



LA DIMENSIÓN
INTERNACIONAL DE LA
FORMACIÓN
PROFESIONAL
EN NAVARRA

Nº 42 - SEPTIEMBRE 2014

IDEA

LA REVISTA DEL CONSEJO ESCOLAR DE NAVARRA

Nº 42 - SEPTIEMBRE 2014

IDEA

LA REVISTA DEL CONSEJO ESCOLAR DE NAVARRA

IDEA
Nº 42 - SEPTIEMBRE 2014
La revista del Consejo
Escolar de Navarra

Depósito Legal:
NA-1482/2006

PRESENTACIÓN

- 4**
- **José Iribas Sánchez de Boado**, Consejero de Educación del Gobierno de Navarra.
 - **Pedro González Felipe**, Presidente del Consejo Escolar de Navarra.

INTERNACIONALIZACIÓN FP EN NAVARRA

- 8**
- *Importancia, objetivos y retos de la Internacionalización*
- 10**
- *Movilidad de estudiantes y profesorado de FP*
 - **Alicia Fernández Salinas**, C.I. Agroforestal.
 - **Carlos Jordán Lasheras**, alumno de Administración y Finanzas en el CI-ACI M^a Ana Sanz.
- 16**
- *Otro tipo de proyectos de colaboración internacional*
- 18**
- *Parents Matter: Las familias también cuentan.*

COLABORACIONES: CONSEJO ESCOLAR + AGENTES SOCIALES

- 26**
- *¡No a la “emigración” del alumnado de FP!*
José Miguel Gastón, Sindicato STEE-EILAS.
 - *Visión de las familias ante la internacionalización de la formación profesional,*
Pedro Baile Torrea, Presidente Concapa-Navarra.
 - *Del “hoyo-hoyo” al “kanimambo”,*
Jorge Lanchas Rivero, representante de ANEG y FERE.
 - *FP Internacional y empleo,*
José Manuel Dafaue Pozo, director del Centro Integrado María Ana Sanz de Pamplona.
 - *Formación Profesional y emprendimiento,*
Belén Goñi, directora de Institución Futuro.

COLABORACIONES: CONOCIMIENTO EXPERTO

- 40**
- *Erasmus+: Cambiando vidas, abriendo mentes,*
OAPEE (Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
 - *“La importancia de la dimensión internacional en la Formación Profesional”,*
Carmelo Arriazu, profesor de Electronica del C.I.P “ETI” de Tudela.



PRESENTACIÓN

José Iribas Sánchez de Boado

Consejero de Educación

Vivimos en un mundo globalizado, interrelacionado y proyectado al exterior. Hemos superado viejos usos localistas o endogámicos y vamos adaptando nuestra manera de actuar y sobre todo, nuestra mentalidad, a otros parámetros.

Pertenece a una sociedad abierta y caracterizada por un entorno socioeconómico internacionalizado, expansivo.

La educación ni quiere ni puede mantenerse al margen.

En todas las etapas educativas, las acciones formativas relacionadas con el aprendizaje de otras lenguas, con las relaciones de intercambio, con la presencia y la participación internacional son importantes.

Esta faceta resulta “estratégica” si establecemos la referencia en los estu-

dios de Formación Profesional.

La FP, tal y como hoy se concibe, ha de estar ligada de manera íntima al tejido productivo, a la empresa y a todos nos consta cómo el mundo empresarial se mueve por parámetros de coyuntura internacional. Así, la Formación Profesional ha de saber dar respuesta a esta situación, aportando a sus estudiantes los conocimientos y capacidades que le van a ser requeridos en un escenario empresarial y laboral global.

Es por ello, que desde el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra buscamos apoyar de una manera decidida y constante todas las acciones y herramientas que puedan aportar mejora, valor añadido a la preparación de nuestro alumnado desde el punto de vista de la internacionalización.

Para llevar a cabo esta importante labor, el Servicio de Formación Profesional de Navarra dispone de una Sección especialmente dedicada a estas funciones, con profesionales de experiencia que anualmente promueven y atienden un importante número de proyectos y programas.

Esta estructura organizativa, que tiene todo nuestro apoyo, permite que Navarra cuente con un notable número de acciones de movilidad internacional, tanto entre su alumnado como entre su profesorado. Varias decenas de profesores y cientos de alumnos realizan anualmente estancias de diversa duración en un buen número de países del entorno europeo e internacional.

Estas acciones aportan no sólo conocimiento, sino también madurez e importantes experiencias vitales a nuestro

alumnado, que le enriquecen y mejoran en su formación como futuros profesionales.

Otro aspecto sensible es la constante participación en los numerosos proyectos de innovación o de transferencia de conocimiento que nuestros centros educativos de Formación Profesional han desarrollado y desarrollan con instituciones y centros de formación de otros países.

El objetivo de construcción de una identidad europea (el conocido “hacer Europa”) obtiene un caudal muy importante de la cantidad de acciones diseñadas e impulsadas desde el ámbito de la Educación.

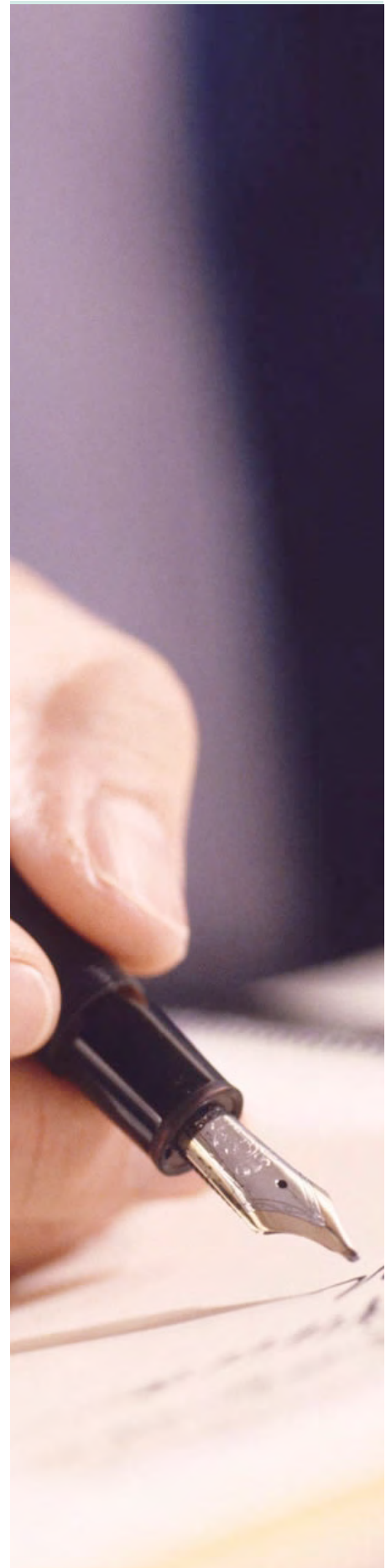
Así, de un modo natural, la movilidad y la experiencia que otorga resolver nuevas situaciones, convivir con otras personas

y en otros países, dotan a nuestros estudiantes, a los jóvenes ciudadanos, de una nueva manera de entender su futuro y de un concepto de pertenencia social más amplio.

Nos corresponde hacer posible esta realidad y nos orientamos desde el convencimiento de que apostando por la internacionalización, ganamos futuro.

José Iribas Sánchez de Boado.

Consejero de Educación
del Gobierno de Navarra.





PRESENTACIÓN

Pedro González Felipe

Presidente del Consejo Escolar de Navarra

Decir que la Formación Profesional es un elemento estratégico para el desarrollo de una sociedad avanzada, es algo sabido y compartido. Añadir además que La Unión Europea, en un largo listado de recomendaciones, conclusiones, acuerdos y directrices ha insistido en considerar que estos estudios constituyen el eje vertebrador de la política de inserción social, empleo y desarrollo económico en Europa, es volver a recordar un discurso mil veces dictado.

El caso de la formación profesional en España es especialmente significativo, ya que a pesar de que permite conseguir avances sociales claros y tiene amplias repercusiones en las políticas económicas e institucionales, sigue siendo considerada una opción de “segundo nivel” por la sociedad, y muchas veces también, y eso es lo realmente alarmante, por las autoridades educativas.

No es el momento de repetir muchos de los objetivos y preocupaciones de la Comisión y Parlamento Europeo en lo concerniente a la formación profesional, el aprendizaje permanente a lo largo de la

vida o al proceso de evaluación oficial de la competencia a partir de la experiencia laboral acreditada por los trabajadores. Sin embargo, sí que hay que constatar un hecho básico: se está construyendo un nuevo y mejor sistema de formación profesional en la mayor parte de los países europeos, y en esa tarea tenemos que esforzarnos.

En el caso de Navarra, se ha hecho un importante esfuerzo por elevar el nivel de nuestro sistema de formación profesional y cualificaciones, siendo conscientes de que ha sido la base fundamental que nos ha permitido un desarrollo sostenible y sostenido en el tiempo, el elemento clave que ha transformado la Navarra rural en una Comunidad industrial y de servicios, con un elevado índice en todos los indicadores sociales y económicos.

Dos indicadores concluyentes de este hecho son el aumento constante, en los últimos años, del número de alumnos que realizan formación profesional en el sistema educativo de nuestra Comunidad Foral y las ratios de inserción pro-

fesional de los titulados de formación profesional, que aun a pesar de la crisis, han seguido siendo altos.

Pero si hay un ámbito concreto en relación con el desarrollo de la Formación Profesional navarra, que nos distingue positivamente en el contexto nacional, ese es la apuesta sólida por la internacionalización de nuestra FP. En estos momentos Navarra envía a empresas extranjeras a realizar prácticas a cerca de 200 alumnos todos los años (aproximadamente el 10% del alumnado que realiza la FCT). Esta vertiente se está ampliando en diferentes direcciones: facilitar relaciones directas entre centros avanzados de países de la Unión Europea y nuestros propios centros, fomentar la actualización de profesores en centros y empresas extranjeras de reconocido prestigio, desarrollar proyectos piloto con la participación de instituciones y centros.

Estas son las razones que nos han impulsado a dedicar este nuevo número, que hace el ordinal 42, de la revista IDEA del Consejo Escolar de Navarra a la

dimensión internacional de nuestra Formación Profesional. En él vas a encontrar un amplio dossier de las actividades internacionales que se impulsan desde Navarra en relación con la FP, desde las experiencias de alumnado y profesorado que relatan sus estancias y la valoración de lo que éstas han supuesto para su desarrollo personal y profesional, hasta la definición de algunos de los proyectos de colaboración con países europeos que se han impulsado y desarrollado desde muchos de los centros de FP.

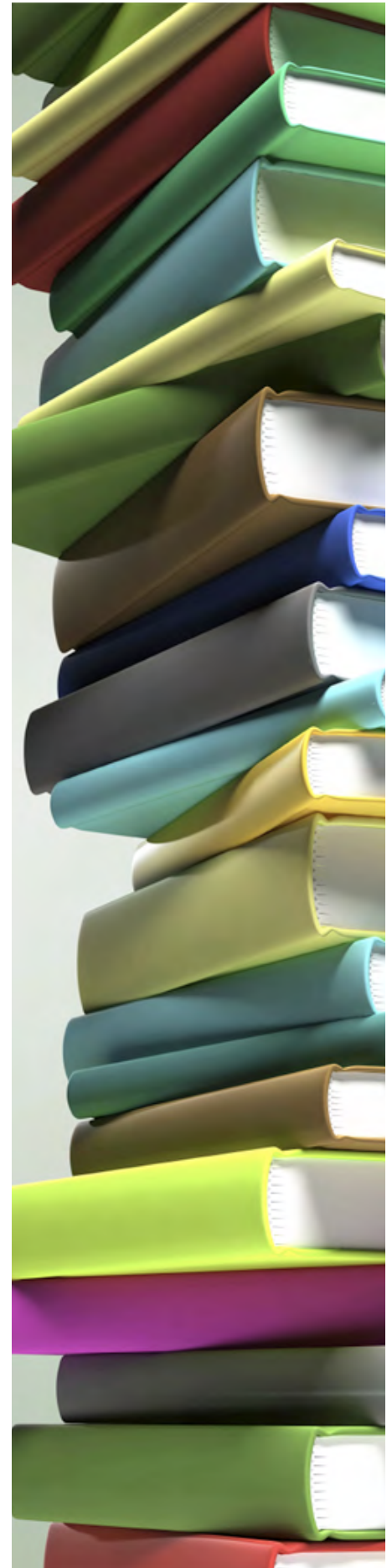
Así mismo, al igual que en ocasiones precedentes, ofrecemos un amplio número de colaboraciones desde los sectores implicados en estas enseñanzas, la opinión sindical, la visión desde los propios centros navarros, con los artículos de dos directores de centros de amplia trayectoria y consolidado prestigio, y además un artículo de la Directora de la Institución Futuro, que relaciona de forma excelente la importancia de la Formación Profesional y el desarrollo social a través del emprendimiento.

Cerramos este monográfico con la co-

laboración de uno de los profesionales más carismáticos de la FP en Navarra, el profesor del CIP ETI de Tudela Carmelo Arriazu, que nos describe, desde su amplia experiencia de proyectos, estancias y colaboraciones europeas, su visión del tema que nos ocupa.

Quiero acabar dando las gracias a todas estas personas, pero no sólo por su ayuda en la elaboración de esta revista, que también, sino por su firme apuesta por un modelo de Formación Profesional que nos abrirá las puertas de un futuro mejor para todos.

Pedro González Felipe,
Presidente del Consejo
Escolar de Navarra.



INTRODUCCIÓN: IMPORTANCIA, OBJETIVOS Y RETOS DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Servicio de Formación Profesional del
Departamento de Educación de Gobierno de Navarra.

Uno de los factores que más ha incidido en los diferentes ámbitos educativos de la Comunidad Foral de Navarra durante los últimos 15 años ha sido la proyección internacional de sus estamentos, especialmente ligada a la pertenencia a un marco europeo común que implica la interrelación de conocimientos, destrezas laborales y sistemas de organización.

Esta necesidad de abrir las puertas de los centros de formación a una dimensión europea ha obligado a las administraciones educativas a poner en marcha mecanismos que potenciasen esta apuesta internacional. Y por ello, se ha integrado en muchas instancias de la gestión educativa la proyección internacional como una seña de identidad más de los centros educativos.

A ello se ha añadido un Plan de Internacionalización de la Comunidad Foral de Navarra para aportar una visión transversal de esta línea estratégica de trabajo. Las directrices marcadas desde Consejo de Europa para establecer las bases de las convocatorias de diferentes programas sectoriales que gestionan las Agencias Nacionales han sido tomadas muy en cuenta como instrumentos esenciales para conseguir que un gran número de educadores y alumnos de

toda nuestra comunidad hayan decidido sumarse a las redes de cooperación que promueven el conocimiento, la transparencia de las cualificaciones, la movilidad o la innovación.

Los objetivos del Programa de Aprendizaje Permanente que ha estado vigente hasta el año 2013 y que finalizará de forma efectiva el año 2015, son los siguientes:

- Mejorar cualitativamente y aumentar cuantitativamente la movilidad de estudiantes y personal docente en Europa.
- Mejorar cualitativamente y aumentar cuantitativamente la cooperación multilateral entre las instituciones europeas de educación superior y entre éstas y las empresas.
- Aumentar la transparencia y la compatibilidad de las cualificaciones profesionales de estudios superiores, entre las instituciones de FP europeas.
- Apoyar el desarrollo de contenidos innovadores, basados en las TIC, servicios, pedagogías y prácticas para la educación permanente.
- Facilitar el desarrollo y transmisión de prácticas innovadoras en educación y en concreto, en formación profesional.

Por todo ello, desde la Comisión Europea se ha animado a los Estados miembros a:

- Incrementar las oportunidades de movilidad transfronteriza en los ámbitos de la enseñanza, la formación y las actividades de voluntariado, convirtiéndola en un fenómeno habitual;
- Adoptar medidas para alcanzar los objetivos de los actuales programas de la Unión Europea en los ámbitos de la educación, la juventud, la cultura, la ciudadanía y la investigación;
- Esforzarse, sobre la base de los trabajos del Foro de expertos de alto nivel, por facilitar la participación de todos los jóvenes en los programas de movilidad, y por mejorar la movilidad de todo el personal docente;
- Empezar iniciativas a distintos niveles, en asociación con distintas partes interesadas destinadas, a aumentar las oportunidades de movilidad.

También se invita a los Estados miembros y a la Comisión a que adopten medidas con vistas a suprimir los obstáculos a la movilidad, así como a garantizar el reconocimiento de los períodos de movilidad en el extranjero. Concretamente, se han intentado impulsar las siguientes medidas:

- Desarrollar el alcance de la movilidad

para todos los jóvenes, favoreciendo una coordinación activa entre las partes interesadas para mejorar la gestión de las ayudas del sector público, aprovechando las posibilidades de los programas europeos pertinentes, teniendo en cuenta las necesidades de los jóvenes menos favorecidos y propiciando la creación de nuevas oportunidades de movilidad;

- Informar mejor sobre los programas de movilidad a través de distintos medios a los jóvenes, sus familias, los profesionales de la enseñanza y los trabajadores del ámbito de la juventud, así como respaldando la aplicación de los programas europeos oportunos;
- Simplificar los procedimientos de ejecución de los programas de la UE, de creación de una estrategia de incentivos financieros y de mejora del reconocimiento del aprendizaje derivado de la movilidad;
- Financiar la movilidad a través de los instrumentos financieros comunitarios adecuados, como los Fondos Estructurales, y potenciar la financiación de los sectores público y privado, prestando especial ayuda a los jóvenes con procedencias socioeconómicas menos favorables o con necesidades específicas;
- Mejorar la aplicación de los principios

de la Carta Europea de Calidad para la Movilidad en los programas de movilidad, estimulando los intercambios de prácticas idóneas con respecto a las condiciones de acogida, ofreciendo a los jóvenes unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas, y preparándolos para la movilidad, sobre todo desde el punto de vista lingüístico y cultural;

- Conocer mejor la movilidad de los jóvenes a través de estadísticas y estudios comparativos, evaluando también sus efectos positivos desde el punto de vista cultural, educativo y profesional.



MOVILIDAD DE ESTUDIANTES Y PROFESORADO DE FP: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS, DATOS Y ALGUNA ENTREVISTA DESTACABLE

Servicio de Formación Profesional del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra.

INTRODUCCIÓN

Algunos indicadores muestran que los programas que promueven el contacto con otros ámbitos productivos inciden en una clara mejoría para conseguir una inserción profesional más rápida y más cualificada, tanto en los países en los que se desarrollan las estancias como en empresas españolas, quienes valoran muy positivamente la formación práctica en otras empresas europeas.

De hecho, el trabajo desarrollado en este campo por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra le ha hecho merecedor de sendas Cartas de Calidad para la gestión de proyectos de las convocatorias de Leonardo da Vinci y de Erasmus de Formación Profesional. Además, los proyectos que promueven el acercamiento entre formadores de diferentes países son un elemento esencial para facilitar que la dimensión europea esté cada vez más presente en la labor diaria de los centros de formación y pueda integrarse en diferentes áreas educativas.

Los objetivos que se pretenden alcanzar a través de dicha línea estratégica son los siguientes:

- Facilitar a los alumnos experiencias laborales en entornos productivos de otros países.
- Ofrecer oportunidades de inserción profesional en el mercado laboral internacional.
- Fomentar la colaboración de profesorado y centros de Navarra con otros centros, entidades y profesionales de países de la Unión Europea.
- Desarrollar proyectos institucionales, de innovación tecnológica o didáctica que sean de interés mutuo.
- Mejorar las competencias lingüísticas y profesionales.
- Promover un espacio social y profesional europeo de colaboración y participación.
- Las estancias de alumnos en empresas del extranjero que ha promovido el Departamento de Educación tienen una duración de tres meses, y tienen dos variantes diferenciadas:
 - La realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), obligatorio para obtener cualquier titulación de Formación Profesional,
 - La realización de prácticas complementarias en unas condiciones sociolaborales y culturales distintas a las de su entorno habitual.

De esta forma, nuestros futuros profesionales desarrollan y perfeccionan sus conocimientos técnicos y lingüísticos, mejoran sus aptitudes y competencias profesionales y, sobre todo, potencian sus posibilidades de inserción profesional, tanto en nuestra Comunidad Foral como en los países de acogida.

La movilidad de estudiantes de Formación Profesional hacia entornos laborales de otros países, se ha demostrado como un elemento esencial para conocer diferentes realidades de la empresa y la sociedad de una forma más cercana y más contrastada, y, al propio tiempo, para conseguir una actitud más abierta por parte de los jóvenes a la realidad europea.

Una de las prioridades que subyacen en todas las medidas que nos asoman a Europa mediante los proyectos ya mencionados es la mejora en las competencias lingüísticas ya que facilitan la comunicación y abren nuevas oportunidades de colaboración. Así, tanto los alumnos y profesores que han llevado a cabo movi- lidades para fomentar el aprendizaje de lenguas como aquellos que han mejorado sus habilidades lingüísticas en los entornos productivos de las empresas,



han obtenido un valor añadido en su formación que, con toda seguridad, influye directamente en el tejido productivo y del conocimiento.

ALGUNOS DATOS

Tal como ya hemos mencionado anteriormente, sólo en los centros públicos de Formación Profesional, se han llevado a cabo más de 1.950 estancias formativas en diferentes países de la Unión Europea, lo que ha implicado la colaboración de:

- 1.950 estancias de alumnos y profesores.
- 20 centros de Formación Profesional.
- 1.145 empresas colaboradoras en Europa.
- 63 instituciones o centros coordinadores de estancias.
- 12 países de destino en diferentes ciudades.

Tipos de movilidad en la Formación Profesional:

1.- Movilidad del alumnado para realizar prácticas en empresas de la UE a través de los programas Leonardo Da Vinci y Erasmus.

Con estos proyectos, los alumnos beneficiarios de las ayudas realizan prácticas en empresas de la UE durante tres meses. La financiación de estos proyectos se fundamenta en la consecución de fondos europeos que emanan de las convocatorias anuales que publica el Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos. Esta institución analiza las propuestas de todas las instituciones de España mediante un proceso de evaluación y selección de proyectos que puede derivar en la consecución de fondos o en la comunicación de proyectos que no hayan superado las calificaciones necesarias para encontrarse dentro de los primeros proyectos que reciben las ayudas correspondientes.

Las estancias en empresas no sólo proporcionan conocimientos técnicos a los participantes. También implican otros aspectos como enfrentarse a un idioma diferente, aprender a convivir fuera de casa, compartir alojamientos y vivencias con personas desconocida, adaptarse a una nueva ciudad, asumir los cambios culturales que diferencian los países, respetar costumbres y formas de organización social, etc. Todo ello implica un esfuerzo, espíritu de sacrificio, autoexigencia y compromiso con uno mismo,

lo que redundará en la madurez de los jóvenes que participan en estas experiencias.

Por último, merece la pena destacar, por su importancia, la mejora en la empleabilidad de los participantes en estos proyectos al encontrar empresas más receptivas con aquellas estudiantes que han participado en estos proyectos.

2.- Movilidad del profesorado a través del programa Leonardo Da Vinci.

Con estos proyectos, el profesorado puede conocer empresas o centros de formación para mejorar sus conocimientos técnicos. La duración es de una a seis semanas y se realiza en periodos no lectivos o en los que el profesor pueda organizar de forma adecuada su actividad docente.

En muchos casos, la aplicación docente de los resultados de su experiencia ha sido el principal valor añadido para la mejora de la calidad de la educación en los centros a los que pertenecen los participantes.



ENTREVISTA

Alicia Fernández Salinas

C.I. Agroforestal

¿Qué te animó a solicitar una estancia en otro país europeo?

La posibilidad de aprender nuevas técnicas y conocer nuevas formas de trabajar.

¿En qué consistió la estancia?

Tres semanas de formación en una empresa de jardinería ubicada en Róterdam: Binder Groenprojecten.

¿Has adquirido nuevos conocimientos y destrezas profesionales durante tu estancia?

Sí, siempre se aprende. Holanda tiene unas características geográficas muy peculiares, un interés medioambiental muy grande y una relación con el agua que les ha obligado a controlar cada metro de tierra lo cual queda reflejado en su manera de proyectar y ejecutar los espacios verdes.

¿Has podido aplicar algunos de estos conocimientos a tu actividad docente?

Estamos en ello. Uno de mis principales intereses al programar el viaje era aprender más sobre la creación de cubiertas vegetales, o “roof garden”, y la persona que me tutoraba en la empresa se encargó de que viera y ejecutara las distintas fases del proyecto, desde el sellado o bituminado de la cubierta, la adición del sustrato y la colocación de

las plantas, tanto a través de plantaciones como colocando tepes.

En la escuela llevamos todo el curso produciendo la planta con la intención de ejecutar una cubierta vegetal en un pequeño edificio que tenemos en el C.I. Agroforestal. Estamos a vueltas con el presupuesto.

¿Te ha llamado la atención algún aspecto que desconocías de la sociedad en la que has vivido durante la estancia?

Te podría contar muchas anécdotas, especialmente las relacionadas con el uso de la bicicleta como medio de transporte, es increíble la apuesta que hace Holanda por la movilidad sostenible, nada que ver con la de aquí.

¿Te ha impresionado la forma de trabajar en la empresa en la que has estado?

Impresionado no es la palabra. Me llamaron muchos aspectos la atención, pero hay que tener en cuenta que yo ya hacía unos años que no trabajaba en ninguna empresa fuera de la administración. Te diré que el ritmo de trabajo es constante pero más pausado que aquí. Se para más veces a lo largo de la jornada laboral que aquí y los días que estuve trabajando en la oficina técnica, continuamente pasan a ofrecerte té o café, no podías tener la taza vacía. En el trabajo se ayudan mucho unos a otros incluso entre operarios

de distintas empresas sobre todo para rentabilizar el uso de maquinaria pesada o transportes especiales.

¿Has realizado otro tipo de contactos europeos a raíz de esta estancia?

Sí, de hecho seis profesores del centro hemos solicitado una estancia corta de formación, a través del programa ERASMUS +, Acción K1 movilidad profesorado, y una de las actividades de formación recogidas es volver a la empresa para conocer el diseño y ejecución de proyectos de paisajismo o restauración ambiental de áreas degradadas. Durante mi estancia tenían en fase inicial un proyecto muy interesante sobre restauración de dunas.

En la empresa donde realicé las prácticas dejaron abierta la posibilidad de que otros profesores y alumnos realizaran estancias formativas.

¿Recomendarías a otras personas del ámbito docente que realizaran una estancia en otro país europeo? ¿Por qué?

Sí, sin dudar. Ha sido una experiencia muy interesante. En primer lugar porque siempre se aprende algo y en segundo lugar porque es bueno comprobar que no hay tantas diferencias entre unos y otros por mucho que algunos países del norte de Europa nos quieran hacer creer lo contrario.



Día de puertas abiertas de un huerto creado sobre un edificio en el centro de Róterdam, junto al profesor Iker Aramendía y el tutor de la empresa, Rob Luyk.



El DakAkker en Schieblock



ENTREVISTA

Carlos Jordán Lasheras

Alumno de Administración y Finanzas en el CI-ACI M^a Ana Sanz. Realizó sus prácticas entre septiembre y diciembre de 2011.

¿Por qué decidiste realizar una estancia en otro país europeo?

Porque era consciente de la importancia de aprender de otras culturas y sociedades para llegar a tener ventajas competitivas en mi país, además también estaba al tanto del futuro de la Unión Europea y como iba a influir en Navarra y España.

¿Qué hiciste durante este periodo de formación?

Trabajé como administrativo y profesor auxiliar en el departamento de Inglés de Glyndwr University y colaboré con el departamento internacional para desarrollar intercambios y cursillos de verano.

De todo lo que aprendiste durante la estancia ¿Qué aspectos resaltarías?

Métodos, fue lo más importante, diferentes maneras de solucionar problemas a lo que estaba acostumbrado aquí en Navarra, otro tipo de burocracia apenas dependiente de la administración pública. También aprendí a valorar el voluntariado, el cual estaba mejor valorado que las experiencias profesionales en el CV.

¿Qué competencias personales has desarrollado (sociales, lingüísticas, interculturales, etc)?

Mejoré mis competencias sociales al darme cuenta de la flexibilidad que re-

quiere estar en un entorno diferente al tuyo así como en el modo intercultural el cual me sirvió para cambiar radicalmente mi percepción del entorno en el que me pudiera mover, no dar nada por hecho ni creer en los tópicos. Lingüísticamente, llegué a soñar en inglés de lo integrado que me encontraba. Llegué con un A2 y me fui con un nivel C1.

¿Qué es lo que más te gustó en esta experiencia, especialmente sobre la empresa en la que realizaste las prácticas?

Te podría contar muchas anécdotas, especialmente las relacionadas con el uso de la bicicleta como medio de transporte, es increíble la apuesta que hace Holanda por la movilidad sostenible, nada que ver con la de aquí.

¿Te ha impresionado la forma de trabajar en la empresa en la que has estado?

Me gustó que pese a encontrarme en plenos recortes de ayudas a universidades en UK y sabiéndose temporal mi estancia pude promocionar dentro de la universidad y estaba considerado un miembro valioso como los demás del equipo.

En el entorno social, yo tuve mucha suerte al encontrarme rodeado de universitarios en mi misma situación de intercambio y pude organizar un grupo internacional para relacionarnos y evitar hablar en castellano con los es-

pañoles, realmente te das cuenta que tanto alemanes, franceses, italianos o ingleses no son diferentes a los españoles.

¿Han mejorado tus perspectivas de empleo? ¿Crees que puede servirte esta experiencia para tu futuro profesional?

Me han servido muchísimo, ahora mismo me encuentro gestionando mi propia empresa, participando en todo tipo de eventos de StartUp internacionales o llegar a mercados que no hubiese sido capaz de conquistar como pueden ser los proyectos espaciales de la NASA. Y todo empezó con un producto que solo se producía hasta hace poco tiempo en Reino Unido con el que tuve contacto a través de mi estancia formativa y que, gracias a los conocimientos que adquirí para desenvolverme en entornos desconocidos, pude desarrollar.

¿Recomendarías a otras personas realizar una estancia en otro país europeo? ¿Por qué?

Totalmente. Es importante al ritmo que vamos. Creo que es crucial ser conscientes de lo que Europa significa para nosotros, ya que dentro de poco no seremos navarros o españoles; seremos europeos. Por ello, hay que aprovecharlo al máximo y eso sólo se consigue conociendo cómo hacen las cosas tus vecinos.



Carlos Jordán junto al alcalde de Wrexham



Carlos Jordán junto a Leopoldo Abadía



OTRO TIPO DE PROYECTOS DE COLABORACIÓN INTERNACIONAL

Desde el Gobierno de Navarra, conscientes de la importancia que ha adquirido la dimensión transnacional, además de los proyectos de movilidad antes descritos, ha dispuesto de los medios necesarios para hacer realidad una serie de propuestas en los diferentes programas europeos, tales como:

- Proyectos de Innovación que han permitido a las diferentes instituciones estar a la altura de las últimas novedades en distintos ámbitos productivos y de gestión de la formación. Con estos proyectos se ha pretendido:
 - » Trabajar de forma conjunta con otras instituciones o centros de formación vinculados a la Formación Profesional.
 - » Explorar nuevas posibilidades que mejoren diferentes campos de la formación.
 - » Desarrollar productos o metodologías que incidan en la mejora de la calidad de la formación profesional.
 - » Abrir nuevas posibilidades de cooperación futuras que supongan la consolidación de lazos de cooperación internacional.

- Asociaciones estratégicas que han proporcionado una mayor interrelación de centros de formación profesional e instituciones del ámbito educativo con la finalidad de desarrollar productos o ideas que desarrollen contenidos innovadores en algún campo formativo. En estos proyectos se ha pretendido:
 - » Formar parte de asociaciones compuestas por instituciones o centros de formación de varios países para la realización de materiales didácticos o métodos innovadores en la formación de los centros de FP.
 - » Facilitar el contacto de los centros de FP con otras formas de entender y organizar la formación profesional.
 - » Abrir nuevas posibilidades de contacto para fomentar la movilidad del alumnado y del profesorado, así como la transferencia de conocimientos que ayuden a mejorar diferentes aspectos de la FP.
 - » Estar en contacto con las normativas europeas sobre la acreditación de competencias y sus repercusiones en la vida social y laboral que incumbe a los centros de FP.

- Proyectos de Cooperación Institucional, como Comenius Regio o programas transfronterizos que han acercado a las instituciones para colaborar en objetivos educativos comunes, mirando muy de cerca a las posibilidades de empleabilidad e innovación de diferentes perfiles profesionales. Con estos proyectos se pretende fomentar un mejor conocimiento de las instituciones de otros países con la finalidad de incidir en actividades que consigan los siguientes objetivos:
 - » Una relación más estrecha de cooperación entre países o regiones que tienen iniciativas semejantes con respecto al mundo laboral, al educativo o al cultural.
 - » Un acercamiento de los centros de formación para facilitar el intercambio de experiencias y el aprendizaje de idiomas.
 - » La posibilidad de participar en nuevas redes que amplíen los contactos europeos de los centros y del Departamento de Educación para otro tipo de proyectos que financien actividades de ámbito internacional.

RESULTADOS.

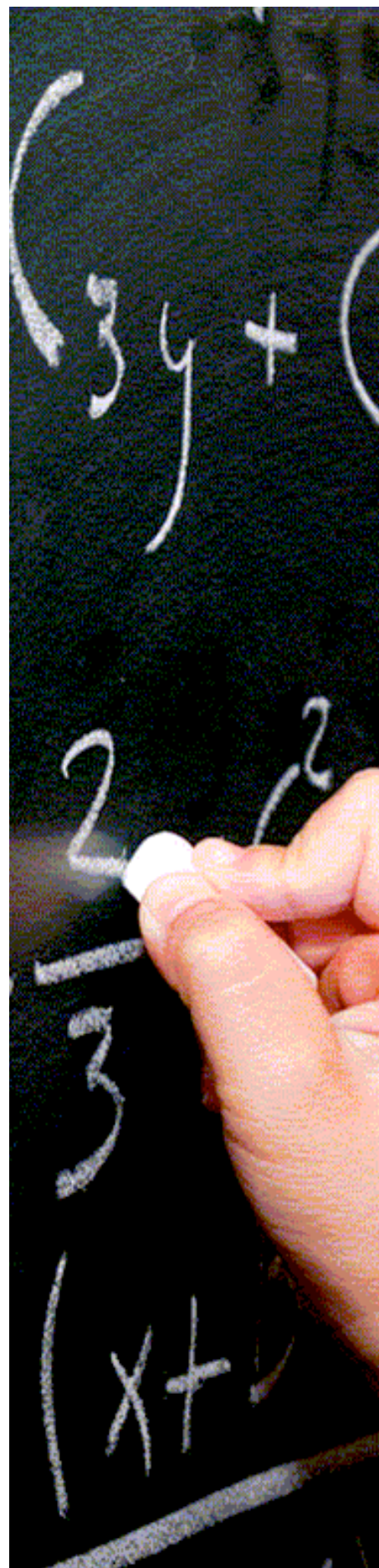
Además de la constatación del número de movilizaciones realizadas, merece la pena destacar la consecución de algunos resultados que provienen de la puesta en marcha de los diferentes tipos de proyectos llevados a cabo. Algunos ejemplos:

- La participación en un proyecto de la iniciativa Equal supuso la puesta en marcha de un nuevo ciclo de formación profesional de Energías Renovables que tuvo su continuidad en el centro de referencia nacional que se abrió en Imárcoain.
- La participación en un proyecto de Leonardo da Vinci facilitó la instalación de las aulas de Empresa Simulada con la que cuentan en la actualidad muchos centros para realizar prácticas simuladas en el propio centro como si estuvieran practicando sus conocimientos en una empresa real.
- La participación en proyecto de transferencia de innovación en el área de energías renovables proporcionó una serie de materiales didácticos que fueron el fruto de la cooperación de cinco países tras dos años de elaboración de los mismos y las correspondientes tomas de decisiones para llegar a consensos sobre los contenidos comunes que debían incluirse como resultado final del proyecto.
- La participación en otro proyecto de Transferencia de Innovación liderado por el CIP ETI de Tudela supuso la aplicación práctica de una idea innovadora del propio centro para la creación de una plataforma de formación on-line.

RETOS DE FUTURO Y NUEVO ERASMUS +.

El nuevo programa europeo de formación que abarca el periodo 2014-2020 se denomina Erasmus+ y aparece con unas directrices que subrayan los siguientes aspectos:

- Enfoque institucional de las políticas educativas.
- Importancia de la calidad y del reconocimiento de la movilidad.
- Apoyo a la movilidad del personal en todos los sectores.
- Cooperación intersectorial en educación, formación y juventud.
- Apoyo y evaluación sistemáticos para el aprendizaje de idiomas.
- Acceso abierto a todos los recursos educativos desarrollados con apoyo del programa.
- Desarrollo de estrategias para compartir y explotar los resultados del programa y de los proyectos financiados, incluyendo una plataforma de difusión.
- Refuerzo de la cooperación entre las AN y la Agencia Ejecutiva para la difusión de resultados.
- Utilización de indicadores de evidencia desde el comienzo del programa.
- Más oportunidades para que los alumnos de Formación Profesional y de Educación Superior aumenten su empleabilidad a través de periodos de prácticas.
- Fomento de la mejora de la calidad en todos los sectores a través de la movilidad del personal y de las asociaciones estratégicas.
- Fuerte énfasis en las asociaciones estratégicas intersectoriales y en las TIC.
- Nuevas acciones innovadoras para mejorar la empleabilidad y el espíritu empresarial.
- Nuevas vías para promover la reforma de las políticas educativas.





PARENTS MATTER

LAS FAMILIAS TAMBIEN CUENTAN GURASOAK ERE BAI

Serxia Lage

A lo largo de los más de dos años el equipo¹ del CIP Donapea junto con el Servicio de Formación Profesional del Gobierno de Navarra hemos estado inmersos en el desarrollo del proyecto europeo Parents Matter-Las familias también cuentan-Gurasoak ere bai. El objetivo inicial del mismo era fortalecer las buenas prácticas en implicación familiar que ya se venían llevando a cabo desde del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, incorporar nuevos métodos y, en última instancia, darlos a conocer a otros centros de FP y de Secundaria de nuestro entorno próximo. Sin embargo, el desarrollo de este proyecto ha ampliado considerablemente las expectativas iniciales de impacto, alcance y difusión.

Una de las aportaciones más sustanciosas de este proyecto ha sido el reunir en un centro de FP a diferentes agentes sociales no vinculados al entorno educativo y hacerlos accesibles a las familias, dando la oportunidad a los padres y madres de establecer un contacto directo con ellos, que de otra manera sería difícilmente alcanzable. Así pues, se ha logrado que agentes

lejanos al entorno de la FP conozcan la realidad de los centros, al alumnado y a sus familias y que se hagan más accesibles, conocidos y amigables para éstos. Por otra parte, se han abierto vías de comunicación y contacto directo con instituciones laborales, empresariales y académicas, para las familias y el alumnado de FP. Gracias a este proyecto la Formación Profesional, en general, y el CIP Donapea en particular, han tenido una amplia difusión en medios de comunicación que ha servido, entre otros, para dar a conocer la oferta formativa de Formación Profesional y generar un impacto social positivo hacia ésta. Las familias pueden ayudar, y mucho, a la empleabilidad de los jóvenes enseñando valores personales y otro tipo de habilidades sociales que se adquieren fundamentalmente en el seno familiar, que el mundo laboral demanda y tiene muy en cuenta.

El abandono temprano de estudios no es, en nuestro ámbito cercano, un problema tan agudo como en otros países, aunque sí se han detectado otras causas que alejan a los jóvenes de

la inserción profesional de éxito. Estamos en condiciones de afirmar que, independientemente de los motivos exógenos que dificultan el acceso al empleo, cuanto mayor sea el conocimiento que la familia tenga sobre los estudios de sus hijos/as, mejor podrán aconsejarles, evitando elecciones erróneas y el abandono prematuro de sus estudios. Por otro lado, si los padres y madres están bien informados sobre los requerimientos del mercado de trabajo, es más fácil que transmitan a sus hijos/as una visión más realista sobre la elección de sus estudios de Formación Profesional que son necesarios para alcanzar el perfil sobre el que quieren orientar su carrera.

El material generado en el proyecto Parents Matter, así como la experiencia contrastada por las personas que en él intervinieron, se ponen a disposición de todos los centros e instituciones que estén interesadas en crear o

¹ El grupo de trabajo Parents Matter del CIP Donapea formado por Serxia Lage, Nicolás Uriz, Rosa Caballero, Miryam Arteaga y Fermín Casares.

fortalecer protocolos de implicación familiar en etapas previas a la inserción laboral. Consideramos especialmente interesante puesto que es una vieja demanda del sector de la Formación Profesional, abrir a otros centros la red de alianzas establecidas con agentes del mercado laboral.

Por último, queremos resaltar el factor diferencial del proyecto, que es la dimensión internacional del mismo. Las actividades producidas han sido testadas en seis países de Europa y Turquía, por lo que confiamos en que su transferibilidad y adaptabilidad estén suficientemente acreditadas y que puedan ser de aplicación para cualquier centro u organización.

PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES.

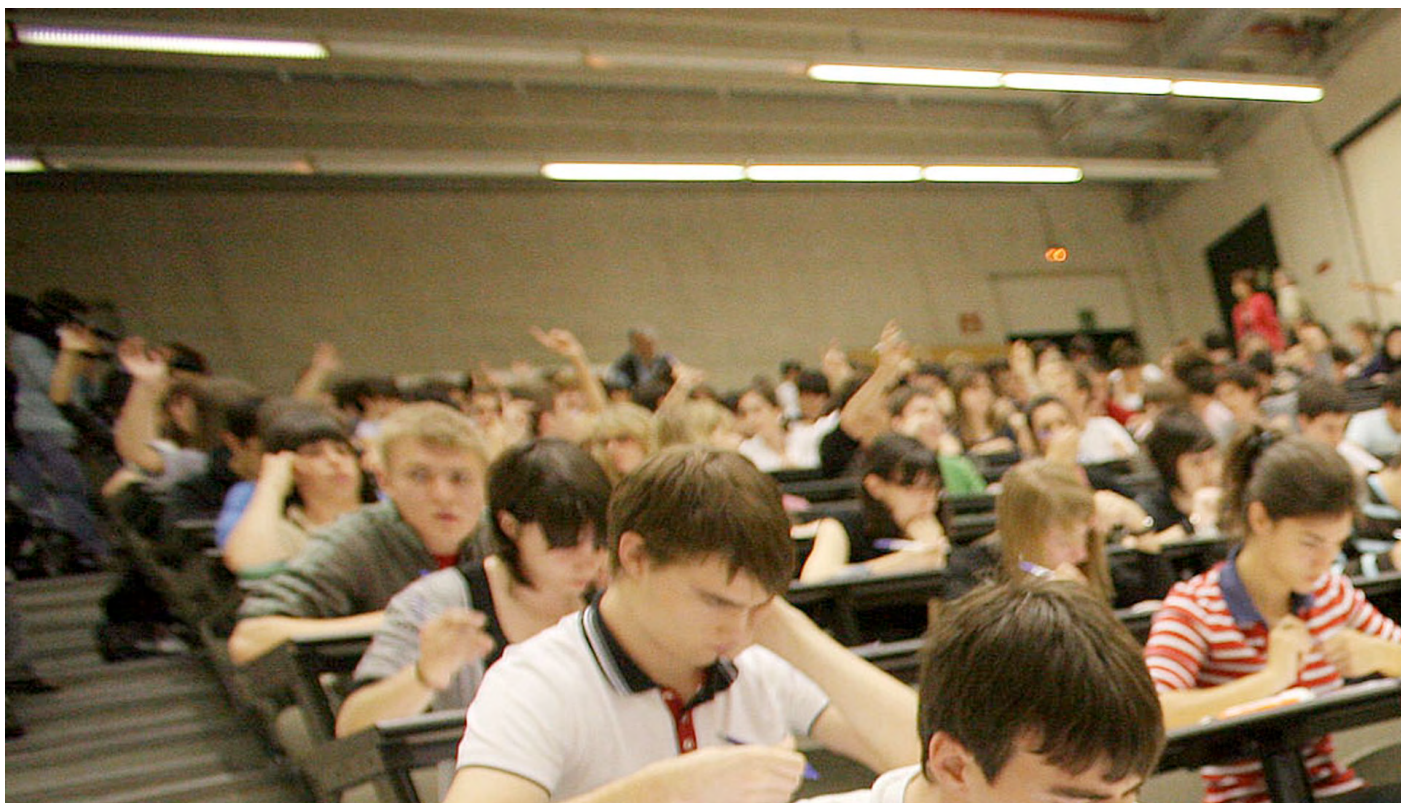
El proyecto Parents Matter-Las familias también cuentan-Gurasoak ere bai es el fruto de un programa de Transferencia de Innovación (TOI) promovido por el centro holandés Roc Midden Nederland y en el que han participado los siguientes centros e instituciones:

- Consorzio degli Istituti Professionali de Sassuolo (Módena), Italia.
- Fondazione Ceis Onlus, Italia.
- Koning Willem I College de Hertogenbosh, Holanda.
- Menemen Girls Technical and Vocational High School en Izmir, Turquía.
- Cambridge Regional College, Reino Unido.
- Kent + McGill. European & UK Education Consultancy, Reino Unido.
- City of Munich Department of Schooling and Education Vocational School for Career Preparation de Munich, Alemania.
- Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, España.
- Centro Integrado Politécnico Donapea de Pamplona, España.

Este proyecto TOI Parents Matter se ha desarrollado entre diciembre de 2011 y octubre de 2013, como continuación y extensión del Proyecto de Asociaciones Leonardo Da Vinci Parents' Involvement Works, desarrollado entre diciembre de 2010 y junio de 2012, cuyo objetivo era diseñar actividades para fortalecer la relación entre el centro de Formación Profesional y las familias del alumnado,

en especial las que podrían tener más dificultades, como las familias de origen inmigrante.

Roc Midden Nederland, la institución promotora de este proyecto, parte de una observación: los jóvenes, principalmente los de origen inmigrante, realizan una mala elección de sus estudios en la Formación Profesional por falta de conocimiento o por una percepción equivocada de algunas profesiones y de las oportunidades que el mercado laboral ofrece. Como resultado de esto, hay abandonos de estudios (aproximadamente, uno de cada cinco alumnos que se matricula en Formación Profesional abandona sus estudios sin titular). También se ha observado que el alumnado se dirige a sus padres, más que a sus tutores/as de clase y orientadores/as del Centro, para ser aconsejados en la elección de su futuro profesional. Las familias pueden y deben jugar un papel vital y positivo, pero sólo si tienen la información correcta. Sin embargo, la experiencia en los centros muestra que las familias poco informadas pueden cometer errores en la orientación de sus hijos e hijas, por ejemplo depositando en ellos unas ex-



pectativas que no tienen en cuenta sus gustos o capacidades o dando preferencia a las profesiones que consideran de alto estatus social.

Por otra parte, el incremento de la movilidad dentro de la Unión Europea ha supuesto para muchos centros educativos europeos que se tengan que adaptar y dar apoyo a estudiantes de sistemas y culturas diferentes. Muchas de estas familias se encuentran en una situación de vulnerabilidad o falta de oportunidades respecto a la población local por dificultades con el idioma o simplemente por desconocimiento del sistema educativo de acogida.

OBJETIVOS Y CONTENIDO.

El objetivo del proyecto Parents Matter es fomentar el conocimiento y la comprensión, por parte de las familias, de su función y de las oportunidades que pueden crearse en la educación, formación y empleo.

El compromiso de las familias se persigue a través de prácticas innovadoras

ideadas para construir una relación con ellas, que de otra forma, podría ser difícil de alcanzar.

Parents Matter se compone de tres partes:

1. Un modelo de plan de acción que implica a familias, junto con un ejemplo particular de protocolo de implicación familiar en un centro de cada país socio del proyecto.
2. Actividades que pueden ser utilizadas para implicar activamente a los padres y madres y a sus hijos/as en el Centro o en cualquier institución o asociación donde las familias tomen parte activa.
3. Actividades que ayudarán a las familias y a aquellos profesionales que orientan a los alumnos/as en la elección de su futuro profesional.

El modelo de plan de acción o protocolo de Centro puede ser utilizado por los centros educativos que no tienen planes para atraer, implicar y apoyar a las familias. Puede, también, ser empleado por los centros para poner al día sus políticas ya existentes. Para que un protocolo

de centro tenga un impacto real es importante implicar a todas las partes, tales como profesorado, tutores/as, alumnado, familias y escuelas o institutos de los que se nutren las etapas de Formación Profesional. Por supuesto, este modelo de política es sólo una guía para asegurar que los diferentes elementos que son vitales para la implicación de las familias hayan sido previamente discutidos y aceptados. Para considerarse terminado el protocolo de centro, debería culminarse un proceso a través del cual todas las partes hayan contribuido a determinar sus objetivos.

Anteriormente a Parents Matter, la mayoría de los centros educativos de FP de Navarra ya contaban con un protocolo de implicación familiar. Sin embargo, ha sido gracias al proyecto que se han detectado carencias de formación e información en los padres y madres, así como en ciertos profesionales del ámbito educativo. Estas carencias se refieren, en particular, al mundo laboral y a los valores que las familias pueden aportar al perfil profesional del candidato a un empleo.

BENEFICIOS Y BENEFICIARIOS DE ESTA POLÍTICA DE CENTRO.

Beneficios para el alumnado:

Un mayor rendimiento académico, más confianza y seguridad en sí mismos, más habilidades sociales, mejor comprensión de las competencias para la empleabilidad requeridas.

Beneficios para las familias:

La oportunidad de implicarse e influir en la trayectoria profesional del alumno/a de forma positiva, gracias a un mayor acceso a la información y la participación.

Beneficios para el centro educativo:

Una mayor asistencia a las clases tendrá como consecuencia un descenso del abandono escolar por parte del alumnado, y un aumento en la tasa de promoción académica.

Beneficios para los docentes:

Una mejor comunicación con las familias y responsabilidad compartida sobre los resultados, lo que ayuda a reforzar el apoyo al alumnado.

Beneficios para el mercado laboral:

Unos candidatos cualificados con un mayor conocimiento de las competencias personales requeridas para el empleo.

ESTRATEGIAS PARA EL DISEÑO DE UNA POLÍTICA DE CENTRO QUE FOMENTE LA IMPLICACIÓN FAMILIAR.

1. Preparación y planificación del desarrollo de la política de Centro:

- » Tomar la iniciativa, redactando un informe breve sobre la importancia de la participación de las familias.
- » Analizar dicho informe con el equipo directivo u órgano de decisión del Centro.
- » Dejar que el equipo directivo u órgano de decisión del Centro inicie y apoye el proceso.

2. Desarrollo de la política de Centro:

- » Organizar un debate de profesionales/grupo de discusión.
- » Aclarar los términos importantes.
- » Presentar el método PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar).
- » Redactar un borrador.

3. Organización de una jornada de presentación.

- » Dar a conocer el borrador a todos los miembros de la comunidad educativa.

4. Adopción de la política de Centro.

- » Tratar y acordar la política con todas las partes implicadas.

5. Líneas estratégicas

- » Decidir qué actividades se quieren incluir.
- » Elaborar un plan de actividades.

6. Difusión

- » Presentar la política de actuación, en su formato definitivo, e informar a las alianzas e instituciones que colaboran con el Centro.

7. Actuación

8. Evaluación

- » Garantizar que se va a implantar un sistema de evaluación. Asegurarse de incluir una lista de verificación (checklist).
- » Este documento deberá someterse a una revisión anual.
- » La política de actuación de centro debe someterse a control y revisión de mejora continua que inspira a la gestión de calidad en la educación.

Una "checklist" o lista de cotejo ayudará a cumplir todas las tareas necesarias para desarrollar una política de Centro. De esta forma se puede contar con una buena visión general en todo momento.





IMPLEMENTACIÓN.

1. Marco jurídico, orientaciones legales y referencias

- » ¿Ha trabajado el grupo de discusión de su centro respetando los códigos profesionales de buenas prácticas, la legislación general y las orientaciones legales?
- » ¿Hasta qué edad es obligatoria la escolarización?
- » ¿Está el centro obligado a informar a las familias del alumnado que ya están en la edad adulta?
- » ¿A qué procedimientos de calidad está sujeto el Centro?

2. Población emigrante

- » ¿Ha tenido en cuenta a la población emigrante local?
- » ¿Ha contactado con comunidades de emigrantes?
- » Análisis del grupo objetivo: ¿cómo son las familias de nuestro alumnado (educación, ocupación, nacionalidad)?

3. Organización

- » ¿Cuáles son las características particulares de su organización?
- » ¿Tiene recursos suficientes?
- » ¿Qué actitudes específicas respecto a la participación de las familias se dan en su centro?
- » ¿Cuál es la situación actual en relación con la participación de las familias en su centro?

4. Difusión de la información

- » Verificar que se ha informado a todas las instituciones relacionadas con el centro. Esto incluye a:
 - Centros de orientación profesional.
 - Agencias de empleo.
 - Organizaciones de emigrantes.
 - Autoridades escolares.
 - Administraciones educativas.
 - Asociaciones de padres y madres.
 - Socios proveedores de formación externos.
 - Organizaciones patronales.



UN EJEMPLO DE POLÍTICA DE CENTRO: EL CENTRO INTEGRADO POLITÉCNICO DONAPEA DE PAMPLONA.

El objetivo primordial de la política educativa del CIP Donapea es mejorar las oportunidades académicas del alumnado proveniente de contextos desfavorecidos, particularmente de aquellos cuyas familias tienen dificultades socioeconómicas. Para alcanzar la mejor de las opciones posibles es importante que todos los agentes implicados en el proceso educativo colaboren de manera estrecha.

La presente política de centro del CIP Donapea, en lo que atañe a la implicación familiar, se propone mejorar la relación entre todos los grupos de interés de la comunidad educativa (alumnado, profesorado, familias, Administraciones Públicas, empresas,...) El plan de acción que se sigue en el CIP Donapea para implicar a las familias se basa en la organización de diferentes equipos de gestión. Ellos trazan las líneas maestras que proporcionan a la escuela los necesarios recursos para establecer estrate-

gías que fomentan esta implicación en el centro educativo.

El CIP Donapea, al igual que la mayoría de los centros de FP de Navarra, ha suscrito un compromiso con un sistema de calidad, según el cual todas sus políticas de centro están basadas en la Misión, Visión y Valores (MVV) de la institución. Es importante conocer el organigrama del centro en el cual se encuentran el equipo directivo, los departamentos docentes, los departamentos de orientación académica y laboral y el claustro del profesorado.

En los centros de formación profesional y, en particular en los centros integrados, se ofrecen dos tipos de servicios de orientación: las salidas académicas y profesionales, la orientación psicopedagógica y las cuestiones socio-educativas son atendidas por el Departamento de Orientación; mientras que de la orientación al alumnado para insertarse en el mercado laboral, los nichos de empleo o el apoyo al emprendimiento se ocupa el Departamento de Formación y Orientación Laboral.

En cualquier caso, la implicación de las familias en la vida escolar es una cuestión que, aun siendo transversal a todos los estamentos del centro, acaba recayendo en aquellos roles que ejercen de front-line con las familias; es decir, aquellos con los que se ha establecido el primer contacto, se les ha identificado con un referente y se mantiene una relación de confianza: las tutorías, los servicios de orientación y los equipos directivos.

La segunda y tercera parte del contenido del proyecto Parents Matter se centra en la elaboración de dos bloques de actividades que pretenden dar respuesta a las necesidades que ponen en evidencia los protagonistas de cada uno de los grupos de acción cuya participación y colaboración con las familias se considera imprescindible.

Por esta razón, utilizamos estrategias que ponen a las familias en contacto directo con agentes internos al medio educativo y externos a él, de tal modo que nos procuran una visión real y concreta de las carencias detectadas mediante otros instrumentos de valoración.

Así es como llevamos a cabo en nuestro centro encuentros presenciales entre familias, y alumnado con diferentes profesionales relacionados con el mercado laboral, Administración Educativa, sindicatos, orientadores de centros docentes y orientadores mundo laboral.

Las conferencias y mesas de debate desarrolladas en el proyecto Parents Matter se han dinamizado mediante grupos de trabajo de los cuales se han extraído las siguientes conclusiones:

- Necesidad de una información, clara y contrastada.
- Se constata la influencia de la familia respecto al centro educativo y sobre todo respecto a la inserción laboral.
- Necesidad urgente de una coordinación y trabajo conjunto entre los centros de Educación Secundaria y los de Formación Profesional.
- Se destaca la necesidad de una persona cercana a las familias en el centro educativo.
- Es conveniente para los tutores/as y equipos de orientación trabajar juntos con las empresas.
- Las empresas deberían familiarizarse con los perfiles profesionales impartidos en los centros de FP y, por su parte, los centros y el alumnado deberían también conocer las empresas y el mercado laboral.
- Existe una falta de confianza entre el

alumnado respecto al mercado laboral, lo que se traduce en una falta de espíritu emprendedor.

- Se confirma la importancia del aprendizaje permanente.

Los grupos de trabajo han sugerido un catálogo de buenas prácticas a desarrollar por todos los agentes implicados:

- Establecer protocolos para una temprana detección de alumnado con dificultades de aprendizaje.
- Informar sobre la Formación Profesional en los niveles previos del sistema educativo.
- Reforzar y adaptar las funciones de los equipos de orientación de los centros.
- Formar al profesorado, educadores/as y equipos de orientación para que sean capaces de formar a las familias.
- Estimular al alumnado para que se implique en el aprendizaje permanente, una vez que se hayan graduado.
- Invitar a las familias a participar en la página web del Centro. Crear un foro de familias.
- Trabajar conjuntamente, familia y centro educativo en el refuerzo de competencias.
- transversales (capacidad de comunicar, habilidades sociales para una buena inserción laboral, capacidad trabajo en equipo...).

A la vista de las necesidades detectadas y las sugerencias propuestas, elaboramos una batería de actividades, distribuidas en dos bloques:

1. Actividades dirigidas a la formación de las familias para que puedan orientar de modo competente a sus hijos/as en la transición al mundo laboral.
2. Actividades diseñadas para profesionales de la orientación.

CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS DE FUTURO.

El proyecto Parents Matter nos ha dado la oportunidad de contar con un colectivo desconocido, las familias, en la etapa escolar de la Formación Profesional. En etapas anteriores del sistema educativo los padres están muy presentes pero en la FP, bien porque la mayoría de los alumnos son mayores de edad, no se cuenta con ellos. Esto ha producido un desconocimiento e infravaloración de los estudios de FP.

Numerosos estudios demuestran² la influencia de la implicación familiar tanto en los resultados académicos como en las competencias psico-emocionales del alumnado. Este proyecto parte de esa constatación y trata de contribuir a dos importantes estrategias europeas: las medidas para combatir el desempleo ju-



venil y el marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación (ET 2020) Se puede ver, pues, que los resultados y aportaciones de este proyecto están en plena vigencia.

A pesar de que el alumnado de Formación Profesional es en buena parte mayor de edad, no es menos cierto que su familia sigue ostentando un papel fundamental como sostén económico y emocional. Cada vez con mayor frecuencia los padres y madres acuden a los centros de formación profesional buscando ayuda para la inserción laboral de sus hijos. Este proyecto ha tratado de responder a la necesidad de disponer de medidas de apoyo y orientación diseñadas específicamente para las familias. Reconociéndoles a las familias su función prescriptora en la orientación profesional y trabajando conjuntamente con ellos, se generan sinergias que ayudan al alumnado a situarse más objetivamente frente al mercado laboral y, en definitiva, a obtener mejores resultados en su búsqueda de empleo.

El hecho de que todos los países socios hayan colaborado en crear buenas prácticas y estrategias para atraer a los padres y madres al centro educativo, tendrá como resultado que las familias verdaderamente se tornen protagonistas y tomen la palabra en estos tiempos

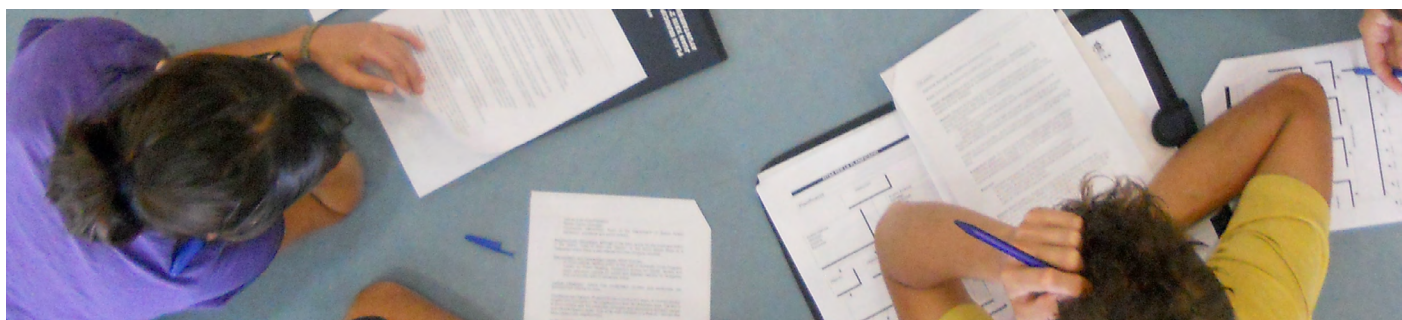
de crisis económica para demandar a otros colectivos orientación, que puedan aportar a sus hijos y finalmente, que éstos puedan conseguir una buena inserción laboral.

Dos de los ejes de este proyecto, muy presentes en la normativa europea sobre educación, son, en primer lugar, la necesidad de estrechar vínculos entre el mundo de la educación y el del trabajo; en segundo lugar, promocionar la equidad, la igualdad de oportunidades, la cohesión social y la ciudadanía activa. En el contexto de Parents Matter, todos los participantes han trabajado al mismo nivel y han aportado conclusiones valiosas. Durante las sesiones de trabajo en grupo, las familias y el alumnado han valorado especialmente poder exponer directamente sus inquietudes a destacados representantes del mundo de la empresa, de centrales sindicales y de las Administraciones Públicas de Educación y Trabajo. Por su parte, los representantes institucionales han juzgado muy enriquecedor conocer los problemas de primera mano y acercarse a la realidad de los centros educativos. En el diseño de las actividades y en la distribución de los grupos de trabajo se ha prestado especial atención a la heterogeneidad y representatividad de todos los colectivos implicados en el proceso de transición de la formación al empleo.

Como resultado, hemos conseguido reunir en nuestro Centro de FP a padres de alumnos, sectores económicos de nuestra provincia (Confederación de empresarios de Navarra), sectores laborales (Oficinas de Empleo regional y nacional, sindicatos, emprendedores, empresas), orientadores de Secundaria y FP, profesores para discutir temas de interés actuales y que preocupan a las familias de nuestra comunidad. Estos encuentros han sido plasmados y difundidos por la prensa Navarra, por lo que se ha contribuido a que la Formación Profesional sea conocida y valorada socialmente.

Junto a este último valor añadido, pero también objetivo al inicio del proyecto, el hecho de haber interrelacionado familias, centro educativo, sectores sociales y económicos para conseguir un objetivo común nos resulta muy satisfactorio. Creemos que los frutos de este trabajo sólo han empezado a brotar y animamos a todas las instituciones interesadas a utilizar este proyecto y sus materiales para la necesaria integración de las familias en la vida de los centros de Formación Profesional.

² Unos cuantos ejemplos: Hoover-Dempsey, Bassler y Burow (1995), Hoover-Dempsey et al. (2001), Siraj-Blatchford et al. (2002)



Los materiales de este proyecto han sido publicados por el Servicio de Publicaciones de Gobierno de Navarra:

- <https://publicaciones.navarra.es/TiendaPublicaciones/consultaPublicacion.faces?id=3507&nv=bp>

Las instituciones interesadas pueden solicitar el envío de un ejemplar:

- donapea.secretaria@educacion.navarra.es

Página web del proyecto:

- www.parentsmatter.eu



SINDICATOS

¡NO A LA “EMIGRACION” DEL ALUMNADO DE FP!

José Miguel Gastón

Sindicato STEE-EILAS

La gran mayoría de los docentes de la formación profesional declaran su interés por el desarrollo de las competencias interculturales, un factor cada vez más crucial para manejarse con éxito en los contextos internacionales. La interculturalidad puede ayudar al alumnado a encontrar un empleo interesante y también puede reforzar la posición de su empresa en el mercado global. En un contexto de integración europea, las prácticas internacionales de trabajo parecen ser una herramienta adecuada para capacitar al alumnado ante situaciones laborales de otras culturas.

No obstante, estas competencias interculturales, cuando se habla de “movilidad” o “internacionalización”, se transforman, muchas veces, en una realidad muy cruda, ya que el alumnado puede acabar siendo utilizado como mano de obra barata. Además, aunque puede ser para el alumnado una experiencia importante para su currículum, los datos que en otras comunidades han aportado los propios jóvenes reflejaban que, a la vuelta de “esas” prácticas - eran personas universitarias-, dicho currículum no tenía tanta validez como en un principio se preveía. Subrayaban, también, el peligro de “fuga” de capital humano de alto nivel.

La “globalización” -en todas sus formas: educativas, laborales...- supone oportunidades, sin duda, pero ¿para quién?, ¿qué diferencia existe entre “esto” y la

“emigración”? Las condiciones en las que se desarrollan los procesos formativos o laborales son, en muchos casos, precarias. Se habla de oportunidades en Alemania, por ejemplo, país donde el trabajo parcial (y mucho de temporal) es el pan de cada día. Por ello, nos surgen multitud de interrogantes que nos preocupan y a los que habría que dar respuesta. ¿En qué condiciones van a hacer “las supuestas” prácticas? ¿Cuál es el objetivo de “estas prácticas”? ¿Hacer currículum, aumentar la experiencia laboral, aumentar conocimiento, conocer más la realidad internacional sobre la profesión realizada en el Ciclo Formativo, conseguir un puesto de trabajo en el extranjero o crear bolsas de mano de obra barata? ¿Qué tipo de contrato van a tener? ¿En qué condiciones laborales trabajarán? ¿Cuál será su salario? ¿Con qué seguridad contarán en su trabajo?

Por si no fuera suficiente, se manifiestan, a nuestro juicio, ciertas insuficiencias en estas euoprácticas, comenzando por la formación de los docentes profesionales y continuando con las considerables diferencias de calidad en las estancias de trabajo en el extranjero. Los motivos de estas diferencias se encuentran en la integración de la práctica de formación inicial del alumnado, en la falta de comunicación entre el centro formativo que envía al alumno y la empresa anfitriona, en la ausencia de un acompañamiento y en el déficit de información sobre capacidades y competencias del

practicante, es decir, sobre su potencial de empleo, por lo cual una garantía de calidad sería la posibilidad de calibrar las cualificaciones adicionales obtenidas por el alumnado con la práctica en el extranjero y así mismo certificarlas.

Hay más cuestiones que señalar; las personas que pueden acceder son las que “mejor preparadas” están, por eso de la “imagen” del centro que les promociona. Más interrogantes que necesitan respuesta. ¿Cuáles son los criterios de selección de las y los candidatos? ¿Qué tipo de subvenciones = ayudas reciben? ¿O se lo tienen que costear por su cuenta? ¿Dónde está, por tanto, la tan manida pero escasamente desarrollada igualdad de oportunidades?

Otro problema añadido es la no similitud de sistemas educativos entre los estados, dado que siguen diferentes modelos conceptuales. Así por ejemplo, si nos volvemos a fijar en Alemania, tenemos que decir que el sistema predominante es el sistema dual, e incluso en las vías exclusivamente escolares se simula a menudo con la dualidad; mientras que aquí prevalece por el contrario la formación escolar.

Otro síntoma de relativa debilidad es que la ley es suplida en ocasiones por el comportamiento de los agentes. Unas prácticas realmente formativas resultan de un proceso de interacción consciente y bien dirigido entre los centros educati-

vos, el alumnado y las empresas.

Respecto de las “empresas de acogida”, ¿qué reglamentación se les exige?, ¿qué tipo de seguimiento se hace? La experiencia de algunos ERASMUS es patética; no por eso hay que rechazarlos pero sí fiscalizarlos. Sería interesante que estas empresas fueran “punteras” (innovación, tipo de producción...) y que realmente fuera una relación institucional, donde la Administración fuera la garante, con un seguimiento en condiciones; pero si se lo tienen que buscar los centros de FP por su cuenta, por “vender imagen”, se puede tener la tentación de aceptar “casi” cualquier cosa.

Además como estas empresas que acogen estudiantes de FP no siempre tienen posibilidades formativas o voluntad de formar, el liderazgo en esta formación suele provenir del alumnado y los centros. Lo que la ley no exige y las empresas no conceden espontáneamente, lo puede exigir el propio alumnado y los centros, apoyados en la coyuntura del mercado. Para elevar la eficacia respecto a la adquisición de competencias, es necesaria la acción conjunta de la Administración (velando por la correcta aplicación de la ley o incluso haciéndola más exigente para las empresas), de los centros y del alumnado. Este doble ejercicio puede resultar positivo tanto para el alumnado como para las empresas.

La dinámica de los módulos formativos

en el extranjero requiere una coordinación especial con asociados de otros países y una buena labor preparatoria de currículo, viaje, capacidad lingüística, organización y supervisión, control y evaluación. ¿Interviene EURES? Esta participación institucional ayudaría a que estas “prácticas” se realizaran con cierto rigor.

Para concluir, no olvidemos que estas “prácticas” no son las FCT que conocemos, por lo tanto hay que tener muy claro cuál es el objetivo (experiencia laboral, conseguir competencias “interculturales”, trabajo precario, currículum...) y poner mucho énfasis en el control institucional sobre la posibilidad de que se transformen en mano de obra barata, con una situación laboral precaria, con fuertes deficiencias en seguridad... y donde la igualdad de oportunidades (criterios de selección, becas, ayudas, coste de la estancia...) no queda asegurada.





CONCAPA

VISION DE LAS FAMILIAS ANTE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Pedro Baile Torrea

Presidente Concapa-Navarra

En estos últimos años, el Gobierno de Navarra está trabajando para dotar a la FP de una mayor innovación e internacionalización. Con ello se pretende potenciar en nuestros jóvenes actitudes y habilidades de emprendimiento, y conseguir con ello paliar los altos niveles de paro juvenil, así como aliviar las consecuencias sociales de la crisis.

Abordar los mercados exteriores con conocimientos y una clara estrategia es cada vez más decisivo. Por tanto, la formación en internacionalización es más que nunca, una buena inversión.

Y antes estas noticias ¿qué nos preocupa a nosotros como padres? ¿Cómo ayudar a nuestros hijos para que puedan adaptarse a estos tiempos y el ir a estudiar y/o trabajar fuera de nuestras fronteras no sea un problema, sino una gran oportunidad?

Todos nosotros tuvimos la oportunidad de aprender idiomas en nuestra época estudiantil pero nunca con tanta urgencia y necesidad como ahora. Si analizamos los currículos formativos de la FP, podemos constatar con satisfacción que se está trabajando en esta línea y que casi todos los Grados incluyen uno o dos idiomas entre sus asignaturas.

Como profesor desde hace más de 20 años del área de empresa de Grados superiores, puedo afirmar que aprender un idioma resulta absolutamente funda-

mental en la sociedad actual. Dominar otras lenguas además de la materna es un factor muy valorado a la hora de formar parte del proceso de selección para un trabajo. Es necesario a la hora de viajar, es fundamental a la hora de establecer relaciones comerciales con otros países y además, es un aspecto a tener en cuenta en el proceso formativo de cualquier persona.

Hoy en día, todos coincidimos en que los idiomas son imprescindibles para el desarrollo personal y laboral de cualquier persona. De hecho, la sociedad española es consciente de ello, ya que el 94% de los españoles piensa que saber idiomas es una necesidad del mundo globalizado (estudio de la Fundación de las Cajas de Ahorros-FUNCAS realizado en el 2008).

Si vamos un paso más allá y nos fijamos en la repercusión de los idiomas en la empleabilidad, el conocimiento de idiomas incrementa en un 44% las posibilidades de encontrar un empleo. Además, para optar a los perfiles profesionales medios y altos se exige conocimiento del inglés en el 80% de las ofertas publicadas.

En este sentido, el inglés es la lengua franca. La prueba de ello es que se trata del idioma extranjero más estudiado. Según datos de la Comisión Europea, el 90% de los alumnos europeos estudian inglés en algún momento de su enseñanza obligatoria.

Este idioma se ha convertido en imprescindible, no sólo por ser la lengua más hablada en el mundo, sino también por su relevancia en el mercado laboral, el mundo de los negocios, las tecnologías y la ciencia. Lo que llama la atención es que el 70% de los españoles reconoce que el inglés es importante o muy importante, pero sólo el 4% lo estudia.

Por eso, nosotros, como padres tenemos que estar muy atentos a estos datos y ser conscientes de la importancia que tiene que el idioma esté incluido en el currículo formativo del Grado que elijan nuestros hijos.

Son nuevos tiempos para la PF. Ya no es una elección de unos pocos, sino una importante opción ante el abanico de posibilidades que ofrece el Gobierno. Entendemos que esto es un valor seguro para nuestros hijos.

Si prestamos atención al ámbito laboral, los expertos señalan que un buen nivel de inglés es clave para el desarrollo y crecimiento de las empresas.

Como ya he comentado con anterioridad, resulta evidente que el conocimiento de idiomas se ha convertido en una competencia de valor añadido en el currículum y en algunos contextos laborales es un requisito imprescindible para ocupar un puesto de trabajo, especialmente de responsabilidad.



Así, el 36% de los directivos y ejecutivos españoles habla un idioma diferente a su lengua materna. El 34% afirma que es capaz de desenvolverse en dos idiomas diferentes, además del español y hasta un 30% asegura hablar tres o más idiomas.

Así pues, la internacionalización de la FP y el estudio de uno o varios idiomas en sus Grados, entendemos como padres, que es fundamental y un acierto digno de mencionar.

Podríamos decir que no hay niño y/o joven que no estudie inglés pero, ¿Cómo hacer que este estudio sea efectivo y que consiga lo que se propone y se desenvuelva en una salida internacional? Es muy importante aprovechar todas las oportunidades para practicar el idioma: ver cine o televisión en versión original; navegar por Internet, apuntarse a redes sociales y chatear; apuntarse a actividades en su ciudad que se realizan en otros idiomas; leer libros, revistas; y relacionarse con extranjeros que permiten enriquecerse mutuamente.

Es cuestión de actitud: ser positivo y proactivo, y disfrutar de la experiencia. Animarles a aprovechar todas las oportunidades y en esta línea las becas que se ofrecen para los programas de FP están en esta sintonía.

Existen muchos motivos para estudiar fuera del propio país. Algunos desean aprender un idioma e independizarse;

otros prefieren disfrutar de una cultura distinta y obtener un título en un centro de excelencia internacional.

Pero, independientemente del motivo, toda experiencia de formación superior en el plano internacional, multiplica las perspectivas de desarrollo personal y profesional, ya que permite desarrollar habilidades muy valoradas en las empresas de proyección global, tales como la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones, la facilidad para la comunicación y el conocimiento de idiomas.

En resumen, los beneficios de estudiar en el extranjero se pueden dividir en tres partes: laborales, académicos y culturales.

PROFESIONALES

Tal y como ya he comentado y desde mi experiencia, hoy en día, el mercado de trabajo demanda perfiles profesionales que incorporen una formación interdisciplinaria y generalista. Las empresas con este perfil, requieren de personal que no sólo aporte conocimientos sólidos y amplios, sino que cuente con una formación acorde con la orientación internacional del mundo empresarial. Los programas internacionales ofrecen la posibilidad de establecer un primer contacto con el mundo profesional de un país extranjero, ampliando la visión del sector en el que se desea ejercer su profesión.

ACADÉMICOS

Un gran beneficio es el hecho de que el estudiante en el extranjero, no solamente aprenderá dentro del sector elegido, sino que además podrá tener un acercamiento mucho mayor a la industria mundial relacionada con su carrera o posgrado, lo que le sumará cierto grado de especialización, experiencia y práctica. Si además, el país en donde decide estudiar, cuenta con una lengua distinta a la propia, se convertirá en un profesional bilingüe.

CULTURALES

Vivir día a día en un país extranjero es una experiencia enriquecedora que indudablemente influirá en su desarrollo personal y profesional. Permite aprender la cultura, las costumbres y, muchas veces, el idioma del país anfitrión. Acostumbrarse a otra forma de vida, a otros horarios, opiniones y pensamientos, requiere de una personalidad abierta y un carácter tolerante, actitudes que se aprenden al convivir y estudiar con personas de otros países.

Así pues, la internacionalidad que está experimentando la FP resulta ser una buena noticia y los padres vemos en este hecho una oportunidad de oro para que nuestros hijos se preparen para trabajar en un mundo global donde ya no hay fronteras.



CENTROS CONCERTADOS DEL “HOYO-HOYO” AL “KANIMAMBO”

*En ‘ronga’, la lengua prevalente
en el sur de mozambique,
«del “bienvenidos” al “gracias”»*

Jorge Lanchas Rivero

Colegio Salesianos de Pamplona,
representante de ANEG y FERE

Mozambique es ese enorme país cuya superficie duplica la de España, su longitud (2800 - 3000 km) casi la triplica y sus 22-23 millones de habitantes desigualmente repartidos en la geografía del país ofrecen unos índices de desarrollo humano –salud, educación e ingresos per cápita– que le colocan en 2012 en el puesto 185 de los 186 países considerados en las estadísticas del PNUD.

Es aquel país que durante casi 25 años ocupó las noticias de prensa hablando de la guerra de independencia de Portugal y de su propia guerra civil y que entre el final de los 80 y los 90 del siglo pasado se debatía entre negociaciones de paz y reanudación de las actividades armadas.

Hace 21 años, una vez firmada la paz en 1992, tuvo que afrontar la nueva realidad que, en los jóvenes, se traducían en más de 60.000 desmovilizados, que sin haber podido frecuentar, en su mayoría, unos mínimos escolares, buscaban la supervivencia día a día en un país destruido, en sus infraestructuras y en sus ideales que, después de la paz, carecían de unos horizontes mínimamente cercanos a las exigencias de la dignidad humana.

Ocupado y salvaguardado por las tropas internacionales de la ONU, era necesario partir de cero, hacer lo posible para salir de la precariedad, atender a las necesidades más básicas, y reconstruir

un país que en 1993 intentaba alcanzar los niveles de bienestar de 1975 que decían los políticos.

FORMACIÓN PROFESIONAL, LLAVE DE FUTURO

Los salesianos que habían permanecido en el país durante todos esos años, movidos por su sensibilidad de servicio a los jóvenes tenían una pregunta sobre la mesa “¿qué hacer?”, “¿tenemos capacidad para sembrar futuro entre estos jóvenes?”. Alguno de ellos entendió que la red salesiana española de FP podía echarles una mano. Y el SOS llegó a Salesianos–Pamplona.

El acuerdo en la respuesta no podía ser otro: la gran aportación que podía cambiar el rumbo del país y de los jóvenes era la educación. “¡Nada original!, por otra parte”. Pero la clave era otra y esa sí era original y más en una zona lusófona donde desde 1975 se había eliminado la FP: ¡poner en marcha cursos de Formación Profesional muy básica, de corta duración, que acercase a los jóvenes al mundo de la formación! Eso sí, desde el inicio, de acuerdo con el nuevo Gobierno del país que, de salida, respondía textualmente: “hagan lo que puedan por este país donde está todo por hacer”.

Sin dinero, sin medios, sin energía, con instalaciones totalmente precarias, construyendo las mesas del taller con

las tablas de las cajas de las máquinas enviadas desde Alemania como ayuda y enderezando a mano los clavos de las mismas, en Lhanguene, barrio de Maputo, comenzaron los primeros cursos de soldadura, carpintería y algo de electricidad.

Seis meses, algunas horas, a sabiendas de esfuerzos sobrehumanos para tener materiales básicos para los cursos. Los enviados desde Alemania para comenzar sirvieron para poner en marcha la cosa y, sobre todo, para promover la ilusión de llegar a formar la ¡Red Salesiana de FP en Mozambique!

Los Directores de Salesianos–Pamplona en 1993 se desplazaron hasta Mozambique para analizar la situación y trazar un programa de mínimos a tres o cuatro años. ¡Ahí comenzaba la aventura! Una aventura que fue posible con el apoyo del profesorado y algunos alumnos voluntarios de Salesianos–Pamplona y de otros centros salesianos de España, a lo que fueron añadiéndose la colaboración de empresas navarras relacionadas con el centro, la Fundación Rinaldi de Antiguos alumnos salesianos, el Gobierno de Navarra con algún proyecto de desarrollo, etc.

AFIANZANDO ESTRATEGÍAS

Y ¿en Mozambique? Los misioneros salesianos en Mozambique, reforzados técnicamente, con aportación de ma-

quinaria y compromiso en la formación permanente del profesorado, han sabido a lo largo de tantos años multiplicar los resultados y, de manera particular establecer, mantener y potenciar una relación con el Gobierno de Mozambique y, algunos países donadores, que ha contribuido a potenciar la creación y funcionamiento de organismos estatales de regulación de la FP, tal como el Programa Integrado para la FP PIREP, la creación del Fondo para el desarrollo de las Competencias Profesionales (FUNDEC), el Instituto de Cualificaciones (QNQP), la Comisión Ejecutiva de la Reforma de la Educación Profesional (COREP), dos planes estratégicos para la FP “formal” del país, establecimiento de distintos niveles de enseñanza lo que hace que Salesianos sea considerado por el Gobierno de Mozambique como “partner” indispensable en la implantación y reforma de la FP.

Esto se concreta, aun más en una red salesiana de 5 centros de FP con una oferta plural de formación en distintas familias profesionales – mecánica, electricidad, carpintería, construcción, corte y confección, mantenimiento del automóvil, etc. – sostenida y puesta al día con la presencia de voluntarios técnicos que a lo largo de 21 años vienen prestando servicios de asesoría, instalación, elaboración de programas y currículos didácticos y, sobre todo en la formación del personal educador.





PERO ¿SOLO ESCUELAS, TALLERES, PROGRAMAS... Y DINERO?

La intuición lejana mantenida año a año, también, desde Salesianos- Pamplona, ha ido más allá. Una FP actualizada para jóvenes que esperan integrarse en el mundo del trabajo exige un salto de calidad teniendo en cuenta una clave nueva y generadora: el profesorado. Así nació la propuesta desde Salesianos y la demanda del Gobierno de Mozambique para asumir la puesta en marcha del Instituto Universitario Superior “Don Bosco” dedicado a la Formación de Profesorado de FP del país que hoy frecuentan unos 300 alumnos presenciales y más de 400 on line.

En resumen, desde la intuición en 1992 de Salesianos Pamplona con D. Ángel Miranda, Coordinador de la Acción de voluntariado en Mozambique, un grupo de profesores y algunos alumnos mayores, la colaboración destacada de la ONG salesiana “Jóvenes y Desarrollo”, volunta-

rios de la red salesiana española de FP y los salesianos y profesores de la Red Salesiana de FP en Mozambique junto con otras entidades de la Administración Mozambiqueña, la colaboración de países donadores y de empresas prestadas de tecnología y recursos, han hecho posible realizar una labor de enorme calidad transformadora en el sistema educativa y en el desarrollo industrial y formativo de un país que mira al futuro con esperanza, basado en el esfuerzo sostenido y en la calidad humana de una población fundamentalmente joven.

Y LA HISTORIA, SIGUE HACIENDO CAMINO.

El año 2013 marca un salto cualitativo al integrar en el proyecto salesiano de Mozambique la presencia activa, organizativa, profesional e innovadora, del mundo de la empresa, de la mano de “M.Torres” mediante un acuerdo que aúna su experiencia en el I+D+i tecnológico e industrial con la misión y tarea de

JyD que abre nuevos canales de promoción humana, educativa y de desarrollo industrial en aquel país que cuenta con la colaboración de un voluntariado técnico, humana y profesionalmente cualificado.

En el curso 2014-15, el reconocimiento de Salesianos Pamplona como “Instituto Politécnico de FP”, posibilita nuevas vías de colaboración en la implantación y desarrollo de la Educación Profesional en Mozambique al proyectar su compromiso de responsabilidad social en la acción de voluntariado técnico en Mozambique y en otros países en desarrollo mediante acuerdos bilaterales relacionados con distintos aspectos que afectan a la calidad de una FP actualizada: dotación, asistencia técnica, formación técnica y pedagógica del profesorado, acompañamiento en los procesos de inserción laboral de los jóvenes, desarrollo curricular, elaboración de recursos didácticos, con acciones presenciales, on line, de distinta duración y. sobre todo



con la disponibilidad generosa de las personas, las empresas, organizaciones y Administración de Navarra.

Estos 21 años de colaboración han puesto de relieve que la Administración y los jóvenes de Mozambique van asumiendo progresivamente la autonomía, el protagonismo y la responsabilidad de potenciar los gérmenes desarrollados desde la red salesiana de FP en Mozambique a toda la red de FP del país que se prevé organizar en diferentes niveles – básico y medio – y en las distintas familias profesionales de su sistema nacional de cualificaciones. La puerta de colaboración está siempre abierta.

LA FP DE SALESIANOS-PAMPLONA SIGUE VIAJANDO, AHORA A SUDÁN DEL SUR

Toda esta historia comienza cuando recibimos un e-mail, donde se buscaban técnicos para poder apoyar un nuevo centro de Formación Profesional en un

joven país de África, para poder aportar durante un año, nuestra presencia allí. Tras entregar nuestra solicitud a Jóvenes y Desarrollo, nos dan el visto bueno, y presentamos este proyecto en nuestro centro de Salesianos Pamplona. Con el apoyo de la Dirección y de la Comunidad educativa, Iñigo y Javier, profesores de Salesianos, solicitamos una excedencia y partimos rumbo a Sudán del Sur el verano de 2013.

Al llegar a Juba, capital de Sudán del Sur, nos encontramos con un país sin apenas infraestructuras de ningún tipo... se notaba su pasado de más de 35 años de guerra con Sudán por el control de su riqueza (=desgracia) en pozos de petróleo. Apenas está estrenando su nueva identidad como país independiente y con una paz demasiado joven y muy frágil, en proceso de asentamiento.

Los Salesianos de origen indio y la gente nos recibe con los brazos abiertos y desde el principio tenemos la sensación

de estar como en casa. Aquí la gente es tremendamente receptiva y con muchas ganas de compartir lo sencillo de la vida, es un país con mucha gente joven con ganas de vivir en paz. Pero tienen la desgracia de estar en manos de unos “warlord” (Señores de la guerra), convertidos ahora en “políticos”, que no saben más que mirar por su insaciable hambre de poder y dinero, y no piensan en el bienestar general de la gente sencilla del país.

Un país con una producción de petróleo increíble, que solo tiene 60 Kms de carretera asfaltada en todo el mapa,... y allí casi nadie se pregunta qué pasa con todo ese dinero que sale del suelo y que pertenece a todos los habitantes.

ENSEÑAR UNA PROFESIÓN PARA GANARSE LA VIDA.

Nuestra opción por la Formación Profesional es puramente Salesiana... es el enseñar a pescar formando – honrados



ciudadanos y buenos cristianos – el gran objetivo de San Juan Bosco, Fundador de los Salesianos, y esto sirve en cualquier parte del mundo. Enseñar una profesión con la que la gente pueda ganarse dignamente la vida, es una herramienta que no tiene límites, pues es un aporte integral, para la persona, para su familia, para su entorno, para la sociedad. En este país tan joven, sin apenas centros que atiendan la cantidad de jóvenes con ganas de aprender que tienen, es necesario un proyecto como éste, y muchos proyectos como éste, donde se dignifique la persona, la familia y la sociedad.

Nuestra sencilla aportación, de la mano de un proyecto de cuatro años de la AECl, gestionado desde JyD (Jóvenes y desarrollo, ONG salesiana), es un voluntariado técnico, apoyado en la formación y experiencia en la docencia en la especialidad de Instalaciones Eléctricas.

Nuestras líneas de trabajo han tenido varios caminos:

- Definir y generar los nuevos currículos para los centros de FP salesianos, respaldados por un estudio de la realidad del país y de la pequeña industria del mismo y en la línea que nos marcan los grupos de trabajo del Ministerio de educación del país.
- El acompañamiento y formación de los profesores locales.
- Enseñar a elaborar las programaciones de módulos y asignaturas.
- Generar materiales educativos, libros de texto, etc...
- Adecuar las instalaciones a las necesidades educativas del centro.
- Animar el tiempo libre de todos los jóvenes que se acercan al centro.

Todo esto de la mano de la comunidad de Salesianos que en este centro están con la ilusión de crear un espacio educativo, abierto, libre, acogedor para todos los chavales del entorno.

Participamos en este proyecto dos profesores que desde niños hemos vivido el ambiente de Salesianos Pamplona:

alumnos, tiempo libre, muchos años de profesores de FP. Creemos profundamente en que podemos ayudar a aquellos jóvenes desde la cercanía y el cariño, desde nuestra disponibilidad y convencidos de la importancia de la Formación Profesional. Nos anima la fe y la confianza de que estamos aquí y vamos allí para ayudar a los demás aunque posiblemente recibamos más de lo que demos.

UNA COMUNIDAD EDUCATIVA IMPLICADA

No vamos solos. Nos llevamos el apoyo y el acompañamiento de la Comunidad Educativa de Salesianos Pamplona, para que nuestra labor en Sudán del Sur sea fecunda. Y aprovechamos para animar a jóvenes de Salesianos Pamplona y de otros centros a que colaboren en estos proyectos en países necesitados.

Es absurda la comparación entre la FP que tenemos aquí en Navarra y la que están tratando de promover en un país nuevo, de una cultura totalmente distinta a la nuestra, con unos condicionantes que dificultan muchísimo cada paso que dan y donde construir es tremendamente complicado.

Tampoco debemos cometer el error de querer transportar nuestra idea de educación a estos países, nuestro valor añadido es darles herramientas y pistas para que ellos mismos la construyan, la adapten a su realidad y a sus necesidades, y puedan crear algo que responda a la sociedad en la que viven.

Los acontecimientos que vivimos a finales de Diciembre del año pasado, han dado pie a una nueva situación de violencia y conflicto en el país, que les ha despertado, bruscamente, de su sueño de PAZ. El conflicto ha derivado en una lucha étnica, vuelven a pelearse por el control del poder que genera esa fuente de riqueza que es el petróleo, vuelven a sacar las armas y a masacrar a las gentes, muchísimos muertos y miles de desplazados por todo el país.

La situación que hemos dejado allí tras nuestra salida es debastadora... y más de tres meses después, no se ven vías de solución a corto plazo. Gracias a Dios, la gente de este país es muy fuerte y confiada, y están tratando, otra vez, de volver a la normalidad de sus vidas a pesar de la presencia de las armas por las calles. Nuestros centros educativos han abierto las puertas para el nuevo curso escolar y han llenado las aulas con niños y niñas que a pesar de las dificultades vienen con muchas ganas de vivir su futuro en paz y armonía, rezaremos para que así sea...

Iñigo Ilundain y Javier Serrano, profesores de Salesianos Pamplona hacemos una llamada al Profesorado y al alumnado de FP y a los jóvenes navarros que no duden en invertir en ayuda gratuita a los jóvenes de estos países pues es una de las inversiones mejor recuperada.

Salesianos Pamplona ha recibido peticiones de ayuda y colaboración de muchos países y en algunos es ya una realidad como Mozambique, Benin, Togo, Sudán del Sur. Otros como Bolivia, El Salvador, Haití, República Dominicana, Ecuador, ... nos están solicitando programas, formación del profesorado...

Creemos que la colaboración de la FP de Navarra, el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, la implicación profesores, Antiguos Alumnos Salesianos, Empresarios, pronto alumnos/as para hacer la FCT y/o Prácticas de FP en todos estos países que están comenzando su caminar en la libertad y la democracia, es un tema de justicia social que no podemos abandonar. Nuestro compromiso con esta realidad debe ser fuerte y duradero, hasta que sean capaces de caminar con sus propios medios.





CENTROS PÚBLICOS FP INTERNACIONAL Y EMPLEO.

José Manuel Dafaude Pozo

Director del Centro Integrado
María Ana Sanz de Pamplona

Formadores y empleadores convienen en que el perfil profesional deseable incluye cualidades sustanciales, del mismo nivel o superior que el talento técnico, que deberían contemplarse en los programas formativos.

Estas cualidades consisten en ciertas competencias que en todos los niveles de responsabilidad profesional deben estar presentes para contribuir al mejor desarrollo de la misión y valores de cualquier organización. Entre esas competencias personales cobra especial relevancia la competencia lingüística.

Asimismo las instituciones de promoción y apoyo empresarial, analistas económicos y responsables políticos, coinciden plenamente en la necesidad de la internacionalización como motor del crecimiento económico. La ampliación y diversificación de mercados constituye probablemente la única salida con verdadero horizonte de crecimiento en la economía española, y para lograrlo es preciso incrementar la competitividad de las empresas, es decir, el nivel de calidad de las competencias de empresarios y trabajadores.

Evidentemente entre esas competencias resulta fundamental la competen-

cia en idiomas, principalmente en inglés por ser el lenguaje habitual del comercio internacional, y cuyo aprendizaje en un nivel avanzado requiere de la estancia en entornos empresariales de otros países, que, sean o no de habla inglesa, utilizan el inglés para comunicarse con el resto del mundo.

Así pues observamos un panorama en el que es preciso impulsar la internacionalización de nuestro sector productivo y debemos de mejorar el nivel competencial para llevarlo a cabo de forma general y basado en la exportación de nuestros profesionales.

Con este objetivo el Consejo de Ministros ha aprobado recientemente el Plan Estratégico de internacionalización de la economía española, que contempla seis grandes ejes de actuación entre los que se encuentra el “Estímulo a la cultura de la internacionalización y capital humano”. Por tanto, resulta imprescindible internacionalizar el sistema educativo para incrementar la dotación presente y futura de capital humano.

Los centros de formación profesional tienen como objetivo básico la máxima empleabilidad de sus estudiantes, lo que implica promover la adaptación

de la formación hacia las necesidades del entorno socio económico, que ya no debe limitarse al ámbito local.

Para ello el Servicio de Formación Profesional viene desarrollando como una de las principales líneas estratégicas la internacionalización de dichos centros docentes, por medio de diversas actuaciones que en general podríamos resumir en:

- Concienciar a los miembros de los centros de la importancia que tiene el aprendizaje de idiomas.
- Fomentar la oferta docente bilingüe y el dominio de un segundo idioma (principalmente el inglés).
- Aumentar la movilidad desde para alumnado, profesorado y equipos directivos.
- Impulsar la participación en redes internacionales que favorezcan la internacionalización de los centros.

Por su parte, los Centros Integrados de FP de Navarra contemplan, desde hace varios años en sus Planes Estratégicos, diversas líneas de actuación que van consolidando la necesaria internacionalización de la formación profesional. Entre ellas destacan:

- Establecer la figura del Responsable de Internacionalización con las fun-

ciones de dinamizar y coordinar la formación del profesorado en idiomas, asesorar al alumnado y promover su movilidad para estancias en empresas de otros países europeos, así como planificar y organizar las participaciones en proyectos internacionales con otros centros de FP

- Promover desde los departamentos de familia profesional la utilización de la plataforma e-twinning para la realización conjunta de proyectos técnicos con centros extranjeros.
- Creación de secciones específicas en las páginas web de los centros de información sobre programas europeos.
- Participación en ferias internacionales de empresas simuladas (programa SEFED) en el marco de la red Europeen de empresas con fines educativos.
- Realización de proyectos conjuntos en varios centros integrados, con centros de Alemania, Holanda, Polonia, Finlandia, Francia etc
- Estancias en empresa extranjeras de profesorado y alumnado de FP

Todo ello contribuye al incremento de las movilidades y, en definitiva, a la mejora de competencias lingüísticas, y otras personales de comunicación, trabajo

en equipo, organización, etc., derivadas del aprendizaje recíproco que conlleva la realización de trabajos en común con centros de FP de otros países.

Por último es importante destacar el aprovechamiento de las estancias en empresas para la realización de la FCT, que en el marco del programa Erasmus pueden realizar los estudiantes de FP de grado medio o superior, y que deben ser suficientemente apoyadas por los presupuestos para formación de las Administraciones públicas responsables de la formación y el empleo, por ser la vía más eficaz para alcanzar de los objetivos de la internacionalización de la formación de nuestros futuros profesionales.





FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPRENDIMIENTO

Belén Goñi

Directora de Institución Futuro

Nos guste o no, vivimos en un mundo global en el que los límites de los países y regiones y de sus organizaciones se han difuminado y permeabilizado. Los clientes, los proveedores, los subcontratistas e incluso los trabajadores de cualquier negocio ya no se sitúan en su entorno cercano sino que pueden encontrarse en cualquier parte del mundo. Empresas como Philips o Apple ya no tienen grandes y secretos departamentos de investigación y desarrollo, sino que se han abierto y utilizan el talento investigador de personas de todo el planeta. Muchas compañías trabajan con programadores informáticos que están en India o Argentina y gran parte de los productos complejos que consumimos están compuestos de piezas que vienen desde los cuatro puntos cardinales. La habilidad de buscar y unir las mejores piezas para hacer un producto u ofrecer un servicio y la habilidad para comercializarlo empiezan a ser cruciales.

Este es el contexto de trabajo que vivimos y con el que se van a encontrar todas las personas que salgan al mercado laboral en los próximos años. Pero, ¿estarán preparadas para ello? ¿Hemos adaptado la forma de enseñar a esas nuevas necesidades?

En el año 2011 Navarra participó en un proyecto piloto llamado “Human Capital Index” que buscaba encontrar una forma de medir el capital humano de una región. Una de sus conclusiones claras fue que en Navarra la mayor parte de los

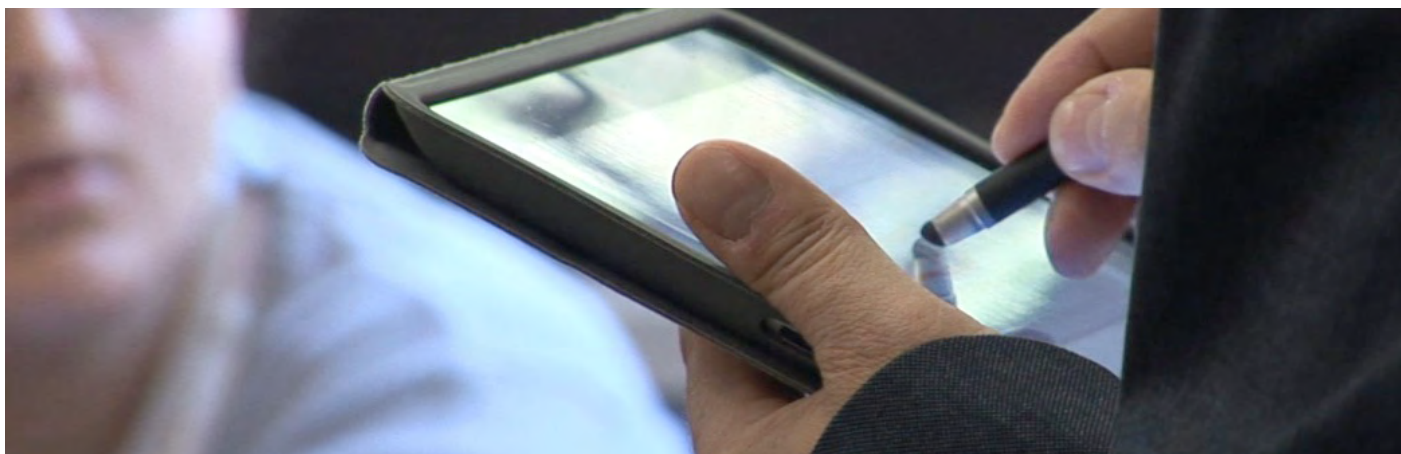
empleos requerían de personal técnico con formación teórica y práctica concreta y que, sin embargo, nuestra Comunidad Foral producía en mucha mayor medida licenciados con conocimientos más teóricos. Señalaba también como punto positivo el gran esfuerzo que se estaba haciendo para potenciar la formación profesional y acercarla al mundo del trabajo.

En un reciente estudio (2013) elaborado en Navarra por Institución Futuro para el Observatorio Navarro de Empleo, “Competencias profesionales y empleabilidad para el siglo XXI”, siguiendo la metodología del proyecto europeo Reflex, se pedía a ex alumnos de FP que ya estaban trabajando que indicaran qué competencias eran importantes en su puesto de trabajo actual y en qué medida las habían aprendido en el transcurso de su formación. El resultado mostraba que, en general, la formación que habían recibido era buena y necesaria pero subrayaba varias áreas que ellos consideraban bastante mejorables, como el empleo efectivo y eficiente del tiempo, hacerse entender, tener nuevas ideas o los idiomas. Y es que estas competencias son críticas en un mundo como el descrito anteriormente donde el contacto físico con muchos de los actuales en la cadena de valor de cualquier producto o servicio puede llegar a ser muy limitado. Lo que muchos navarros no saben es que en este campo también se está haciendo un gran esfuerzo desde FP y que son muchos los alumnos

que se van de Erasmus a diferentes países. Eso les ayudará no solo a mejorar el idioma sino ciertamente a ver otras realidades, a abrir su mente y a conocer otras formas de hacer.

En definitiva, necesitamos preparar a nuestros jóvenes para el futuro profesional y eso, entre otras cosas, conlleva formarles para que sean capaces de emprender, es decir, de “acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño especialmente si encierran dificultad” según define la Real Academia de la Lengua. Es decir, no se trata solo de crear empresas sino de poner en marcha proyectos, se trata de, ante una dificultad, un problema o un reto, ser capaz de hallar soluciones y ponerlas en marcha. Y esto implica desarrollar una serie de capacidades tales como: la autonomía, la tolerancia a la incertidumbre, la asunción de riesgos, el liderazgo, el tesón, el esfuerzo... Porque las van a necesitar en ese mundo complejo, abierto y cambiante.

Para poder acotar mejor que significa la enseñanza de competencias emprendedoras, merece la pena indicar que aprender a emprender implica cuatro grandes áreas, tal y como indica la Fundación Príncipe de Girona en su informe “Aprender a emprender. Cómo educar el talento emprendedor”. La primera, la autonomía personal: desarrollar la autoestima y la confianza, potenciar la motivación de logro y el espíritu de superación, ser responsable y asumir las consecuencias de



las propias acciones, gestionar de forma eficaz el trabajo, tomar decisiones y resolver problemas...

Otro grupo de características se refiere al liderazgo. Tan necesario como tener conocimientos técnicos sobre un área concreta es poder manejar con destreza las habilidades de comunicación y negociación, promover y dirigir equipos de trabajo, asumir riesgos... El tercer grupo de competencias se refieren a la innovación. En los tiempos que corren, es imperativo saber iniciar acciones nuevas a partir de conocimientos previos, ser creativo en ideas y procesos o trabajar con visión de futuro. Por último, aprender a emprender incluye una serie de características ligadas a las habilidades empresariales, como gestionar aspectos económicos, utilizar estrategias de marketing y comunicación o actuar con responsabilidad social, entre otras muchas.

La adquisición de competencias en emprendimiento no es sólo una cuestión de adquisición de conocimientos. Dado que con la educación en emprendimiento se trata de desarrollar la habilidad de actuar de manera emprendedora, las actitudes y los comportamientos son quizá más importantes que el conocimiento propio de cómo dirigir un negocio. Estas competencias son difíciles de enseñar con el método educativo tradicional, en las que el alumno juega un rol más o menos pasivo, de receptor de información. En este caso se requiere de peda-

gogías activas que empleen, en la medida de lo posible, ejemplos prácticos de la vida real.

Por otro lado, existe un amplio acuerdo en la necesidad de tratar esta cuestión transversalmente y no solamente en una asignatura. Las capacidades emprendedoras pueden trabajarse en cualquier materia vía las actividades que tengan que poner en marcha los alumnos durante el curso. Los trabajos, las preguntas “ingoogleables” y transversales, los retos...

Pero además, es necesario que la figura del empresario y del emprendedor, tan necesarias en una sociedad próspera y solidaria, se muestren de manera positiva. Y ello puede hacerse en cada asignatura porque nuestra historia y nuestro conocimiento están llenos de personas emprendedoras que pueden ponerse de relieve como tales en todas las materias: Claude Monet con su “impresión: sol naciente” iniciador del impresionismo, los muchos inventores que con su tesón hicieron realidad una idea que hizo avanzar a la humanidad como Edison, músicos, matemáticos, literatos, militares... existen muchísimos ejemplos de personas que con su tesón, su trabajo y su empeño fueron capaces de acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño que encerraban dificultad. Poner foco en estas características no haría sino reforzar la importancia que las personas emprendedoras han tenido en el avance del mundo.

La teoría puede resultar sencilla, pero no tanto llevarla a la práctica en el aula. Desde Institución Futuro podemos subrayar los “qués” y los “porqués” e incluso hacernos eco de algún “cómo”, pero no somos expertos en educación y ni podemos, ni nos atreveríamos a llegar mucho más lejos. Sin embargo, queremos resaltar que en Navarra en la actualidad ya hay muchos proyectos en marcha: Équiluá o la reciente apertura de las oficinas de impulso de negocio enmarcadas en la programa #Ideación, son una buena muestra ello. Pero, además, en estos años hemos podido constatar que en cada centro educativo hay profesores dedicando su tiempo y su esfuerzo a entrenar a sus alumnos en muchas de esas capacidades a través de muchas y variadas actividades. Tendremos que asegurarnos de que reciben el necesario soporte y apoyo por parte de toda la sociedad.

En definitiva, si queremos formar personas capaces de manejarse y de ser felices en un mundo global, no podemos dejar de proveerles de las herramientas necesarias para ello y éstas, además de idiomas y conocimiento técnico, incluyen las capacidades necesarias para enfrentar problemas y retos y poner en marcha soluciones en condiciones inciertas y en países y realidades económicas y sociales muy diferentes. Parece que Navarra está en el buen camino pero sería bueno que entre todos le diéramos un mayor impulso.



ERASMUS+: CAMBIANDO VIDAS, ABRIENDO MENTES

OAPEE

(Organismo autónomo programas educativos europeos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

El programa de educación, formación, juventud y deporte de la Unión Europea para 2014-2020.

La Comisión Europea ha puesto en marcha el nuevo programa Erasmus+ (2014-2020) con la finalidad de incrementar las competencias y la empleabilidad, así como apoyar los sistemas de educación, formación, juventud y deporte. Erasmus+ se enmarca en la estrategia Europa 2020, en la estrategia Educación y Formación 2020 y en la estrategia Rethinking Education y engloba todas las iniciativas de educación, formación, juventud y deporte. En materia educativa abarca todos los niveles: escolar, formación profesional, enseñanza superior y formación de personas adultas.

Con un presupuesto de 14.700 millones de euros, este programa permitirá que más de 4 millones de personas reciban ayudas para estudiar, formarse, trabajar o participar en un voluntariado fuera de su país.

El Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE) es la Agencia Nacional para la gestión de este nuevo programa Erasmus+, en el ámbito de la educación y la formación (2014-2020) y del Programa de Aprendizaje Permanente

(PAP) 2007-2013, con proyectos activos hasta el 2016.

Como Agencia Nacional (OAPEE) se ocupa de difundir la convocatoria de los programas europeos (Erasmus+ y PAP) y de suministrar asistencia técnica y asesoramiento a los posibles beneficiarios de las acciones, hacer el seguimiento adecuado para que las acciones previstas consigan sus resultados y gestionar de forma eficiente y transparente los fondos europeos asignados a dichas acciones.

Para las labores de difusión y seguimiento, la Agencia Nacional cuenta con la colaboración de una amplia red de instituciones: las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, las Universidades, los Servicios Públicos de Empleo regionales, las Cámaras de Comercio, las organizaciones empresariales y sindicales y otras instituciones que desarrollan actividades formativas. Erasmus+ pretende apoyar las políticas europeas y nacionales en todos los ámbitos de la educación y formación a través del valor añadido que supone la internacionalización y ofrecer mayores posibilidades de movilidad y cooperación europeas a miles de instituciones y personas de nuestro país.

Este nuevo programa que tiene una vigencia de 7 años (2014-2020), sustituye al Programa de Aprendizaje Permanente (PAP) y al Programa Juventud en Acción e integra los programas internacionales de educación superior: Erasmus Mundus, Erasmus Tempus, ALFA, Edulink y otros programas bilaterales, así como el programa Jean Monet.

El nuevo programa Erasmus+ incrementará la eficacia, se simplificarán los procedimientos administrativos de las subvenciones y se reducirá la duplicación y la fragmentación y tiene como objetivo impulsar la posibilidad de estudiar, formarse o enseñar en el extranjero.

Erasmus+ contempla tres tipos de acciones:

- **Acción clave 1. Movilidad de las personas por motivos de aprendizaje.** Movilidad de estudiantes y de personal para el aprendizaje: tanto entre países europeos como de otras regiones, incluye estudios y formación, prácticas en empresas, periodos de docencia y desarrollo profesional para todos los niveles educativos y formativos. Incluye también actividades no formales como el voluntariado para jóvenes.



▪ **Acción clave 2. Cooperación para la innovación y el intercambio de las buenas prácticas.**

Proyectos de cooperación entre instituciones educativas, organizaciones juveniles, empresas, autoridades locales y regionales y ONGs para el desarrollo y la aplicación de prácticas innovadoras en educación, formación y juventud y para promover la empleabilidad, la creatividad y el espíritu emprendedor.

▪ **Acción clave 3. Apoyo a las reformas de las políticas**

en los Estados Miembros y cooperación con países no comunitarios para reforzar con pruebas fehacientes las políticas e intercambiar buenas prácticas. Este apoyo incluirá el desarrollo de instrumentos para la transparencia, estudios transnacionales y apoyo a temas específicos como los procesos de Bolonia y de Copenhague (formación profesional).

Erasmus+ contará además con:

- Un sistema de garantía de créditos para financiar estudios de máster en el extranjero y para adquirir las capacidades necesarias para trabajos altamente cualificados.
- La creación de 300 “Alianzas del Conocimiento” y “Alianzas para las

Competencias Sectoriales”.

Las Alianzas para el Conocimiento para establecer asociaciones a gran escala entre instituciones de educación superior y empresas para promover la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor para ofertar nuevas oportunidades y cualificaciones de aprendizaje.

Las Alianzas para las Competencias Sectoriales serán asociaciones entre centros de formación y empresas para promover la empleabilidad a través del desarrollo curricular específico por sectores e innovaciones para la formación profesional.

Erasmus+ en cifras:

- 2 millones de estudiantes de la enseñanza superior serán capaces de estudiar o formarse en el extranjero, incluidos 450.000 períodos de prácticas;
- 650.000 estudiantes de formación profesional y aprendices recibirán becas para estudiar, formarse o trabajar en el extranjero;
- 800.000 maestros, profesores, formadores, personal del sector educativo y jóvenes trabajadores podrán enseñar y formarse en el extranjero;
- 200.000 estudiantes de máster que

pasen un curso completo en otro país disfrutarán de garantías de préstamo;

- más de 500.000 jóvenes serán capaces de participar en voluntariados en el extranjero o en intercambios de jóvenes;
- más de 25.000 estudiantes recibirán becas para másteres conjuntos, lo que supone estudiar en al menos dos instituciones de enseñanza superior en el extranjero;
- 125.000 centros de primaria, formación profesional e instituciones de enseñanza superior y de adultos, organizaciones juveniles y empresas recibirán financiación para establecer hasta 25.000 «Asociaciones Estratégicas» para promover el intercambio de experiencias y los vínculos con el mundo del trabajo;
- 3.500 instituciones educativas y empresas tendrán apoyo para crear más de 300 «Alianzas para el Conocimiento» y «Alianzas para las Competencias Sectoriales» con la finalidad de fomentar la empleabilidad, la innovación y el emprendimiento;
- 600 asociaciones en el ámbito del deporte, incluidos los acontecimientos europeos no comerciales, también recibirán financiación.



LA IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Carmelo Arriazu

Profesor de Electrónica del C.I.P "ETI" de Tudela

Calidad, Innovación, Internacionalización en Formación Profesional, palabras muy de moda desde hace unos pocos años, pero que detrás de las mismas hay una exigencia de trabajo, experiencia, conocimientos y compromiso que no aparecen de la noche a la mañana. Esto no significa que sin experiencia ó conocimientos no se pueda comenzar, porque nunca es tarde para empezar, pero la exigencia de trabajo y compromiso es fundamental para afrontar todos estos retos.

Conozco muchos Centros de Formación Profesional españoles, algunos europeos y también americanos, desde hace varios años muchos de ellos han apostado por la Calidad, la Innovación y la Internacionalización, entre ellos el nuestro, con unos resultados muy satisfactorios y como involucrado en estas corrientes,

me gustaría hacer unas reflexiones.

Fruto de la experiencia en estas áreas en que nuestro centro está involucrado, podemos observar la Internacionalización desde tres tipos de acciones: en primer lugar, internacionalizar nuestros alumnos, en segundo lugar, internacionalizar nuestro profesorado y en tercer lugar, compartir proyectos de Innovación tecnológicos y educativos.

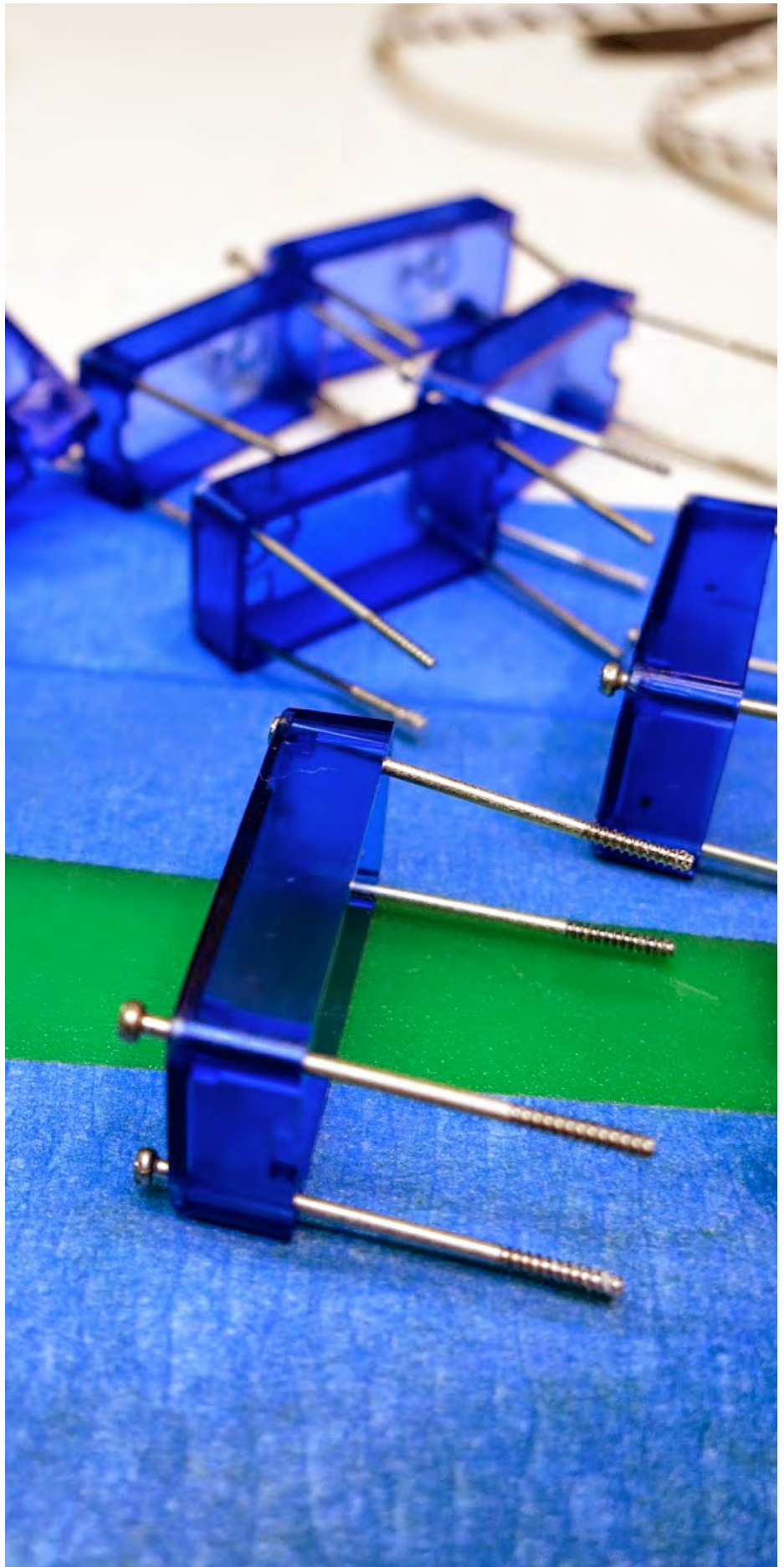
Desde el primer punto de vista, vivimos cada vez en un mundo más globalizado y las tecnologías de la Información y comunicación nos permiten "estar" virtualmente en cualquier parte del mundo, pero la experiencia de vivir en otra cultura, en otra sociedad, con otras gentes, lejos de tu hogar, proporciona unas experiencias personales y también de co-

nocimientos que enriquece la persona y su curriculum.

Importante la relación humana -hay que ver un par de cientos de alumnos de diferentes partes de Europa compartiendo comida en una "mensa" italiana ó en un encuentro multicultural en Florencia (Italia).

Importante ver a nuestros alumnos desenvolverse personal y técnicamente en una Factoría Automovilística en Milán (Italia), en una Empresa Aeroespacial en Grenoble (Francia), en un Cibercentro en Londres (Reino Unido), en una empresa de Software en Belfast (Irlanda) y así un largo etcétera, unido al conocimiento de otras lenguas hace que sean unas experiencias importantes para nuestros alumnos.

Mantenemos relaciones con varias decenas de empresas donde nuestros alumnos han estado y siguen estando haciendo prácticas mediante los programas Leonardo y Erasmus. Mas del 98% de los alumnos repetirían la experiencia. Estos resultados nos anima a impulsar esta estancias pero además, hoy ,frente de la situación económica actual, nos tenemos con más motivo que internacionalizar, es nuestra obligación poner a los alumnos de nuestro centro en contacto no solo con las empresas de nuestro entorno sino hacerlo también internacionalmente para de incrementar su ocupabilidad y potenciar su formación por ello , nuestras acciones en este sentido son un paso importante en esta dirección y también en un paso firme hacia la formación dual y el estrechamiento de vínculos entre centro y empresa.





Desde la segunda acción de la Internacionalización, el Centro, no solamente apuesta por la movilidad internacional de sus alumnos, sino que también por los miembros de su equipo docente, así, profesores del mismo han intercambiado acciones de docencia con Centros de otros países, como el Instituto Leonardo Da Vinci de Florencia o Mauleón en Francia, así como la estancia de otros profesores en Empresas Italianas y Francesas.

Igualmente la estancia de alumnos con sus respectivos docentes del Instituto Leonardo Da Vinci de Florencia durante el periodo escolar en nuestro Centro. Desgraciadamente por problemas económicos nuestros alumnos no han podido viajar allí de intercambio.

Estas estancias e intercambio de docentes proporcionan una visión importante de los procesos educativos de otros

países y comparar sus acciones su metodología, sus medios con los nuestros, ver donde convergemos, cuáles son nuestras posibles áreas de mejora, y cuáles son nuestros puntos fuertes, e igualmente para los docentes del otro país. Esto permite tener una visión y conocimientos que enriquecen la labor docente de nuestros profesores, siendo un objetivo importante el desarrollar la competencia profesional de educadores y coordinadores de formación profesional que trabajan en el campo de la internacionalización.

Desde la tercera acción de la Internacionalización, la participación en proyectos de Innovación con otros Centros y Empresas de la Comunidad Europea es otro de los objetivos del Centro.

Durante los cursos 2010-12 nuestro Centro participa como socio Promotor en el desarrollo de un proyecto finan-

ciado por la Comunidad Europea bajo el nombre de REWORCOM, para el aprendizaje remoto vía WEB de Tecnologías de Comunicaciones Industriales, Robótica y Telefonía.

En dicho Proyecto han participado Centros de Formación Profesional de Turquía, Italia y Francia, así como empresas de creación de materiales didácticos de Grecia, Austria y Suecia.

La parte clave es el desarrollo de un Laboratorio controlado remotamente para la realización de prácticas así como la realización de innovadores Materiales Didácticos fue un éxito con felicitaciones de la Agencia Europea OAPEE.

Actualmente el Centro se encuentra inmerso en dos proyectos como socio colaborador con otros cuatro países.

Resumiendo el resultado de esta accio-



nes:

Pensando en nuestros alumnos, “consideramos necesario que la internacionalización se integre en el currículum, para así poder facilitar a nuestros alumnos vivir experiencias interculturales reales, no virtuales, que no podrán encontrar en los libros. De igual manera es importante que las Direcciones de los Centros y las Autoridades Educativas sensibilicen a los docentes de la importancia de la interculturalidad”.

Los alumnos comentan: “La experiencia es enriquecedora, intensa y con ganas de repetir, no sólo por la formación técnica recibida en el ámbito profesional sino también por la experiencia personal”.

Además a los estudiantes se les otorga un certificado que sirve como constancia de que han recibido la capacitación necesaria y que están calificados y preparados para enfrentar los retos especí-

ficos de esa profesión.

Por otra parte, en cuanto al intercambio de docentes, consideramos que es una oportunidad para conocer un nuevo país, otra cultura y y fundamentalmente para compartir experiencias enriquecedoras con docentes de otros países, en cuanto a lo profesional, hemos podido observar que cada país tiene su propias realidades y necesidades, sin embargo, aunque esta heterogeneidad pueda parecer un obstáculo, nos hemos dado cuenta que la diversidad es positiva, es más, podemos decir que es una oportunidad!

En cuanto a compartir proyectos de Innovación tecnológicos y educativos , no hemos demostrado a nosotros mismos y al resto de los países, que, tenemos una experiencia, conocimientos , compromiso y exigencia de que nos permiten estar a la altura de cualquier país

europeo, tanto tecnológicamente, como humana y culturalmente.

Y como colofón final , que a pesar de vivir en diferentes culturas, diferentes países, es alentador y además gratificantes saber que compartimos objetivos e ilusiones para lograr que nuestros alumnos y profesores seamos internacionales, interculturales y profesionalmente competentes.

Consejo Escolar de Navarra
Junta Superior de Educación



Nafarroako Eskola Kontseilua
Hezkuntzako Batzorde Nagusia