

# JOBS4ALL

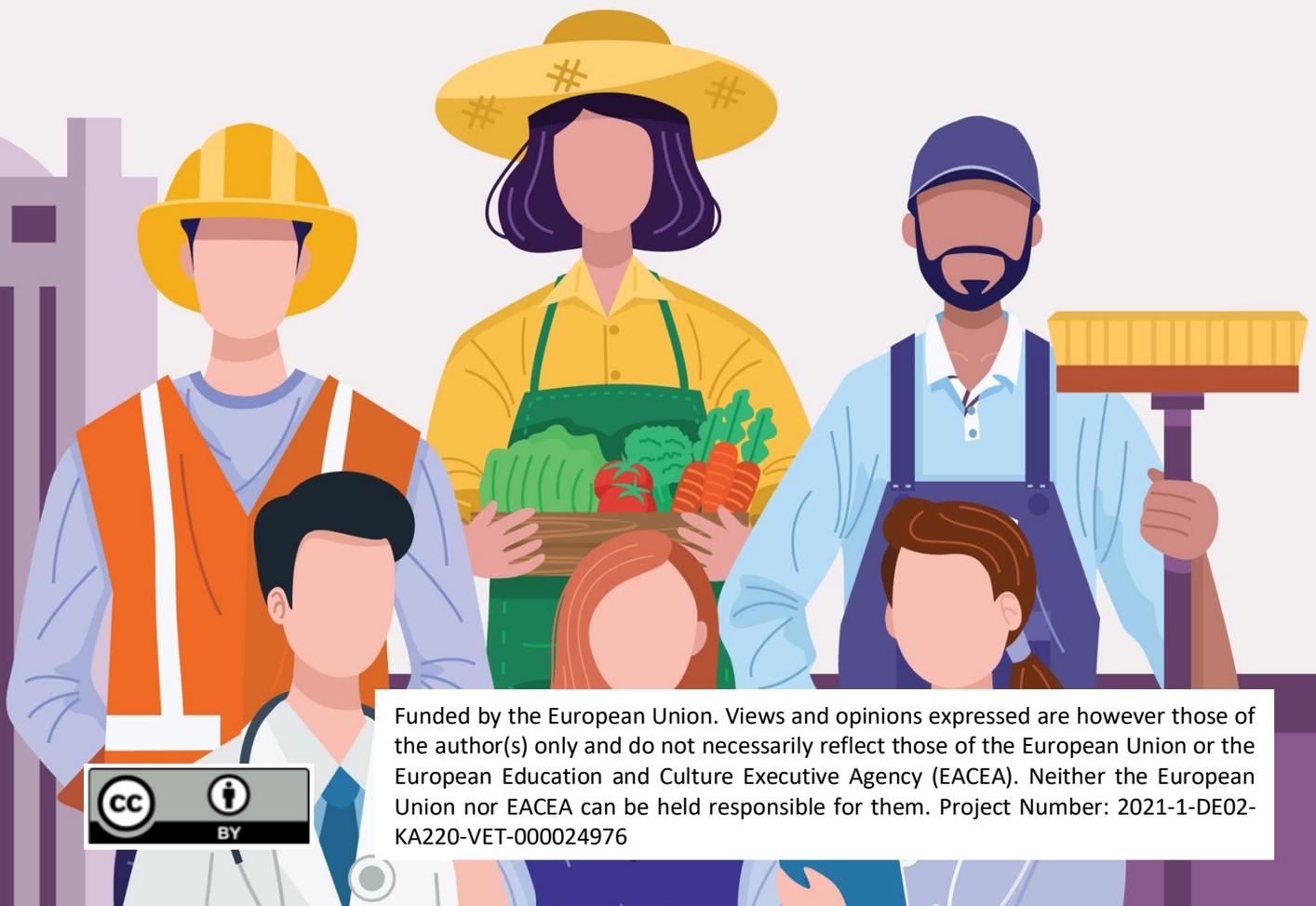
Resultado del Proyecto 1

# JOBS4ALL METODOLOGÍA

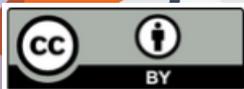
Desarrollado por Fondo Formación Euskadi – España



Co-funded by  
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2021-1-DE02-KA220-VET-000024976



## CONTENIDO

CONTEXTO DEL PROYECTO .....	2
INTRODUCCIÓN .....	5
OPORTUNIDADES, DESAFÍOS Y CUALIDADES DEL COMPROMISO EMPLEADOR .....	7
LA METODOLOGÍA .....	14
NIVEL 1: DANDO FORMA A LA EMPRESA VET .....	16
1.1 INNOVANDO ITINERARIOS EDUCATIVOS .....	16
1.2 FORTALECIMIENTO DE LA FP INCLUSIVA .....	23
1.3 IMPULSO A LA DIGITALIZACIÓN .....	29
NIVEL 2: FOMENTO DE LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS VETERINARIAS .....	35
2.1 TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL .....	35
2.2 TRABAJO EN RED Y CABILDEO .....	43
2.3 POTENCIAR LA MOVILIDAD Y LA INTERNACIONALIZACIÓN .....	52
MEJORES PRÁCTICAS Y FACTORES DE ÉXITO EN WBL Y COMPROMISO EMPLEADOR .....	61
CONSIDERACIONES FINALES .....	73



## CONTEXTO DEL PROYECTO

El mundo del trabajo está evolucionando a un ritmo acelerado. Las demandas cambiantes y crecientes de habilidades, junto con los desarrollos económicos, demográficos y tecnológicos, plantean desafíos considerables y brindan oportunidades para respuestas innovadoras e inclusivas de los sistemas de Educación y Formación Profesional (VET). Se están llevando a cabo varias reformas en toda Europa para introducir más modelos de aprendizaje o implementar otras formas de aprendizaje basado en el trabajo. Sin embargo, dado que los sistemas que provienen de diferentes marcos institucionales y legados están tratando de avanzar en esa dirección, se espera que el proceso de reforma sea bastante largo y difícil.

Además del aprendizaje basado en el trabajo, una cooperación significativa entre la FP y las empresas puede allanar el camino para que los sistemas de FP aumenten la calidad y el atractivo de la FP. Los socios de JOBS4ALL reconocen que la provisión de EFP debe basarse en una gobernanza eficaz en todos los niveles, y que un fuerte compromiso de los empleadores es vital para brindar una EFP excelente e inclusiva que ofrezca oportunidades tanto para la cohesión económica como social, aborde los desajustes entre las necesidades de los empleadores y las habilidades y el apoyo de los trabajadores. competitividad y desarrollo sostenible. Pero iniciar tales relaciones y asegurar su éxito y sostenibilidad está lejos de ser simple.

Con el fin de hacer frente a los desafíos mencionados anteriormente, se diseñó e implementó el proyecto JOBS4ALL, una asociación de cooperación en educación y formación profesional cofinanciada por el programa Erasmus+.

Los socios del proyecto son:

- internacionalista Bund – Alemania
- The Rural Hub – Irlanda
- Haute Formation aux Politiques Communautaires – Bélgica
- Asesoría de Talento Mindshift – Portugal
- IASIS – Grecia
- Centro de Innovación Social – Chipre
- Computadoras Danmar – Polonia
- Fondo Formación Euskadi – España

Los socios del proyecto identificaron la necesidad de mejorar las habilidades de sus profesionales de FP y proporcionar una metodología de vanguardia para adaptar el negocio de FP al futuro empleo de todos. Teniendo esto en cuenta, los objetivos del proyecto son:

- proporcionar a los proveedores de FP una metodología de participación de los empleadores a medida para dar forma a la cooperación entre la FP y las empresas y fomentar su sostenibilidad.
- Involucrar y mejorar las habilidades de los profesionales de VET en la participación efectiva de los empleadores a través de un curso combinado de Desarrollo Profesional Continuo (CPD) y un conjunto de herramientas de recursos prácticos.
- proporcionar un conjunto de estudios de casos en video que surjan de las pruebas piloto, con el objetivo de aumentar la conciencia y la reflexión entre los profesionales de FP sobre desafíos comunes.
- involucrar a socios asociados y partes interesadas clave en acciones de desarrollo, validación, difusión y explotación, a través de Grupos de Expertos Locales (LEG), una comunidad de práctica y eventos multiplicadores.
- impulsar la excelencia, el atractivo y la inclusión de la FP y el aprendizaje basado en el trabajo (WBL).

Para lograr estos objetivos, los socios de JOBS4ALL esperan:

- capacitar a 64 profesionales de FP en la participación efectiva de los empleadores a través de sesiones de capacitación en línea.
- organizar grupos de expertos locales con 40 miembros que representen a los gerentes y profesionales de VET, empleadores, socios asociados y expertos/partes interesadas relevantes, para recopilar su asesoramiento y experiencia en el desarrollo de los resultados del proyecto.
- promover una comunidad de práctica que involucre al menos a 160 participantes, para mantenerse viva durante el ciclo de vida del proyecto y después de su finalización.
- entreviste a 32 profesionales de VET, gerentes de VET, estudiantes de VET y empleadores, para estudiar un caso de sus experiencias WBL en video.
- involucrar a 16 socios asociados y más de 800 partes interesadas en la implementación y promoción del proyecto.

Los resultados esperados y otros resultados del proyecto JOBS4ALL son:

- Conocimiento adquirido sobre vías eficientes de participación de los empleadores por parte de las organizaciones socias y otros proveedores de FP involucrados en el proyecto.
- Habilidades adquiridas en el compromiso de los empleadores por parte de los profesionales de FP involucrados en el proyecto .
- Mayor uso del portal de aprendizaje JOBS4ALL y la comunidad de práctica.
- Sensibilización y reflexión sobre los desafíos comunes en la participación de los empleadores.
- Vínculos, sinergias y cooperación reforzados entre las organizaciones de los socios, pero también entre otros proveedores de FP y su red de empleadores, interlocutores sociales y partes interesadas.
- Reconocimiento impulsado de VET y WBL como una forma atractiva e inclusiva de educación y empleabilidad.
- Mayor capacidad de los proveedores y profesionales de FP para comprometerse de manera proactiva con los empleadores.
- Asociaciones estratégicas profundamente arraigadas con empleadores locales, nacionales e internacionales de todos los tamaños para trabajar en el diseño y la entrega de soluciones VET inclusivas que satisfagan sus demandas de habilidades específicas y actuales, mientras planifican las del futuro.
- Mayor apropiación, transferibilidad y escalabilidad del proyecto y sus resultados, disponibles como Recursos Educativos Abiertos (REA) en alemán, inglés, portugués, español, griego y polaco, por parte de proveedores y profesionales de FP, pero también por otros actores educativos como la Educación de Adultos ( AE) y Educación Superior (HE), incluso en otros países europeos.

## INTRODUCCIÓN

La Metodología JOBS4ALL es la parte inicial del primer resultado del proyecto: la metodología JOBS4ALL y el programa combinado de CPD. La Metodología es la base para ampliar la participación de los empleadores a:

- apuntalar habilidades desajustes
- inclusión social
- sigue la transformación digital
- continuar preparando a los jóvenes para ingresar y participar de manera exitosa y sostenible en el mercado laboral

La Metodología JOBS4ALL comprende un camino de 2 niveles de participación del empleador:

- Nivel 1 – Dando forma al negocio VET
  - 1.1 Innovando itinerarios educativos
  - 1.2 Fortalecimiento de la FP inclusiva
  - 1.3 Impulso digitalización
- Nivel 2: Fomento de la sostenibilidad empresarial de la FP
  - Mercado laboral tendencias
  - 2.2 Trabajo en red y cabildeo
  - 2.3 Potenciar la movilidad y la internacionalización

Mindshift Talent Advisory fue responsable de proporcionar las pautas y plantillas iniciales para que los socios del proyecto pudieran trabajar en estrecha colaboración en sus países con sus LEG, compuestos por al menos cinco representantes del personal de los socios, gerentes y formadores de FP, empleadores, socios asociados y expertos y partes interesadas. Los objetivos de este trabajo fueron:

- a) identificar modelos de participación, desafíos, oportunidades, factores de éxito y tendencias.
- b) definir qué cualidades deben ser consideradas en una relación comprometida con los empleadores.

La recolección de datos se realizó a través de una encuesta en línea y una investigación documental. Esto permitió recaudar valiosas contribuciones sobre las relaciones VET-negocios fuera del consorcio del proyecto.

Después de que todos los socios hayan recopilado sus datos nacionales, Mindshift e IB los analizaron y diseñaron la Metodología JOBS4ALL, en la que se presentan los resultados y se describe cada nivel de la metodología JOBS4ALL, incluida una guía práctica para su implementación y ejemplos de prácticas.

La segunda parte del resultado es un programa de desarrollo profesional continuo (CPD) combinado a medida para mejorar las habilidades de los profesionales de VET, ayudándolos a desarrollar su camino de 2 niveles y construir excelencia en el compromiso del empleador. El CPD considera las necesidades y los contextos actuales de los proveedores y profesionales de FP, con base en los resultados proporcionados por los LEG y presentados en la Metodología JOBS4ALL.

## OPORTUNIDADES , DESAFÍOS Y CUALIDADES EN LA COMPROMISO EMPLEADOR

La primera etapa de recolección de datos se implementó a través de una encuesta en línea compuesta por preguntas cerradas y abiertas. Fue respondida por 42 miembros de los LEG en los países socios.

Esta encuesta tuvo como objetivo recopilar perspectivas externas sobre tres dimensiones esenciales de la participación efectiva de VET-empresa:

- Oportunidades: ¿Por qué las empresas deberían apoyar a los proveedores de FP y el aprendizaje basado en el trabajo?
- Desafíos: ¿Cuáles son las principales barreras y limitaciones a las que se enfrentan las empresas que cooperan con VET?
- Perfil – ¿Qué cualidades se deben considerar en una relación VET-empresa?

Los resultados ayudaron a comprender mejor los contextos de los países participantes y recopilar aportes significativos sobre las tres dimensiones del compromiso efectivo de los empleadores que se acaban de mencionar. Los resultados se presentan a continuación.

### OPORTUNIDADES

#### ¿Por qué las empresas deberían apoyar a los proveedores de FP y el aprendizaje en el trabajo?

Los participantes de los Grupos de Expertos Locales recibieron 13 oportunidades/ventajas de involucrar a los empleadores en VET y WBL. Debían indicar su nivel de acuerdo con ellos mediante una escala de seis puntos, con el siguiente significado: 1 - muy en desacuerdo; 2 - muy en desacuerdo; 3 = en desacuerdo; 4 = de acuerdo; 5 = muy de acuerdo; 6 = muy de acuerdo.

La mayoría de las ventajas fueron valoradas con 6 –muy de acuerdo– y 5 –muy de acuerdo–, y solo un ítem fue votado como simplemente de acuerdo, lo que significa que todas las ventajas fueron efectivamente reconocidas como importantes para los profesionales consultados.

En la lista a continuación, las oportunidades se enumeran desde las más relevantes (arriba) hasta las menos relevantes (abajo).

- Habilidades anticipación y emparejamiento
- Acción hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
- desarrollo del personal
- Acción hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Mayor retención de personal
- Reclutamiento estrategia
- multigeneracional personal
- Mejora en la calidad del trabajo.
- Recursos de personal adicionales
- Mejor desempeño del personal
- Corporativo responsabilidad
- Mayor motivación y compromiso del personal.
- Más bajo ausentismo / rotación laboral



Así, las tres principales oportunidades identificadas son:

- 1. Anticipación y adecuación de habilidades** : acercar el mundo laboral a la FP para que los alumnos adquieran las competencias adecuadas que necesitarán en el lugar de trabajo.
- 2. Acción hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4** - Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos: profundizar



los vínculos entre los sistemas VET y el mercado laboral, independientemente de los antecedentes de los alumnos.

- 3. Desarrollo del personal** : para suprimir las brechas de competencias y contribuir a una mejor productividad y satisfacción en el trabajo.

Otras oportunidades/ ventajas enumeradas por los profesionales fueron:

- educación personalizada
- flujo libre del conocimiento
- mayor portabilidad y transferibilidad del know-how
- mejor combinación de habilidades (empleado) y necesidades (empleador)
- Oportunidades de trabajo en red que podrían surgir a partir del compromiso de la EFP a nivel territorial
- carrera profesional guía
- tercera e imparcial perspectiva sobre la dinámica laboral y la condición de capacidad para trabajar dentro de la empresa

## RETOS

### ¿Cuáles son las principales barreras y limitaciones a las que se enfrentan las empresas que cooperan con la FP?

Con respecto a los desafíos que enfrentan los empleadores cuando cooperan con VET, a los participantes se les dieron 13 opciones que tenían que calificar desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 6 (muy de acuerdo), al igual que en el ejercicio anterior para las oportunidades.

Esta vez, las respuestas fueron más heterogéneas y abarcaron los seis niveles de calificación. Aunque ninguno de los desafíos parece demasiado grande para representar una amenaza real para la dinámica de colaboración sostenible e impactante entre VET y los empleadores, ya que ninguno fue votado principalmente con el nivel 6: muy de acuerdo. Sin embargo, queda bastante claro cuáles son los principales desafíos y qué temas casi no constituyen un desafío desde la perspectiva de estos profesionales, lo que se puede ver en el gráfico a continuación.



- ☑ Tiempo
- ☑ Diferentes expectativas sobre los resultados.
- ☑ Sin acomodación de las necesidades del empleador
- ☑ Aspectos financieros
- ☑ Falta o poca infraestructura de formación
- ☑ Falta de interés por invertir en supervisión y orientación.
- ☑ Las oportunidades de cooperación son ocasionales.
- ☑ Falta de cultura de formación/desarrollo profesional continuo
- ☑ prejuicios sobre Participantes
- ☑ Información limitada sobre los requisitos del programa
- ☑ Programas no ser inclusivo
- ☑ Poco margen para la progresión ocupacional
- ☑ Creación de divisiones entre el personal.



Los tres principales desafíos identificados son así:

1. **Tiempo** : la construcción de un terreno común de referencia requiere recursos desde una perspectiva temporal que podría impedir el interés a largo plazo de ambas partes involucradas.
2. **Diferentes expectativas sobre los resultados** : las expectativas específicas de los empleados pueden superarse debido a su participación directa en la planificación del programa educativo, que conlleva más capas de complejidad para gestionar.
3. **Sin adaptación a las necesidades del empleador** : si las competencias requeridas en las empresas no se exploran adecuadamente durante la formación, el compromiso con la FP tiende a debilitarse.



Todos los desafíos restantes parecen superarse con relativa facilidad mediante el análisis de las necesidades y una planificación coherente.

Otros desafíos enumerados por los profesionales fueron:

- la relevancia de estos desafíos puede diferir dependiendo de cómo se mantenga la cooperación y cómo se gestione la organización VET
- el nivel de educación de los participantes puede ser muy variable
- el lenguaje de los negocios y el de la VET es completamente diferente, por lo que puede ser un desafío identificar áreas comunes para el debate y la colaboración
- falta de conocimiento de los gerentes y empleadores sobre las oportunidades de FP.
- falta de conocimiento sobre cómo incorporar la FP en las empresas
- falta de aprendices en general

## PERFIL

### ¿Qué cualidades se deben considerar en una relación FP-empresa?

Finalmente, se preguntó a los expertos, en una pregunta abierta, qué cualidades son esenciales para una relación VET-empresa sostenible y eficaz. Muchas se repetían con frecuencia y teniendo en cuenta que organizamos las cualidades en tres grupos:

- extremadamente importante: las cualidades que fueron referidas varias veces
- muy importante: las cualidades que a veces se referían
- importante: las cualidades que fueron referidas una vez

### Extremadamente importante

- Comunicación
- Problema resolviendo orientación
- Franqueza



- Confianza
- Trabajo en equipo
- Cooperación
- Compromiso
- Honestidad
- Comprensión
- Respeto

## Muy importante

- Empatía
- Fiabilidad
- Versatilidad
- Creatividad
- Transparencia
- Confianza
- Responsabilidad
- Crítico pensando
- Paciencia
- Proactividad

## Importante

- Resiliencia
- Emocional inteligencia
- Optimismo
- Determinación
- Inclusión
- Pluralidad
- Motivación
- Sinceridad
- Meta orientación
- Profesionalismo
- largo plazo orientación
- Eficiencia
- Cortesía



En cuanto a la comunicación, que fue la cualidad más referida, también se indicó que debe ser eficaz, fluida, constante y cercana.

La apertura para aprender cosas nuevas, diferentes opiniones y puntos de vista también se mencionó como esencial, junto con el respeto por la experiencia y los conocimientos tanto de los proveedores de VET como de los empleadores.

Además, también se declaró como importante :

- la necesidad de la mejora continua de la relación de compromiso mediante la comunicación frecuente
- considerar las necesidades cambiantes de las empresas y lo que las organizaciones VET pueden proporcionar en términos de contenido
- monitorear y evaluar el compromiso
- proporcionar una buena formación de tutores antes del período WBL



## LA METODOLOGIA

La colaboración con los empleadores es importante para los sistemas VET. Los empleadores quieren que los sistemas VET proporcionen a los profesionales las competencias y calificaciones adecuadas, y los sistemas VET quieren que los empleadores obtengan los profesionales adecuados, que participen en el diseño de currículos actualizados con respecto a sus necesidades y las necesidades de la industria y que acojan a los aprendices durante sus períodos de aprendizaje en los ambientes de trabajo. Lograr estas características y establecer una relación VET-empresa estable pero también flexible implica colaborar con los empleadores a largo plazo, generando interés mutuo y conduciendo a resultados de éxito conjuntos.

La participación eficiente de los empleadores es esencial en el complejo contexto global actual. Los cambios operativos inducidos por el desarrollo de la tecnología y las cambiantes demandas de los consumidores están acelerando el proceso de creación de nuevos modelos de negocio y de nuevos puestos de trabajo, mientras que otros desaparecen o se adaptan.

Además de eso, la reciente guerra en Europa, los nuevos flujos migratorios, los cambios demográficos, la inflación monetaria, la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto, la mitigación de los efectos del cambio climático, los requisitos más altos de competencias y calificaciones y los desajustes de talentos hacen que las asociaciones de empleadores y VET sean aún más importante. Pero iniciar tales relaciones y asegurar su éxito y sostenibilidad involucra diferentes estrategias.

El camino de compromiso del empleador de JOBS4ALL comprende un camino de 2 niveles para el compromiso del empleador. Cada nivel representa diferentes áreas de participación que deben garantizarse para una mayor integración de los empleadores en las actividades de los sistemas VET.

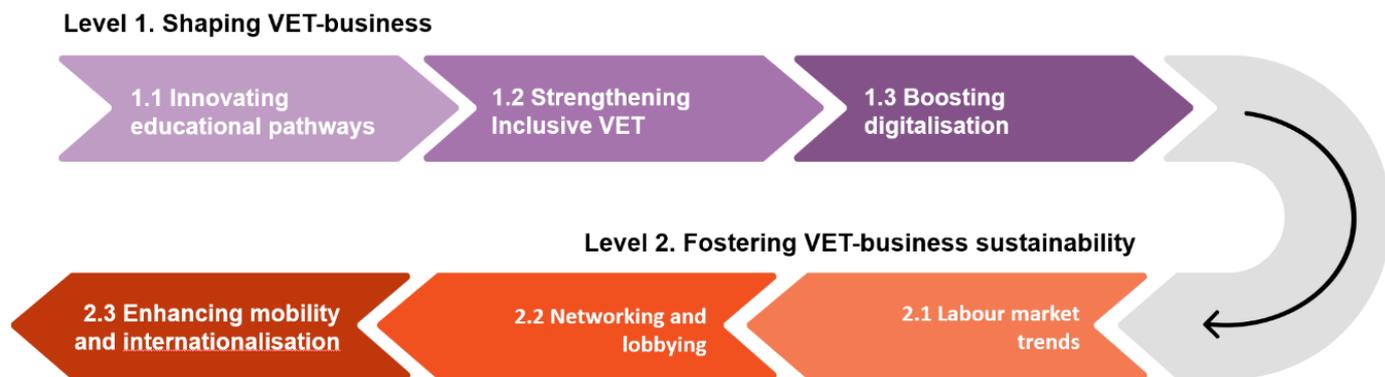


Figura 1: Vía de 2 niveles de JOBS4ALL para la participación del empleador

Esta metodología sugiere una relación FP-empresa ideal en el contexto contemporáneo y describe las actividades que lo sustentan. Las actividades descritas en el primer nivel son importantes para dar forma a la relación y las actividades en el segundo nivel son fundamentales para garantizar la sostenibilidad de la empresa VET.

A continuación se detallan cada uno de los dos niveles de la vía de compromiso del empleador de 2 niveles de JOBS4ALL. Para cada una de las tres áreas de los dos niveles, se presenta un marco teórico general junto con ejemplos de buenas prácticas de cada país socio y de otros países europeos.

La información presentada se puede utilizar y adaptar a cualquier relación VET-empleador.

## NIVEL 1: DANDO FORMA AL NEGOCIO VET

### 1.1 Innovando itinerarios educativos



#### 1.1 Innovando Itinerarios educativos

Involucrar a los empleadores en el desarrollo y/o adaptación de nuevos itinerarios educativos, currículos y/o perfiles ocupacionales para la FP, asegurando el vínculo entre la teoría y la práctica en la educación en el lugar de trabajo.

Cuando los proveedores de FP inician un compromiso con los empleadores, el primer paso es comprender las competencias necesarias en los lugares de trabajo, dando a los proveedores de FP la oportunidad de obtener esta información directamente de los empleadores y su personal. Los perfiles profesionales están en continua evolución, en función de la dinámica e innovación del mercado laboral. Por lo tanto, es necesario actualizar los programas VET, asegurando la adquisición de las competencias pertinentes, e involucrar a los empleadores para que den recomendaciones y apoyen el aprendizaje en el trabajo.

Un itinerario VET debe incluir un plan de estudios básico estable y elementos flexibles. Los alumnos deben contar con una base sólida de competencias transversales clave, incluido el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y el espíritu empresarial. Al mismo tiempo, necesitan adquirir habilidades técnicas específicas necesarias en el mercado laboral, que hoy en día cambia a menudo, especialmente debido a la rápida evolución de la TI y la industria. Solo así un itinerario de FP puede proporcionar profesionales competentes, adaptados y adaptables a las necesidades del mercado laboral.

Además, la FP debe promover la empleabilidad, la productividad y la competitividad de los estudiantes, para que puedan contribuir a la innovación en las empresas. Por ello es importante que los empresarios tengan voz en el diseño y desarrollo de un currículo formativo de FP, volviéndolos innovadores y adaptados a la realidad de las empresas.

En consecuencia, es importante mejorar aún más la relevancia de los planes de estudios de FP para el mercado laboral. Un enfoque basado en los resultados del aprendizaje puede fortalecer los planes de estudios de EFP en el mercado laboral, incluyendo necesariamente la formación práctica y en el puesto de trabajo.

También es necesario aumentar el atractivo de la EFP para contratar a profesores y formadores altamente cualificados y experimentados. Su desarrollo profesional continuo debe incluir métodos de enseñanza innovadores y habilidades digitales, para que puedan enseñar y capacitarse con alta calidad.

Resumiendo algunos de los aspectos ya mencionados y agregando algunos más, para ser innovador, un itinerario de FP debe:

- tener un enfoque centrado en el alumno , centrado en las necesidades de los alumnos
- proporcionar un aprendizaje modular y flexible
- incluir oportunidades de movilidad
- hacer uso de entornos de aprendizaje, pedagogías y herramientas modernas, incluido el aprendizaje respaldado por la tecnología
- apoyar el crecimiento sostenible
- fomentar la creatividad de los alumnos
- ser receptivo a las prioridades presentadas por el panorama económico
- considerar el estado del arte actual de la industria, especialmente con respecto a la cuarta revolución industrial/Industria 4.0
- presentar estrategias para desarrollar negocios a nivel local, regional, nacional y europeo
- integrar metodologías de aseguramiento de la calidad
- considerar los comentarios de los formadores, los aprendices y los empleadores para ajustar, actualizar y adaptar los planes de estudios de FP a las condiciones del mercado laboral

La consulta de los empleadores puede llevarse a cabo utilizando diferentes métodos, como entrevistas cara a cara, encuestas en línea o participación en reuniones conjuntas de empleadores para discutir temas de tendencia como la transformación digital y la economía verde. Al involucrar a grupos de empleadores, los proveedores de EFP pueden obtener una perspectiva empresarial más amplia.

En este nivel de caminos educativos innovadores, es necesario un compromiso profundo. Los proveedores de VET y los empleadores están adquiriendo conocimiento mutuo y capacidad para innovar en planes de estudios, estrategias WBL, servicios de colocación y programas de carrera, por ejemplo, aprendizajes, pasantías, talleres, capacitación en el trabajo, observación de trabajos, charlas.

Para los empleadores, la mayor ventaja de esta participación en el desarrollo de itinerarios educativos innovadores es identificar, entrevistar y contratar empleados potenciales que completaron con éxito un itinerario VET.

A continuación, se presentan ejemplos de otras actividades que ya se están llevando a cabo en los países socios del proyecto JOBS4ALL y también en Malta en relación con la innovación de vías educativas.

## MALTA

### El impacto macro de las microempresas en Malta

[www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating\\_tvet\\_framework.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating_tvet_framework.pdf)

Teniendo en cuenta que en Malta el 97,3% de todas las empresas son PYME con menos de 10 empleados, la Facultad de Artes, Ciencias y Tecnología de Malta (MCAST) se estableció en 2001 para enseñar a los estudiantes cómo iniciar y operar pequeñas empresas exitosas.

Hasta 2019, MCAST brindó más de 180 cursos vocacionales de tiempo completo a 4000 estudiantes de medio tiempo y más de 300 cursos vocacionales de medio tiempo a 7000 estudiantes, involucrando a más de 750 profesores y formadores. Todos los cursos están totalmente acreditados por Malta Qualifications Framework (MQF) y European Qualifications Framework (EQF).

Conclusiones clave:

- Sobre la base de 20 años a la vanguardia de la educación TVET en Malta, MCAST tiene como objetivo fortalecer el espíritu de iniciativa y espíritu empresarial de los jóvenes.
- Evaluando y desafiando continuamente la enseñanza y el aprendizaje, los productos y servicios, y el ecosistema, MCAST crea nuevas oportunidades y garantiza que las prácticas existentes sigan siendo dinámicas y relevantes.

Todos los programas creados por MCAST reflejan las tendencias y demandas de la industria local; de hecho, incluso se están alineando con objetivos internacionales de EFTP como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyo impacto inmediato debería ser local. Por esta razón, la estrategia MCAST refleja esta realidad y la utiliza como guía para dar forma a la política, los planes de estudios y la cultura del campus, un enfoque que las instituciones de EFTP pueden replicar.

## CHIPRE

### Sistema Chipre

[www.sistemacyprus.com](http://www.sistemacyprus.com)

Sistema Chipre es un programa de orquesta y coro de música social establecido en 2018. Sistema Chipre ofrece educación musical a niños y jóvenes de Chipre, incluidos migrantes, refugiados y niños y jóvenes con menos oportunidades, y garantiza que estos grupos sean respetados y reconocidos, e incluidos en la sociedad.

## ALEMANIA

### Oberschule del IB Neuenhagen

[oberschule-neuenhagen.de](http://oberschule-neuenhagen.de)

La Oberschule (educación secundaria general) es una escuela dirigida por IB en Neuenhagen, cerca de Berlín. El perfil de la escuela se caracteriza por un programa integrado de orientación de educación vocacional que permite a los estudiantes tomar una decisión equilibrada sobre su carrera profesional. El programa de la escuela contiene, entre otros:

- Experiencia laboral en talleres de formación profesional propios del IB, y en 7º y 8º año aprendiendo sobre diferentes campos de formación, probando herramientas y diferentes materiales, y conociendo currículos formativos, necesidades y competencias para perfiles de puesto
- Pasantías en empresas regionales y en los años 9 y 10 para aprender sobre el trabajo diario y los desafíos en el campo elegido, para tener una idea sobre los requisitos de los trabajos en ese campo.
- La formación preprofesional como parte integrante del concepto de escuela



- Cerca cooperación con negocios
- Talleres sobre perfiles de puestos, incluida la evaluación de competencias

## GRECIA

### pinolo proyecto

[www.pinoloeurope.eu](http://www.pinoloeurope.eu)

Pinolo es un proyecto Erasmus+ dirigido a artistas desempleados, creativos, formadores, organizaciones de orientación profesional, orientadores y todo profesional que trabaje en el ámbito del arte.

El objetivo del proyecto es:

- introducir material de formación único y aprendizaje experiencial
- influir en los responsables políticos de la UE para mejorar las condiciones del mercado laboral y crear nuevas oportunidades de empleo
- brindar herramientas para incursionar en iniciativas de emprendimiento social y oportunidades de empleo
- proporcionar inspiración para continuar experimentando con nuevas técnicas y mejorando habilidades
- estableciendo el arte como una de las mejores formas de expresión incluso en entornos educativos
- sensibilizar sobre la discriminación a la que se enfrentan las personas desempleadas y fomentar su inclusión

El proyecto disfruta de una sólida asociación a nivel europeo con organizaciones comprometidas a brindar apoyo a los artistas para que obtengan empleo mientras contribuyen al desarrollo social.

## IRLANDA

### Habilidades 4 Proyecto de trabajo

[skills4workproject.eu](http://skills4workproject.eu)

El proyecto Skills 4 Work está financiado por la Agencia Nacional de Irlanda ( Leargas ) en el marco del Programa Erasmus+.

El objetivo del proyecto es mejorar las vías de experiencia laboral para los trabajadores de FP mediante la creación y validación de un modelo de implementación de aprendizaje basado en el trabajo que involucre a las organizaciones y empresas de FP. El énfasis está en aprender de la experiencia de los demás y entablar un diálogo real con los empleadores mediante el desarrollo del modelo en estrecha colaboración con las empresas locales. A través de la implementación práctica de diferentes enfoques de aprendizaje basados en el trabajo y la retroalimentación de las empresas, el proyecto ha desarrollado pautas de implementación práctica que mejorarán significativamente la calidad de la experiencia laboral tanto para los trabajadores de EFP como para las empresas en los países socios. El proyecto benefició a los profesores de FP mediante la creación de materiales de desarrollo profesional continuo y la transferencia transnacional de buenas prácticas a través de eventos conjuntos de aprendizaje entre pares como parte del CPD.

Objetivos del proyecto:

- aprender sobre los programas de experiencia laboral existentes en los países socios a través de visitas prácticas de estudio organizadas para profesores de FP como parte de la estrategia CPD

- Establecer grupos de trabajo de FP y empleadores en cada país socio para colaborar en el desarrollo y la validación de un modelo de implementación de WBL y entablar un diálogo sobre prácticas de experiencia laboral significativas.
- desarrollar pautas de implementación de WBL para VET
- desarrollar materiales de DPC para profesores de FP
- ampliar la participación de los empleadores en las prácticas de aprendizaje basadas en el trabajo en los países socios

Se han desarrollado los siguientes tres resultados del proyecto:

1. Pautas de implementación en línea de WBL para VET
2. Materiales de DPC para profesores de FP
3. VET – Asociaciones empresariales

## POLONIA

### Centro de Formación Profesional en Wysokiem Mazowieckiem

[www.ckzwm.edu.pl](http://www.ckzwm.edu.pl)

Esta escuela coopera con empresas que operan en el mercado laboral local, *por ejemplo*, con la Cooperativa Lechera Mlekovita. La planta de producción láctea de desarrollo dinámico implementa nuevas tecnologías, lo que permite una automatización y robotización de gran alcance de los procesos tecnológicos. Como resultado, existe una demanda creciente de personal técnico de nivel medio bien preparado y capaz de enfrentar los desafíos. La cooperación de la escuela con Mlekovita durante muchos años resultó en la implementación de nuevos campos de estudio. Desde 2005 se enseña mecatrónica.

En 2017, siguiendo la idea de Mlekovita, la escuela implementó la dirección de formación de técnicos en refrigeración y aire acondicionado. Hasta el momento, esta es la única escuela en Podlaskie Voivodeship, donde uno puede obtener calificaciones en esta profesión. Los estudiantes que aprenden las profesiones implementadas en cooperación con Mlekovita realizan su aprendizaje en la planta; los profesores cooperan con el personal técnico y los graduados encuentran empleo allí.

En 2021, la escuela recibió un prestigioso premio de la Comisión Europea por la enseñanza innovadora. Ha resultado en la creación de un currículo modelo para enseñar sobre fuentes alternativas de propulsión automotriz. Todos los materiales que se han creado están disponibles en la plataforma AlterDrive y se pueden utilizar para enseñar a los técnicos de automoción prácticamente en toda Europa ([www.alterdrive.eu](http://www.alterdrive.eu)).

## PORTUGAL

### Escola Profissional para a Indústria da Metalurgia e da Metalomecânica (EPIM)

[escolaprofissionalmoita.com/empresas-pedagógicas/epim/](http://escolaprofissionalmoita.com/empresas-pedagógicas/epim/)

EPIM (Escuela de FP de la Industria Metalúrgica y Metalmeccánica) tiene como objetivo crear vínculos efectivos entre la trayectoria formativa de los estudiantes y la realidad del mercado laboral local, regional y nacional. Para ello, la Escuela funciona como una “empresa pedagógica”, una oferta innovadora en el Sistema Educativo Nacional que conecta permanentemente a los estudiantes, la Escuela, las empresas y, en consecuencia, el mercado de trabajo.

El concepto de “empresa pedagógica” presenta un modelo pedagógico estructurante y diferenciador, que provoca cambios efectivos en la gestión del marco formativo.

La “empresa pedagógica” es un espacio de aprendizaje en un contexto real, práctico y concreto, ya que los estudiantes movilizan sus habilidades transversales y técnicas a través de la prestación de

servicios, o el diseño de productos dirigidos a una cartera de clientes existentes en el mercado. Las “empresas pedagógicas” presentan dos tipologías:

- empresas que “nacen” en la Escuela, desarrollan un plan de negocios y se convierten en estructuras logísticas y financieramente autónomas
- empresas/instituciones que colaboran con la Escuela y aportan las materias técnicas mediante la cesión de espacios, medios materiales y equipamientos

Así, las Empresas/Instituciones colaboradoras tienen una intervención directa en el proceso de formación de los futuros profesionales de su área, pueden adaptar los planes de estudios a las demandas del mercado laboral e integrar a jóvenes profesionales con costes de adaptación reducidos.

## ESPAÑA

### Innobasque

[www.innobasque.eus](http://www.innobasque.eus)

Innobasque es el agente único de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, creada por iniciativa del Gobierno Vasco en 2007 para asistirle en el diseño, implementación y promoción de políticas de innovación. Se configura como una asociación privada sin ánimo de lucro para impulsar el proceso de transformación social y económica a través de la innovación y convertir Euskadi en una sociedad innovadora en todos sus ámbitos. La organización proporciona:

- Formación en innovación - Programa abierto y gratuito que incluye desde conceptos y herramientas básicos de innovación hasta conocimientos sobre la gestión y explotación de la Investigación y Desarrollo (I+D), oportunidades de internacionalización y financiación europea, y áreas de especialización inteligente para Euskadi, entre otras. otros.
- Perfil de innovación: ayuda a conocer el grado de innovación real dentro de cualquier organización.
- Ayudas a la I+D+i - facilita la búsqueda de todos los recursos públicos que las administraciones vasca, estatal o europea ponen a disposición de las pequeñas y medianas empresas.
- Hazinnova – un servicio en el que las personas pueden solicitar asesoramiento gratuito de un consultor especializado para poner en marcha microproyectos innovadores en una empresa.
- Busque oportunidades comerciales: con un localizador de socios para más de 60 países.
- Innovación en Modelos de Negocio – que permita visualizar y ordenar qué se va a ofrecer al mercado y de qué manera, para determinar con precisión a quién va dirigida una oferta y cómo obtener rentabilidad con ella.



## 1.2 Fortalecimiento de la FP Inclusiva

A purple arrow pointing to the right, containing the text "1.2 Fortalecimiento de la FP inclusiva" in white, bold, sans-serif font.

### 1.2 Fortalecimiento de la FP inclusiva

Apoyar a los empleadores para que proporcionen vías de aprendizaje en el lugar de trabajo más eficientes para todos, con especial atención a las personas vulnerables a la exclusión, creando un entorno de aprendizaje abierto e inclusivo, teniendo en cuenta la Declaración de Educación de Salzburgo "Hacia un entorno de aprendizaje más inclusivo en Europa".

Los sistemas de FP deben proporcionar una FP inclusiva, ofreciendo oportunidades para la cohesión social y económica, transmitiendo los valores europeos y fomentando la ciudadanía. Todos los estudiantes deben tener la oportunidad de desarrollar todo su potencial profesional y personal, en una perspectiva de aprendizaje permanente.

Para ser considerado inclusivo, un itinerario inclusivo de FP debe considerar e integrar los cuatro principios siguientes:

- adquisición de competencias y cualificaciones que garanticen el desarrollo personal y profesional, la empleabilidad, la ciudadanía activa y la adaptabilidad de los alumnos
- planes de estudios accesibles, atractivos, pertinentes e innovadores
- respuesta a las necesidades económicas y sociales
- diversidad integración y responsabilidad compartida

A partir de estos principios, se pueden poner en práctica varias medidas concretas para que los itinerarios de FP sean inclusivos, garantizando oportunidades de formación para todos. Esto se puede hacer proporcionando:

- acceso equilibrado de género a la EFP
- oportunidades para jóvenes y adultos
- Reconocimiento del aprendizaje previo
- validación del aprendizaje no formal e informal
- certificación de la formación adquirida

- servicios de orientación para el desarrollo de planes de carrera individuales que deben ser revisados y ajustados a lo largo del tiempo considerando las necesidades de los empleadores y las competencias de los estudiantes
- una perspectiva de aprendizaje permanente que integre la FP inicial y continua
- conexión con el empleo y las estrategias sociales a nivel local, regional, nacional y europeo

La EFP debe promoverse en todos los niveles de educación y formación, como en los niveles superiores, como parte de la EFP superior, que presentan niveles de implementación bastante diferentes en los países europeos.

Cuando la EFP también sigue el primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, es beneficiosa para todos, independientemente de factores como el entorno socioeconómico, el nivel de competencias o la situación laboral. Al ser inclusivo, la EFP puede permitir que las personas sean ciudadanos conscientes y profesionales eficaces.

Considerando el punto de vista de los empleadores, es necesario que los sistemas VET:

- asesorar a los empleadores sobre la importancia de la integración de la diversidad en los lugares de trabajo
- Considere los conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarios en el lugar de trabajo, ya que solo de esa manera serán relevantes para los estudiantes y profesionales, independientemente de sus antecedentes.

A continuación se presentan enfoques ilustrativos que ya se están llevando a cabo en los países socios del proyecto JOBS4ALL y en Austria con respecto al fortalecimiento de la FP inclusiva.

## AUSTRIA

### AGUA

[op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en)

programa de mercado laboral activo del Servicio Público de Empleo de Austria (AMS), que se refiere a personas desempleadas sin calificaciones adecuadas con una tasa de empleabilidad por debajo del promedio del país.

El objetivo principal de este proyecto es asegurar que las organizaciones participantes empleen a las personas después de que completen el programa .

La formación puede durar hasta un año. En promedio, dos tercios del tiempo se dedican al aprendizaje basado en el trabajo en las empresas participantes y un tercio se dedica a la educación. Este programa proporciona aprendizaje permanente y promueve la inclusión social, ya que tiene como objetivo mejorar las habilidades de las personas desempleadas.

El programa ha logrado buenos resultados, y con un total de 3.000 participantes y una tasa de deserción del 35%, tiene una salida anual de 2.000 personas que reciben un título, el 65% de los cuales todavía están empleados tres meses después de su finalización.

## CHIPRE

### proyecto faro

[www.lighthouse-project.eu](http://www.lighthouse-project.eu)

CARDET aspira a ser uno de los institutos de investigación líderes en la región euromediterránea en las áreas de educación, desarrollo sostenible, justicia social y soluciones tecnológicas.

Participa en el proyecto Lighthouse, que tiene como objetivo establecer un modelo y herramientas innovadores para apoyar el aprendizaje permanente y las trayectorias profesionales de los inmigrantes mediante el asesoramiento personalizado y el reconocimiento del aprendizaje previo para mejorar las habilidades, la empleabilidad y la movilidad.

## ALEMANIA

### Universitätsschule Dresde

[universitaetsschule.org](http://universitaetsschule.org)

La Escuela Universitaria es un proyecto conjunto de la capital del estado, Dresden, y la Universidad Tecnológica de Dresden. Comprende tres escuelas bajo un mismo techo: 1) una escuela primaria y secundaria pública administrada por la ciudad, donde se prueban formas innovadoras de enseñanza y aprendizaje bajo supervisión científica; 2) una institución de investigación pedagógica; 3) una institución de formación y educación superior para futuros y actuales profesores.

Los componentes principales del concepto de la escuela son: multilingüe; entre grados; interdisciplinario; inclusivo; aprendizaje durante todo el día; autodeterminado; cooperativa; y digitalizado.

Un objetivo especial de la escuela es facilitar la transición de la escuela al trabajo. Para ello, desarrolla un concepto integral para la orientación y preparación de carrera y para esa transición.

Todos los alumnos aprenden en un entorno inclusivo, es decir, independientemente de su origen, necesidades especiales, edad, etc.

Aprender en la Escuela Universitaria significa: citas en lugar de horarios; proyectos en lugar de materias; equipos de proyecto en lugar de clases; y entornos de trabajo reales en lugar de aulas (jardín, taller, laboratorio, cocina, escritorio).

La escuela promueve: itinerarios individuales de aprendizaje; desarrollo de talentos especiales; responsabilidad personal; auto-realización; la unicidad del individuo; relación en lugar de paternidad.

Más información en <https://www.youtube.com/watch?v=r9nE8rqRyVI>

## GRECIA

### proyecto ELMI

[www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50](http://www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50)

Educación para la integración en el mercado laboral: permitir a los educadores dirigirse mejor a los adultos poco cualificados (ELMI) es un proyecto Erasmus+ con los objetivos de:

- aumentar las competencias de los educadores
- desarrollar las capacidades de las organizaciones que educan a adultos que enfrentan discriminación múltiple
- identificar, recopilar y analizar buenas prácticas, y sus posibilidades de transferencia
- permitir a los educadores fomentar una mejor integración de los beneficiarios finales en la sociedad en general y el mercado laboral
- establecer una red internacional de organizaciones de educación de adultos que trabajen en proyectos futuros basados en ELMI
- fomentar el diálogo interétnico y la lucha contra la discriminación

## IRLANDA

### Equipo Great Place to Work: CACI – Creando Oportunidades para la Conexión

[www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952](http://www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952)

El equipo de Great Place to Work de CACI se ha dedicado a mejorar su cultura interna durante varios años. La pasión de este grupo es evidente a través de su trabajo incansable en una variedad de áreas operativas. Al combinar las sugerencias de los empleados con su propio ingenio, han promulgado cambios significativos en las áreas de bienestar, recopilando e implementando las mejores prácticas, compromisos de responsabilidad social corporativa y actividades sociales. Crear un sentido de pertenencia para todos los empleados, independientemente de su cargo, edad o antecedentes, es un esfuerzo noble, más destacado que nunca entre muchas organizaciones en la actualidad. Alcanzar ese objetivo requiere prácticas significativas, que den voz a todos los empleados.

## POLONIA

### Fundación Rehabilitación Activa (FAR)

[www.far.org.pl/select-your-language/english.html](http://www.far.org.pl/select-your-language/english.html)

FAR fue fundado por usuarios de sillas de ruedas para usuarios de sillas de ruedas y enseña a las personas con lesiones de la médula espinal o inercia de las extremidades cómo vivir una vida normal en una silla de ruedas y lograr los objetivos por los que luchaban antes del accidente.

FAR implementa y desarrolla un programa integral de activación social y profesional. Su objetivo principal es una solución integral y sistemática al mayor número posible de problemas que contribuyen a la marginación de las personas con discapacidad.



La Fundación integra a las personas con discapacidad en la vida social y profesional a través de una serie de actividades tales como: campamentos de rehabilitación activa; cursos de formación y rehabilitación; clases; entrenamientos; seminarios; cursos de computación; cursos de licencia de conducir; suministro de equipo; eventos deportivos y de integración; actividades de asesoramiento e información; asesoramiento laboral.

Las áreas de actividad de las FAR incluyen el deporte; turismo; aficiones; rehabilitación; servicios sociales; la apoyo psicológico; desarrollo de calificaciones; activación profesional; y reintegración.

## PORTUGAL

### **Centro de Rehabilitación y Formación Profesional de CERCIGUI (CRFP)**

[cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-rehabilitacion-e-formacao-profissional](http://cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-rehabilitacion-e-formacao-profissional)

CRFP (Centro de Rehabilitación y FP) es un centro de formación que tiene como objetivo promover la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral habitual, contribuyendo a una sociedad más inclusiva.

Realiza la derivación, evaluación y orientación profesional de los estudiantes, apoyando su proceso de inserción y post-integración al mercado laboral.

El Centro cuenta con áreas de taller donde los estudiantes pueden realizar tareas relacionadas con la profesión que eligieron.

Los cursos de formación incluyen formación básica, formación para la integración y formación tecnológica. Tras la formación tecnológica, los alumnos realizan prácticas en un contexto laboral real, con entidades y empresas colaboradoras de los Centros. CRFP brinda apoyo técnico a las entidades colaboradoras e información sobre los incentivos otorgados para la contratación de estudiantes.

El Centro ofrece los siguientes cursos: carpintero, cerrajero, cocinero, pastelero, panadero, costurero, administrativo, informático y serigrafista.

## ESPAÑA

### **Lantegi Batuak**

[www.lantegibatuak.eus](http://www.lantegibatuak.eus)

Lantegi Batuak es una entidad sin ánimo de lucro que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, para conseguir su inclusión, máximo desarrollo y calidad de vida. Convierten las necesidades de sus clientes en oportunidades para personas con discapacidad. Se implican en el desarrollo territorial: con una red de centros y servicios presentes en todas las comarcas, garantizan la cercanía con los clientes y las personas, y colaboran de forma limitada con instituciones públicas y entidades sociales y empresariales.

Es una entidad impulsada por Gorabide, la asociación vizcaína a favor de las personas con discapacidad intelectual.

Sus principales áreas de actuación son:

- Inclusión y desarrollo profesional – generar oportunidades laborales de calidad y acompañar a las personas en su educación y formación para el desarrollo profesional con el necesario acompañamiento individualizado.



- Transferencia de conocimiento - compartir los avances en sus modelos de gestión e investigación con entidades e instituciones, para avanzar en una sociedad más justa e inclusiva.
- Competitividad - implicarse en los resultados de sus clientes y aportar soluciones adaptadas a sus necesidades, con respuestas basadas en multitecnologías.
- Participación e innovación – a través de múltiples iniciativas de networking y colaborando en foros de innovación social y profesional, con acciones de promoción y sensibilización.

### 1.3 Impulsar la digitalización

#### 1.3 Impulsando la digitalización

Apoyar a los empleadores para que identifiquen sus necesidades de alfabetización digital a través del marco EU DigComp , para que puedan brindar aprendizaje basado en el trabajo en Industrias 4.0 y 5.0.

Los sistemas VET deben estar informados sobre las competencias requeridas por el mercado laboral para ayudar a los estudiantes a obtener los conocimientos y las habilidades alineadas con el desarrollo de la sociedad y del mercado laboral, incluida, a gran escala, la digitalización, asegurando al mismo tiempo la transición hacia economías más verdes y el desarrollo sostenible.

El tema de la digitalización ha dado un salto repentino en todos los sectores desde el comienzo de la pandemia de COVID-19. Los gobiernos de todo el mundo han lanzado directrices sobre la implementación del aprendizaje a distancia en un período corto y los docentes y alumnos necesariamente tenían que mejorar sus habilidades digitales para poder continuar el proceso de enseñanza-aprendizaje a distancia. En consecuencia, la pandemia de COVID-19 ha aumentado el espíritu de resiliencia frente a las adversidades que normalmente trae consigo la transformación digital.

DigComp – El Marco Europeo de Competencias Digitales: es una referencia para la planificación estratégica de iniciativas a nivel europeo y de los Estados miembros y puede ser utilizado por empleadores y proveedores de FP para identificar las competencias que necesitan los estudiantes y los empleados. Tiene cinco áreas, 21 competencias y ocho niveles de suficiencia para cada competencia, siguiendo la estructura del Marco Europeo de Cualificaciones que tiene ocho niveles, desde básico (1 y 2) hasta altamente especializado (7 y 8). Cada nivel en la jerarquía representa un nivel superior de competencias adquiridas, considerando la complejidad de las tareas y la autonomía en la realización de las tareas. Las cinco áreas son:

- 1. Alfabetización en información y datos** : para articular las necesidades de información, para localizar y recuperar datos, información y



contenido digital. Para juzgar la relevancia de la fuente y su contenido. Almacenar, gestionar y organizar datos, información y contenidos digitales.

2. **Comunicación y colaboración:** Interactuar, comunicar y colaborar a través de las tecnologías digitales siendo conscientes de la diversidad cultural y generacional. Participar en la sociedad a través de servicios digitales públicos y privados y ciudadanía participativa. administrar \_ la presencia digital , la identidad y la reputación de uno .
3. **Creación de contenido digital:** para crear y editar contenido digital para mejorar e integrar información y contenido en un cuerpo de conocimiento existente mientras se comprende cómo se aplican los derechos de autor y las licencias. Saber dar instrucciones comprensibles para un sistema informático.
4. **Seguridad:** Para proteger dispositivos, contenidos, datos personales y privacidad en entornos digitales. Proteger la salud física y psicológica, y conocer las tecnologías digitales para el bienestar social y la inclusión social. Ser consciente del impacto ambiental de las tecnologías digitales.
5. **problemas:** Identificar necesidades y problemas, y resolver problemas conceptuales y situaciones problemáticas en entornos digitales. Utilizar herramientas digitales para innovar procesos y productos. Para estar al día con la evolución digital.

La digitalización en la FP y el aprendizaje basado en el trabajo tiene más éxito si:

- la tecnología es parte de una estrategia digital más amplia, respaldada por medios tecnológicos adecuados
- se establecen alianzas públicas y privadas para definir una visión y obtener financiamiento para la introducción de tecnologías
- las instalaciones y equipos son lo suficientemente flexibles para poder incorporar nuevas tecnologías, evitando que queden obsoletas
- el aprendizaje formal y no formal incluye tecnologías que no requieren alfabetización especial (por ejemplo, videos y podcasts)
- los profesores y formadores adaptan los materiales de aprendizaje para impartirlos a través de las TIC

Aunque COVID-19 aumentó la digitalización general de la sociedad, los países se encuentran en diferentes etapas de la transición digital, algunos implementándola de manera más gradual que otros. Independientemente

de la etapa en la que se encuentre un país, la digitalización de la FP debe ser coherente entre los sistemas de FP y un tema esencial en el compromiso entre empleadores y FP.

A continuación, se presentan ejemplos de los países socios del proyecto JOBS4ALL sobre el impulso de la digitalización en VET.

ESPAÑA
<p><b>IKANOS</b>  <a href="http://ikanos.eus/es/">ikanos .eus / es /</a></p> <p>Ikanos fue lanzado en 2012 por el Gobierno del País Vasco para promover y facilitar el desarrollo continuo de la competencia digital como motor clave para la innovación y la competitividad del País Vasco.</p> <p>Para la implementación de este proyecto, los principales hitos han sido: mapeo de experiencias con la evaluación y certificación de la competencia Digital en España y Europa; desarrollar una prueba de autoevaluación (SAT) de competencia digital para ciudadanos y una Guía para intermediarios; definir cuatro Perfiles Profesionales Digitales; organizar talleres temáticos con partes interesadas de toda la sociedad vasca; y difundir el proyecto a nivel nacional y europeo.</p> <p>Perfiles Profesionales definidos son: Técnico Administrativo; Operador de Maquinaria; comerciales; Emprendedor.</p> <p>Los perfiles de Industria 4.0 son: Técnico en Mecatrónica; técnico de mantenimiento; Técnico en CNC; Diseñador para Fabricación Aditiva; Operador de maquinaria de Fabricación Aditiva; Técnico en Transformación digital PyMe .</p> <p>Recursos en línea: El SAT está disponible en euraska , español e inglés; los Perfiles Profesionales Digitales están disponibles solo en español; la Guía para el perfilado digital profesional es una ayuda para realizar la entrevista con expertos en alguna ocupación; otros documentos se encuentran en el entorno de aprendizaje personal de Ikanos .</p> <p>IKANOS es un estudio de caso sobre la publicación " DigComp at Work", disponible en <a href="https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376">https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376</a></p>
CHIPRE
<p><b>DigitACT proyecto</b>  <a href="http://csicy.com/">csicy.com/</a></p> <p>DigiACT está compuesto por un equipo de profesionales con más de 50 años de experiencia colectiva en campos como la educación, las tecnologías de la información y la comunicación, el espíritu empresarial, la innovación social y el desarrollo y la motivación de los jóvenes.</p> <p>El contexto de DigitACT es la pandemia que ha afectado fuertemente a las artes escénicas. Los jóvenes actores y técnicos que están a punto de incorporarse al respectivo mercado de trabajo o acaban de incorporarlo, enfrentan enormes dificultades para adaptarse a estas nuevas circunstancias para las cuales probablemente no fueron suficientemente formados en sus escuelas y facultades de teatro. En muchos países, muchas obras de teatro se transmitían a través de la web en muy baja calidad, degradando así la imagen del producto artístico y de los propios artistas.</p> <p>Por otro lado, los actores jóvenes, que ahora están tratando de construir su perfil profesional, es decir, su presencia en la web (plataformas profesionales, portafolios digitales, espacios de redes digitales, CV digitales, videos de audición, autopresentación durante entrevistas/audiciones en</p>

línea) deben actualizarse. sus habilidades digitales como una forma de impulsar sus habilidades personales de marketing digital, mejorando su desarrollo profesional.

DigitACT aborda las necesidades antes mencionadas y ayuda a los jóvenes actores y jóvenes técnicos a integrarse mejor en el mercado laboral de las artes escénicas, que se encuentra bajo una transformación dramática.

## ALEMANIA

### **Silicon Saxony: la red de alta tecnología para el éxito mundial**

[www.silicon-saxony.de/en](http://www.silicon-saxony.de/en)

Con 390 miembros, Silicon Saxony es la red de alta tecnología más grande de Sajonia y uno de los clústeres de microelectrónica y TI más grandes de Alemania y Europa. Fundada en 2000, Silicon Saxony ha sido una asociación autofinanciada que vincula a fabricantes, proveedores, proveedores de servicios, universidades, institutos de investigación, instituciones públicas, así como nuevas empresas relevantes de la industria en Sajonia y más allá.

Parte de la cartera de la red son varios grupos de trabajo centrados en la digitalización. El más relevante para facilitar el aprendizaje basado en el trabajo en Industria 4.0/5.0 es SchuleWirtschaft (Escuela-Empresa). Es una red para la cooperación regional basada en el partenariado de empresas con escuelas. Su objetivo es satisfacer la creciente demanda de trabajadores calificados a través de una orientación vocacional de alta calidad.

Por lo tanto, el grupo de trabajo SchuleWirtschaft Dresden ofrece a escuelas y empresas la oportunidad de intercambiar y conocerse entre sí, así como de cooperar en el campo de la orientación profesional y de estudios. En el fondo, se trata de:

- crear entusiasmo por las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología
- promoción de asociaciones de cooperación entre escuelas y empresas
- fortalecimiento de la orientación vocacional y académica
- hacer que la enseñanza esté más orientada a la práctica
- apoyo para el desarrollo de calidad y la independencia de las escuelas

## GRECIA

### **El Programa de Bienvenida**

[digitalwelcome.eu](http://digitalwelcome.eu)

El proyecto europeo AMIF The Welcome Program (WELCOME) tiene como objetivo intercambiar mejores prácticas entre organizaciones especializadas en la inclusión digital de grupos desfavorecidos y, en base a este intercambio, desarrollar y pilotar una metodología innovadora para la inclusión social de nacionales de terceros países en actividades educativas y sociales. , vida cultural, voluntariado y actividades de creación digital.

Para este propósito, el consorcio desarrolló un programa de talleres creativos de TI, que incluye metodología y materiales de capacitación, basados en las mejores prácticas de los socios y más allá de ellos. Se ha capacitado a capacitadores de organizaciones asociadas para utilizar el programa y sus materiales en proyectos piloto.

La asociación incluía países de Grecia, Bélgica, Alemania, Italia y España.

El proyecto fue premiado como mejor práctica en 'Promoción de Valores' de los Lifelong Learning Awards.

#### IRLANDA

##### **Foros Regionales de Habilidades**

[www.regionalskills.ie/rsf-declaración-de-actividad-2020-4.pdf](http://www.regionalskills.ie/rsf-declaración-de-actividad-2020-4.pdf)

Se creó una Red de Foros Regionales de Habilidades como parte de la Estrategia Nacional de Habilidades (NSC) del Gobierno y brinda una oportunidad para que los empleadores y el sistema de educación y capacitación trabajen juntos para satisfacer las necesidades de habilidades emergentes de sus regiones. En 2020, el NSC identificó la brecha de habilidades digitales entre la economía y la sociedad irlandesas como una prioridad clave, destacando que existe una superposición significativa entre aquellos actualmente afectados por Covid-19 y aquellos con bajos niveles de habilidades digitales. El NSC destacó la necesidad de cumplir con estos requisitos para impulsar el desarrollo de la economía y buscar acelerar el amplio desarrollo de las habilidades digitales en todos los sectores de la economía.

#### POLONIA

##### **JCommerce**

[www.jcommerce.eu/industria-4-0](http://www.jcommerce.eu/industria-4-0)

Desde 2005, JCommerce es un experto en servicios de desarrollo de software. Son una de las pocas empresas de TI y casas de software en Polonia que combinan las habilidades tecnológicas en el desarrollo de software, es decir, en RPA, Machine Learning, Cloud Computing y Plataformas digitales, con el conocimiento de los procesos comerciales que surgen de la implementación de Business Intelligence y Enterprise Mobility. Sistemas de gestión (Jamf Pro).

JCommerce ofrece servicios de consultoría, implementación y desarrollo relacionados con la digitalización de procesos industriales. Proporciona servicios de desarrollo de software para Industria 4.0 adaptados a las necesidades individuales de los clientes. Abren y ejecutan muchos proyectos de investigación y desarrollo, para reunir y desarrollar competencias en el campo de las soluciones de TI para las industrias de la construcción, la energía, la automatización industrial, la robótica y la electrónica. Desarrollan las herramientas de TI existentes y crean otras nuevas, además de desarrollar algoritmos más rápidos y seguros para optimizar los procesos de producción.

El Centro de Innovación Industrial opera proyectos dedicados que apoyan los procesos de producción tecnológica, así como la gestión, planificación y evaluación de riesgos, principalmente en el campo del procesamiento y análisis de datos, así como el control en sectores particulares. La misión del Centro es crear soluciones innovadoras, gracias a las cuales la industria actual podrá enfrentar los desafíos que enfrenta, como la implementación de la Industria 4.0, el desarrollo sostenible y el aumento de la eficiencia de la producción, al tiempo que reduce el daño ambiental y social.

#### PORTUGAL

##### **IEFP + APDC + Institutos de Educación Tecnológica**

[upskill.pt/](http://upskill.pt/)

UPskill es un proyecto de ámbito nacional que tiene como objetivo capacitar a los profesionales del sector TIC tras un periodo de formación, en empresas que necesiten personal en TIC.

Participantes:

- Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) – El servicio público de empleo y formación paga becas de formación a los estudiantes y los gastos con la oferta formativa
- Institutos de Educación Tecnológica – brindan capacitación en las diferentes áreas tecnológicas
- Asociación Portuguesa para el Desarrollo de las Comunicaciones (APDC) – esta asociación de empresas del sector TIC coordina la participación de las empresas en el proyecto

#### Etapas:

- Las empresas identifican sus necesidades en áreas tecnológicas, los lugares donde necesitan los recursos humanos calificados y su número
- La junta de upskill aprueba (o no) las acciones formativas
- Institutos y empresas desarrollan conjuntamente el contenido de la formación
- El proyecto lanza un proceso de postulación para personas con educación secundaria
- Los candidatos realizan pruebas de inglés y psicométricas en línea
- Los candidatos con mejor evaluación hacen entrevistas con las empresas y con el IEFP
- Los candidatos se clasifican y colocan en cursos de formación: los cursos duran 6 meses en un entorno académico, seguidos de 3 a 6 meses de aprendizaje en el trabajo en las empresas.
- Se realizan evaluaciones, dos de ellas monitoreadas por las empresas
- Los candidatos aprobados hacen entrevistas en las empresas, que contratan candidatos que aprueban

## ESPAÑA

### TKNIKA

[tknika.eus / es](http://tknika.eus/es)

Tknika es un centro promovido por la Viceconsejería de Educación y Formación Profesional del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

La innovación y la investigación aplicada están en el centro de Tknika en su constante esfuerzo por situar la Formación Profesional Vasca en la vanguardia europea. Tknika sigue el modelo de algunos de los centros de formación profesional más avanzados del mundo.

A través del trabajo en red y la implicación directa del profesorado vasco de Formación Profesional, el Centro desarrolla proyectos innovadores en las áreas de tecnología, educación y gestión.

El Departamento de Innovación aplicada a escenarios estratégicos en la Formación Educativa Profesional de Tknika tiene como objetivo impulsar la innovación en el sector empresarial. Buscando así desarrollar nuevas habilidades y actitudes necesarias para el cambio y la transformación, a través de la innovación y la iniciativa emprendedora, en el marco de la participación de la empresa en el proceso de aprendizaje.

Teknik establece programas para fomentar actuaciones con el objetivo de hacer frente a entornos tecnológicamente muy avanzados. Estos programas desarrollan la transferencia bidireccional a través de proyectos con empresas para satisfacer sus necesidades innovadoras y mejorar su competitividad, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

TKgune es el programa que desarrolla proyectos de innovación en entornos estratégicos del sector productivo.



## NIVEL 2: FOMENTO DE LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS VET

### 2.1 Tendencias del mercado laboral



#### 2.1 Tendencias del Mercado laboral

Asesorar a los empleadores sobre la dinámica actual de la demanda laboral y la necesidad de fortalecer y mejorar el atractivo de los planes de estudios VET.

Los gobiernos y los interlocutores sociales han estado trabajando juntos para lograr los objetivos identificados en el Comunicado de Brujas en 20210. El Comunicado de Brujas es un conjunto de objetivos y acciones destinados a aumentar la calidad de la FP en Europa haciéndola más relevante para las necesidades de la mercado laboral.

La FP inicial es más relevante para las necesidades del mercado laboral cuando se centra en el aprendizaje y el aprendizaje en el trabajo. Aunque la calidad de los sistemas de FP varía, la FP inicial está bien establecida en los programas nacionales. Con respecto a la EFP continua, también se está poniendo más énfasis en apoyar la mejora y el reciclaje de las habilidades de los adultos.

El pilar europeo de derechos sociales establece una base sólida para lograr un equilibrio adecuado entre la FP inicial y continua, a través de la referencia al derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente de calidad e inclusivos, y al derecho a recibir apoyo para la búsqueda de empleo, la formación y la capacitación

Como resultado de varias publicaciones emitidas a nivel europeo, a saber, la Recomendación del Consejo de 2020 sobre VET y el Pacto por las Habilidades, se identifican las siguientes tendencias emergentes en VET:

- Se espera que VET proporcione una combinación de habilidades básicas y blandas, y de competencias profesionales, preparando a las personas para los trabajos actuales y futuros y para la creación de puestos de trabajo.

- Se estima que la FP propaga los valores europeos y eleva la ciudadanía
- Se espera que la entrega del aprendizaje sea más flexible con respecto a las fronteras en perfiles institucionales, grupos objetivo, currículos y entornos de aprendizaje.
- la educación general, la FP, la FP inicial, la FP profesional, la FP superior y la educación superior tengan menos fronteras y estén más interconectadas
- Debido a la rápida y continua evolución del mercado laboral, la FP continua y el desarrollo permanente de los profesionales es una necesidad cada vez mayor.
- financiación de la FP tiene que aumentar los presupuestos para la formación de trabajadores adultos
- Las políticas y los marcos de EFP deben estar más orientados a la práctica y responder al mercado laboral y las necesidades de los empleados.
- la anticipación de habilidades debe capturarse más rápido y ser adoptada más rápidamente por los sistemas VET, especialmente en relación con las nuevas tecnologías emergentes y los métodos de organización del trabajo
- Los sistemas VET pueden desarrollar formatos flexibles de currículo para que se puedan agregar fácilmente habilidades nuevas o de nivel superior
- La FP debe equilibrar las expectativas de los alumnos con respecto a las competencias adecuadas para ellos, las expectativas de los empleadores con respecto a las necesidades de sus competencias en el lugar de trabajo y la productividad esperada, y las expectativas de la sociedad con respecto a la cohesión social.
- debe reforzarse la participación de las partes interesadas a nivel nacional, regional, local, institucional y sectorial y de los interlocutores sociales en la gobernanza de las políticas de EFP
- la introducción de herramientas de aprendizaje basadas en la tecnología en la FP y en el aprendizaje basado en el trabajo debe aumentar
- debe fomentarse la innovación en los planes de estudio de la EFP
- La FP debe contribuir a la competitividad y el crecimiento de los países

En general, los países europeos se enfrentan a los mismos retos, pero en cuanto a la FP, los retos no son los mismos en todos los países. Algunos experimentan una imagen positiva de la FP y un aumento en la

matrícula de FP, mientras que otros siguen intentando evidenciar el atractivo de la FP y experimentan una disminución del interés por ella.

Los sistemas VET son diversos en toda Europa, algunos se basan bastante en la escuela, otros tienen sistemas duales bien establecidos. Estas diferencias requieren que las respuestas a los desafíos se adapten al contexto específico de cada país.

A continuación se presentan algunas tendencias que ya están teniendo lugar en los países de la asociación JOB4ALL y en los Países Bajos.

## PAÍSES BAJOS

### TechWise Twente – Laboratorios de habilidades

[www.techwisetwente.nl/skills-labs/](http://www.techwisetwente.nl/skills-labs/)

SabioTecnológico Twent es una cooperativa que reúne instituciones educativas y empresas para el desarrollo de soluciones a medida y nuevos módulos educativos. TechWise recoge la demanda educativa de las empresas y desarrolla cursos VET basados en la demanda de la comunidad empresarial.

La demanda de talento técnico se mueve a la velocidad del rayo. En tal contexto, TechWise tiene como objetivo profundizar la educación tecnológica a través de una cooperación constante con una red de PYMES de alta tecnología. TechWise alienta a las empresas a ofrecer pasantías o asignaciones prácticas a los estudiantes, ayudándolos a aprender con la práctica; involucra directamente a las empresas en el desarrollo de módulos educativos, recopilando información sobre su demanda y tendencias futuras.

TechWise ha creado los Skills Labs, talleres de alta tecnología organizados en escuelas o empresas, donde estudiantes y empleados trabajan juntos. Los materiales didácticos combinan tareas prácticas, teoría y preguntas de innovación de las empresas. Los laboratorios de habilidades cubren las siguientes áreas:

- Mercado de instrumentos de investigación de ingeniería mecánica: un laboratorio para educar a los estudiantes en ingeniería de precisión y desarrollar sus <sup>habilidades del</sup> siglo XXI
- Mecánico ingeniería mecanizado tecnología
- Mecánico soldadura de robot de ingeniería tecnología
- mecatrónica
- Tecnologías eléctricas y de instalación: un laboratorio para preparar a los estudiantes para la realización de la transición energética
- Durabilidad: un laboratorio que cubre los desarrollos tecnológicos derivados de la transición climática y energética.
- ICT: un laboratorio centrado en la traducción de los procesos de las TIC en una industria inteligente

## CHIPRE

### Centro de Productividad de Chipre (CPC)

[www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa\\_new.nsf/index\\_en/index\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument)

A través de la Formación Técnica Profesional (TVT), CPC ofrece formación inicial acelerada y formación continuada para el personal técnico de la industria y asesoramiento técnico a las empresas para la resolución de problemas específicos. Los programas de capacitación se organizan en laboratorios especialmente equipados en Nicosia, Limassol y Larnaca por instructores calificados.

Se ofrecen Programas de Capacitación en las siguientes áreas: Instalaciones mecánicas; mecanizado; Soldadura; Plomería; Calefacción central e hidráulica; mantenimiento de instalaciones; Construcción de edificio; Carpintería y ebanistería; Mecánica de automóviles; Instalaciones eléctricas; Diseño y producción de ropa; Telecomunicaciones - Telefonía Móvil; Automatización; Reparación de carrocerías de automóviles; Refrigeración y aire acondicionado; Construcciones con aluminio.



## ALEMANIA

### **Industrie und Handelskammer Dresden (IHK) Bildungszentrum Dresden (Centro de Formación Profesional de la Cámara de Comercio e Industria)**

[www.bildungszentrum-dresden.de](http://www.bildungszentrum-dresden.de)

La Cámara de Comercio e Industria gestiona su propio centro de formación para apoyar a las empresas regionales en la formación práctica y la educación superior de sus trabajadores cualificados. Ofrecen formación profesional continua, desde seminarios de un día hasta cursos de formación avanzada de varios años con cualificaciones reconocidas a nivel nacional, así como formación inicial interempresarial para empresas que no pueden proporcionar por sí mismas todo el contenido formativo a sus alumnos.

El apoyo educativo se ofrece a través de capacitaciones, proyectos y cursos diversos, dando respuesta a la demanda del mercado laboral y fortaleciendo capacidades.

Algunos de ellos son: Comercio exterior; Pedagogía vocacional y ocupacional; Administración de Negocios; tecnologías CNC y CAD; Ingeniería eléctrica y mecatrónica; Servicios sociales y de salud; Comercio, logística y transporte; Marketing, medios y comunicación; Hotelería, restauración y turismo; Medio ambiente y energía; Gobierno corporativo; Gestión de proyectos; Ley.

## GRECIA

### **Proyecto EVALUAR PLUS**

[www.assess-plus.eu](http://www.assess-plus.eu)

El Proyecto "ASSESS PLUS" – Apoyo a las auditorías de habilidades en la educación de adultos a través de herramientas digitales – tiene como objetivo apoyar las auditorías de habilidades en la educación de adultos a través de herramientas y productos digitales innovadores para poner a disposición la identificación y evaluación de habilidades, incluida la validación de las habilidades adquiridas a través de actividades informales y no el aprendizaje formal y facilitar el progreso de los adultos poco cualificados y desfavorecidos hacia una cualificación superior.

Para ello, siete proveedores europeos de educación de adultos, expertos en evaluación y validación de competencias y en soluciones digitales aplicadas a la formación y el empleo, de seis países (Francia, España, Austria, Irlanda, Bulgaria y Grecia) trabajaron juntos para crear un conjunto de soluciones innovadoras. herramientas y soluciones digitales, incluyendo:

- un Marco Europeo de Competencias en Auditorías de Habilidades para la Educación de Adultos
- un CAMPUS Virtual ASSESS PLUS, que incluye los siguientes Recursos Educativos Abiertos: (i) una Guía Instruccional en Línea sobre Competencias Digitales para el Aprendizaje Virtual; (ii) un conjunto de Módulos de Capacitación estructurados; (iii) Cursos en línea abiertos VET (VOOC)
- una aplicación de evaluación móvil para auditorías de habilidades
- Directrices para promover la transparencia y el reconocimiento de competencias y cualificaciones a través de Auditorías de Competencias en la Educación de Adultos

## IRLANDA

### Imagen y atractivo VET

[www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness)

Las campañas de marketing y promoción pueden ayudar a crear conciencia sobre la FP y contrarrestar cualquier asociación negativa que pueda tener. Internet y las redes sociales pueden ser una buena manera de involucrar e involucrar a las personas en este tipo de campañas, lo que podría incluir la promoción de historias de éxito, por ejemplo.

Los eventos como los concursos anuales de habilidades también pueden ayudar a mejorar la imagen de las rutas VET al celebrar los logros de los jóvenes que estudian VET. Las semanas de FP pueden presentar una oportunidad para centrar la atención en la FP como opción de estudio. A un nivel más local, las visitas de los alumnos en vías generales a las escuelas de VET y las empresas que ofrecen pasantías pueden ayudar a aumentar la conciencia y la comprensión de las opciones de VET.

Los empleadores también tienen un papel que desempeñar en la promoción de la FP como una opción positiva. Los empleadores pueden mostrar a los jóvenes que las rutas VET pueden conducir al éxito profesional, a través de la participación en ferias profesionales, por ejemplo, y desarrollando sus propios materiales promocionales.

Los miembros de la fuerza laboral están respondiendo a la pandemia mejorando sus habilidades y participando en el aprendizaje permanente de acuerdo con el segundo índice Labor Market Pulse publicado por la Agencia de Desarrollo de Inversiones (IDA) de Irlanda en asociación con Microsoft y LinkedIn. Labor Market Pulse combina la información en tiempo real de LinkedIn sobre sus dos millones de miembros irlandeses con información disponible públicamente de IDA Ireland y la Oficina Central de Estadísticas.

Examina información actualizada en tres áreas principales:

- Tendencias del mercado laboral y el impacto de la pandemia y las restricciones en curso
- Oportunidades de empleo en sectores en crecimiento
- Upskilling y aprendizaje permanente en tecnología y habilidades interpersonales

## POLONIA

### El Cuerpo de Trabajo Voluntario (OHP)

[www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps](http://www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps)

El OHP es una unidad organizativa estatal que trabaja para prevenir la exclusión social de los jóvenes. De acuerdo con la Ley de Promoción del Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo vigente, el OHP es una institución del mercado de trabajo supervisada por el Ministro de Familia, Trabajo y Política Social que realiza tareas estatales dirigidas a los adolescentes mayores de 15 años y a los desempleados menores de 25 años. de edad, que incluyan servicios de empleo, contrarresten la marginación social y la exclusión social, así como tareas relacionadas con la educación y la crianza. Para reflejar la situación social cambiante, el OHP continúa transformando el formato de sus actividades y la estructura organizativa, mejorando sus métodos de formación y educación para jóvenes y los servicios del mercado laboral. Como resultado, la OHP demuestra un potencial que la hace capaz de acometer nuevos retos en política social activa y sus aspectos relevantes para los jóvenes. Las estructuras de OHP se componen de 721 unidades organizativas y sucursales que operan en toda Polonia. Dependiendo del tipo de actividades realizadas, estas incluyen: 217 albergues y unidades educativas, donde los jóvenes pueden complementar su educación general y vocacional; una red de 504 organismos que implementan iniciativas del mercado laboral, donde los



jóvenes pueden beneficiarse de asesoramiento y orientación vocacional, servicios de búsqueda de empleo y capacitación e información vocacional.

Todas estas instalaciones son instituciones abiertas que implementan la agenda para la comunidad local en cooperación con las autoridades locales de autogobierno, empleadores, asociaciones y fundaciones que operan en áreas relevantes.

## PORTUGAL

### **Escola de Comércio de Lisboa ( Lisboa Escuela de Comercio)**

[escolacomerciolisboa.pt](http://escolacomerciolisboa.pt)

La Escuela de Comercio de Lisboa implementa varias actividades con el objetivo de estar al tanto de las tendencias del mercado laboral y así mejorar los planes de estudios de FP.

Foro de Emprendedores:

- Órgano consultivo integrado por 40 participantes de comercio, turismo y servicios: colegios profesionales, consejos municipales, foros de empleo, sindicatos y empresas locales, regionales y nacionales
- Se basa en pequeños grupos especializados que se reúnen para compartir con la Escuela información actualizada sobre las tendencias y desafíos del sector.
- Opinan sobre el proyecto educativo de la Escuela y sobre los cursos, así como proponen la creación de nuevas titulaciones

Empresas en la Escuela:

- Alianzas entre la Escuela y empresas de diferentes partes del país y áreas de actuación
- Al inicio de cada curso escolar, los becarios visitan la empresa que acompañará a su clase durante todo el año, de forma que experimenten un acercamiento efectivo a la realidad empresarial desde el inicio
- Conferencias y masterclasses promovidas por emprendedores invitados que se enfocan en temas relevantes de los cursos para brindar a los aprendices un contacto directo con la realidad empresarial y el mercado laboral, complementando la formación presencial

## ESPAÑA

### **Orquesta**

[www.orquestra.deusto.es/es](http://www.orquestra.deusto.es/es)

Orkestra -Instituto Vasco de Competitividad- es una iniciativa de la Universidad de Deusto , a través de la Fundación Deusto , para el estudio de la competitividad y el desarrollo territorial a través de diferentes líneas de investigación, con tres objetivos:

- Contribuir a la mejora de la competitividad del País Vasco
- Promover la mejora del bienestar de los ciudadanos
- Crear conocimiento de la competitividad regional

Formado en 2006, el equipo de Orkestra promueve la investigación transformadora. Este tipo de investigación se define por el análisis, la reflexión, la evaluación y la propuesta de acciones, de forma permanente, encaminadas a dar respuestas innovadoras para la resolución de los desafíos planteados, mientras se adquiere el conocimiento investigativo.

Para ello, Orkestra, que desde sus inicios ha sido un ejemplo de éxito en la cooperación público-privada, trabaja con multitud de redes, empresas, gobiernos e instituciones en numerosos proyectos. De esta forma, además de ser un agente de cambio para impulsar la competitividad del



País Vasco, hoy se ha convertido en un referente internacional en el análisis de la competitividad regional en un entorno global.



## 2.2 Trabajo en red y cabildeo



### 2.2 Trabajo en red y cabildeo

Crear alianzas entre la FP, los empleadores y las partes interesadas que transformen los sistemas de mano de obra locales, regionales o nacionales, considerando el costo de la capacitación y promoviendo el crecimiento de los sectores objetivo.

Los sistemas VET necesitan una gobernanza activa por parte de las partes interesadas pertinentes, a saber, los interlocutores sociales, así como el diálogo entre los sindicatos y los empleadores, con respecto a los diferentes niveles de las relaciones laborales y los servicios de educación y formación. Múltiples actores en diferentes niveles también deben tener voz en la financiación de la FP.

A medida que los proveedores y empleadores de VET comienzan a establecer asociaciones, comienzan a abordar sectores económicos específicos y pueden ampliar su influencia en otras organizaciones, empresas y partes interesadas de VET que actúan en los mismos sectores o en sectores similares, para sostener una sociedad local, regional y/o nacional más amplia y más fuerte. formación y desarrollo económico, centrado en la creación de empleo y empresas.

Existen numerosas formas en que los proveedores de VET y los empleadores pueden participar. Los empleadores pueden utilizar sus propios medios para establecer asociaciones o pueden beneficiarse de los programas gubernamentales, como los programas que hacen que las asociaciones empresariales y los empleadores individuales colaboren, y de los que también pueden beneficiarse los proveedores de EFP.

Otras partes interesadas que pueden participar son los sistemas de fuerza laboral pública; organizaciones sin fines de lucro; proveedores de servicios basados en la comunidad; autoridades de desarrollo económico; universidades y otros proveedores de educación y formación pertinentes. Cuanto más

amplia es la red de socios relevantes, más exitosa tiende a ser debido a las diferentes perspectivas e ideas con las que cada uno puede contribuir.

La base para la creación de redes es siempre encontrar puntos comunes que sirvan a los intereses de los proveedores de VET y los intereses de los empleadores/otras partes interesadas simultáneamente. Esto permite que las actividades de las partes involucradas sean más efectivas y que la comunidad sea mejor atendida por esta integración. Esto también garantiza que las inversiones en educación y capacitación estén alineadas con las inversiones en el desarrollo de la fuerza laboral.

Los procesos de toma de decisiones en las redes pueden adoptar varias formas, como mesas redondas con representantes de los centros de FP y de las organizaciones empresariales. Estas reuniones pueden servir para diferentes propósitos:

- Identificar qué áreas profesionales tienen escasez de personal de nivel de entrada o necesidades de habilidades del personal actual que necesita ser recapitado/mejorado
- identificar qué áreas tienen una alta rotación y comprender si se puede reducir invirtiendo en formación profesional y aprendizaje basado en el trabajo
- decidir cómo se hacen las inversiones en el aprendizaje basado en el trabajo
- desarrollar programas de formación
- alinear la formación entre los proveedores de FP y otros proveedores de formación, como escuelas secundarias y proveedores de formación postsecundaria
- establecer cómo se asignan los aprendices entre las organizaciones de empleadores

Los consorcios deben establecer planes de acción considerando los temas que abordan en cada reunión considerando las necesidades de todas las partes involucradas.

Para mantener redes exitosas a largo plazo, es necesaria una comunicación continua, apoya una participación activa en la que se construye compromiso y se alinea una misma visión. Esto garantizará un mayor éxito de los alumnos

durante la formación teórica y práctica, y que los empleadores dispongan de trabajadores cualificados que satisfagan sus necesidades.

Las organizaciones de diferentes regiones pueden trabajar juntas, incluso uniendo fondos públicos y privados, para apoyar la alineación de los programas VET con las necesidades comunes de diferentes regiones.

La etapa en la que los empleadores están más involucrados es cuando una empresa o asociación asume el liderazgo de iniciativas o alianzas para el desarrollo de la fuerza laboral. En esta etapa, pueden aportar sus recursos, experiencia e influencia combinados para resolver problemas laborales relacionados con la capacitación de manera sostenible. Si una asociación está realmente interesada en el desarrollo regional, ayuda a reducir las barreras de confianza que a menudo inhiben a los empleadores para compartir información y colaborar de manera efectiva. Para los socios VET y otros proveedores de educación y formación, estas asociaciones ayudan a garantizar que los planes de estudio respondan a las necesidades de los empleadores.

Algunas recomendaciones adicionales para las asociaciones líderes son:

- establecer una estructura formal y un memorando de acuerdo para administrar la asociación
- promover el intercambio de mejores prácticas de los participantes
- mantener una base de organizaciones permanentes para apoyar la cooperación con otras partes interesadas que puedan entrar o salir de la asociación
- permitir que las asociaciones crezcan, se desarrollen y se adapten al entorno en constante cambio del sector económico y a las consiguientes demandas laborales
- mapear proveedores VET en el área, su oferta de capacitación y recursos, ayudando a los empleadores a comprender cómo pueden apoyar el desarrollo de su fuerza laboral
- evaluar el impacto de las alianzas y fomentar la mejora constante. Recopile datos sobre el progreso y los resultados de los participantes, analícelos y solicite la opinión de los empleadores una vez que contraten a los participantes después del WBL. De esta manera, se evalúa el retorno de la inversión para todas las partes.

A continuación, se presentan procedimientos concretos que se están llevando a cabo en los países socios del proyecto JOBS4ALL y transversalmente en toda la UE con respecto a la creación de redes y el cabildeo entre proveedores de EFP, empleadores y partes interesadas.

### La comunidad europea de proveedores de aprendizaje

[www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers](http://www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers)

En 2017, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) creó la Comunidad Europea de proveedores de aprendizaje que reúne a seis organizaciones que comparten los mismos objetivos:

- preparar a la comunidad de proveedores de FP para los desafíos futuros
- aumentar el impacto de la cooperación a nivel de la UE en EFP
- seleccionar buenas prácticas
- producir orientación práctica sobre temas prioritarios

Los miembros de la comunidad son:

- EfVET : el foro europeo de educación y formación técnica y profesional tiene su sede en Bruselas y representa a más de 1500 instituciones VET en Europa.
- EVBB - La Asociación Europea de Institutos de Formación Profesional es la asociación paraguas europea de proveedores educativos gratuitos y sin ánimo de lucro.
- EVTA: la Asociación Europea de Formación Profesional está compuesta por 15 miembros de siete países europeos, que representan a miles de proveedores nacionales de formación y servicios nacionales de empleo.
- EUCEN - La Red Universitaria Europea de Educación Continua tiene como objetivo fomentar la influencia de las universidades en el desarrollo del aprendizaje permanente
- EUproVET - The European Providers of Vocational Education and Training es una plataforma que ofrece a los proveedores de FP la posibilidad de una fuerte representación a nivel europeo
- EURASH - La Asociación Europea de Instituciones de Educación Superior promueve la educación superior profesional (PHE) para defender los intereses del sector extrauniversitario de la educación terciaria

En el período 2017-2020 se conformaron tres grupos de trabajo para formular sugerencias y recomendaciones sobre los siguientes temas:

- Aprendizaje mejorado por tecnología (TEL)
- Proveedores de FP y Movilidad de la UE
- Empoderamiento e integración a través del aprendizaje

La comunidad está trabajando activamente en dos proyectos relacionados con:

- Garantía de calidad en VET para promover la calidad de la formación y aumentar la transparencia de los desarrollos de políticas de VET entre los Estados miembros
- El desarrollo del Cuadro de Indicadores de Movilidad, una herramienta para ayudar a la formulación de políticas en la movilidad internacional del aprendizaje, que proporciona información detallada del país sobre la movilidad de los estudiantes de FP en la UE.



## CHIPRE

### **Centro de Productividad de Chipre (CPC)**

[www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa\\_new.nsf/index\\_en/index\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument)

CPC, a través de la Formación Profesional Técnica (TVT), ofrece formación inicial acelerada y formación continuada para el personal técnico de la industria y asesoramiento técnico a las empresas para la resolución de problemas específicos. Los programas de capacitación se organizan en laboratorios especialmente equipados en Nicosia, Limassol y Larnaca por instructores calificados.

El objetivo de larga data del Centro de Productividad de Chipre es la mejora continua, la introducción de la innovación y la provisión de nuevos servicios, programas y actividades basados en las necesidades de las organizaciones y sus empleados, contribuyendo así a la mejora de su competitividad y apoyándolos para que puedan afrontar con éxito los retos del siglo XXI.

## ALEMANIA

### **Silicon Saxony: la red de alta tecnología para el éxito mundial**

[www.silicon-saxony.de/en/home/](http://www.silicon-saxony.de/en/home/)

Silicon Saxony es la red de alta tecnología más grande de Sajonia. Es una red en sí misma y ofrece acceso a una de las redes de microelectrónica y TIC más grandes de Europa. Abre oportunidades, ya sea a nivel local, nacional o internacional.

Redes significa:

- los miembros tienen voz en cuestiones estratégicas
- redes dirigidas y mediación de contactos
- inicio de la cooperación
- acceso a VIP de la red

Los miembros tienen acceso a:

- transferencia de conocimiento y tecnología
- información actual de la industria
- conferencias, simposios, talleres
- presentaciones de eventos

Representación de intereses:

- hacia las autoridades
- intercambio con los tomadores de decisiones políticas
- participación en comités regionales y nacionales

Herramientas de marketing:

- Stands conjuntos en las principales ferias internacionales
- noticias en el boletín
- apoyo en la contratación de trabajadores calificados



## GRECIA

### AHORA proyecto

[nowmooc.eu](http://nowmooc.eu)

El Proyecto Europeo Erasmus+ NOW – Nuevas oportunidades para las mujeres – es una red transnacional dentro del Reino Unido, Chipre, Irlanda, Grecia, Francia, España, Islandia y Portugal, que brinda orientación y apoyo a mujeres de origen inmigrante. Más específicamente, el Proyecto NOW conecta a estas mujeres migrantes con otros modelos femeninos a seguir en cada sociedad y brinda reuniones educativas continuas para desarrollar habilidades de liderazgo.

NOW tiene como objetivo inspirar a las mujeres con modelos femeninos y líderes en las comunidades locales. A través de perfiles de video, estudios de casos e historias inspiradoras, los socios de NOW desarrollaron una variedad de materiales educativos y herramientas de autodesarrollo para ayudar a las mujeres migrantes a adoptar roles de liderazgo en todos los aspectos de sus vidas.

El proyecto ha creado una red transnacional de apoyo valioso a través del aprendizaje entre pares, compartiendo experiencias y discutiendo buenas prácticas emergentes. Esto ha permitido la creación de una comunidad en línea única, en la que las mujeres pueden acceder a apoyo y asesoramiento para superar los desafíos que enfrentan.

Esta plataforma en línea permite a las mujeres acceder a una variedad de materiales educativos para ayudar a las mujeres a reconocer sus fortalezas y cualidades como líderes y desarrollar sus habilidades de liderazgo. Los materiales incluidos en esta plataforma inspiran y alientan a las mujeres migrantes a dar los siguientes pasos hacia roles de liderazgo en sus propias vidas, a tomar posesión de sus vidas y carreras, y a adquirir las habilidades y el apoyo que necesitan para alcanzar sus metas.

## IRLANDA

### Innovar Limerick

[innovatelimerick.es/](http://innovatelimerick.es/)

Innovate Limerick fue establecido por la ciudad y el consejo del condado de Limerick para ayudar a impulsar la innovación y actuar como el mecanismo de entrega de los proyectos descritos en el plan de Limerick 2030 y los planes de implementación de regeneración de Limerick y otros. Es una empresa de asociación público-privada cuyo Directorio está compuesto por socios clave del sector privado junto con miembros electos y representantes de los sectores público y privado, incluidos Limerick Clare ETB, Enterprise Ireland, University of Limerick y Limerick Institute of Technology, que se centran en el desarrollo del ecosistema empresarial de Limerick mediante la implementación de una variedad de proyectos de innovación y apoyo empresarial.

Uno de los objetivos centrales de Innovate Limerick es trabajar con las partes interesadas clave para desarrollar el ecosistema comercial de Limerick y posicionar a la ciudad y el condado de Limerick como uno de los lugares más atractivos para iniciar y hacer crecer un negocio. Innovate Limerick busca acelerar la innovación en Limerick proporcionando un entorno de apoyo que facilite y fomente niveles más altos de innovación entre las diversas partes interesadas y sectores en Limerick.



## POLONIA

### Agencia de Rzeszow para el Desarrollo Regional (RARR)

[rarr.rzeszow.pl](http://rarr.rzeszow.pl)

RARR es una sociedad anónima sin fines de lucro establecida en 1993. El objetivo de RRDA es apoyar el desarrollo de la región de Podkarpacie , mejorar la calidad y el nivel de vida de sus habitantes, publicitar las oportunidades que ofrece la región, incluida su excepcional naturaleza activos y potencial turístico, y promover una nueva imagen de la región como un lugar moderno, innovador y económicamente desarrollado. Las principales actividades tienen como objetivo apoyar y coordinar las actividades de desarrollo regional que conducen a un mayor crecimiento económico. Contribuyen a promover la eficiencia y competitividad empresarial, así como la cultura turística y laboral para potenciar y apoyar el desarrollo sostenible en la región.

El objetivo de esta Agencia nacional es implementar programas de desarrollo económico que apoyen las actividades de innovación e investigación de las pequeñas y medianas empresas, el desarrollo regional, el aumento de las exportaciones, el desarrollo de los recursos humanos y el uso de nuevas tecnologías en las actividades empresariales. RARR está involucrada en la implementación de proyectos nacionales e internacionales financiados por los fondos estructurales, el presupuesto estatal y los programas plurianuales de la Comisión Europea, y participa activamente en la creación e implementación efectiva de la política estatal sobre el espíritu empresarial, la innovación y la adaptabilidad de los recursos humanos. recursos, esforzándose por convertirse en una institución clave responsable de la creación de un entorno de apoyo a los emprendedores.

También administran el Centro Regional de Transferencia de Innovación y la Red de Puntos de Contacto en el Voivodato de Podkarpacie y ejecutan las tareas para crear vínculos entre los participantes de los sistemas de innovación en la región. Además, la RRDA realiza cursos de capacitación para empresarios y funcionarios de gobiernos locales interesados en diversos temas relacionados con la innovación. Más de 6500 personas han participado en programas de formación.

## PORTUGAL

### Escola de Comércio de Lisboa ( Lisboa Escuela de Comercio)

[escolacomerciolisboa.pt](http://escolacomerciolisboa.pt)

La Escuela de Comercio de Lisboa implementa varias actividades que se enumeran a continuación con el objetivo de establecer contactos y cabildeo.

Asesor profesional: empresario o empleado de una empresa que guía una clase en la Escuela durante todo el año escolar. El asesor visita la clase, participa en sus proyectos, apoya a los estudiantes y los ayuda en el proceso de pasantía, para su mejor integración en el mercado laboral. Salidas de campo: facilitar a los alumnos el contacto con la empresa, complementando la formación presencial.

Plan de negocios: cubre diferentes tipos de organizaciones relevantes y se lleva a cabo a través del establecimiento de alianzas, representación institucional y contactos con socios actuales y/o potenciales.

Satisfacción de los grupos de interés: como una forma de evaluar la satisfacción de los diferentes grupos de interés con respecto a los servicios que brinda la Escuela, periódicamente se aplican encuestas de satisfacción a los estudiantes, sus tutores, personal docente y no docente, y empleadores de estudiantes de posgrado.

### **IKASLAN**

[www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama](http://www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama)

Ikaslan Bizkaia es una asociación formada por 28 Centros Públicos de Formación Profesional de la provincia que tiene como principal objetivo ofrecer una educación moderna, de calidad, ajustada a las necesidades del mercado laboral, atendiendo al desarrollo personal de sus alumnos.



## 2.3 Mejorar la movilidad y la internacionalización

### 2.3 Mejorar la movilidad y la internacionalización

Asesorar a los empleadores sobre la planificación estratégica de la cooperación internacional para el aprendizaje basado en el trabajo.

Los sistemas de FP deben estar abiertos a las estrategias de internacionalización y las movildades transnacionales, para mejorar la calidad de la oferta de FP y contribuir a una oferta de competencias más amplia, formando así profesionales más competentes que puedan aprovechar la evolución del mercado laboral en general y específicamente en la Industria 4.0.

Las alianzas estratégicas que involucran a proveedores de FP internacionales y empleadores de diferentes tamaños, áreas geográficas y sectores pueden contribuir positivamente a la mejora de las cinco áreas anteriores de la Metodología JOBS4ALL.

Dado que el mercado laboral actual está globalizado, también necesita una mano de obra cualificada que sea cada vez más capaz de trabajar en el extranjero. El desarrollo de la cooperación internacional en materia de aprendizaje basado en el trabajo contribuye a apoyar esta necesidad.

Esta cooperación y movilidad pueden ser útiles de diferentes maneras. Por ejemplo, algunos países europeos tienen altas tasas de desempleo, especialmente desempleo juvenil. La cooperación internacional entre EFP y empleadores puede proporcionar nuevos profesionales jóvenes calificados a una fuerza laboral con conciencia global, aumentando la competitividad de los países o haciendo que esta fuerza laboral competente pueda trabajar en el extranjero. Para eso, es de suma importancia que los currículos y las calificaciones se definan en conjunto y sean reconocidos entre los países cooperantes.

El punto de partida para cada organización VET que considere trabajar en la participación de los empleadores a nivel internacional debe ser fijarse

los objetivos a alcanzar con la internacionalización de sus actividades. Deben considerar temas como:

- ¿Qué cambios introducirá en mi organización interna?
- ¿Cuál será el impacto para los formadores y los alumnos en la práctica?
- ¿Con qué áreas geográficas/tipo de organizaciones es importante trabajar y por qué?
- ¿En qué sectores se debe invertir considerando las necesidades futuras de mano de obra y qué arreglos serán necesarios?
- ¿Cómo se debe desarrollar/adaptar el currículo o qué se evaluará en el extranjero?

Después de reflexionar sobre estos temas, se debe definir un plan de acción detallado.

El establecimiento de vínculos con organizaciones en el extranjero se puede hacer utilizando diferentes enfoques, por ejemplo:

- Creación/participación en actividades internacionales, como conferencias y seminarios, que promuevan la participación de los empleadores en la educación y la formación. Muchos desafíos actuales pueden ser el tema de tales actividades, por ejemplo, "¿Cómo se ha abordado el WBL durante la pandemia de COVID-19?".
- Desarrollo de comunidades internacionales de prácticas, enfocadas en sectores específicos, para servir como un lugar de intercambio y aprendizaje continuo para brindar inspiración a los proveedores y empleadores de VET. En una comunidad de práctica, los socios pueden compartir objetivos, intereses, problemas y cómo los abordan. Los medios digitales pueden contribuir a la implementación exitosa de una comunidad internacional de práctica, que también es uno de los resultados del proyecto JOBS4ALL. Al ser digital, permite más participación, más oportunidades y un acceso más fácil a las partes interesadas.
- Unirse a redes ya existentes, en las que se puede llegar a muchas partes interesadas. Algunas redes potenciales que pueden ser relevantes para el compromiso internacional entre empleadores y FP son:

- EfVET , el Foro Europeo de Educación y Formación Técnica y Profesional, que facilita la creación de redes entre profesionales para generar conexiones entre empresas, FP e investigadores;
- EUproVET , una plataforma para proveedores de FP que tiene como objetivo proporcionar al mercado laboral mano de obra calificada y calificada;
- EVBB, la Asociación Europea de Institutos de Formación Profesional, cuyo objetivo es la mejora cualitativa de la FP en Europa;
- CEDEFOP, que contribuye al desarrollo de políticas de FP y su implementación;
- The International RC2020 College Group, una red de universidades sin fines de lucro que analiza temas globales para que los estudiantes se beneficien de mejores oportunidades de aprendizaje.
- Cooperación a través de proyectos financiados entre proveedores de FP y empleadores, que así pueden conocerse mejor y establecer planes con respecto a la movilidad de los estudiantes de FP. La participación en actividades de formación y en actividades de difusión y explotación en los proyectos permite a las partes interesadas tener acceso a los resultados de los proyectos, con la esperanza de crear nuevas sinergias y cooperación.

Todos los medios mencionados pueden abrir caminos para el aprendizaje basado en el trabajo en diferentes países. Los estudiantes y el personal deben estar preparados para la movilidad internacional antes de que suceda, se deben firmar acuerdos de aprendizaje y se debe organizar el alojamiento. Una vez en las instalaciones de WBL y durante la movilidad, los alumnos deben ser guiados y apoyados.

La cooperación internacional entre los proveedores de FP y los empleadores también permite mejorar las habilidades de los profesionales de FP en la participación efectiva de los empleadores en toda Europa, ese es uno de los objetivos del proyecto JOBS4ALL, a través del programa de Desarrollo Profesional Continuo. El mundo del trabajo está cambiando a diferentes ritmos en diferentes países y, por esta razón, las visiones proporcionadas por



socios de diferentes países pueden ser tomadas en cuenta para que puedan apoyarse entre sí y a otros países para prepararse de la mejor manera posible para los nuevos desafíos. relacionados con el aprendizaje basado en el trabajo que podrían abordar.

Finalmente, es importante evaluar los resultados para mejorar la calidad de la cooperación. Esto debe hacerse monitoreando regularmente la implementación de las alianzas, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos para acceder al progreso en la dirección de las metas, obteniendo retroalimentación de los participantes, controlando la cantidad de personas involucradas y analizando cualquier otro dato de movilidad relevante.

A continuación se presentan otros ejemplos de medidas que se están llevando a cabo en los países socios del proyecto JOBS4ALL con respecto a la mejora de la internacionalización entre los proveedores de FP, los empleadores y las partes interesadas.

## ITALIA

### Centro Estudios Cultura Sviluppo (CSCS) – Movilidad Italiana (IMY)

[italymobility.org/](http://italymobility.org/)

IMY es la iniciativa para la movilidad en el aprendizaje lanzada por CSCS, una organización sin fines de lucro líder en Europa en el sector de la EFTP con sede en Italia. El programa Italy Mobility ha brindado movilidad entrante a Italia durante alrededor de 18000 días de aprendizaje en prácticas al año. El objetivo es hacer coincidir cada oportunidad de pasantía con las necesidades individuales del aprendiz.

En el marco de la iniciativa IMY, CSCS brinda los siguientes servicios:

- Programa de movilidad virtual IMY: una solución de pasantía a distancia para enfrentar los desafíos del COVID-19 al promover la adquisición de habilidades para el trabajo a distancia. Se gestiona a través de un software de teletrabajo que permite realizar actividades de autocontrol, incluida la gestión de tareas y tiempos. Estas herramientas recuerdan las tareas de los alumnos, manteniéndolos con un alto nivel de enfoque y atención.
- IMY Work Placement: un programa de dos a doce semanas que brinda a los participantes una inmersión total en un entorno de trabajo real, realizando tareas concretas y acordadas dentro de un puesto de trabajo establecido. Los destinatarios de las iniciativas son estudiantes al final de sus estudios o trabajadores que necesitan formación en un contexto específico/innovador
- Curso de idioma y cultura IMY: curso de idioma italiano de inmersión total de una semana (nivel básico) + 2 horas una vez por semana durante el período de prácticas.
- Visitas de estudio: Las visitas se diseñan con el cliente y con las partes interesadas, anticipándose a los efectos de cada reunión, proponiendo soluciones y revisándolas dentro de un proceso continuo de gestión de la calidad.
- Tutoría y apoyo
- Servicios de alojamiento y traslado

## CHIPRE

### UEE Chipre

[www.yeucyprus.org/](http://www.yeucyprus.org/)

YEU Chipre significa Juventud por el Intercambio y la Comprensión de Chipre, y es una organización no gubernamental (ONG) apolítica con sede en Chipre. Se estableció en 1995 con el objetivo de fomentar una cooperación más estrecha y un mejor entendimiento entre los jóvenes del mundo a través del intercambio de información, experiencias e ideas.

YEU Chipre aboga por los derechos de los jóvenes con respecto a tener voz en la sociedad chipriota y más allá. Algunos de los temas relacionados son los derechos humanos, los derechos de las minorías, el racismo, la xenofobia, el extremismo, etc.

La metodología de las actividades se basa en la educación no formal y el aprendizaje experiencial. Además, organiza y participa como socio en diversas actividades y eventos internacionales y locales. A nivel internacional, YEU Chipre organiza e imparte cursos de formación, intercambios de jóvenes y proyectos ESC sobre diferentes temas, centrándose siempre en el desarrollo de la juventud, la sensibilización y el desarrollo de capacidades.

YEU Chipre también brinda a sus miembros la oportunidad de participar en actividades internacionales en el extranjero, como cursos de formación de socios, intercambios de jóvenes,



Servicio Voluntario Europeo, Cuerpo Europeo de Solidaridad, actividades de creación de asociaciones, seminarios, eventos SALTO y la Convención Internacional de Jóvenes de YEU.

## ALEMANIA

### Escuela de Turismo

[www.schule-fuer-touristik.de](http://www.schule-fuer-touristik.de)

Esta escuela ofrece una variedad de cursos y capacitaciones de educación vocacional inicial y adicional en formato dual (WBL, SBL). Dependiendo del tipo de curso o formación, la escuela ofrece formación para personas interesadas en trabajar en un entorno internacional y con personas de diferentes culturas e idiomas. Entre otros, los entrenamientos VET son en Asistente de Turismo Internacional y Asistente de Aviación Internacional.

La escuela también ofrece cursos de FP continua, como Administración de Empresas en Comercio Electrónico, Gestión de Turismo y Empleados de Servicio en Aviación.

Los graduados de la escuela encontrarán empleo en el campo de la aviación y el turismo, como agencias de viajes, aeropuertos, aerolíneas internacionales y, por lo general, deben tener una gran movilidad.

La Escuela coopera con aerolíneas, *por ejemplo*, Lufthansa y Turkish Airlines, Barig (Consejo de Representantes de Aerolíneas en Alemania), proveedores de viajes como AIDA, AMEROPA y DER Touristik, y operadores de aeropuertos, *por ejemplo*, Fraport (Aeropuerto de Frankfurt) que ofrece pasantías, trabajo. conocimiento basado y oportunidades de trabajo para los graduados de la escuela.

## GRECIA

### ¡TÚ ESTÁS! proyecto

[www.youween.eu](http://www.youween.eu)

El proyecto europeo YOU WEEN! se enfoca en mujeres jóvenes que enfrentan una combinación única de desafíos educativos debido a factores culturales, políticos y sociales que las mantienen fuera de la escuela y del mercado laboral. El objetivo del proyecto es proporcionar herramientas eficaces a mujeres jóvenes de regiones rurales de toda Europa para que tomen el control de su vida a través de la formación empresarial en desarrollo sostenible, que mejore su empleabilidad, desarrollo socioeducativo y personal.

El proyecto promueve la educación y las actividades empresariales entre mujeres jóvenes, fomentando el pensamiento verde y la conciencia de sostenibilidad, promoviendo el desarrollo en áreas rurales y/o aisladas, intercambiando buenas prácticas y brindando experiencia y conocimiento para mujeres de áreas rurales.

## IRLANDA

### Estrategia Nacional de Habilidades de Irlanda 2025

[assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf](https://assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf)

El sistema de educación y formación irlandés juega un papel clave en la creación de relaciones globales cruciales y en la construcción de una perspectiva y conciencia internacional. Una de las ambiciones centrales de la Estrategia Nacional para la Educación Superior hasta 2030 es apoyar el desarrollo de “instituciones globalmente competitivas y con orientación internacional”, y esta es una de las siete prioridades nacionales establecidas para el sistema de educación superior en el Marco de Desempeño del Sistema<sup>97</sup>.

En particular, la movilidad internacional puede desempeñar un papel importante en el desarrollo de habilidades. La movilidad de los estudiantes, el personal y los investigadores irlandeses, y la



experiencia intercultural que esto proporciona, ayuda en el desarrollo del idioma y otras habilidades básicas. El objetivo de la Comisión Europea de garantizar que al menos el 20% de los graduados en 2020 realicen un período de estudio o formación en el extranjero también se incluyó en el Marco de rendimiento del sistema mencionado anteriormente.

En 2011/12, el 10,14 % de los graduados del nivel 8 del Marco Nacional de Cualificaciones estudiaron o realizaron una estancia en el extranjero. Esto está en línea con la media europea. La mayoría de los estudiantes de educación superior que actualmente estudian en el extranjero lo hacen como parte del programa de movilidad de la UE Erasmus+.

#### Ejemplo de mejores prácticas

Cada año, miles de estudiantes completan su experiencia laboral con empleadores. Hay ejemplos de buenas prácticas en todo el sistema que destacan los beneficios de que estudiantes, empleadores y educadores trabajen juntos. Por ejemplo, University College Cork tiene un modelo de colocación laboral muy exitoso que implica una planificación previa estructurada para maximizar el éxito de la colocación tanto para el estudiante como para el empleador.

consejos sobre desarrollo de habilidades y CV y los empleadores conocen a los estudiantes por primera vez. En Year 2, los estudiantes se benefician de talleres de orientación que se centran en la autoconciencia del estudiante sobre sus habilidades y fortalezas. En el año 3, los empleadores reclutan estudiantes para las ubicaciones disponibles. A los estudiantes se les da una lista de opciones para asegurar que se les coloque en las industrias en las que están interesados y adecuados. Este modelo lleva a una tasa de conversión de ubicaciones a contratación de hasta el 80% en algunas disciplinas.

En el Instituto de Tecnología de Galway-Mayo, la Escuela de Hotelería ejecuta un módulo de colocación laboral muy exitoso para todos los premios de Nivel 7 y 8 que incluye un enfoque particular en los estudiantes que reflexionan sobre su experiencia. Cuando finalizan las prácticas, los estudiantes completan un informe comercial formal sobre su experiencia y este informe se califica. Este informe, junto con las reuniones posteriores a la colocación con el personal de GMIT, facilita la reflexión coordinada y estructurada sobre la experiencia de colocación del estudiante. Esto mejora significativamente los resultados de aprendizaje para el estudiante, la institución y el empleador.

### POLONIA

#### **Cámara de Comercio Regional de Katowice**

[rig.katowice.pl/es/](http://rig.katowice.pl/es/)

Las actividades de la Cámara de Comercio Regional de Katowice se extienden mucho más allá de las fronteras de Polonia o la Unión Europea, llegando a África, Asia, Europa y América del Norte. Hacen todo lo posible para que los empresarios nativos regionales ingresen a los mercados extranjeros de manera efectiva, de acuerdo con sus necesidades y posibilidades. Su objetivo es conectar los negocios globales de tal manera que los empresarios polacos firmen los contratos más beneficiosos para ellos y, por lo tanto, la marca "hecho en Polonia" se convierte en un actor importante en la arena global.

Esta ayuda va más allá del sector económico, ya que también apoya la cooperación con el sector científico internacional o autogobiernos económicos de todo el mundo. Organiza misiones económicas de estudio y apoya intercambios de cooperación entrante; implementa foros económicos; organiza seminarios internacionales de resolución de problemas con la participación de expertos nacionales y extranjeros; difunde programas y fondos nacionales y extranjeros que apoyan el desarrollo del espíritu empresarial; pone a disposición guías, catálogos, boletines y

estudios especializados nacionales y extranjeros; brinda asesoría a inversionistas nacionales y extranjeros; emite certificados de origen y legaliza documentos en comercio exterior.

Las autoridades de la Cámara cooperan con cámaras de industria y comercio extranjeras, misiones diplomáticas y comerciales e instituciones de promoción y desarrollo económico, principalmente de Europa, principalmente en la implementación de programas de ayuda de la UE, junto con la Agencia Polaca para el Desarrollo Empresarial y el Ministerio de Economía.

## PORTUGAL

### **Escolas do Turismo de Portugal ( Turismo Escuelas de Portugal)**

[escolas.turismodeportugal.pt](http://escolas.turismodeportugal.pt)

Las Escuelas hacen posible llevar a cabo WBL y pasantías en un contexto internacional con escuelas similares y otros socios relevantes. Permite así un contacto temprano con diferentes culturas, lo que supone un valor añadido para acceder a un mercado laboral con fuerte contacto intercultural.

Tipologías de movilidad:

- Solicitudes autopropuestas: reembolso al estudiante que solicita una pasantía internacional por iniciativa propia.
- Erasmus+: alrededor de 30 alumnos al año desarrollan un mes de WBL en un país europeo, en establecimientos de hostelería y restauración – Suecia, Reino Unido, Italia, España, Francia y Estonia.
- Participación en asociaciones internacionales que facilitan la experiencia de prácticas de los alumnos en diferentes países, concretamente la Asociación Europea de Escuelas de Hotelería y Turismo y EURHODIP.
- Programas de intercambio con la Escuela de Hotelería y Artes Culinarias del Instituto de Tecnología del Norte de Alberta (Canadá) y el Instituto Salgaocar de Educación Internacional en Hotelería (India).

## ESPAÑA

### **Hetel**

[www.hetel.eus/index.php/es/internacional](http://www.hetel.eus/index.php/es/internacional)

HETEL es una asociación de 30 centros de FP, ubicados en el País Vasco. Uno de los valores que distinguen a los centros HETEL es la internacionalización. HETEL está conectado con centros y organizaciones relacionadas con la formación profesional y los negocios en todo el mundo y esta red permite:

- Ofrecer experiencia internacional en empresas europeas a los alumnos de los centros a través de becas Erasmus.
- Ofrecer experiencia internacional en empresas de cualquier parte del mundo a titulados en ciclos formativos de grado superior y universitarios del País Vasco (Global Training).



- Trabajar con centros de FP, universidades y empresas de cualquier parte del mundo para que el profesorado esté en continua actualización desde el punto de vista técnico, pedagógico y competencial (proyectos europeos).

## MEJORES PRÁCTICAS Y FACTORES DE ÉXITO EN ABT Y COMPROMISO EMPLEADOR

La Metodología JOBS4ALL presentada ofrece una guía práctica para su implementación y ejemplos de modelos/prácticas de participación de los empleadores nacionales y europeos para cada una de las seis áreas cubiertas.

Además, y para asegurar una implementación aún más efectiva de esta Metodología, a continuación se presentan algunas mejores prácticas generales adicionales y factores de éxito en VET y en el compromiso de VET-empresas en los países participantes de JOBS4ALL pero también de otros países europeos. Estas prácticas están principalmente relacionadas con los jóvenes desempleados, la integración de la diversidad, el aprendizaje permanente, los planes de resiliencia posteriores a la COVID-19, la transformación digital, incluido el trabajo a distancia, las habilidades blandas, la sostenibilidad y la flexibilidad de los sistemas de FP con respecto a la participación de los empleadores. Además, también se mencionan algunas recomendaciones y políticas de la Unión Europea.

Tener en cuenta estas mejores prácticas y factores de éxito puede ser relevante para adaptar e implementar localmente la Metodología a los contextos de países específicos.

## UNIÓN EUROPEA

### Competencias clave para el aprendizaje permanente

[op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en)

En 2006, para facilitar la transición de la educación a la formación y promover el aprendizaje permanente, el Consejo de la Unión Europea adoptó una Recomendación basada en ocho competencias clave:

1. Competencia alfabetizadora
2. Competencia multilingüe
3. Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
4. Competencia digital
5. Competencia personal, social y de aprender a aprender
6. Competencia ciudadana
7. Competencia emprendedora
8. Conciencia cultural y competencia de expresión

Estas competencias clave son esenciales para los ciudadanos para la realización personal, un estilo de vida saludable y sostenible, la empleabilidad, la ciudadanía activa y la inclusión social, por lo que las instituciones de FP deben incluirlas en sus planes de estudio de formación.

### Agenda de capacidades de la UE 2030

[ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=es](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=es)

El cambio hacia una Europa climáticamente neutra, la transformación digital y la pandemia de Covid-19 ha cambiado la forma de trabajar y aprender. Adquirir nuevas habilidades y pasar a nuevos puestos de trabajo en un sector diferente es fundamental. En tal contexto, la Agenda de Habilidades de la UE representa un plan de cinco años para ayudar a las personas y las empresas a mejorar y volver a capacitarse. La Agenda incluye 12 acciones organizadas en torno a cuatro bloques de construcción:

- un llamado a unir fuerzas en una acción colectiva
- acciones para garantizar que las personas tengan las habilidades adecuadas para los puestos de trabajo
- herramientas e iniciativas para apoyar a las personas en sus caminos de aprendizaje permanente
- un marco para desbloquear inversiones en habilidades

A través de esta iniciativa, la Comisión Europea propone alcanzar, para 2025, un conjunto de objetivos claros basados en indicadores cuantitativos bien establecidos (ver enlace arriba). El progreso será monitoreado y los resultados serán publicados en el Informe de Empleo Conjunto anual, sirviendo como base para las recomendaciones específicas de cada país sobre habilidades, educación y capacitación.

### El Comunicado de Brujas y los Principios rectores sobre el desarrollo profesional de los formadores de FP

[www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers](https://www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers)

En 2010, los ministros europeos de EFP, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea adoptaron el Comunicado de Brujas, un plan de acción para el período 2011-2020 destinado a

aumentar la calidad de la formación profesional en Europa haciéndola más accesible y adecuada a las necesidades del mercado laboral.

El Comunicado definió objetivos comunes, como la recopilación de mejores prácticas y principios rectores con respecto a los perfiles cambiantes de los profesores y formadores de EFP.

Estos son los principios rectores identificados por CEDEFOP, la Comisión Europea y el grupo de trabajo temático:

- Los formadores son aprendices de por vida: existe la necesidad de reconocer y apoyar su aprendizaje de por vida.
- El apoyo de las empresas es crucial para el desarrollo profesional continuo de los formadores: las empresas deben participar en el apoyo a la formación ya los formadores.
- El desarrollo de competencias de los formadores se beneficia de un enfoque sistemático: es necesario definir las necesidades de los formadores, proporcionar oportunidades de formación y aprendizaje y reconocer las competencias.
- Apoyar a los formadores en las empresas es una responsabilidad compartida: se debe garantizar una cooperación y coordinación efectivas.
- Los formadores competentes en las empresas importan: es necesario que los formadores formen parte de una agenda más amplia y utilizar todos los fondos y programas disponibles.



## CHIPRE

### **Evaluación de las habilidades blandas de los jóvenes desempleados - Centro de Productividad de Chipre (CPC)**

El objetivo del CPC es ayudar a las organizaciones públicas y privadas a utilizar sus recursos humanos y de capital de la mejor manera posible para aumentar la productividad.

El componente de Desarrollo Gerencial tiene como objetivo auxiliar y apoyar a las organizaciones públicas y privadas para incentivar su modernización y contribuir a su efectiva adecuación al cambiante y competitivo mercado global. Este objetivo se persigue a través de una variedad de actividades y servicios tales como formación, información y publicaciones.

CPC, a través de la Formación Profesional Técnica, ofrece formación inicial acelerada y formación continua del personal técnico de la industria y asesoramiento técnico a las empresas para la resolución de problemas específicos. Los programas de capacitación se organizan en laboratorios especialmente equipados en Nicosia, Limassol y Larnaca por instructores calificados.

### **Plan de Recuperación y Resiliencia de Chipre (CRRP)**

CRRP tiene como objetivo la modernización del sistema educativo, mejorando y capacitando en la transformación digital de las escuelas, al tiempo que se asegura de que ningún estudiante se quede atrás. También incluye la mejora de las infraestructuras escolares y la puesta a disposición de todos los estudiantes y profesores de los equipos adecuados, así como el apoyo a la enseñanza a distancia. Además, incluye la mejora y promoción de la educación y formación profesional (VET) y su relevancia para el mercado laboral de Chipre. De igual manera, potencia el atractivo de las asignaturas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas desde edades tempranas.

Varias iniciativas en VET en los últimos años han tenido como objetivo mejorar su relevancia para las necesidades del mercado laboral y aumentar su atractivo. Se han construido nuevos locales, se ha mejorado el equipo, se están modernizando los planes de estudios y se han establecido nuevos cursos para satisfacer mejor las necesidades del mercado laboral. Los Institutos de Educación Técnica Superior han recibido un nuevo impulso y sus egresados cuentan con altos porcentajes de empleabilidad. El sistema de aprendizaje también se está modernizando, ofreciendo vías de aprendizaje con perspectivas para sus estudiantes.

### **Chipre Vision 2035: una estrategia a largo plazo para el crecimiento sostenible de Chipre**

Este plan estratégico establece las condiciones para garantizar que la expansión de la prosperidad en Chipre sea justa e inclusiva para todos sus ciudadanos; esto incluye la mejora y promoción de la educación vocacional con nuevas escuelas secundarias vocacionales y el restablecimiento de un Instituto Técnico de Educación Superior, ambos brindando cursos codiseñados y dirigidos por empleadores.

Las iniciativas tienen como objetivo cambiar los comportamientos tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad. Específicamente, educar a los ciudadanos sobre formas ecológicas y sostenibles de vivir y trabajar, incorporar la ética y la anticorrupción en la sociedad, cambiar las percepciones de la educación vocacional y crear una cultura de aprendizaje y mejora de habilidades durante toda la vida.

Para aquellos de 16 a 19 años en educación vocacional, se alienta a los estudiantes a desarrollar ideas relacionadas con la empresa, enfatizando la cooperación con empresas externas y otras partes interesadas y redes relevantes.

## ALEMANIA

### Diversificando la FP

[www.bibb.de/de/65925.php](http://www.bibb.de/de/65925.php)

Alemania es uno de los pocos países que tiene implantado un sistema de FP dual, lo que significa que la formación consta de una parte teórica (escuela profesional) y una parte práctica (empresas). Periódicamente se elaboran nuevos reglamentos para la formación inicial y continua y se revisan los existentes. El resultado son nuevas y modernizadas ocupaciones de formación inicial y continua que responden a los requerimientos actuales de la economía, las políticas y la sociedad.

La reorganización de la formación inicial y continua asegura la competitividad de la formación dual en Alemania. Esto incluye una diversificación y especialización de capacitaciones estandarizadas y títulos VET reconocidos.

En 2019, había 326 profesiones reconocidas o consideradas reconocidas en Alemania.

### Generalización de la formación en el sector asistencial

[www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html)

El sector del cuidado es parte de la "infraestructura vital" en Alemania y se ve muy afectado por los cambios demográficos. Por un lado, el envejecimiento de la sociedad crea una mayor necesidad de cuidados, especialmente en el campo de la atención geriátrica, y, por otro lado, la baja tasa de natalidad en los últimos 20 años en Alemania conduce a una falta de trabajadores calificados en general y en el sector del cuidado. La pandemia de Covid19 agravó aún más el problema.

Para capacitar al personal de atención intersectorial para el futuro, el Ministerio de Salud Federal facilitó una reforma de la formación de profesionales de atención, denominada "Generalismo". La nueva formación generalista fusiona tres profesiones de cuidados anteriores en las áreas de "cuidados geriátricos", "cuidados de salud y enfermería" y "cuidados de salud y enfermería infantil" para permitir a los aprendices cuidar a personas de todas las edades en todas las áreas de atención. Esta nueva formación ofrece nuevas salidas profesionales a los titulados gracias al reconocimiento automático del título profesional generalista. También es válido en otros estados miembros de la UE y permite que el personal de atención trabaje en varios campos de actividades de atención, desde atención aguda hasta atención ambulatoria y atención a largo plazo, y adaptar su vida profesional aún mejor a su propio desarrollo y vida personal. situación.

### Digitalización del sector VET gracias a Industrias 4.0/5.0

[www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html](http://www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html)

Industry 4.0 facilita el negocio de producción con tecnología de información y comunicación de última generación. Este proceso también exige un proceso de transformación profunda del sector VET para satisfacer las necesidades del mundo empresarial e incluye la mejora de las habilidades de la mano de obra actual y nueva del futuro.

VET 4.0 se lanzó en 2016 y evaluó 14 ocupaciones reconocidas en Alemania. Elaboró recomendaciones para la estructura de la educación y formación profesional inicial y continua, así como para el desarrollo ulterior de un marco sistemático y el desarrollo ulterior de reglamentos nacionales de educación y formación profesional inicial y continua. Un estudio complementario sobre VET 4.0 está disponible en alemán en

[www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371](http://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371)

## GRECIA

### **Proyecto InTraRed**

[www.intrared.eu/en/about](http://www.intrared.eu/en/about)

Después de años de crisis económica y política, el crecimiento económico resistente ha regresado a Europa, el desempleo está cayendo y Europa está lista para sentar las bases de su futuro. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) y los emprendedores son cruciales para identificar nuevas vías hacia un crecimiento más sostenible e inclusivo debido a sus roles gemelos en la creación y difusión de la innovación y la generación de empleo.

Los proveedores de FP son el puente educativo clave entre la educación y las pymes, y el proyecto InTraRed se centra en construir asociaciones de aprendizaje sólidas y sostenibles entre ambos sectores en busca de la excelencia en la gestión de la innovación. Los proveedores de VET están mejor situados para desarrollar e implementar los recursos personalizados necesarios para apoyar esta área en rápido desarrollo.

El proyecto InTraRed busca construir la gestión de la innovación de las PYMES a través del compromiso activo con los profesionales de FP. Los proveedores de EFP son el puente educativo clave entre las PYME y la educación. A menudo hay una fragmentación en el proceso de gestión de la innovación dentro de las empresas y la responsabilidad recae en los proveedores de VET como partes interesadas clave en la educación para abordarlo. En respuesta a esta fragmentación, el proyecto InTraRed desarrolla y proporciona:

- un plan de estudios combinado de gestión de la innovación para las PYME que reconozca el tiempo y los recursos humanos disponibles dentro de las PYME
- un programa de formación en el servicio para profesionales de FP para apoyarlos en la entrega de los nuevos recursos curriculares y asesorar a las PYME a través del proceso de gestión de la innovación.
- un observatorio de mejores prácticas para comprender el significado de la innovación y la disrupción, y aprender qué tipo de personas lideran la innovación en el mundo empresarial actual en cada país asociado
- una plataforma en línea dinámica que facilita el aprendizaje móvil y bajo demanda y un documento de política que invita a la reflexión sobre el tema de la innovación en la era de la disrupción informado por las actividades de implementación del proyecto.

### **Pacto Corporativo para el Marco de Desarrollo (CPDF)**

[www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269](http://www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269)

El CPDF, a través del programa operativo "Competitividad, Emprendimiento e Innovación", financia programas de capacitación y certificación para empleados de diversas industrias para adquirir nuevos conocimientos y habilidades especializados y horizontales. Los programas son implementados por organismos profesionales y de la industria.

Las invitaciones a la formación se dirigen a los beneficiarios/empleados para que puedan participar en los programas de formación. En su página web se publican las invitaciones enviadas por los organismos profesionales/sectoriales.

### **Institutos de Formación Profesional de la OAED**

[www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

OAED - Organización de Empleo de Mano de Obra - es el Servicio Público de Empleo de Grecia. Opera 30 institutos VET en toda Grecia, con 35 especialidades modernas a las que asisten 2800 estudiantes.

Los institutos de OAED están supervisados por la Secretaría General de Aprendizaje Permanente del Ministerio de Educación y Religiones y brindan a los alumnos una formación profesional inicial. A través del desarrollo de las habilidades y cualificaciones necesarias, y aportando conocimientos científicos, técnicos, profesionales y prácticos, OAED busca la integración fluida en el proceso productivo.

La duración de los estudios es de cinco semestres y en concreto:

- cuatro semestres de formación teórica y de laboratorio con una duración total de hasta 1200 horas lectivas de especialidad, según los programas de estudio específicos
- 1 semestre de pasantía o aprendizaje con una duración total de 960 horas

OAED proporciona a sus graduados, después de los exámenes iniciales de certificación, el Diploma de Especialidad Profesional Nivel 5. Para obtener información sobre la certificación, consulte el sitio web de EOPPEP, la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional, [www.eoppep.gr](http://www.eoppep.gr)



## IRLANDA

### Trabajo remoto

[www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021](http://www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021)

El gobierno irlandés publicó el proyecto de ley sobre el derecho a solicitar trabajo remoto de 2021, que proporciona un marco legal en torno al cual se puede basar la solicitud, aprobación o rechazo de una solicitud de trabajo remoto.

Todos los lugares de trabajo deben tener una declaración escrita que establezca la Política de trabajo remoto de la empresa, especificando la forma en que se gestionan las solicitudes de trabajo remoto y las condiciones que se aplicarán al trabajo remoto en general dentro de la organización. La nueva ley que otorga a los empleados el derecho a solicitar trabajo remoto es parte de los planes del Gobierno para brindar mejores términos y condiciones a los trabajadores debido al legado de la pandemia.

### Requisitos de habilidades blandas

[www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

Además de llenar los puestos con candidatos calificados, los empleadores buscan cada vez más personas que no solo posean las habilidades duras requeridas para los puestos, sino también las habilidades blandas relevantes. En tiempos de rápida transformación e incertidumbre, estas habilidades blandas son más importantes que nunca en los trabajadores y en los líderes. De hecho, varios empleadores informaron que querían a alguien con habilidades blandas difíciles de encontrar que pudieran capacitar o mejorar en las respectivas áreas de habilidades duras para las que estaban contratando.

Cuando se les preguntó, los empleadores revelaron que las cinco habilidades blandas más difíciles de encontrar son:

- responsabilidad, confiabilidad y disciplina
- resiliencia, tolerancia al estrés y adaptabilidad
- toma de iniciativa
- razonamiento, resolución de problemas
- liderazgo e influencia social

¿Cuál es el tema general de las habilidades? La gente importa. Los empleadores deben invertir en su talento para asegurarse de que tengan la combinación adecuada de habilidades técnicas y sociales para tener éxito en la era digital.

### Planificación de la fuerza laboral

[https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQjA09eQBhCxAARIsAAYRiylfLa9myRdKoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbuU5UaAimHEALw\\_wcBption](https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQjA09eQBhCxAARIsAAYRiylfLa9myRdKoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbuU5UaAimHEALw_wcBption)

Con una fuerza laboral que envejece y escasez de habilidades técnicas y relacionadas con la ingeniería en el mercado laboral, pronosticar la demanda futura y la oferta de talento es uno de los desafíos estratégicos más críticos que enfrentan las organizaciones dentro del sector de energía y servicios públicos en la actualidad. Se requiere un enfoque estratégico a más largo plazo para la gestión del talento, para hacer un uso eficaz y eficiente de todos los grupos de talento disponibles.

## POLONIA

### Instituto Empresarial de Varsovia (WEI)

[wei.org.pl/es/acerca-de-nosotros/](http://wei.org.pl/es/acerca-de-nosotros/)

El sistema de educación vocacional (VET) en Polonia se basa en sólidos pilares legales. No se necesita una gran revolución legislativa para mejorar su condición. Bastarán actuaciones puntuales pero decisivas encaminadas a solucionar problemas de FP diagnosticados con precisión. Sin duda, la adopción de acciones correctivas es un gran desafío, ya que en su mayoría se relacionan no tanto con el ámbito formal y procesal, sino con la organización y generación de buenas prácticas.

WEI presentó recomendaciones sobre cambios en VET:

- Reforzar la eficacia de la reforma del sistema VET, entre otros mediante la implicación de los padres, que deberían estar sujetos a la pedagogía profesional.
- La introducción de un sistema de orientación VET que permita un diagnóstico de las fortalezas, debilidades y predisposiciones de un estudiante y, en consecuencia, la elección de una carrera profesional adecuada.
- Creación de canales de distribución de información sobre trayectorias de formación profesional, posibles etapas de la educación superior y el mercado laboral en la región
- Introducción de mecanismos de cooperación entre empresarios y escuelas de FP a nivel local, mejorando la calidad de la educación y la situación de los jóvenes en el mercado laboral
- Adquisición por parte de los orientadores profesionales y docentes de las materias profesionales de la formación práctica complementaria, en base a las mejores prácticas y con la participación de los empresarios
- Lanzamiento de un sistema de subvenciones que cubre los libros de texto para la FP
- Establecimiento de un sistema que ajuste el tipo de escuelas y carreras realizadas en cada región a las necesidades reales del mercado laboral regional

### Ministerio de Educación y Ciencia

[www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe](http://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe)

A partir de 2019, se han introducido muchos cambios en la FP para acercar la educación al mercado laboral y responder mejor a las necesidades de los empleadores.

Según informó el Ministerio de Educación de Polonia, desde 2019, alrededor de 1,5 millones de estudiantes han comenzado a estudiar en escuelas secundarias (liceos generales, escuelas secundarias técnicas, escuelas vocacionales y escuelas preparatorias para el trabajo) y se ha iniciado la implementación de nuevos planes de estudios básicos. En todas las primeras clases de escuelas que imparten VET se aplica la nueva clasificación de ocupaciones en la educación industrial.

Las empresas ahora tienen una mayor influencia sobre VET y pueden deducir las donaciones hechas a dichas escuelas. También se introdujo la cooperación obligatoria entre las escuelas y los empleadores, a través de un contrato o convenio. Otra novedad son las prácticas de los estudiantes con empresas. Estos se cuentan como parte del período de empleo, y el empleador puede incluir los beneficios pagados al estudiante en costos deducibles de impuestos.

Los expertos del informe "El mercado laboral a través de los ojos de los empleadores" también destacan que la situación actual del mercado laboral polaco se ve afectada por las oleadas de emigración económica de trabajadores manuales, la crisis demográfica y el aumento de personas inactivas profesionalmente y finalmente, el desajuste entre la educación VET y las necesidades reales de las empresas. En los próximos años, se espera una escasez de alrededor de 3 a 4 millones

de trabajadores en el mercado polaco, y para 2050, este número puede aumentar incluso a 10 millones. Las acciones encaminadas a suplir la escasez de mano de obra son necesarias ahora, ya que tomará algunos años para que surta efecto.

**AVENHANSEN – Empresa de formación y consultoría profesional**

[szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html](http://szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html)

La inversión en recursos humanos es, de hecho, una inversión en la propia empresa. Incrementa las competencias de los profesionales, contribuyendo a la competitividad de una empresa en el sector en el que actúa. La formación es el núcleo de dichas inversiones. Gracias a la formación es posible cumplir los principios del aprendizaje permanente. Desde la perspectiva del empleador, ganan empleados competentes que se vuelven especialistas en cada campo y trabajan por el bien de toda la empresa. La formación puede motivar a los empleados y, al mismo tiempo, ofrecerles una carrera profesional atractiva.

Otra de las ventajas de la formación es el contacto con otros profesionales del mismo ámbito. Esto permite un efectivo intercambio de conocimientos y experiencias, así como el establecimiento de valiosos contactos profesionales, que en el futuro pueden resultar en un importante contrato o la selección de la oferta de nuestra empresa en una licitación.

Invertir en formación periódica, ya sea obligatoria, como en materia de seguridad y salud en el trabajo, o de naturaleza completamente diferente, proporciona empleados mejor cualificados, con nuevos conocimientos y al día de lo que ocurre en el mercado en el que opera la empresa. Los gerentes también deben asistir a capacitaciones, para que puedan preparar mejor a la empresa para cambios repentinos en el entorno empresarial, para desarrollar el negocio o conquistar nuevos mercados.

La formación mejora el compromiso, la profesionalidad y la calidad del trabajo realizado, minimizando el riesgo de cometer errores. La capacitación también puede cumplir la función de una recompensa y distinción para un empleado por un buen trabajo.

## PORTUGAL

### En código

[www.incode2030.gov.pt](http://www.incode2030.gov.pt)

Iniciativa de política pública dedicada al fortalecimiento de las competencias digitales, con un fuerte enfoque en la educación y la formación profesional. Se desarrolla a través de iniciativas convergentes impulsadas por entidades públicas y privadas.

Cinco áreas de acción clave:

- FP – formación de jóvenes a través del refuerzo de las competencias digitales en todos los niveles de cualificación y modalidades de educación y formación
- Cualificación y actualización: formación profesional para adultos, brindándoles las habilidades digitales valoradas en la integración y reinserción en el mercado laboral.
- Inclusión – formación y acceso de toda la población a las tecnologías digitales
- Formación avanzada – fomento de la formación de grado superior, reforzando los cursos técnicos profesionales superiores, así como la formación profesional de grado y posgrado
- Investigación – garantía de condiciones para producir nuevo conocimiento en tecnologías disruptivas y participar en programas internacionales de I+D

La iniciativa vela transversalmente por la promoción de la igualdad de género, deconstruyendo estereotipos en el área tecnológica y fomentando la igualdad de oportunidades.

### Programa Ser Pro

[www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro](http://www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro)

El “Programa Ser Pro” tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación y la formación de los jóvenes, centrándose en los estudiantes que quieren completar la educación secundaria con una formación práctica y una cualificación profesional.

Crea una mayor proximidad entre la vida en la escuela y la vida en las empresas y permite adecuar la formación profesional a las oportunidades laborales de cada región.

Acerca a escuelas y empresas, facilita la transición a la vida laboral de los alumnos con la cualificación adecuada y reduce el déficit de técnicos especializados en las empresas.

Los municipios brindan apoyo institucional para estabilizar la relación entre escuelas y empresas, ayudando a identificar las áreas profesionales más relevantes en las regiones y las empresas con mejores condiciones para asociarse con las escuelas.

Actualmente, el Programa se desarrolla en 13 escuelas y 14 cursos en todo el país.

### Marca Entidad Empleadora Inclusiva

[iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp](http://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp)

La “Marca de Empleador Inclusivo” tiene como objetivo reconocer y distinguir públicamente las prácticas de gestión abiertas e inclusivas desarrolladas por los empleadores en relación con las personas con discapacidad. Está dirigido a empleadores que contribuyen a la implementación de un mercado laboral inclusivo y se distinguen por prácticas de referencia en las áreas de contratación, desarrollo y progresión; mantenimiento y devolución; accesibilidades; y servicio y relación con la comunidad.

Pueden participar empresarios de los sectores público, privado, cooperativo y de la economía social, así como personas con discapacidad que se dediquen a la creación de empresas como emprendedores o autónomos.

La Marca se otorga cada dos años a quienes, en los dos años anteriores a la solicitud, hayan implementado las prácticas antes mencionadas .

## ESPAÑA

### **Fundación Novia Salcedo**

[www.noviasalcedo.es](http://www.noviasalcedo.es)

La Fundación Novia Salcedo (NSF), una organización privada sin ánimo de lucro, lleva más de 40 años acompañando a jóvenes en la mejora de su empleabilidad y apoyándolos en el acceso a un trabajo digno desde la perspectiva del Desarrollo Humano (Agenda 2030), en un marco global entorno de cambio de paradigma en el que el empleo no está garantizado.

La Fundación cree que este es un gran motor para la transformación económica y social de las personas, organizaciones/empresas y del mundo en general. Esto se puede hacer por:

- liderar la formación para la empleabilidad y el acceso al trabajo digno de los jóvenes a través de las empresas, desde una perspectiva local y global
- Desarrollar la investigación y el conocimiento en innovación social aplicado a todos los programas, evaluando los resultados y difundiéndolos en la sociedad
- Conseguir el compromiso de actores relevantes del ámbito político, socioeconómico y cultural, buscando su colaboración activa

La Fundación está reconocida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con estatus consultivo especial ante el Foro Económico y Social y es asociada del Departamento de Comunicaciones Globales de la ONU.

### **Fundación Peñascal**

[www.grupopenascal.com](http://www.grupopenascal.com)

Peñascal es una entidad de iniciativa social, sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública desde 1986. Su finalidad es la integración de personas en riesgo de exclusión social por circunstancias personales, académicas o sociales. Promueven una cualificación profesional con valores y actitudes de responsabilidad y solidaridad, para que las personas sean protagonistas soberanas y activas de su propia vida y de la sociedad y puedan encontrar un puesto de trabajo o mejorar su situación laboral.

El servicio de orientación ayuda a los alumnos a desarrollar un plan personal de inserción laboral. Informa a los alumnos sobre ofertas de trabajo y los capacita sobre cómo llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

Se compromete a acercar la formación a las necesidades reales del mercado laboral. Para ello, además de mantener una estrecha colaboración con las empresas de su entorno y apoyar los procesos de emprendimiento y autoempleo, impulsan empresas propias de inserción en diferentes sectores de actividad. En estas empresas, las personas en riesgo de exclusión o con dificultades para acceder al mercado laboral tienen nuevas oportunidades.

### **ELORRIETA-ERREKA MARI - Centro de FP**

[elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio](http://elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio)



Este Centro pertenece a la Red de Centros Integrales creada por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco para el desarrollo del Plan Vasco de Formación Profesional. Esta red está formada por centros de formación profesional superior que son considerados, por sus características y calidad, centros tractoros para otros.

El Centro cuenta con docentes calificados y material actualizado para capacitar a los estudiantes en el nivel y en las tecnologías que actualmente requieren las empresas. Para ello, el Centro realiza un esfuerzo permanente en la actualización de sus recursos humanos y materiales para adaptarlos a los avances técnicos.

Otros recursos que utiliza el Centro para ofrecer a los alumnos una formación de calidad son los intercambios con otros centros europeos y las prácticas en empresas.

## CONSIDERACIONES FINALES

La dimensión innovadora de la Metodología JOBS4ALL consiste en satisfacer las necesidades específicas de las organizaciones de los socios y sus países, abordando el desajuste entre la demanda y la oferta concretas en el mercado laboral en los países de la asociación y en toda Europa.

Esta Metodología de 2 niveles es ajustable: dadas las necesidades de los proveedores y empleadores de VET, es posible que algunos aspectos no se apliquen, se comprometan simultáneamente o se implementen en un orden diferente.

Dado que la Metodología está disponible en seis idiomas (inglés, español, portugués, alemán, griego y polaco), aumenta su potencial de transferencia a otros países y también se puede utilizar en otros sectores de la educación y la formación, como la educación de adultos, la educación superior o por otros actores, incluidos los servicios de empleo y otras partes interesadas pertinentes.

Complementario a la Metodología JOBS4ALL, el programa CPD está diseñado de acuerdo con el EQF, el ECVET, el DigCompEdu y la Declaración de Educación de Salzburgo. Tiene seis módulos, diseñados para formato semipresencial, que ofrecen un conjunto de recursos prácticos para apoyar a los profesionales de FP en sus prácticas diarias y una cooperación efectiva entre FP y empresa. La duración del CPD se estima en 60 horas (10 por módulo), incluyendo horas de evaluación y aprendizaje autodirigido y presencial. Todos los recursos se adaptan a los contextos locales ya las necesidades específicas de los alumnos.

Una de las principales conclusiones que surgen del diseño de la Metodología JOBS4ALL es que la cooperación VET-empresa y el compromiso efectivo de los empleadores pueden verse como un desafío continuo que debe adaptarse estratégicamente de manera continua a ambas partes: las necesidades de los proveedores de VET y el local/regional. /contexto empresarial nacional e incluso internacional que define las tendencias globales del mercado laboral.

Para que esto suceda, es fundamental contar con tiempo y recursos humanos calificados. Para los proveedores de FP, esto implica mejorar las habilidades de los administradores y profesionales de FP. Sin embargo, desde el punto de vista de los empleadores, poner a disposición su personal, recursos, instalaciones y tiempo de trabajo para establecer relaciones con VET y acoger a los estudiantes en el lugar de trabajo no suelen ser sus prioridades. Por lo tanto, es necesario invertir en esta relación, superando obstáculos e involucrando a los empleadores de forma atractiva para ambas partes.

El objetivo del marco JOBS4ALL es precisamente este: proporcionar una metodología sólida y holística orientada a la acción para guiar a cualquier proveedor de FP que necesite establecer, gestionar y/o mejorar una política y una agenda internas de participación empresarial efectiva. El camino de 2 niveles y sus seis áreas proporcionan ejemplos prácticos que se pueden transferir y adaptar a otros países y organizaciones para fomentar la relación VET-empresa.

Cuantas más áreas de compromiso se profundicen, más beneficios habrá para las partes involucradas. Sin embargo, puede que no siempre sea necesario implementar todas las áreas de ambos niveles, dependiendo de cada contexto y necesidades. Lo más importante es involucrar a los empleadores de manera estratégica, creando valor para ellos, pero también para los proveedores de FP, a través del desarrollo de acciones concretas que sean beneficiosas para ambos.

se presentan algunas recomendaciones finales para establecer una relación VET-negocio en la que todos ganan :

- **Seleccione los socios adecuados:** es necesario realizar una investigación inicial sobre los socios relevantes y definir estrategias adaptadas a cada uno de ellos, ya que todos son diferentes. Es importante definir qué industrias se contactarán, identificar una persona de contacto y

quién tiene el poder de toma de decisiones en cada empresa, si las organizaciones tienen experiencia en la participación con proveedores de FP o qué relaciones tienen con otras partes interesadas, como instituciones gubernamentales. .

- **Cree un equipo con representantes de empresas con diferentes funciones:** cada empleador que se dedique a la FP debe tener algunas personas involucradas en esta relación, como representantes de recursos humanos, trabajadores y personal con cargos gerenciales. Esto contribuye a tener una visión más amplia de las necesidades de la empresa, así como a evitar que una sola persona se vea sobrecargada de trabajo. Además, si alguien deja este equipo de trabajo de FP en la empresa, alguien más en este equipo puede reemplazarlo fácilmente, contribuyendo a una mejor sostenibilidad del proyecto.
- **Comprender el mundo de los negocios:** es esencial comprender el enfoque de los empleadores, que a menudo se centra más en producir bienes u ofrecer servicios que generen ganancias, en lugar de brindar oportunidades de empleo o contribuir al desarrollo de los empleados. Conocer las prioridades de cada lado del compromiso facilitará el cálculo de objetivos comunes que contribuyan al éxito de ambas partes en la relación.
- **Agregar valor:** los proveedores de VET deben brindar valor agregado a los empleadores con los que interactúan, como la oportunidad de contribuir a un plan de estudios adaptado a las necesidades de las empresas en términos de conocimientos y habilidades de los trabajadores. Además, los proveedores de FP deben presentar una visión holística de las tendencias del mercado laboral en las áreas en las que operan las empresas y relacionarlas con el resto del sector empresarial que las rodea.
- **Fomentar la relación:** al igual que cualquier otra relación, es necesario fomentar continuamente la relación entre los proveedores de VET y los empleadores. Por lo tanto, por ejemplo, además del paso inicial de contribuir al currículo, es importante estar al tanto del progreso de los alumnos en el lugar de trabajo y si muestran lagunas en las

competencias, para que se puedan realizar posibles mejoras en los currículos. Así, los planes de estudios se adaptan continuamente a las necesidades reales de los empresarios.

- **Difundir esta relación a audiencias más amplias:** explicar cómo contribuye positivamente a todas las partes involucradas, que pueden verse como agentes de cambio y modelos para las personas y para el entorno económico y social local.
- **Desarrolle una red:** a través del compromiso con algunos empleadores, es posible que pueda acceder a nuevos socios que están en sus redes, incluidas asociaciones comerciales o profesionales. Los proveedores de FP pueden aprovechar esta oportunidad para ampliar sus contactos, considerando sus necesidades y siempre con el objetivo de mejorar las relaciones entre el sistema de FP y los empleadores, aprovechando las mejores prácticas que cada elemento de la red puede aportar.

Finalmente, la Metodología JOBS4ALL se complementa con:

- **Matriz de resultados de aprendizaje de JOBS4ALL y programa CPD** , un recurso de formación combinado para ayudar a los directores y formadores de VET a desarrollar su vía JOBS4ALL y desarrollar la excelencia en la participación de los empleadores.
- **JOBS4ALL Vídeos de estudios de casos de JOBS4ALL** , un conjunto de estudios de casos en vídeo que surgen de las prácticas de los socios del proyecto, grupos de expertos locales y pruebas piloto con el objetivo de generar una reflexión sobre las necesidades y los desafíos comunes en la participación efectiva de los empleadores y la cooperación entre la FP y las empresas.
- **Portal de aprendizaje y comunidad de práctica de JOBS4ALL** – <http://jobs4all.erasmus.site> – , para proporcionar acceso abierto e instantáneo a todos los resultados producidos bajo el proyecto JOBS4ALL, guiando a los proveedores de VET y a los empleadores, a través de los 2 niveles de compromiso del empleador.



Juntos, estos recursos ofrecen a los proveedores de FP una solución completa para involucrar a los empleadores en la provisión de FP y formas de gestionar de manera eficiente la relación con ellos, a través de las diferentes áreas de interacción, que no son necesariamente secuenciales u obligatorias: ofrecen una visión de múltiples oportunidades y oportunidades. actividades que se pueden implementar para una cooperación beneficiosa para todos entre los proveedores de VET y los empleadores.

