



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional



DG Educación y Cultura

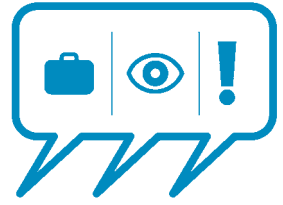
Programa de acción en el ámbito
del aprendizaje permanente

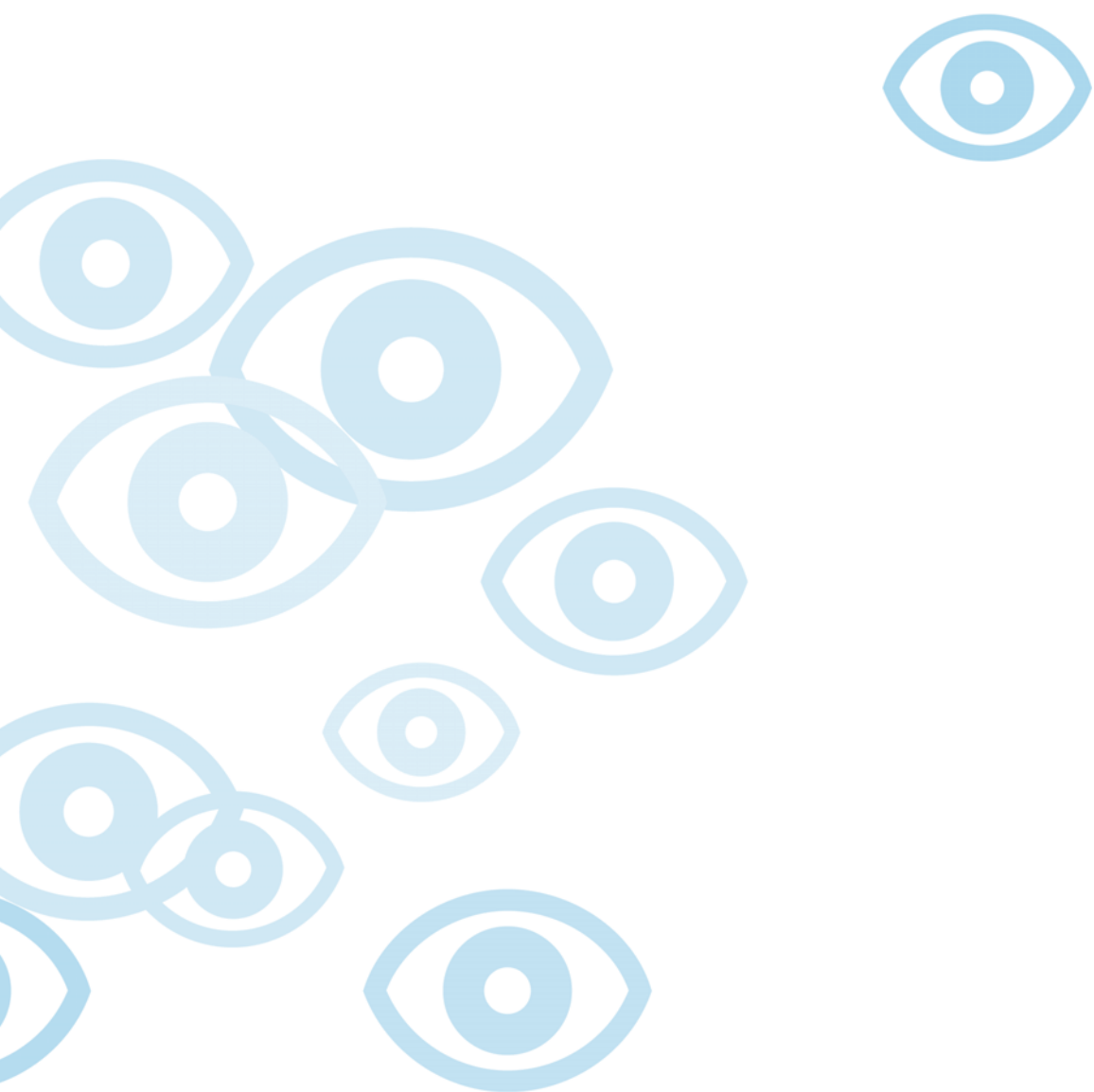
ES

Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010





Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral

Resultados de las visitas de estudio
2009/2010



Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo:

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2012

ISBN 978-92-896-0854-1

doi:10.2801/99943

© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2012

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Designed by adam@artdirector.gr

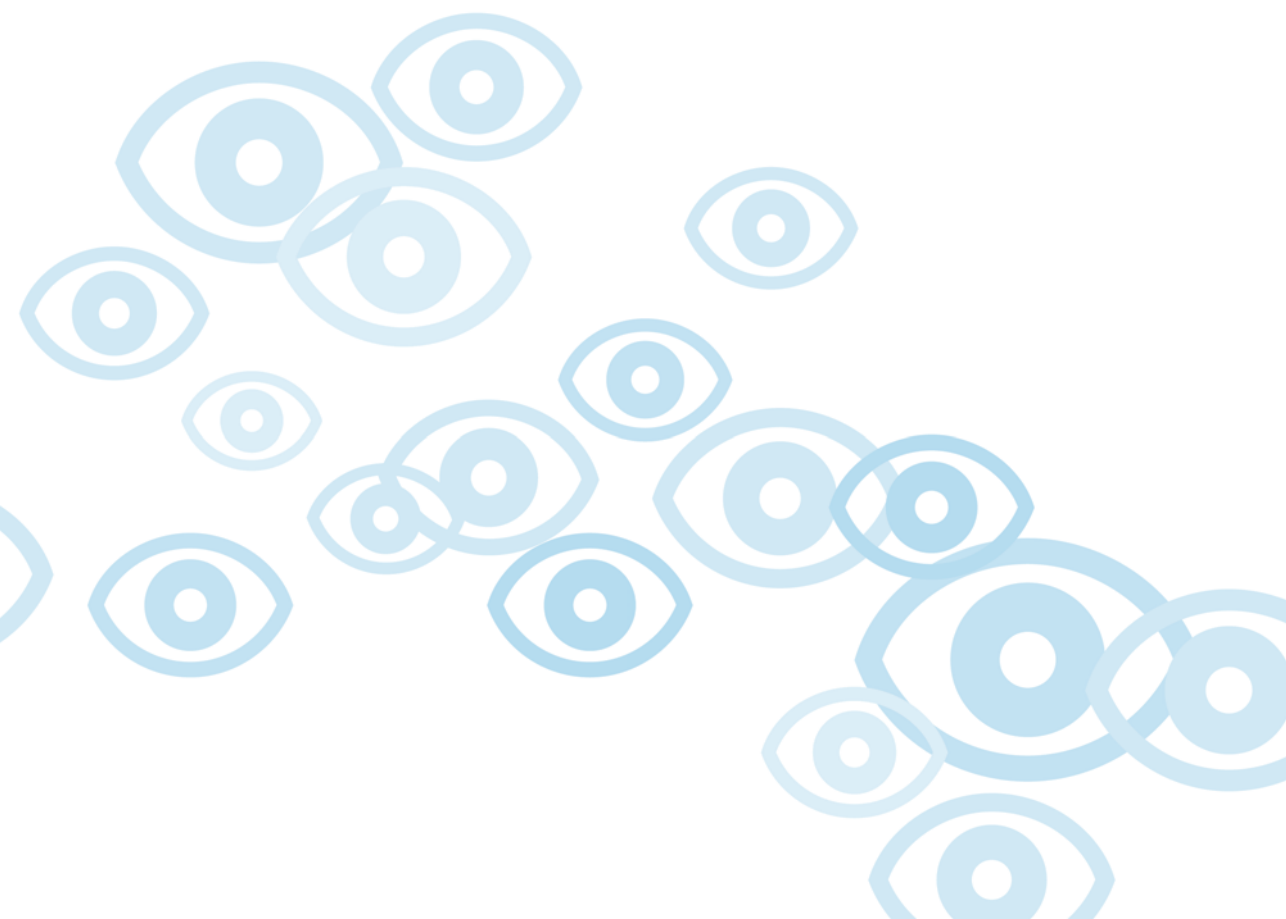
Printed in the European Union



El **Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional** (Cedefop) es el organismo de referencia de la UE para asuntos de formación profesional. Ofrece informaciones y análisis sobre los sistemas, las políticas, la investigación y la práctica de la FP. El Centro fue creado en 1975 en virtud del Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Christian Lettmayr, *Director en funciones*
Hermann Nehls, *Presidente del Consejo de dirección*



Prólogo

En los 27 Estados miembros de la Unión Europea viven alrededor de 95 millones de jóvenes, lo que representa aproximadamente una quinta parte de la población total (Eurostat, 2010, grupo de edad de 15 a 29 años) ⁽¹⁾. Son esenciales para el futuro de Europa y su desarrollo social, económico, cultural y medioambiental.

Existe en toda Europa una urgente necesidad de facilitar el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo y, por consiguiente, de establecer objetivos en materia de educación y empleo y de promover medidas de apoyo a los jóvenes. La estrategia Europa 2020, por ejemplo, incluye una iniciativa emblemática, denominada «Juventud en movimiento» (Comisión Europea, 2010a), que pretende reducir la tasa de desempleo juvenil.

Las previsiones del Cedefop sobre la oferta y la demanda de competencias para 2020 indican que tal vez muchos jóvenes hayan optado por continuar con su educación y formación debido a la incertidumbre que rodea sus perspectivas de empleo (Cedefop, 2010a). Para facilitar la transición al mercado laboral, los jóvenes necesitan estar mejor informados sobre la evolución de dicho mercado.

Los ejemplos que se presentan en esta publicación han sido seleccionados por los participantes en las visitas de estudio de especialistas y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la educación y formación profesional, que es una de las acciones clave del Programa de aprendizaje permanente 2007-2013 (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006a, p. 45-68). Al presentar las iniciativas que han emprendido distintos países para preparar y apoyar la integración de los jóvenes en el mercado laboral, el Cedefop contribuye al intercambio de información sobre prácticas exitosas y eventuales obstáculos.

Aunque esta publicación se dirige a los profesionales, incluye importantes mensajes para los responsables de las políticas de la UE.

Los ejemplos se centran en diferentes formas de aprendizaje en el puesto de trabajo, métodos de aprendizaje que ayudan a desarrollar las competencias empresariales de los jóvenes y están destinados a orientarles y asesorarles a título individual para que tomen decisiones adaptadas a sus talentos y necesidades ocupacionales. Estos ejemplos muestran cómo los programas pueden adaptarse a las necesidades y competencias de los estudiantes y destacan la necesidad de preparación del profesorado.

⁽¹⁾ Eurostat (2011). *Population on 1 January by five years age groups and sex*. Datos extraídos el 18 de agosto de 2011 [en línea]. Disponibles en Internet: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/ppu-lation/data/database>.

La formulación de políticas de educación y formación no es más que un elemento, que para ser eficaz requiere un contexto adecuado. Los ejemplos presentados en esta publicación muestran que la puesta en práctica precisa su tiempo.

El Cedefop y otras organizaciones han debatido anteriormente algunas de las iniciativas descritas como ejemplos de medidas políticas, pero esta publicación pretende dar una idea de su aplicación. Para aplicar objetivos e instrumentos europeos comunes, la sensibilización y el compromiso en todos los niveles son cruciales. Lograr que se produzcan cambios en la base exige que los responsables de las políticas y los profesionales del ámbito regional y local discutan y formulen políticas y prácticas, intercambien ideas y experiencias y reflexionen sobre la eficiencia de los enfoques.

Con esta publicación esperamos que se conozcan y comprendan mejor las políticas. Los organizadores y participantes en las visitas de estudio, los expertos y profesionales podrán descubrir ejemplos útiles para encontrar socios para proyectos de cooperación europeos y desarrollar ideas innovadoras en el marco del Programa de aprendizaje permanente (2007-13).

Aparte de su labor para velar por la calidad del programa de visitas de estudio y su relevancia para la política de la UE en materia de educación y formación, el Cedefop sigue recopilando y difundiendo los resultados de las visitas de estudio para promover una comunicación bidireccional entre los responsables de las políticas y los profesionales, lo que ayudará a constituir un sólido fundamento para la cooperación y el proceso de aprendizaje de las políticas en aras a la mejora de los sistemas de educación y formación de Europa.



Christian Lettmayr
Director en funciones, Cedefop

Agradecimientos

Esta publicación se basa en las aportaciones de las personas que han participado en la preparación y la realización de las visitas de estudio. Queremos dar las gracias a los participantes y, en particular, a los encargados de los informes de los grupos de visitas de estudio de 2009/2010 que incluyeron las iniciativas y proyectos en los informes de sus grupos, a los organizadores de las visitas de estudio y a los representantes de las instituciones anfitrionas que prepararon el contenido de las visitas, y a los organismos nacionales que coordinan las visitas de estudio en sus países y ayudaron a establecer contacto con las instituciones anfitrionas y a recoger información.

También queremos expresar nuestro agradecimiento a los participantes y los encargados de los informes de los talleres que debatieron y validaron las conclusiones que se presentan en el presente informe en el seminario de síntesis titulado «Preparar a los jóvenes para una integración efectiva en el mercado laboral: un desafío para Europa» (Salónica, 28 de febrero a 1 de marzo de 2011), organizado por el Cedefop.

El Cedefop quiere dar las gracias a Angela Musca, quien ha redactado y supervisado la preparación de esta publicación, y a Stephanie Wehrheim, del equipo de visitas de estudio, quien ha recopilado la información y la ha preparado para su publicación.

También damos las gracias a los miembros del personal del Cedefop, Irina Jemeljanova y George Kostakis (equipo de visitas de estudio), que han aportado útiles comentarios basados en su experiencia.

Expresamos nuestro especial agradecimiento a Eleonora Schmid, quien ha revisado el trabajo y formulado provechosas propuestas de mejora.

Por último, queremos expresar nuestro agradecimiento a Christine Nychas, del Cedefop, por su asistencia técnica en la preparación de esta publicación.

Índice

Prólogo	1
Agradecimientos	3
Introducción	6
1. Modos e itinerarios de aprendizaje flexibles	8
1.1. Crear opciones de aprendizaje flexibles	15
1.1.1. Reintegrar a los jóvenes en la educación por medio de la formación profesional, Reino Unido	15
1.1.2. Instituciones de educación abierta: apoyo a jóvenes, Turquía	17
1.1.3. Itinerarios de aprendizaje para jóvenes de 14 a 19 años, Reino Unido (Gales)	19
1.1.4. Instrucción preparatoria y orientación para estudios de EFP, Finlandia	21
1.1.5. Desarrollar el potencial de los jóvenes mediante estrategias de aprendizaje en Noruega	23
1.1.6. La Escuela de Segunda Oportunidad de Marsella, Francia	25
1.2. Apoyar el compromiso de los jóvenes mediante el aprendizaje	27
1.2.1. Programa juvenil del Ayuntamiento de Malmö, Suecia	27
1.2.2. Plan de educación personalizada, Dinamarca	29
1.2.3. Registros de cualificaciones en Inglaterra	31
1.2.4. Sistema de subsidios para retener a los jóvenes en la educación, Reino Unido	33
1.3. Valorar las capacidades para el aprendizaje permanente	35
1.3.1. Curso optativo complementario de un año de duración para estudiantes de EFP, Malta	35
1.3.2. Programa de formación inicial acelerada, Chipre	37
1.3.3. Iniciativa de nuevas oportunidades. El proceso de reconocimiento, validación y certificación de capacidades y competencias (RVCC), Portugal	39
1.3.4. Acreditación del aprendizaje anterior, Países Bajos	41
2. Facilitar la transición de los jóvenes de la educación y formación al mercado laboral	43
2.1. Orientación permanente para la transición del aprendizaje al trabajo	50
2.1.1. Un planteamiento integral de la orientación vocacional de los estudiantes, España	50
2.1.2. Apoyar a los estudiantes en su transición de la educación básica a la educación secundaria superior, Finlandia	52
2.1.3. Orientación para jóvenes sobre itinerarios paralelos, Eslovenia	54
2.1.4. Programa de información sobre carreras y formación profesional en línea, Austria	56
2.2. Itinerarios transitorios entre la educación, la formación y el trabajo	58
2.2.1. Cómo contratar más jóvenes para períodos de prácticas en el sector de la construcción: proyecto de tutoría, Bélgica	58
2.2.2. <i>Alternanza scuola lavoro</i> : transición de la escuela al trabajo, Italia	60
2.2.3. La cartera de competencias: fomentar la integración profesional de los jóvenes aprendices, Francia	62

2.2.4. El sistema dual de educación y formación profesional inicial en Alemania	64
2.2.5. Formación profesional a tiempo parcial: combinación del aprendizaje y el trabajo a tiempo parcial, Bélgica	66
2.2.6. Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional y Técnica (Metgem), Turquía	68
2.2.7. <i>Jobstarter</i> : un programa para financiar más períodos de prácticas, Alemania	70
3. Capacidades y competencias empresariales para jóvenes	72
3.1. Capacidades empresariales en el plan de estudios, con el apoyo de la UE	77
3.1.1. Plan de estudios integrado de espíritu empresarial en España	77
3.1.2. Aprendizaje sobre la empresa y el espíritu empresarial en la educación y formación profesional (EFP), España	79
3.1.3. Red para enseñar el espíritu empresarial en Irlanda	81
3.1.4. Valorar los resultados de los proyectos de la UE para desarrollar capacidades empresariales en los jóvenes, Portugal	82
3.1.5. Promoción del espíritu empresarial entre las mujeres en Grecia	84
3.2. Mejorar las capacidades empresariales de los jóvenes mediante la experiencia práctica	86
3.2.1. Empresas jóvenes en Noruega	86
3.2.2. Logros de primer nivel en Suecia	88
3.2.3. Punto de inflexión: la educación del espíritu empresarial en la EFP en Finlandia	90
3.2.4. Capacidades empresariales en el ámbito tecnológico como empresa conjunta con sociedades locales, Suecia	92
3.2.5. <i>Start-up café</i> en la Universidad de Lovaina, Bélgica	94
4. Experiencia del seminario de síntesis	96
Bibliografía	97
Para más información	100
Anexo 1. Visitas de estudio 2009-2010: datos clave	101

Lista de gráficos

1. Modos e itinerarios flexibles de aprendizaje	11
2. ¿Qué se necesita para establecer itinerarios de aprendizaje?	13
3. Obstáculos y soluciones para desarrollar itinerarios flexibles de aprendizaje	14
4. Interdependencia entre las capacidades de gestión de la carrera profesional, el aprendizaje de competencias y las capacidades de empleabilidad	46
5. Ayudar a los jóvenes en la transición de la educación al trabajo	49
6. Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionadas con las competencias empresariales	73
7. Mejorar las capacidades y competencias empresariales de los jóvenes	76

Introducción

El Cedefop coordina desde 2008 el programa de visitas de estudio a escala europea en nombre de la Comisión Europea y en cooperación con ella. Este programa ha logrado promover el debate, la reflexión, el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre especialistas y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la educación y la formación profesional que se encargan de desarrollar y poner en práctica la educación y la formación en toda Europa. Abarca un amplio abanico de temas que concuerdan plenamente con las prioridades de educación general y educación y formación profesional (EFP) en todos los niveles y del aprendizaje permanente en general (véanse los tipos y temas de las visitas de estudio en el anexo 1). Al crear un foro en el que participantes de diferentes procedencias puedan intercambiar experiencias y formar asociaciones transfronterizas, el programa de visitas de estudio también contribuye a que los logros de la cooperación europea sean más visibles para un mayor número de agentes. Se trata de una importante aportación al fomento del uso sistemático de los instrumentos europeos ⁽²⁾, que permiten que las cualificaciones de las personas se comprendan mejor en toda Europa.

En el año académico 2009-2010, 2.358 responsables y especialistas en educación y formación profesional de 33 países ⁽³⁾ participaron en 230 visitas de estudio efectuadas en 30 países. Los mayores grupos de participantes fueron directores de escuela e instructores de profesores (25 %), directores de centros de educación y formación profesional, directores de centros de orientación de convalidación o acreditación (16 %), representantes de autoridades locales, regionales y nacionales (11 %) y orientadores (8 %) (véase la lista de participantes en las visitas de estudio en el anexo 1) ⁽⁴⁾.

Los participantes visitan centros de educación y formación, reciben información sobre políticas y prácticas eficaces y transmiten sus propias ideas y conocimientos sobre el tema estudiado. A la vuelta de una visita, muchos de ellos aplican lo que han aprendido y proponen cambios en la forma en que trabaja su institución y en las políticas de educación y formación a escala local, regional y nacional. Una encuesta realizada por el Cedefop entre los participantes de 2009-2010 muestra que el 60 % de los entrevistados propusieron cambios en la forma de trabajar de sus centros o instituciones después de una visita de estudio.

⁽²⁾ Los instrumentos comunes europeos comprenden: el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), que abarca la educación, general, profesional, superior y para adultos y sirve de plantilla de traducción para que las cualificaciones se comprendan mejor entre diferentes países y sistemas; el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad (ECVET) para que el aprendizaje sea transferible, y el Europass, una cartera que documenta las cualificaciones y capacidades de las personas en un formato normalizado. Para más información, visite: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx>

⁽³⁾ Participaron 33 países, a saber, los 27 Estados miembros de la UE más Islandia, Liechtenstein, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía.

⁽⁴⁾ Otros grupos de destinatarios son los interlocutores sociales, inspectores de educación y formación profesional, jefes de departamento, representantes de redes y asociaciones de educación y formación y de servicios educativos, oficinas de empleo o centros de orientación e investigadores.

De acuerdo con el análisis de los informes de grupo, los participantes se muestran muy satisfechos con la calidad del intercambio y las oportunidades que ofrece el programa. Durante las visitas de estudio examinan los retos comunes a los que se enfrentan distintos países, observan la forma en que se aplican las políticas de educación y formación y comparan estas con la situación existente en sus países. Asimismo establecen nuevos contactos y continúan la cooperación en materia de educación y formación profesional.

Los informes de los grupos ofrecen igualmente una rica fuente de información para los seminarios de síntesis que organiza el Cedefop cada año. Tienen un gran valor para ulteriores exploraciones e incluyen enfoques comunes, retos y ejemplos de buenas prácticas detectados por los participantes sobre los temas y problemas en los que han venido trabajando. El equipo de visitas de estudio del Cedefop recopiló los informes y analizó el contenido de las visitas de estudio que tuvieron lugar en el año académico 2009-2010. Los participantes en las 53 visitas de estudio identificaron y debatieron sobre más de cien políticas, prácticas y proyectos relacionados con la preparación de los jóvenes para una integración efectiva en el mercado laboral. En esta publicación se incluyen 35 ejemplos de políticas y prácticas presentadas por sus «responsables» en el seminario de síntesis organizado por el Cedefop del 28 de febrero al 1 de marzo de 2011 en Salónica, Grecia (para más información, véase el capítulo 4).

Los ejemplos se agrupan en torno a los siguientes temas:

- apoyar a los jóvenes con modos e itinerarios de aprendizaje flexibles;
- facilitar la transición de los jóvenes de la educación y la formación al mercado laboral;
- desarrollar capacidades y competencias empresariales de los jóvenes.

Las iniciativas que se presentan en la presente publicación deben entenderse en su contexto nacional, regional o local específico. Esperamos que permitan comprender mejor la forma en que se abordan problemas específicos de la educación y la formación en distintos países europeos y que provoquen una reflexión sobre lo que podría funcionar en otros contextos.

Las descripciones incluidas en esta publicación se basan en la información facilitada por los coordinadores de estas iniciativas. La descripción de cada iniciativa sigue la misma estructura común, en la que se presenta la medida y el contexto de la política, el propósito y contenido de la iniciativa, el grupo destinatario, los principales agentes implicados, el enfoque y las actividades emprendidas, los resultados alcanzados y sus repercusiones. Cada descripción incluye igualmente la información de contacto de las instituciones anfitrionas y de un representante por si alguien desea más información o iniciar una cooperación.

Modos e itinerarios de aprendizaje flexibles

Contexto

Si bien los jóvenes de hoy en día suelen estar más cualificados que generaciones anteriores, son demasiados los que abandonan la educación y la formación sin apenas cualificación alguna. Según la encuesta de población activa (2010), 13 120 000 (el 14,1 %) de los jóvenes de 18 a 24 años de edad en la UE tenían un nivel de educación inferior a la secundaria superior y no recibían ninguna educación o formación posterior ⁽⁵⁾. A pesar de algunas mejoras, pocos países se mantuvieron por debajo del techo del 10 % que los Estados miembros habían acordado para 2010.

Las personas con bajas cualificaciones corren un mayor riesgo de desempleo y tienen menos probabilidades de participar en la formación, y los jóvenes y estudiantes de origen inmigrante corren un riesgo extra (Comisión Europea, 2011b). La crisis económica ha agravado su situación. Corren peligro de quedar atrapados en un círculo vicioso, ya que los desempleados y personas con bajas cualificaciones corren más riesgo de caer en la pobreza, lo que a su vez deriva en un menor acceso a la educación y la formación o al empleo (Comisión Europea, 2010e). Esta situación es motivo de preocupación en muchos países europeos, sobre todo en vista de que la demanda de competencias de un nivel superior al exigido anteriormente aumenta incluso en los puestos de trabajo elementales.

Entre 2010 y 2020 se exigirán cualificaciones de nivel medio y superior para más del 90 % de las vacantes de empleo ⁽⁶⁾. Para encontrar un empleo y conservarlo, los jóvenes tienen que poder hacerse cargo de su aprendizaje y sus carreras profesionales en las diversas fases de su vida.

La educación y la formación deben encontrar la manera de habilitar a todos los jóvenes, pero en particular a aquellos que se topan con obstáculos, para que adquieran desde una fase temprana conocimientos, capacidades y competencias que faciliten su transición al mercado laboral y les permitan continuar su aprendizaje o reanudarlo más adelante. La competencia de aprender a aprender, las capacidades de gestión de la carrera profesional y la actitud empresarial son algunos de los requisitos para conseguirlo.

Las personas también deben tener la oportunidad de combinar y pasar de un tipo y nivel de aprendizaje a otro y de que se reconozcan sus conocimientos, capacidades y competencias, no solo los adquiridos en la educación formal, sino también en el trabajo o a través de actividades personales o comunitarias. Para ello se requieren itinerarios y métodos de aprendizaje flexibles.

⁽⁵⁾ Eurostat. Encuesta de población activa, fecha de extracción 15.7.2011.

⁽⁶⁾ Cedefop (actualización de 2011). *Forecasting skill supply and demand in Europe: country workbooks*.

Cedefop: Salónica. [acceso restringido]. Si desea recibir una autorización de acceso, debe ponerse en contacto con: skills-analysis@cedefop.europa.eu

Antecedentes de la política de la UE

Reducir a menos del 10 % el número de jóvenes que abandonan anticipadamente la educación y la formación es uno de los objetivos principales de la estrategia Europa 2020 (Comisión Europea, 2010b, 2010c). Una meta complementaria es aumentar el número de personas de 30 a 34 años de edad que poseen un título universitario o equivalente al 40 %. Para alcanzar estos objetivos a escala europea se ha invitado a los Estados miembros a establecer sus propios objetivos nacionales de acuerdo con sus propios puntos de partida y situaciones específicas. Aunque la educación y la formación son competencia de los Estados miembros, estos definen prioridades comunes y trabajan para alcanzar objetivos compartidos.

Los Estados miembros han aprobado en varios documentos estratégicos una serie de medidas para ayudar a los jóvenes a superar los retos a los que se enfrentan. Las iniciativas emblemáticas Agenda de nuevas cualificaciones y empleos (Comisión Europea, 2010d) y Juventud en movimiento (Comisión Europea, 2010a) esbozan las políticas para aumentar la empleabilidad de los jóvenes y las oportunidades de empleo.

Hacer que los sistemas de educación y formación sean integradores y que el aprendizaje permanente sea una realidad es un elemento crucial en el marco estratégico general de la cooperación europea en materia de educación y formación (EF 2020) (Consejo de la Unión Europea, 2009) y del Comunicado de Brujas sobre educación y formación profesional (EFP) (Comunicado de Brujas, 2010). En ambos documentos, los Estados miembros se comprometen a adoptar medidas preventivas y correctivas para ayudar a que un mayor número de jóvenes adquieran al menos cualificaciones de secundaria superior.

La Recomendación del Consejo relativa a las políticas encaminadas a reducir el abandono escolar prematuro (Consejo de la Unión Europea, 2011) y la Comunicación de la Comisión correspondiente (Comisión Europea, 2011a), establecen directrices para ayudar a los Estados miembros a formular políticas amplias y basadas en pruebas empíricas. Estas directrices se centran en incluir competencias clave (Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea, 2006b) en todos los tipos de educación y formación y en mejorar la calidad de los servicios de orientación para jóvenes. Al reconocer las posibilidades que ofrece la educación y formación profesional como alternativa para los estudiantes, que de otro modo, podrían abandonar los estudios, abogan por mejorar su condición y calidad y garantizar las oportunidades de avanzar a la educación superior. Las asociaciones con empresas y el aprendizaje en el trabajo pueden mejorar la empleabilidad. Los métodos pedagógicos para adaptar el aprendizaje a las capacidades y necesidades de los estudiantes y para desarrollar en los profesores e instructores competencias destinadas a gestionar la diversidad y trabajar con estudiantes «de riesgo» son cruciales para tener éxito.

Los métodos e itinerarios flexibles que se centran en los resultados del aprendizaje ocupan un lugar muy destacado en estos documentos sobre políticas. La orientación y validación de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridas tanto en el trabajo como en otros lugares deberían facilitar el acceso a la educación y la formación.

Poner las políticas en práctica

Los ejemplos seleccionados entre los informes de las visitas de estudio para este capítulo destacan la forma en que se aplican estas políticas ⁽⁷⁾ en distintos países.

Como muestran estas iniciativas, los sistemas de educación y formación que ofrecen modos e itinerarios flexibles de aprendizaje ⁽⁸⁾ y evitan « callejones sin salida», ayudan a superar las desventajas (Consejo de la Unión Europea, 2010a). Estos ejemplos ilustran igualmente diferentes aspectos de la flexibilidad en los programas de educación y formación, como se indica en el gráfico 1.

Adaptar el aprendizaje a las necesidades y capacidades de cada estudiante resulta especialmente ventajoso para aquellos que requieren un apoyo adicional, como los jóvenes que han abandonado prematuramente la escuela con apenas cualificación alguna, los jóvenes desfavorecidos, los adultos con un bajo nivel de cualificación o carentes de un aprendizaje anterior acreditado, las personas pertenecientes a minorías étnicas, las que tienen dificultades de aprendizaje o discapacidad y los inmigrantes. Cada uno de estos grupos se enfrenta a diferentes obstáculos para aprender y participar en el mercado laboral, como la falta de cualificaciones o de información sobre oportunidades de aprendizaje, la falta de autoestima, de confianza en sí mismo o de conocimiento de lenguas, costes, falta de tiempo debido a compromisos laborales o responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos.

Ejemplos de prácticas

En la mayoría de los casos, las medidas preventivas y correctivas que se presentan examinan formas para estimular a los estudiantes a permanecer en la educación y la formación o a reanudarlas. Suelen concentrarse en la **creación de métodos y entornos de aprendizaje más atractivos**. Por ejemplo, el proyecto británico denominado «Re-engaging young people in education using vocational training» (Reintegrar a los jóvenes en la educación por medio de la formación profesional) desarrolló cursos complementarios para jóvenes de 14 a 16 años que estaban en riesgo de abandonar prematuramente la escuela (apartado 1.1.1.). Los centros de Educación Abierta de Turquía están dirigidos a los adultos y jóvenes que abandonaron su educación. Aproximadamente un millón de personas aprovechan cada año el apoyo de este proyecto para terminar su educación primaria o secundaria, y en muchos casos continúan a la educación superior u obtienen un certificado acreditativo de las capacidades profesionales que han desarrollado (apartado 1.1.2.).

(7) Para un resumen más completo de las políticas e iniciativas que han introducido los países para hacer que la EFP resulte más flexible, véase el informe sobre políticas del Cedefop: Cedefop, 2010b.

Puede consultar informes sobre políticas nacionales conexas de la Red Refer del Cedefop en la siguiente dirección de Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx> [consultado el 22.6.2011].

(8) Los itinerarios de educación y formación son un conjunto de programas de educación y formación relacionados entre sí que ofrecen las escuelas, centros de formación, establecimientos de educación superior o proveedores de EFP, que promueven la progresión individual dentro de un sector de actividad o entre estos (Cedefop, 2008).

Gráfico 1. Modos e itinerarios flexibles de aprendizaje



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

1. acceso y progresión

- **requisitos formales de admisión** cualificaciones, nivel educativo específico, capacidades específicas o experiencia laboral exigidos para ser admitido a un programa;
- **validación del aprendizaje:** confirmación de que los conocimientos, capacidades o competencias que ha adquirido una persona fuera de la educación formal, por ejemplo, en el trabajo, cumplen criterios predefinidos, lo que significa que los resultados del aprendizaje de esta persona han sido evaluados por una organización autorizada oficialmente a hacerlo;
- **reconocimiento formal de los resultados del aprendizaje:** la persona recibe un certificado, diploma o título, es decir, se reconocen oficialmente sus conocimientos, capacidades o competencias; la persona puede recibir una declaración de equivalencia o una adjudicación de créditos; el valor de los conocimientos, capacidades o competencias de las personas puede ser reconocido, por ejemplo, por las empresas (reconocidos socialmente) (Cedefop, 2008).

2. modos de prestación en términos de

- **tiempo:** puede incluir el tiempo en que un curso comienza y termina, el tiempo y los plazos para presentar trabajos o realizar tareas en el marco del curso, o el tiempo en términos de flexibilidad en el ritmo de aprendizaje;
- **contenido:** el contenido puede ser flexible respecto a los temas del curso, la orientación del mismo (por ejemplo, si es un curso basado en la teoría o la práctica), normas de evaluación o requisitos para concluir el curso;
- **métodos y recursos de instrucción:** formas en las que se imparte el curso, lengua utilizada, tipos y fuentes de recursos de aprendizaje y tareas requeridas para el curso;
- **prestación y logística:** que puede aplicarse a la flexibilidad respecto al lugar de aprendizaje.

Fuente: Adaptado de Collis y Moonen, 2001.

Una iniciativa finlandesa está destinada a los jóvenes de 15 a 20 años y pretende reducir el número de interrupciones a lo largo de los estudios de formación profesional por medio de un programa de estudios más coherente (apartado 1.1.4.). Los itinerarios de aprendizaje para jóvenes de 14 a 19 años en Gales prestan apoyo a los estudiantes que desean continuar con la formación profesional y les motiva para que lo hagan mientras se encuentran aún en la educación obligatoria (apartado 1.1.3.). Una iniciativa noruega se centra en la formación de profesores e instructores para que utilicen diferentes estrategias de aprendizaje a fin de adaptarse a las necesidades de los estudiantes (apartado 1.1.5.).

La orientación permanente y los métodos basados en carteras para documentar las capacidades de los estudiantes e identificar deficiencias se integran ya sea en los programas de educación o formación o se imparten en el contexto de las actividades de contacto. Su objetivo es elevar las aspiraciones de los estudiantes e identificar oportunidades de aprendizaje adecuadas. Sin embargo, ninguna de las iniciativas hace referencia al uso de Europass⁽⁹⁾ para lograrlo. Un programa de seguimiento sueco se centra en identificar a los jóvenes que han abandonado la educación, les ofrece orientación y les hace participar en una formación basada en trabajos prácticos para promover su integración en el mercado laboral (apartado 1.2.1.). En Dinamarca, los centros de orientación para jóvenes ofrecen orientación y asesoramiento a los jóvenes de 13 a 25 años y un plan individual de educación (PIE) para cada joven a fin de apoyar la transición de la enseñanza obligatoria a la educación posterior (apartado 1.2.2.). En el Reino Unido se ofrecen registros de capacidades a los jóvenes para que se hagan cargo de sus oportunidades de educación y empleo (apartado 1.2.3.).

Las actividades de extensión y apoyo financiero demuestran la necesidad de aplicar enfoques integrales y políticas complementarias en materia de educación y formación, juventud, empleo y protección social. Por ejemplo, la Escuela de Segunda Oportunidad de Marsella está dirigida a jóvenes de 18 a 25 años que han abandonado la educación y pretende recuperar a los jóvenes que anteriormente habían tenido una experiencia negativa de la educación por medio de actividades de carácter comunitario (apartado 1.1.6.). En el Reino Unido, el subsidio de permanencia en la educación ofrece ayuda económica a los jóvenes de 16 a 19 años para que continúen sus estudios (apartado 1.2.4.).

La última serie de ejemplos de este capítulo demuestra que **la incorporación de la validación de las capacidades de las personas en los sistemas de educación y formación** puede ayudar a estimular el aprendizaje ulterior. Por ejemplo, el Programa de reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC) de Portugal trabaja con jóvenes que corren riesgo de abandonar prematuramente la escuela sin cualificaciones, les presta un apoyo y orientación personalizados para animarlos a que sigan con sus estudios y les ayuda a identificar itinerarios alternativos para la obtención de certificados (apartado 1.3.3.). En los Países Bajos, el sistema de acreditación/reconocimiento del aprendizaje anterior (APL/RPL) se ha integrado en el sistema educativo y el código de calidad del APL ofrece una estructura formal para definir principios de calidad para el proceso de APL (apartado 1.3.4.).

⁽⁹⁾ Europass es una herramienta que permite que los conocimientos, capacidades y cualificaciones de los ciudadanos sean más inteligibles, fomentando así la movilidad en Europa. Consiste en cinco documentos: curriculum vitae, pasaporte de lenguas europeas, movilidad Europass, suplemento de certificado y suplemento de diploma. Para más detalles, visite el sitio web de Europass en: <http://europass.cedefop.europa.eu> [consultado el 22.6.2011].

La validación no se utiliza únicamente para el acceso, pues en función de las capacidades y del aprendizaje anterior de los jóvenes se pueden realizar programas acelerados. En Chipre se utiliza la formación acelerada para los estudiantes que desean cambiar de profesión o itinerario de aprendizaje, y los participantes en la visita de estudio la proponen como una solución eficiente (apartado 1.3.2.). Se trata de una solución más eficiente en términos de inversión de tiempo y dinero por parte de los estudiantes. Al considerar que un programa de educación superior que reconoce a los graduados de EFP su aprendizaje anterior constituye una buena práctica, los participantes en la visita de estudio hacen una valiosa contribución al debate sobre la imagen de la EFP y su doble propósito de excelencia e inclusión. En Malta, los estudiantes de EFP pueden acceder después de dos años a la universidad para realizar un curso complementario de un año y obtener un título de graduado (apartado 1.3.1.).

Aunque las visitas de estudio muestran ante todo prácticas que han tenido éxito, siguen existiendo algunos problemas. Los participantes destacaron las limitaciones de financiación y los acuerdos de colaboración que no resultan muy eficaces, de modo que ofrecer oportunidades flexibles de aprendizaje a mayor escala sigue siendo uno de los principales retos (véase el gráfico 2).

Para apoyar el proceso de aprendizaje de políticas, los participantes en los talleres deliberaron sobre los principales obstáculos y sus posibles soluciones (véase el gráfico 3) e identificaron las principales características que hacen que los itinerarios sean flexibles. Esperamos que estas reflexiones animen a otros a introducir cambios en su propio país.

Gráfico 2. ¿Qué se necesita para establecer itinerarios de aprendizaje?



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

- requisitos de acceso
- referencias o normas comunes (basadas en los resultados del aprendizaje)
- cooperación y comunicación entre los agentes
- participación de las autoridades competentes
- métodos para la evaluación y transferencia de equivalencias
- acuerdos en materia de reconocimiento y validación
- transferibilidad de la cualificaciones
- confianza

Fuente: Extracto de la presentación de Isabelle Le Mouillour del Cedefop en un taller del seminario de síntesis, celebrado del 28 de febrero al 1 de marzo de 2011 en Salónica.

Gráfico 3. **Obstáculos y soluciones para desarrollar itinerarios flexibles de aprendizaje**



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

OBSTÁCULOS

Relacionados con la persona

- barreras sociales y culturales: inexistencia de una tradición de educación en la familia, falta de modelos en la educación;
- falta de motivación y autoestima;
- falta de capacidades;
- insatisfacción con la experiencia escolar anterior.

Relacionados con el sistema educativo

- falta de cursos de aprendizaje en prácticas;
- falta de reconocimiento del aprendizaje anterior.

Relacionados con dificultades socioeconómicas

- falta de empleo o de garantía de conseguir un empleo tras terminar los estudios;
- mala imagen de la educación y formación profesional.

Posibles SOLUCIONES

- iniciar la orientación y asesoramiento en una fase temprana;
- implicar a los padres en el proceso de asesoramiento;
- ofrecer una educación personalizada y soluciones a medida;
- mejorar la imagen de los estudios de formación profesional;
- mejorar el seguimiento de los jóvenes mayores de 16 años;
- ofrecer vías más claras hacia el empleo.

Fuente: Resultados de un taller del seminario de síntesis celebrado el 28 de febrero al 1 de marzo de 2011 en Salónica.

1.1. Crear opciones de aprendizaje flexibles

1.1.1. Reintegrar a los jóvenes en la educación por medio de la formación profesional, Reino Unido



**¿DÓNDE?**
Richmond Local Authority
Children's Services and Culture
London Borough of Richmond
upon Thames – Civic Centre
44 York Street, Twickenham,
TW1 3BZ, Reino Unido
Tél. + 44 07931963861
[www.richmond.gov.uk/
14-19_education](http://www.richmond.gov.uk/14-19_education)

**PERSONA DE CONTACTO**
Linda McPHEE
Asesora sobre planes de estudio
para estudiantes de 11 a 19 años
l.mcphee@richmond.gov.uk
Linda.mcphee1@btinternet.com

ofrecer una serie adicional de cursos a los estudiantes que corrían riesgo de abandonar la escuela. Uno de los cursos más populares es *Peluquería y belleza*, al que asisten regularmente 30 estudiantes de todo el distrito londinense de Richmond.

Para este curso se construyó un atractivo salón de peluquería y belleza con instalaciones profesionales. Podía ofrecer a los estudiantes cualificaciones que conducían a otras oportunidades generales y profesionales en el instituto local o a un curso de aprendizaje en prácticas en una empresa local.

¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario está formado por jóvenes de 14 a 16 años que corren riesgo de abandonar la escuela. Muchos de los estudiantes inscritos en el curso tenían diversos problemas, como dificultades emocionales o de conducta, y bajos niveles de autoestima y motivación.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Para poner en marcha el proyecto se solicitó y obtuvo una ayuda financiera inicial a través de subvenciones locales y el FSE, que permitió que el instituto de la localidad contratara, con el apoyo de la Autoridad Local de Richmond, a un gestor experimentado para crear un interesante curso de peluquería y estética al que los jóvenes pudieran acceder como parte de su educación a partir de los 14 años.

¿CÓMO?

Un día típico para un estudiante incluye una gran variedad de actividades que comienzan con un curso teórico. A continuación, la mayoría de los estudiantes pasan al salón, en el que profesionales experimentados del sector demuestran las tareas y ayudan en actividades prácticas. Los

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida preventiva: retener a los jóvenes en la educación y la formación por medio de la EFP
- Iniciativa local

¿QUÉ?

«Learner voice» había identificado la necesidad de cursos prácticos para los jóvenes de 14 a 16 años a fin de ayudarles a desarrollar sus capacidades personales. El grupo local encargado de la elaboración del plan de estudios acordó desarrollar el importante papel que desempeñan las instituciones de educación superior para

demás estudiantes trabajan en las principales tareas y en la sala de informática en grupos de tres o cuatro en tareas basadas en cartera. Un trabajador social ofrece ayuda personalizada a los estudiantes, en particular para que controlen su comportamiento.

Las visitas a otras escuelas especializadas para ofrecer información sobre oportunidades de progresión lograron promover vías de avance para los jóvenes. El apoyo de empresas a través de los salones locales de peluquería y fabricantes de productos es una parte esencial de la experiencia de aprendizaje. El curso tiene lugar un día a la semana durante todo el año académico y si los estudiantes llevan a cabo las tareas prácticas y teóricas pueden obtener una cualificación.

RESULTADOS/IMPACTO

La oferta de este nuevo plan de estudios ha sido un gran éxito en muchos aspectos. La asistencia de cada cohorte de estudiantes se supervisa atentamente y se compara con la asistencia a la escuela. Se ha observado una mejora no-

table, pues la asistencia media llega al 80 % y se mantiene a lo largo de todo el año. Todos los estudiantes que permanecen en el curso tras el primer mes obtienen el nivel 1 de capacidades para la vida laboral, es decir, una tasa de éxito del 100 %. Otros resultados son una mayor conciencia de la importancia de las capacidades de lectura y escritura y de la necesidad de lograr una cualificación en este ámbito. Los estudiantes tuvieron igualmente un mejor rendimiento en otras materias escolares y mostraron una mayor autoestima y motivación. A raíz del éxito del curso de peluquería y belleza, el instituto ofrece ahora cursos de nivel superior para jóvenes mayores de 16 años. La mayoría de los estudiantes acuden a un salón de belleza local para continuar la formación o avanzar al curso de nivel superior, y muy pocos (dos o tres cada año) eligen un curso general después de los 16 años.

Un director comentó que el curso es «exactamente el modelo común que todos deseamos, todos clamamos por enviar a nuestros estudiantes a ese curso».

1.1.2. Instituciones de educación abierta: apoyo a jóvenes, Turquía



**¿DÓNDE?**
Ministry of National Education of Turkey, General Directorate of Technical Education for Girls
Ataturk Bulvari 88
06448 Bakanliklar, Ankara, Turquía
Tél. +90 312 413 13 88
Fax +90 312 418 84 06
ktogm@meb.gov.tr
<http://ktogm.meb.gov.tr>

**PERSONA DE CONTACTO**
Aynur UZER
Directora de Unidad
a.d.uzer@hotmail.com
auzer@meb.gov.tr

(ESA), en 1995, la Escuela Superior Abierta de Formación Profesional (ESAFP) y en 1998, la Escuela Primaria Abierta (EPA) para permitir que todos los jóvenes completaran su educación obligatoria o secundaria superior.

La razón para crear la *Escuela Primaria Abierta* fue ofrecer educación a los estudiantes que no pueden completar su educación obligatoria de ocho años de duración, que normalmente comienza a la edad de 6 o 7 años, y a los que sobrepasan la edad establecida ⁽¹⁰⁾ para la educación obligatoria. Esta iniciativa sirve igualmente para preparar a los estudiantes para la educación superior.

¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios son: las personas con discapacidades físicas que no asistieron a la escuela o que tienen dificultades para hacerlo debido a la falta de infraestructuras de apoyo, los presos, los ciudadanos turcos que viven en el extranjero, los niños (en particular las niñas) que viven en zonas rurales alejadas y aisladas en las que las familias no pueden permitirse o no desean enviar a sus hijos a internados, las personas que abandonaron la escuela antes de graduarse y trabajan para contribuir a los escasos ingresos de su familia.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Las iniciativas de educación abierta se llevan a cabo a escala nacional, regional y local para adaptarse a las necesidades de todos los habitantes del país. El sistema está centralizado, una Dirección General controla el proceso y la educación cuenta con la asistencia a escala local de centros de apoyo en todas las ciudades. Las instituciones de educación abierta en

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida correctiva: retener a los jóvenes en la educación y formación mediante modos de prestación flexibles, incluida la EFP
- Iniciativa nacional, regional y local

¿QUÉ?

La Iniciativa de Educación Abierta (IEA) se justificó por el deseo de dar continuidad al desarrollo de un tipo de educación para quienes se encuentran fuera del sistema escolar formal.

En 1992 se creó la Escuela Superior Abierta

⁽¹⁰⁾ La edad máxima establecida de ingreso es de 14 años en las escuelas primarias y de 18 años en las escuelas secundarias.

Turquía son financiadas por el Gobierno, y los estudiantes pagan una cuota de inscripción simbólica ⁽¹¹⁾.

¿CÓMO?

En todos los centros de educación abierta se conceden los mismos títulos que los concedidos en el sistema formal de educación. Si su situación lo permite y se encuentran aún dentro de los límites de edad, los estudiantes pueden pasar en cualquier momento del sistema de educación abierta a una escuela de educación formal. A la inversa, quienes no pueden completar su educación en escuelas ordinarias pueden pasar al sistema de educación abierta ⁽¹²⁾.

Los cursos obligatorios son los mismos que en el sistema escolar formal, mientras que entre los cursos de libre elección se encuentran opciones personalizadas concebidas para ese ámbito específico. Por ejemplo, se ofrecen cursos optativos de diseño y confección de joyería alrededor de la ciudad de Mardin, en la región sudoriental de Turquía, donde la orfebrería y platería tienen un amplio mercado.

Los centros de educación abierta comenzaron a emitir programas de radio y televisión con fines de promoción pública. Tras esta introducción, que contó con el apoyo de la Facultad de Educación Abierta ⁽¹³⁾, comenzaron a trabajar 548 centros de formación de ciudadanos como puntos de distribución de información material en 81 provincias. Desde 1992 se elaboran, emiten y archivan programas de televisión y radio, a los que pueden acceder los estudiantes actuales.

Aparte de ello, los libros del curso se imprimen y distribuyen gratuitamente y desde 2008 todos los materiales del curso pueden descar-

garse a través de un sitio web (inclusive libros electrónicos y archivos de audio y vídeo de los cursos).

RESULTADOS/IMPACTO

Desde 1995 se han graduado 455 848 estudiantes de la Escuela Secundaria Abierta. Aunque se trata de estudiantes de educación a distancia, los graduados tienen los mismos derechos que los graduados de la educación formal. En la Escuela Secundaria Abierta se han inscrito un 48 % de mujeres y un 52 % de hombres.

El número de estudiantes de la escuela secundaria abierta y de la escuela primaria abierta alcanza aproximadamente 300.000 cada año. En el caso de la Escuela Secundaria de Formación Profesional Abierta la media es de 100.000. El porcentaje de graduados de la Escuela Primaria Abierta (desde 1998) es del 46 %, la de la Escuela Secundaria Abierta (desde 1992) del 27 %, y la de la Escuela Secundaria de Formación Profesional Abierta (2006) del 19%.

Desde el inicio de las iniciativas de educación abierta, 435.000 estudiantes se han graduado de la ESA, 360 000 de la EPA y 400 000 de la ESFPA, lo que constituye todo un logro para personas que, en otras circunstancias, no habrían tenido la oportunidad de recibir educación. Casi un millón de estudiantes han regresado a un itinerario de aprendizaje. Los niños, especialmente las niñas que viven en zonas rurales, han tenido la oportunidad de ser escolarizadas, de comunicarse e interactuar con otros estudiantes, así como la posibilidad de cambiar su vida al aumentar sus oportunidades de encontrar un empleo y mejorar su condición social y cultural ⁽¹⁴⁾.

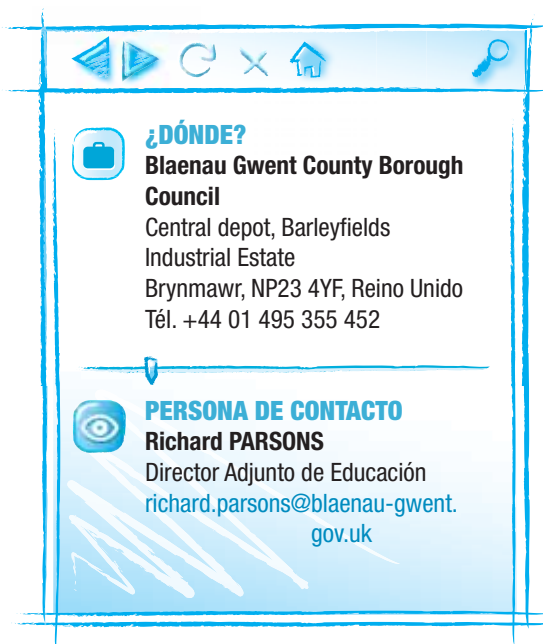
⁽¹¹⁾ Desde el 20 de mayo de 2011, esta cuota es de 20 libras turcas (aproximadamente 8,50 euros) y se paga una sola vez en el momento de la inscripción.

⁽¹²⁾ Este cambio de sistema escolar puede hacerse en ambos sentidos y varias veces, pero no se aplica únicamente a los estudiantes que reprueban dos veces consecutivas el mismo grado en el sistema de educación formal y comienzan en el sistema de educación abierta. Estos estudiantes no pueden regresar al sistema de educación formal y tienen que completar su nivel en el sistema de educación abierta.

⁽¹³⁾ La Facultad de Educación Abierta es un centro de educación abierta de nivel superior o universitario que opera como facultad de la Universidad de Anadolu desde 1981.

⁽¹⁴⁾ En la cultura turca, un nivel de educación más alto se considera un factor positivo en la condición social.

1.1.3. Itinerarios de aprendizaje para jóvenes de 14 a 19 años, Reino Unido (Gales)



MEDIDA POLÍTICA

Reducir el abandono escolar prematuro
Medida preventiva: retener a los jóvenes en la educación y formación por medio de un mayor espectro de opciones, incluida la EFP
Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El principal objetivo de la medida de Aprendizaje y capacidades (Gales) de 2009 es mejorar los resultados y el nivel educativo de los estudiantes de 14 a 19 años en Gales, que se encuentran en un nivel bajo debido a las condiciones extremas y desventajas económicas que se dan en muchas partes de Gales, tras el cierre de las minas de carbón de ese país en los años ochenta y la posterior desaparición de la mayoría de las industrias pesadas; un indicio de ello es que la comarca de los valles del Sur de Gales, Blaenau Gwent, ocupa el último lugar entre las 379 comarcas que figuran en el Índice

de Competitividad del Reino Unido. Esta medida constituye una base reglamentaria de los itinerarios de aprendizaje para jóvenes de 14 a 19 años.

La medida concede a los estudiantes el derecho a elegir y seguir un curso de estudios de un plan de estudios del área local que imparten las escuelas y facultades. Cada plan de estudios local recoge un amplio abanico de opciones, tanto académicas como de formación profesional. El plan de estudios local, tanto de nivel 4 y post-16, está formado por un mínimo de 30 opciones, de las cuales al menos cinco deben ser de formación profesional. En el nivel post-16, una de las opciones de formación profesional debe formar parte del ámbito de aprendizaje de matemáticas, ciencias y tecnologías.

¿PARA QUIÉN?

Esta iniciativa es actualmente legal para todos los estudiantes de 14 a 19 años y proveedores de formación: la educación es obligatoria en Gales hasta la edad de 16 años, y las vías de aprendizaje pretenden mantener asimismo al mayor número posible de jóvenes dentro del sistema educativo al ofrecerles más opciones y mayor flexibilidad.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Se trata de la iniciativa emblemática del Gobierno de la Asamblea de Gales. La autoridad local tiene la obligación de elaborar planes de estudio locales para los estudiantes de nivel 4 (de 14 a 16 años), y las escuelas e institutos tienen la obligación de prestarles asistencia en este proceso. Los ministros galeses elaboran los planes de estudios para los estudiantes de 16 a 18 años de edad.

¿CÓMO?

El objetivo es ayudar a que los estudiantes tengan mayores oportunidades de seguir los cursos más adecuados a sus intereses persona-

les, estilo de aprendizaje, capacidades, destrezas y su propia vía de aprendizaje mediante la oferta de un abanico más amplio de cursos. De este modo se contribuye a que los estudiantes muestren un mayor compromiso y a mejorar los resultados del aprendizaje. Los cursos deben ser acreditados por el Gobierno de la Asamblea de Gales, que debe aprobar asimismo su financiación.

Esta medida promueve igualmente la cooperación entre entornos de aprendizaje al dar a los jóvenes la oportunidad de asistir a cursos en otras escuelas, institutos y centros de formación aprobados. Impone a las autoridades locales y a los órganos de gobierno de las escuelas secundarias e instituciones de educación superior la obligación de intentar celebrar acuerdos formales de cooperación, cuando con ello aumente la disponibilidad de cursos con planes de estudio locales. Los ministros del Gobierno de la Asamblea de Gales pueden dar instrucciones a estas autoridades locales y órganos de gobierno para que celebren dichos acuerdos.

RESULTADOS/IMPACTO

Todas las escuelas de Gales cumplían sus requisitos mínimos legales en materia de planes de estudio locales para estudiantes de 14 a 16 años en septiembre de 2010 al ofrecer el número de opciones de aprendizaje a los alumnos, es decir, para materias tanto de formación pro-

fesional como de otro tipo. Aparte de ello, un 89 % de las escuelas (el 15 % en 2008) ya cumplen o superan plenamente los requisitos para 2012, gracias a una eficaz colaboración a escala local entre los proveedores de aprendizaje, lo que implica que se ha dado la oportunidad de explorar un itinerario de formación profesional a un número considerablemente mayor de jóvenes, los cuales ahora cuentan con los conocimientos y capacidades necesarios para entrar en el mundo laboral.

Se ha registrado un aumento significativo de los cursos de formación profesional que se ofrecen a los alumnos de nivel 4, ya que en 2008 eran menos de 700, pero esta cifra aumentó a más de 2 000 en 2010, lo que se ha logrado en gran parte por medio de la cooperación y el reparto de los cursos de formación profesional existentes.

Por último, se ha hecho mucho hincapié en el apoyo a los estudiantes. Uno de los elementos clave del apoyo al aprendizaje es la orientación; para esta prestación, el Gobierno de la Asamblea de Gales desarrolló un programa nacional de formación, que hasta ahora ha formado a más de 1 500 personas de todos los niveles educativos que desempeñan la función de orientar a los jóvenes, por ejemplo, prestando apoyo a los estudiantes en la vía de aprendizaje que han elegido.

1.1.4. Instrucción preparatoria y orientación para estudios de EFP, Finlandia



¿DÓNDE?
Jyväskylän College
Sepänkatu 3,
40100 Jyväskylä, Finlandia
Tél. +358 403416198
Fax +358 403416189
www.jao.fi

PERSONA DE CONTACTO
Mia KÄRKKÄINEN
Directora de Planificación
de la Educación
mia.karkkainen@jao.fi

de la educación a hacer la transición de la escuela general a la educación secundaria superior. El programa, denominado Instrucción y orientación preparatorias para la EFP, se inició en agosto de 2006 y tiene por objetivo evitar la exclusión educativa y social.

¿PARA QUIÉN?

El programa se dirige a:

- los alumnos que salen de la escuela general sin una idea clara sobre la carrera que desean elegir;
- los jóvenes que carecen de competencias para entrar en un curso de formación profesional debido, por ejemplo, a un historial negativo en la escuela, falta de apoyo familiar o dificultades sociales;
- aquellos que abandonan un curso de formación profesional o la escuela secundaria superior debido, por ejemplo, a haber hecho una elección equivocada o no tener capacidades de aprendizaje suficientes.

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida preventiva: retener a los jóvenes en la educación y la formación por medio de la orientación y el aprendizaje individual
- Iniciativa local

¿QUÉ?

El Consorcio Educativo de Jyväskylä es uno de los principales proveedores de formación profesional en Finlandia, que imparte educación y formación de carácter general y profesional a unos 8.000 jóvenes y 13.000 adultos cada año. El Instituto de Formación Profesional de Jyväskylä forma parte del Consorcio Educativo de Jyväskylä, que ofrece servicios educativos, culturales, empresariales, tecnológicos, de logística y de silvicultura.

El Instituto de Jyväskylä ayuda a aquellos estudiantes que corren riesgo de quedar excluidos

Este programa no está pensado para estudiantes con necesidades educativas especiales, pues no existe un itinerario flexible específico para que entren en la EFP, ni para los inmigrantes, que son canalizados a una formación preparatoria diferente.

Se concede prioridad a los solicitantes que no disponen de un lugar de estudio, a las personas que no tienen una idea clara sobre su futuro y carecen de interés. Asimismo se da prioridad a las personas con una sólida motivación que tienen voluntad de estudiar, así como a las personas desfavorecidas desde una perspectiva social.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa (denominado Instrucción y orientación preparatorias para la EFP) tiene lugar en el Instituto de Jyväskylä.

¿CÓMO?

El plan de estudios básico de la instrucción y orientación preparatorias para formación profesional incluye la enseñanza individual de 20 a 40 créditos (semanas de estudio), estudios de formación profesional o formación para la vida laboral, que ofrecen una oportunidad para entrar sin dificultades en un curso ordinario de formación profesional que conduce a una cualificación profesional básica si la transición concuerda con las perspectivas del estudiante. Se crea un plan de estudios personalizado para cada estudiante y el volumen de lecciones o períodos de estudio puede variar en cada caso. La enseñanza se imparte diariamente, cinco días a la semana (y varía entre cuatro y ocho horas diarias).

Los estudiantes desarrollan competencias clave, al tiempo que se familiarizan con las profesiones y la formación profesional («degustaciones»); se hacen una idea de la vida laboral y refuerzan sus capacidades de aprendizaje y gestión de la vida cotidiana. Ante todo se concentran en mejorar sus conocimientos básicos a nivel inicial, pues tienen la oportunidad de repetir, mantener y reforzar los conocimientos y capacidades obtenidas en la escuela secundaria, por ejemplo, en matemáticas, lengua materna, inglés, sueco y TIC. Los estudiantes pue-

den comenzar estudios de formación profesional de acuerdo con el plan de estudios del instituto y sus propios planes personales.

Se ofrecen varias oportunidades para solicitar este programa durante el año académico y se entrevista a todos los solicitantes. Se seleccionan de acuerdo con su situación, siendo importantes criterios de selección el no estar en la educación o correr riesgo de abandonarla. La entrevista cumple igualmente una función de orientación, pues ayuda a elaborar el plan de educación o sirve de apoyo a la solicitud por las plazas de estudio disponibles.

Los solicitantes que no tienen una idea clara de la carrera profesional que desean seguir a menudo carecen de confianza en sí mismos. Necesitan mucho apoyo y una verdadera presencia constante de todo el personal escolar, no sólo de los profesores y asesores. Una interacción positiva de apoyo es el fundamento del éxito de la orientación.

RESULTADOS/IMPACTO

Desde 2006, 350 estudiantes han asistido a este programa y recibido un certificado de participación; sin embargo, no se trata de una cualificación profesional propiamente dicha. Un 80 % de estos estudiantes continuaron sus estudios en la formación profesional.

1.1.5. Desarrollar el potencial de los jóvenes mediante estrategias de aprendizaje en Noruega



¿DÓNDE?
Karmsund vocational college
Mailbox 2033
5504 Haugesund, Noruega
Tél. + 47 52710100
Fax + 47 52710200
karmsund-vgs@rogfk.no
www.karmsund.vgs.no

PERSONA DE CONTACTO
Rolf JARL SJØEN
Jefe de departamento
rolf.jarl.sjoen@rogfk.no
roj-s@online.no

riar la enseñanza y utilizar estrategias de aprendizaje diferenciadas para motivar a los estudiantes a que se muestren más activos en el proceso de aprendizaje. El uso de diferentes estrategias, en las que los estudiantes se muestren más activos, permite adaptar la enseñanza a los distintos estilos de aprendizaje. Se ofrecen instrumentos eficaces a los estudiantes para adquirir conocimientos y capacidades que pueden utilizar a lo largo de su educación, en su futuro trabajo y en su vida privada. Es importante que los jóvenes tengan la oportunidad de utilizar su potencial para aprender y contribuir a su éxito en la escuela, lo que debería ayudar a reducir el abandono escolar y elevar el nivel medio de educación.

¿PARA QUIÉN?

Los profesores aprenden la filosofía subyacente y las diferentes estrategias de aprendizaje a través de cursos breves para introducir y demostrar el método, seguidos de un curso de dos días de duración.

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida preventiva: retener a los jóvenes en la educación y formación habilitando a los profesores para utilizar estilos de aprendizaje diferenciados
- Iniciativa regional de aplicación de un marco nacional

¿QUÉ?

La Ley de educación noruega establece que todos los estudiantes deben recibir una educación adaptada a su estilo de aprendizaje, así como una enseñanza diferenciada. Pero, ¿qué profesor puede adaptar su enseñanza y diferenciarla para 15 estudiantes (en las escuelas de formación profesional) o 30 (en los institutos) que forman una clase? ¿Se trata de una «misión imposible»? La solución a este reto consiste en va-

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

En los últimos tres a cuatro años, el desarrollo de estrategias de aprendizaje adecuadas ha sido una prioridad en el Distrito de Rogaland y en el instituto de formación profesional de Karmsund (para estudiantes de 16 a 20 años).

¿CÓMO?

La importancia de las estrategias de aprendizaje se destaca en los planes de estudios nacionales y estas ocupan un lugar prominente en la escuela.

La enseñanza escolar se basa tradicionalmente en estudiantes que pueden sentarse en silencio y concentrarse cuando el profesor promueve su experiencia de aprendizaje. Estos son principalmente estudiantes auditivos y visuales. La mayoría de los profesores han

aprendido esta manera de enseñar que ha funcionado bien en la escuela. Los estudiantes que no funcionan bien en la escuela —o para los que la escuela no funciona bien— son aquellos que aprenden de formas más prácticas. Su conducta es más táctil y cinética y a menudo hacen ruido y perturban el proceso de aprendizaje. ¿Qué es lo que falla: la escuela o los estudiantes?

Una solución puede ser emplear estrategias de aprendizaje diferenciadas.

Los profesores utilizan estas estrategias para exponer un tema, como la nutrición y la salud, la poesía, la historia de la Segunda Guerra Mundial, cualquier tema puede servir de base para las estrategias de aprendizaje. Se reúnen cinco o seis estrategias diferentes para formar el plan de una lección. Para un tema determinado, el plan puede incluir: una estrategia para los antecedentes, de una a tres estrategias

de lectura, de una a tres estrategias de escritura y una estrategia para la evaluación. El siguiente paso consiste en organizar talleres en los que los profesores planifican las lecciones individualmente, en parejas o en grupos, utilizando para ello diferentes estrategias de aprendizaje para el tema seleccionado.

RESULTADOS/IMPACTO

Los profesores señalan que el uso sistemático de estrategias de aprendizaje ayuda a que los estudiantes se concentren mejor. Se muestran más activos y las lecciones parecen transcurrir con mayor rapidez. Con lecciones bien planificadas hay menos ruido y perturbaciones, y se genera un mejor entorno de aprendizaje. El principal logro al utilizar estrategias flexibles de aprendizaje es que un mayor número de jóvenes pueden aprovechar su potencial, lo que ayuda a reducir el abandono escolar.

1.1.6. La Escuela de Segunda Oportunidad de Marsella, Francia



¿DÓNDE?
Ecole de la Deuxième Chance de Marseille
360, Chemin de la Madrague Ville
Place des Abattoirs, 13344
Marseille Cedex 15, Francia
Tél. +33 04 96 15 80 40
Fax +33 04 96 15 80 41
<http://www.e2c-marseille.net/>

PERSONA DE CONTACTO
Shahla LASSUS
Directora Internacional
shahla.lassus@e2c-marseille.net

nal sin cualificaciones, la E2C de Marsella ha participado activamente en la creación y desarrollo de una red de 27 escuelas en 70 localidades. Estas escuelas prestaron servicio a 8 050 jóvenes en 2010.

En colaboración con asociaciones de la región, la acción de la E2C aborda igualmente todos los problemas periféricos a los que se enfrentan los estudiantes (salud, vivienda, cuestiones legales, financieras, familiares, etc.).

Su misión es garantizar la inserción profesional y social a través de la educación de jóvenes adultos. Uno de los principales principios educativos de la E2C es no conceder certificados, sino reconocer las capacidades de sus estudiantes: la cartera de capacidades es crucial para el itinerario de aprendizaje. El programa es personalizado y tiene una duración media de seis a nueve meses.

En el curso alternativo que propone la escuela, cada estudiante recibe una orientación personalizada y mejorada sobre cuestiones profesionales, educativas y sociales.

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro o con bajas cualificaciones
- Medida correctiva: mejorar las capacidades por medio de itinerarios flexibles alternativos y apoyo
- Iniciativa europea aplicada a nivel regional

¿QUÉ?

La Escuela de Segunda Oportunidad (E2C) es un proyecto concebido y propuesto por la Comisión Europea en 1995. La E2C se inauguró oficialmente a finales de 1997 y fue la primera escuela de su tipo en Europa. Desde su creación se han establecido decenas de estructuras similares en otros países europeos. En Francia, país en el que cada año abandonan unos 150 000 jóvenes adultos la educación tradicio-

¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario son los adultos jóvenes de 18 a 25 años de edad que han abandonado el sistema escolar durante al menos un año sin un certificado o cualificación. Son misiones locales u oficinas de empleo las que los identifican y orientan a la escuela y, en ocasiones, ellos mismos solicitan su inscripción.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Desde su creación, la E2C de Marsella ha recibido el apoyo de todas las autoridades locales de su región. En los últimos años también ha contado con el apoyo del Gobierno francés y de empresas a través del impuesto de aprendizaje. Más de 2 400 empresas o grupos de empresas son socios de la escuela en más de 150 empleos. Los gestores del departamento de empresas de la E2C colaboran directamente con

las empresas para orientar a los estudiantes durante el proceso de elaboración de un plan de carrera profesional.

¿CÓMO?

La enseñanza se centra en mejorar las capacidades básicas: lectura, escritura, cálculo, razonamiento, conocimientos y uso de ordenadores. Tratándose de un curso en alternancia, la pedagogía está totalmente personalizada y adaptada al nivel inicial de cada estudiante. Los estudiantes asisten a clases de todas las disciplinas en pequeños grupos de unos doce jóvenes adultos en sesiones de integración progresiva. Al final del curso se entrega un certificado de las competencias adquiridas.

Asimismo, cada estudiante es remitido a organizaciones externas cualificadas (como planificación familiar, trabajadores sociales, el fondo de prestaciones familiares) para que reciban asistencia en caso de tener dificultades personales.

RESULTADOS/IMPACTO

Desde su creación, la escuela ha recibido a más de 4 000 jóvenes y en 2010 formó a más de 620 jóvenes adultos.

La tasa de éxito de la E2C se situó en torno al 60 % entre 1998 y 2010, con las siguientes características:

- más del 28 % de los estudiantes consiguen contratos de empleo (los contratos solo se contabilizan si tienen una duración superior a tres meses).
- un 8 % de los estudiantes obtienen trabajo con contratos alternativos (períodos de prácticas o contratos profesionales);
- casi un 22% de los estudiantes entran o reanudan una formación profesional (que conduce a una cualificación o título).

Una primera encuesta de seguimiento de antiguos estudiantes (una muestra de unos 800 antiguos estudiantes), iniciada en 2005, mostró que estos resultados positivos se mantenían a lo largo del tiempo. Cuatro años después de salir de la E2C, casi el 70 % de nuestros estudiantes encuentran un empleo más estable, pues un 84 % de ellos habían accedido a un empleo tras su paso por la E2C.

1.2. Apoyar el compromiso de los jóvenes mediante el aprendizaje

1.2.1. Programa juvenil del Ayuntamiento de Malmö, Suecia



importante de fondos para mejorar los contactos con este grupo de edad.

La principal razón del programa era que se desconocían las actividades y la situación de algunos jóvenes entre 16 y 20 años. Este programa pretendía y pretende informar y orientar a estos jóvenes hacia una actividad que los prepare mejor para satisfacer las necesidades del mercado laboral.

El programa tiene carácter integrador, ya que Malmö cuenta con un alto porcentaje de inmigrantes. Los padres de alrededor del 40 % de la población entre 16 y 20 nacieron en otro país. Los grupos más numerosos proceden de países árabes, Irán, Somalia y la antigua Yugoslavia.

¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario era y siguen siendo los «marginados» que no han terminado el bachillerato o la educación secundaria superior.

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida correctiva: reintegrar a los jóvenes en la educación y la formación a través de actividades de contacto y orientación
- Iniciativa a nivel local para aplicar la legislación nacional

¿QUÉ?

A mediados de 2010 se puso en marcha una iniciativa juvenil en Malmö para eliminar las deficiencias en el seguimiento de los jóvenes de 16 a 20 años por parte de los municipios. Este seguimiento está regulado por la legislación sueca y el Ayuntamiento de Malmö hace una aplicación singular de la legislación en el sentido de que recientemente concentró una cantidad

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Väglédningscentrum es un centro de orientación vocacional de la ciudad de Malmö que presta orientación educativa a ciudadanos mayores de 18 años. El centro recibe entre 300 y 400 visitantes cada día y también ofrece asesoramiento vocacional a todas las personas que acuden a él espontáneamente.

La iniciativa, financiada por el ayuntamiento, contrató en principio a cuatro nuevos empleados, todos ellos jóvenes con una amplia base académica. El equipo estaba integrado por un trabajador social, un asesor vocacional, un instructor recreativo y un licenciado en ciencias políticas para ofrecer un amplio espectro de conocimientos sobre temas sociales.

¿CÓMO?

La primera fase de la iniciativa consistió en localizar a los jóvenes que habían abandonado prematuramente la escuela. A continuación se redactó una carta destinada a este grupo específico, que se envió a su última dirección conocida, tras lo cual se realizaron llamadas telefónicas, se enviaron mensajes cortos de texto (SMS) y se efectuaron visitas a domicilio. En 2010, esta carta se envió a aproximadamente 1 200 jóvenes, de los cuales se identificó y contactó al 91 %.

Muchos de ellos se reunieron con los asesores de orientación y recibieron información sobre cursos de educación para adultos y otras actividades. Unos cuantos emprendieron estudios, pero la mayoría de ellos deseaban intentar un período de formación en prácticas en un lugar de trabajo.

RESULTADOS/IMPACTO

La reacción de los padres y familiares fue unánimemente positiva y apoyaron el proyecto al ayudar a los jóvenes a cumplir sus citas. Se obtuvieron comentarios positivos de los padres especialmente durante las visitas a domicilio, en las que los equipos a menudo se encontraron con padres que se sentían frustrados con la situación del joven. Los resultados obtenidos en un breve período han dado nueva vida al proyecto y se obtuvo financiación del ayuntamiento de Malmö para un segundo año.

1.2.2. Plan de educación personalizada, Dinamarca



MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida preventiva y correctiva: retener y recuperar a los jóvenes en la educación y la formación a través de la orientación
- Iniciativa nacional aplicada localmente

¿QUÉ?

El Gobierno danés ha establecido oficialmente el objetivo de que el 95 % de los jóvenes lleven a cabo un programa de educación juvenil de aquí a 2015.

En Dinamarca existen 45 centros de orientación juvenil (UU), que prestan apoyo a los jóvenes en la transición de la educación obligatoria a la educación juvenil (nivel de educación secundaria superior que incluye la formación profesional). Todos los jóvenes menores de 25 años pueden obtener orientación y asesoramiento si se ponen en contacto con su centro de orientación juvenil.

Esta orientación se centra en la selección de un programa de educación juvenil. Algunos

jóvenes no pueden continuar con su educación tras la educación obligatoria por falta de capacidades académicas o motivos personales. El asesor intenta ayudarles a encontrar lo que necesitan para continuar su educación y obtener las capacidades exigidas.

La orientación se basa en planes de educación personalizados que son obligatorios para todos los estudiantes en su último año de educación obligatoria. Estos planes son documentos formales en los que los alumnos describen la forma en que pretenden continuar su educación, las conclusiones de sus reflexiones sobre sí mismos y sus capacidades en la escuela. Los estudiantes deben definir, organizar y estructurar sus opciones personales.

¿PARA QUIÉN?

Los principales grupos destinatarios de este asesoramiento son los alumnos de 8º a 10 grado (de 14 a 16 años de edad) y los jóvenes de hasta 25 años que no se encuentran en la educación. El noveno grado es el último año de la educación obligatoria.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los centros de orientación juvenil ofrecen asesoramiento a los jóvenes. En algunos casos, el asesor tiene que colaborar con la escuela, un psicólogo, un trabajador social u otros profesionales para ayudar al joven. En Copenhague también participa un grupo local de jóvenes y padres modelo.

¿CÓMO?

En Copenhague, los asesores de orientación cubren cierto número de escuelas (hasta tres, según el tamaño), en las que ofrecen asesoramiento a los alumnos que todavía se encuentran en la educación obligatoria. Las actividades de asesoramiento consisten en actividades en las aulas y asesoramiento de grupos y personas. El asesor decide el tipo de asesoramiento más

adecuado para las necesidades de cada alumno. Los alumnos que lo necesitan reciben un asesoramiento personal del asesor.

Este ofrece información sobre el sistema educativo y realiza actividades en las que los estudiantes pueden reflexionar sobre quiénes son y qué les interesa. A los estudiantes se les ofrece información para ayudarles a elegir su propio itinerario de aprendizaje.

El UU de Copenhague también cuenta con un grupo local de jóvenes modelo, que visitan las escuelas y hablan con los alumnos sobre la toma de decisiones. Asisten a cursos de narrativa y presentación. Todos los preparativos y reuniones son voluntarios, pero se les paga por las visitas que realizan a las escuelas.

El asesor de orientación implica a los padres. En Dinamarca existe la tradición de que los padres asistan a reuniones en la escuela al menos tres veces al año, y los asesores participan en algunas de ellas. Los asesores asisten igualmente a las reuniones organizadas por la escuela para tratar casos de ausencia de los alumnos, dificultades de aprendizaje o problemas de conducta. Mantener una buena relación con los padres es importante para ayudar y orientar a los jóvenes, y muchos padres consideran que el asesor es una persona que puede ayudarles.

El asesor debe juzgar, en colaboración con los profesores, si el alumno puede graduarse en el programa de educación elegido, teniendo en cuenta sus capacidades académicas y su madurez, incluido el cumplimiento de las normas y responsabilidades escolares. Si este juicio es negativo, el alumno, los padres y el asesor elaboran un plan para superar el obstáculo obser-

vado, que puede consistir en asistir a cursos complementarios sobre la materia en que tienen un nivel bajo. El asesor ayuda al alumno a inscribirse en un programa adecuado.

Si necesitan ayuda para continuar su educación también se inscribe en el plan. Los padres y el asesor de orientación pueden igualmente hacer comentarios en el plan. Este plan sigue al joven a todo lo largo de su educación y es actualizado si se producen cambios. Es responsabilidad del asesor de orientación velar por que todos los alumnos elaboren un plan de educación personal y actualizarlo en caso necesario.

En Copenhague se decidió que el mismo asesor se ocuparía del alumno para elaborar su plan de educación, incluso después de dejar la educación obligatoria. Una base de datos ofrece al asesor información sobre aquellos jóvenes que no se encuentran en una situación satisfactoria en lo tocante a su itinerario educativo, y el contacto resulta más fácil por el hecho de que el asesor y el joven ya se conocen. Los jóvenes se ponen en contacto espontáneamente con su asesor si tienen dudas o necesitan ayuda, lo que se considera indicio de una buena relación.

RESULTADOS/IMPACTO

En los últimos años se ha registrado una mejora de la situación de muchos jóvenes en Copenhague. En febrero de 2010, un 86,8 % de los jóvenes menores de 25 años habían asistido o asistían a un programa de educación juvenil o a un programa que conducía a la educación. En febrero de 2011, esta cifra era del 91,8 %.

1.2.3. Registros de cualificaciones en Inglaterra



MEDIDA POLÍTICA

Aumentar las capacidades de las personas de baja cualificación (registro de cualificaciones)
Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El objetivo de los registros de cualificaciones es ofrecer a los estudiantes adultos los medios y la motivación para participar en el sistema educativo, aumentar las opciones de los estudiantes e introducir nuevos proveedores en el mercado. Un registro de cualificaciones, que originalmente ofrecía a cada estudiante un acceso directo a la financiación para una amplia gama de cursos, es esencialmente un registro de logros: todas las destrezas y cualificaciones se

mantienen en un solo lugar en formato electrónico y el registro puede actualizarse fácilmente cada vez que sea necesario. Ayuda a las personas a controlar su vida educativa y laboral y a conocer las ayudas estatales a las que tienen derecho para desarrollar nuevas destrezas y cualificaciones.

Desde entonces, los registros de cualificaciones han experimentado varios cambios y mejoras. El Gobierno británico mantiene su compromiso de encontrar nuevas formas para transmitir cualificaciones intermedias para aumentar la competitividad económica a fin de promover la regeneración por medio de las cualificaciones en sectores con potencial de crecimiento económico, y también para ofrecer una vía de promoción a las personas y abordar las deficiencias de cualificación existentes entre la población adulta.

¿PARA QUIÉN?

Los registros de cualificaciones están disponibles para todas las personas mayores de 19 años de cualquier procedencia o nivel de cualificación. Se pretende que, en el futuro, todos los jóvenes abran un registro de cualificaciones.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El Gobierno británico introdujo los registros de cualificaciones en otoño de 2000 y actualmente se encuentran plenamente integrados en el servicio de formación profesional para adultos, Next Step. En Inglaterra, cualquier persona puede abrir un registro de cualificaciones a través de Internet y puede recibir ayuda y orientación adicionales a través del servicio de formación profesional para adultos, ya sea en Internet, por teléfono o en persona.

¿CÓMO?

La apertura de un registro de cualificaciones permite acceder a una guía de los empleos de interés y sus perfiles para ayudar a elegir empleo; también se puede hacer una prueba de cualificación para ver si uno cuenta con las destrezas que requiere dicho empleo. Cuando se detecta un déficit de cualificación, se facilita información para elegir el curso adecuado que permita colmarlo. Se facilitan orientaciones sobre la forma de inscribirse, así como cualquier ayu-

da financiera que esté disponible para los cursos elegidos. A través del registro de cualificaciones, el usuario tiene un lugar para almacenar información sobre sus cualificaciones y logros y un lugar para crear su currículum vitae y almacenarlo.

RESULTADOS/IMPACTO

Hasta ahora se han abierto más de 143.000 registros en el Sudeste (el objetivo original del proyecto piloto eran 3.000).

1.2.4. Sistema de subsidios para retener a los jóvenes en la educación, Reino Unido



**¿DÓNDE?**
Excell3 Ltd
6 Beacon Court, Birmingham road,
Great Barr
Birmingham B43 6NN, Reino Unido
Tél. +44 121 358 86 20
Fax +44 121 357 47 00
excell3@hotmail.com
www.excell3.com

**PERSONA DE CONTACTO**
Dr Tony TALBURT
Asesor de educación y planes
de estudio
tonyaltalbert@blackboyscan.co.uk

MEDIDA POLÍTICA

- Reducir el abandono escolar prematuro
- Medida preventiva: retener a los jóvenes en la educación y la formación por medio de incentivos económicos
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El subsidio para la permanencia en la educación (EMA) se puso en marcha en 1999 con el objetivo específico de animar a los jóvenes de 16 a 18 años de edad a permanecer en la educación y formación a tiempo completo después de los 16 años, cuando termina la educación obligatoria. El EMA es un subsidio semanal que se concede a los estudiantes cuyo(s) tutor(es) con quien(es) viven gana(n) menos de 30.000

libras esterlinas al año, y está destinado a contribuir a que los estudiantes de 16 a 19 años no abandonen la educación debido a su situación económica adversa.

La razón subyacente del EMA es ayudar a reducir el número de jóvenes que salen de la escuela y acceden al mercado laboral con un bajo nivel de cualificación. El Gobierno británico afirmó que demasiados jóvenes abandonaban la escuela a los 16 años sin las capacidades básicas o sin estar completamente preparados para el nuevo mercado laboral en desarrollo en el que se necesitan capacidades de nivel superior.

¿PARA QUIÉN?

Este subsidio está concebido en particular para los jóvenes de 16 a 18 años de clase socioeconómica baja.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El EMA es un programa gubernamental que se utiliza ampliamente en todo el Reino Unido.

¿CÓMO?

Los estudiantes que se encuentran en la escuela o el instituto, de preferencia en un curso de tiempo completo por un período de al menos un trimestre (de 10 a 12 semanas) y cuyo rendimiento escolar y regularidad son muy buenos, reciben este subsidio en su cuenta bancaria. Cada escuela o instituto tiene sistemas en los que los estudiantes beneficiarios del EMA firman o se registran cada día que asisten a clase a fin de que el centro que imparte la formación pueda comprobar y verificar su asistencia y puntualidad.

En lugar de recibir un subsidio mensual, este se paga semana a semana, lo que resulta particularmente útil para aquellos estudiantes que

más necesitan esta ayuda económica. Los jóvenes admisibles reciben un subsidio de hasta 30 libras esterlinas a la semana para ayudarles a sufragar el coste de su programa de educación, artículos de papelería, equipos, transporte, libros, etc.

RESULTADOS/IMPACTO

Según los estudios e informes encargados por el Ministerio de Educación, en particular los correspondientes al período 2000-2004, dos conclusiones principales vienen a demostrar que el programa ha tenido éxito. En primer lugar, en el mismo período se ha registrado un aumento del 5 % del número de estudiantes que participan en la educación a tiempo completo, en particular jóvenes de sexo masculino. Los es-

tudios parecen indicar que sin estos pagos semanales, algunos estudiantes no habrían continuado su educación tras cumplir los 16 años. En segundo lugar, el sistema del EMA permitió que un mayor número de jóvenes de clase socioeconómica más baja se beneficiaran de la educación a tiempo completo y prosiguieran su educación. Un 70 % de los estudiantes que perciben el EMA obtuvieron el importe máximo de 30 libras a la semana, lo que ha ayudado a los estudiantes más desfavorecidos a continuar con sus estudios.

Aproximadamente medio millón de jóvenes se benefician cada año del EMA. Sin embargo, en el momento de escribir el presente informe no estaba claro si este programa continuaría tras las medidas de austeridad del Gobierno.

1.3. Valorar las capacidades para el aprendizaje permanente

1.3.1. Curso optativo complementario de un año de duración para estudiantes de EFP, Malta



¿DÓNDE?
Institute of Tourism Studies
St. George's Bay
St. Julians STJ 3300, Malte
Tél. +356 2379 3274,
+356 2137 2419
Fax +356 2137 5472
help.its@gov.mt
www.its.edu.mt

PERSONA DE CONTACTO
Ray VASSALLO
Coordinador de Programas
de la UE
ray.vassallo@gov.mt

MEDIDA POLÍTICA

- Mejorar la permeabilidad de los itinerarios
- Paso de la educación y formación profesional a la educación superior, acceso y duración basados en las capacidades ya existentes.
- Iniciativa nacional/sectorial

¿QUÉ?

Un curso optativo complementario de un año de duración en el Instituto de Estudios Turísticos (Institute of Tourism Studies - ITS) concebido originalmente para responder a:

- (a) la demanda del sector de más personal cualificado y especializado de nivel administrativo medio para arriba;
- (b) las solicitudes de los estudiantes de turismo para mejorar su carrera profesional a través de la adquisición de un subgrado aparte del título superior que expide el Instituto. Este acuerdo era una innovación para Malta y fue el primero de su especie.

El turismo es uno de los principales sectores de la economía maltesa, pues representa en promedio un 25 % del producto nacional bruto. El turismo da trabajo al 8 % de la fuerza laboral, cuando la media en la EU-27 es del 1 %. Sin embargo, el número de trabajadores de este sector que poseen cualificaciones avanzadas es insignificante, ya que el 71 % de la fuerza de trabajo tiene cualificaciones bajas y un 25 % cualificaciones medias (Vassallo, 2010).

¿PARA QUIÉN?

El curso optativo complementario de un año de duración está destinado a estudiantes de EFP que han terminado el curso de cuatro años que conduce al título superior de Hostelería y Gestión Turística. Los estudiantes del ITS que terminan con éxito este programa pueden ser admitidos al último año de la Licenciatura de Turismo de nivel superior de la Universidad de Malta. Normalmente, los estudiantes ingresan en el curso de diplomatura en el ITS cuando tienen al menos 17 años, se gradúan y a continuación pasan al curso complementario de un año para acceder al curso de licenciatura.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los programas académicos y de formación profesional son impartidos por el Instituto de Estudios Turísticos de la Universidad de Malta.

Este instituto fue creado con la ayuda de la Organización Mundial del Turismo en 1987. Su tarea principal consiste en suministrar al floreciente sector turístico profesionales capaces de garantizar un excelente nivel de producto y servicio en dicho sector y en la hostelería.

¿CÓMO?

Desde 1993 se detectó la necesidad de complementar los programas académicos y de formación profesional que ofrecía el Instituto de Estudios Turísticos. Se iniciaron conversaciones con universidades, tanto locales como extranjeras, y el primer grupo de estudiantes del ITS ingresó en la Universidad de Malta en 1995. En esta fase inicial, un importante obstáculo fue la dificultad que tenían las autoridades universitarias para aceptar estudiantes que no habían alcanzado el nivel exigido (2 materias con calificación «A») para inscribirse en el ITS. La universidad también ejerció presiones para canalizar los programas que ofrecía el Instituto hacia un itinerario más tradicional, como el paso de los estudios de hostelería a la administración hotelera. Asimismo se pidió que se crearan trayectorias separadas para los estudiantes del ITS, con programas específicamente adaptados para los estudiantes con el nivel de ingreso exigido y los que no lo tenían.

Con el paso de los años, el curso de hostelería y gestión turística del ITS, a pesar de mantener su carácter de EFP, asimiló igualmente contenidos que normalmente se enseñan exclusivamente en programas académicos, en particular para responder a los potenciales asistentes al curso complementario que deseaban orientarse más bien hacia situaciones académicas más formales. De este modo se generaron sistemas y técnicas innovadores que pre-

tenden colmar la brecha entre el itinerario de EFP y el académico, y preparar mejor a aquellos estudiantes que optan por el curso complementario para llegar al nivel de licenciatura. Para ello se utiliza el aprendizaje electrónico/mixto, con casi cien módulos de aprendizaje en línea. Muchos de ellos incluyen simulaciones, materiales multimedia y animaciones, así como una amplia interactividad por parte de los usuarios. Aunque el curso complementario de un año es el último año del curso académico de estudios turísticos, que tiene tres años de duración, los estudiantes del ITS obtienen resultados admirables incluso en este escenario de aprendizaje modificado.

RESULTADOS/IMPACTO

El número de estudiantes del ITS que obtienen una licenciatura ha aumentado año tras año. Al final, el curso complementario destinado específicamente a los estudiantes del ITS se convirtió en un programa académico formal de 3 o 4 años de duración, impartido por la Universidad de Malta, que se ofrecía a los estudiantes que deseaban seguir un itinerario académico en lugar del itinerario de EFP que ya existía en el ITS. Este curso tiene un gran atractivo entre los estudiantes extranjeros. Según un estudio reciente realizado por la Comisión Nacional de Educación Superior (2009), el Instituto estudia otras opciones, como ampliar el curso complementario con materias optativas basadas en los segmentos del sector turístico en los que se prevé un futuro crecimiento, por ejemplo, el turismo relacional integrado, el turismo cultural y patrimonial, y la concesión por parte del propio ITS de títulos hasta el nivel MEC 7, incluso conjuntamente con otras instituciones. Se señala que las empresas dan preferencia por lo general a los licenciados en turismo que han seguido el curso complementario de un año y tienen experiencia práctica en el itinerario de EFP que imparte el ITS.

1.3.2. Programa de formación inicial acelerada, Chipre



**¿DÓNDE?**
Cyprus Productivity Centre
77 Kallipoleos Ave.
2100 Aglantzia, Nicosia, Chipre
Tél. +357 22806000
www.mlsi.gov.cy/kepa

**PERSONA DE CONTACTO**
Andreas P. STYLIANOU
Centro de Productividad
de Chipre
astylianou@kepa.mlsi.gov.cy

MEDIDA POLÍTICA

- Aprendizaje permanente a favor de la empleabilidad
- Acceso y duración basados en las cualificaciones ya adquiridas
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El Programa de formación inicial acelerada es un programa en el que participan varias empresas y corre a cargo de la Autoridad de Desarrollo de Recursos Humanos (HRDA) de Chipre. En 2010, en el Centro de Productividad de Chipre (CPC) se implantaron programas de formación inicial acelerada para las siguientes profesiones: fontaneros, soldadores, electricistas, técnicos de refrigeración y de telefonía móvil. El objetivo es satisfacer las necesidades de estas profesiones que sufren una escasez considerable.

¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios son ante todo las personas que entran por primera vez en el mercado laboral, los jóvenes desempleados que han dejado la escuela y las personas que desean cambiar de profesión por medio del reciclaje.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los programas de formación se imparten a escala nacional y tienen lugar en tres laboratorios del CPC situados en Nicosia, Limassol y Larnaca. Se organizan en colaboración con el Centro de Productividad de Chipre, un departamento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que ofrece formación profesional técnica inicial y continua desde 1965, el Instituto Superior de Hotelería de Chipre (HHIC) y otras instituciones. La HRDA sufraga todos los gastos de formación, incluido el subsidio que se concede a los participantes.

La HRDA es una organización semipública cuya misión es sentar las bases de la formación y el desarrollo planificado y sistemático de recursos humanos en Chipre, que depende del Ministro de Trabajo y Seguridad Social. La principal fuente de ingresos de la HRDA es el gravamen para el desarrollo de recursos humanos que pagan todas las empresas del sector privado y organizaciones semipúblicas.

¿CÓMO?

Antes del inicio del programa de formación se publica un concurso abierto. El procedimiento de selección incluye el examen de los candidatos a la luz de una serie de criterios que incluyen su nivel de educación, situación ocupacional (desempleado, empleado temporal, empleado fijo) y una evaluación de su motivación para buscar empleo en el sector para el que se ofrece la formación. El procedimiento de selección incluye entrevistas.

Normalmente, los programas tienen una duración de 16 a 24 semanas, según las necesidades de cada profesión. Son más breves e intensivos que los programas tradicionales de formación inicial, e incluyen cursos teóricos, una amplia formación práctica en los laboratorios del CPC y períodos de prácticas en empresas del sector. Tras la formación práctica, los estudiantes pueden ser contratados por las empresas en las que realizaron los períodos de prácticas o bien buscar trabajo en otro lugar.

Las empresas que contratan a los estudiantes reciben subsidios durante el período de prácticas en función del tamaño de la empresa y del sueldo que pagan a los estudiantes. Los participantes que completan con éxito el programa obtienen un certificado de formación, en el que

se indica la especialización, la duración y el contenido de la formación, y que la persona que posee el certificado ha satisfecho con éxito sus requisitos. Aunque todavía no se ha establecido el marco nacional de cualificaciones, se prevé que, una vez creado, estas clasificaciones serán de nivel 2, que corresponde al nivel 2 del Marco Europeo de Cualificaciones.

RESULTADOS/IMPACTO

En 2010, 266 personas participaron en los programas de formación inicial acelerada organizados por el Centro de Productividad de Chipre. Según una encuesta realizada por la HRDA en 2010, un 66 % de los participantes tienen un empleo.

1.3.3. **Iniciativa de nuevas oportunidades. El proceso de reconocimiento, validación y certificación de capacidades y competencias (RVCC), Portugal**



**¿DÓNDE?**
Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado (CFPIC)
Rua do Visconde, 990
3700-909 S. João da Madeira,
Portugal
Tél. +351 256 815 060
cfpic@cfpic.pt
www.cfpic.pt

**PERSONA DE CONTACTO**
Fátima MARTINS
Coordinadora pedagogía
del Centro de Nuevas
Oportunidades
fatimamartins@cfpic.pt

MEDIDA POLÍTICA

- Aprendizaje permanente/mejora de la cualificación por medio de la validación y la empleabilidad
- Mejorar la participación en el aprendizaje permanente/dar visibilidad al aprendizaje no formal e informal
- Iniciativa a nivel nacional con aplicación sectorial

¿QUÉ?

La iniciativa Nuevas oportunidades tiene por objeto mejorar el aprendizaje entre los adultos. Presta especial atención al reconocimiento de las necesidades y competencias de la población

adulto y considera que cada persona es la que impulsa su propio proceso de aprendizaje.

En 2005, El Centro de Formación Profesional de la Industria del Calzado (CFPIC) puso en marcha un proceso en el contexto del sistema nacional para el reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC), establecido en 2001, El CFPIC es una institución de formación creado en 1965 en S. João da Madeira, en el norte de Portugal, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de su fuerza de trabajo mediante el desarrollo de capacidades de lengua, TIC y ciudadanía.

¿PARA QUIÉN?

Los candidatos al proceso de RVCC presentan el siguiente perfil: adultos mayores de 18 años, empleados o desempleados, que no tienen certificado de educación básica o secundaria, y adultos menores de 23 años con al menos tres años de experiencia profesional demostrada.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La iniciativa Nuevas oportunidades corre a cargo de la Agencia Nacional de Formación. Coordina actividades de diversas entidades, como oficinas de empleo, organizaciones de formación, centros de nuevas oportunidades y empresas.

¿CÓMO?

El proceso de RVCC considera la educación no formal e informal como un desarrollo continuo de las experiencias de las personas en diferentes contextos y situaciones. Comprende las siguientes fases: registro, diagnóstico, reconocimiento de competencias, validación y certificación de competencias o formación.

Una vez registrados, los participantes reciben información sobre las distintas oportunidades de formación que pueden ayudarles a mejorar sus competencias y desarrollar sus cualificaciones. A continuación se realiza un diagnóstico, que consiste en un estudio de los datos relacionados con su itinerario personal (académico, profesional y social) para poder hacer una elección acertada entre las distintas alternativas disponibles para mejorar sus capacidades a través de varios cursos flexibles (educación de adultos o formación modular, exámenes escolares, proceso de RVCC académico o profesional). Se define un plan personal de cualificación, que es un documento de orientación del itinerario personal de la persona. Durante este proceso, los participantes elaboran una cartera en la que reflejan su aprendizaje y demuestran las capacidades que han adquirido están validadas de acuerdo con el *Marco de referencia de competencias clave de la educación y formación de adultos*, publicado por la Autoridad Nacional de Formación.

Este método se basa en el diálogo, la negociación, la mediación, la participación y la autoevaluación. La validación y certificación de capacidades son llevadas a cabo por el equipo del Centro para Nuevas Oportunidades y un evaluador externo certificado por la Agencia Nacional de Formación.

Al final del proceso, una vez finalizada la validación, se puede definir un nuevo plan de desarrollo para continuar la formación y mejorar las capacidades en un contexto de aprendizaje permanente.

RESULTADOS/IMPACTO

Gracias a esta iniciativa, 2,004 adultos han recibido un certificado en las materias antes mencionadas y 900 adultos deciden cada año continuar su itinerario de aprendizaje, incluyendo una nueva formación y exámenes escolares.

1.3.4. Acreditación del aprendizaje anterior, Países Bajos



¿DÓNDE?
Knowledge Centre on APL (CINOP)
Postbus 19194
3501 DD Utrecht, Países Bajos
Tél. +31 306374711
www.kenniscentrumevc.nl/apl-english
info@kenniscentrumevc.nl


PERSONA DE CONTACTO
Erik KAEMINGK
Consultor Ejecutivo
ekaemingk@cinop.nl

MEDIDA POLÍTICA

- Validación del aprendizaje
- Mejorar la participación en el aprendizaje permanente/dar visibilidad al aprendizaje no formal e informal
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

La acreditación del aprendizaje anterior es el proceso de reconocer las competencias que ha adquirido una persona a través del aprendizaje formal, informal o no formal en diversos entornos. En los Países Bajos, este proceso corre a cargo del Centro Neerlandés de Conocimientos para la acreditación del aprendizaje anterior. Los principios básicos del procedimiento se recogen en un código de calidad establecido por el Centro de Conocimientos. Todos los agentes nacionales relevantes, incluidos los proveedo-

res de acreditación del aprendizaje anterior, empresas y órganos de acreditación, han desarrollado y acordado estos principios.

¿PARA QUIÉN?

Los estudiantes adultos tienen acceso a este procedimiento.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los centros educativos y otros proveedores de acreditación del aprendizaje anterior han firmado acuerdos con el Gobierno para establecer una serie de procedimientos de acreditación en un plazo de dos o tres años y para garantizar que estos procedimientos tengan un nivel de calidad mínimo.

El Gobierno nacional, las organizaciones sectoriales, las empresas y las organizaciones de reinserción promueven la acreditación del aprendizaje anterior para mantener al día las competencias de los ciudadanos y acreditarlas de tanto en tanto para garantizar una mayor seguridad de trabajo.

¿CÓMO?

Todas las personas que inician un procedimiento de acreditación del aprendizaje anterior están de acuerdo en los motivos para hacerlo. Esta acreditación no es un proceso uniforme, sino una serie de disposiciones individualizadas adaptadas a la meta y uso de la acreditación. Cada procedimiento de acreditación termina con un informe (certificado de experiencia) en el que se indica que la persona ha documentado las competencias que posee.

El certificado de experiencia es una parte importante del procedimiento de acreditación y el código de calidad neerlandés recomienda que se utilice un formato uniforme. El certificado tiene un valor independiente para la persona y puede tener como resultado una mejora de su

posición en el mercado laboral, la exención de partes de programas de formación públicos o privados o la concesión de un título acreditado por el Gobierno nacional o el sector correspondiente.

Cualquier organización que cumpla las normas de calidad puede convertirse en proveedor de acreditación del aprendizaje anterior. Todos los proveedores son evaluados mediante el código nacional de calidad y cada norma del proveedor debe evaluarse cada tres años. Los proveedores que han sido objeto de una evaluación positiva se incluyen en el registro nacional de procedimientos reconocidos de acreditación del aprendizaje anterior.

En funcionamiento del sistema neerlandés de acreditación del aprendizaje anterior combina la gestión y la práctica. En el plano de la gestión, se recomienda a las entidades educativas y otros proveedores de acreditación que la apliquen en el conjunto de la institución.

El Gobierno nacional ha creado un régimen fiscal para ayudar a financiar los procedimientos de acreditación de un proveedor reconocido. En los convenios colectivos de trabajo, las cláusulas sobre desarrollo personal incluyen a veces esta acreditación como uno de los instrumentos que pueden utilizarse y reembolsarse. Algunos fondos sectoriales de formación y desarrollo han comenzado a realizar campañas a favor de la acreditación del aprendizaje anterior en las que ofrecen subsidios para estos procedimientos.

RESULTADOS/IMPACTO

Los estudios sobre la acreditación del aprendizaje anterior muestran que los empleados cuyo aprendizaje ha sido acreditado tienen una mayor motivación, su espíritu de equipo ha mejorado y se sienten valorados por sus conocimientos y experiencia. Se recomienda a todos los ciudadanos que sigan aprendiendo y aprovechen plenamente su potencial.

La aplicación realizada hasta ahora muestra que queda margen de mejora. El código de calidad para la acreditación del aprendizaje anterior y el formato uniforme para el certificado de experiencia son un buen principio, pero se requieren otras cosas para que esta acreditación resulte más transparente y comparable. El objetivo es que todas las entidades educativas de los Países Bajos acepten el certificado de experiencia, sin evaluaciones ni pruebas. Para ello se requiere que las instituciones confíen en que el procedimiento de acreditación es de alta calidad y que toma en cuenta los mismos principios, perfiles de cualificación y códigos de evaluación comparables. Se necesita mucha formación, desarrollo de capacidades y conocimientos técnicos para mejorar la fiabilidad de los procedimientos. En 2011, el Centro de Conocimientos para la acreditación del aprendizaje anterior formuló un plan de acción en materia de calidad.

CAPÍTULO 2

Facilitar la transición de los jóvenes de la educación y formación al mercado laboral

Contexto

La media del desempleo juvenil ha alcanzado un nivel preocupante del 21 % en los 27 Estados miembros y varía entre el 7,4 % y el 44,2 % ⁽¹⁵⁾. Todavía son muchos los jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber concluido la enseñanza secundaria superior y que no participan posteriormente en ningún tipo de formación. La transición de la educación o la formación al mundo del trabajo, que abarca el período entre la salida de la escuela y la entrada en el mercado laboral (Cedefop, 2008), resulta especialmente difícil para los jóvenes y puede tener un efecto duradero o «de cicatriz» en la evolución de su carrera profesional y sus ingresos a lo largo de toda su vida. Incluso después de haber obtenido su primer empleo, los jóvenes mantienen a menudo lazos endeble con el mercado laboral, pues es más probable que tengan contratos temporales, seguidos de episodios de desempleo. Los jóvenes que no gestionan con éxito su transición al mundo del trabajo corren un alto riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social. Sin embargo, los jóvenes con experiencia laboral se integran más fácilmente que los demás en el mercado de trabajo. Los graduados con cualificaciones de nivel medio procedentes de itinerarios de formación profesional tienen menos probabilidades de quedarse sin empleo que los procedentes de la educación general.

Se requieren políticas de educación y formación adecuadas para garantizar una transición sin problemas de la escuela al trabajo. Las conclusiones de los estudios indican igualmente que «la calidad de la educación impartida, la oportunidades de empleo y el entorno familiar influyen en el proceso de transición» (Cieslik y Simpson, 2009, p. 78-93). El aprendizaje y los períodos de prácticas en el lugar de trabajo se han reforzado en algunos países para facilitar la transición de la escuela al trabajo y desarrollar cualificaciones basadas en competencias. Incluso países que tienen una larga tradición de períodos de prácticas (como por ejemplo Austria, Dinamarca y Alemania) les han dado un nuevo impulso y utilizan incentivos financieros para motivar a las empresas para que ofrezcan plazas de períodos de prácticas (Cedefop, 2010b).

Los lazos entre la educación, la formación y el mercado laboral son cruciales para ayudar a la transición de la escuela al mundo del trabajo y para reducir el número de jóvenes que ni tienen empleo ni siguen una educación o formación (ni-ni) (Consejo de la Unión Europea, 2010b). Por ejemplo, la colaboración entre las partes interesadas —los interlocutores sociales, las empresas, los proveedores de educación y formación, los servicios de empleo públicos y privados, las autoridades públicas de diversos niveles, las organizaciones de investigación y la sociedad civil— ayuda a prever con más eficacia las necesidades de cualificaciones, promueve nuevas iniciativas

⁽¹⁵⁾ Eurostat, encuesta de población activa, datos trimestrales (ajustados estacionalmente), Q12011. Fecha de consulta: 13.9.2011.

de aprendizaje y mejora la transmisión y uso de conocimientos nuevos y ya existentes sobre futuras necesidades de cualificaciones entre las partes interesadas.

Antecedentes de la política de la UE

Al reconocer el papel crucial que desempeña la orientación para la educación y las opciones profesionales a todo lo largo de la vida de las personas, varios documentos y actividades a escala de la UE han intentado promover un enfoque amplio e integral que combina y adapta los servicios fragmentados que ofrecen las oficinas de empleo, los interlocutores y otras instituciones en el ámbito de la educación y la formación. Como se señala en la reseña de políticas más reciente del Cedefop (Cedefop, 2011a), se han hecho avances considerables desde la Comunicación de la Comisión sobre el aprendizaje permanente (Comisión Europea, 2001) y las dos Resoluciones del Consejo sobre la orientación permanente (Consejo de la Unión Europea, 2004, 2008). Las aportaciones de la Comisión Europea, el Cedefop, la Fundación Europea para la Formación (ETF) y la OCDE han establecido un marco para las actividades nacionales. Se han creado grupos y redes, como el Grupo de Expertos Europeos sobre Orientación Permanente (2002-2007) y la posterior Red de Políticas Europeas sobre Orientación Permanente (ELGPN) ⁽¹⁶⁾, para promover la cooperación entre los Estados miembros y los trabajos para crear mecanismos nacionales de coordinación de la orientación. Sin embargo, siguen existiendo lagunas y deficiencias en la prestación del servicio de orientación en muchos países. A menudo, la educación y la elección de una carrera profesional se ven influidas por los beneficios o inconvenientes percibidos y no por las observaciones empíricas. Una visión clara de los itinerarios de educación y formación y de las oportunidades de empleo debería constituir la base de una decisión mejor informada.

La orientación sigue ocupando un lugar destacado en documentos recientes sobre políticas de la UE. Las opciones educativas y los cambios estructurales del empleo incrementan la necesidad de una información de alta calidad sobre los talentos de los estudiantes y la evolución del mercado de trabajo. El marco de educación y formación para 2020 y las iniciativas emblemáticas Juventud en movimiento y Agenda de nuevas cualificaciones y empleos reclaman una orientación de calidad sobre carreras profesionales e información sobre formación y oportunidades profesionales. En el Comunicado de Brujas y las respectivas conclusiones del Consejo, los Estados miembros no solo se comprometieron a prestar servicios integrados de orientación estrechamente relacionados con el mercado laboral a más tardar en 2014, sino que también acordaron familiarizar a los jóvenes que se encuentran en la educación obligatoria con los oficios de formación profesional y las oportunidades profesionales. Los futuros planes de estudio de la EFP inicial deberían incluir igualmente capacidades para gestionar la carrera profesional. Por otra parte, la Comisión ha iniciado los trabajos para elaborar un valor de referencia de empleabilidad para seguir más de cerca la transición de los jóvenes al mercado laboral.

Para que los jóvenes se hagan una idea realista del mundo del trabajo y sus exigencias y se adapten a los diferentes estilos de aprendizaje, el marco político de la UE promueve el aprendizaje en el puesto de trabajo. El Comunicado de Brujas exige que todos los tipos de EFP incluyan elementos de aprendizaje en el puesto de trabajo. Como los países que tienen una sólida tradición con los períodos de prácticas tienen una tasa media de desempleo juvenil más baja y otros

⁽¹⁶⁾ Véase: <http://kti.jyu.fi/kti/elgpn> [consultado el 22.6.2011].

países han introducido o reintroducido estos períodos de prácticas o sistemas similares en los últimos años, la Comisión Europea promueve esta estrategia. La iniciativa Juventud en movimiento establece el objetivo de que al menos cinco millones de jóvenes europeos realicen una formación con períodos de prácticas a finales de 2012.

Poner las políticas en práctica

De los informes sobre las visitas de estudio de 2009-2010, que se centraron en las medidas para apoyar la transición de los jóvenes de la educación al mercado laboral ⁽¹⁷⁾ ⁽¹⁸⁾, se desprende una serie de mensajes clave. Estos mensajes se agrupan en las siguientes categorías:

- orientación permanente para la transición del aprendizaje al trabajo;
- itinerarios transitorios entre la educación, la formación y el trabajo.

Los participantes en las visitas de estudio consideraron indispensable ofrecer información, asesoramiento y orientación vocacional para que los jóvenes puedan hacer decisiones informadas sobre su educación y carrera profesional. La orientación profesional se considera un ingrediente importante de cualquier política que pretenda acelerar la transición de la educación al trabajo, en particular en el caso de los grupos de riesgo (Cedefop, 2010c).

Los participantes en las visitas de estudio creen que para garantizar la calidad de la prestación del servicio de orientación y su desarrollo, los asesores de orientación deben poseer las competencias adecuadas para aconsejar y motivar a sus clientes. Los asesores de orientación necesitan cualificaciones más altas, así como recibir un mayor reconocimiento de la importancia de su función. Propusieron que los proveedores de educación y formación formen redes de múltiples profesiones para poder ofrecer una orientación de calidad a los jóvenes.

⁽¹⁷⁾ Las conclusiones, mensajes y prácticas que se presentan en esta publicación se basan exclusivamente en las experiencias intercambiadas en el marco del programa de visitas de estudio. Varios países tienen una larga tradición con programas que combinan el aprendizaje «en el aula» y el lugar de trabajo o en los que los interlocutores sociales participan en los procesos decisorios y en la prestación y evaluación de la educación y la formación, o bien o han introducido o reintroducido dichos programas. La base de datos sobre EFP del Cedefop y sus informes sobre las políticas europeas en materia de EFP ofrecen información sobre la situación y el desarrollo de los temas que se plantean en toda la UE, como los períodos de prácticas y otras formas de aprendizaje alternativo, la cooperación entre las partes interesadas, los incentivos para invertir en formación, las medidas para mejorar la orientación y el asesoramiento, los incentivos para prever necesidades de capacidades y para hacer que el aprendizaje coincida mejor con las necesidades del mercado laboral. La base de datos sobre EFP del Cedefop y sus informes sobre las políticas europeas en materia de EFP están disponibles en: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx> [consultado el 22.6.2011].

⁽¹⁸⁾ La información sobre iniciativas conexas dentro de la educación general está disponible en la base de datos de Eurydice. Disponibles en la siguiente dirección de Internet: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php [consultado el 22.6.2011].

Gráfico 4. Interdependencia entre las capacidades de gestión de la carrera profesional, el aprendizaje de competencias y las capacidades de empleabilidad



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

Capacidades de orientación profesional:

una amplia gama de competencias que ofrecen a particulares y grupos los medios necesarios para recoger, analizar, sintetizar y organizar información educativa y profesional, así como a las aptitudes para tomar y llevar a cabo decisiones y cambios.

Las competencias para aprender a aprender

(Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea (2006b)) son la capacidad de continuar y persistir en el aprendizaje, de organizar el propio aprendizaje, incluso a través de una gestión eficaz del tiempo y la información, tanto individualmente como en grupos. Esta competencia incluye el conocimiento del proceso de aprendizaje personal y sus necesidades, detectar las oportunidades disponibles y la capacidad para superar obstáculos y aprender de forma eficaz. Esta competencia implica adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y competencias, así como buscar orientación y hacer uso de ella. La competencia para aprender a aprender permite que los estudiantes se basen en el aprendizaje y experiencias anteriores a fin de utilizar y aplicar conocimientos y capacidades en diversos contextos, como el hogar, el trabajo y la educación y la formación. La motivación y la confianza son cruciales para la competencia de una persona.

Las capacidades de empleabilidad

(Cedefop, 2008) se refieren a la combinación de factores que permiten que las personas avancen hacia el empleo o lo consigan, conserven el empleo y progresen durante una carrera profesional. La empleabilidad de las personas depende de:

- los atributos personales (incluida la adecuación de los conocimientos y capacidades);
- la forma en que estos atributos personales se presentan en el mercado laboral;
- los contextos ambiental y social (es decir, los incentivos y oportunidades que se ofrecen para actualizar y validar sus conocimientos y capacidades);
- el contexto económico.

Fuente: Extracto de una presentación de Mika Launikari en un taller del seminario de síntesis (Salónica, 28 de febrero al 1 de marzo de 2011).

Por ejemplo, los participantes en una visita de estudio (visitas de estudio del Cedefop, 2009) identificaron como prioridad común el apoyo a los grupos marginados o que corren peligro de exclusión, como los desempleados, las personas que han sido despedidas e intentan reintegrarse en el mercado de trabajo, las personas que tienen dificultades de aprendizaje o discapacidades y los jóvenes que han abandonado la educación o la formación. Los servicios integrados de orientación deberían ayudar a estas personas a mejorar sus capacidades para gestionar su carrera profesional, sus competencias para aprender a aprender y su empleabilidad (véase el Gráfico 4).

Ejemplos de prácticas

Un enfoque integral de la orientación profesional en España ofrece un buen ejemplo. Cada escuela secundaria inferior y superior tiene un asesor de orientación. Estos ofrecen información sobre educación superior, profesiones y el mercado laboral y ayudan a los estudiantes a tomar decisiones sobre su carrera profesional y a desarrollar su potencial (apartado 2.1.1.). Las iniciativas en materia de orientación en Eslovenia ayudan al creciente número de jóvenes desfavorecidos a continuar su educación o ingresar al mercado de trabajo (apartado 2.1.3.). En Finlandia, algunos modelos de acción específicos prestan apoyo a la transición de la educación básica a la secundaria superior (apartado 2.1.2.). El proyecto BIC en Austria ilustra cómo los recursos en línea pueden ofrecer información exhaustiva sobre itinerarios de educación y formación, profesiones y carreras a los jóvenes (apartado 2.1.4.).

Aunque los servicios de orientación pueden recomendar programas de EFP como las opciones más adecuadas o prometedoras, este itinerario de formación puede tener una mala imagen, como confirmaron los participantes en las visitas de estudio. Esto no ocurre en todos los países, pero en aquellos en los que la EFP y, en particular, la formación alterna se consideran un último recurso, el reto radica en crear una nueva imagen de la EFP como «itinerario de excelencia» que permite avanzar a lo largo de un itinerario de aprendizaje permanente.

Los participantes en las visitas de estudio reconocieron claramente que la EFP y, más concretamente, los programas de aprendizaje en el puesto de trabajo y de períodos de prácticas, constituyen medios importantes para garantizar la adaptación al mercado de trabajo y mejorar la empleabilidad de los jóvenes. El «sistema dual» alemán es un ejemplo de formación alterna que se imparte principalmente en el lugar de trabajo (de tres a cuatro días por semana) con el apoyo de la enseñanza a tiempo parcial en un centro de formación profesional (uno o dos días por semana). La empresa y el estudiante suscriben un contrato de período de prácticas y la primera paga un subsidio de formación al segundo (apartado 2.2.4.). Para crear plazas adicionales de períodos de prácticas en el interior de las empresas y contratar estudiantes adecuados (apartado 2.2.7.), en Alemania se ha creado un programa de financiación de períodos de prácticas, denominado Jobstarter.

En los informes de los grupos de las visitas de estudio se reconoció la utilidad de ofrecer oportunidades de aprendizaje vinculadas con el mundo del trabajo. Otros ejemplos son la *Maisons Familiales Rurales* en Francia, donde los profesores hacen un seguimiento de lo que los estudiantes aprenden en la empresa. Una cartera que presenta las capacidades adquiridas ayuda en la búsqueda de trabajo (apartado 2.2.3.). Un proyecto de tutoría, que pretende sensibilizar a los jó-

venes y aumentar el número de jóvenes en períodos de prácticas en el sector de la construcción se ha desarrollado en Bélgica con la participación de una celebridad popular entre los jóvenes (apartado 2.2.1.). La *Alternanza Scuola Lavoro* (Italia) ofrece una metodología e instrumentos innovadores para establecer un vínculo entre la escuela y el trabajo al motivar a los estudiantes a participar en lecciones sobre experiencia laboral, a fundar sus propias empresas dentro de la escuela o a combinar la educación en el aula con la experiencia laboral al interior de la empresa (apartado 2.2.2.).

En Bélgica se desarrolló un enfoque alternativo. Los estudiantes realizan un trabajo a tiempo parcial en una empresa, se forman en el puesto de trabajo y desarrollan sus capacidades sociales y de gestión de su carrera profesional con el apoyo de asesores de orientación (apartado 2.2.5.).

Como destacaron los participantes en las visitas de estudio, la colaboración entre las distintas partes interesadas —incluidas las empresas y los interlocutores sociales— es importante para conocer las capacidades, incluidas las básicas y transversales, que requiere el mercado laboral. El Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional y Técnica (Metgem) de Turquía ilustra de qué forma pueden unirse la comunidad empresarial y el mundo de la educación a través de la formación organizada en el lugar de trabajo (apartado 2.2.6.).

Los ejemplos de las visitas de estudio muestran que se trabaja arduamente a escala nacional, regional y local para fomentar la participación de los empleadores, introducir servicios más centrados en los estudiantes y ofrecer servicios de orientación y asesoramiento adecuados. Por medio del intercambio de ideas, la exposición y adaptación de los ejemplos de buenas prácticas identificados durante las visitas de estudio se pueden encontrar soluciones eficientes para las dificultades a las que se enfrenten los jóvenes al pasar al mundo del trabajo. En el seminario de síntesis del Cedefop, que es una plataforma para intercambiar experiencias, los participantes indicaron de qué forma pueden contribuir las distintas partes interesadas a facilitar este proceso (véase el gráfico 5).

Gráfico 5. Ayudar a los jóvenes en la transición de la educación al trabajo



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

Perspectiva de los profesores, asesores de orientación, jóvenes y trabajadores sociales

- mantenerse al día de los rápidos cambios que tienen lugar en el mundo contemporáneo;
- participar en la formación profesional continua y en visitas a empresas;
- cooperar con las empresas para identificar las capacidades que requieren los diferentes sectores;
- desarrollar la cooperación entre las escuelas y organizaciones juveniles y las empresas.

Perspectiva de las empresas e interlocutores sociales

- mejorar la imagen de la educación y formación profesional entre las empresas;
- prestar apoyo financiero a las empresas que ofrecen periodos de formación en el puesto de trabajo;
- desarrollar la cooperación entre las organizaciones empresariales y los centros de EFP,
- participar en las visitas de estudio del Cedefop dirigidas a los interlocutores sociales, cuando estos puedan ofrecer ideas y conocimientos técnicos.

Perspectiva de los padres y familias

- comunicarse activamente con los padres y facilitarles información acerca del sistema educativo, las profesiones y el mercado laboral;
- estimular la participación de los padres en la escuela en beneficio de los estudiantes;
- ofrecer orientación y asesoramiento para padres y familias.

Perspectiva de los responsables de las políticas y de la toma decisiones a escala nacional, regional y local

- desarrollar medidas para mejorar la imagen y el atractivo de la EFP en la sociedad;
- mejorar la comunicación con los sectores industrial e identificar necesidades específicas;
- utilizar en las políticas datos y estudios sobre la falta de coincidencia entre las capacidades y el mercado laboral.

Fuente: Resultados de un taller del seminario de síntesis celebrado el 28 de febrero al 1 de marzo de 2011 en Salónica.

2.1. Orientación permanente para la transición del aprendizaje al trabajo

2.1.1. Un planteamiento integral de la orientación vocacional de los estudiantes, España



¿DÓNDE?
IES Sierra del Agua
 Avda de la constitución s/n
 41390 Guadalcanal Sevilla, España
 Tél. + 34 955 889905
 Fax + 34 955 889911
41701584.edu@juntadeandalucia.es
www.juntadeandalucia.es/educacion

PERSONA DE CONTACTO
Teresa BEJINES GÁLVEZ
 Jefa de Departamento y Asesora de Orientación
tbejinesgalvez@yahoo.es

MEDIDA POLÍTICA

- Orientación permanente
- Integración de la orientación y asistencia para el aprendizaje y la transición en el programa de educación y formación, planteamiento integral
- Iniciativa regional para desarrollar una iniciativa nacional

¿QUÉ?

Esta iniciativa se sitúa en el contexto de la orientación, entendida como un proceso integral y «continuo que permite a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de su vida identificar sus capacidades, competencias e intereses, hacer decisiones en materia de educa-

ción, formación y profesión, y gestionar su itinerario personal en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que se aprenden o utilizan dichas capacidades y competencias» (OCDE, 2004). La orientación comprende una serie de actividades individuales y de grupo. Aparte de información, asesoramiento y evaluación de competencias se concede ayuda para desarrollar capacidades para tomar decisiones y gestionar la carrera profesional.

En estos servicios participan diversos profesionales, como asesores de orientación, psicólogos, trabajadores sociales, personal de servicio de la oficina de empleo y el ayuntamiento. La orientación pretende apoyar los procesos de aprendizaje de los estudiantes y contribuir a su desarrollo personal, profesional y social. Los asesores de orientación deben tener un título universitario en psicología, ciencias de la educación o psicología pedagógica.

Los servicios de orientación escolar de España tienen por objetivo ayudar a los estudiantes a integrarse en el aula y adaptar el entorno escolar para evitar dificultades de aprendizaje. Los estudiantes reciben igualmente información y orientación sobre estudios superiores y carreras profesionales. Esta iniciativa persigue un doble propósito: prestar apoyo en la transición de la educación obligatoria a la superior y el mundo de trabajo, y evitar el abandono escolar de los estudiantes.

¿PARA QUIÉN?

Todos los estudiantes de 14 a 16 años de edad participan en estas actividades obligatorias. Se trata de estudiantes que van a acabar su educación obligatoria, que están en riesgo de abandonar esta última o que están a punto de

acabar la educación secundaria superior o la educación y formación profesional. Sus familias y padres también participan en actividades optativas, en particular cuando hay que tomar una decisión sobre el futuro de su educación.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los servicios escolares de orientación y asesoramiento, empresas locales y oficinas de empleo.

Esta iniciativa se centra en las escuelas de secundaria y de secundaria superior de Sevilla y la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el sur de España. El IES Sierra del Agua es una escuela secundaria pública con 140 estudiantes de 12 a 16 años de edad, ubicada en una población de 3,000 al norte de Sevilla. Ha aplicado la iniciativa durante los últimos cuatro años y seguirá haciéndolo.

¿CÓMO?

Las actividades de orientación se planifican al inicio del año académico. Los jóvenes aprenden acerca de la oferta educativa de las escuelas de secundaria superior, los proveedores de EFP

y las empresas locales. Los temas que se abordan son: preparar a los jóvenes para tomar decisiones, facilitar información sobre educación superior, profesiones, el mercado laboral o cómo encontrar un empleo e información básica sobre espíritu empresarial y empresas locales.

RESULTADOS/IMPACTO

Los estudiantes están mejor informados sobre cómo encontrar un empleo, las capacidades necesarios, los riesgos del abandono escolar, la educación superior y las oportunidades de empleo a nivel local. Asimismo están mejor preparados para hacer la transición al mercado laboral o continuar sus estudios en la educación secundaria superior o la EFP.

El porcentaje de estudiantes que pasan a una educación superior ha aumentado gradualmente del 73,5 % en 2008-2009 al 97 % en 2010-2011.

El porcentaje de estudiantes que termina la educación obligatoria ha aumentado del 71,42 % en 2006-2007 al 94 % en 2010-2011.

2.1.2. Apoyar a los estudiantes en su transición de la educación básica a la educación secundaria superior, Finlandia



MEDIDA POLÍTICA

- Orientación permanente
- Integración de la orientación y apoyo a las opciones educativas y profesionales en el programa de educación y formación
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El desarrollo de la orientación y el asesoramiento en Finlandia está relacionado con la política nacional para ofrecer una garantía educativa que vela por que todos los graduados de educación básica reciban opciones para continuar aprendiendo. Los alumnos pueden recibir orientación y asesoramiento a todo lo largo de su educación básica, que cubre las capacidades de estudio y la vida escolar, el conocimiento de sí mismo, las opciones de educación y formación, las

profesiones, los sectores profesionales y el mundo del trabajo.

La transición dentro de la educación no es un acontecimiento aislado ni una única decisión sobre un itinerario educativo personal, sino un proceso durante el cual el joven puede aclarar gradualmente sus aspiraciones y opciones educativas y profesionales. La orientación vocacional desempeña un papel destacado en este proceso, junto con otras medidas pedagógicas y de orientación dentro de la educación básica. Las opciones de educación se basan en las experiencias de aprendizaje a largo plazo, los planes y la autoevaluación de las fortalezas e intereses de la persona.

¿PARA QUIÉN?

En 2010-2011, aproximadamente un 5 % de los estudiantes de 15 años no continuaron sus estudios tras la educación básica (escuelas generales, de 1º a 9º grado), y un porcentaje similar interrumpió la educación de nivel secundario en una fase muy temprana. De ahí que la orientación y asesoramiento educativo y vocacional para ayudar a la transición de los jóvenes de la educación básica a la secundaria requiera más atención.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los profesores y asesores de orientación apoyan las opciones profesionales de los alumnos sobre la base de un entendimiento común. Puesto que las opciones y decisiones de los estudiantes a menudo están influenciadas por conocimientos y experiencias informales, pueden informarse mutuamente sobre la vida diaria de los estudiantes. Por ello, los tutores y estudiantes de otros centros actúan como fuentes de conocimientos que influyen en las opciones y decisiones en materia de educación.

¿CÓMO?

Los modelos de acción de experiencia laboral implican la cooperación regional entre los centros de formación profesional y las empresas locales, dando lugar a períodos temáticos de experiencia laboral que combinan el ámbito educativo con el profesional.

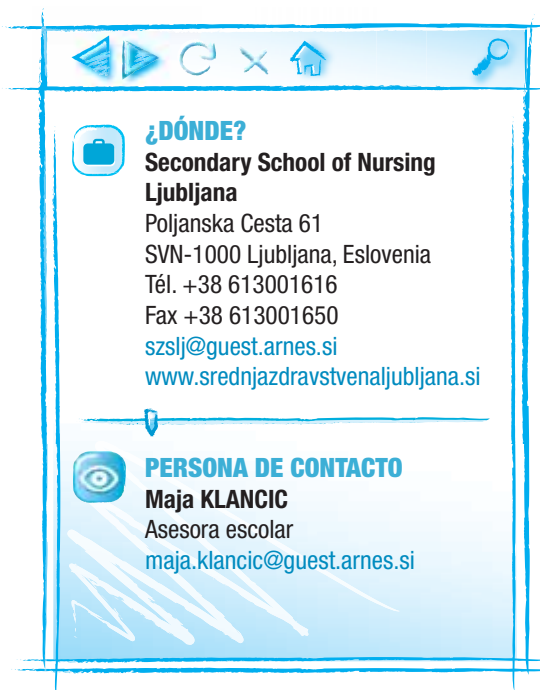
Los modelos se han elaborado para apoyar la transición de los estudiantes con necesidades especiales por medio de la cooperación entre los centros de educación básica y los de educación secundaria superior, lo que ofrece la oportunidad de obtener anticipadamente información

útil sobre el establecimiento y programa de estudios que interesan a los estudiantes. Ofrece conocimientos de primera mano sobre el centro y permite al mismo tiempo evaluar si el estudiante es adecuado para el centro.

RESULTADOS/IMPACTO

Los resultados de la garantía educativa nacional se pueden observar en las formas de asistencia que se presta a los estudiantes en su transición a un programa que conduce a una cualificación.

2.1.3. Orientación para jóvenes sobre itinerarios paralelos, Eslovenia



¿DÓNDE?
Secondary School of Nursing Ljubljana
 Poljanska Cesta 61
 SVN-1000 Ljubljana, Eslovenia
 Tél. +38 613001616
 Fax +38 613001650
szslj@guest.arnes.si
www.srednjazdravstvenaljubljana.si

PERSONA DE CONTACTO
Maja KLANCIC
 Asesora escolar
maja.klancic@guest.arnes.si

MEDIDA POLÍTICA

- Orientación permanente
- Enfoque integral
- Iniciativa nacional
- Iniciativa de los interlocutores sociales

¿QUÉ?

La orientación para jóvenes sobre itinerarios paralelos (GYPPP) se desarrolló a principios de 2005 para ayudar al creciente número de jóvenes que abandonan la escuela y no tienen alternativas en la educación superior o para integrarse en el mercado laboral. Su principal propósito es ofrecer apoyo a los jóvenes para evitar su exclusión social. Los jóvenes participan en el proceso de asesoramiento durante todo el tiempo necesario con el fin de que estén pre-

parados para entrar en el mercado laboral, la educación o la formación de perfeccionamiento, la rehabilitación u otras formas de asistencia institucionalizada, en caso necesario.

¿PARA QUIÉN?

El principal grupo destinatario son los jóvenes de 15 a 27 años de edad que han abandonado la educación primaria o secundaria sin un certificado, o los jóvenes que se encontraban temporalmente inscritos en la Oficina Nacional de Empleo, pero fueron excluidos del registro posteriormente por diversos motivos. Un grupo destinatario secundario son los jóvenes que siguen siendo formalmente estudiantes, pero ya no asisten a clase.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El Ministerio de Educación y Deporte de la República de Eslovenia es el órgano responsable del GYPPP. Financia sus actividades, junto con el Instituto de Educación y Formación Profesional de la República de Eslovenia. Los asesores trabajan en los centros de asesoramiento vocacional repartidos por el país. Aparte de poseer un título universitario en pedagogía, trabajo social o psicología, han recibido 120 horas de una formación específica.

¿CÓMO?

El principal método empleado en la GYPPP es el asesoramiento integral, que se diferencia de los métodos de asesoramiento convencional por tener en cuenta la situación de vida y metas personales de la persona asesorada.

Los asesores ayudan a los jóvenes a planificar las metas de su vida, a alcanzarlas y evaluarlas. Un asesor cumple muchas funciones, pues escucha, negocia, media, motiva, apoya, informa y muchas cosas más.

El asesor establece contacto con el joven por teléfono o a través de una invitación por escrito. Por lo general, la primera reunión tiene lugar en un entorno informal, como el hogar del interesado, un parque público o un café, y comienza con la exploración de la situación actual de la persona. La asistencia adopta la forma de una orientación de corta duración (de una a cinco horas) o bien de una orientación de larga duración de hasta 40 horas por persona, a la que se pueden añadir sesiones grupales. El proceso no termina con la reintegración de la persona en el sistema escolar o el mercado laboral, sino que continúa durante al menos seis meses a partir de ese momento.

RESULTADOS/IMPACTO

Del 1 de enero de 2005 al 30 de junio de 2006 participaron 2,219 jóvenes en esta iniciativa en seis regiones de Eslovenia. Las más comunes fueron las sesiones de corta duración (normalmente de una a cinco sesiones), que prestaron ayuda a 1 948 jóvenes, y otros 262 participaron en el proceso de larga duración. De ellos, 132 se integraron con éxito, pues se mantuvieron en la educación y la formación (68), en el mercado laboral (53) u otras formas de servicios organizados para jóvenes (11) medio año después de haber finalizado el proceso de orientación.

2.1.4. Programa de información sobre carreras y formación profesional en línea, Austria



MEDIDA POLÍTICA

- Orientación permanente
- Uso de sistemas electrónicos
- Iniciativa nacional
- Iniciativa de los interlocutores sociales

¿QUÉ?

BIC.at es un programa de información sobre carreras y formación profesional que se utiliza en los centros de orientación vocacional, así como en las escuelas, como fuente de información, herramienta de orientación y medio auxiliar de enseñanza.

Fue desarrollado inicialmente en 1,987 en forma de base de datos local y entró en servicio en Internet en 1998. Su principal finalidad es recopilar y ayudar a acceder a información sobre carreras y profesiones a nivel tanto nacional como internacional. Desde el principio,

BIC.at se desarrolló en estrecha colaboración con el IBW (Instituto de Investigación sobre Cualificaciones y Formación Profesional de la Economía Austriaca) y los centros de orientación vocacional de la Cámara Federal Económica Austriaca.

El sitio www.bic.at facilita información sobre más de 1.700 profesiones, por ejemplo, descripciones cortas y largas de profesiones, información en forma de fotografías y películas, tareas y obligaciones, requisitos personales, condiciones de trabajo (equipos, herramientas, materiales, condiciones del lugar de trabajo, empresas e instituciones), información sobre posibilidades de educación y formación, educación superior, profesiones conexas y oportunidades empresariales.

¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios son los estudiantes a partir de los 13 años de edad que se preparan para tomar su primera decisión sobre su educación y carrera futuras. Otro grupo destinatario son las personas que, independientemente de su edad, necesitan asistencia e información para sus decisiones en materia de carrera profesional o educación.

La orientación e información vocacional son temas importantes para los estudiantes, así como para sus padres, profesores, asesores de orientación y solicitantes de empleo.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La Cámara Federal Económica Austriaca cuenta con varias iniciativas (como un certificado de capacidades empresariales, Skills Austria o *Bildungscluster*) para ayudar a tomar decisiones en materia de educación o formación profesional y para promover el espíritu empresarial. El programa BIC.at es una de ellas.

¿CÓMO?

El programa básico contiene descripciones de profesiones, información sobre itinerarios de educación y formación, grupos de profesiones y ámbitos de actividad. Ofrece información sobre el sistema educativo de Austria, el sistema de períodos de prácticas, consejos sobre opciones profesionales y cómo solicitar un empleo, y muchos consejos interesantes y vínculos con recursos de apoyo.

También propone actividades de apoyo, como un perfil de intereses, que ayuda a los clientes a descubrir sus intereses e inclinaciones en poco tiempo (unos diez minutos) y a informarse sobre profesiones y grupos de profesiones relacionados entre sí. El perfil de intereses se usa en las escuelas y centros de orientación vocacional donde los profesores y asesores encargados de esta orientación ofrecen consejos a los clientes tras completar el perfil, pero también puede utilizarse como herramienta de autoevaluación sin asesoramiento.

Una vez elaborado el perfil se formulan consejos para elegir carrera, elaborar solicitudes de empleo y una colección de materiales (listas de verificación y hojas de ejercicios para apoyar el proceso de reflexión personal sobre intereses, deseos, capacidades o talentos).

Aunque el programa no ofrece una herramienta para buscar empleo, presenta diversos vínculos con plataformas de empleo y motores de búsqueda en la sección de servicios de BIC.at. Las descripciones de profesiones de los períodos de prácticas contienen un vínculo directo con *Lehrbetriebsübersicht*, una base de

datos en la que figuran los nombres y direcciones de todas las empresas austriacas que ofrecen períodos de prácticas.

Al utilizar sistemáticamente la denominación masculina y femenina de cada profesión (en caso de que el interesado sea una mujer o un hombre) en todo el programa, BIC.at contribuye a reducir los estereotipos de género.

BIC.at puede servir como fuente directa de información y como material de referencia para actividades de orientación y asesoramiento.

RESULTADOS/IMPACTO

En 2010, 304 775 usuarios austriacos visitaron la herramienta BIC.at (Austria tiene una población de 8 363 040 habitantes, de los cuales 93 283 tienen 14 años). La evaluación en línea en 2009 mostró que el 49 % de los usuarios eran menores de 15 años y un 50 % asistía a la escuela secundaria, un 26 % tenía entre 15 y 19 años y un 25 % tenían más de 19 años. Un 32 % de los usuarios asistían o habían terminado la escuela secundaria superior, el 6 % la universidad o la *Fachhochschule* (escuela superior técnica) y un 12 % otro tipo de educación.

La mejora técnica y la expansión de los contenidos son una parte continua del desarrollo de BIC.at. Los siguientes pasos serán cambiar el diseño y ampliar las secciones de «Consejos para elegir carrera» y «Consejos para tu solicitud», se mejorará la información audiovisual (vídeos sobre profesiones), así como la presentación de las posibilidades de educación y formación.

2.2. Itinerarios transitorios entre la educación, la formación y el trabajo

2.2.1. **Cómo contratar más jóvenes para períodos de prácticas en el sector de la construcción: proyecto de tutoría, Bélgica**



MEDIDA POLÍTICA

- Sensibilizar, mejorar la imagen del sector y la profesión, difundir los beneficios de la formación
- Información, tutoría, aprendizaje en el lugar del trabajo
- Iniciativa nacional y regional

¿QUÉ?

Un paquete de servicios con cursos de formación para solicitantes de empleo en distintos sectores, como la construcción, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y actividades de servicio de apoyo, etc. Los programas se basan en la práctica e incluyen cursos teó-

ricos (de tres a seis meses) y períodos de prácticas no remunerados (de cuatro a seis semanas). Este paquete lo ofrece Cefora, el centro de formación profesional del CPNAE, el Comité Nacional Paritario de Empleados Administrativos, que es el mayor comité paritario de Bélgica.

En 2010, Cefora desarrolló numerosas acciones de comunicación específicas para contrarrestar el descenso en la contratación de solicitantes de empleo y su participación en programas de formación. Una de estas acciones fue un proyecto piloto regional de tutoría con la participación de «Sanchez», una empresa gestora de proyectos de construcción, que había ganado el reality show «De Block» (un concurso basado en la restauración de una casa, en el que el ganador fue elegido por el público). El sector de la construcción tiene una «mala imagen» en Bélgica, pues el trabajo se considera duro y sucio, en particular entre los jóvenes.

¿PARA QUIÉN?

Cefora presta asistencia y orientación a personas recién despedidas durante su período de desempleo, así como cursos de formación profesional y colocación para jóvenes, inmigrantes con bajas cualificaciones, desempleados de larga duración y personas mayores de 45 años. Este proyecto piloto de tutoría en concreto va dirigido a los jóvenes que asisten a programas de formación.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa de formación de Cefora para asistentes de gestores de proyectos de construcción se organiza conjuntamente con la

cámara de construcción local que pone a disposición los instructores.

Para dar a conocer mejor el sector y mejorar su imagen, Cefora coopera con una personalidad bien conocida.

¿CÓMO?

En febrero de 2010 se firmó un acuerdo con Sanchez para atraer a un mayor número de personas para formarlas como asistentes de gestores de proyectos de construcción en Lovaina (Flandes, Bélgica). El proyecto de tutoría se llevó a cabo por primera vez de enero a noviembre de 2010 e incluyó las siguientes actividades:

- (a) crear y difundir un breve vídeo promocional en el que la empresa Sanchez explica la importancia de la construcción y describe el trabajo del gestor de proyectos;
- (b) un anuncio en la prensa con la fotografía de la empresa Sanchez para promover la formación para un asistente de gestor de proyectos de construcción;
- (c) tres momentos de contacto entre Sanchez y las personas en períodos de prácticas;
 - tras la selección de los estudiantes, Sanchez mantuvo conversaciones informales con el grupo para intercambiar experiencias sobre los aspectos del trabajo de un gestor de proyectos de construcción;
 - durante la formación, Sanchez visitó una obra en construcción y facilitó información a los estudiantes;
 - en el momento de la entrega del certificado de asistencia, los estudiantes presentaron un estudio de caso que fue evaluado por Sanchez, los instructores y empresas de construcción.
- (d) la participación de Sanchez en una conferencia de prensa.

El acuerdo con Sanchez contemplaba que Cefora tendría derecho a utilizar su reputación durante las campañas de contratación para todos los proyectos de construcción. Su papel en el programa de formación se limitó a las actividades antes citadas. No tenía poder de decisión en la selección de los estudiantes y no partici-

pó en la formación propiamente dicha.

La formación transmite todos los conocimientos para realizar un proyecto de construcción (gestión, coordinación y control financiero). Incluye seis meses de cursos teóricos y prácticos en un centro de formación, seguidos de seis a ocho semanas de prácticas no remuneradas en una empresa constructora. Al final de la formación, el programa ofrece orientación para encontrar un empleo.

RESULTADOS/IMPACTO

Seis meses después del final de la formación, la tasa media de empleo de los antiguos participantes es del 85 %.

La presencia de Sanchez en la promoción de la formación para «Asistentes de gestor de proyectos de construcción», de enero a noviembre de 2010, dio lugar a una muy alta participación en la sesión de información general organizada por Cefora. Tras esta sesión, 37 candidatos participaron en las entrevistas personales de examen, a las que normalmente acude una media de 20 personas; las entrevistas sirven para determinar si los candidatos tienen las competencias clave y los conocimientos necesarios para comenzar la formación. Por último se seleccionó a 14 personas para tomar parte en la formación. Los estudiantes manifestaron que «con la película y la descripción del trabajo de gestor de proyectos de construcción resulta más fácil identificar lo que realmente les interesa».

Una segunda ronda del proyecto de tutoría de Sanchez, que tuvo lugar de noviembre de 2010 a julio de 2011, aún no ha sido evaluada.

Se creó un nuevo sitio web, www.jobber.be, que ofrece herramientas interactivas para ayudar a los jóvenes que buscan empleo, como una videoteca en línea, una página en Facebook, entrevistas con estudiantes y buenas prácticas para solicitar un empleo. Los programas de formación se elaboraron específicamente para jóvenes, e incluían orientación, colaboración con grupos de jóvenes y programas de formación teóricos y prácticos.

2.2.2. *Alternanza scuola lavoro*: transición de la escuela al trabajo, Italia



¿DÓNDE?
Bando Regionale Alternanza Scuola Lavoro
 Ufficio Scolastico Regionale
 Basilicata
 Piazza delle Regioni
 85100 Potenza, Italia
 Tél. + 39 0835315209
www.basilicata.istruzione.it

PERSONA DE CONTACTO
Rosanna PAPAPIETRO
 Docente encargada
rosanna.papapietro.mt@istruzione.it

El *Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata* representa las oficinas regionales del Ministerio de Educación y su función consiste en introducir los programas educativos aprobados por el Ministerio.

¿PARA QUIÉN?

Esta iniciativa está abierta a los alumnos de 16 a 18 años (de los tres últimos años de la educación secundaria) de todo tipo de escuelas, como los *licei* (bachilleratos), *istituti tecnici* (institutos técnicos) y *scuole professionali* (escuelas de formación profesional). Se realiza a todo lo largo del año escolar y puede repetirse.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El *Ufficio Scolastico Regionale* ha concedido ayuda financiera a las 40 escuelas que participan en este proyecto.

¿CÓMO?

Experiencia laboral

El objetivo es ofrecer a los estudiantes más oportunidades para adquirir las capacidades y conocimientos que requiere el empleo. Los estudiantes de diversos tipos de escuelas asumen tareas de trabajo en empresas que les permiten adquirir conocimientos esenciales, desde nociones básicas hasta conceptos más técnicos y profesionales. La experiencia laboral real aumenta la capacidad de los estudiantes para interpretar la información y transformarla en pautas de conducta. Este programa también brinda la oportunidad de aprender de primera mano principios, técnicas y procesos de producción a través de la interacción con otros trabajadores. Permite que los estudiantes se familiaricen con herramientas, como software específico y programas de ordenador con los que no cuenta la escuela.

MEDIDA POLÍTICA

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo a través del aprendizaje en el lugar de trabajo
- Iniciativa regional de aplicación de un programa nacional

¿QUÉ?

La iniciativa *Alternanza scuola lavoro* ofrece una metodología y herramientas innovadoras para establecer un vínculo entre escuela y trabajo. Uno de sus objetivos es promover «la creatividad, la competitividad, la empleabilidad y el desarrollo de un espíritu empresarial». Se inició en 2009, en forma de proyecto piloto, cuando las escuelas secundarias de la región presentaron un plan para permitir que los estudiantes realizaran su aprendizaje a través de actividades prácticas en empresas de la localidad.

Empresa de formación simulada

Los estudiantes realizan su aprendizaje por medio de una empresa virtual, con el apoyo de PYME (pequeñas y medianas empresas) privadas que pertenecen sobre todo al sector agrícola, turístico e industrial, pero también al Estado y la función pública. Las empresas se encargan de aportar los estímulos necesarios, de modo que los estudiantes pueden transformar sus conocimientos teóricos en experiencia laboral concreta, desarrollar su creatividad a todas las edades y aspirar a tener éxito a través de la experiencia empresarial en el mundo real. Los estudiantes pueden fundar una empresa en el interior de la escuela y competir con otras escuelas.

Combinar la experiencia en el aula con la experiencia en la empresa

Esta actividad implica tanto actividades de clase como experiencia laboral práctica, y el reparto de las responsabilidades de formación entre la escuela y la empresa. Esta última asigna un tutor que hace un seguimiento de los estudiantes durante el proyecto. El tutor y la empresa no reciben pago alguno por los servicios prestados. Los estudiantes tienen contacto con el mundo de los empresarios y las empresas al colocarlos durante breves períodos (un total de 80 horas) en la empresa para aprender las capacidades necesarias.

Durante estas 80 horas, los estudiantes experimentan lo que es la vida en una empresa y se les introduce en los procesos de producción, la resolución de problemas, el trato con los clientes, los procedimientos de gestión y los criterios para la toma de decisiones. Se pretende que adquieran capacidades concretas y experiencia laboral para mejorar sus conocimientos prácticos.

Se trata realmente de un tipo de período de prácticas profesional con la simulación de la empresa de formación en el aula, y los estudiantes se benefician de su experiencia y gestionan sus propias empresas.

El *Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata* considera que es de enorme importancia que los estudiantes experimenten la calidad y atractivo de la educación y formación profesional, y promover el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal. Es importante que las actividades se realicen en un laboratorio en el que los estudiantes estén más próximos del proceso de constitución y gestión de una empresa, y aprendan mediante ideas y acciones. El lema de los participantes en este método de enseñanza es «Hago y pienso, luego comprendo y recuerdo», lo que refleja la interacción teórica y práctica de las actividades.

RESULTADOS/IMPACTO

Una evaluación adecuada de este proyecto tendrá lugar después de sus primeros tres años. No obstante, los primeros resultados muestran que los estudiantes se entusiasman y desean explorar más profundamente este nuevo planteamiento de la educación escolar, que prevé la participación directa en programas y experiencias en el mundo exterior. El planteamiento se basa en el proceso de aprendizaje y enseñanza, en incrementar el valor de la experiencia laboral directa en el lugar de trabajo y en la contribución profesional de los tutores facilitados por las empresas. Todos estos aspectos se tuvieron en cuenta cuando se elaboró y aplicó este proyecto de alternancia entre la escuela y el lugar de trabajo.

2.2.3. La cartera de competencias: fomentar la integración profesional de los jóvenes aprendices, Francia



¿DÓNDE?
Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales de Bourgogne
 60G, Av. du 14 juillet
 21300 Chenove, Francia
 Tél. +33 380045464
 Fax +33 380540465
fr.bourgogne@mfr.asso.fr
www.mfrbourgogne.fr

PERSONA DE CONTACTO
Xavier COSNARD
 Director adjunto
xavier.cosnard@mfr.asso.fr

tes y aprendices jóvenes a encontrar su primer empleo real. En Francia, el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años ronda el 25,4 % ⁽¹⁹⁾, mientras que la duración media de la búsqueda de empleo puede ser superior a cuatro meses (Crusson, 2010).

Las *Maisons Familiales Rurales* son una red de 430 escuelas en toda Francia. Cada escuela funciona como asociación sin fines de lucro que reúne a familias y empresas. Su principal objetivo es contribuir a la integración profesional de los adolescentes y adultos jóvenes por medio de la educación y formación profesional, así como promover el desarrollo sostenible de su territorio.

El concepto se desarrolló en dos etapas principales. En 1960, las *Maisons Familiales Rurales* introdujeron un programa para fomentar las relaciones entre las empresas, las familias y la escuela. En 2003, las crecientes dificultades de los jóvenes para encontrar su primer empleo dieron lugar a la idea de que desarrollaran una cartera de competencias durante sus estudios.

MEDIDA POLÍTICA

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo mediante el aprendizaje en el lugar de trabajo y un planteamiento basado en una cartera de competencias para dar transparencia a los resultados del aprendizaje.
- Iniciativa nacional con aplicaciones regionales

¿QUÉ?

La cartera de competencias, que utilizan las *Maisons Familiales Rurales* (casas familiares rurales) como parte de sus programas de formación, se puso en marcha para ayudar a los estudian-

¿PARA QUIÉN?

La cartera de competencias está concebida para estudiantes de 16 a 20 años que asisten a la formación profesional o a períodos de prácticas, es decir, a quienes preparan el bachillerato o el BTS (certificado técnico superior) y que entrarán en el mercado laboral al final de su período de formación. En todos estos tipos de EFP, los períodos de educación en la «escuela» se alternan con períodos de prácticas en empresas.

⁽¹⁹⁾ Datos sobre la tasa media de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años en 2011 (primer y segundo trimestres). Fecha de extracción: 31 de agosto de 2011.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Un profesor de la escuela se reúne periódicamente con el aprendiz y su instructor en la empresa para evaluar las capacidades profesionales y la conducta del aprendiz.

¿CÓMO?

La cartera es una herramienta que ayuda a los estudiantes o aprendices a detallar y reunir pruebas de todo lo que han adquirido, experimentado y aprendido en la educación formal o informal y en contextos de trabajo. Les permite seguir su itinerario profesional y personal y compararlo, para desarrollar sus pensamientos, expresarlos, generar ideas y reflexionar con el tiempo.

Con ello se ayuda a los propios jóvenes al permitirles que conciban, definan y planifiquen sus siguientes pasos. Estos pasos pueden consistir en solicitar orientación, en concebir lo que pueden y desean hacer con su vida o en identificar el itinerario que les conducirá a la vida laboral si están listos para ella.

La cartera también puede mostrarse a empresas que pueden estar interesadas, en el contexto de la búsqueda de trabajo, para informarles acerca del perfil educativo y profesional de los candidatos, y sus principales intereses sociales y culturales. De este modo, las empresas pueden evaluar mejor la capacidad de los candidatos para integrarse en la empresa.

Una cartera comprende una serie de documentos que presentan una estructura específica. Aunque la estructura cronológica parece más adecuada para los adolescentes, una estructura basada en los ámbitos de experiencia de la persona resulta más apropiada para los adultos jóvenes.

Un ejemplo de cartera con una estructura cronológica sería:

1. una autobiografía: quién soy, qué me gusta, qué tipo de actividades me gustaría llevar a cabo;
2. ayer: qué hice, qué aprendí, qué he aprendido a hacer;
3. hoy: qué hago y qué aprendo;
4. mañana: mis deseos e ideas;
5. de ahora en adelante: mi proyecto de formación o mi proyecto para entrar en el mercado laboral.

Una cartera estructurada en la experiencia incluiría: una presentación de la persona, información sobre educación y formación, experiencia (profesional, social, personal), una síntesis de la experiencia personal, una reflexión sobre el futuro profesional del candidato.

Los aprendices constituyen gradualmente su cartera durante los dos o tres años de formación y luego la presentan en una entrevista de trabajo simulada. Para constituir una cartera, los «autores» deben reflexionar, analizar y describir lo que han logrado, lo que requiere la cooperación de todas las partes interesadas: el estudiante o aprendiz, una persona de referencia, por ejemplo, un instructor, supervisor, tutor o asesor, el equipo de educación y formación, el director o miembro del personal encargado de la formación del joven en la empresa, y un tribunal también podría participar durante el proceso o al final de este para ofrecer una opinión independiente e imparcial.

RESULTADOS/IMPACTO

Los resultados de la labor de las *Maisons Familiales Rurales* a favor de la integración profesional varían de un año a otro, pero una media del 80 % de los estudiantes encuentran un empleo en menos de tres meses tras el final de su formación.

2.2.4. El sistema dual de educación y formación profesional inicial en Alemania



¿DÓNDE?
Landes-Gewerbeförderungsstelle
des nordrhein-westfälischen
Handwerks (LGH)
Auf'm Tetelberg 7
D-40221 Düsseldorf, Alemania
Tél. + 49 2113018-390
Fax + 49 2113018-390
waxweiler@lgh.de
www.lgh.de

PERSONA DE CONTACTO
Thomas WAXWEILER
Jefe del Departamento de
Educación y Formación Profesional
waxweiler@lgh.de

MEDIDA POLÍTICA

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo a través del aprendizaje en el lugar de trabajo/períodos de prácticas. Combinación de los lugares de aprendizaje
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

El sistema dual alemán persigue un doble objetivo: ofrecer a las empresas una fuerza de trabajo formada para satisfacer sus necesidades y brindar a los jóvenes itinerarios adecuados para entrar en el mercado laboral y desarrollar su empleabilidad. Tras salir de la educación general a la edad de 15 a 19 años (según el sistema), en Alemania entran en el sistema dual alrededor del 60 % de los jóvenes. A escala na-

cional es el itinerario más importante para que los jóvenes ingresen en el mercado laboral. Actualmente, el sistema dual cuenta con cursos de formación para aproximadamente 340 profesiones.

¿PARA QUIÉN?

Aunque el sistema dual está abierto a los graduados de todos los niveles de educación general, la mayoría de los estudiantes poseen certificados de educación básica o intermedia al comenzar su formación. Sin embargo, los aprendices con certificado de educación secundaria superior están subrepresentados, ya que muchos jóvenes, padres e incluso profesores prefieren las escuelas de formación profesional de tiempo completo y los estudios universitarios a la formación en el sistema dual.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La propia empresa financia la formación, y el Gobierno del Estado federado sufragará el coste de las escuelas de formación profesional a tiempo parcial.

La formación en ambos lugares de aprendizaje está regulado: el Gobierno federal reconoce las formaciones profesionales mediante órdenes administrativas y estipula los requisitos obligatorios para la formación y los exámenes. Los Gobiernos de los Estados federados publican los planes de estudio para las escuelas de formación profesional a tiempo parcial.

Las empresas y los sindicatos proponen la creación de nuevos cursos de formación y la actualización de los ya existentes. Designan expertos para que participen en la elaboración de las normativas de formación y negocian cláusulas en los convenios colectivos, por ejemplo, en relación con el subsidio que se paga a los estudiantes.

¿CÓMO?

El sistema dual combina la formación en la empresa y en la escuela de formación profesional. La mayor parte se imparte en el lugar de trabajo (de tres a cuatro días por semana), que cuenta con el apoyo de la enseñanza en la escuela de formación profesional a tiempo parcial (de uno a dos días por semana). La empresa y el estudiante celebran un contrato de período de prácticas, y la primera paga un subsidio de formación al segundo. Los instructores de las empresas deben haber pasado un examen de aptitud, cuyas normas se establecen a escala nacional. La formación dura de dos años y medio a tres años y medio, dependiendo de la profesión. Los exámenes finales se presentan ante juntas formadas por empresas, trabajadores y profesores.

En el sector de los oficios, una medida adicional faculta a las pequeñas y microempresas a formar aprendices. Una formación adicional en varias empresas (de una a cuatro semanas al año) completa la formación en la empresa,

de acuerdo con las disposiciones de las normativas nacionales de exámenes. Los cursos se imparten en centros de formación, que son propiedad de gremios y asociaciones y cámaras de oficios. A cada oficio se aplica un plan de estudios específico, propuesto por los interlocutores sociales y establecido por el Gobierno. La formación de aprendices en varias empresas la financian las empresas y en parte el Estado. En su calidad de institución conjunta de cámaras y confederaciones de oficios cualificados, la LGH se encarga de la financiación concedida por el Estado federado de Renania del Norte-Westfalia.

RESULTADOS/IMPACTO

El sistema existe en casi todos los sectores. En 2010, el sistema dual contaba con alrededor de 1,5 millones de estudiantes. Se dice que este sistema contribuye de forma sustancial a que la tasa de desempleo juvenil en Alemania sea comparativamente reducida.

2.2.5. Formación profesional a tiempo parcial: combinación del aprendizaje y el trabajo a tiempo parcial, Bélgica



MEDIDA POLÍTICA

- Mantener a los jóvenes en la educación y ayudar a la transición de la escuela al trabajo por medio del aprendizaje en el lugar de trabajo
- Combinar lugares de aprendizaje
- Iniciativa nacional

¿QUÉ?

La formación profesional a tiempo parcial se creó originalmente en 1985, cuando la edad de la educación obligatoria aumentó a los 18 años. El Ministerio de Educación se dio cuenta de que, para algunos grupos de estudiantes, como los jóvenes desfavorecidos y con riesgo de abandono escolar, este objetivo no era viable dentro de los programas educativos ordinarios a tiempo completo. Por ello se creó un sistema alternativo que combina el aprendizaje y el trabajo a tiempo parcial. El objetivo de este programa es preparar a los estudiantes para pasar directamente al mercado de trabajo.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de 15 y 16 años de edad. La mayoría de los jóvenes que optan por este sistema son estudiantes que han sido expulsados de la escuela secundaria a tiempo completo o la han abandonado. En Flandes, unos 448 000 estudiantes permanecen en la educación secundaria a tiempo completo, mientras que solo 7 000 eligen la formación profesional a tiempo parcial. Esta situación ha cambiado gradualmente, pues el Ministerio de Educación reconoció en 2008 este sistema como itinerario alternativo de pleno derecho para obtener el certificado de educación secundaria. Los estudiantes pueden permanecer en el sistema hasta cumplir 25 años.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El sistema existe en más de 47 centros de Flandes. La mayoría de estos centros forman parte de una escuela secundaria a tiempo completo, pero tienen su propio personal y sus propias normas, y pueden trabajar con bastante independencia. En ocasiones ocupan el mismo edificio, pero prefieren tener el suyo propio. Cada centro elige los sectores en los que desea ofrecer formación y planes de estudio (elaborados de forma centralizada por el Ministerio de Educación), teniendo en cuenta las oportunidades de empleo a nivel local. Por ejemplo, si está situado en una zona turística, como Brujas, resulta lógico desarrollar programas de formación para la hostelería.

VTI Brugge es un gran centro flamenco de formación técnica y profesional, que opera principalmente en sectores industriales (electricidad, construcción, carpintería, etc.). El CLW (*Centrum Leren en Werken*) es una división de VTI Brugge creado especialmente para la formación profesional a tiempo parcial. Opera en los mismos sectores, pero ofrece igualmente

programas de extensión en sectores como la hostelería, el comercio minorista y los trabajos domésticos.

La cooperación con los padres es un aspecto importante de este sistema. A estos se les mantiene informados sobre los progresos y cualquier problema concreto que se presente, y se les consulta periódicamente en el marco de reuniones individuales en las que la comunicación es abierta.

¿CÓMO?

El sistema combina el trabajo a tiempo parcial en una empresa o formación en el puesto de trabajo (tres días por semana) y la formación en el centro (dos días a la semana). Esta última pretende desarrollar las capacidades generales y sociales (siete horas a la semana) y las capacidades laborales, incluida la formación técnica (ocho horas a la semana). El programa de trabajo a tiempo parcial sigue el calendario del sector del que se trate, y los estudiantes trabajan durante las vacaciones escolares. Al entrar en la formación a tiempo parcial, los estudiantes reciben asistencia de dos asesores: un asesor sobre carreras profesionales que ayuda al joven a encontrar un empleo adecuado, y un asesor que le ayuda a hacer frente a las dificultades sociales y psicológicas, ya que muchos estudiantes han tenido experiencias negativas en la escuela ordinaria y tienen problemas dentro de su propia familia.

Para cada estudiante se define un programa personal de formación, que toma en consideración sus experiencias anteriores, necesidades y preferencias. Un profesor se encarga del seguimiento de los avances de cada estudiante, que dependen de su aplicación en la escuela y el trabajo. Docentes del centro visitan a los estudiantes en su lugar de trabajo y consultan a la empresa. A los trabajadores de la empresa no se les imparte formación para formar o tutelar a los estudiantes, pero reciben asistencia de la escuela.

Los estudiantes reciben una paga por el trabajo que realizan en la empresa, como si fueran trabajadores ordinarios y, como tales, están

dados de alta en la seguridad social. Existen ventajas fiscales para las empresas, que también reciben financiación del Fondo Social Europeo (FSE) para sufragar el coste de la formación. El sistema es sumamente complejo, ya que existen diferentes tipos de contratos, según la edad de los estudiantes y de los sectores en los que trabajan.

RESULTADOS/IMPACTO

La tasa de éxito de esta formación es realmente impresionante. En el grupo de estudiantes que tenían un empleo ordinario durante su período de formación en la escuela, un 96 % tenían un empleo a tiempo completo seis meses después de terminar la escuela. E incluso un 82,5 % de los estudiantes que no participaron en un programa ordinario de trabajo durante su período escolar tenían un empleo a tiempo completo seis meses después de finalizar el programa de formación escolar.

Como estos estudiantes rara vez realizan estudios superiores, el principal indicador de éxito es la integración en el mercado de trabajo.

El factor de la «participación social» desempeña un papel destacado en la evaluación del sistema de la empresa. Las empresas saben que trabajan con jóvenes que tuvieron una experiencia escolar difícil y que tienen que abordar tanto la dimensión social como la técnica.

Debido a que este programa trabaja ante todo con estudiantes expulsados o que han abandonado la escuela, su imagen generalmente no es buena, pues se considera un «último recurso». Sin embargo, el cambio introducido en la legislación en 2008 permite que todos los estudiantes (y no solo los que han abandonado la escuela) puedan obtener un certificado de educación secundaria plenamente reconocido por medio de la formación profesional a tiempo parcial. En consecuencia, la opinión general comienza a reconocer este itinerario como una buena alternativa a la educación secundaria a tiempo completo. Como las empresas flamencas tienen dificultades para encontrar personal técnico, este sistema también ofrece otra forma de encontrar estos trabajadores.

2.2.6. Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional y Técnica (Metgem), Turquía



¿DÓNDE?
Vocational and Technical Education Centre (Metgem) of Bahcesehir University
 Abide-i Hürriyet Tepesi, Merkez
 Mah. Darülaceze Cad., 2
 34381 Şişli, İstanbul, Turquía
 Tél. +90 2123810000
<http://www.metgem.com/>

PERSONA DE CONTACTO
Azize GÖKMEN
 Directora del Metgem
azize.gokmen@bahcesehir.edu.tr

Volkan ATA
 Experto en proyectos nacionales e internacionales
atavokan@gmail.com
volkan.ata@bahcesehir.edu.tr

laboración con fundaciones públicas, empresas y sectores económicos. El Metgem ha desarrollado un modelo único y novedoso de formación técnica con la ayuda de organizaciones no gubernamentales y representantes de los sectores económicos a nivel nacional e internacional. El Metgem funciona desde 2008.

¿PARA QUIÉN?

La estrategia del Metgem está destinada a los siguientes grupos:

- jóvenes que siguen una formación profesional;
- personas que no han asistido a la formación profesional y que no tienen información y capacidades suficientes;
- personas que han asistido a la formación profesional, pero que desean adquirir nuevas capacidades o cambiar de carrera profesional.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El Metgem mantiene sólidas relaciones con distintos sectores y colabora con recursos de educación y formación profesional. Cuenta con personal académico profesional y presta servicios de asesoramiento, entre otros, al Ministerio de Educación, al Consejo de Educación Superior y a la Asociación de Industrias y Empresas Turcas.

El Metgem elabora planes de estudio con representantes sectoriales y colabora con representantes del mundo empresarial a través de comités consultivos y consejos asesores sectoriales, que reúnen a la comunidad empresarial y el mundo de la educación.

MEDIDA POLÍTICA

- Promover el aprendizaje en el lugar de trabajo y mejorar la imagen de la educación y formación profesional (EFP)
- Iniciativa regional

¿QUÉ?

El principal objetivo del Centro de Formación Profesional y Técnica de la Universidad de Bahcesehir (Metgem) es contribuir a constituir una fuerza de trabajo cualificada que satisfaga necesidades y expectativas. Pretende formular políticas de formación profesional y técnica en co-

¿CÓMO?

Al abrir las puertas entre el mundo de la educación y el de las empresas, el Metgem hace una importante contribución al desarrollo de una fuerza de trabajo más cualificada y al aumento del

empleo en todo el país. Colma deficiencias en los siguientes ámbitos: análisis de las necesidades del mercado laboral, prácticas empresariales durante la formación profesional, uso de iniciativas de sectores y fundaciones profesionales, toma en consideración de las capacidades de los jóvenes a la hora de elegir una profesión, y constitución de asociaciones entre el mundo de la educación y el del empleo. El Metgem ha compartido su experiencia en muchas regiones de Turquía y con organizaciones que participan en la formación profesional técnica. Por ejemplo, el proyecto La empresa en la escuela, la escuela en la empresa, iniciado en 2010, permite que los estudiantes de segundo grado de las escuelas secundarias participen en actividades de formación dos días por semana. Otra iniciativa, titulada Formación práctica en el lugar de trabajo, les permite familiarizarse con

sectores conexos y los prepara para la vida laboral. En la parte práctica de sus planes de estudio, los estudiantes colaboran con sus tutores en una empresa. Les forman para trabajar en estas empresas después de graduarse. La formación teórica la imparten expertos de los sectores respectivos y directivos con experiencia, lo que permite a las empresas seleccionar a sus futuros trabajadores.

RESULTADOS/IMPACTO

Gracias a esta iniciativa, los estudiantes tienen un empleo antes de graduarse. Asimismo, a través de su campaña publicitaria y de relaciones públicas, el Metgem logró incrementar un 300 % el número de estudiantes que se inscribieron en la escuela secundaria de formación profesional en 2010.

2.2.7. **Jobstarter: un programa para financiar más períodos de prácticas, Alemania**



MEDIDA POLÍTICA

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo a través del aprendizaje en el lugar de trabajo
- Estimular a los empresarios a ofrecer formación mediante asociaciones entre autoridades públicas e interlocutores sociales
- Iniciativa nacional, regional y local

¿QUÉ?

A través de su programa Jobstarter, puesto en marcha en 2006, el Ministerio Federal de Educación e Investigación ha prestado apoyo a 300 proyectos innovadores de formación profesional. Todos estos proyectos ayudan a crear plazas adicionales de períodos de prácticas en los *Länder* (Estados federados) alemanes. Ofrecen medidas de apoyo a empresas que no tienen

experiencia anterior en formación, como empresas del sector de las tecnologías punta. Los proyectos hacen igualmente una importante contribución al desarrollo estructural, por ejemplo, al establecer acuerdos de cooperación transfronterizos en materia de formación o al poner en marcha programas de formación basados en la colaboración. El proyecto se concentra asimismo en proyectos que ensayan nuevas oportunidades con arreglo a la Ley de formación profesional (BBiG).

¿PARA QUIÉN?

Las empresas, para crear plazas adicionales de períodos de prácticas en ellas y encontrar trabajadores en prácticas adecuados.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa Jobstarter corre a cargo de la oficina de programas del Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BIBB). Asimismo, cuatro oficinas regionales situadas en Hamburgo, Núremberg, Berlín y Dusseldorf facilitan información local sobre las condiciones para recibir financiación y estimulan la cooperación entre proyectos y partes interesadas de la región.

Los proyectos los llevan a cabo, entre otras, las cámaras de comercio e industria, instituciones locales y regionales, proveedores de servicios educativos y empresas.

La mejora de la cooperación entre las partes interesadas locales reforzará la responsabilidad regional de la educación y formación profesional y, al mismo tiempo, contribuirá al desarrollo estructural.

¿CÓMO?

Los proyectos se seleccionan por medio de convocatorias de propuestas anuales, basadas en las respectivas normativas de financiación vigentes. En estas convocatorias se establecen las condiciones para recibir financiación y las prioridades temáticas.

RESULTADOS/IMPACTO

El programa Jobstarter hace una importante contribución a las actividades del pacto nacional para la formación profesional y el desarrollo de una mano de obra cualificada en Alemania. Se prevé que para 2013 se habrán invertido 125 millones de euros en este programa, incluyendo los recursos del Fondo Social Europeo.

CAPÍTULO 3

Capacidades y competencias empresariales para jóvenes

Contexto

Si bien el número de empresarios ha aumentado considerablemente en los últimos diez años en Europa, una encuesta reciente del Eurobarómetro indica que aproximadamente la mitad de los europeos prefieren trabajar por cuenta ajena. Sin embargo, las preferencias varían mucho entre un Estado miembro y otro (Comisión Europea, 2009a). En varios países, el trabajo por cuenta propia suele estar más extendido entre las personas de origen inmigrante. Por lo general, los hombres y jóvenes se muestran más dispuestos a este tipo de trabajo. Casi tres cuartas partes de los empresarios europeos poseen cualificaciones educativas de nivel medio o superior (Cedefop, 2011b).

Los ciudadanos estadounidenses están más dispuestos en general a asumir riesgos y les gusta más competir con otros que los europeos. Asimismo, en los Estados Unidos, un mayor número de personas piensan que la educación les ha ayudado a desarrollar un espíritu empresarial. En Europa, aproximadamente la mitad de las personas encuestadas creen que la escuela les ha ayudado, mientras que la otra mitad piensa que no ha sido así, y solamente una cuarta parte afirman que la educación ha despertado en ellas un interés por convertirse en empresarios (Comisión Europea, 2009a). Sin embargo, la decisión de trabajar por cuenta propia puede deberse a la necesidad, y no al interés o al deseo, en particular en épocas económicas difíciles en los que no resulta fácil integrarse en el mercado de trabajo y existe un alto riesgo de (largos episodios de) desempleo. La crisis económica ha reforzado el aspecto de creación de empleo del espíritu empresarial como medio de reintegrarse en el mercado laboral (Comisión Europea, 2008a; 2009b).

Aunque no todos tienen que convertirse en empresarios, los europeos necesitan mostrarse más emprendedores. Para ser competitiva, la economía europea necesita personas capaces de «de pensar fuera de las líneas establecidas» para desarrollar nuevos procesos de trabajo, productos y servicios. Esta competencia facilita igualmente que las personas hagan frente a los retos, se adapten a los cambios y gestionen las transiciones (Cedefop, 2011b).

El espíritu empresarial va más allá de constituir y gestionar una empresa, pues se trata de un concepto multifacético. En su sentido más amplio se refiere a la capacidad de una persona para convertir las ideas en actos. En concreto, incluye creatividad, innovación y asunción de riesgos, así como la capacidad para planificar y gestionar proyectos para alcanzar objetivos. El espíritu empresarial ayuda a las personas en su vida cotidiana en casa y en la sociedad, así como en su lugar de trabajo. Ayuda a conocer el contexto de trabajo y a aprovechar oportunidades, y es el fundamento de las capacidades y conocimientos más específicos que necesitan aquellos que establecen una actividad social o comercial, o contribuyen a ella, lo que incluye la conciencia de valores éticos y la promoción de la buena gobernanza (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006b) (véase el Gráfico 6).

Gráfico 6. **Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales relacionadas con las competencias empresariales**

Resultados de las visitas de estudio 2009/2010		
Conocimiento	Capacidades	Actitud
• la capacidad para identificar las oportunidades disponibles para actividades personales, profesionales o empresariales, como una idea amplia del funcionamiento de la economía y de las oportunidades y retos a los que se enfrenta un empleador u organización; • conciencia de la posición ética de las empresas, y de la forma en que pueden ser una fuerza positiva, por ejemplo, a través del comercio justo o la empresa social.	• gestión activa de proyectos (lo que implica, por ejemplo, la capacidad para planificar, organizar, gestionar, dirigir y delegar, analizar, comunicar, informar, evaluar y registrar), representación y negociación eficaces, y la capacidad para trabajar en el plano individual y colaborar en equipos; • la capacidad para juzgar e identificar las propias fortalezas y debilidades, y para evaluar y asumir riesgos cuando valga la pena.	• iniciativa, actividad, independencia e innovación en la vida personal y social, al igual que en el trabajo; • motivación y determinación para alcanzar objetivos, ya sean metas personales o propósitos comunes con otras personas, incluso en el trabajo.

Fuente: Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006b, pp. 10-18.

Como señalan los resultados de algunos estudios recientes, la educación del espíritu empresarial en este sentido más amplio tiene un efecto positivo en la autoevaluación de los jóvenes, así como en sus aspiraciones y logros profesionales (Cedefop, 2010c).

Antecedentes de la política de la UE

Desde la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa en 2000, la educación del espíritu empresarial ocupa un lugar destacado en el orden del día de la cooperación entre los Estados miembros en diversos ámbitos. La Carta de la Comisión Europea para las pequeñas empresas ⁽²⁰⁾ y un plan de acción posterior (Comisión Europea, 2004) piden a los Estados miembros «fomentar el espíritu empresarial» en todos los tipos y niveles de educación, y animar a un mayor número de personas para que se conviertan en empresarios, en particular mujeres y personas pertenecientes a minorías étnicas. A tal fin, los ministerios encargados de la educación y las empresas, y las partes interesadas del mundo empresarial necesitan cooperar.

⁽²⁰⁾ Comisión Europea. *Carta europea de la pequeña empresa*. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/charter/docs/charter_es.pdf [consultado el 30.8.2011].

Según, la «Small Business Act» para Europa (Comisión Europea 2008b), el espíritu empresarial debe incluirse en la formación de profesores y convertirse en una competencia clave de los planes de estudios escolares. Los Estados miembros la aprobaron en 2006 como una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente ⁽²¹⁾. Desde entonces, «incrementar la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación y la formación» se ha convertido en uno de los objetivos estratégicos de la cooperación europea en materia de educación y formación (Consejo de la Unión Europea, 2009).

El marco de políticas en materia de EFP refuerza este objetivo y establece que los Estados miembros deben cooperar estrechamente con los proveedores, empresarios y servicios nacionales de apoyo a las empresas, y deben igualmente reforzar la cooperación regional. Se requiere una financiación adecuada para garantizar la disponibilidad de métodos, materiales y herramientas adecuadas; los Estados miembros también han acordado estimular la creación de nuevas empresas para graduados de EFP y promover la movilidad de aprendizaje para los empresarios jóvenes (Comunicado de Brujas, 2010; Comisión Europea, 2010f). La Comisión Europea tiene la intención de promover este objetivo en el marco de su iniciativa emblemática Juventud en movimiento, mediante el aumento de la movilidad en las colocaciones laborales del programa Erasmus y la ayuda a iniciativas como el programa Erasmus para empresarios jóvenes. Las capacidades empresariales también deben formar parte de la educación de tercer nivel y del desarrollo profesional del personal de la educación superior.

Poner las políticas en práctica

Los Gobiernos e interlocutores sociales europeos se han comprometido a fomentar el espíritu y las actitudes empresariales en la EFP a través de la experiencia laboral mediante la participación de expertos de empresas a más tardar en 2014. Los estudiantes también deberían tener la oportunidad de adquirir las competencias clave correspondientes (Comunicado de Brujas, 2010). La Agenda de Oslo para la educación del espíritu empresarial (Comisión Europea, 2006) describe un catálogo de posibles iniciativas basadas en experiencias anteriores que han tenido éxito. Entre ellas figuran medidas para desarrollar el marco de políticas correspondiente, apoyar a las instituciones educativas, profesores e instructores, y establecer lazos entre la educación y el mundo exterior.

Las revisiones de las políticas confirman que la educación del espíritu empresarial se incluye en los planes nacionales de estudio de formación profesional de la mayoría de los países europeos y es obligatoria en algunos de ellos. Se trata de una materia independiente en los planes de estudios o bien se incluyen principios de espíritu empresarial en el contexto de otras materias conexas (Cedefop, 2010b).

Un informe del Cedefop destaca las posibilidades que ofrece la orientación para promover la participación en las oportunidades de aprendizaje del espíritu empresarial y otras actividades destinadas a estimular los intereses, capacidades y confianza de los jóvenes para llevar adelante la idea de una empresa. Hasta ahora, la orientación no ha prestado una atención especial al espíritu empresarial como oportunidad profesional. Con el cambio de las capacidades exigidas y pautas de tra-

⁽²¹⁾ Las ocho competencias clave son: comunicación en la lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencia en matemáticas y competencias básicas en ciencias y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y ciudadanas, sentido de la iniciativa y espíritu empresarial, conciencia y expresión culturales (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006b).

bajo más dinámicas, es mucho más probable que las personas dediquen al menos una parte de su carrera profesional al trabajo por cuenta propia. Por ello, la orientación deberá concentrarse más en estimular las capacidades para gestionar la carrera profesional (Cedefop, 2011b). Este capítulo se basa en las visitas de estudio que tuvieron lugar en 2009-2010 y presenta un resumen de buenas prácticas en materia de educación del espíritu empresarial en Bélgica, Grecia, Finlandia, Irlanda, Noruega, Portugal, España y Suecia. Las iniciativas presentadas reflejan la definición más amplia de educación del espíritu empresarial expuesta anteriormente. Tienen por objeto fomentar la creatividad, la comunicación, la confianza en sí mismo, la toma de la iniciativa, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la asunción de riesgos calculados y el liderazgo. Varias de ellas se centran en un contrato temprano con el mundo de la empresa y un enfoque práctico para aprender cómo constituir y gestionar una empresa.

Las iniciativas que se presentan son las siguientes:

- las capacidades empresariales, una parte integrante del plan de estudio con apoyo de iniciativas de la UE;
- mejorar las capacidades empresariales de los jóvenes mediante experiencia práctica.

Ejemplos de prácticas

Los ejemplos de España (apartado 3.1.1. y 3.1.2.) ilustran de qué forma se puede incluir la educación del espíritu empresarial en los planes de estudio nacionales de todos los niveles (desde la educación primaria a la superior) a fin de que los enfoques de las distintas partes interesadas concuerden entre sí y se complementen. Los ejemplos de Portugal (apartado 3.1.4.) y Grecia (apartado 3.1.5.) también destacan que los programas e iniciativas europeos pueden prestar apoyo a los esfuerzos nacionales para desarrollar y ensayar diferentes enfoques, y superar los sesgos de género en el espíritu empresarial.

Los participantes en las visitas de estudio consideran que ofrecer a los profesores y personal de orientación las competencias adecuadas para ayudar a los jóvenes a desarrollar actitudes y capacidades empresariales (Cedefop, 2011b) constituye un gran reto. Un ejemplo que figura en el informe de una visita de estudio demuestra la forma de combinar la formación de profesores con el aprendizaje de la empresa y el espíritu empresarial. «Esta alineación estructural es sencilla, pero muy eficaz y es algo que no habíamos visto antes en Europa. Implica que los profesores se forman en un contexto más amplio (más allá de la simple pedagogía), [...]. Forma profesores abiertos al mundo y, de este modo, los estudiantes a los que enseñan sólo pueden salir beneficiados (Visitas de estudio del Cedefop, 2010). El ejemplo irlandés que presentamos aquí muestra de qué forma las organizaciones y redes de apoyo pueden ayudar a los profesores (apartado 3.1.3.).

El núcleo de la educación del espíritu empresarial consiste en que los estudiantes constituyan y gestionen pequeñas empresas, bien mediante ejercicios de simulación, bien mediante empresas «reales» que utilizan dinero verdadero y venden productos y servicios al público en general. Los ejemplos de las visitas de estudio representan diferentes modelos que se utilizan en toda Europa y muestran la forma en que operan las miniempresas en un instituto finlandés (apartado 3.2.3.), cómo estimula el programa de empresas de jóvenes (apartado 3.2.1.) a los estudiantes noruegos a gestionar una empresa dentro de los confines de la escuela o cómo se aplica la iniciativa Start-up café en Bélgica para colmar la brecha entre educación y trabajo (apartado 3.2.5.). Un ejemplo de Suecia ilustra una colaboración eficaz entre las escuelas, las autoridades locales y la industria por medio de la constitución de redes y el aprendizaje en el lugar del trabajo (apartado 3.2.4.).

Las conversaciones realizadas durante las visitas de estudio pusieron de manifiesto que en muchos países europeos se recomienda activamente a los proveedores de educación y formación profesional que colaboren con empresas innovadoras para formarse una idea de los nuevos avances y necesidades de competencias, para introducir métodos de aprendizaje basados en la experiencia, estimular la experimentación y adaptar los planes de estudio del espíritu empresarial. En el gráfico 7 se resumen las principales características de una colaboración eficaz.

Un ejemplo sueco de buenas prácticas (apartado 3.2.2.) muestra que el 24 % de los estudiantes que habían participado anteriormente en un programa de espíritu empresarial gestionan actualmente sus propias empresas y dan trabajo a una media de cuatro personas, con lo que han creado 180 000 puestos de trabajo. Con ello se confirma la importancia que tienen los empresarios en la sociedad, en tanto que creadores de empleo, productos y servicios.

Las conclusiones de las visitas de estudio destacan que existen muchos enfoques y retos comunes. En vista de las dificultades que plantea el actual entorno económico, se reconoce que el espíritu empresarial es un factor clave para impulsar el crecimiento económico sostenible a largo plazo, se encuentra arraigado en la economía local y constituye un medio para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y la inclusión económica.

Gráfico 7. Mejorar las capacidades y competencias empresariales de los jóvenes



Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

Trabajo conjunto de la educación, la formación y las empresas a favor de una cooperación sostenible

Apoyar a los estudiantes

- Empoderamiento de los estudiantes
- Orientación de los estudiantes
- Confianza en los estudiantes
- Permitir a los estudiantes que asuman riesgos
- Apoyar el aprendizaje por la práctica

Apoyar a los profesores e instructores

- Difundir buenas prácticas y aprender uno de otro
- Ofrecerles apoyo y formación sobre espíritu empresarial
- Darles la libertad y el tiempo para realizar sus ideas
- Incluir el espíritu empresarial en los planes de estudio



Apoyar a las empresas

- Hacer que los estudiantes participen en actividades prácticas en empresas
- Hacer que las empresas participen en los centros de educación y formación
- Concederles incentivos para que ofrezcan períodos de prácticas

Fuente: Resultados de un taller del seminario de síntesis celebrado el 28 de febrero al 1 de marzo de 2011 en Salónica.

3.1. Capacidades empresariales en el plan de estudios, con el apoyo de la UE

3.1.1. Plan de estudios integrado de espíritu empresarial en España



MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Incorporación obligatoria del espíritu empresarial en los planes de estudio, enfoque general
- Iniciativa local de aplicación de un marco nacional

¿QUÉ?

El espíritu empresarial es uno de los objetivos reconocidos de la educación en España y la Ley de educación de 2006 lo incorpora explícitamente en todos los marcos nacionales de planes de estudio. Los planes de estudio de todos los niveles educativos deben incluir el espíritu empresarial o abordarlo como aspecto transversal a fin de estimular la mentalidad empresarial:

desarrollar atributos personales, fomentar la capacidad para identificar y aprovechar oportunidades, dotar a los estudiantes de las capacidades necesarias para fundar una empresa y gestionar su crecimiento.

El objetivo en la educación obligatoria es desarrollar el espíritu empresarial y la confianza en uno mismo, lo que incluye fomentar una actitud participativa, la capacidad de crítica, la iniciativa personal y la capacidad para desarrollar técnicas de aprendizaje que permitan a los estudiantes planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades. En el bachillerato, el objetivo es consolidar el espíritu empresarial a través del refuerzo de la creatividad, la flexibilidad, la iniciativa, el trabajo en equipo, la confianza en uno mismo y un sentido crítico.

Algunas normativas en materia de educación y formación profesional intentan consolidar y reforzar el espíritu empresarial en las actividades e iniciativas profesionales por medio de la formulación de planes de negocio para determinados sectores económicos, de acuerdo con los programas de formación profesional y los perfiles profesionales.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de educación secundaria obligatoria, clases de bachillerato y formación profesional y, más concretamente, 600 jóvenes del instituto de educación secundaria de Cabañas, situado en una zona rural de unos 15 000 habitantes que trabajan primordialmente en la agricultura.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El I.E.S. Cabañas, que colabora con dos iniciativas del organismo de desarrollo empresarial del Gobierno autonómico:

- talleres de espíritu empresarial destinados a generar ideas de empresas, técnicas creativas, experiencias empresariales e informes financieros;
- concursos de planes de negocio para estudiantes denominados El espíritu empresarial en la escuela.

La escuela también colabora con los interlocutores sociales para mantener la imagen de los empresarios en tanto que creadores de empleo e impulsores del desarrollo de la comunidad.

¿CÓMO?

Para integrar mejor los programas y actividades de espíritu empresarial en el plan de estudios establecido se enseñan elementos básicos de gestión y administración a los estudiantes de bachillerato (de 16 a 18 años de edad). El objetivo principal es que aprendan acerca de las funciones de gestión y administración, así como sobre los procesos de trabajo en las empresas, y apoyar los avances de los estudiantes para desarrollar su autonomía e iniciativa internacional a través de proyectos de espíritu empresarial. Se ofrecen tres programas en el marco de la educación y formación profesional. Cada uno de ellos incluye una materia destinada a desarrollar las capacidades empresariales, de planificación y de gestión de proyectos, y a contribuir a la empleabilidad de los estudiantes, a saber:

- formación empresarial y empleo, para estudiantes de 16 a 21 años (cualificación inicial para asistentes administrativos);
- empresa y espíritu empresarial, para estudiantes a partir de 16 años (cualificación de nivel medio para gestión administrativa). Durante el año académico 2011/2012, en la materia Una empresa en el aula se emprenderán esfuerzos por asociar a los estudiantes a empresas reales a través del método de simulación de empresas, que recrea situaciones reales de empleo que requieren trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de problemas, una comunicación eficaz y la constitución de redes;
- proyecto de empresa, para estudiantes a partir de 18 años (cualificación de nivel superior en administración y finanzas).

El I.E.S. Cabañas organiza charlas de información sobre el uso de recursos culturales y naturales locales en proyectos de empresas, junto con la cámara de comercio local y un grupo de desarrollo rural que gestiona fondos del programa Leader. Estas charlas incluyen experiencias de empresarios jóvenes y sesiones informativas sobre el trabajo por cuenta propia de los jóvenes. Su objetivo es desarrollar el sentido de iniciativa y el espíritu empresarial de los estudiantes para mejorar su rendimiento, no solo como empleados, sino también como futuros empresarios.

3.1.2. Aprendizaje sobre la empresa y el espíritu empresarial en la educación y formación profesional (EFP), España


**¿DÓNDE?**
IES José del Campo
Barrio Rocillo S/N
39840 Ampuero, Cantabria, España
Tél. +34 942622698
Fax +34 942622688
ies.jose.del.campo@educantabria.es
<http://centros5.pntic.mec.es/~josedelc>

**PERSONA DE CONTACTO**
Teodoro GARCÍA FUENTES
Profesor
tgfuentes@gmail.com

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Incorporación obligatoria del espíritu empresarial en los planes de estudio
- Iniciativa regional

¿QUÉ?

España adapta actualmente su educación y formación profesional al nuevo sistema nacional de cualificaciones. El proceso se inició en 2008 y se prevé que finalizará durante el curso académico 2011-2012.

La revisión de los títulos de EFP afecta a los programas tanto de nivel intermedio como superior. La formación para todos los nuevos títulos (de nivel intermedio y superior) debe incluir un módulo obligatorio denominado Empresa y espíritu empresarial.

El desarrollo del plan de estudio para los módulos de EFP depende de la comunidad autónoma de que se trate; en Cantabria, el módulo de Empresa y espíritu empresarial se enseña en segundo año y tiene una duración de 65 horas. El objetivo es obtener varios resultados de aprendizaje (definidos en términos de conocimientos, capacidades y competencias), y cada uno de ellos está vinculado a criterios de evaluación. Asimismo incluye los contenidos que deben ofrecerse y define los enfoques y métodos de aprendizaje y enseñanza.

El módulo contempla que los estudiantes de formación necesitan desarrollar su propia iniciativa de negocio, ya sea como trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena. Los estudiantes deben adquirir las capacidades necesarias para crear y gestionar pequeñas empresas, realizar un estudio de viabilidad y elaborar un plan de producción y comercialización. Otros propósitos son poder gestionar la carrera profesional personal e identificar oportunidades de aprendizaje y empleo.

Al final de este módulo, los estudiantes deben obtener los siguientes resultados: reconocer las capacidades relacionadas con el espíritu empresarial, definir la oportunidad para crear una pequeña empresa, realizar actividades para constituir una empresa y llevar a cabo una gestión administrativa y financiera adaptada a pequeñas y medianas empresas.

¿PARA QUIÉN?

La EFP de nivel intermedio está destinada a jóvenes de 16 a 18 años que han terminado la educación secundaria obligatoria, mientras que la EFP de nivel superior es para estudiantes de 18 a 20 años que han terminado el bachillerato.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Se celebró un acuerdo de colaboración entre el instituto de educación superior José del Campo y la fábrica de Robert Bosch España en Treto (RBET).

Para terminar sus estudios, todos los estudiantes de formación profesional de nivel intermedio o superior deben asistir al módulo de Formación en centros de trabajo (FCT) de 400 horas de prácticas en una empresa. Además, los estudiantes de nuevo ingreso del Ciclo de formación en mantenimiento de equipos industriales —EFP de nivel superior— realizan parte de su formación en la empresa. Este módulo comienza en enero, una vez que los estudiantes han pasado tres meses en la escuela y han adquirido los conocimientos básicos, y termina en julio.

¿CÓMO?

Los estudiantes pasan un día a la semana en una empresa durante el horario escolar y rotan en tres puestos: mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico y herramientas de fabricación, lo que les permite comprender la función y responsabilidades de cada uno de estos tres puestos.

RESULTADOS/IMPACTO

La formación en prácticas en la empresa ayuda a los estudiantes a adquirir capacidades técnicas y experiencia sobre cómo funciona una empresa real. Les ofrece mejores oportunidades de empleo y puede conducir a la constitución de una empresa propia o a trabajar como autónomos para otras empresas.

3.1.3. Red para enseñar el espíritu empresarial en Irlanda



¿DÓNDE?
Network for Teaching Entrepreneurship Ireland
Invent, Dublin City University,
Glasnevin
Dublin 9, Irlanda
Tél. +35 317007435
Mobile +35 3868256432
Fax +35 317007434
www.nfte.ie

PERSONA DE CONTACTO
Maria DOHERTY
Gestora de programas
maria.doherty@nfte.ie

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Iniciativa nacional aplicada en el plano regional

¿QUÉ?

La Red de enseñanza del espíritu empresarial (Network for Teaching Entrepreneurship - NFTE) de Irlanda es un programa avanzado de desarrollo y educación del espíritu empresarial entre los jóvenes que goza de reconocimiento mundial. Este programa es gestionado e impartido por Foróige en Irlanda, una organización nacional dedicada al desarrollo de los jóvenes. NFTE está afiliada a NFTE International, cuya sede central se encuentra en Nueva York. El programa se estableció en Irlanda

en 2004. La visión de NFTE es que todos los jóvenes encuentren un camino hacia la prosperidad.

¿PARA QUIÉN?

En el año académico 2010-2011, casi mil jóvenes de toda Irlanda participaron en el programa, y más de 150 voluntarios del sector empresarial y comunitario participaron en él y lo apoyaron. En mayo de 2011, un total de casi 5 000 jóvenes habían participado en el programa y se habían graduado.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa se lleva a cabo actualmente en cinco regiones y es impartido por 70 profesores cualificados y trabajadores sociales especializados en jóvenes. NFTE colabora con escuelas, grupos juveniles, universidades y organizaciones comunitarias y de empresas para promover la educación del espíritu empresarial y la formación de profesores.

¿CÓMO?

NFTE ha asumido el compromiso de cambiar la vida de los jóvenes de comunidades desfavorecidas al permitirles desarrollar capacidades básicas comerciales y empresariales, y ayudarles a descubrir sus talentos y posibilidades personales.

RESULTADOS/IMPACTO

NFTE lleva a cabo programas escolares y extraescolares. Ambos han logrado fomentar la confianza en uno mismo y las capacidades interpersonales de los jóvenes, así como aumentar el número de estudiantes que terminan su educación escolar y la tasa de asistencia a institutos de educación secundaria.

3.1.4. Valorar los resultados de los proyectos de la UE para desarrollar capacidades empresariales en los jóvenes, Portugal



¿DÓNDE?
AEVA-Escola Profissional de Aveiro
 R. Dr. Francisco Ferreira Neves,
 Barrocas Apt. 567
 3800-351 Aveiro, Portugal
 Tél. +351 234373060
 Fax: +351 234373069
secretaria@epaveiro.edu.pt
www.epaveiro.edu.pt

PERSONA DE CONTACTO
Ana RIBEIRO
 Directora adjunta y coordinadora
 de proyectos europeos
amr@epaveiro.edu.pt

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Iniciativa local

¿QUÉ?

Metodología de apoyo a la creación de empresas, desarrollada y financiada conjuntamente por la iniciativa EQUAL de la UE ⁽²²⁾. En 2008 se abrió una oficina para estimular y apoyar a empresarios jóvenes en ciernes. El objetivo de adoptar la metodología CRER era crear nuevas

empresas comerciales para estos jóvenes y explorar nuevas ideas.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de 15 a 22 años de edad.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La AEVA, una escuela de formación profesional de Aveiro, fundada en 1992. En 2007, esta escuela tuvo una participación activa en un proyecto para crear empresas en zonas rurales (proyecto CRER, Creación de empresas en zonas rurales). Los resultados de los tres proyectos de la iniciativa EQUAL (CRER, Club Mais, *Insiste*) y de un proyecto del programa Comenius (Empresarios jóvenes de éxito) constituyen el fundamento de los enfoques de la AEVA.

¿CÓMO?

El enfoque CRER para el apoyo a las empresas consta de tres fases:

- información y preparación: espíritu empresarial y creación de empresas;
- establecimiento y ultimación del plan de negocio (apoyo a su preparación y elaboración);
- ensayo y realización de ideas de negocio (ensayo sin crear una empresa).

Se han desarrollado actividades complementarias para mejorar aspectos como el pensamiento innovador, la creatividad, la resolución de problemas y el cumplimiento de plazos. Todos los cursos que ofrece la AEVA dedican una hora semanal al desarrollo de estas capacidades.

⁽²²⁾ La iniciativa comunitaria EQUAL fue financiada por el Fondo Social Europeo (FSE) y cofinanciada por los Estados miembros en el marco del período de programación 2000-2006. La iniciativa se centraba en apoyar proyectos innovadores transnacionales destinados a eliminar la discriminación y las desventajas en el mercado laboral. Para más información, visite: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/ [consultado el 30.8.2011].

Club Mais pretende desarrollar capacidades empresariales mediante la experiencia práctica y juegos de rol, en los que participan estudiantes, profesores, psicólogos, empresarios locales y empresas. Al destacar los beneficios del aprendizaje formal, no formal e informal promueve actividades conjuntas con los socios de la comunidad local. Se pide a los estudiantes que elaboren un proyecto personal relacionado con una situación profesional que les permita desarrollar autonomía, creatividad, iniciativa y espíritu de organización, y promueva la empleabilidad.

En *Insiste*, los estudiantes se reúnen periódicamente con un profesor para realizar una actividad determinada durante una hora. Esta actividad estimula la comunicación, la responsabilidad y las capacidades de organización, la iniciativa y creatividad, el trabajo en equipo y la cooperación mediante juegos de rol y dinámica de grupos.

El proyecto denominado *Empresarios jóvenes de éxito* tiene por finalidad informar, educar y formar a jóvenes de 15 a 22 años de edad

para desarrollar capacidades empresariales y facilitar su integración social y profesional después de su graduación. Los participantes proceden de tres países europeos (Portugal, República Checa e Italia) y de estamentos socioeconómicos diferentes.

RESULTADOS/IMPACTO

Los estudiantes crearon una empresa de juguetes, llamada Genica⁽²³⁾. En los tres años que duró el proyecto, los estudiantes trabajaron en francés e inglés y aprendieron a convertir sus aficiones personales en empresas de éxito por medio del análisis del mercado, la elaboración de planes de negocio y comercialización, la asistencia a cursos de formación y la gestión de las actividades comerciales y financieras de su empresa simulada.

Los proyectos tuvieron un gran éxito. Los estudiantes aprendieron a ser empresarios y adquirieron las capacidades necesarias para poner en marcha su propia empresa.

⁽²³⁾ Para más información, visite: www.epaveiro.edu.pt/genica/ [consultado el 22.6.2011].

3.1.5. Promoción del espíritu empresarial entre las mujeres en Grecia



¿DÓNDE?

Salonica International Consultancy
 Defkalionos 36
 57019 Perea, Thessaloniki, Grecia
 Tél. + 30 2392028438
info@salonicainternationalconsultancy.com
www.salonicainternationalconsultancy.com

PERSONA DE CONTACTO

Elisabeth Maria WERTER
 Embajadora de la UE para la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres en Grecia
l-werter@otenet.gr

a un mayor número de mujeres a convertirse en empresarias y formar sus propias empresas. La fecha inicial de la segunda fase fue el mes de diciembre de 2010, tras una segunda convocatoria para designar a 120 embajadoras de Albania, Bélgica, Croacia, Chipre, Grecia, Hungría, Luxemburgo, Malta, Portugal, Rumanía, Serbia y el Reino Unido.

¿PARA QUIÉN?

Mujeres y chicas jóvenes.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La Red europea de embajadoras para la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres, formada por mujeres de negocios de éxito.

¿CÓMO?

Las 250 embajadoras han elaborado un manifiesto que hace hincapié en la necesidad de establecer modelos para las mujeres, en particular en entornos de trabajo dominados tradicionalmente por los hombres. Al dar mayor visibilidad a las historias de éxito de las empresarias y a buenas prácticas, pueden ser la fuerza que impulse a las generaciones futuras de empresarias y contribuir a la igualdad de oportunidades y a la integración de la dimensión de género. El espíritu empresarial debe considerarse un nuevo estilo de vida para que las instituciones, Gobiernos y bancos promuevan y apoyen a las mujeres europeas.

Una empresaria que ha vivido en Grecia durante 25 años sirve de modelo y destaca el papel que las mujeres deberían desempeñar en la creación de empleo y la promoción de la

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Iniciativa europea aplicada a escala nacional

¿QUÉ?

La Red de embajadoras de la UE para la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres ⁽²⁴⁾ fue creada en 2009 en Suecia. En esa ocasión se seleccionaron 130 embajadoras de Dinamarca, Francia, Alemania, Islandia, Irlanda, Italia, Noruega, Polonia, Eslovaquia y Suecia. A estas mujeres de negocios de éxito se les pidió que dirigieran una campaña para alentar

⁽²⁴⁾ Para más información sobre la Red Europea para la Promoción del Espíritu Empresarial entre las Mujeres, visite: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index_en.htm [consultado el 22.6.2011]. Para más información sobre la Red de Embajadoras para la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres, visite: <http://europa.eu/eucalendar/event/id/178058-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/mode/standalone> [consultado el 22.6.2011].

competitividad. Considera que las empresas necesitan mujeres en todos los niveles y que su tarea consiste en promover el espíritu empresarial en las escuelas, universidades, grupos comunitarios y medios de comunicación. Asimismo, anima a las mujeres y chicas jóvenes a crear su propia empresa utilizando para ello el sitio web: <http://www.my3p.com/>. Esta herramienta es ideal para que las jóvenes obtengan sus primeras experiencias empresariales.

Por lo general, las mujeres deciden iniciar y gestionar empresas en sectores como el comercio minorista, los servicios y la economía del conocimiento. Al compartir las experiencias que ha obtenido como empresaria espera infundir confianza en otras mujeres en que pueden tener éxito en todos los sectores.

El principal problema para crear una nueva empresa, en particular por parte de mujeres, es disponer del capital inicial. La ONG Femmes se creó para reunir fondos para el espíritu empresarial, educación y sostenibilidad de las empresas fundadas por mujeres.

RESULTADOS/IMPACTO

Los conocimientos técnicos de esta organización reunidos por sus fundadoras, consejo consultivo y organizaciones asociadas se facilitan para crear empresas indirectas y para tutelar y orientar a las nuevas mujeres de negocios.

3.2. Mejorar las capacidades empresariales de los jóvenes mediante la experiencia práctica

3.2.1. Empresas jóvenes en Noruega



¿DÓNDE?
Askim videregående skole
Postbox G, 1801 Askim, Noruega
Tél. +47 69816302
Fax +47 69816390
askim.vgs@ostfoldfk.no
www.askim.vgs.no

PERSONA DE CONTACTO
Trond VÅGMO
Director adjunto/Director de Elos en Noruega
trovag@ostfoldfk.no

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial
- Iniciativa nacional aplicada en el plano local

¿QUÉ?

El desarrollo de capacidades empresariales es un método muy extendido de aprendizaje y enseñanza en Noruega. El espíritu empresarial se utiliza como enfoque básico en muchas materias. Este enfoque se combina a menudo con la creación de empresas por parte de los estudiantes, como la Empresa joven, o la organización de campamentos para jóvenes. Por otra parte, el marketing, el espíritu empresarial y la administración de empresas son materias reconocidas en los planes de estudios nacionales (224 horas lectivas al año y exámenes nacio-

nales). Los estudiantes de educación secundaria superior pueden elegirlos como materias optativas.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de todos los niveles, desde la escuela primaria hasta la educación superior, pueden adquirir capacidades empresariales.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Askim videregående skole, una escuela secundaria superior con 900 estudiantes de 16 a 18 años y más de 120 profesores. Se trata de la principal oficina en Noruega de Elos, una organización escolar europea representada en 15 países, que cuenta con más de 300 escuelas miembro. Cuenta con un departamento académico y otro de formación profesional. El desarrollo del espíritu empresarial en la escuela es uno de los criterios de certificación para ingresar a Elos.

Una gran parte de las actividades son patrocinadas por empresas locales, bancos y la organización nacional del comercio. La escuela coopera igualmente en el marco del espíritu empresarial juvenil/logros de primer nivel a través de su sitio web.

¿CÓMO?

En el departamento de formación profesional, la escuela ofrece programas como mecánica, mecánica automotriz, fontanería, servicios de logística, electricidad y atención sanitaria. Los estudiantes pueden crear empresas o formar empresas que no venden productos, sino que prestan servicios a los particulares, por ejemplo, reparación de automóviles, cambio de neumáticos, ayudar a personas a utilizar un ordenador.

En el departamento académico, la escuela ofrece cursos de marketing y espíritu empresarial y de administración de empresas. Unos 60 estudiantes eligen estas materias cada año. La principal forma de impartir estas materias pasa por la creación de una Empresa joven, es decir, una pequeña empresa formada por tres a cinco estudiantes. Estos proponen una idea, inscriben la empresa en el catálogo nacional de empresas y comienzan a llevar adelante su proyecto. Deben encontrar un productor, poner en marcha una campaña de marketing, crear un logotipo, producir volantes y hacer publicidad para la empresa. Por último, levantan un puesto y participan en concursos.

Las empresas del proyecto Empresa joven compiten a escala regional y nacional. Existen diferentes premios y concursos, según la edad de los estudiantes.

RESULTADOS/IMPACTO

Askim videregående skole tiene una larga tradición de ganar premios. Cada año obtienen un premio, ya sea por el mejor producto, logotipo, puesto o mejor manera de introducir un producto. La escuela ha ganado el concurso nacional dos veces y a continuación participó en el campeonato europeo. También han ayudado a otros países a introducir la formación del espíritu empresarial (Bosnia y Herzegovina, Croacia, la República Checa y Serbia) y han iniciado un proyecto para establecer «empresas» en Uganda.

3.2.2. Logros de primer nivel en Suecia





¿DÓNDE?
KF – Swedish Consumer Cooperative
 KF Utbildning AB, KF Gymnasiet
 Hög bergsgatan 62, 118 54
 Stockholm, Suecia
 Tél. +46 87143981, +46 7143999
info@kfgymnasiet.se
www.kfgymnasiet.se



PERSONA DE CONTACTO
Christel ANDERSSON
 Directora ejecutiva
christel.andersson@kfgymnasiet.se

mente una evaluación de las capacidades de sus trabajadores para asegurarse de que tienen las cualificaciones que necesitan para trabajar. El KF Gymnasiet pretende ofrecer a la cooperativa una nueva generación de futuros trabajadores que cumplan las directrices del plan de estudios nacional sueco.

¿PARA QUIÉN?

Cada año, unos 20 000 estudiantes de 16 a 20 años crean su propia empresa.

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El KF Gymnasiet es una de las primeras «escuelas libres» (escuelas independientes financiadas por el Estado) de Suecia. El programa de logros de primer nivel es una organización sin afán de lucro que tiene 24 oficinas regionales repartidas por toda Suecia, que ofrecen a los estudiantes la oportunidad de gestionar su propia empresa durante un año escolar. Aprenden el método de trabajo del proyecto y desarrollan sus capacidades empresariales.

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial a través de la experiencia práctica
- Iniciativa internacional/nacional aplicada en el plano local

¿QUÉ?

El objetivo es hacer que los ciudadanos suecos muestren un mayor espíritu empresarial. Las capacidades empresariales son un importante fundamento del desarrollo académico de los estudiante en el KF Gymnasiet, una escuela secundaria superior, inaugurada en 1994, y la participación en el proyecto de logros de primer nivel en el último año de escuela es obligatoria. La Cooperativa Sueca de Consumidores, a la que pertenece el KF Gymnasiet, realiza actual-

¿CÓMO?

La escuela tiene características pedagógicas únicas, como trabajos en proyectos en todo el plan de estudios, experiencia laboral en la cooperativa y aprendizaje de capacidades empresariales a través de la participación obligatoria en un proyecto de final de año a escala nacional y un concurso denominado Logros de primer nivel en Suecia.

Este programa presenta un concepto educativo para escuelas de secundaria superior que estimula la creatividad y el espíritu empresarial de los estudiantes, y los prepara para empresas futuras. Los estudiantes inician, mantienen y liquidan sus propias empresas con dinero real. Las empresas pueden ser de productos o servicios. El programa ofrece igualmente valiosos

conocimientos sobre la importancia del espíritu empresarial.

RESULTADOS/IMPACTO

En los últimos diez años, los estudiantes del KF Gymnasiet han obtenido notas y salarios superiores a la media y la incidencia del desempleo entre ellos es baja.

Desde 1980, más de 194 000 estudiantes han participado en el programa Logros de primer nivel. Un 24% de los antiguos estudiantes del programa de empresas mayores de 28 años tienen experiencia en la gestión de sus propias empresas. Cada uno de ellos da trabajo a una media de cuatro personas, lo que significa que han creado 180 000 empleos.

3.2.3. Punto de inflexión: la educación del espíritu empresarial en la EFP en Finlandia



¿DÓNDE?
Jyväskylän College – Jyväskylän educational consortium
 Viitaniementie 1 A, PL 472
 40101 Jyväskylä, Finlandia
 Tél. +358 403415111
<http://www.jao.fi>

PERSONA DE CONTACTO
Jussi JULIN
 Profesor y coordinador de educación de espíritu empresarial
jussi.julin@jao.fi

Aino MALIN
 Directora de Asuntos Internacionales
aino.malin@jao.fi

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial a través de la experiencia práctica
- Iniciativa internacional/nacional y regional

¿QUÉ?

El Instituto de Jyväskylä es el mayor proveedor de formación profesional y desempeña un importante papel en la estrategia regional. El espíritu empresarial es uno de los ámbitos en los que hace hincapié el plan de estudios del instituto, junto con la tecnología y las tecnologías de la información, la dimensión internacional y el desarrollo sostenible.

Uno objetivo importante de la iniciativa Punto de inflexión es animar a los estudiantes a crear ideas de empresas innovadoras y poner a prueba su rentabilidad en la práctica. El aprendizaje tiene lugar a través de actividades cotidianas, y los antecedentes y teoría se estudian mediante prácticas.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes y profesores

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El proceso de aprendizaje lo guían empresarios locales y profesores competentes, a los que también se anima a elaborar nuevos métodos.

¿CÓMO?

La iniciativa Punto de inflexión se inició en 2004 con cuatro empresas de estudiantes basadas en el modelo de Logros de primer nivel. Desde entonces, la iniciativa ha progresado de forma constante y se ha creado un itinerario empresarial para los estudiantes a través de diversos proyectos. Esta iniciativa se basa aún en el modelo de Logros de primer nivel, pero ha profundizado y ampliado su contenido para ofrecer educación del espíritu empresarial a todos los estudiantes por un mínimo de cinco créditos (de 120) y para apoyar los esfuerzos de los estudiantes para convertirse en empresarios tras graduarse.

A pesar de que la mayor parte del contenido de la iniciativa está relacionada con el espíritu empresarial, su objetivo no es solo formar futuros empresarios. También presta ayuda a los estudiantes para que descubran su potencial, mejoren su confianza en sí mismos y desarrollen sus competencias empresariales a fin de satisfacer las exigencias de un mundo en constante cambio.

RESULTADOS/IMPACTO

Sin estudios cualitativos y cuantitativos adecuados resulta difícil medir las repercusiones de la iniciativa Punto de inflexión. Algunas evidencias empíricas indican que ha cambiado la mentalidad y mejorado las actitudes empresariales entre estudiantes y profesores.

Su popularidad va en aumento, al igual que la actitud respecto a la educación del espíritu empresarial entre estudiantes y profesores. La iniciativa comenzó con tan solo cuatro empresas en 2004, pero actualmente son 50. Los factores clave de este cambio positivo de actitud son un firme apoyo económico de la administración y el hecho de que la mayoría de los cursos y programas de la iniciativa se encuentran directamente integrados en estudios de forma-

ción profesional. Asimismo, el contenido de la iniciativa resulta pertinente tanto para los estudiantes como para los profesores. Opera en el mundo real con tareas reales y, lo que es más importante, con clientes reales.

La iniciativa y sus resultados a escala nacional son objeto, a menudo, de estudios comparativos por parte de visitantes. El instituto ha cooperado con otros centros de formación profesional finlandeses y europeos en proyectos del programa Leonardo da Vinci, como la Escuela de empresarios, Tu propia empresa transfronteriza y el Sistema Educativo Internacional para la Transferencia de Conocimientos Empresariales (IESTEK) para desarrollar su propio programa empresarial.

3.2.4. Capacidades empresariales en el ámbito tecnológico como empresa conjunta con sociedades locales, Suecia



¿DÓNDE?
 **Osbecksgymnasiet**
 Skottegrand 3
 SE-31280 Laholm, Suecia
 Tél. +46 43015186
 Fax +46 43015046
www.laholm.se/kommunal-service/utbildning/osbecksgymnasiet/

PERSONA DE CONTACTO
 **Gerth JONSSON**
 Profesor
gerth.jonsson@edu.laholm.se

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial mediante la cooperación con empresas
- Iniciativa nacional aplicada en el plano local

¿QUÉ?

El propósito de esta iniciativa es permitir que los estudiantes de tecnología comprendan mejor y se preparen para trabajar como técnicos, así como mejorar la reputación de la escuela y el distrito. Aprenden a colaborar a través de contactos y redes. Se familiarizan con la mentalidad y los códigos comerciales de las empresas, y aprenden cómo se organizan estas.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de programas tecnológicos

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

En el programa participan activamente expertos de empresas desde 2004. La mayoría de las empresas de Laholm son PYME. La mayor de ellas es DIAB, que produce materiales para el núcleo de elementos sándwich, cuenta con aproximadamente 200 trabajadores. Cuando se les presentó la idea, los representantes de la empresa se mostraron muy positivos: «Justamente lo que necesitamos». La empresa debe realizar muy poco esfuerzo, ya que su papel principal es responder preguntas y explicar y mostrar sus actividades.

El Osbecksgymnasiet es una escuela de secundaria superior situada en Laholm, que ofrece 11 programas a unos 500 alumnos de 16 a 19 años, desde atención a la infancia hasta tecnología.

¿CÓMO?

Los estudiantes aprenden mediante su participación activa en proyectos. Se han establecido cuatro proyectos de cuatro meses de duración cada uno en colaboración con empresas locales. Se basan en la tecnología, pero también incluyen sueco e inglés, ciencias sociales e informática. Los estudiantes cuentan con aproximadamente 50 horas por proyecto en todos los cursos participantes.

Los proyectos se asignan a grupos de dos o tres estudiantes, que se vinculan con la misma empresa durante los tres años de escuela. Los profesores y empresas deciden los temas de los proyectos. Los estudiantes formulan preguntas específicas. Algunos ejemplos de proyectos son: presentación de la empresa, trabajo de calidad y medioambiental, y desarrollo de productos en colaboración con la empresa. Corresponde a los estudiantes ponerse en

contacto con las empresas, organizar visitas y planificar reuniones durante las cuales presentan sus preguntas a los representantes de la empresa.

El proyecto finaliza con una presentación oral y por escrito, durante la cual los estudiantes formulan preguntas y exponen su trabajo y resultados de sus estudios a sus compañeros de clase, profesores y representantes tanto de su empresa como de otras empresas. Los estudiantes del último año de escuela tienen la obligación de gestionar su propia empresa en el marco del programa, aplicando conocimientos adquiridos previamente y reuniendo experiencia práctica. Se recomienda a los estudiantes —aunque no es obligatorio— que desarrollen su concepto de empresa dentro del sector técnico y, de preferencia, sobre la base de proyectos en los que han trabajado en años anteriores. Gestionan sus empresas de agosto a mayo. Primero esbozan un concepto de empresa, y a continuación gestionan realmente sus empresas y ganan dinero de verdad. El ciclo termina con la liquidación de la empresa.

Cada año se organizan dos veladas en las que los estudiantes presentan sus ideas frente a un grupo de personalidades del mundo empresarial y reciben consejos y críticas constructivas.

Para preparar a los estudiantes para la

vida laboral, el aula está amueblada como una oficina, con escritorios y ordenadores portátiles para cada estudiante, y se anima a estos a que equipen el lugar para satisfacer sus necesidades concretas. Para convencer a la dirección de la escuela de la utilidad de la inversión, tienen que presentar diagramas y cálculos.

RESULTADOS/IMPACTO

Los estudiantes aprenden a dirigir proyectos, en ocasiones de la manera difícil, pues a menudo al comienzo se muestran demasiado superficiales y optimistas respecto a los plazos. Estos errores no se repiten en el segundo proyecto.

Este método se ha utilizado durante dos años y medio, y es objeto de un creciente interés por parte de los alumnos más jóvenes.

Los primeros estudiantes han completado los cuatro proyectos y han desarrollado importantes competencias, como sentido de la iniciativa y autonomía, creatividad y comunicación. Quienes han completado este programa han obtenido, por lo general, excelentes resultados. Algunos proyectos incluso han permitido crear empresas reales después de la graduación.

Los empresarios también obtienen beneficios, pues pueden recibir asistencia de los estudiantes en casos reales y también llegan a conocer a empleados potenciales.

3.2.5. *Start-up Café en la Universidad de Lovaina, Bélgica*



¿DÓNDE?
 **Department ECHO, University college of Leuven**
 Hertogstraat 178, 3001 Heverlee, Bélgica
 Tél. + 32 16375306
 Fax + 32 375399
www.khleuven.be
www.start-upcafe.net

PERSONA DE CONTACTO
 **Vera VANHOUCKE**
 Coordinadora del *Start-up Café*
vera.vanhoucke@khleuven.be

funcionan Start-up cafés en muchos países, como Bélgica, Dinamarca, los Países Bajos, Sudáfrica, Tailandia y el Reino Unido.

¿PARA QUIÉN?

Estudiantes de la Universidad de Lovaina

¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

En el proyecto participan la Universidad de Lovaina y organizaciones patronales, que dan conferencias sobre espíritu empresarial a estudiantes y proponen ponentes para congresos y cursos. Facilitan información sobre espíritu empresarial y actúan como tribunales en las disertaciones de los estudiantes de último año. A cambio de ello pueden utilizar las instalaciones y la base de datos sobre estudiantes, y promover su propia organización a través del Start-up café. Cada mes se organizan almuerzos informales a los que asisten empresarios de éxito. También forman parte del programa actividades en red, conferencias para antiguos alumnos, un congreso anual sobre espíritu empresarial y visitas de los estudiantes a empresas.

Es esencial atraer a nuevos socios locales, ampliar la red a socios internacionales y participar en proyectos europeos.

¿CÓMO?

El Start-up café de la Universidad de Lovaina, Bélgica, fue inaugurado en febrero de 2008. El café físico está integrado en la cafetería de ECHO (Facultad de Ciencias Empresariales) y en él los estudiantes se reúnen con empresarios en almuerzos informales que se celebran cada mes. Asimismo ofrece una amplia biblioteca especializada en temas empresariales e información sobre los distintos socios.

Un espacio virtual ofrece nuevos elementos, invitaciones a eventos empresariales, enlaces

MEDIDA POLÍTICA

- Promover la educación del espíritu empresarial por medios virtuales y el aprendizaje físico
- Iniciativa nacional aplicada localmente

¿QUÉ?

El concepto del Start-up café se refiere a un espacio virtual y físico que ofrece educación y apoyo a los empresarios. Su objetivo es fomentar el espíritu empresarial a través de cursos, conferencias, almuerzos informales con empresarios y visitas a empresas. El concepto fue desarrollado por el profesor R. Walbaum, que lo introdujo en el mercado empresarial suizo.

Desde su primera aplicación en Coventry, el concepto ha tenido un gran éxito y actualmente

con los sitios web de otros Start-up cafés y de antiguos alumnos, buenas prácticas para planes de negocio y otras informaciones pertinentes para el espíritu empresarial en Flandes.

Durante el año académico 2010-2011, la Red de Escuelas Internacionales de Administración de Empresas (Network of international business schools - NIBS) puso en marcha un concurso de planes de negocio para start-up cafés. Este concurso se organiza en cooperación con cuatro escuelas de administración de empresas y su principal objetivo es integrar la red virtual de start-up cafés a escala mundial y mejorar los contactos internacionales. Los estudiantes deben elegir un servicio o producto, y crear un plan de negocio detallado.

RESULTADOS/IMPACTO

El Start-up café es una iniciativa de éxito que estimula el pensamiento y práctica empresariales. Anima a los jóvenes a convertirse en empresarios y reduce la brecha entre el mundo de la educación y el mundo de la empresa.

Experiencia del seminario de síntesis

Para sintetizar las conclusiones de las visitas de estudio, el Cedefop organizó un seminario sobre La preparación de los jóvenes para su integración en el mercado laboral: un reto para Europa, en Salónica del 28 de febrero al 1 de marzo de 2011. En este seminario se resumieron las conclusiones de las 53 visitas organizadas en el año académico 2009-2010. El seminario se centró en formas para ofrecer a los jóvenes itinerarios de aprendizaje flexibles, para facilitar su transición de la educación y la formación al trabajo, y para desarrollar sus capacidades empresariales.

Reunió a unos 80 organizadores, participantes en las visitas de estudios, expertos en los temas tratados y representantes de los organismos nacionales y las iniciativas identificadas como ejemplos de buenas prácticas durante las visitas. Asistieron directores de reinstituciones educativas y de formación profesional, inspectores de educación y formación profesional, jefes de estudios, instructores de profesores, directores de centros de orientación, representantes de las cámaras de comercios y directores de centros de validación y acreditación de diferentes países europeos que participaron en el programa de visitas de estudio.

Durante el seminario, los participantes deliberaron sobre la importancia de ofrecer a los jóvenes diversas opciones de educación y formación, y la necesidad de adaptar estas a las necesidades de los estudiantes. Reflexionaron sobre la manera de ayudar a los jóvenes en su transición de la educación al mercado laboral al proporcionarles información y orientación de calidad para tomar decisiones sobre su carrera profesional y oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, como programas de períodos de prácticas. Se consideró que el desarrollo de actitudes empresariales mediante un contacto temprano con el mundo de la empresa, el aprendizaje para desarrollar y llevar a cabo proyectos o que los estudiantes constituyan y gestionen miniempresas pueden ser formas útiles para preparar la integración de los jóvenes en el mercado laboral. La participación de empresarios y la creación de asociaciones entre la educación y la formación, por una parte, y el mundo de la empresa, por otra, permite concentrarse en las competencias y capacidades que requiere el mercado laboral. Los participantes colaboraron durante el seminario para comprender mejor y proponer soluciones a los retos a los que se enfrentan los jóvenes al acceder al mercado laboral.

Los materiales del seminario están disponibles en el sitio web del Cedefop dedicado a las visitas de estudio: <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8051&scid=77&artlang=EN>

Bibliografía

- Comunicado de Brujas (2010). *Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020*. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_es.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2010a). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, Disponible en Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2010b). *A bridge to the future: European policy for vocational education and training 2002-10*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2010c). *Guiding at-risk youth through learning to work: lessons from across Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, Disponible en Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2011a). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. (Documento de trabajo 11). Disponible en Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cedefop (2011b). *Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs: policy and practice to harness future potential*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5514_en.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Visitas de estudio del Cedefop (2009). *Preparing for the labour market: information, advice and guidance: group report of study visit 204, September 2009, UK*. Disponible en Internet: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_204_UK_Sept09.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Visitas de estudio del Cedefop (2010). *Cultivating innovative minds and brave hearts. Fostering tomorrow's entrepreneurs: group report of Study visit 52, March 2010, Sweden*. Disponible en Internet: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_052_SE_March10.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Cieslik, M.; Simpson, D. (2009). Living with poor basic skills? The role of 'skills for life in education-to-work transitions'. En Brooks, R. (ed.). *Transitions from education to work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, p. 78-93.
- Collis, Betty; Moonen, Jef (2001). *Flexible learning in a digital world: experiences and expectations*. Londres: Kogan Page.
- Consejo de la Unión Europea (2004). *Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*. Bruselas, 18 de mayo de 2004. (EDUC 109 SOC 234). Disponible en Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/04/st09/st09286.es04.pdf> [consultado el 22.6.2011].
- Consejo de la Unión Europea (2008). Resolución titulada «Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente» *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 319, 13.12.2008, p. 4-7. Disponible en Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:ES:PDF> [consultado el 22.6.2011].

- Consejo de la Unión Europea (2009). Conclusiones del Consejo sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020). *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 119, 28.5.2009, p. 2-10. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:ES:PDF> [consultado el 22.6.2011].
- Consejo de la Unión Europea (2010a). Conclusiones del Consejo de 11 de mayo de 2010 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 135, p. 2-7. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:135:0002:0010:ES:PDF> [consultado el 22.6.2011].
- Consejo de la Unión Europea (2010b). *Conclusiones del Consejo sobre Nuevas capacidades para nuevos empleos: el camino a seguir*. 3019ª sesión del Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores, Bruselas 7 de junio de 2010. Disponible en Internet: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Consejo de la Unión Europea (2011). *Recomendación del Consejo relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro*. Bruselas, 7 de junio de 2011. (EDUC 100 SOC 424). Disponible en: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/11/st10/st10544.es11.pdf> [consultado el 22.6.2011].
- Crusson, Laure (2010). *Les apprentis sortis du système scolaire en 2004*. (DARES analyses, no 77). París: Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Disponible en Internet: http://www.emploi.gouv.fr/_pdf/dares2010_077.pdf [consultado el 12.7.2011].
- Comisión Europea (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas, 21.11.2001. (COM (2001) 678 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:ES:PDF> [consultado el 26.9.2010].
- Comisión Europea (2004). *Plan de acción: El programa europeo en favor del espíritu empresarial*. Bruselas, 11.02.2004. (COM(2004) 70 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0070:FIN:ES:PDF> [cited 30.8.2011].
- Comisión Europea (2006). *Entrepreneurship education in Europe: fostering entrepreneurial mind-sets through education and learning: final proceedings*. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/doc/oslo_report_final_2006_en.pdf [consultado el 30.8.2011].
- Comisión Europea (2008a). *Un Plan Europeo de Recuperación Económica*. Bruselas, 26.11.2008. (COM(2008) 800 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:ES:PDF> [consultado el 15.9.2011].
- Comisión Europea (2008b). «Pensar primero a pequeña escala» «Small Business Act» para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas. Bruselas: 25.6.2008. (COM(2008) 394 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:es:PDF> [consultado el 30.8.2011].
- Comisión Europea (2009a). *Entrepreneurship in the EU and beyond: a survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China: analytic report*. (Flash Eurobarometer; 283). Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/fl283_en.pdf [consultado el 30.8.2011].
- Comisión Europea (2009b). *Un compromiso compartido en favor del empleo*. Bruselas, 3.6.2009. (COM(2009) 257 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0257:ES:HTML> [consultado el 30.8.2011].
- Comisión Europea (2010a). *Juventud en Movimiento Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/education/yom/com_es.pdf [consultado el 22.6.2011].
- Comisión Europea (2010b). *Europa 2020: Una estrategia europea para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm [consultado el 22.6.2011].

- Comisión Europea (2010c). *Europa 2020: Nueva estrategia europea para el empleo y el crecimiento*. Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de los días 25 y 26 de marzo de 2010. Disponible en Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/10/st00/st00007.es10.pdf> [consultado el 22.6.2011].
- Comisión Europea (2010d). *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo*. Estrasburgo, 23.11.2010. (COM(2010) 682 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:ES:PDF> [cited 22.6.2011].
- Comisión Europea (2010e). *Eurobarometer report: poverty and social exclusion*. (Eurobarómetro especial 321). Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_321_en.pdf [consultado el 21.9.2011].
- Comisión Europea (2010f). *Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*. Bruselas, 9.6.2010. (COM (2010) 296 final). Disponible en Internet: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:ES:PDF> [consultado el 30.8.2011].
- Comisión Europea (2011a). *Abordar el abandono escolar prematuro: una contribución clave a la agenda Europa 2020*. (COM (2011) 18 final). Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0018:FIN:ES:PDF> [consultado el 22.6.2011].
- Comisión Europea (2011b). *Progress towards the common European objectives in education and training: indicators and benchmarks 2010/2011*. (Documento de trabajo de los servicios de la Comisión; SEC(2011) 526). Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf [consultado el 21.9.2011].
- Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea (2006a). Decisión nº 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 15 de noviembre de 2006, por la que se establece un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 327, p. 45-68. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:es:PDF> [cited 22.6.2011].
- Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea (2006b). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 394, p. 10-18. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:es:PDF> [consultado el 22.6.2011].
- Comisión Nacional de Educación Superior (2009). *Skills for the future: report on skills for the future*. Malta: NCHE. Disponible en Internet: https://www.nche.gov.mt/MediaCenter/PDFs/1_NCHESkills-Report.pdf [consultado el 11.7.2011].
- OCDE (2004). *Career guidance: a handbook for policy makers*. París: OCDE. Disponible en Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [consultado el 22.6.2011].
- Sultana, Ronald (2009). *Career management skills: Vilnius 5-7 May 2009: reflection note: European lifelong guidance policy network (ELGPN) work package 1*. Disponible en Internet: http://ktl.jyu.fi/img/portal/14962/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf?cs=1243246455 [consultado el 22.6.2011].
- Vassallo, Ray (ed.). (2010). *Skills and competencies for employability in tourism: YES project: research and analysis*. Malta: Instituto de Estudios Turísticos. Disponible en Internet: <http://www.yesemployability.eu/wp-content/uploads/2011/02/YES-Book.pdf> [consultado el 11.7.2011].

Para más información

Sitio web sobre visitas de estudio del Cedefop

El sitio web del programa de visitas de estudios En la pestaña «Documentation» del menú se encuentra información sobre los temas que abarca el programa, materiales de lectura y enlaces a sistemas de educación y formación. También se ofrecen informes de grupos, publicaciones y materiales de seminarios relacionados con esta publicación. El sitio web también sirve como herramienta interactiva para participantes, organizadores de visitas de estudio y agencias nacionales para gestionar e implementar el programa (sólo en inglés, francés y alemán).

<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>

Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea

Sitio web oficial de la Comisión Europea para políticas, promociones y programas relacionados con la educación y la formación, la cultura, la juventud, el multilingüismo, la ciudadanía y los deportes (sólo en inglés, francés y alemán).

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm [consultado el 22.6.2011].

Cedefop – Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Le Cedefop est l'agence européenne chargée de promouvoir et de développer l'enseignement et la formation professionnels (EFP) dans l'Union européenne. Le site web du Cedefop fournit des informations et des analyses mises à jour sur les systèmes et les politiques d'EFP en Europe, ainsi que sur la recherche et la pratique dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie.

<http://www.cedefop.europa.eu>
[consultado el 22.6.2011].

Eurydice

El Cedefop es una agencia europea que ayuda a promover y desarrollar la educación y la formación profesional en la Unión Europea. El sitio web del Cedefop ofrece informaciones y análisis actualizados sobre sistemas, políticas, investigación y práctica de la formación profesional.

<http://eacea.ec.europa.eu>
[consultado el 22.6.2011].

Sistema de conocimientos sobre el aprendizaje permanente

El sitio web del sistema de conocimientos sobre el aprendizaje permanente ofrece información actualizada sobre actividades comunes de aprendizaje en educación y formación para el desarrollo del aprendizaje permanente en Europa (solo en inglés).

<http://www.kslll.net/> [consultado el 22.6.2011].

EVE – Plataforma electrónica para la difusión y explotación de resultados

EVE es una plataforma electrónica que contiene resultados de proyectos financiados a través de programas e iniciativas en educación, formación, cultura, juventud y ciudadanía. Está gestionada por la Dirección General de Educación y Cultura en el marco de la difusión y la explotación de resultados del programa de aprendizaje permanente.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/ [consultado el 22.6.2011].

Visitas de estudio 2009-2010: datos clave

Visitas de estudio 2009-2010 por tipo

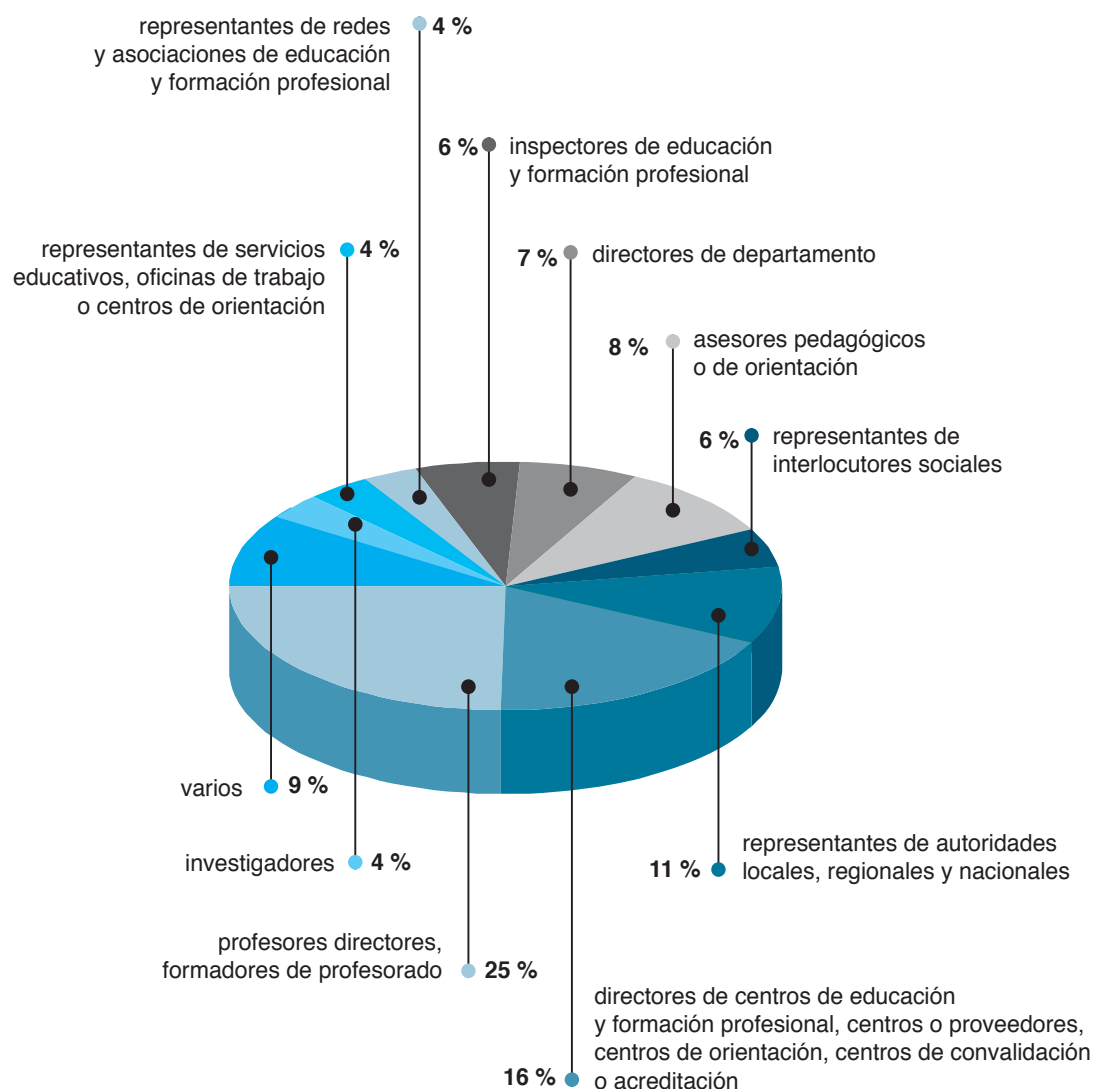
Visitas de estudio	2009-2010
sobre enseñanza general	98
sobre educación y formación profesional	41
con un enfoque de aprendizaje permanente	91
Total	230

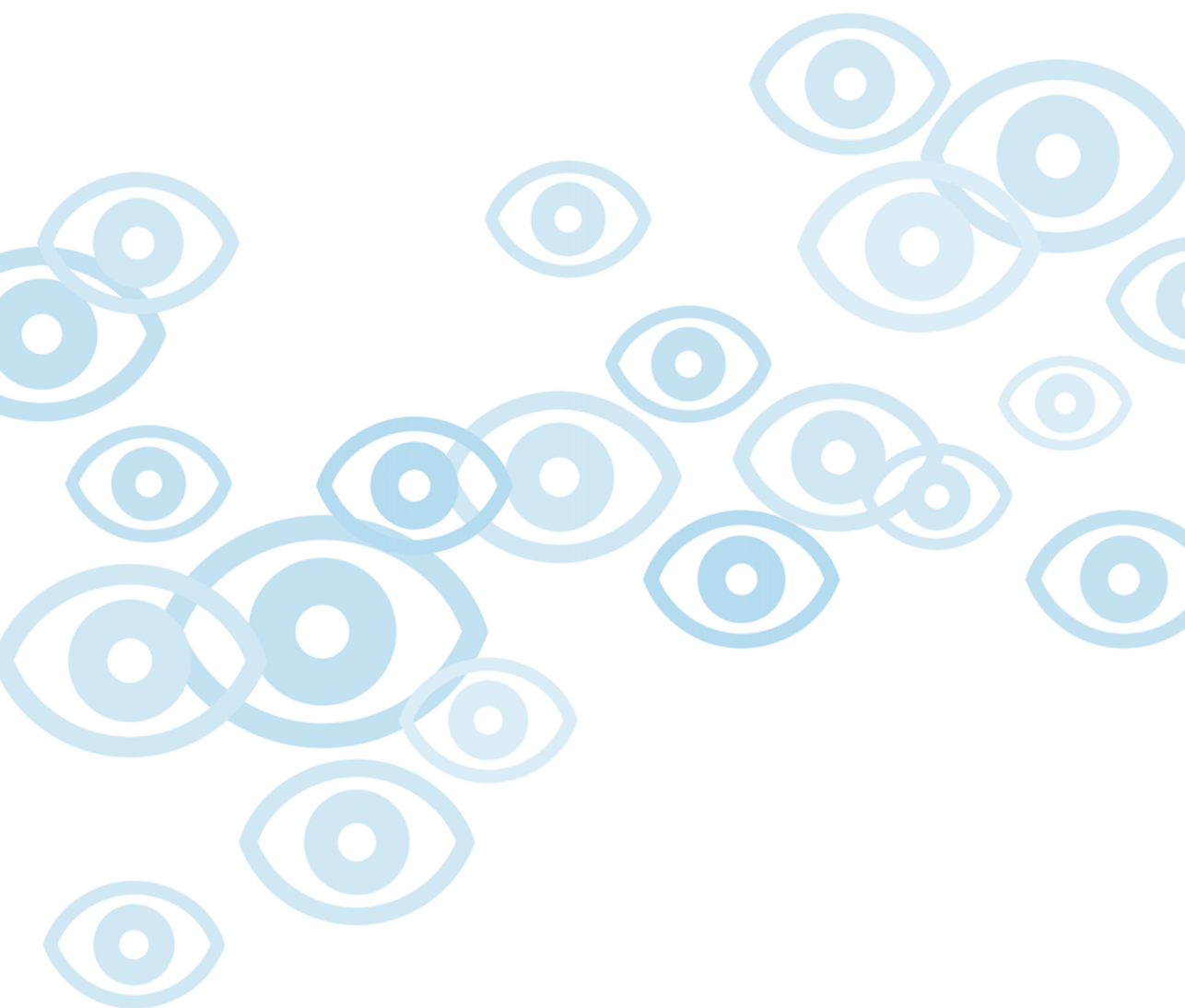
Temas de las visitas de estudio 2009-2010

Categorías de temas	Temas para las visitas de estudio
Competencias fundamentales para todos	• Incremento de los niveles de competencia lectora y matemática
	• Enseñanza y aprendizaje de idiomas
	• Uso de TIC en el aprendizaje
	• Desarrollo del espíritu emprendedor
	• Fomento de la educación intercultural
	• Ciudadanía activa
	• Desarrollo de la creatividad en el aprendizaje y la enseñanza
Mejora del acceso, la equidad, la calidad y la eficiencia en la educación y la formación	• Oportunidades de aprendizaje precoz
	• Métodos de aprendizaje personalizados
	• Medidas para prevenir el abandono prematuro de los estudios
	• Igualdad de oportunidades para los grupos desfavorecidos
	• Mecanismos de garantía de la calidad en escuelas y centros de formación
Convertir la docencia en una profesión atractiva y mejorar el liderazgo pedagógico	• Medidas para mejorar la eficiencia en centros de educación y formación
	• Formación inicial, contratación y evaluación de profesores y formadores
	• Desarrollo profesional continuo de profesores y formadores
	• Liderazgo y gestión en escuelas y centros de formación

Educación y formación para el empleo	• Transición entre la educación y la formación y el mundo laboral
	• Aprendizaje en el lugar de trabajo
	• Integración de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo
	• Aumento del atractivo de la FP
	• Contribución de los agentes sociales para afrontar el reto del empleo
	• Análisis y desequilibrio de capacidades
	• Flexiseguridad en el mercado de trabajo
Aplicar herramientas, principios y marcos europeos comunes para el aprendizaje permanente	• Marcos nacionales y sectoriales de cualificaciones vinculados al MEC
	• Herramientas para promover la transparencia de las cualificaciones y la movilidad de los ciudadanos
	• Sistemas, marcos y enfoques de garantía de la calidad
	• Transferencia de créditos entre contextos diferentes
	• Validación del aprendizaje no formal e informal
Tendencias y retos en las estrategias de aprendizaje permanente	• Servicios de orientación permanente
	• Reformas de los sistemas nacionales de educación y formación
	• Establecimiento de vínculos entre la FP y la enseñanza superior
	• Implantación de itinerarios flexibles de aprendizaje
	• Aumento de la participación de los adultos en la educación y formación
Creación de comunidades de aprendizaje con la participación todos los agentes de la educación y la formación	• Cooperación entre centros de educación y formación y las comunidades locales
	• Contribución de los padres y los agentes sociales a la gestión participativa
	• Contribución de las escuelas y comunidades a la prevención de la violencia
Promoción de la movilidad transnacional en el aprendizaje permanente	• Movilidad transnacional en la educación y la formación profesional
	• Uso de programas de la UE para aumentar la movilidad transnacional

Participantes en las visitas de estudio 2009-2010, por categoría, en porcentaje (número total de participantes: 2 358)







CEDEFOP

Centro Europeo para el
Desarrollo de la Formación Profesional

Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral

Resultados de las visitas de estudio
2009/2010

Luxemburgo:
Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2012 – VI, 103 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0854-1

doi:10.2801/99943

Nº de cat.: TI-31-11-324-ES-C

Gratuito – 4108 ES

Habilitar a los jóvenes europeos para enfrentarse a los retos del mercado laboral

Resultados de las visitas de estudio 2009/2010

En esta publicación se presentan las conclusiones de 53 visitas de estudio realizadas en el período 2009-2010, que se centraron en la preparación y apoyo a la integración de los jóvenes en el mercado laboral y en la reducción del desempleo entre los jóvenes. Esta es una de las prioridades europeas a las que presta apoyo la iniciativa Juventud en movimiento, que se centra en las políticas y prácticas para promover modos e itinerarios de aprendizaje flexibles para los jóvenes, facilitar su transición de la educación y la formación al mercado laboral y desarrollar sus capacidades y competencias empresariales.

Los informes de grupo elaborados por los participantes durante las visitas de estudio fueron la principal fuente de información, de las cuales se seleccionaron 35 iniciativas que han tenido éxito. Estas se presentaron en el seminario que el Cedefop organizó del 28 de febrero al 1 de marzo en Salónica, Grecia.

Esta publicación pretende sensibilizar a los responsables de las políticas y a los profesionales y facilitarles la comprensión de cómo abordan los países europeos retos específicos en el ámbito de la educación y la formación. También pretende ayudarles a encontrar socios para proyectos y redes de cooperación.



El programa de Visitas de estudio para especialistas y responsables de toma de decisiones en educación y formación profesional, que forma parte del Programa de aprendizaje permanente (2007-13), es una iniciativa de la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea. El Cedefop coordina dicho programa a escala europea, encargándose las agencias nacionales de aplicarlo en los Estados participantes.



CEDEFOP

Centro Europeo para el
Desarrollo de la Formación Profesional

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-896-0854-1



9 789289 608541 >