduados.*
- ❖ *Animar a los estudiantes de FP, participantes y graduados a desarrollar un plan de acción sobre sus futuras trayectorias profesionales.*

3. Directrices para los centros de FP

3.1. Definición de habilidades y competencias

3.1.1. La perspectiva europea

El proyecto de colaboración se ha enfrentado individualmente a la pregunta de cómo se pueden definir habilidades y competencias en los distintos centros de FP y centros de formación. Los resultados también deberían servir apoyo a otras instituciones en su futuro desarrollo profesional.

Austria

En el campo de la educación de FP, existen unas directrices proporcionadas por la Cámara de Comercio de Austria (WKO) para garantizar la calidad de la FP y proporcionar un marco jurídico legal.

A continuación, se ofrece una detallada descripción de cómo funciona la FP en Austria:

«La Formación Profesional austriaca es un modelo a seguir para muchos países europeos. Alrededor del 40 por ciento de los jóvenes que se encuentran en una cohorte de edad concreta eligen entre las alrededor de 200 prácticas formativas ofertadas cada año y, tras hacer su examen de final de prácticas, realizan una contribución significativa fortaleciendo la competitividad de la economía austriaca como trabajadores cualificados y especializados.

A través de la formación dentro del marco de los procesos de trabajo empresarial, las prácticas de formación posibilitan como ninguna otra vía académica obtener una titulación profesional actual. El éxito de las prácticas de formación está esencialmente asegurado por las dinámicas inherentes al sistema. Además, se necesita un marco que vaya más allá de la empresa y ofrezca a los estudiantes en prácticas y a las propias empresas los mejores prerrequisitos para el éxito de las prácticas. Esto incluye todas las medidas para garantizar su calidad y mejorar las prácticas de formación.

El éxito y el continuo desarrollo de las prácticas de formación se consiguen a través de la asociación y colaboración de muchas instituciones y servicios a distintos niveles.

Nivel federal

Ministerio Federal de Ciencias, Investigación y Economía (BMWFW)

La parte operacional de las prácticas de formación es competencia del Ministerio de Asuntos Económicos.

La base legal de las prácticas de formación figura en la *Ley de Formación Profesional* (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

Las regulaciones de la formación para las prácticas profesionales individuales son emitidas por el *Ministerio de Economía* después de recibir una opinión experta del *Consejo Asesor Federal para la Formación Profesional*.

Consejo Asesor Federal para la Formación Profesional (BBAB)

Los miembros del *Consejo Asesor Federal para la Formación Profesional* son nombrados por el *Ministerio de Asuntos Económicos* a propuesta de los compañeros asociados (Cámara de Economía Federal de Austria, Cámara Federal de Trabajo).

También incluye a los profesores de escuelas de FP en calidad de consejeros.

El *Consejo Asesor Federal para la Formación Profesional* presenta opiniones y conceptos al *Ministerio de Asuntos Económicos*, que debe tenerlos en cuenta a la hora de emitir o modificar regulaciones.

Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF)

Las provisiones relativas a la organización de escuelas de FP y los principios básicos de las regulaciones de planes de estudios figuran en la *Ley Federal de Organización Escolar*. El *Ministerio de Educación* prescribe el marco de planes de estudios para las escuelas de FP para todas las prácticas profesionales. El 50 % de los salarios del personal de enseñanza en las escuelas de FP proviene de fondos federales.

Nivel estatal

Prácticas

Las oficinas de prácticas situadas en las cámaras de comercio de los Estados federados individuales actúan como autoridad de la Formación Profesional en primera instancia. Junto con los representantes de las *Cámaras de Trabajadores y Empleados Asalariados*, examinan la idoneidad de las empresas de formación con respecto a la materia y al personal, y son responsables de examinar y registrar los contratos formativos. En principio, se han ocupado de todos los aspectos dirigidos a la protección del interés del aprendiz y de proporcionar asesoramiento integral. Reciben el apoyo de las *Oficinas de Prácticas y Protección de la Juventud* de las *Cámaras de Trabajo para los Trabajadores y Empleados Asalariados*. Los presidentes de los consejos examinadores son nombrados por el director del centro de prácticas o por el *Director de la Oficina de Prácticas* basándose en un informe elaborado por el *Consejo Asesor Federal de Prácticas*. Los exámenes de final de prácticas así como las becas para las empresas de formación son gestionados por las oficinas de prácticas.

Garantizar y fortalecer una formación de calidad

5 Estados federados

Los Estados federados son responsables de crear y equipar las escuelas de FP. También financian el 50 % de los salarios de los profesores de dichas escuelas.

Gobernadores provinciales

En los Estados federados, los dirigentes del Estado y su *Oficina del Gobierno Provincial* de apoyo actúan como autoridad de Formación Profesional en segunda instancia.

Los gobernadores provinciales nombran a los miembros de los respectivos consejos asesores provinciales de Formación Profesional.

Consejos Asesores Provinciales de Formación Profesional

Los consejos asesores de Formación Profesional se forman como organismos asesores a nivel estatal y también cuentan con personal de los miembros asociados. Son responsables de elaborar

informes expertos, propuestas y sugerencias que afecten de forma directa al sistema de prácticas en el respectivo Estado federado.
Hacen recomendaciones para el nombramiento de presidentes de las comisiones examinadoras de final de prácticas.

Inspectores escolares estatales

Los inspectores escolares estatales son responsables de las inspecciones a las escuelas y de que las agendas se limiten a su competencia, así como de implementar el plan de estudios del marco federal en forma de plan de estudios del Land o Estado federado.

Nivel local

Empresas de formación

Se trata del organismo responsable de las prácticas de formación.
En su empresa, el aprendiz recibe entrenamiento para convertirse en un especialista cualificado.
En este proceso, recibe el apoyo de sus instructores.

Escuelas de Formación Profesional

La escuela de FP se integra en las actividades económicas de su zona. El contacto directo con las empresas de formación de la región es uno de los prerrequisitos más importantes para que se cumpla la misión educativa de manera óptima.»¹²

Bélgica

1. CAP = Competencias Adquiridas Previamente

El conocimiento y las habilidades adquiridos durante las formaciones, a través de la educación, el trabajo, etc. pueden validarse gracias a varias certificaciones de CAP reconocidas. Los resultados de estos exámenes (a menudo prácticos) se traducen en un certificado de cualificación o en un certificado de competencias. Se puede utilizar para obtener exenciones en un curso o en el mercado laboral.¹³

2. Base de Datos de la Oficina de Empleo - Informes de competencia

Directrices para demandantes de empleo y graduados para hacer un informe en línea sobre las competencias que se puede subir a las páginas nacionales de la Oficina de Empleo VDAB.¹⁴

3. Directrices para redactar perfiles de competencia(s) en la industria alimentaria:

- Directrices para definir competencias¹⁵

¹² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html

¹³ <http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>

¹⁴ <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

¹⁵ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm

- Directrices para medir competencias¹⁶
 - Directrices para describir competencias¹⁷
4. **Guía Práctica para la Gestión de competencias estratégicas y operacionales para empresas. Directrices, hoja de ruta, diccionario de competencias de VOKA (Red de Flandes para la Representación de Empresarios y Cámaras de Comercio).**¹⁸
5. **Herramientas para la descripción de competencias (por HrWijs)**
- Herramienta de *feedback* 360°
 - Plan de Desarrollo Personal y Directrices
 - Escala SAM para estimular, orientar e instruir a empleados y graduados
 - Instrumentos para instruir a demandantes de empleo y trabajadores de baja cualificación¹⁹

Finlandia

Finlandia tiene algunos requisitos que cumplir para las cualificaciones profesionales en los distintos campos de educación de FP. También hay una herramienta web basada en las titulaciones llamada Osaan.fi. La Agencia Nacional de Educación Finlandesa es responsable de ella y solo está disponible en finlandés. Puede emplearse para definir las habilidades y competencias. El objetivo es que el titular de una cualificación secundaria tenga unas habilidades profesionales básicas amplias para trabajar en distintas tareas en su campo, así como una competencia más especializada y las habilidades profesionales requeridas en la vida laboral en al menos un área de dicho campo.

Referencia: Ministerio de Educación y Cultura, 2018. Titulaciones y estudios.²⁰

En Finlandia, la competencia de los estudiantes se evalúa en términos de habilidades profesionales y según los criterios de evaluación determinados dentro del Programa Nacional de Estudios Básicos relevante. *La evaluación de competencia* forma la base para otorgar notas a todas las unidades de cualificación en los certificados de los estudiantes. Para ello, se emplea la siguiente escala de calificaciones, que está compuesta por cinco escalones: Satisfactoria 1-2, Buena 3-4, and Excelente 5.

En las unidades de cualificación profesional la competencia se evalúa demostrando habilidades profesionales, lo que implica realizar tareas laborales relevantes de cara a los requisitos de habilidades profesionales en escenarios más reales posibles. Esto es lo que se conoce como *demonstración de competencia*. Donde sea necesario, otros métodos de evaluación se usan para complementar las demostraciones de habilidades profesionales. Las demostraciones de habilidades se diseñan, implementan y evalúan en cooperación con representantes del mundo laboral dentro del marco del Programa Nacional de Estudios Básicos. En la medida de lo posible, las demostraciones de habilidades se organizan como parte de los periodos de aprendizaje en el trabajo, ya sea en el lugar de trabajo o en las escuelas profesionales. En las cualificaciones basadas en competencias, la evaluación siempre se basa en los requisitos de habilidades profesionales y criterios de evaluación

¹⁶ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm

¹⁷ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm

¹⁸ https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf

¹⁹ <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

²⁰ https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet

determinados conforme a los Requisitos de Cualificaciones oportunos. Las habilidades profesionales son evaluadas por representantes del lugar de trabajo y profesionales del sector educativo.²¹

Irlanda

SOLAS²²

Creada en 2013 bajo la Ley de Formación y Educación Superior, se trata de una agencia irlandesa del Departamento de Educación y Habilidades dirigido por un Consejo. Se le ha asignado la tarea de formar la identidad y los valores de un sector de educación y formación superior integrado y de primer nivel que responda a las necesidades de los alumnos y a las exigencias de una economía cambiante. SOLAS también gestiona el Sistema Nacional de Prácticas, el Fondo Global Europeo, el programa Safepass y el Plan de Certificación de Habilidades de Construcción.

SOLAS es una agencia estatutaria que opera bajo la tutela del Departamento de Educación y Habilidades. Su presupuesto anual es de aproximadamente 647 millones de euros y se financia a través del Tesoro Público de Irlanda y del Fondo Social Europeo. Este presupuesto se emplea para financiar el sector de la Educación y de la Formación superior cada año. La mayor parte de este presupuesto se utiliza en forma de becas para los 16 Consejos de Educación y Formación, que se turnan para utilizar este presupuesto de cara a proporcionar Educación y Formación Superior en todo el país.

Dentro de SOLAS, hay una unidad dedicada a la investigación de las tendencias y carencias de habilidades en el mercado laboral. En la página de SOLAS (www.solas.ie) se puede leer que

*«La Unidad de Investigación de Habilidades y del Mercado Laboral de SOLAS (SLMRU por sus siglas en inglés) proporciona investigaciones, datos y análisis a SOLAS y al Grupo de Expertos de Futuras Necesidades de Habilidades (EGFSN). La Unidad de Investigación de Habilidades y del Mercado Laboral de SOLAS (SLMRU) publica investigaciones e informes que facilitan el desarrollo y la revisión de políticas y prácticas en el sector de la educación superior, así como en otros sectores relacionados. La SLMRU también gestiona la Base de Datos Nacional de Habilidades y proporciona datos del mercado laboral y análisis del sector del Consejo de Educación y Formación (p. ej., en apoyo del ejercicio anual de planificación de operaciones conjuntas de SOLAS y el Consejo de Educación y Formación). »*²³

Grupo Experto en Futuras Necesidades de Habilidades (EGFSN por sus siglas en inglés)

Establecido en 1997, el Grupo Experto en Futuras Necesidades de Habilidades (EGFSN) juega un papel fundamental en la identificación de necesidades actuales y futuras de las empresas, aconsejando al Gobierno irlandés sobre dichas necesidades. Tiene un papel central para garantizar que se anticipe y se cubra la necesidad de trabajadores cualificados del mercado laboral. El Departamento de Negocios, Empresa e Innovación proporciona al Grupo Experto EGFSN investigaciones y apoyo de secretaría.

La Unidad de Investigación de Habilidades y del Mercado Laboral de SOLAS proporciona al Grupo datos, análisis e investigaciones, además de gestionar la Base de Datos Nacional de Habilidades. El programa de trabajo del Grupo es gestionado por la Dirección del Secretariado, con base en el Departamento de Negocios, Empresa e Innovación. El presupuesto del Grupo EGFSN procede del Fondo Nacional de Formación.

En la página web del Grupo Experto en Futuras Necesidades de Habilidades (<http://www.skillsireland.ie>) puede encontrarse una lista de las principales funciones del Grupo:

²¹ https://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

²² <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

²³ La responsabilidad de esta cita recae sobre los miembros asociados de este proyecto.

«Lleva a cabo investigaciones y análisis y somete a escrutinio el horizonte sobre los requerimientos emergentes de habilidades a niveles temáticos y sectoriales. Grupos Directivos formados por expertos de sectores empresariales relevantes y del sector de la educación y la formación pueden supervisar proyectos de investigación sectoriales que pueden ser, a su vez, realizados o solicitados por el Grupo EGFSN. Basándose en aportes estadísticos y análisis de la Unidad SLMRU y consultas con los expertos empresariales y en educación como parte del estudio, elabora informes estableciendo las necesidades proyectadas por el EGFSN.

Colabora con la HEA (Academia de Educación Superior), SOLAS, QQI (Calidad y Cualificaciones de Irlanda), los Foros Regionales de Educación y los proveedores de educación y formación en el curso de la investigación.

Trabaja con el DES (Departamento de Educación y Habilidades), HEA, SOLAS y otros organismos relevantes para elaborar planes de acción acordados que aborden las necesidades de habilidades identificadas.

Comunica los resultados de las investigaciones y los Planes de Acción acordados al Consejo Nacional de Habilidades antes de publicarlos.

Divulga los resultados a los Foros Regionales de Habilidades y otros grupos relevantes.»²⁴

Instituto de Investigación Económica y Social (ESRI)²⁵

El objetivo del Instituto de Investigación Económica y Social (ESRI) es impulsar la promulgación de políticas basadas en pruebas que apoyen la sostenibilidad económica y el progreso social en Irlanda. Los proyectos e iniciativas del ESRI ayudan a aclarar e informar sobre los desafíos de los legisladores, centrándose en 12 áreas de importancia crítica para la Irlanda del siglo XXI.

El Instituto fue fundado en 1960 por un grupo de altos funcionarios dirigido por el Dr. T.K. Whitaker, que identificó la necesidad de un análisis de investigación independiente y en profundidad para proporcionar una base de pruebas sólidas para los legisladores en Irlanda. Una investigación independiente está libre de posiciones ideológicas o políticas.

Foros Regionales de Habilidades

La nueva Red de Foros Regionales de Habilidades, creada como parte de la Estrategia Nacional de Habilidades del Gobierno, proporciona una oportunidad a los empleadores y al sistema de educación y formación para colaborar y cubrir las necesidades de habilidades emergentes de sus regiones. Un compromiso más estructurado en el campo de las habilidades y el trabajo de los Foros contribuye a obtener mejores resultados para los estudiantes y apoyar el desarrollo de las empresas.

En la página web nacional de Habilidades a nivel Regional subrayan los servicios proporcionados por un Foro Regional de Habilidades. Hay nueve en el país, cada uno de los cuales proporciona:

- un punto único de contacto en cada región para ayudar a los empleadores a conectar con la variedad de servicios y apoyos disponibles a lo largo del sistema educativo y de formación
- una información del mercado laboral más robusta y análisis de las necesidades de los empleadores para desarrollar programas
- una mayor colaboración y el uso de los recursos a lo largo del sistema educativo y de formación, y la mejora de las rutas de progreso para los estudiantes

²⁴ La responsabilidad de esta cita recae sobre los miembros asociados de este proyecto.

²⁵ www.esri.ie

- una estructura para que los empleadores se involucren más en la promoción de los cargos profesionales y las oportunidades de progreso profesional en sus sectores.²⁶

Oficina Central de Estadística

La Oficina Central de Estadísticas (CSO) es la oficina oficial de estadística en Irlanda y su objetivo es recopilar, analizar y facilitar imparcialmente estadísticas sobre el pueblo de Irlanda, la sociedad y la economía. Específicamente, el mandato de la Oficina Central de Estadística bajo la Ley de Estadística de 1993²⁷ es:

*«Recoger, recopilar, extraer y divulgar para propósitos estadísticos de información relacionados con la economía, la sociedad y actividades generales y condiciones del Estado».*²⁸

A nivel nacional, las estadísticas oficiales de la Oficina asesoran en la toma de decisiones en una serie de áreas que incluyen construcción, sanidad, bienestar, medio ambiente y economía. A nivel Europeo, proporcionan una imagen precisa de la economía y el rendimiento social de Irlanda y permiten establecer comparaciones entre Irlanda y otros países. La Oficina CSO también es responsable de coordinar las estadísticas oficiales de otras autoridades públicas. En términos de información del mercado laboral, la Oficina CSO informa con regularidad sobre los siguientes temas relacionados con el mercado laboral y también proporciona bases de datos en línea para análisis más detallados:

- Desempleo Mensual
- Serie Trimestral de la Encuesta de Población Activa
- El Censo de Desempleados
- Conflictos Sindicales
- Serie Detallada de Empleo de la Encuesta de Población Activa
- Encuesta Nacional de Hogares Trimestral - Principales Resultados
- Sector Empresarial
- Sector Público
- Ganancias, Empleo y Productividad en la Industria
- Plan de Jubilación
- Encuesta Nacional de Hogares Trimestral - Serie Detallada de Empleo

Oficinas de Empresas Locales²⁹

La red de Oficinas de Empresas Locales (LEO), con 31 oficinas, proporciona una amplia variedad de apoyos a las comunidades de empresas locales. Hay un servicio de asesoramiento confidencial abierto para cualquiera que esté explorando la opción del trabajo autónomo o para aquellos que estén operando actualmente una empresa:

«Para ayudar a la comunidad de empresas pequeñas a superar los desafíos del mundo empresarial, las LEO proporcionan una amplia variedad de apoyos a la formación de alta calidad adaptados para cumplir con los requerimientos específicos de las empresas. Ya sea para una empresa nueva o para una que está ya en crecimiento, hay algo que se adapta a todas.»

²⁶ www.regionalskills.ie

²⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

²⁸ La responsabilidad de esta cita recae sobre los miembros asociados de este proyecto.

²⁹ <https://www.localenterprise.ie/>

Confederaciones y Organizaciones Nacionales de Empresas

También existe un amplio abanico de confederaciones y organizaciones específicas de las industrias que identifican regularmente y dan voz a la necesidad y a falta de habilidades tanto en el mercado laboral local como en el nacional. Algunas de estas organizaciones incluyen las siguientes:

Federación de la Industria de la Construcción	www.cif.ie
Confederación Irlandesa de Empresas y Empleadores	www.ibec.ie
Asociación Irlandesa de Pequeñas y Medianas Empresas (ISME)	www.isme.ie
Sociedad Irlandesa de la Industria del Motor	www.simi.ie
Ingenieros de Irlanda	http://www.engineersireland.ie
Tecnología de Irlanda	www.technology-ireland.ie
Federación Irlandesa de Hoteles	www.ihf.ie
Asociación de la Industria Electrónica de Cork	www.ceia.ie

Esta solo es una muestra muy pequeña de la lista completa de organizaciones. Muchas de ellas tienen competencias de formación específica e identificación de habilidades, y a menudo colaboran con sus Consejos de Educación y Formación locales para diseñar programas de formación o de prácticas para habilidades específicas.³⁰

Enlace de la Industria con el Consejo de Educación y Formación

Cada Consejo de Educación y Formación local ha nombrado a un empleado Enlace de la Industria. Su papel consiste en crear y coordinar enlaces con la industria, además de fomentar la colaboración con la industria desarrollando cursos de formación e intervenciones formativas. Los Consejos de Educación y Formación están comprometidos a proporcionar una educación y formación de calidad que respondan a las necesidades de las empresas y a las futuras necesidades de habilidades. Los empleadores juegan un papel clave a la hora de identificar qué habilidades son necesarias para que las empresas prosperen. Los Consejos de Educación y Formación colaboran estrechamente con los empleadores y proporcionan:

- Una educación y programas de formación de calidad garantizados a través del *feedback* del empleador y la colaboración
- Certificaciones reconocidas nacional e internacionalmente
- Trabajadores profesionales
- Cursos que respondan a las necesidades de los empleadores y del mercado laboral
- Cursos post-escolares (Post Leaving Certificate o PCL en Irlanda)
- Plazas de aprendizaje
- Prácticas³¹

Italia

La Formación Profesional es una competencia regional en Italia. Sin embargo, ha comenzado un proceso de armonización nacional para que las cualificaciones regionales sean comparables y se puedan reconocer.

Por este motivo, la primera iniciativa importante que se debe mencionar para definir las habilidades y competencias es la creación de un reconocimiento formal, no formal e informal de competencias

³⁰ www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp

³¹ www.traineeships.ie

y un sistema de certificación uniforme a nivel nacional, que a su vez debe ser lo suficientemente flexible (capaz de adaptarse a especificidades regionales reconocidas por la legislación italiana). Después de años de debate e iniciativas desde 2012, se ha desarrollado progresivamente un marco legal nacional para la validación de competencias en Italia:

- La Ley Nacional 92/2012, una reforma del Mercado laboral, prevé la inmediata creación de un sistema nacional de certificación de competencias y validación del aprendizaje no formal e informal.
- Posteriormente, el 16 de enero de 2013, se publicó el Decreto Legislativo nacional de certificación nacional de competencias y validación del aprendizaje no formal e informal, que comenzaba con una fase de implementación.

El 30 de junio de 2015, un Decreto Interministerial de los Ministerios de Trabajo y Educación definió como sigue el Marco Nacional de Cualificaciones Regionales según lo establecido por el Decreto 13/2013:

- Un mecanismo de reconocimiento mutuo entre cualificaciones regionales
- Proceso, confirmación y procedimientos estándar de sistema para los servicios de identificación/validación del aprendizaje no formal e informal y certificación de competencias.

Puntos clave del Decreto 13/2013 en relación a la definición de tres tipos de estándares de servicios de validación y certificación:

- procesos estándar que ponen de relieve tres pasos principales: identificación, evaluación y confirmación
- confirmación de estándares que señalen qué tipo de información debe registrarse
- estándares de sistema que subrayen los papeles y responsabilidades y garanticen la idoneidad, calidad y protección de los beneficiarios.

El Decreto 13/2013 mencionado previamente establece por tanto un «Marco Nacional de cualificaciones de Formación Profesional, Educación y Capacitación. Esta herramienta, como único marco de certificación de competencias a nivel nacional, es una colección comprensiva de marcos nacionales, regionales y sectoriales que ya existen, bajo la responsabilidad de las autoridades competentes u «organismos autorizadores».

El **Marco Nacional de Cualificaciones** lista los distintos cargos profesionales (*figure professionali* en italiano) y sus respectivas cualificaciones e itinerarios educativos, así como unos estándares educativos y formativos mínimos (aplicables a nivel nacional). Las cualificaciones que se refieran a un determinado cargo profesional nacional deben describirse en términos de resultados del aprendizaje y referirse al correspondiente nivel del Marco Europeo de Cualificaciones.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

La segunda iniciativa que se ha desarrollado para definir habilidades y competencias y, en particular, para apoyar el reconocimiento entre las distintas regiones italianas, es promovida por un equipo de expertos del ISFOL (Instituto para el Desarrollo de los Trabajadores de Formación Profesional) y se conoce como «Atlante del lavoro e delle qualificazioni» (Atlas de Profesiones y Cualificaciones)⁶. Se trata de un mapa detallado de profesiones y cualificaciones, descrito con un lenguaje común y compartido. Está formado por varias herramientas informativas, cada una de ellas con un objetivo y uso específicos. Se organiza en tres secciones principales:

- **Atlante Lavoro**, que describe los contenidos de distintas profesiones en 24 sectores económicos profesionales siguiendo un esquema que identifica los procesos de trabajo, la secuencia de procesos, las Áreas de Actividades (*Aree di Attività* - ADA) y las actividades específicas que se llevan a cabo en cada sector.
- **Atlante e professioni**, que reúne las profesiones reguladas (Directiva 2005/36 / CE y adiciones posteriores), el marco de profesiones y prácticas (compuesto por todos los cargos profesionales disponibles en el Colectivo Nacional de Contratos Laborales), las Asociaciones de Profesionales (Ley n.4 / 2013) y las profesiones no organizadas en registros profesionales.
- **Atlante e Qualifiche** que reúne las cualificaciones emitidas en varias áreas del sistema de aprendizaje permanente: Escuela, Formación Profesional, Educación Superior y Formación Profesional Regional. Atlante e Qualifiche incluye el Marco Nacional de Cualificaciones (mencionado en la primera iniciativa), que consta de cuatro secciones diferentes. En estos momentos, solo se pueden consultar dos de las cuatro secciones, concretamente: **Educación y Formación Profesional**, que incluye ciclos de Formación Profesional de tres y cuatro años (IeFP), educación y formación técnica superior (IFTS e ITS); el **Marco Nacional de Cualificaciones Regionales** (en este momento están disponibles los marcos de 18 Regiones).

Entre otros usos, Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni es útil para:

- La transparencia y reorganización del sistema de cualificaciones en Italia
- El reconocimiento nacional de cualificaciones regionales y la identificación de equivalencias potenciales
- El reconocimiento de créditos/débitos formativos hacia itinerarios de aprendizaje formal
- Apoyo para la validación y certificación de competencias adquiridas en contextos de aprendizaje no formal e informal
- Orientación profesional, también con vistas a la elaboración de perfiles y la comprobación de habilidades
- Apoyo a la planificación de la oferta de formación pública
- Apoyo a la alineación de las necesidades de producción expresadas por el sistema empresarial con el suministro de habilidades proporcionado en el sistema de cualificaciones
- Apoyo a la evolución de las habilidades con las exigencias del mercado laboral.

Marco Regional de Cargos Profesionales - Toscana

En cuanto a la región de la Toscana, donde se encuentra el consorcio FormAzione CO&SO Network, el **Marco Regional de Cargos Profesionales** se basa en la definición de habilidades y competencias. Los Cargos profesionales incluidos en el Marco Regional de Cargos Profesionales están conectados a los 22 cargos nacionales descritos en el decreto ministerial del 11 de noviembre de 2011 y en el Acuerdo Estado-Regiones del 19 de enero de 2012 y representan el punto de partida para la planificación de cursos de formación dirigidos a la cualificación como resultado de cursos de tres años de Formación Profesional.

Una base de datos⁹ permite acceder al Marco Regional de Cargos Profesionales de la Región de Toscana, elaborado como parte de un proyecto para la creación de un sistema regional estandarizado para el reconocimiento y la certificación de competencias para individuos. La base de datos permite explorar los contenidos en tres áreas:

- Sectores regionales económicos/profesionales
- Cargos profesionales
- Áreas de Actividades - Conocimiento - Habilidades

Este marco regional es parte del Marco Nacional de Cualificaciones Regionales.

España

En este momento no hay ninguna iniciativa que sea lo suficientemente completa y esté firmada por suficientes agentes y/o entidades.

Hay muchas iniciativas independientes, pero no son lo suficientemente profundas (Fundación Bertelsman, Fundación Mapfre, Fundación Atresmedia, Adecco, asociaciones empresariales, etc.). No se ha alcanzado una definición conjunta de competencias y habilidades: parece que los agentes y las entidades están en la misma página pero no han acordado un punto de partida común.

En el campo de la educación, quizás la iniciativa más completa sea el trabajo de Tknika en torno a la metodología Ethazi en el País Vasco.

3.1.2. Planes de estudios propios de cada institución para definir habilidades y competencias

Austria

Jugend am Werk Steiermark GmbH o el sector FP de la organización, a saber, la «Formación de Prácticas Supraempresariales» (*Überbetriebliche Lehrausbildung*, ÜBA2) y la «Formación Ampliada de Prácticas Supraempresariales» (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre*, ÜBA TQ/VL) siguen las directrices legales dictaminadas por la Cámara de Comercio de Austria (WKO) para asegurar y garantizar la calidad de la FP por ley.

Además, existe también la llamada *Ausbildungsdokumentation* o documentación oficial de formación. Esta documentación se divide en tareas específicas relacionadas con cada año de formación, y es un recurso realmente importante para evaluar las habilidades y competencias de los trabajadores en prácticas junto con las empresas que proveen la formación.

Se puede encontrar un ejemplo de esta documentación en el anexo, aunque debido a restricciones de espacio se limita a 2 páginas de las 17 originales. La versión completa también está disponible.³²

Bélgica

Los planes de estudios en uso están validados por Syntra Flanders, el organismo certificador, así como por la comisión del sector que, siendo representante del tejido industrial, hace aportaciones al contenido (conocimientos, habilidades y competencias) y a la evaluación.

La comisión sectorial y los miembros de Syntra Flandes que la componen trabajan con fuentes oficiales provenientes de las instituciones, como, por ejemplo, con cualificaciones profesionales y perfiles de competencias profesionales del consejo socioeconómico de Flandes.

Finlandia

La organización colaboradora está trabajando en el ámbito de la FP y utiliza los requisitos estandarizados para las cualificaciones profesionales que se utilizan en todos los sectores de la FP en Finlandia. Todo el alumnado de FP elabora su plan personal de desarrollo de competencias

³² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

(PPDC) junto con el profesorado. En este plan, las habilidades y competencias se definen al principio del ciclo formativo y durante el mismo. También incluye la planificación de sus itinerarios. El objetivo es que cada alumno se centre en áreas en las que no haya desarrollado competencias previamente. El PPDC es un documento oficial del sistema de FP en Finlandia.

La organización también ofrece «evaluación de competencias» a los clientes de la oficina local de empleo, ya que las autoridades de empleo contratan el servicio de la organización. La evaluación se basa en entrevistas, pruebas u observaciones cuando el cliente trabaja en el taller de nuestra escuela.

Irlanda

El sistema de apoyo al alumnado del programa (PLSS) contiene tres elementos operativos principales: la base de datos del programa nacional, el calendario nacional del curso y la base de datos nacional del alumnado:

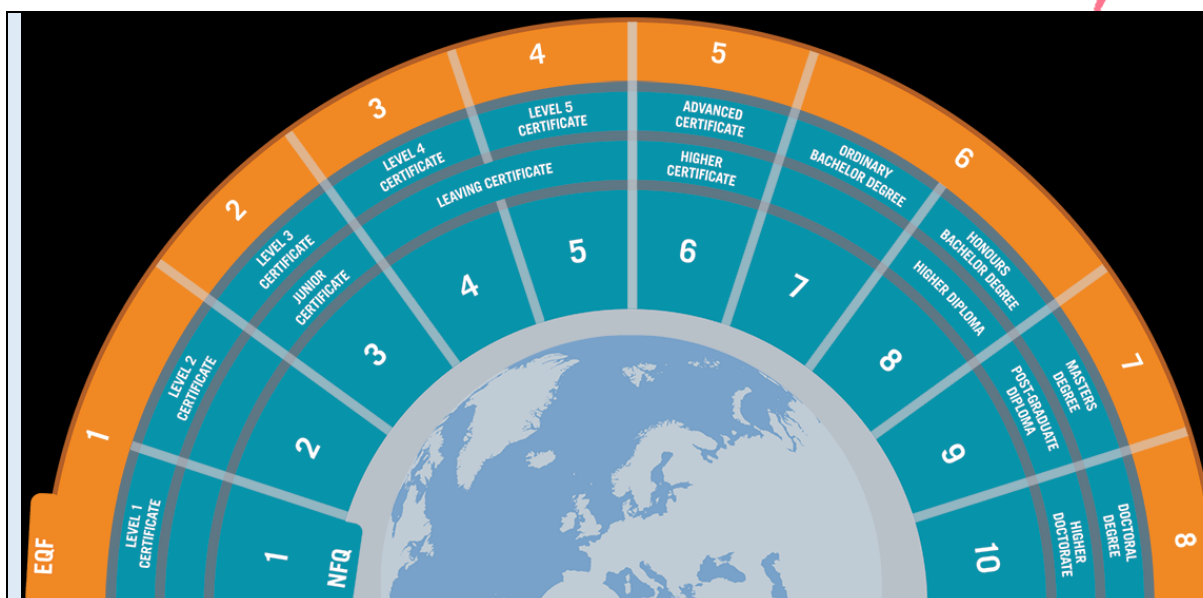
Base de datos del programa nacional (NPD)	Una base de datos de especificaciones de cursos que detalla las descripciones de los módulos, sus duraciones, titulaciones, tipos y niveles de títulos, el perfil de estudiante deseado, información sobre empleabilidad, así como otros recursos para respaldar la especificación del programa. La NPD contiene unos 1.776 cursos.
Calendario nacional del curso (NCC)	Un calendario en tiempo real de una variedad de cursos programados con operadores por cada uno de los 16 Consejos de Educación y Formación (ETB). Se pueden programar únicamente los cursos que figuran en la NPD.
Base de datos nacional del alumnado (LDB)	La base de datos nacional del alumnado almacena información personal sobre el alumnado actual y futuro, además de registrar solicitudes para cursos, participación en los mismos, y titulaciones.

Una gran proporción de los cursos de FP en la NPD conllevan la obtención de títulos oficiales dentro del marco nacional de cualificaciones (NFQ). Este es un sistema de 10 niveles que permite comparar los distintos estándares y niveles de las cualificaciones ofrecidas. Podemos encontrar un diagrama del NFQ en la web de *Quality and Qualifications Ireland* (QQI).³³

El siguiente diagrama esquematiza los distintos niveles de títulos del marco de cualificaciones de QQI e indica el nivel equivalente del marco europeo de cualificaciones (MEC) en cada caso.

Esquematización del NFQ irlandés y el MEC de la UE

³³ www.qqi.ie



Esquemización del NQF irlandés y el MEC de la UE

Una clara mayoría de la prestación de FP en Irlanda se corresponde a los niveles 1-6 del NQF, aunque la mayor parte de las prácticas más recientes con carácter no artesanal³⁴ se certifican actualmente como nivel 7 del NQF. Sin embargo, un número menor de cursos de la NPD da acceso a títulos que cumplen con los estándares específicos de la industria.

Para complementar la base de datos de PLSS, existe la posibilidad de diseñar y crear programas a nivel local, los cuales pertenecen exclusivamente al ETB en cuestión que los programa. La idea detrás de esta «partición local» es permitir la creación de cursos locales que puedan responder más rápidamente a las necesidades de los empleadores locales y el mercado laboral de la zona. En el caso de que dos ETB o más compartan uno de estos cursos ideados a nivel local, el curso entonces puede ser denominado como nacional, lo cual significa que cualquier ETB podría programarlo a partir de ese momento.

Italia

La Formación Profesional es una **competencia regional** en Italia. Las regiones lanzan **convocatorias públicas** para subvencionar distintos cursos de formación a todos los niveles (estudios superiores, estudios de posgrado, cursos de actualización, prácticas y recolocación de trabajadores). Las agencias de formación acreditadas solicitan estos fondos, y si el proyecto se aprueba, tienen derecho a lanzar el curso de formación. **Solo los proveedores de formación acreditados pueden solicitar subvenciones** mediante licitaciones públicas. Las licitaciones públicas las financian normalmente el estado o la UE, p. ej. a través del Fondo Social Europeo.

Nuestra organización, FormAzione CO&SO Network, forma parte del sistema de FP de la región de la Toscana, y por lo tanto está acreditada como proveedora de formación por el gobierno regional. Puesto que se reconocen las cualificaciones a nivel regional, y una región puede reconocer una cualificación que no se reconoce en otra, las acciones que toman distintas organizaciones pueden ser parecidas y solaparse. Por consiguiente, el sector privado desempeña un papel complementario y activo, muy importante en cuanto a la oferta y a la organización de cursos de FP para trabajadores (formación permanente), desempleados de todas las edades, grupos desfavorecidos, etc.

³⁴ www.apprenticeship.ie

En cuanto al uso de planes de estudios / conceptos estandarizados para definir las habilidades y competencias, nuestra agencia hace uso del directorio regional de perfiles profesionales (RRFP) de la Toscana o, si no se ha incluido todavía un perfil dado en este directorio, usamos el antiguo directorio de perfiles profesionales (RPP), que se está retirando paulatinamente. En realidad, poco a poco, el RRFP viene a reemplazar el RPP.

Como se ha mencionado anteriormente, el RRFP permite la exploración de los perfiles profesionales a través de **Áreas de Actividades (ADA)**, es decir, una descripción del rendimiento de un trabajador en una cierta área de actividad. Cada área de actividad tiene una **unidad de competencia**, es decir, una indicación de las **habilidades y competencias que el individuo debe poseer en esa área en concreto**.

Esta manera de describir un perfil profesional facilita la transferencia de créditos y reconocimientos y también la comparación de perfiles profesionales y cualificaciones entre distintas regiones. Además, el RPP no describía los perfiles profesionales en términos de Áreas de Actividades, de forma que los perfiles eran menos transferibles. A continuación se presentan dos ejemplos de descripciones de funciones. Ambas se refieren al perfil laboral de «auxiliar de atención domiciliaria» según el antiguo directorio RPP y el nuevo RRFP.

[illegible]

Tabla del RPP

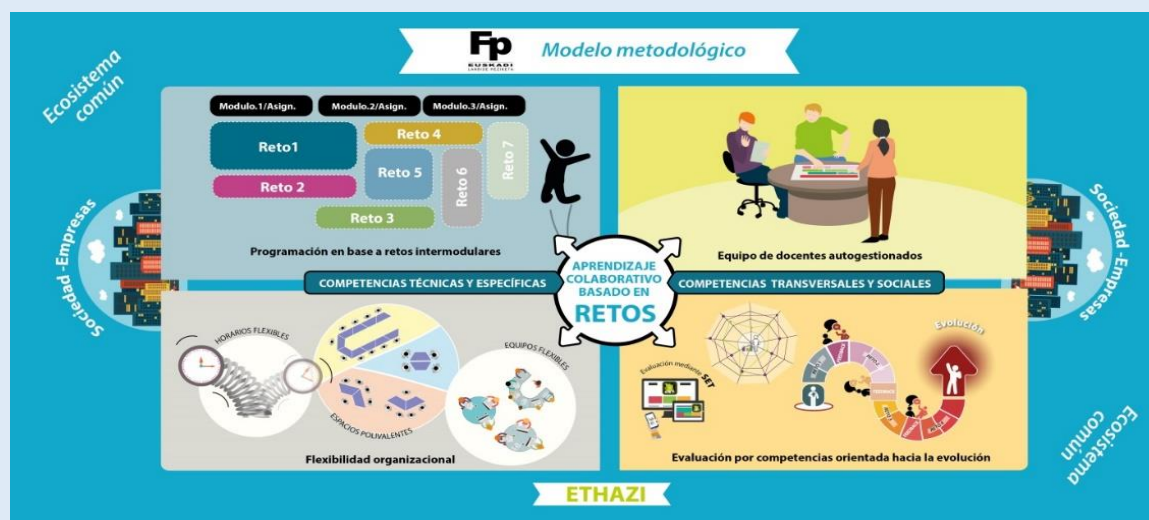
[illegible]

Tabla del RRFP

En resumen, todos los programas de FP de los colaboradores se basan en los conceptos desarrollados en el RFPP. Los participantes pueden obtener una cualificación completa o se les puede otorgar un certificado de competencia, el cual constata que un individuo ha adquirido una unidad de competencia concreta. En ambos casos, la cualificación y el certificado de competencia se elaboran bajo el concepto de ADA.

España

La organización sigue el plan de estudios estatal estandarizado, pero también ha desarrollado su propio programa para mejorar la formación vasca. Nuestros centros están aplicando la metodología Ethazi: APRENDIZAJE COLABORATIVO, BASADO EN OBJETIVOS, que implica un estudio bastante profundo de las competencias transversales, su necesidad en el mercado y cómo agregarlas a las rutinas diarias en la FP y en el aula. Este proyecto ha constituido una revolución en la FP vasca.



Modelo metodológico

Asimismo, la FP Vasca tiene Programas de Especialización promovidos por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, en asociación con la industria, diseñados para satisfacer las necesidades particulares de las empresas y sectores dentro de la industria vasca para el personal con ciertas calificaciones.

Estos programas, que se publican en un catálogo, permiten a los estudiantes mejorar sus conocimientos en áreas concretas de especialización relacionadas con las cualificaciones de FP.

También existe una asociación con Confebask, la Confederación Empresarial de Euskadi, para atender las necesidades de las empresas y actuar lo más rápidamente posible para abordarlas.

3.1.3. Correlaciones con iniciativas de la UE

Austria

La mayor parte de los planes de estudios se basan en ciertas iniciativas de la UE.

Una de esas iniciativas es el ECVET

El Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)

De conformidad con la recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo de la UE (2009), el ECVET iba a aplicarse paulatinamente a las cualificaciones de FP a todos los niveles del MEC. Tenían la intención de emplear el nuevo sistema para la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de resultados del aprendizaje a partir de 2012.³⁵³⁶

La implementación del ECVET en **Austria** puede dividirse en los siguientes aspectos, en base a la información obtenida en 2014.

El primer aspecto a destacar es el desarrollo de la orientación de los resultados del aprendizaje (p. ej. planes de estudios centrados en las competencias, estándares educativos en la FP, modelos de competencia para profesiones del sector sanitario etc.) para pasar de un control de objetivos a un control de resultados. Segundo, hacer que la movilidad entre distintos países con fines de aprendizaje sea más atractiva. Otro aspecto es el de permitir más transparencia dentro del sistema educativo nacional para reconocer mutuamente las competencias de aprendizaje que ya se han conseguido. Otros aspectos claves incluyen un mejor reconocimiento de competencias de aprendizaje adquiridas de manera no formal, junto con un aumento de la empleabilidad en los mercados laborales en Austria y Europa mediante una mejor documentación de las competencias obtenidas.

Otro aspecto es el MEC

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

³⁵ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

³⁶ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_es

El Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (MC-EEES), que consiste en un sistema de tres niveles de títulos superiores (Grado, Máster y Doctorado), es compatible con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Esto permite la asignación automática de los títulos adquiridos a un nivel del MEC y a uno del MNC.

En diciembre de 2014, los ministros de educación de 32 países europeos llegaron a un acuerdo (El Comunicado de Maastricht) para desarrollar un Marco Europeo de Cualificaciones común. El MEC se considera un metamarco de cualificaciones que aúna los sistemas de cualificaciones de diferentes países y por lo tanto ayuda a conseguir una mayor transparencia en el ámbito educativo.

Principales objetivos:

- promover la movilidad transfronteriza
- apoyar el aprendizaje permanente

Cualquier cualificación en cualquier país de la UE puede buscar su equivalencia en el MEC. El marco consiste en ocho niveles de referencia definidos por una serie de descriptores. Cada descriptor esboza los resultados del aprendizaje necesarios para obtener la cualificación correspondiente a un nivel concreto. A los resultados del aprendizaje no se les asigna directamente un nivel del MEC, sino que primero se les asigna un nivel del Marco Nacional de Cualificaciones, el cual corresponde a su vez a un nivel del MEC.³⁷

Bélgica

En este caso las iniciativas son independientes y no hay correlaciones.

Finlandia

Las cualificaciones profesionales están relacionadas con el MEC. El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) para el aprendizaje permanente en 2008. La recomendación se actualizó en 2017. El propósito del MEC es facilitar la comparación de cualificaciones y los niveles de cualificación de distintos países, así como promover la movilidad y el aprendizaje permanente. En el MEC, las cualificaciones y competencias se dividen en ocho niveles. Cada nivel tiene una descripción del conocimiento, la comprensión y la capacidad práctica conseguidos a ese nivel.³⁸

Irlanda

Casi todas las iniciativas específicas por país mencionadas anteriormente tienen colaboraciones activas con organizaciones parecidas dentro de la UE o ya se han incorporado a redes y proyectos de la UE.

- SOLAS (la agencia responsable de la FP irlandesa) es miembro del comité ejecutivo del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y su representante es Selen Guerin, directora de la Unidad de Investigación de Habilidades y del Mercado Laboral de SOLAS (SLMRU por sus siglas en inglés). SOLAS es un colaborador muy activo en CEDEFOP ReferNet y

³⁷ <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>

³⁸ https://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks

elaboró el informe «Formación Profesional en Europa - Irlanda» (Informe de CEDEFOP ReferNet: *VET in Europe*, 2016).³⁹

- SOLAS también participa en proyectos de investigación financiados por la UE, congresos y eventos sobre la FP en toda Europa. Aquí podemos ver un ejemplo: <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>
- Seamus McGuinness, del Instituto de Investigación Económica y Social (ESRI por sus siglas en inglés), ha sido nombrado representante experto ante el Observatorio Europeo de las Políticas de Empleo. Este puesto tiene varias funciones, como llevar a cabo evaluaciones periódicas del Programa Nacional Irlandés de Reformas y elaborar informes temáticos sobre la reforma del mercado laboral en Irlanda. Este trabajo cuenta con financiación de la Comisión Europea.
- La Oficina Central de Estadísticas también publica datos en su página web de fuentes de la UE y otras:
 - Eurostat
 - Banco Central Europeo (BCE)
 - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
 - Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE)
 - Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (CSNU)
 - Fondo Monetario Internacional (FMI)
- CEDEFOP es un recurso utilizado de forma generalizada en el sector de la educación superior en Irlanda y muchos proveedores y centros de educación superior tienen la experiencia de haber participado en una serie de programas transnacionales de FP financiados por la UE tales como Adapt, Leonardo da Vinci, y Erasmus+.
- Como seguimiento de la [Nueva agenda de capacidades para Europa](#)⁴⁰, la Comisión Europea propuso, con la aprobación posterior del Consejo, una recomendación sobre el seguimiento profesional de los titulados en noviembre de 2017. Los objetivos eran animar a los Estados miembros a desarrollar sistemas de seguimiento globales para graduados terciarios a nivel nacional y mejorar la disponibilidad de datos comparables. El Grupo de Expertos sobre seguimiento profesional de los titulados se estableció como un impulsor clave para cumplir esta misión. El grupo está compuesto por 120 expertos⁴¹ de países de toda Europa cuyos perfiles abarcan la educación superior, asuntos estudiantiles, investigación estadística, empleo y mucho más. Conjuntamente, el grupo de expertos sentará las bases para el seguimiento paneuropeo de los titulados, que tiene el potencial de hacer una aportación inestimable para mejorar la calidad y la relevancia de la educación superior para el alumnado, desarrollando estrategias nacionales de adquisición de competencias, y preparando los sistemas del futuro.

Italia

El enfoque modular basado en los resultados del aprendizaje se ha implementado en distintas partes del sistema de cualificaciones italiano, aunque persisten diferencias, principalmente terminológicas, entre diferentes subsistemas.

³⁹ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf

⁴⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

⁴¹ https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4lWs6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zzsioTUWLpfnzOtxF4-jpJZscgswOKrxEf5XzTps-sJPsdXmpHOJGADA8STzVTUzuZiS3Ciczja2tjruWP9NW

Para estar incluida en el marco nacional, cada cualificación debe tener una referencia al MEC, y a lo largo del tiempo habrá que trabajar progresivamente en la estandarización descriptiva para permitir una mayor permeabilidad entre los subsistemas y el reconocimiento de créditos. Por lo tanto, gracias a este marco, es posible buscar las equivalencias de las competencias de un individuo a un cierto nivel del MEC.

Aplicación de los principios del ECVET a los títulos de FP

De conformidad con la recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo de la UE (2009), el ECVET iba a aplicarse paulatinamente a las cualificaciones de FP en todos los niveles del MEC. Tenían la intención de emplear el nuevo sistema para la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de resultados del aprendizaje a partir de 2012. No obstante, varios problemas impidieron un avance rápido: una falta de claridad en cuanto al concepto del ECVET y las especificaciones técnicas junto con una fase de pruebas no completa parecen ser factores que perjudican al programa en Italia. Además, ECVET no se considera una prioridad, faltan componentes y hay también carencias en cuanto a la capacidad o a los recursos.

Las estructuras de FP y de Educación Superior son compatibles con los principios del ECVET. La mayoría de las reformas incluían el diseño de planes de estudios y módulos basados en los resultados del aprendizaje. El Ministerio de Educación, Universidades e Investigación publicó directrices para proveedores de educación y formación que incluyen resultados del aprendizaje. La educación y Formación Profesional técnica superior se organiza en módulos y unidades; los créditos de formación están reconocidos por las instituciones de educación superior y son compatibles con el ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos). En principio, el sistema de educación y formación facilita el cambio entre diferentes itinerarios educativos.

España

La metodología Ethazi, aplicada en los centros de FP vascos, cumple con los criterios europeos.

3.2. Herramientas y métodos para identificar carencias de competencias profesionales

3.2.1. La perspectiva europea

Austria

En el *Taller de Perspectivas (Perspektivenwerkstatt)*, que se centra en la orientación profesional de los jóvenes, hay un diagnóstico de idoneidad que hace hincapié en los puntos fuertes y débiles del candidato, y en sus habilidades cognitivas, tales como la imaginación espacial y el pensamiento lógico-analítico.

En la «Formación de Prácticas Supraempresariales» (*Überbetriebliche Lehrausbildung*², ÜBA2) y la «Formación Ampliada de Prácticas Supraempresariales» (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre*, ÜBA TQ/VL) tenemos que depender del *feedback* proporcionado por las empresas. Se puede hacer uso de antiguos informes escolares para averiguar si, por ejemplo, un aprendiz que está de prácticas en un sector técnico tiene pocos conocimientos

matemáticos. Por otra parte, ofrecemos apoyo de aprendizaje regular en alemán, matemáticas y economía aplicada. El apoyo al aprendizaje ofrecido a la «Formación Ampliada de Prácticas Supraempresariales» (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL*) es mayor, ya que, por supuesto, la demanda también es más grande. Asimismo, recibimos *feedback* de los centros de FP.

Existen informes sobre muchos de nuestros participantes que se elaboraron en el instituto cuando tenían 15 años, una práctica habitual en Austria. Estos informes aportan una buena evaluación de las habilidades cognitivas del alumno. Si un participante no puede hacer prácticas normales debido a una falta de habilidades cognitivas, puede hacer una formación ampliada. En todo caso, en Austria la Formación Profesional es una alternativa obligatoria a la educación secundaria hasta los 18 años.

Bélgica

Para empezar, las organizaciones se valen de las descripciones de los puestos de trabajo o de los perfiles de las funciones. Contienen información sobre el ámbito concreto en el que opera la organización, el supervisor del ámbito / sector, una descripción de sus tareas, así como una descripción de competencias generales y específicas (técnicas) de cada puesto, junto con sus indicadores de comportamiento.

Los perfiles de competencias incluidos en ellas se utilizan para nuestras evaluaciones de competencias 360° que tienen lugar cada dos años.

Para ese fin, se utiliza Comet para todas las mediciones de competencias. Comet son las siglas inglesas para Herramienta En Línea de Medición de Competencias, y se pueden personalizar según los objetivos y las formaciones establecidas. La herramienta tiene las siguientes funciones:

- Permite que el usuario haga una autoevaluación basada en el modelo de *feedback* 360°.
- Permite que el capacitador/profesorado/compañero/compañero de trabajo registre una puntuación para cada competencia.
- Permite que el capacitador/supervisor en el lugar de trabajo evalúe el rendimiento del aprendiz en relación con el perfil de competencias que debe adquirir.

Todos los resultados pueden presentarse de una manera estéticamente atractiva, a nivel del individuo y del equipo.

Finlandia

Las organizaciones colaboradoras participan en el pronóstico educativo de su zona; es una manera de identificar la inadecuación de las cualificaciones y las lagunas de competencias profesionales en la población activa. En Finlandia las actividades en materia de anticipación, como puede ser, por ejemplo, el pronóstico educativo, están bien establecidas y ligadas al diseño de políticas. En los últimos años, factores socioeconómicos como los efectos de la recesión económica, el número gradualmente decreciente de personas en la población activa y el envejecimiento demográfico han aumentado la necesidad de una mejor sintonía entre la oferta y la demanda de competencias.⁴²

⁴² https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland

La inadecuación de las cualificaciones y las lagunas de competencias profesionales se definen en el proceso de elaborar el PCDP (Plan Personal de Desarrollo de Competencias) o durante la evaluación de competencias. Así, el plan de estudios se centra en las competencias que faltan.

Irlanda

Identificamos y hacemos un seguimiento de las faltas de competencias, la inadecuación de las cualificaciones y las tendencias generales del mercado laboral mediante la siguiente lista de fuentes tanto formales como informales.

- Informes nacionales periódicos y proyectos de investigación de la Unidad de Investigación de Habilidades y del Mercado Laboral de SOLAS (SLMRU) y del Instituto de Investigación Económica y Social (ESRI) que pueden identificar tendencias sectoriales o generales del mercado laboral y escaseces de competencias. Las publicaciones del Boletín Nacional de Competencias de SOLAS son una fuente muy útil de información sobre el mercado laboral y tendencias de demandas de competencias.
- Las tendencias identificadas a través del Grupo de Expertos sobre Futuras Necesidades de Competencias (EGFSN) cuyas publicaciones nacionales se centran en la predicción y en la cuantificación de carencias en las competencias y en la oferta y demanda del mercado laboral.
- Documentos de posición y de política publicados por el Departamento de Educación, como la Estrategia Nacional de Capacitación (2015)⁴³ también aportan contexto y desarrollan las competencias y la educación más necesarias para la economía irlandesa y el desarrollo de la población activa.
- Algunos departamentos para operaciones concretas dentro de SOLAS, como, por ejemplo, las unidades responsables de la Formación Profesional y de los esquemas de prácticas, publican comunicaciones informativas sobre las tendencias de inscripciones en ciclos de FP, así como sobre la evolución de los programas de prácticas.
- La participación regular de los ETB en los Foros Regionales de Competencias provee canales de comunicación entre los empleadores y los ETB. Pueden intercambiar información sobre carencias en competencias emergentes y mejorar la inteligencia sobre el mercado laboral a nivel regional y local. Los Foros Regionales de Competencias también convocan reuniones de subcomités de empleadores en sectores específicos para identificar y abordar carencias regionales de competencias en el mercado laboral.
- Los mismos ETB tratan directamente con empleadores locales y mediante los programas del *Post Leaving Certificate* (tipo de FP) y de prácticas, tienen contacto frecuente y muchas veces muy bien estructurado con empleadores individuales a nivel local o con grupos o federaciones de empleadores nacionales.

Italia

Los cursos de formación deben respetar los contenidos y proveer los conocimientos / las competencias y habilidades que requiera la autoridad competente regional. Esta información se detalla en el Marco Regional de Perfiles Profesionales (en el caso de la Toscana) o en documentos similares.

En la Toscana, los proveedores acreditados de formación (como FCN) deben involucrar a las empresas en el proceso de evaluación de cada alumno durante un curso de formación. El tutor de la empresa recibe un cuestionario que debe rellenar al final del periodo de prácticas previsto. El

⁴³ www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/

cuestionario sirve para entender las principales tareas llevadas a cabo por el alumno, las competencias adquiridas, así como posibles carencias de habilidades en relación con la profesión en cuestión.

A continuación podemos encontrar un ejemplo de un cuestionario de evaluación empleado por FCN.

Por último, las tablas de evaluación pueden ser utilizadas para evaluar los niveles de competencia de los alumnos al inicio y a lo largo de todo el curso de FP. Estas evaluaciones podrían llevar al alumno hacia otra ruta formativa (donde no se haya alcanzado el nivel previsto de una competencia concreta). No obstante, el uso de estas tablas de evaluación no es obligatorio.

SCHEDA VALUTAZIONE STAGE

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativamente ai seguenti aspetti dell'al...

Main tasks

5. Voto globale in centesimi: _____ / 100

Data _____

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante _____

Firma Direttore Progetto _____

Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, committment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale

Ejemplo de un cuestionario de evaluación

España

Los centros de FP vascos tienen un departamento para la detección de necesidades de formación (FND) que, combinado con la estrecha relación que los centros tienen con las empresas, les permite identificar las necesidades reales que tienen las empresas en términos de lo que buscan en los trabajadores, y ver cualquier desajuste y brecha en las habilidades de los nuevos trabajadores. De este modo, los centros de FP ofrecen Formación Profesional continua en el País Vasco, con el objetivo de ayudar a satisfacer necesidades reales, con un enfoque triple: formación de estudiantes, formación de trabajadores y formación de desempleados. En el desarrollo de esta capacitación, la colaboración también se lleva a cabo con sindicatos de empresas.

3.3. Marco sistemático necesario para la implementación

3.3.1. Explicación

El proyecto de colaboración ha intentado definir lo que se necesita para poner en práctica con éxito la estrategia para titulados de FP y explicar cómo el marco puede hacer una aportación en ese respecto en los centros de FP e instituciones de formación. Además, la cuestión se centra en factores que van más allá de las responsabilidades institucionales.

3.3.2. La perspectiva europea

Austria

En primer lugar, es necesario animar al alumnado de FP a utilizar la aplicación móvil futura (IO.2). Hay que convencerles de que esta herramienta es realmente importante para ellos, por ejemplo, para automotivarse y para su éxito personal, pero que por otra parte también es importante para el centro de FP.

Ya que el colaborador del proyecto está acostumbrado a que exista una buena comunicación entre los diferentes equipos, es bastante fácil extraer los datos necesarios suministrados por los alumnos o los titulados que utilizan la aplicación. Estos datos se utilizan además para adaptar rápidamente los contenidos educativos. En este caso tiene sentido que una persona supervise el tratamiento de los datos y también la futura base de datos de IO.3.

Dado que el centro de FP mantiene una estrecha colaboración con sus socios empresariales, tiene sentido promover un trabajo eficiente de relaciones públicas para hacer pública esta herramienta, así como incorporarla a las empresas y concienciarles de los beneficios que les proporciona.

Además, sería una buena idea informar también a los organismos públicos y al Servicio del Mercado Laboral de Austria (AMS) sobre la estrategia de seguimiento de los titulados de FP.

Bélgica

El colaborador del proyecto no ha proporcionado datos.

Finlandia

Es importante que la dirección, el profesorado y el alumnado de las instituciones de FP y los representantes del entorno laboral / las empresas se comprometan con el sistema de seguimiento de los titulados de FP y vean la importancia de este.

En Finlandia, el sistema de financiación de FP recompensa a los proveedores de educación por los resultados, la eficiencia y la eficacia de sus actividades. La financiación se centra en los módulos completos y las cualificaciones, el empleo o la inserción en estudios superiores después de la formación, así como en el *feedback* obtenido de los estudiantes y del tejido empresarial.

En el futuro, el 15 % de la financiación se basará en la eficacia. Es muy importante que los titulados tengan todas las habilidades necesarias para conseguir un empleo. Desde la perspectiva de las instituciones de FP, es extremadamente importante obtener *feedback* sobre lo que se debe hacer de forma diferencial o cómo se debe desarrollar la educación para responder mejor a la realidad de la vida laboral.

Esta financiación basada en la eficacia es una de las razones por las que la dirección y el profesorado probablemente ven la importancia del sistema de seguimiento de los titulados de FP. Su comprensión de la importancia del asunto es realmente necesaria.

Los estudiantes deben estar motivados para utilizar el sistema de seguimiento de titulados de FP. Deben tener un dispositivo adecuado y las habilidades digitales necesarias para utilizar la aplicación. Deben aprender a usar el sistema y a familiarizarse con él. Se puede llevar a cabo durante las horas lectivas. Los estudiantes deben aprender a usar la aplicación durante el aprendizaje en el trabajo. Los estudiantes deberían sentir que el sistema de seguimiento de la FP también es útil para ellos.

Así es como se motivan para utilizar la aplicación. Es probable que las recompensas de la aplicación no sean suficientes. Los estudiantes deben ser recompensados por usar la aplicación - tal vez la mejor manera sea, por ejemplo, la distribución de entradas de cine entre los que responden. Cuando la institución de FP recibe *feedback* a través del sistema de seguimiento de titulados de FP, debe utilizarlo y aprender de él, difundir la información internamente y mejorar los programas educativos.

Irlanda

Debido a su amplia gama de actividades, el Centro de Formación de Cork es capaz de proporcionar un marco sistémico adecuado. Además, el colaborador del proyecto ya tiene experiencia en el seguimiento de los titulados.

Calendario nacional del curso (NCC)	Un calendario en tiempo real de una variedad de cursos programados con operadores por cada uno de los consejos de educación y formación (ETB). Se pueden programar únicamente los cursos que figuran en la NPD.
Base de datos nacional del alumnado (LDB)	La base de datos nacional del alumnado almacena información personal sobre el alumnado actual y futuro, además de registrar solicitudes para cursos, participación en los mismos, y titulaciones.

Por otra parte, el claustro tendrá que encargarse de evaluar y analizar los datos proporcionados con el fin de ajustar aún más sus capacitaciones para satisfacer las demandas del mundo laboral de manera más eficiente.

Dada la variedad de métodos de los proveedores locales para recopilar los resultados y el *feedback* de los titulados de FP, existen grandes inconsistencias en el método, tipo y alcance de los datos recopilados. Los proveedores están procurando obtener resultados y *feedback* de sus antiguos alumnos en diferentes etapas, utilizando diferentes metodologías y recopilando diferentes tipos de datos, con mayor o menor efecto.

El resultado de este enfoque es que los datos recopilados no son coherentes y a menudo pueden basarse en información no probada sobre la situación económica, social o educativa de los alumnos. Sin embargo, los desarrollos probados recientemente con los datos clave anónimos de los estudiantes que permiten obtener datos coherentes y fiables a partir de conjuntos de datos administrativos, proporcionan una base sólida para la recopilación de los resultados de los titulados de FP.

Este enfoque garantiza la fiabilidad y la coherencia del método y puede proporcionar un conjunto completo de datos sobre los resultados de los titulados de FP. No solo proporciona datos de referencia para medir los resultados de la FP, sino que también provee actualizaciones periódicas fiables, por ejemplo, métricas interanuales comparables a los valores de referencia para los objetivos relativos a 2018, 2019, 2020 y más allá.

Italia

Dentro de la institución de formación:

- En primer lugar, todas las partes implicadas en la estrategia de seguimiento de los titulados de FP (estudiantes, profesores de FP, directores, etc.) deben comprometerse a utilizar la aplicación de seguimiento de los titulados de FP. Para ello, en primer lugar, es necesario adoptarla oficialmente: el director de la institución debe aprobarla mediante un documento oficial.
- A continuación, el siguiente paso sería la implementación de «momentos de marketing» entre las antiguas promociones para explicar cómo se utiliza la aplicación y motivar a los estudiantes

y profesores para que la utilicen, ya que es beneficiosa tanto para ellos como para el proveedor de formación.

- En cuanto a los factores motivadores, cada institución de capacitación debe tratar de establecer diferentes recompensas para fomentar el uso del sistema de seguimiento. Las recompensas pueden ser proporcionadas por patrocinadores (tiendas, restaurantes, etc.).
- Para una buena implementación de la estrategia de seguimiento de los titulados de FP, es importante ponerse en contacto con ex alumnos, por ejemplo, un año después de su graduación, con el fin de evaluar su situación y su progreso.
- Para aumentar el compromiso con esta acción, los profesores / formadores de FP deberían encargarse de contactar con los ex alumnos.

Fuera de la institución de formación - a nivel sistémico (proveedores de formación, servicios públicos de empleo, otros organismos y autoridades relacionados con la educación profesional, la formación y el empleo, administraciones públicas tales como organismos de acreditación, organizaciones empresariales y sindicatos):

Dado que el sistema de seguimiento de los titulados de FP ayuda a los proveedores de FP a evaluar si sus cursos de formación se ajustan a las demandas del mercado laboral, las diferentes instituciones y autoridades (véase más arriba) deberían promover el uso de esta herramienta y deberían utilizarla.

Además, todas estas organizaciones deberían trabajar juntas y no por separado, de modo que los cursos de FP se adapten a las necesidades del mercado laboral.

España

Para hacer un seguimiento de la empleabilidad del alumnado de FP en España y el impacto directo que la adquisición de competencias tiene en ella, las instituciones educativas, las de empleo y los organismos empresariales han de trabajar codo con codo y no por separado como ahora.

Ahora mismo no comparten criterios sobre qué seguimiento hacer y cómo realizarlo con éxito. Es necesario que compartan información y recursos y que acuerden el papel de cada institución para:

- **Hacer comprender a la población la importancia de la adquisición de competencias técnicas y transversales** a lo largo de toda la carrera profesional que las mantendrán empleables y que las hagan crecer profesionalmente siendo menos vulnerables ante los cambios y aportando más valor. Esta labor ha de realizarse en los centros educativos, pero también en las empresas y desde las instituciones de empleo.
- **Llegar a un acuerdo en cuanto a la definición de las competencias transversales**, cuáles son claves para cada titulación, en qué niveles específicos dividir cada una y cómo poder acreditar que se ha adquirido cada nivel de competencia. Ya existen estas definiciones para competencias técnicas por lo que cada titulación prepara al mismo nivel en competencias técnicas en cualquier lugar y las empresas pueden guiarse por la titulación para contratar personal sabiendo qué podrán hacer y a qué nivel, pero no pueden saber nada sobre las competencias transversales de dichas personas.

Las instituciones educativas podrían liderar este paso, pero debe ser consensuado con las empresas que son más conscientes de sus necesidades. Además, hay ciertos niveles de competencias que se deberían adquirir en las empresas, con la experiencia de ciertos puestos a alto nivel como gestión de personas, estrategia, operaciones, equipos de ventas, impartición de conferencias... Serían por tanto las empresas quienes deberían definir estos niveles de competencias transversales unidos a puestos específicos.

También deberían definirse las competencias a adquirir y cómo lograrlo para personas tituladas que decidan emprender.

- **Diseñar la oferta de formación no formal de origen institucional:** La formación no formal que ofrecen instituciones educativas, de empleo, etc. debería adaptarse a todos estos niveles de competencias transversales para que las personas pudieran visualizar el camino para ir creciendo personal y profesionalmente como sucede con las competencias técnicas.

- **Formar al profesorado para que conozca las competencias transversales clave para las titulaciones que debe impartir y cómo educar en dichas competencias al alumnado al nivel definido.** Además, deberán acordar con el resto del profesorado cómo trabajar dichas competencias.

Cada docente está formado y titulado para impartir un módulo para que su alumnado adquiriera cierto nivel de destreza en unas competencias técnicas específicas de las que es el único responsable para su grupo de alumnos y alumnas. Para realizar esta labor cuenta con un diseño curricular base.

Sin embargo, no hay profesorado con titulación en formar en competencias transversales (porque no existe) y que se encargue de formar a cada grupo. Por supuesto tampoco existe un diseño curricular o de materiales al respecto.

La formación en competencias es vaga, sin concretar y responsabilidad de todo el claustro de profesores por igual.

- **Realizar el seguimiento de la vida laboral de las personas tituladas:** Acordando los datos a recopilar para poder obtener estadísticas reales que sumen a nivel autonómico y estatal. Cada institución deberá asegurar la realización del seguimiento en su ámbito (los Centros pueden recopilar datos de su alumnado en las aulas y de antiguos alumnos mediante asociaciones de ex alumnos y bolsas de empleo; las empresas de empleo entre personas en desempleo y cursos de formación para el empleo; las empresas pueden hacerlo entre la plantilla. Los centros de estadística podrían completar el seguimiento.

También será importante que entre instituciones firmen acuerdos con los centros de estadística sobre qué datos seguir y cómo en los estudios estadísticos.

En el caso de España con tantos organismos implicados por autonomía y con tantas diferencias entre sí, es muy difícil que este ecosistema complejo llegue a funcionar de forma eficiente y coordinada a nivel estatal en un breve periodo de tiempo. Es más sencillo comenzar a firmar acuerdos y poner en marcha proyectos a nivel autonómico y exportar al resto las buenas prácticas, así podrían testarse distintos sistemas a la vez.

3.4. Metodologías

3.4.1. Explicación

El término «metodología» puede definirse resumidamente como un sistema de maneras de enseñar, estudiar o hacer algo. El proyecto de colaboración describe algunos aspectos de las metodologías que ya se utilizan o que se utilizarán en la organización respectiva. Por consiguiente, la siguiente descripción general debería proporcionar apoyo adicional a otros centros de FP y organizaciones de formación.



3.4.2. La perspectiva europea

Austria

El colaborador austriaco ya utiliza una amplia gama de metodologías para la formación de los estudiantes de FP. Existe un plan que contiene diferentes módulos que se centran en los diferentes requisitos de la vida laboral, como sesiones de formación para entrevistas en persona y por teléfono, formación adecuada para la aplicación y el desarrollo de las competencias no técnicas.

Esto se hace utilizando diferentes metodologías para fomentar todas las habilidades necesarias, por ejemplo:

- juegos de rol
- presentaciones visuales
- ponencias y clases
- intercambio de ideas
- discusiones de grupo
- simulacros
- apoyo al aprendizaje y aprendizaje por ordenador y
- talleres
- trabajo de grupo
- etc.

Los profesionales de FP tienen una formación específica y proceden de diferentes ámbitos. Esto garantiza el uso de una amplia gama de métodos que ayudan a mejorar la formación y el rendimiento por igual.

En correlación con las definiciones del CEDEFOP de las competencias clave de la FP, es necesario adaptar las metodologías a los siguientes aspectos:

- Comunicación en lengua materna
- Comunicación en lenguas extranjeras
- Competencias en matemáticas, ciencias y tecnología
- Competencias digitales
- Aprender a aprender
- Competencias sociales y cívicas
- Espíritu emprendedor
- Expresión cultural

Bélgica

El colaborador del proyecto no ha proporcionado datos.

Finlandia

En Finlandia, las cualificaciones profesionales del segundo ciclo de secundaria son estudios de unidades comunes que se parecen en todas las cualificaciones. Estos estudios de unidades comunes contienen, por ejemplo, lenguas, competencias digitales, competencias sociales y cívicas y espíritu

emprendedor. Es muy importante que los estudiantes puedan mejorar estas habilidades también en las unidades de las cualificaciones profesionales, por ejemplo, cuando aprenden las competencias propias de una determinada ocupación en un taller.

Comunicación en lengua materna

Los alumnos deberían tener mucha interacción social durante sus estudios. Esto significa, por ejemplo, trabajo de grupo con una rotación de miembros. En los grupos, los alumnos deben utilizar su lengua materna y deben trabajar con distintas personas. Los alumnos solo pueden mejorar su dominio de la lengua materna usándola en situaciones reales. Es importante que los alumnos tímidos e introvertidos también puedan ganar confianza en un entorno seguro. Los alumnos deberían practicar su expresión oral y escrita durante sus estudios. Una buena forma de aprender a comunicarse es interactuar con clientes en situaciones de servicio reales. Todo el alumnado debería tener muchas ocasiones para desarrollar estas competencias durante sus estudios.

Los alumnos pueden mejorar su expresión escrita solo si escriben. La expresión escrita del alumnado se ha deteriorado ya que la interacción entre los jóvenes tiene lugar en gran medida a través de las redes sociales, donde la lengua escrita está incompleta. En la FP, el alumnado puede mejorar su expresión escrita haciendo ejercicios escritos relacionados con su propia profesión.

Comunicación en lenguas extranjeras

El alumnado debería hacer varios ejercicios orales y escritos en una lengua extranjera durante sus estudios. Los estudiantes finlandeses suelen expresarse bien por escrito, pero tienen dificultades al hablar lenguas extranjeras. Es importante que los estudiantes conozcan a inmigrantes y que utilicen lenguas extranjeras en situaciones reales para comunicarse con otras personas.

Competencias en matemáticas, ciencias y tecnología

A los estudiantes les suele parecer que al menos las matemáticas y las ciencias son módulos difíciles. Es importante que estos estudios tengan un enfoque práctico. De esta manera, los estudiantes sienten que también las matemáticas y las ciencias son importantes para desarrollar sus propias habilidades profesionales. Los profesores deberían utilizar muchos tipos de métodos de enseñanza y materiales de aprendizaje (por ejemplo, materiales digitales, materiales escritos y el aprendizaje a través de la práctica). La meta es motivar a los estudiantes a aprender a través del significado. También es importante que los estudiantes puedan aprender a usar tecnología durante el aprendizaje en el trabajo.

Competencias digitales

Muchos estudiantes jóvenes de hoy en día tienen buenas competencias tecnológicas. Sin embargo, hay estudiantes adultos en los centros de FP y sus competencias digitales no siempre son buenas. Es importante que todos los estudiantes y el personal de FP tengan al menos las competencias digitales básicas. En los estudios deben utilizarse diferentes entornos de aprendizaje digital. También debería haber suficientes dispositivos digitales, por ejemplo, ordenadores y tabletas bien equipados en los centros de FP. Por el momento no hay suficientes dispositivos digitales.

Aprender a aprender

Aprender a aprender debe formar parte de la educación desde el principio hasta el final. Los estudiantes deben conocer cuál es manera de aprender que mejor se adapta a ellos. La autoevaluación debe ser parte de todos los estudios - cuáles son los puntos fuertes y débiles de los estudiantes. También deben recibir *feedback* de los profesores.

Competencias sociales y cívicas

Los alumnos deberían tener mucha interacción social durante sus estudios. Esto significa, por ejemplo, trabajo en grupos con una rotación de miembros. En grupos los estudiantes pueden conocer a diferentes personas y pueden aprender a llevarse bien con ellas. Es importante que en las instituciones de FP los estudiantes aprendan a interactuar entre sí y con el personal de manera apropiada y correcta. Los estudiantes siempre deben recibir *feedback* sobre sus actividades y su comportamiento. Las habilidades sociales y cívicas también se pueden aprender en situaciones reales con los clientes. Los estudiantes reciben *feedback* de los clientes y pueden desarrollar sus actividades en base a ese *feedback*.

Espíritu emprendedor

Todas las cualificaciones profesionales del segundo ciclo de la educación secundaria incluyen elementos de espíritu emprendedor. Los estudiantes aprenden lo que es necesario para crear su propio negocio. Lo más importante es el espíritu emprendedor interno: esto significa que los estudiantes son responsables y están motivados en su trabajo. Los estudiantes deben recibir mucho *feedback* (positivo y alentador), pero también deben ofrecer *feedback* a los demás. Así es como su motivación y responsabilidad también aumentan.

Expresión cultural

Los estudiantes deben ser capaces de interactuar con diferentes personas. Cuando conocen a personas de diferentes orígenes y culturas, pueden aprender a aceptar esta diferencia. Los estudiantes pueden aprender los unos de los otros.

Irlanda

La metodología se centra en una variedad de métodos para fomentar de forma sostenible el desarrollo de las *soft skills* o habilidades no técnicas y formaciones especializadas. Basándose en el currículo de aprendizaje de SOLAS (versión 4) de 2016, los participantes trabajan mucho con Moodle y, en general, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades se apoya en métodos de aprendizaje potenciados por la tecnología.

Esta estrategia ha animado a los ETB a experimentar con nuevas formas de impartir educación y formación, aprovechando las tecnologías existentes y emergentes.

Además de una amplia gama de formaciones prácticas en las que los simulacros y el trabajo manual y práctico son los métodos clave para el éxito, se presta especial atención a las *soft skills* o habilidades no técnicas utilizando métodos como debates en grupo, talleres, trabajo en grupo, presentaciones visuales y muchos más.

La Estrategia de SOLAS para el Aprendizaje Potenciado por la Tecnología en la Educación y Formación Continua 2016-2019 establece lo siguiente:

*«En el ámbito de la educación y la formación, las nuevas oportunidades creadas por la tecnología están transformando las experiencias y los resultados del aprendizaje. Ha habido una explosión en la disponibilidad de software y sistemas TIC; formas de desarrollar, almacenar y recuperar recursos de aprendizaje; apoyo para las infraestructuras y el uso de Internet para mejorar el entorno de aprendizaje, independientemente de dónde se encuentren los profesores y los alumnos. El uso apropiado de la tecnología permite a las personas decidir cuándo y dónde aprender. La tecnología también puede facilitar feedback individualizado y de alta calidad entre profesores y alumnos. Los individuos pueden interactuar y compartir la experiencia de aprender en grupos de aprendizaje en línea y comunidades de práctica. Conceptos complejos pueden verse iluminados mediante el uso de mundos simulados y virtuales. La tecnología ha transformado el acceso, lo que significa que la localización física ya no supone un problema, y se pueden superar las barreras que antes se creaban por la distancia, la discapacidad, la enfermedad, para los que tienen responsabilidades de cuidado o los que trabajan a tiempo parcial o completo».*⁴⁴

A través de dieciocho acciones prácticas, agrupadas en tres temas, esta estrategia pretende aprovechar la capacidad existente y establecer el aprendizaje potenciado por la tecnología como parte intrínseca de la educación y formación continua en Irlanda. Una exitosa aplicación de esta estrategia significará que, para 2019, todos los alumnos y profesores de educación y formación continua estarán utilizando la tecnología para apoyar un aprendizaje y unos logros emocionantes y de alta calidad. Los principales colaboradores en la implementación exitosa de esta estrategia son los alumnos y los profesores de cada uno de los dieciséis Consejos de Educación y Formación (ETB), los centros comunitarios de educación y formación y otros proveedores, con el apoyo de los compañeros de la dirección y la administración.

⁴⁴ La responsabilidad de esta oferta recae en el socio del proyecto.

SOLAS apoyará y facilitará la implementación de la estrategia a través de sus responsabilidades de financiación y coordinación, y mantendrá una estrecha relación con los equipos que trabajan en iniciativas de ámbito nacional para crear plataformas de servicios compartidos e infraestructura tecnológica.

Italia

Mientras forman al alumnado de FP, los profesores de FP de la institución colaboradora del proyecto intentan utilizar una amplia gama de metodologías interactivas y no formales para aumentar su participación e interés en la lección. Ejemplos de varios métodos que pueden utilizarse son:

- juegos de rol
- presentaciones visuales
- ponencias / lecturas
- intercambio de ideas
- discusiones de grupo / clase
- simulacros
- Uso de materiales audiovisuales / otros materiales en línea
- talleres
- trabajo de grupo

En general, es preferible utilizar métodos experienciales o metodologías mixtas que promuevan el enfoque de aprender a través de la práctica.

Los formadores de FP provienen de diferentes ámbitos y tienen experiencias distintas, por lo que pueden utilizar diferentes metodologías / herramientas en función de sus habilidades específicas.

Dado que en Italia las cualificaciones profesionales se reconocen a nivel regional, las competencias transversales que deben adquirirse se describen en el directorio regional de perfiles profesionales (RRFP), por ejemplo, en el caso de la región de la Toscana, o, si todavía no se ha implementado un perfil profesional en este marco, hacemos uso del antiguo directorio de perfiles profesionales de la región (RPP). Esta norma debe ser respetada por los centros de formación acreditados. En este directorio, los perfiles / cualificaciones profesionales se describen de acuerdo con las Áreas de Actividades (ADA), que es una descripción de la función del trabajador en una área de actividad determinada. Cada área de actividad tiene una unidad de competencia, una indicación de las habilidades y competencias que el individuo debe poseer en esa área concreta. Por esa razón, algunas competencias transversales y algunas ADA parecen aplicarse a diferentes cualificaciones. Las competencias clave de la UE no se especifican por separado, pero en última instancia forman parte de la unidad de competencia que se va a adquirir.

España

En nuestra organización nos hemos puesto en marcha para avanzar en todas estas líneas:

- Como primer paso para realizar el seguimiento de la vida laboral de las personas tituladas hemos creado **una bolsa de empleo común especializada en perfiles del País Vasco** (hasta ahora dependía de cada centro y era voluntario). De este modo y mediante un formulario para rellenar el currículum en la aplicación ([Ikasenplegu](#)), las personas deben añadir información sobre competencias y formación adquirida además de la experiencia laboral y las empresas podrán tenerlo en cuenta para fines de contratación. Con el tiempo se añadirán y definirán mejor las competencias y las empresas podrán ofrecer empleo para perfiles que tengan en cuenta las competencias concretas que buscan.
- Trabajamos **codo con codo con el mundo empresarial** y tenemos convenios con asociaciones empresariales y otras instituciones relevantes. En un futuro intentaremos consensuar la definición de competencias con ellos y trabajar de forma conjunta para dar valor a las competencias y trabajar en el seguimiento de personas tituladas.

- Esto es especialmente relevante porque la tendencia en nuestros centros es a que la formación sea dual por lo que parte del entrenamiento en competencias transversales se dará en las empresas.
 - **Formamos al profesorado en competencias transversales** y en cómo formar a su alumnado. En los últimos años se ha impartido mucha formación en las TIC y algunos cursos en otras competencias como «Ayudar al alumnado a gestionar su carrera profesional», «Gestión del tiempo», «Pensamiento Visual», «Presentaciones impactantes» o «Prototipado rápido de modelos de negocio». En total se han impartido 55 cursos a más de 600 personas. En la actualidad se dispone de 20 cursos diseñados y la opción de realizar cursos a medida. Además, cada año se añaden nuevos cursos (este año se realizarán también cursos de «inteligencia emocional»).
- Participamos en todos los proyectos que nos es posible relacionados con este ámbito para avanzar y aprender de otras experiencias y visiones.
- Estamos implementando la **metodología Ethazi en todos nuestros** centros, lo cual ha supuesto formación al profesorado, renovación de infraestructuras y un cambio de metodología basado en el aprendizaje en retos que forman también en competencias transversales.
 - Al no haber una descripción de las competencias y a qué nivel deberían adquirirse con cada titulación, al profesorado le resulta muy difícil evaluar al alumnado y resulta muy difícil para las empresas también. Por ello hemos puesto en marcha **un proyecto (Gizalider) para definir las competencias clave para cada titulación**, en qué niveles específicos dividir cada una y cómo poder acreditar que se ha adquirido cada nivel de competencia. Para realizar este trabajo colaborarán profesorado de FP y empresas. La clasificación final podrá utilizarse en toda la FP Vasca para mejorar el sistema Ethazi y como criterio común en la educación, en las empresas y en otras instituciones.

Hoy en día algunas competencias transversales están muy definidas dentro del currículo base como Comunicación en el idioma nativo, Comunicación en lenguas extranjeras, Competencias en matemáticas, ciencias y tecnología, y competencias digitales. Está especificada la formación que el profesorado que forma en estas competencias ha de tener y qué nivel debe adquirirse con cada titulación, pero hay un gran vacío en cuanto a competencias como aprender a aprender, competencias cívicas y sociales o espíritu emprendedor, por ejemplo. Esperamos solucionar esto con este proyecto.

3.5. Garantía interna de calidad

3.5.1. Explicación

El objetivo de los colaboradores del proyecto es mantener la calidad de sus respectivas organizaciones a un alto nivel. Lo que viene a continuación no es únicamente una descripción de lo que ya se ha implementado y de cómo las diferentes organizaciones tratan el tema de una buena garantía interna de calidad, sino que también proporciona pasos y reflexiones que podrían darse y hacerse en el futuro en relación con la estrategia de seguimiento de los titulados de FP.

3.5.2. La perspectiva europea

Austria

La garantía de interna de calidad puede dividirse en dos partes, la primera de las cuales es obligatoria por ley.

1.

Prácticas de formación = Formación profesional dual

Las prácticas de formación tienen una larga tradición en Austria y están muy valoradas internacionalmente. Están abiertas a todas las personas que hayan cursado nueve años de educación obligatoria. La realización de unas prácticas conduce a una Formación Profesional cualificada y completa.

La formación tiene lugar en dos entornos de aprendizaje: en la empresa y en el centro de Formación Profesional. El aprendiz se encuentra así en una relación de aprendizaje con su empresa y, al mismo tiempo, es alumno de un centro de Formación Profesional. La formación en la empresa cubre la mayor parte del período de prácticas. El aprendiz pasa aproximadamente el 80 % de las horas formativas en la empresa y recibe allí una formación orientada a la práctica. Durante uno o dos días a la semana o durante varias semanas en bloques, el centro de Formación Profesional imparte clases teóricas y generales.

Dependiendo de la ocupación elegida, las prácticas pueden tener una duración de dos años, dos años y medio, tres años, tres años y medio, o cuatro años. La mayoría de las prácticas duran tres años.

Las prácticas concluyen con el examen de fin de prácticas (LAP). Los encargados de evaluar el rendimiento del alumnado en estos exámenes son expertos profesionales. Si aprueba el examen, el aprendiz se considera un trabajador capacitado en la ocupación en cuestión.

El fundamento jurídico para la formación de aprendices se establece en la Ley de Formación Profesional (*Berufsausbildungsgesetz* - BAG).

La formación en la empresa está regulada por ley para cada puesto de trabajo de aprendiz mediante su propio reglamento de formación (véase la «documentación de formación» o «Ausbildungsdokumentation» - en el anexo). Contiene la descripción del puesto, una especie de «currículum», para la empresa que proporciona la formación necesaria.

2.

Como el colaborador austriaco proporciona la Formación de Prácticas Supraempresariales (UEBA2) y la Formación Ampliada de Prácticas Supraempresariales (UEBA TQ/VL) con cualificaciones parciales, si necesario, existe un plan de estudios interno basado en la calidad proporcionado por el Servicio Austriaco del Mercado Laboral (AMS). En él se describe el grupo objetivo, el marco cualitativo, los contenidos y los objetivos de la formación impartida y solamente las instituciones que imparten este tipo de Formación Profesional tienen acceso a él. Las instituciones de FP que actúan en nombre del Servicio Austriaco del Mercado Laboral (AMS) están sujetas a estas especificaciones.

Bélgica

El colaborador del proyecto no ha proporcionado datos.

Finlandia

En Finlandia, la calidad de la educación y la formación se ve como un factor clave, relacionado con la eficiencia y la excelencia de la educación y la formación, así como la igualdad entre las personas. El garantía de la calidad en Finlandia comprende la gestión de la calidad de los proveedores de educación, el manejo nacional de la FP y las evaluaciones externas.

Hay un alto grado de autonomía en la educación a nivel local en Finlandia. Además de la planificación práctica de la enseñanza, los proveedores de educación son responsables de la eficacia y la calidad de la educación impartida.

Hoy en día, la intención es que se dirija a través de la información, el apoyo y la financiación. Las actividades de los proveedores de educación se guían por los objetivos establecidos en la legislación y en los planes de estudios básicos nacionales. Asimismo, se anima a los proveedores de educación a desarrollar la calidad de la oferta de forma voluntaria. Las autoridades nacionales respaldan esta iniciativa proporcionando herramientas y apoyo, como los premios a la calidad en la FP y las recomendaciones en materia de calidad.

El sistema también se ampara en la competencia de los maestros y demás personal. Se anima a todo el personal a desarrollar su trabajo y a participar en la mejora de la calidad de sus instituciones.

La garantía de la calidad es una de las principales prioridades políticas. Desde 2015, los proveedores de FP están obligados a crear sistemas para garantizar y mejorar la calidad de manera eficaz.⁴⁵

FP - *Feedback* para estudiantes que han obtenido una cualificación profesional.

El *feedback* en la FP es una de las principales herramientas que se utilizan para evaluar la calidad de la educación profesional del segundo ciclo de la educación secundaria en Finlandia. El propósito de la encuesta de *feedback* es obtener la opinión del alumnado sobre la forma en que se implementan los estudios. Las respuestas se utilizarán para mejorar las actividades. Se supone que los estudiantes deben responder a las preguntas basándose en su experiencia personal. El *feedback* es anónimo y no se registrarán las respuestas a nivel individual. Todas las respuestas se registrarán en grupos de por lo menos cinco encuestados. Se le pedirá al estudiante que dé su opinión sobre la FP dos veces durante sus estudios: cuando empiece y cuando esté a punto de terminarlos. Durante la fase final de los estudios, se les pide que estimen lo que harán después de graduarse, por ejemplo, si van a ser o ya han sido contratados.⁴⁶

Evaluación de la calidad de la Formación Profesional para la inserción laboral con la herramienta de *feedback* OPAL

La Formación Profesional para la inserción laboral está destinada principalmente a adultos desempleados o en riesgo de perder su empleo que hayan terminado la educación obligatoria. Se utiliza la herramienta OPAL a la hora de evaluar la calidad de la formación para la inserción laboral. El objetivo de OPAL es recoger información sobre el éxito de la formación desde el punto de vista de los estudiantes. El *feedback* se utilizará para seguir desarrollando el programa de capacitación. Toda la información es confidencial. Durante el curso hay dos oportunidades para dar *feedback*: una durante el curso y una al final.⁴⁷

En el futuro, los procesos deberían estar cada vez más relacionados con el empleo o la inserción en estudios superiores. El *feedback* del mundo laboral también debe tomarse en consideración.

Irlanda

⁴⁵ https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation

⁴⁶ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

⁴⁷ www.te-palvelut.fi

Procedimientos Internos de Calidad

Los 16 ETB de la República de Irlanda son órganos estatutarios, establecidos en virtud de la Ley de Consejos de Educación y Formación (2013)⁴⁸ con la responsabilidad de proporcionar, entre otros servicios, la educación y formación continua en todo el país. En virtud de la Ley de Cualificaciones y Aseguramiento de la Calidad (Educación y Formación) de 2012⁴⁹(revisada en 2014), los ETB se reconocen como proveedores de programas de educación y formación continua y, como tales, según lo que exige la ley, deben disponer de políticas y procedimientos de aseguramiento de calidad acordados.

Tras la fusión de los entonces Comités de Formación Profesional (VEC) de las ciudades y los condados y los antiguos servicios regionales de formación de SOLAS (Centros de Formación), los ETB han estado operando bajo tres acuerdos de Aseguramiento de Calidad (AC) con QQI (*Quality and Qualifications Ireland*). Sin embargo, los ETB están ahora en el proceso de desarrollar sus propias políticas y procedimientos integrados de Garantía de Calidad.

En la Carta Circular No. 0018/2015⁵⁰ del Departamento de Educación y Habilidades se establecen unas directrices claras sobre las obligaciones de los ETB relativas a la garantía de calidad y en el Apéndice X de este documento se citan las siguientes áreas clave:

- Normas de Calidad del Servicio
- Igualdad / Diversidad
- Acceso Físico
- Información
- Puntualidad y Cortesía
- Reclamaciones
- Apelaciones
- Consulta y Evaluación
- Igualdad entre Lenguas Oficiales
- Mejor Coordinación
- Cliente Interno

El texto explicativo relativo a las Normas de Calidad del Servicio describe el requisito de «*publicar una declaración que describa la naturaleza y la calidad del servicio que los alumnos/clientes pueden esperar y exhibirla de manera visible en el punto de prestación del servicio*». Uno de los objetivos de esta circular era establecer una comprensión común y compartida de las políticas y prácticas de garantía de calidad en los 16 ETB.

Estructura de Gobernanza para la Garantía de Calidad de los ETB:

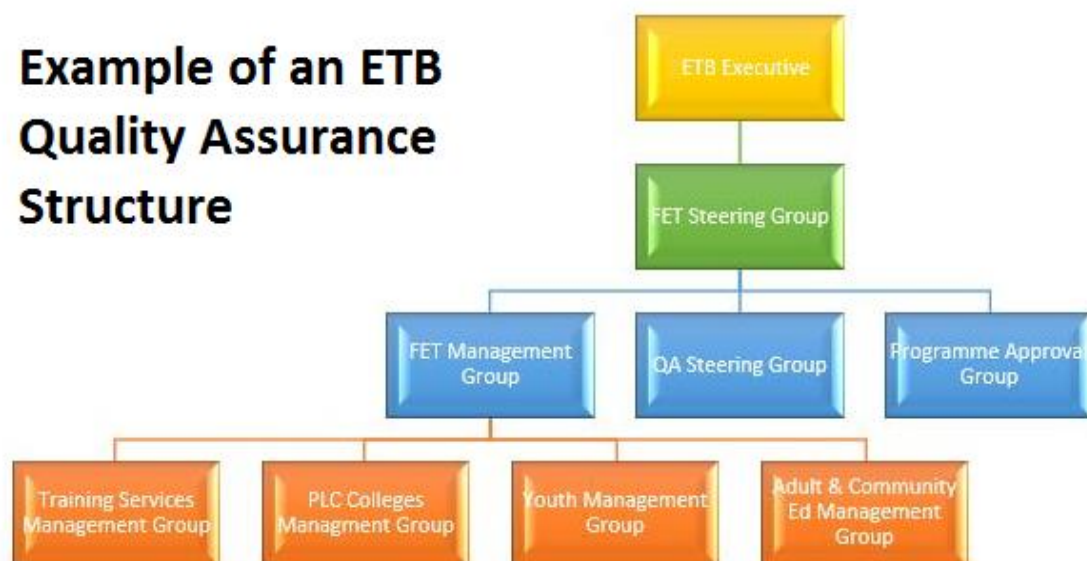
Aunque la siguiente información se refiera específicamente al Consejo de Educación y Formación de Cork, es la información habitual sobre la organización del proceso de garantía de calidad en todos los ETB en general:

⁴⁸ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>

⁴⁹ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

⁵⁰ www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en

Example of an ETB Quality Assurance Structure



Ejemplo de la estructura de aseguramiento de calidad de un ETB

- El **Grupo Ejecutivo** del ETB gobierna y toma decisiones sobre la implementación de los Planes Estratégicos del ETB y los Planes Anuales de Servicio. Por lo general, los miembros del grupo ejecutivo del ETB son el Director Ejecutivo y los Directores de Educación y Formación Continua (FP), los Directores de Apoyo y Desarrollo Organizativo, y el Director de Escuelas.
- El Grupo Director de FP supervisa y gobierna la implementación de la oferta de educación y formación continua en todo el ETB, incluida la aprobación y el seguimiento del plan estratégico de la FP y el plan de negocio anual del ETB. Este grupo también aprovecha los conocimientos de los miembros para apoyar, orientar y asesorar el trabajo del sector de la FP en el contexto de los principios, directrices, políticas, procedimientos y garantía de la calidad desarrollados por el ETB. También pretende maximizar el impacto sostenible de los recursos disponibles.
- El Grupo Directivo sobre la Garantía de Calidad supervisa y gobierna el Sistema de Garantía de Calidad del ETB. La labor de este grupo consiste en supervisar y gobernar la función de garantizar la calidad del ETB. Proporcionará su opinión y análisis informados al grupo directivo de FET para apoyarle en la toma de decisiones. El desarrollo y la gestión de un Sistema de Garantía de Calidad avanzado es fundamental para la buena gobernanza y el cumplimiento de los requisitos de los ETB bajo sus responsabilidades legislativas y las responsabilidades de QQI⁵¹ y otros organismos de certificación (por ejemplo, City & Guilds, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue, etc.).
- El Grupo de Aprobación de Programas se encarga de la aprobación, el desarrollo y la presentación de los programas para su evaluación y validación. La función de este grupo es gestionar el desarrollo, revisión y aprobación de programas para el ETB de acuerdo con las directrices de QQI y otras entidades adjudicadoras. El objetivo de este grupo en concreto es supervisar la validación de los programas del ETB de Cork.
- Garantizar la implementación justa y precisa del proceso de evaluación de los programas.
- Hacer recomendaciones en nombre del ETB a QQI u otras entidades adjudicadoras para validar los programas.
- Evaluar y aprobar las propuestas de los centros para desarrollar nuevos programas.
- Evaluar y aprobar las propuestas de los centros para revisar los programas existentes, incluyendo la integración de componentes adicionales a un programa o la mejora de los descriptores.

- Responsable de supervisar la revisión de los programas para garantizar su relevancia y eficacia de acuerdo con los calendarios de revisión de QQI y de otras entidades adjudicadoras.
- Informar al grupo directivo de FP sobre la evaluación y aprobación de programas.
- Garantizar la implementación justa y precisa del proceso de evaluación de los programas.

Italia

En Italia, los cursos de formación deben respetar los contenidos y proveer los conocimientos / las competencias y habilidades que requiera la autoridad competente regional. Esta información se detalla en el Marco Regional de Perfiles Profesionales (en el caso de la Toscana) o en documentos similares.

En la Toscana, los proveedores acreditados de formación (como FCN) deben involucrar a las empresas en el proceso de evaluación de cada alumno durante un curso de formación. El tutor de la empresa recibe un cuestionario que debe rellenar al final del periodo de prácticas previsto. El cuestionario sirve para entender las principales tareas llevadas a cabo por el alumno, las competencias adquiridas, así como posibles carencias de competencias en relación con la profesión en cuestión.

A lo largo de todo el curso de FP, se pueden utilizar unas tablas de evaluación para evaluar los niveles de competencia de los alumnos al inicio y de manera continua. Estas evaluaciones podrían llevar al alumno hacia otra ruta formativa (donde no se haya alcanzado el nivel previsto de una competencia concreta). No obstante, el uso de estas tablas de evaluación no es obligatorio.

Procesos para poner en práctica en el futuro

Para una implementación eficaz de la estrategia de seguimiento de los titulados de FP en las instituciones de FP, un modelo muy conocido al que la UE hace referencia y que se puede utilizar es el EQAVET (Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales) porque:

- Mejora los sistemas de FP de la UE para aumentar los niveles de competencia y la pertinencia de estas competencias.
- Fomenta la confianza entre los distintos sistemas y dentro de ellos con vistas a reforzar la movilidad, la permeabilidad y la flexibilidad de los itinerarios de aprendizaje.
- Mejora el reconocimiento de las cualificaciones en el mercado laboral.

Por lo tanto, responde a nuestra necesidad de contar con un sistema de FP más eficiente y adaptado al mercado laboral.

A continuación, presentamos los elementos clave del modelo EQAVET que los proveedores de FP pueden utilizar para garantizar la implementación de la estrategia de seguimiento de los titulados de FP. Este modelo y sus elementos clave garantizan la calidad interna y externa del proceso:

- **PLANIFICACIÓN:** establecer metas y objetivos claros, apropiados y medibles. Este paso puede incluir la promoción de la estrategia de seguimiento de los titulados de FP dentro de la organización (haciendo uso de los «momentos de marketing»), la activación de diferentes tipos de recompensas para motivar al alumnado y al profesorado y comprometerse con ellos, la definición de objetivos e indicadores que cada organización de FP quiere alcanzar, por

⁵¹ <http://www.qqi-qaguidelines.com/sector-spec-etb.html#sector-etb-issuu>

ejemplo, la identificación de los cursos de FP que necesitan una evaluación, el número de alumnos que deben participar en la encuesta, etc.

- **IMPLEMENTACIÓN:** establece procedimientos para garantizar el logro de metas y objetivos. Este paso puede incluir el uso de la aplicación de seguimiento de los titulados de FP en diferentes momentos: durante el último año del curso, al final del curso, y 3, 6 o 12 meses después del final del curso.
- **EVALUACIÓN:** diseña mecanismos para la evaluación de los logros mediante la recopilación y el procesamiento de datos a evaluar. Este paso puede implicar el uso de un software para analizar los datos recogidos a través de la aplicación de seguimiento de los titulados de FP. Ayuda a comprender la utilización de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo.
- **FEEDBACK y PROCEDIMIENTOS para el CAMBIO:** desarrollar operaciones para alcanzar los objetivos después de dialogar con las partes interesadas clave. Este paso implica cooperación entre las diferentes partes interesadas.

España

En este ámbito estamos centrándonos en clarificar conceptos, en generar sinergias y colaboraciones entre organismos y en crear herramientas comunes y más eficientes para el seguimiento de personas tituladas como nuestra bolsa de empleo que trasciende a los centros y agrupa a las personas del País Vasco con un único criterio por lo que se podrá extraer datos reales en un futuro.

3.6. Desarrollo de programas de capacitación

3.6.1. Explicación

Lo que tienen en común todos los centros de FP y las instituciones de formación (no solamente los colaboradores del proyecto, sino en general) es que siempre intentan seguir desarrollando sus programas de formación. Esto es necesario para reaccionar ante las necesidades de los diferentes grupos objetivo y satisfacerlas, por un lado, y, por otro, también para reaccionar ante las posibles nuevas demandas del mundo empresarial. Esta sección no solo debería ofrecer a los lectores una visión general de cómo se llevan a cabo los cursos de formación en las diferentes organizaciones colaboradoras del proyecto, sino que también debería proporcionar a otros centros de FP y organizaciones de formación ideas sobre cómo podrían ajustar y mejorar sus cursos de formación.

3.6.2. La perspectiva europea

Austria

El colaborador austriaco ha desarrollado un plan de módulos que seguirán todos los capacitadores. Este plan cumple con las competencias clave en el sector de la FP definidas por el CEDEFOP. Consta

de módulos diseñados para fomentar el aprendizaje interactivo y también para el desarrollo independiente de contenidos con la ayuda de diferentes métodos. Por un lado, se trata de la formación en el aula y, por otro, se hace hincapié en el éxito sostenible del aprendizaje. Los módulos se han diseñado de tal manera que sean constructivos, pero también se pueden cambiar rápidamente si surge la necesidad. Por esta razón, también se tienen en cuenta los participantes que no hayan asistido a cursos de formación anteriormente.

Además de este plan de módulos, siempre existe la posibilidad de traer a la institución de formación a profesores invitados sobre diferentes temas, que también elaborarán contenidos con los jóvenes. Todos los demás contenidos prácticos se desarrollan y se prueban en forma de cursos prácticos obligatorios, que son indispensables para la formación directamente en las empresas.

La orientación profesional en el ámbito de la Formación de Prácticas Supraempresariales (UEBA TQ/VL) desempeña un papel especial: se trata de una orientación de varios meses de duración en la que los jóvenes con una mayor necesidad de apoyo pasan por diferentes fases, como los talleres, con el fin de prepararse para un periodo de prácticas a largo plazo. De este modo, los jóvenes siempre tienen a su lado durante su formación a un asistente de Formación Profesional que también está en contacto con la empresa. Las necesidades pedagógicas sociales están cubiertas por los pedagogos sociales.

Aparte del hecho de que, como ya se ha mencionado, el Servicio Austríaco del Mercado Laboral (AMS) ha establecido unas directrices estrictas, los propios profesionales de FP desarrollan los contenidos del programa de formación con el fin de obtener el máximo rendimiento del grupo objetivo.

Bélgica

El colaborador del proyecto no ha proporcionado datos.

Finlandia

Por ejemplo, WinNova, el colaborador finlandés del proyecto, tiene dos herramientas de enseñanza/formación/capacitación, que ayudan a mejorar las habilidades laborales de los estudiantes.

1.

En la formación práctica de enfermería se han desarrollado métodos digitales interactivos de aprendizaje en un entorno doméstico real con personas mayores. De esta manera, se satisfacen dos necesidades al mismo tiempo: por un lado, la necesidad pedagógica de utilizar métodos que se ajusten al mundo de los estudiantes y, por otro, la necesidad de nuevas competencias profesionales en los servicios modernos de asistencia domiciliaria.

A los jóvenes estudiantes de hoy en día les resulta natural usar la tecnología móvil de manera muy rápida. Sus habilidades en el entorno digital pueden realzar sus procesos de aprendizaje individual y personal. Pueden aprender a recopilar y compartir in Formación Profesional en un entorno real de asistencia domiciliaria con personas mayores, y a reflexionar sobre ella. El hogar se ha convertido en el principal entorno para proporcionar una amplia y exigente variedad de asistencia sanitaria a las personas mayores y discapacitadas. Esto conlleva desafiar y superar las viejas fronteras y habilidades profesionales. Los nuevos asistentes domiciliarios deben estar preparados para tomar decisiones de forma independiente y actuar con arreglo a su propio criterio profesional y ético, incluso en situaciones imprevistas. Todo esto significa que los profesionales de la atención domiciliaria deben aprender a hacer un uso más eficaz de la tecnología moderna.

Esta forma de aprendizaje les da a los estudiantes de enfermería práctica la experiencia de estar en situaciones reales de forma segura bajo la tutela del profesorado. Conocerán más de cerca la vida de las personas mayores y aprenderán a apreciar la gran responsabilidad que la atención domiciliaria exige. Esto, a su vez, elevará su autoestima y fortalecerá su compromiso con los altos estándares profesionales. Por lo tanto, hará que la asistencia domiciliaria sea una posibilidad de trabajo más atractiva en el futuro.

2.

El otro proyecto se llama Winkkari. Su objetivo es facilitar la transición rápida y fácil de los estudiantes a la vida laboral. El proyecto se centra especialmente en la transición de la educación al mercado laboral. El grupo objetivo está compuesto principalmente los adolescentes y los adultos jóvenes, incluidos los inmigrantes. Un grupo objetivo especial para el proyecto son los estudiantes con necesidades especiales. El proyecto está dirigido por West Coast Training Ltd., WinNova y la ciudad de Rauma como colaboradora del proyecto.

Los objetivos del proyecto son los siguientes: crear un modelo de orientación individual para apoyar la transición de los estudiantes a la vida laboral después de la graduación, aunando a los empleadores y a los solicitantes de empleo, y crear un modelo de formación para instituciones de formación, que hará que la oferta de una institución de educación superior sea más concreta para los solicitantes, desarrollando el apoyo posterior al empleo y la formación para el estudiante y/o el personal del lugar de trabajo. En el proyecto, los estudiantes pueden mejorar sus competencias para la vida laboral, sus habilidades escritas, orales y digitales para cuando soliciten trabajo. También adquieren un espíritu empresarial interno cuando planifican sus propias carreras.

Irlanda

A continuación, se exponen los principales avances en la oferta de educación y formación continua dentro de los ETB:

- Con la adopción de la versión 4 del plan de estudios nacional de prácticas de SOLAS en 2016, se introdujeron formalmente los módulos de trabajo en equipo y comunicaciones como partes integrales de la impartición del plan de estudios de prácticas. Durante estos módulos, los aprendices utilizan Moodle⁵² para subir comunicaciones y portafolios de trabajo en equipo, así como para entregar portafolios técnicos/artesanales. Posteriormente, se corrigen y se les pone nota en línea a través de Moodle.
- Hacia finales de 2015, SOLAS elaboró su estrategia para el aprendizaje potenciado por la tecnología en la educación y la formación continua (2016-2019)⁵³. El objetivo de esta estrategia es el siguiente:

«Esta estrategia tiene por objeto establecer el aprendizaje potenciado por la tecnología como elemento intrínseco de la educación y la formación continua en Irlanda. La estrategia se ha desarrollado a través de un proceso de consulta con los alumnos, con compañeros de los Consejos de Educación y Formación (ETB), con la comunidad empresarial y con compañeros de otras partes del sistema de educación y formación»:

Esta estrategia ha animado a los ETB a experimentar con nuevas formas de impartir educación y formación, aprovechando las tecnologías existentes y emergentes.

- En septiembre de 2018 SOLAS lanzó una nueva iniciativa, «*Supporting Working Lives and Enterprise Growth in Ireland*»⁵⁴ (Apoyo a la vida laboral y al crecimiento de las empresas en Irlanda), con el objetivo de centrar los recursos de los ETB en la formación de las personas en el lugar de trabajo. Si bien los ETB ya impartían esta formación de manera *ad hoc* y a menudo solo reactiva, esta política tiene por objeto desarrollar un enfoque más estructurado y sistemático de

⁵² <https://moodle.com/>

⁵³ http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf

⁵⁴ http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf

la formación de los empleados. Esta estrategia se refiere específicamente a la formación en «soft skills o habilidades no técnicas» como una prioridad muy clara para el futuro:

«La importancia de las soft skills o habilidades no técnicas y sociales en el lugar de trabajo es cada vez más evidente. Una serie de informes de investigación, entre los que se incluye un estudio sobre Europa realizado en 2018 por el Banco Mundial, sostiene que unas fuertes habilidades cognitivas y socioemocionales hacen que los trabajadores sean más resistentes a los posibles efectos adversos del cambio tecnológico, al dotarles de una mayor capacidad para aprender, adaptarse y realizar tareas cognitivas e interpersonales no rutinarias. Apoyar a la mano de obra actual y futura para que mejore sus cualificaciones en este ámbito es bueno para la inclusión, pero también para el crecimiento económico. En una línea similar, encuestas sucesivas realizadas a empleadores, inclusive las de la plataforma global LinkedIn, identifican las soft skills o habilidades no técnicas como una máxima prioridad ellos para la captación y el desarrollo del talento».

- Las prácticas son un modelo de formación que depende en gran medida de la participación de los empleadores, tanto en la concepción como en el diseño y la realización del curso y, como tal, puede dar lugar a tasas muy elevadas de inserción laboral de alumnos. Por lo general, el periodo de prácticas tiene una duración de entre seis meses y dos años, y el 30 % de la formación se imparte en una empresa de acogida. Las cinco etapas del desarrollo de un periodo de prácticas son las siguientes:

Paso 1 - Contacto con los colaboradores industriales para identificar las necesidades en materia de competencias

Paso 2 - Desarrollo colaborativo del programa

Paso 3 - Promoción del programa y reclutamiento de alumnos

Paso 4 - Ejecución del programa

Paso 5 - Resultado Empleo y progresión

La reciente publicación del Departamento de Educación y Habilidades titulada «*Action Plan to expand Apprenticeship and Traineeship in Ireland (2016-2020)*» (Plan de acción para ampliar las prácticas en Irlanda [2016-2020]) establece objetivos claros para la participación de los estudiantes en prácticas año tras año, y cada uno de los 16 ETB ha acordado estos objetivos con SOLAS:

«Como parte de la implementación de la estrategia de formación continua y en respuesta a un marco de calidad para los periodos de prácticas⁵⁵ a escala europea, introducido por la Comisión Europea, en 2014 se puso en marcha una iniciativa para seguir desarrollando el itinerario de los periodos de prácticas, coordinada por SOLAS y en colaboración con los Consejos de Educación y Formación. Bajo el título «career traineeships» (prácticas profesionales), se desarrollaron dos programas piloto con la industria hostelera. Las «career traineeships» se basan en el modelo de prácticas existente, con colaboración entre los empleadores y los proveedores de educación y formación. Como parte del proyecto se han elaborado materiales de desarrollo, que incluyen un enfoque sistemático para desarrollar perfiles de habilidades profesionales en diferentes industrias y un programa de capacitación para supervisores en el lugar de trabajo que les permite apoyar el aprendizaje del alumnado allí mismo».

Italia

En Italia, todos los capacitadores de FP deben adherirse al programa de formación acreditado para una cualificación específica (por ejemplo, trabajador de cuidados básicos), por lo que no pueden cambiarlo. Sin embargo, pueden elegir los recursos, herramientas y métodos de enseñanza que desean adoptar. Por supuesto, mientras lo hacen, pueden tener en cuenta las actitudes y los perfiles de sus estudiantes, por ejemplo, si son estudiantes desfavorecidos, utilizarán imágenes o más ayudas visuales.

⁵⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

Los cursos de Formación Profesional en Italia se imparten principalmente en el aula; sin embargo, las prácticas realizadas en las empresas se consideran muy importantes. Las prácticas también están previstas en el plan de formación y desempeñan un papel importante en el proceso de cualificación, ya que permiten a los estudiantes adquirir habilidades prácticas y competencias transversales (por ejemplo, interacción con compañeros y clientes/usuarios).

Tanto la parte presencial de la Formación Profesional como las prácticas son obligatorias para obtener el diploma de cualificación: solo se permite un cierto número de ausencias (normalmente no más del 30 % del número total de horas previstas para toda la duración de la cualificación).

España

Los programas más interesantes del momento proceden del País Vasco:

El modelo Ethazi:

La FP vasca está considerada como una de los mejores del mundo y es utilizada como modelo por muchos países. En 2017, la UE eligió la FP vasca como referencia para la educación en Europa. El Gobierno Vasco se dio cuenta de que para apoyar la adquisición de las *soft skills* o habilidades no técnicas por parte de los estudiantes tenía que transformar completamente las metodologías de enseñanza. Por lo tanto, además del lanzamiento de la FP Dual en el País Vasco y las relaciones cercanas con las empresas, lo que hace que este modelo sea único es la transformación de sus ciclos de capacitación en «Ciclos de alto rendimiento» utilizando la metodología Ethazi.

Esta metodología ya se encuentra en su fase de despliegue e implementación. El elemento central alrededor del cual evoluciona todo el modelo de aprendizaje es el aprendizaje colaborativo, basado en objetivos.

Las principales características del modelo Ethazi son las siguientes:

Intermodularidad

Para que el diseño de los retos se acerque lo máximo posible a las situaciones de la realidad laboral de cada ciclo formativo. Esto exige un análisis profundo de las competencias profesionales y los resultados del aprendizaje del ciclo de cara a mejorar la eficiencia en los tiempos de aprendizaje.

Equipos docentes de ciclo autogestionados

Comenzar a potenciar el trabajo en equipo y la responsabilidad desde el propio equipo docente compuesto por un número reducido de miembros que se encargue del ciclo formativo completo, que mediante un alto grado de autogestión pueda ajustar sus horarios, la utilización de espacios, las

guardias y sustituciones, etc. a las necesidades que el desarrollo del aprendizaje del alumnado plantea en cada momento.

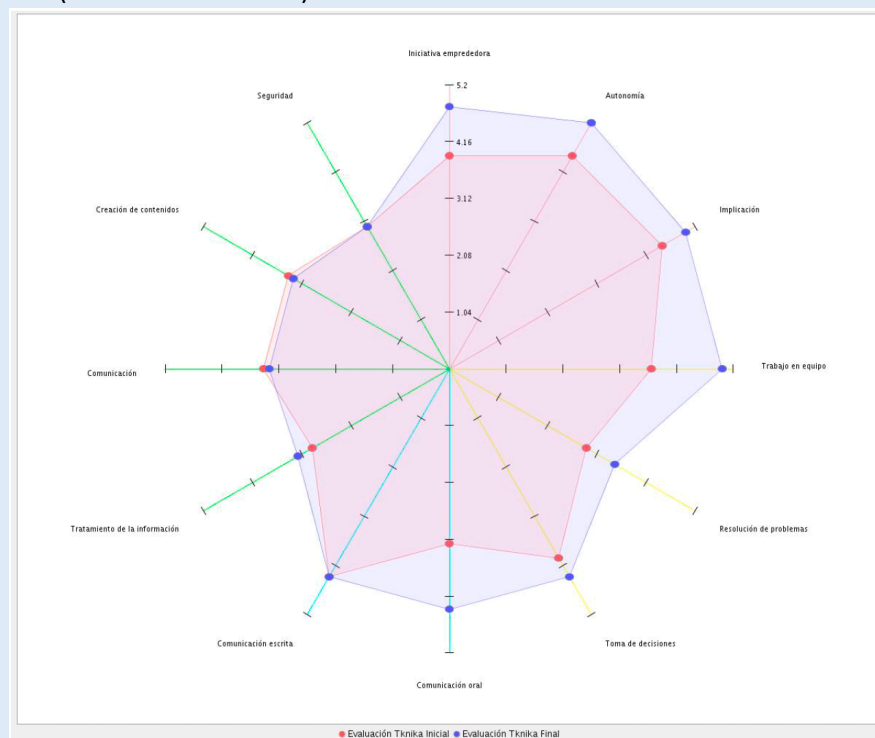


Modelo metodológico

Evaluar para evolucionar en el desarrollo competencial:

La evaluación se integra como elemento clave dentro del propio proceso de aprendizaje del alumnado, proporcionándole *feedback* frecuente sobre su evolución en el grado de adquisición de las competencias profesionales previstas.

Para potenciar este enfoque de evaluación y favorecer la participación en el mismo tanto al profesorado como al alumnado (de manera personal y como parte integrante de equipos) y a otros agentes que puedan aportar al proceso de evaluación se ha desarrollado la herramienta específica SET (*Skills Evolution Tool*).

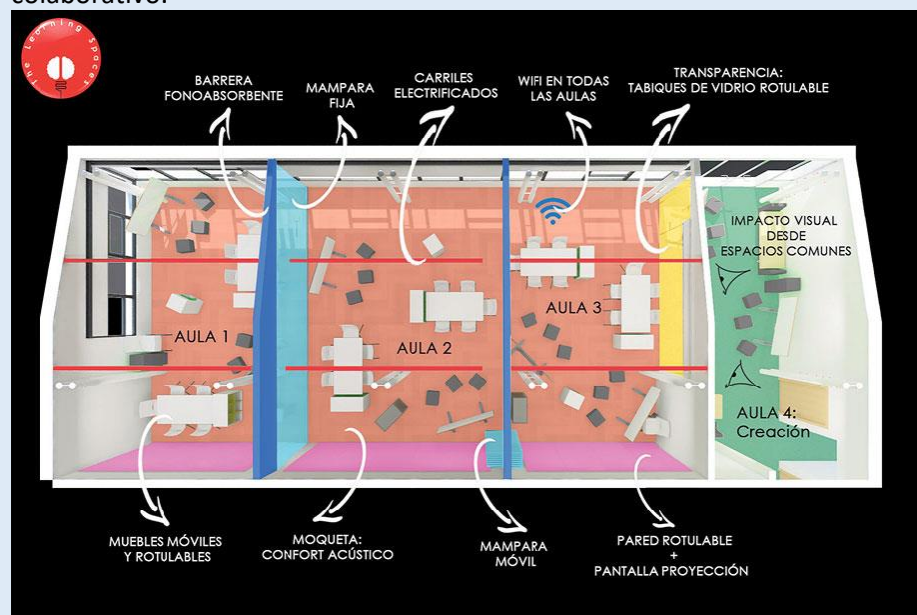


Herramienta de Evaluación de Competencias

Adecuación de espacios de aprendizaje:

La implementación de estas nuevas metodologías requiere de aulas, equipamientos, mobiliario y espacios específicos diferentes a los que habitualmente existen en los centros de formación. El

diseño de estos atiende principalmente a las características de espacios flexibles, abiertos, interconectados y que propicien situaciones ambientales que favorezcan el trabajo activo-colaborativo.



Plan espacial



Sala amueblada

El objetivo principal es «Diseñar y experimentar, con planteamientos y actividades docentes innovadoras, novedades en la implantación de ciclos ETHAZI en grado medio, teniendo en cuenta las experiencias de ETHAZI y LEAN en grados medios». Se trata de integrar ambos conceptos (Ethazi y LEAN) en el aula para mejorar tanto el desempeño del alumnado como del profesorado y mejorar con ello los resultados de los ciclos de grado medio. En el equipo participan además de dos áreas de Tknika (área de Investigación de Métodos y Procesos de Aprendizaje y área de Mejora Continua) seis centros de FP: Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga y Usurbil. Estos centros cuentan

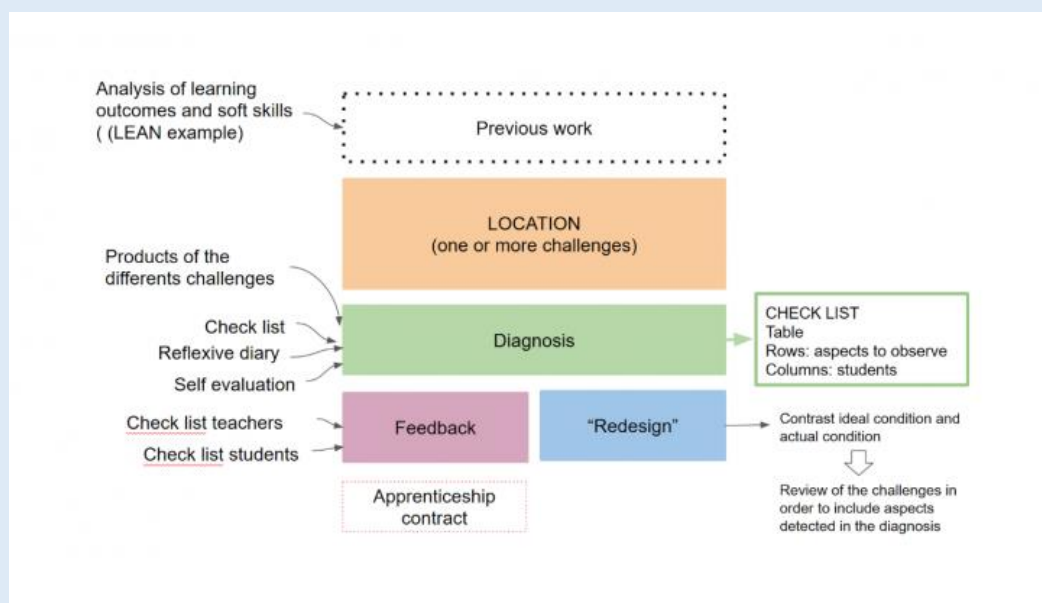
con experiencia tanto en ETHAZI como en LEAN en los ciclos de grado medio, lo cual nos permite ir ajustando los modelos a las necesidades concretas de estos ciclos. Esperamos obtener un diseño ajustado a las características específicas de estos grupos.



LEAN en la metodología ETHAZI

Los pasos dados hasta la fecha han sido:

1. Identificar las necesidades del alumnado de ciclos medios (competencias instrumentales, transversales y técnicas)
2. Diseño de retos de la fase de ubicación con el que además de incluir resultados del aprendizaje técnicos, nos permita detectar/analizar/diagnosticar las características del alumnado con el fin de diseñar y planificar el aprendizaje individualizado de cada alumno/a en los siguientes retos.



Retos

- Validación de los criterios y características para tener en cuenta en el reto de ubicación.
- Validación de los retos de la fase de ubicación propuestos por los centros.
- Plantear las pautas de diseño del reto de ubicación, formato profesor.

- Compartir en Biltegi Digitala tanto los retos diseñados como las herramientas metodológicas propuestas.
- Diseño de los siguientes retos partiendo del diagnóstico realizado.
- Jornada de transferencia del trabajo realizado a los centros.

Proyecto Gizalider

Recientemente hemos puesto en marcha el programa Gizalider con la colaboración de nuestros centros y el Banco Bilbao Bizkaia (BBK).

El programa se enmarca en el compromiso de los centros públicos de la FP de Bizkaia de contribuir al establecimiento de un entorno y una cultura propicios a la innovación económica y social, en concreto en el ámbito de la transformación de la educación.

El Programa tiene como objetivos generales: Reforzar la implementación y certificación de las competencias transversales por niveles y proporcionar a todo el alumnado y a los egresados, en colaboración con las empresas del entorno, herramientas para un liderazgo más efectivo de su desarrollo profesional.

Como objetivos específicos busca (en un plazo de 3 años):

- Avanzar en la definición de las competencias transversales y en qué nivel son esperables dentro de cada titulación. Acción ZeharGait I
- Promover y diseñar de forma colaborativa herramientas para la adquisición de competencias transversales, que serán publicadas con ISBN. Acción ZeharGait II
- Contribuir a la introducción de sistemas de evaluación de las competencias transversales con el doble objetivo de: 1) su certificación formal en los expedientes y la recolección de evidencias que permitan a los Centros de la FP pública, junto con las empresas e instituciones, recoger evidencias reales que sirvan de base para el diseño optimizado de futuras acciones. Acción ZeharGait III
- Fomentar que las personas jóvenes y adultas formadas en la FP adopten una actitud proactiva y de liderazgo respecto de su desarrollo profesional. Acción BizILEADER.
- OE 5. Habilitar un sistema de asistencia que permita a cada persona en formación de grado o en procesos de aprendizaje permanente (Lanerantz LB): 1) conocer de forma proactiva y motivadora su situación respecto a las competencias demandadas por el tejido empresarial y sus confederaciones. 2) obtener de forma personalizada información sobre el modo de avanzar en dicha situación. Posibilitar el acceso de Ikaslan a indicadores de impacto social evidenciados en el funcionamiento del asistente virtual (Acción HobeLEADER).

Bolsa de empleo Ikasenplegu⁵⁶

Esta bolsa de empleo que hemos puesto en marcha es un paso adelante ya que:

- Centraliza todas las bolsas de empleo de cada Centro en una bolsa única para perfiles de FP.
- Usa un tipo de currículum único para todos los profesionales que incluye las competencias transversales.
- Aporta una motivación a los egresados para que aporten datos sobre su empleabilidad y adquisición de competencias ya que les ayuda en la búsqueda de empleo y el crecimiento profesional.
- Aúna criterios en torno a las competencias transversales entre educación y empleo ya que se utilizan las mismas para completar currículos y para que las empresas hagan sus ofertas de empleo. El proyecto Gizalider ayudará a avanzar mucho en esta línea.

⁵⁶ <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>

- Pone en valor las competencias transversales ya que los egresados pueden ver cómo sus competencias transversales les ayudan a encontrar un empleo y qué competencias están solicitando las empresas (En el futuro se avanzará hacia el modelo que utiliza LinkedIn a este fin).

4. Consejos prácticos y generales

Austria

Una observación que podría haberse hecho en los últimos años es que el grupo objetivo ha cambiado significativamente. Esto significa que hay nuevos retos en los que nadie había pensado antes y, por lo tanto, los profesionales de FP se enfrentan a una disparidad de los perfiles de los participantes del grupo objetivo. Los problemas van desde la falta de perspectivas y motivación hasta problemas mentales a veces graves que no son visibles al principio. Por otro lado, las empresas buscan nuevos empleados/aprendices.

Un posible enfoque para compensar dicha carencia es estar en contacto constante con el grupo objetivo y las empresas que proporcionan la formación práctica. Es necesario centrarse en el participante a nivel individual y ser conscientes de que cada uno es diferente y también actúa de una manera distinta. Por eso, se requiere una gestión de casos sofisticada, junto con una formación y un desarrollo constantes de las *soft skills* o habilidades no técnicas. Además, en muchos casos es necesario hacer un seguimiento intenso de los individuos.

Al mismo tiempo, es necesario que los profesionales de FP trabajen en equipo de forma cercana y abierta y que se eviten las lagunas de información para garantizar que todos los formadores están informados, al menos en líneas generales, sobre todos los participantes. Esto garantiza que los formadores trabajen juntos en la misma dirección.

Es importante que los participantes sean conscientes de que, aunque tengan un apoyo permanente en el fondo, el mismo curso de formación depende únicamente de ellos y de que solo ellos pueden influir en él, ya sea positiva o negativamente.

Bélgica

El colaborador del proyecto no ha proporcionado datos.

Finlandia

El colaborador finlandés del proyecto ha proporcionado citas de profesionales de FP y representantes de empresas que nos dan algunos consejos prácticos:

«Las diferencias individuales son grandes. Los aprendices varían mucho: algunos tienen suficientes habilidades, otros son muy buenos y a otros les faltan habilidades. Sin embargo, la mayoría de los aprendices/nuevos trabajadores quieren desarrollarse en su trabajo y profesión y la estrategia de seguimiento de los titulados de FP y sus herramientas pueden ayudarles a hacerlo».

«Los aprendices muestran sus conocimientos y habilidades a los empleadores durante la Formación Profesional en períodos de aprendizaje práctico que se llevan a cabo en las empresas. Esta es su oportunidad para demostrar su capacidad, y normalmente entienden también que es una oportunidad para conseguir un empleo. También se dan cuenta de que incluso si consiguen un trabajo, el aprendizaje continuará y necesitarán practicar cosas nuevas».

«Hay áreas que dependen mucho del individuo en cuestión. Algunos jóvenes/recién graduados analizan muy bien sus propios puntos fuertes y débiles; a otros les cuesta más. Esto tiene que ver con la fase de desarrollo de la persona en cuestión. Normalmente, a las chicas se les dan mejor estas habilidades que a los chicos, porque su fase de desarrollo (mental) avanza más rápidamente que la de los chicos. Esto debe tenerse en cuenta al utilizar la aplicación o al implementar la estrategia de seguimiento de titulados. Algún campo en particular siempre puede recibir un *feedback* bueno o no tan bueno, dependiendo de la capacidad que tengan los graduados para analizar sus habilidades y competencias. Si no se te da bien analizar aspectos como estos, no siempre significa que no seas un trabajador hábil en tu ámbito».

«La situación del empleo también afecta a la implementación de este modelo. Si hay muchos trabajos disponibles, los estudiantes encontrarán trabajo fácilmente, y probablemente estén más dispuestos a usar la aplicación y a dar su opinión sobre la vida laboral. Si no hay trabajo en un ámbito determinado, será difícil obtener *feedback* y poner en práctica el modelo».

Irlanda

- Tanto en el diseño como en la ejecución de los programas de educación y formación continua, el compromiso y la colaboración con los empleadores y los grupos sectoriales de empleadores ha aumentado la pertinencia del programa para el mercado laboral local o regional. La capacidad de diseñar cursos rápidamente y responder a las necesidades del mercado laboral local a medida que surgen parece ser un factor clave en términos de rapidez de respuesta. Esta capacidad también facilita la participación en el proceso de diseño, lo que puede dar lugar a un curso de formación más pertinente para los empleadores, con un enfoque más claro.
- El uso de la tecnología en la ejecución de los programas puede fortalecer el aprendizaje en línea, que, si se apoya en la asistencia a clase a tiempo parcial durante un día, puede crear un modelo de ejecución muy flexible. Este modelo de «modalidad combinada» de talleres de un día es muy adecuado para los estudiantes que tengan empleo o que estén dispersos geográficamente. El documento de SOLAS sobre el Aprendizaje Potenciado por la Tecnología en la Educación y Formación Continua (2016-2019) hace esta aclaración:

«Esta primera estrategia para el aprendizaje potenciado por la tecnología contribuye al proyecto de desarrollo en curso. La estrategia abarca el sistema de educación y formación continua en su conjunto y se basa en la excelente práctica que ya existe. Apoya la estrategia global para la educación y formación continua 2014-2019 y los objetivos de proporcionar cualificaciones para la economía, la inclusión activa, la prestación de servicios de calidad, la progresión hacia la planificación y la financiación integradas y la mejora de la situación general de la educación y la formación continua en Irlanda. También alinea a Irlanda con la práctica líder en el aprendizaje potenciado por la tecnología en Europa y más allá».

- La promoción de la oferta de formación continua por parte de los proveedores es esencial para concienciar a los posibles empleadores sobre los detalles de los cursos de formación, así como para ayudar a mejorar los resultados potenciales a los alumnos. La llegada del servicio web del Sistema de Apoyo a Programas y Estudiantes (PLSS) en 2016 permitió a los 16 Consejos de Educación y Formación (ETB) promocionar automáticamente sus cursos programados en el sitio web público⁵⁷, lo que permite a los empleadores ver y examinar los cursos de formación en todo el país, y a los posibles estudiantes presentar su solicitud en línea.
- Por otra parte, el uso de un entorno de aprendizaje virtual (VLE), a veces denominado «aula invertida», puede mejorar mucho la experiencia del alumno, especialmente para aquellos que tengan obstáculos físicos o geográficos para acudir a clase. Moodle⁵⁸ está disponible como opción en todos los cursos programados por los ETB y puede mejorar significativamente el aprendizaje tanto en programas de tiempo completo como en los de tiempo parcial y también en los de modalidad combinada.

⁵⁷ www.fetchcourses.ie/courses/about

⁵⁸ www.moodle.com

Italia

- Las competencias que deben adquirir los estudiantes a través de los cursos de FP deben acordarse entre las autoridades competentes, y, a su vez, estas mesas redondas deben incluir a los sindicatos y a los representantes de los empleadores, de modo que se facilite una correspondencia efectiva entre las formaciones profesionales ofrecidas y las necesidades reales del mercado laboral.
- A menudo, los empleadores no son conscientes de las habilidades que los estudiantes de FP adquieren a lo largo de los cursos de Formación Profesional. La promoción de las oportunidades educativas entre los empleadores podría ser un factor clave, ya que ellos estarían al tanto de la oferta educativa.
- Hay una falta de información sobre los estudiantes. Los formadores deben disponer de información sobre los estudiantes (por ejemplo, necesidades y situaciones específicas). El trabajo en equipo entre los profesores y el personal de FP sería beneficioso para facilitar el intercambio de información.
- Hay una falta de motivación y de compromiso por parte de los estudiantes de FP. Tecniquest sería de gran ayuda para los profesores de FP para aumentar la motivación del alumnado. Necesitarían más formación en este respecto. A veces, también deberíamos estimular la motivación y la participación de los estudiantes: el programa de seguimiento de titulados de FP podría apoyar esta recomendación.
- Por último, existe un nuevo reto en la enseñanza, ya que el contexto cultural y social de los estudiantes de FP ha cambiado (por ejemplo, en Italia la presencia de estudiantes de procedencia migrante ha aumentado en los últimos años). Este reto exige competencias diferentes y nuevas por parte del profesorado de FP, que a veces necesita utilizar diferentes métodos/instrumentos de enseñanza como, por ejemplo, más ayudas o métodos visuales. Por lo tanto, en ciertas situaciones, tienen que desarrollar sus competencias tecnológicas. Asimismo, para apoyar a estos estudiantes, podría ser útil un programa de tutoría más intenso, así como una mayor capacitación del profesorado sobre las competencias interculturales.

España

Consenso en torno a competencias clave para cada titulación:

- En primer lugar, desde las instituciones educativas, deberían escogerse las competencias clave para cada familia formativa y módulo; definir a fondo dichas competencias y dividir cada una en varios niveles de exigencia para cada titulación y tipo de FP (Básica, media y superior). Debería definirse a nivel práctico y específico qué debería ser capaz de hacer una persona con un título concreto.
- Las instituciones de empleo deberán validar las definiciones realizadas por educación según las necesidades reales en la empresa y deberán completar los niveles de cada competencia según consideren que las personas tituladas deberían aumentar su nivel de maestría en prácticas y puesto de trabajo con el paso del tiempo.
- Entre instituciones educativas y de empleo deberán acordar métodos para que el alumnado pueda no solo adquirir sino certificar la adquisición de dichas competencias ya que actualmente el profesorado no se ve capaz para valorar el nivel de competencias transversales del alumnado y por supuesto el propio alumnado es totalmente incapaz de hacerlo. No obstante, es lo que se les pide en encuestas y currículos.

Por nuestra parte y con intención de ayudar con una buena práctica hemos puesto en marcha el proyecto Gizalider.

**Trabajo en equipo:**

Uno de los problemas detectados en España para el seguimiento de la empleabilidad de las personas tituladas en FP y el impacto que las competencias transversales en el proceso es la existencia de múltiples instituciones implicadas que trabajan de forma independiente.

Nuestro consejo, por tanto, sería trabajar conjuntamente para definir los datos clave a seguir y qué estudios se deben realizar, por quién, cuándo y cómo. Las instituciones deberían firmar convenios para poder llevar esto adelante con la ayuda de los centros de estadística y para compartir la información obtenida para extraer conclusiones de mayor valor.

Trabajo en la homologación del contenido de todas las bolsas de empleo (Principalmente las de instituciones de empleo)

Para poner en valor práctico las competencias transversales y que se vea su impacto real en la empleabilidad, es necesario que las instituciones las pidan a la hora de rellenar un currículum en sus bolsas de empleo oficiales, que existan certificaciones oficiales reconocidas por todos y que las empresas las incluyan en sus ofertas de empleo y definiciones de puestos. Como primer paso las instituciones podrían cambiar los formularios de sus bolsas de empleo.

Por su parte, España ha comenzado por la bolsa de empleo común Ikaasenplegu.

Campañas de información y concienciación para profesorado, alumnado y empresas sobre la importancia de la adquisición de competencias técnicas y transversales a lo largo de toda la vida laboral para mantenerse empleable. Además, las instituciones deberían dar ejemplo y mostrar que valoran de forma práctica, real y profunda las competencias transversales (con la formación que se promueve, con la exigencia en currículos, etc.).

5. Anexo

El siguiente material debería proporcionar a otros centros e instituciones de FP herramientas adicionales que pueden utilizarse y adaptarse a los contenidos de la formación.

Todos los materiales proporcionados por los colaboradores del proyecto son de libre uso.

5.1. *Soft skills* o habilidades no técnicas y transversales (AT)

El colaborador austriaco ofrece una lista de competencias no técnicas y transversales⁵⁹⁶⁰ para la planificación de los contenidos de formación:

Competencias comunicativas

habilidades de moderación | creación de buenas relaciones laborales | empatía | habilidades de negociación | competencia retórica | conocimientos de *networking* | habilidades de presentación | capacidad persuasiva | gestión de conflictos

Competencias sociales

empatía | competencia intra-/intercultural | conocimiento de la naturaleza humana | conocimiento de *networking* | capacidad de trabajar en equipo | sensibilidad no verbal | gestión de conflictos | competencia crítica | capacidad motivadora

Competencias personales

empatía | creación de buenas relaciones laborales | habilidades de moderación | competencia intra-/intercultural | autoconfianza | autopromoción | conocimiento de la naturaleza humana | actitud constructiva ante la vida | habilidades de lectura y aprendizaje

Competencias de gestión

capacidad motivadora | pensamiento sistémico | decisión | competencia crítica | competencia de delegación | gestión del tiempo | gestión de conflictos | persuasión | habilidades para presentar

Competencias mentales

conocimiento de la naturaleza humana | actitud constructiva ante la vida | habilidades de lectura y aprendizaje | sensibilidad no verbal | capacidad para manejar el estrés | creatividad | capacidad motivadora | pensamiento sistémico | decisión

Competencias para la implementación

⁵⁹ <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

⁶⁰ <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



capacidad de lectura y aprendizaje | autopromoción | capacidad de moderación | creatividad | iniciativa y perseverancia | capacidad de negociación | decisión | gestión del tiempo | habilidades de presentación



5.2. *Ausbildungsdokumentation*- documentos de formación (AT)

Esta muestra de documentación formativa⁶¹ la proporciona el colaborador austriaco (exclusivamente en alemán):

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICH

WKO
DER HANDEL

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

EINZELHANDEL

SCHWERPUNKT:
Lebensmittelhandel

für Herrn/Frau

© Wirtschaftskammer Österreich
Bildungspolitischer Ausschuss
der Bundessparte Handel

© WKO-BSH Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhande Juli 2009 Seite 1 von 17

Ausbildungsdokumentation, página 1

⁶¹ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

Lebensmittelhandel

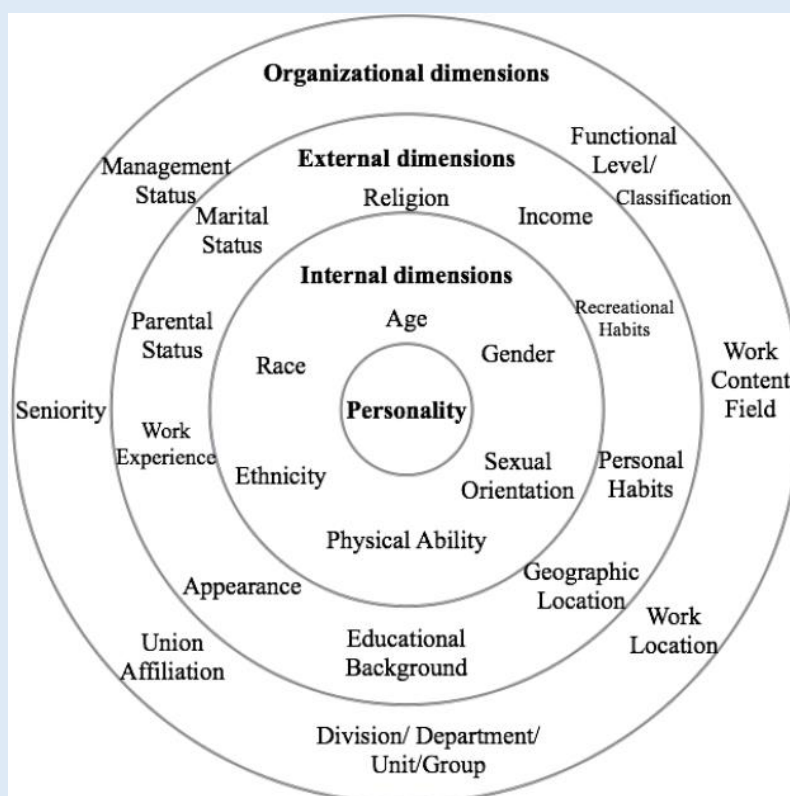
Lehrbetrieb:		Lehrzeit:	3 Jahre
Ausbilder:		Beginn:	
Lehrling:		Ende:	

Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	Kenntnis über den Lehrbetrieb						
	- Erster Lehrtag im Lehrbetrieb - Führung durch den Lehrbetrieb - Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen - Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb - Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall - Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben						
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes						
	- Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes: - nach der Sortimentsgestaltung: Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermärkte - nach der Verkaufsmethode: Selbstbedienung, Vorwahl-, Bedienung, Versandhandel - Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: Einzelunternehmen, Personen-, Kapitalgesellschaft.						
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse						
	- Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes - Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche: - auf Grund des Warensortiments - der Verkaufsform - der Angebots- und Preisgestaltung - der Serviceleistungen - der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen - Standort des Lehrbetriebes: - Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet - Einfluss auf die Marktposition und den Kundenkreis - Ziele des Lehrbetriebes						
1.2	Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung						
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes						
	- Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale...) - Kennen der technischen Geräte des Verkaufes und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...) - Kontrolle der Funktionsfähigkeit - Erkennen von Störungen (z. B. Kühlung) - fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer) - sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)						

5.3. Las capas de la diversidad (AT)

El colaborador austriaco proporciona el modelo de «Capas de diversidad»⁶² el cual puede utilizarse en el contexto de la gestión de casos individuales:

En *The Four Layers of Diversity* de Lee Gardenswartz y Anita Rowe (1995), se citan cuatro niveles de dimensiones. Son diversidades que pueden inducir procesos sociales y estructurales de inclusión y exclusión en los más diversos ámbitos de la vida. Las dimensiones fundamentales descritas anteriormente se representan en el gráfico como dimensiones interiores. Leído de adentro hacia afuera, la posibilidad de influir en la dimensión de la diversidad aumenta en cada uno de estos cuatro niveles. En consecuencia, difícilmente podemos influir en las dimensiones internas, mientras que podemos determinar las afiliaciones externas y organizacionales con mayor firmeza.⁶³



Las capas de la diversidad

adaptado de Gardenswartz & Rowe (2003)⁶⁴

⁶² https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702

⁶³ <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

⁶⁴ <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

5.4. La rueda del equilibrio entre vida privada y vida laboral (AT)

Esta herramienta se puede utilizar para la gestión de casos individuales e implica profundamente al cliente correspondiente:

Introducción

El equilibrio entre la vida privada y la vida laboral (según Coughlin/N. Peseschkian) se refiere a un entrelazamiento entre el trabajo y la vida privada en el contexto de un mundo laboral y de vida personal que ha cambiado mucho, y que todavía se encuentra en un proceso de cambio dinámico. Dado que el desempleo puede tener un impacto negativo en diferentes ámbitos de la vida, estos ámbitos se examinan y se analizan más detenidamente. Igual de importante es la consideración de los recursos disponibles en cada ámbito, que contribuyen a la satisfacción y sirven como fuentes de fortaleza.

Objetivos:

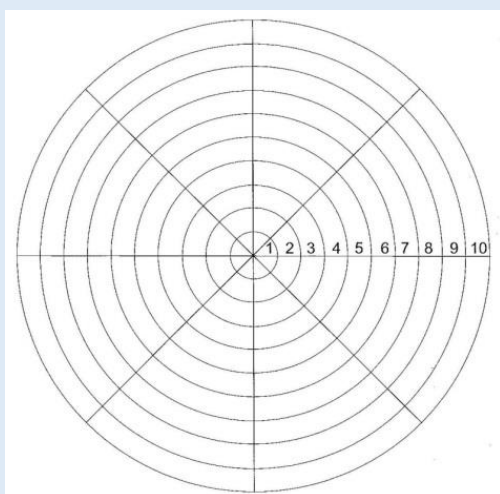
Reconocer en qué ámbitos hay una falta de atención y energía para estar en equilibrio personal. Reconocer los recursos existentes. Evaluar la satisfacción en una escala. Desarrollar los primeros pasos para mejorar la calidad de vida en estos ámbitos.

Tipo de ejercicio

Trabajo individual, grupos de tres, grupos grandes.

Materiales

Hoja de ejercicios: «Rueda de la vida» en la que se dibujan 8 segmentos con una escala de entre 0 y 10; 2 lápices de distintos colores



Instrucciones

- Cada segmento corresponde a un ámbito de la vida
- Se etiquetan los segmentos
- El centro del círculo corresponde al valor 0

centro = poco, la línea exterior del círculo = mucho

- Dibuja ahora de acuerdo con tu situación actual con un solo color de lápiz para cada ámbito de la vida, cuánta atención (tiempo, energía, entusiasmo) fluye hacia este ámbito o cómo de satisfecho estás con este ámbito (escala 0 - 10)
- Reflexión (personal, entre tres, o en grupo)
- ¿Cómo que no lo sabes? ¿Estoy satisfecho? ¿Me falta algo? ¿Algún ámbito está demasiado lleno para mí? ¿Cuánta energía extraigo de este ámbito?
- ¿Cuáles son los recursos existentes?
- ¿Adónde quieres ir? Determina el tiempo y dibuja el objetivo con un segundo color
- ¿Cuál es el primer paso que puedes dar para pasar a la acción por segmento?

Comentarios

Los ámbitos de la vida son:

- Trabajo - significado, realización personal
- Seguridad/riqueza material
- Familia (padres/abuelos, hermanos/hermanas/parientes)
- Colaboración (convivencia, cónyuge)
- Amigos (contactos sociales)
- Salud (dieta, ejercicio, relajación, calidad del sueño, predisposición a enfermedades, visitas periódicas al médico, sustancias adictivas)
- Tiempo para mí (aficiones; cosas que me hacen sentir realizado)
- Significado de la vida/espiritualidad (interés en el desarrollo personal, preguntas sobre de dónde viene el hombre y por qué, religión...)

Preguntas de reflexión al terminar los ejercicios

- ¿Qué encuentras particularmente útil y de apoyo en los ámbitos individuales, incluso si actualmente no tienes trabajo?
- ¿Con qué estás satisfecho y feliz, cuáles son tus fuentes de fortaleza?

Preguntas para guiar el trabajo posterior y para trabajar hacia los objetivos

(¡Presta especial atención a las áreas con un valor ≤ 6 !)

- ¿Qué cambia si subes un punto en la escala?
- ¿Cómo sabrías esto?
- ¿Cómo lo notarían los demás?
- ¿Qué es posible? ¿Qué más?
- Tu primer paso es... (Orientación de soluciones)

Fuente:

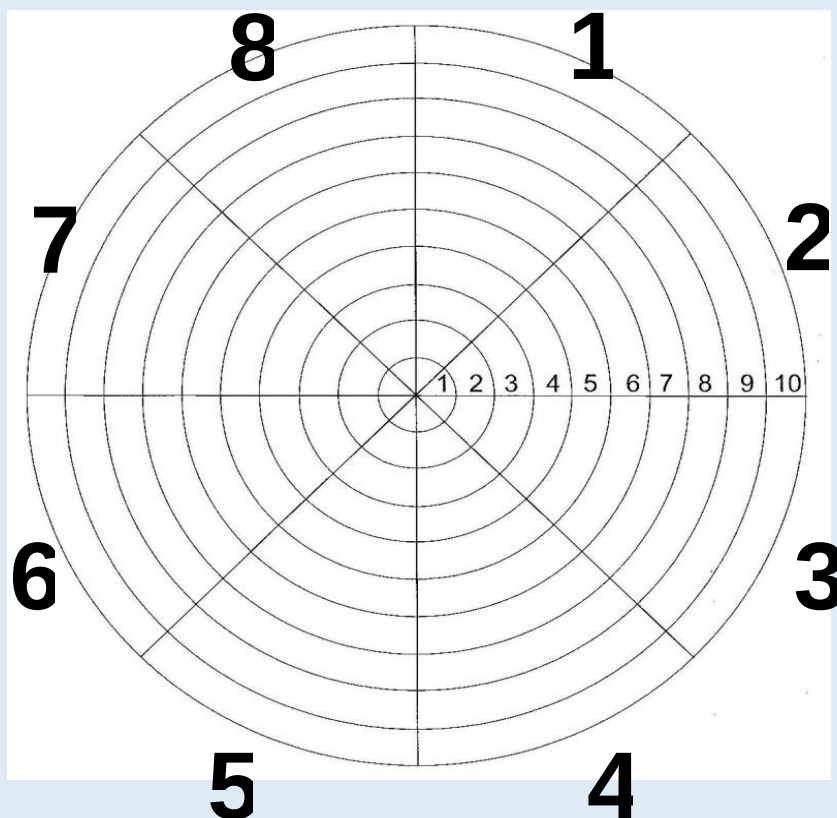
FREIDORFER, Birgit: Change - Werkzeugkasten für Veränderungen, Scriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

Los ámbitos de la vida en la «rueda de la vida» son:

1. Trabajo - significado, realización personal
2. Prosperidad material
3. Familia (padres/abuelos, hermanos/hermanas/parientes)
4. Colaboración (convivencia, cónyuge)
5. Amigos (contactos sociales)



6. Salud (dieta, ejercicio, relajación, calidad del sueño, predisposición a enfermedades, visitas periódicas al médico, sustancias adictivas)
7. Tiempo para mí (aficiones; cosas que me hacen sentir realizado)
8. Significado de la vida/espiritualidad (interés en el desarrollo personal, preguntas sobre de dónde viene el hombre y por qué, religión...)



5.5. Ejemplo de una evaluación por terceros (BE)

Esta muestra de una evaluación por terceros la proporciona el colaborador belga:

XXXX XXXX

VDO Accountmanager

Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.

RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).

STAAFDIAGRAMMEN

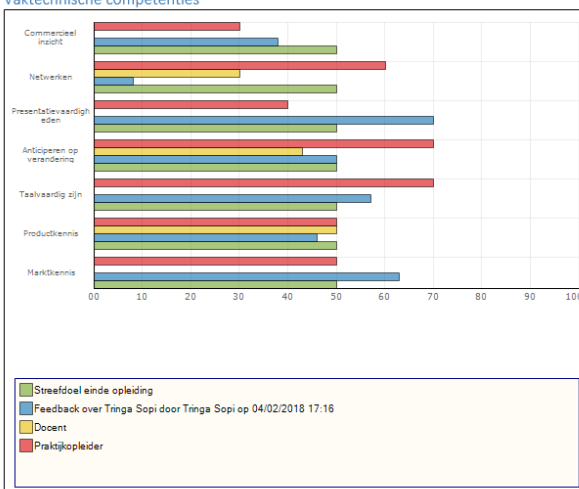
De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

Ondernemerscompetenties

Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	50	50	50	50
Prijsbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levenslang leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communicatie	50	50	50	50

■ Streefdoel einde opleiding
■ Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16
■ Docent
■ Praktijkopleider

Vaktechnische competenties



FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!
Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

• Ondernemerscompetenties

- Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.

• Marktkennis

- onzeker en het werk was verre van volledig

• Productkennis

- Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.

• Anticiperen op verandering

- Tringa ziet kansen als ze zich aanbieden en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.

• Netwerken

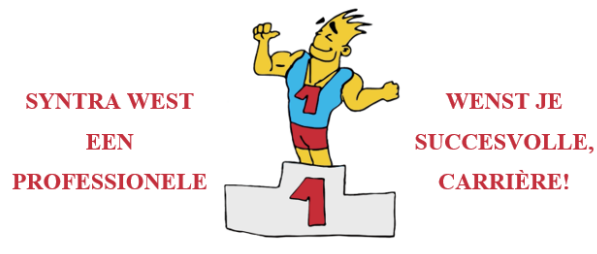
- Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

UPSKILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!



5.6. Cuestionario (IE)

El colaborador irlandés del proyecto ha proporcionado un cuestionario sobre los atributos que debe tener un nuevo trabajador, que se suma al cuestionario desarrollado por el proyecto en su conjunto:

Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.		The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work. Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.				
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1.	At work, a new worker needs to take the initiative.					
2.	At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3.	At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4.	At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5.	At work, it is important that a new worker asks question when they are unsure of something.					
6.	At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7.	It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8.	It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9.	At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10.	At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11.	At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12.	A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13.	A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14.	A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15.	A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16.	A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17.	At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18.	A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19.	At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20.	At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21.	At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22.	At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23.	At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24.	At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25.	At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26.	At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27.	At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28.	At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					



29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker
B.	At work, it is important that the new worker
C.	At work, it is important that the new worker
D.	At work, it is important that the new worker
E.	At work, it is important that the new worker

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

--

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.