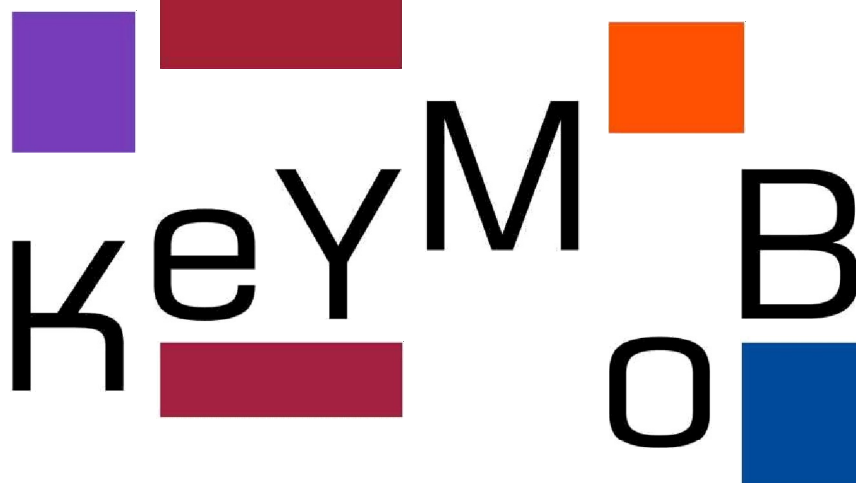


Part 1

# Competències Transversals en situacions de mobilitat



Key skills in youth mobility — —

Desembre de 2020

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



## CONTINGUTS

|  |    |
|--|----|
| CAPÍTOL I.....   | 3  |
| 1.1. INTRODUCCIÓ.....  | 3  |
| 1.2. LES HABILITATS DEL MERCAT LABORAL EN L'ACTUALITAT .....   | 5  |
| 1.2.1. L'impacte de la innovació tecnològica global .....  | 6  |
| 1.2.2. Altres factors que influeixen en el canvi.....  | 6  |
| 1.2.3. Anticipant una transició problemàtica.....  | 7  |
| 1.2.4. Promoure escenaris positius i prevenir els negatius .....   | 7  |
| 1.2.5. Un nou perfil de treballador .....  | 8  |
| 1.2.6. Canvis en els perfils professionals.....  | 9  |
| 1.3. RESULTATS DE L'APRENTATGE I <i>SOFT SKILLS</i> .....  | 10 |
| 1.4. AVALUACIÓ I CERTIFICACIÓ DELS RESULTATS DE L'APRENTATGE I LES HABILITATS.....                                       | 14 |
| CAPÍTOL II.....  | 17 |
| 2.1. HABILITATS I MOBILITAT INTERNACIONAL .....  | 17 |
| 2.2. EL MODEL KEYMOB DE LES HABILITATS GENERALS PER A LA MOBILITAT.....  | 20 |
| CAPÍTOL III.....   | 22 |
| 3.1. EL CONTEXT PER AL DESENVOLUPAMENT D'HABILITATS TRANSVERSALS EN LA MOBILITAT .....                                   | 22 |
| 3.2. DEFINICIÓ DE LES QUATRE HABILITATS GENERALS ASSOCIADES A CADA MÒDUL DE MOBILITAT.....                               | 25 |
| 3.3. HABILITATS TRANSVERSALS EN MOBILITAT .....  | 26 |
| 3.4. HABILITATS QUE S'HAN DE TENIR EN COMPTE ABANS DE L'INICI DEL PERÍODE DE MOBILITAT.....                              | 28 |
| 3.5. HABILITATS QUE S'HAN D'ACTIVAR EN LES FASES DE LA MOBILITAT .....   | 29 |
| 3.6. ACTIVITATS ASSOCIADES A CADA MÒDUL DE MOBILITAT.....  | 49 |
| 3.6.1. Mòdul 1: Preparació del projecte de sortida .....   | 49 |
| 3.6.2. Mòdul 2: Viatge i període de mobilitat al país estranger. Diari del període de mobilitat.....                     | 53 |
| 3.6.3. Mòdul 3: Pràctiques a l'empresa estrangera. Informe sobre les pràctiques.....                                     | 56 |
| 3.6.4. Mòdul 4: Retorn al país d'origen: Comunicació.....  | 61 |
| CAPÍTOL IV.....  | 64 |
| 4.1. AUTORITATS REGIONALS I TERRITORIALS EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS DE MOBILITAT FORMATIVA INTERNACIONAL ..... | 64 |
| 4.1.1. Programes i iniciatives de mobilitat a l'FP amb suport de la Comunitat Europea .....                              | 64 |
| 4.1.2. Participació dels centres d'FP en programes europeus de mobilitat formativa .....                                 | 64 |
| 4.1.3. El paper de les autoritats regionals i territorials.....  | 66 |

# CAPÍTOL I

## 1.1. INTRODUCCIÓ

La Comissió Europea ha diagnosticat que l'atur i la discordança entre les competències adquirides en formació i les exigides en el lloc de treball són dos dels temes més urgents als quals s'enfronta la transformació en profunditat de la majoria de sistemes productius.

Una de les solucions proposades consisteix a promoure l'aprenentatge basat en el treball (work-based learning o WBL per les seves sigles en anglès) amb l'objectiu de millorar les habilitats adquirides mitjançant la formació i orientar-les a les necessitats reals de les empreses. Això s'ha de considerar en un context de globalització i innovació tecnològica accelerada. Podem determinar que és possible millorar la formació professional (FP) dels joves mitjançant un sistema que inclogui les pràctiques a empreses com a situació laboral.

Aquesta metodologia es planteja en el que seria una observació immediata: El WBL s'esdevé en un entorn de treball real, de manera que les eines tecnològiques necessàries per exercir la professió s'aprofiten en un entorn organitzatiu real que facilita l'adquisició completa de les habilitats necessàries per assolir un rendiment professional eficient i productiu.

Naturalment, aquest és un dels motius pels quals s'ha de tenir en compte l'aprenentatge dual. Tanmateix, hi ha un altre factor que cada dia té més rellevància en l'aprenentatge dual. Es tracta de l'adquisició de conjunts d'habilitats no estrictament relacionades amb el sector laboral en què té lloc l'aprenentatge, és a dir, competències transversals aplicables a diferents situacions laborals en entorns diferents.

Tenint això en compte, hauríem de considerar la importància de les competències transversals com una nova característica del mercat laboral, és a dir, la seva internacionalització progressiva en el marc d'un mercat global cada vegada més interrelacionat. Sens dubte, això requereix competències transversals vinculades a les pràctiques, però també una formació que prepari els joves per avançar cap a la globalització del mercat, la internacionalització i la interrelació de processos.

Els joves poden adquirir aquestes habilitats mitjançant la mobilitat i la formació a diferents països on hagin de fer front i resoldre situacions en un entorn cultural estranger. Això els ajuda a aprendre a adaptar-se a situacions i reforça les seves capacitats transversals.

Per tant, podem aprofitar dos elements pel que fa al nou escenari dels joves en formació: la formació a centres de treball i la mobilitat per a la formació. Tots dos ajuden considerablement a impulsar els conjunts d'habilitats.

En qualsevol cas, la confiança que els aprenents adquireixen a partir de les competències transversals relacionades amb la formació ha d'estar garantida en qualsevol acció que es desenvolupi. L'organització de la mobilitat internacional, però, requereix una logística complexa. També s'ha de prestar atenció a una multiplicitat d'elements per aconseguir un resultat reeixit. L'experiència suggereix que les competències transversals no es poden desenvolupar si es deixen a la improvisació dels processos d'aprenentatge, i que no es produeixen espontàniament. Es requereix un pla detallat, protocols específics i metodologies adequades per assolir els objectius perseguits i garantir un aprenentatge de competències transversals de qualitat.

Dissenyar, organitzar i implementar els instruments necessaris per desenvolupar amb èxit les competències transversals adquirides mitjançant la mobilitat internacional requereix la cooperació i el treball en equip tant dels centres de formació professional com de les empreses, juntament amb les institucions regionals responsables de la formació i les estructures a nivell municipal. Els centres de formació professional sovint no tenen recursos per afrontar per ells mateixos la complexitat de l'aprenentatge de competències transversals en un context internacional. S'han de desenvolupar plans d'estudis sobre l'aprenentatge d'aquestes competències, s'ha d'assolir un consens internacional perquè això sigui aplicable i organitzar una logística de mobilitat eficient. Cal la cooperació entre institucions per garantir que els períodes de mobilitat a l'estranger s'implementin en condicions adequades per als aprenents.

L'objectiu del projecte KEYMOB és desenvolupar la cooperació entre centres de formació, empreses i governs regionals i municipals per desenvolupar eines curriculars i els acords logístics i organitzatius necessaris per al desenvolupament de competències transversals per part dels aprenents en un context de mobilitat internacional.

El projecte ha involucrat diferents països que han aportat punts de vista diferents de centres de formació, autoritats regionals i locals, empreses, experts i organitzacions europees dedicades a la promoció de la formació professional.

L'associació del projecte estava formada pels membres següents, liderats per la Cambra de Comerç de Barcelona:

- ✓ El Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya (Catalunya, Espanya).
- ✓ El centre d'FP Kaufmännische Schule 1 (Baden-Württemberg, Alemanya).
- ✓ El centre municipal de formació professional de Chomutov, Stredni odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Stredni zdravotnická škola, Chomutov, příspěvková organizace (Chomutov, República Txeca).
- ✓ Equips d'experts de la Fundació Catalunya-Europa i NOTUS (Catalunya, Espanya).
- ✓ Les següents associacions europees: Associació Europea d'Autoritats Locals i Regionals per a l'Aprenentatge Permanent (AISBL-EARLALL) i Fondation des régions Européennes pour la recherche en éducation et en formation (FREREF).

Els membres de les organitzacions següents també van participar en els debats com a membres associats:

- ✓ Regió d'Occitània (França)
- ✓ El sindicat CCOO Catalunya (Catalunya, Espanya)
- ✓ Associació Les Compagnons du Devoir (França)

Les activitats bàsiques del projecte KEYMOB van consistir principalment en la preparació de dos lliuraments intel·lectuals i la seva difusió:

- ✓ El primer era una proposta curricular per desenvolupar competències transversals en situacions de mobilitat internacional per incorporar-les als programes de formació d'aprenents liderats per FREREF en col·laboració amb els altres socis.

- ✓ El segon era una guia per a professors de centres de formació i tutors d'empreses sobre l'aplicació de criteris de qualitat per al desenvolupament d'habilitats transferibles per als aprenents durant el seu període de mobilitat transnacional. La redacció de la guia va ser encapçalada pel centre d'FP Kaufmännische Schule 1 amb la col·laboració de Stredni odborná skola energetická a stavební, Obchodní akademie a Strední zdravotnická škola a Chomutov i els altres socis.

Aquests dos lliuraments es van complementar amb una anàlisi del potencial de les regions europees i les autoritats locals per resoldre el problema detectat de la baixa mobilitat dels joves en els programes de formació entre països europeus.

Aquest informe final resumeix i integra les principals aportacions i propostes del projecte KEYMOB amb l'objectiu de promoure'n la difusió a tot Europa. S'organitza en quatre capítols. El primer conté els resultats del projecte en el context dels profunds canvis tecnològics, socials i econòmics en curs que afecten l'evolució del mapa de competències professionals i les referències conceptuals bàsiques aprofitades en el projecte.

El segon capítol presenta un model KEYMOB proposat per desenvolupar competències transversals en situacions de mobilitat. Es defineixen les habilitats clau que s'han d'activar, juntament amb les activitats que s'han de desenvolupar en contextos de treball transnacionals.

El tercer capítol es dedica a presentar una anàlisi del paper de la Generalitat de Catalunya en el desenvolupament de la mobilitat en entorns d'FP, fent una sèrie de propostes per reforçar la dimensió regional del foment de la mobilitat transnacional dels estudiants de formació professional.

Finalment, es resumeixen les aportacions clau del projecte KEYMOB.

## 1.2. LES HABILITATS DEL MERCAT LABORAL EN L'ACTUALITAT

El debat sobre el tractament curricular de les competències transversals en situacions de mobilitat internacional s'ha d'emmarcar dins de les profundes i constants transformacions tecnològiques, econòmiques i socials que afecten la configuració dels perfils professionals i les habilitats necessàries per al seu aprofitament a la feina. En aquest capítol es descriu breument el context en què el desenvolupament d'habilitats transferibles en els processos de formació serà cada vegada més important en el futur.

### 1.2.1. L'impacte de la innovació tecnològica global

Diverses organitzacions internacionals (OCDE, OIT, Fòrum Econòmic Mundial)<sup>1</sup> han publicat informes en els darrers anys sobre l'impacte de les innovacions tecnològiques en el treball i l'ocupació. Els informes parlen d'una preocupació creixent sobre els efectes que té l'acceleració de l'automatització en l'activitat econòmica, la qualificació de la mà d'obra i l'ocupació a nivell mundial, amb conseqüències per a la governança mundial.

Diferents metodologies d'anàlisi demostren un consens generalitzat sobre les previsions i els escenaris futurs que confirmen les conclusions d'altres informes anteriors<sup>2</sup>. L'escenari més probable amb què treballen els experts és el caràcter complementari entre l'activitat humana i els processos automàtics. Com diu Ken Goldberg<sup>3</sup>, "...els robots i els humans no es poden substituir mútuament, però sí que ens complementem i ens necessitem".

### 1.2.2. Altres factors que influeixen en el canvi

Tot i que l'atenció se centra en les innovacions tecnològiques que ja coneixem (Internet d'alta velocitat; IA; big data; tecnologia al núvol; Internet de les coses; comerç digital; realitat virtual i augmentada; algorismes d'aprenentatge automàtic; robots estacionaris, no humanoides i humanoides; drons, etc.), els informes suggereixen que hem de tenir en compte altres factors si volem predir-ne els impactes. Aquests factors inclouen les organitzacions que acaben incorporant la innovació. Per exemple, la implementació del cotxe elèctric requereix canvis importants en les estructures i l'organització de les ciutats, la normativa acordada (en el cas de plataformes com Uber, Airbnb, Cabify, etc.), així com els valors socials i culturals al voltant del treball i els tipus d'ocupació (regulació i acceptació del treball no estàndard, a temps parcial i temporal, precarietat laboral, distribució del treball, etc.). El resultat de l'impacte en el treball dependrà en gran mesura de la manera en què els països assumeixin i reaccionin a les decisions que ofereix la innovació tecnològica. També hem de tenir en compte que cal tenir presents altres factors per implementar una innovació, com el fet que el cost de la seva implementació permeti uns marges de benefici prou atractius com per fer viable la inversió, un cost laboral que faci atractiva la innovació i el fet que cal que hi hagi mà d'obra suficient amb les qualificacions adequades, juntament amb normatives i una acceptació social que l'afavoreixin. Tots aquests factors poden actuar-hi a favor o en contra, perllongant o escurçant el temps de transició entre l'operativitat de la innovació tecnològica i la seva adopció generalitzada.

---

<sup>1</sup> - OCDE (2018): *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*. Editorial OCDE.

- FÒRUM ECONÒMIC MUNDIAL (2018): *The Future of Jobs Report*. Centre for the New Economy and Society Insight Report.

- ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2018): *The future of work in a changing natural environment: Climate change, degradation and sustainability*. Sèries de treballs de recerca sobre el futur del treball de la OIT, treball de recerca 4.

<sup>2</sup> - H. BAKHSIA, J. DOWNING, M. OSBORNE, P. SCHNEIDER (2017): *The Future of Skills: Employment in 2030*. Pearson, Universitat d'Oxford, Oxford Martin School i Nesta.

- MCKINSEY & COMPANY (2017a): *A future that works: automation, employment, and productivity*. McKinsey Global Institute.

<sup>3</sup> Ken Goldberg, professor d'enginyeria robòtica a la Universitat de Califòrnia, Berkeley. Entrevista a *La Vanguardia* de l'11 d'octubre de 2018

Adicionalment, a més dels canvis tecnològics previsibles també hem de considerar els relacionats amb l'impacte de l'envelliment creixent de la població mundial, els impactes del canvi climàtic i l'emergència climàtica que estem experimentant. I també hi ha els efectes de la creixent internacionalització de l'economia i els canvis en els valors ètics i morals i en els comportaments de la població a causa de l'assimilació del progrés científic en les ciències de la vida.

### 1.2.3. Anticipant una transició problemàtica

Les conclusions dels informes esmentats coincideixen que ja s'ha iniciat un període d'acceleració pel que fa a la incorporació al teixit econòmic d'una onada d'innovacions tecnològiques que va començar les darreres dècades i que segurament conduirà a futurs salts en innovació ara per ara desconeguts. Els efectes d'aquest canvi ja es veuen en el mercat laboral i es concreten en una manca de professionals especialitzats en les àrees de més innovació, la destrucció de llocs de treball en sectors sotmesos a automatització, la creació de nous llocs de treball relacionats amb la incorporació de noves tecnologies, demanda de nous conjunts d'habilitats professionals, etc.

L'informe del Fòrum Econòmic Mundial preveu que el nombre de nous llocs de treball que es creïn superarà el nombre de llocs de treball destruïts, mentre que l'informe de l'OCDE va concloure que des del 2011 s'han creat més llocs de treball en sectors amb un risc baix d'automatització que els destruïts en sectors de més risc d'automatització.

Es preveu que el 2022 el 42% de les tasques s'automatitzaran i el 58% encara les realitzaran els humans, en comparació amb el 29% i el 71% respectivament el 2018.

Malgrat aquestes previsions, cal seguir-les acuradament per veure la interacció entre tots els factors que hi influeixen. Tot apunta que el problema més gran al qual s'enfrontaran els països no és la substitució del treball humà per processos automatitzats, sinó l'enorme escala del canvi que s'està produint en les qualificacions i habilitats i com això afectarà la població activa. Es calcula que el 54% dels treballadors hauran de redefinir o impulsar les seves competències professionals, ja que l'automatització afectarà parcialment els seus llocs de treball. S'automatitzarà un mínim del 30% de les activitats de sis de cada deu llocs de treball.

L'impacte en el període de transició no serà igual a tot el planeta. Els països amb més treballadors associats a activitats que es poden fer amb una màquina (la Xina, l'Índia, etc.) es veuran més afectats que els que en tinguin menys (Europa, Japó, els EUA, etc.). Les desigualtats també es faran notar segons les característiques econòmiques dels territoris. El risc d'automatització a l'oest d'Eslovàquia és del 40%, mentre que a l'àrea metropolitana d'Oslo és del 4%. Les xifres difereixen fins i tot dins del mateix país: la diferència de risc entre les regions del Canadà és d'1 punt, mentre que a Espanya és de 12.

### 1.2.4. Promoure escenaris positius i prevenir els negatius

Les tensions que es poden observar en el període de transició suggereixen dos escenaris contrastats:

- ✓ **Escenari negatiu:** Un dèficit de talent adaptat a les noves habilitats requerides en els sectors en expansió s'afegirà a les dificultats per reciclar els treballadors que perden la feina. Això augmentarà l'atur i provocarà una creixent desigualtat i tensions en la governança dels

països a causa d'una manca de cohesió social que fins i tot podria bloquejar el creixement i el benestar de la població.

- ✓ **Escenari positiu:** La capacitat d'atraure talent i desenvolupar noves habilitats professionals gràcies als esforços realitzats per reciclar la mà d'obra afectada durant el període de transició produirà societats inclusives que fomenten un cycle de creixement econòmic i prosperitat per a la població.

L'OCDE diu que el 2011 el 30% de la població dels seus països membres vivia en zones on la productivitat i la inclusió social havia augmentat, amb un 50% en zones on la productivitat havia augmentat però la inclusió social s'havia reduït.

El contrast entre els dos escenaris parla de dues qüestions crítiques: la capacitat dels països i les regions d'atraure i incentivar les activitats econòmiques que, en última instància, es veuran impulsades per la innovació i la capacitat de reciclatge de la població afectada mitjançant el desenvolupament de noves habilitats basades en les demandes del mercat de treball. Aquestes dues qüestions dependran en gran mesura de la capacitat de gestionar el període de transició per consolidar l'escenari positiu.

La relació entre els dos elements i les dinàmiques territorials posa l'èmfasi en el paper de les organitzacions locals en la promoció econòmica i en les polítiques actives d'ocupació que tindran un paper clau en la capacitat de reacció de cada territori.

### 1.2.5. Un nou perfil de treballador

De la mateixa manera que la configuració del perfil d'un treballador qualificat i altament competitiu en el cycle de producció industrial massiva va trigar gairebé un segle des de l'inici de la Revolució Industrial, també caldrà temps per configurar un prototip de treballador capaç d'interactuar amb processos automatitzats que abasten no només tasques previsibles i repetitives, sinó també àrees de més valor afegit, incloses la presa de decisions i la resolució de problemes complexos. També caldran canvis en els processos de formació i aprenentatge i en els criteris organitzatius i de gestió a les empreses.

Professions com les d'analistes de dades i científics, desenvolupadors de programari, experts en comerç electrònic i xarxes socials, personal d'atenció al client, professionals de vendes i màrqueting, especialistes en desenvolupament organitzatiu i cultural, gestors d'innovació, experts en IA i aprenentatge automàtic, especialistes en big data, professionals de l'automatització, analistes de seguretat de la informació, dissenyadors d'interaccions home/màquina, enginyers de robòtica, especialistes en blockchain i moltes altres són feines que requereixen un nou tipus de treballador amb capacitats que abasten creativitat, originalitat, iniciativa, pensament crític, persuasió, negociació, orientació al servei, resistència, flexibilitat, resolució de problemes complexos, intel·ligència emocional, lideratge i influència social. Per tant, caldrà organitzar nous mecanismes i estructures socials que puguin desplegar massivament aquestes habilitats entre la població i configurar un nou perfil de treballador.

Hem d'examinar amb urgència la satisfacció de la demanda massiva de reciclatge de la població activa tant entre els aturats com entre els que tenen feina. S'espera que al voltant del 35% de la població activa haurà de realitzar activitats de formació durant un màxim de 6 mesos; un 9% activitats de formació de sis mesos a un any i un 10% activitats de formació de més d'un any.



### 1.2.6. Canvis en els perfils professionals

La coexistència del treball humà amb mecanismes i processos automatitzats en un context cada vegada més internacionalitzat comporta una evolució en la composició de les competències de la majoria de perfils professionals.

Per una banda, sorgeixen noves habilitats tècniques en relació amb noves tecnologies que abans no existien, com ara el domini de l'entorn d'Internet. D'altra banda, també s'inicia una nova configuració en la relació entre les habilitats tècniques i la forma de mobilitzar-les al lloc de treball, és a dir, les "soft skills" o "habilitats toves". Fins i tot el concepte mateix de "feina" s'està transformant.

El fet que l'automatització hagi incorporat bona part de les tasques que els treballadors feien en el passat i hagi ampliat les seves àrees d'actuació tant en el temps com en l'espai està transformant profundament el contingut i la composició d'una bona part dels perfils professionals en el món laboral actual.

Més que de feines, ara es parla més de desenvolupar funcions de manera flexible dins d'una organització de producció, o bé de serveis que requereixen capacitats molt més transversals i que canvien amb el pas del temps. En altres paraules, avui dia un professional pot realitzar funcions per fer front a un repte particular, però al cap d'un temps aquestes funcions es desenvolupen en un altre context de producció dins de la mateixa organització. El contrast entre versatilitat i especialització ja no té el mateix significat, ja que ambdues s'integren en el perfil d'un professional. El treballador actual ha de ser capaç de desenvolupar funcions més diferenciades que abans, però al mateix temps, quan les desenvolupa, ho ha de fer amb un grau d'especialització molt més gran que mai.

En la relació home/màquina, actualment l'activitat humana té un paper molt més important que abans: funcions de planificació i control, comprovar, coordinació, gestió,, resolució de problemes d'incidents, etc., a diferència de les funcions realitzades anteriorment, que implicaven intervenir directament en l'accionament de la maquinària o els processos d'informació (programes automatitzats). Fins i tot s'estan informatitzant activitats relacionades amb la càrrega d'informació a programes d'ordinador.

Aquest canvi en la composició del perfil dels treballadors demostra que les habilitats que són cada vegada més importants són més transversals en molts més llocs de treball que en el passat, i estan més relacionades amb els coneixements personals i no tant amb els coneixements adquirits. És a dir, els requisits actuals del mercat de treball posen més èmfasi en aspectes relacionats amb la personalitat i el caràcter de l'individu que abans, quan qualsevol treballador que pogués aprendre a realitzar tasques específiques esdevindria un empleat altament productiu i bo. Aquesta afirmació s'ha de relativitzar d'alguna manera, ja que un "bon empleat" sempre era el que combinava les capacitats tècniques adequades amb les habilitats humanes que afavorien el bon funcionament de l'organització.

Ara bé, en el clima actual la relació entre els dos aspectes del professionalisme es redueix més a favor de les habilitats personals, sense que això resti importància a les habilitats tècniques del WBL, que continuen sent essencials per a una bona pràctica professional. L'organització guanya força sobre els processos tècnics que, un cop incorporats a l'automatització, ressalten el component humà clau de tots els processos organitzatius. Mitjançant aquest mecanisme, el caràcter i la

personalitat de les persones adquireixen un valor més gran a nivell de producció. Les diferències en la competitivitat de les empreses i organitzacions que incorporen les innovacions tecnològiques depenen més del component humà. Quan s'inicia una innovació, la part que compta amb la innovació o no és clau per a la competitivitat, però quan la innovació s'incorpora al corrent principal, l'organització esdevé més important.

Si la tecnologia va marcar el patró de comportament professional dels treballadors d'una organització durant l'era industrial a causa de la relació directa de cada treballador implicat en cada màquina o procés de producció, a mesura que aquesta relació bidireccional treballador/màquina es va desfent el factor organitzatiu i la relació entre les persones està guanyant importància a l'organització de producció i, per tant, els aspectes relacionats amb el lideratge i la gestió de les persones també guanyen influència a les empreses i organitzacions. La capacitat comunicativa i relacional de les persones de l'organització té més capacitat d'oferir els diferencials de competitivitat que distingeixen les empreses amb processos tecnològics similars. Aquestes habilitats són més importants en el perfil dels professionals de cada grau de responsabilitat de l'organització.

Les diferents característiques dels elements que formen els perfils professionals també tenen un altre efecte. A causa de la rapidesa de les innovacions tecnològiques, les habilitats tècniques requereixen una actualització constant ja que ràpidament queden obsoletes. Per contra, les habilitats 'toves' requereixen una formació contínua, ja que es deprecien ràpidament si no s'utilitzen constantment. L'actualització i la formació són les dues claus per avançar en el desenvolupament de qualificacions professionals.

### 1.3. RESULTATS DE L'APRENTATGE I *SOFT SKILLS*

Els termes 'competències', 'capacitats' i 'habilitats' sovint s'utilitzen de manera indistinta, tot i que semànticament tenen una definició clara. Un dels punts de confusió prové de l'ús de la paraula anglesa "skills", entesa com a destresa, habilitat, experiència, destresa o experiència. Molt sovint els termes "skills" (habilitats) i "competences" (competències) s'utilitzen indistintament en anglès, cosa que fa que siguin més difícils de traduir a altres idiomes.

La classificació ESCO (European Skills, Competences and Occupations) de la Unió Europea aprofita definicions basades en el Marc Europeu de Qualificacions (MEQ), segons el qual "competència" significa "la capacitat demostrada d'utilitzar coneixements, habilitats i habilitats personals, socials i/o metodològiques, en situacions laborals o d'estudi i en el desenvolupament professional i personal", descrita en termes de responsabilitat i autonomia.

L'ESCO defineix les "habilitats" com "la capacitat d'aplicar coneixements i utilitzar coneixements tècnics per dur a terme les tasques i resoldre problemes". Les habilitats es descriuen com a cognitives (impliquen l'ús del pensament lògic, intuïtiu i creatiu) o pràctiques (impliquen la destresa manual i l'ús de mètodes, materials, eines i instruments).

L'ESCO reconeix que els termes "habilitats" i "competències" de vegades s'utilitzen com a sinònims, tot i que es poden distingir pel seu abast. Normalment, "habilitat" es refereix a l'ús de mètodes o instruments en un entorn concret i en relació amb tasques definides. La "competència" és més àmplia i fa referència a la capacitat d'una persona que s'enfronta a situacions noves i reptes imprevistos d'utilitzar i aplicar coneixements i habilitats d'una manera independent i autodirigida.

Aquest informe parteix dels conceptes utilitzats per l'ESCO i utilitza els mateixos paràmetres de responsabilitat i autonomia que els indicadors de desenvolupament de competències.

Més recentment, l'ús del concepte de "resultats de l'aprenentatge" s'ha traslladat al llenguatge popular per emfatitzar la importància, des de la perspectiva de la formació, de centrar els objectius educatius en els resultats definits en termes de competències.

El CEDEFOP<sup>4</sup> defineix el concepte de resultats de l'aprenentatge com el "conjunt de coneixements, habilitats i/o competències que una persona ha adquirit i/o és capaç de demostrar després de finalitzar un procés d'aprenentatge, ja sigui formal, no formal o informal".

Per contra, les "competències", segons el CEDEFOP, fan referència a la "capacitat d'aplicar adequadament els resultats de l'aprenentatge en un context definit (educació, treball, desenvolupament personal o professional)".

En qualsevol cas, l'ús de "competències" i "resultats de l'aprenentatge" reflecteix un canvi important en el món de l'educació i la gestió dels recursos humans en l'àmbit laboral. S'ha passat d'un concepte d'educació plantejat sobre objectius pedagògics i l'adquisició de coneixements cap a una visió centrada més en els resultats dels processos educatius i en la capacitat d'aplicar-los a partir d'una noció més àmplia que inclogui tant el coneixement com les habilitats i les actituds.

Els resultats de l'aprenentatge es refereixen més a allò que l'estudiant que els adquireix aspira aconseguir o al que pot demostrar que ha adquirit, mentre que les competències es refereixen més a la capacitat de mobilitzar els resultats de l'aprenentatge en un context concret.

Malgrat les dificultats per aconseguir un consens prou ampli sobre aquests conceptes, s'han fet diversos intents per especificar tipus d'habilitats que abastin tota la gamma de capacitats humanes mobilitzades en un context professional.

Alguns autors i institucions han impulsat el concepte de competències "toves"; d'altres afavoreixen el concepte de competències "transversals" i habilitats "clau", "bàsiques" o "socials", en funció de l'èmfasi que hi vulguin posar. Quan es parla d'habilitats bàsiques, es subratlla la seva naturalesa fonamental, en la mesura que constitueixen el perfil professional de base d'una persona i són essencials per a qualsevol treballador. Quan es parla de competències clau, també es posa èmfasi en la seva importància en la competitivitat professional i la seva naturalesa fonamental. Quan s'utilitza el concepte de transversalitat, fa referència a habilitats i competències que es comparteixen entre moltes ocupacions. L'ús del concepte social fa referència a les capacitats relacionals i comunicatives del treballador. Però totes aquestes denominacions presenten dificultats. Per exemple, la transversalitat es confon amb altres habilitats tècniques que també són transversals per a diverses o moltes ocupacions. El concepte de "clau" és difícil de diferenciar de les habilitats tècniques que també són essencials en moltes ocupacions. El concepte de "bàsic" i/o "clau" ha estat utilitzat per diverses organitzacions internacionals, incloses la Comissió Europea i l'OCDE, per definir les habilitats elementals en el procés d'aprenentatge escolar o de ciutadania, produint certa confusió quan s'extrapolen al entorn professional.

---

<sup>4</sup> Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms* (second edition). Luxemburg: Oficina de Publicacions. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>

Per contra, el concepte de "tova" permet posar èmfasi en el seu significat literal: suau, flexible, feble, en oposició a les habilitats tècniques que solen ser més "dures" en el sentit en què s'utilitzen en el camp de l'enginyeria. "Soft" (tova) fa referència a la informació que fa funcionar els components materials d'una màquina ("hard" o dura). Les habilitats "toves" mobilitzen les habilitats "dures", enteses com les tècniques específiques de cada ocupació o professió i els coneixements instrumentals. L'ús del concepte "toves" també posa l'accent en la naturalesa menys precisa i més ambigua d'aquestes habilitats en comparació amb les seves equivalents "dures". En qualsevol cas, hem d'acceptar que encara no hi ha cap definició precisa d'aquests tipus d'habilitat, la qual cosa també s'ajusta al concepte de "toves".

La classificació ESCO de la Unió Europea, tot i que utilitza el terme "competències transversals", les contrasta amb les habilitats "dures". Per a l'ESCO, "els coneixements, habilitats i competències transversals són rellevants per a una àmplia gamma d'ocupacions i sectors econòmics". Diu que sovint s'hi fa referència com a "habilitats principals, bàsiques o "toves", la pedra angular per al desenvolupament personal d'una persona. Els coneixements, habilitats i competències transversals són els elements bàsics per al desenvolupament de les habilitats i competències "dures" necessàries per tenir èxit en el mercat laboral".

El concepte d'habilitats "toves" com aquelles que fan possible l'eficàcia de les habilitats "dures" o tècniques també corrobora l'ambigüitat del concepte mateix de competència o habilitats. Les competències són la "intel·ligència pràctica" de les situacions professionals, és a dir, de la capacitat d'entendre les situacions professionals, que al seu torn es transformen mitjançant l'acció de la intel·ligència mateixa. Aquesta intel·ligència es planteja a partir de coneixements entesos no només des del punt de vista cognitiu sinó també des del comprensiu, i que s'acumulen per la diversitat, no per la repetició, i es destaquen sobre la base de capacitats i actituds.<sup>5</sup>

En aquest informe utilitzarem els conceptes de competències transversals aplicades indistintament a les habilitats "dures" i a les "toves". Des d'aquest punt de vista, les habilitats "dures" es dividrien en habilitats específiques per a cada ocupació o lloc de treball, mentre que les competències transversals són les habilitats inherents a diverses ocupacions. Les primeres inclourien les tècniques i metodologies que s'han d'aplicar a cada lloc de treball. Les segones inclourien els idiomes i l'aplicació o ús de coneixements adquirits, com ara habilitats digitals, aritmètica i matemàtiques, i lleis i reglaments de seguretat i salut laboral.

Les habilitats "toves" solen ser més transferibles, tot i que en alguns casos també es poden considerar específiques per a una feina o ocupació concreta si es requereix un alt grau d'especialització en una determinada habilitat, com per exemple les relacions amb els clients en el sector comercial. En general, la capacitat de mantenir relacions satisfactòries amb els clients és comuna a la majoria de les ocupacions i, per tant, s'ha de considerar una competència transversal, però en el cas del comerç o dels llocs de treball de cara al públic és una habilitat que requereix una metodologia específica per a cada lloc de treball. Per tant, es pot considerar una habilitat tova específica.

En qualsevol cas, la idea de competència (singular) o competències (plural) per referir-se a cadascun dels seus elements fa referència a una acció. En altres paraules, les competències només es

---

<sup>5</sup> Homs, O. La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Obra Social Fundació "la Caixa", Barcelona, 2008, pàgina 141

conceben si es mobilitzen en una situació particular i en un context professional determinat. La part que mobilitza la competència, és a dir, l'individu, importa tant com allò que es mobilitza (els elements de la competència) o el context en què es mobilitza (l'organització de l'entorn laboral).

Des d'aquesta perspectiva, i això serà molt important per abordar el desenvolupament de les habilitats mitjançant la formació, cal posar tant d'èmfasi en la responsabilitat i la implicació de la persona per mobilitzar les seves habilitats com en l'organització en què les ha de desenvolupar. Aquestes dues perspectives són complementàries: una persona competent pot voler mobilitzar les seves capacitats i habilitats, però si treballa en una organització que no les motiva ni les valora, serà incapaç de fer-ho. Les competències són capacitats i habilitats en acció, és a dir, un resultat.

Aquest enfocament de les competències com a resultat és important a l'hora d'abordar la qüestió de com s'haurien de desenvolupar. Tot i que el coneixement es pot desenvolupar mitjançant la pràctica i sobretot la transmissió d'experts mitjançant l'estudi, és poc probable que les competències es desenvolupin mitjançant la transmissió, sinó més aviat per la pràctica i, sobretot, mitjançant la formació. És per això que, si els professors pretenen desenvolupar els conjunts d'habilitats dels seus estudiants, han d'actuar més com a formadors que com a professors, en el sentit de transmetre experiència per sobre del coneixement. És cert que això no els impedeix esforçar-se per sensibilitzar els estudiants sobre les habilitats que han de desenvolupar i les maneres de posar-les en acció per afavorir les capacitats professionals, però s'ha de posar l'èmfasi en la pràctica i la mobilització en situacions professionals. El lloc adequat per fer-ho és el lloc de treball, més que l'aula.

El problema que sorgeix en el camp de la formació és identificar les habilitats necessàries basades en el lloc de treball. Això generalment es pot descriure a partir de l'observació o segons el criteri expert dels gestors, però fer-ho amb més precisió i d'una manera que es pugui estandarditzar per a una ocupació considerada genèricament és molt més difícil. Això es deu al fet que no hi ha una taxonomia àmpliament consensuada de les competències de manera que es pugui desenvolupar un arbre d'habilitats des d'una agrupació general fins a les diverses branques específiques i detallades que es puguin materialitzar en una feina concreta.

De fet, l'ESCO ha descartat crear un arbre d'habilitats a favor de cerques amb criteris semàntics per localitzar una habilitat específica en una feina concreta. L'ESCO té una base de dades de 13.485 habilitats. Encara ningú no ha estat capaç d'organitzar una base de dades com aquesta en forma de taxonomia que permeti definir clarament els límits inequívocs de cadascuna d'elles, malgrat les parts interessades i els intents vàlids fets fins ara, per exemple per la Universitat de Harvard.<sup>6</sup>

El problema al qual s'enfronten els investigadors i els experts que s'esforcen per classificar les habilitats es basa en la seva naturalesa polifacètica i les relacions i múltiples dependències entre elles. Encara no hi ha prou coneixement sobre l'estructura i el funcionament del cervell per establir amb precisió la manera en què s'activen les habilitats i les relacions entre elles. Per exemple: quina relació hi ha entre l'habilitat de poder treballar en equip i l'habilitat de la responsabilitat? És possible saber treballar en equip però no ser responsable i viceversa? L'un pressuposa l'altre? Quines diferències permeten distingir les dues coses? Si s'activa la capacitat de treball en equip, s'activa una certa responsabilitat al mateix temps? Podem mesurar els graus de capacitat de treball en equip i de responsabilitat? Totes aquestes preguntes continuen sense resposta i requereixen

---

<sup>6</sup> The Taxonomy Project. Harvard University <http://exploresel.gse.harvard.edu/methods/>

investigacions multidisciplinàries més profundes per avançar en la qüestió. Fins i tot és possible que la naturalesa polifacètica de les habilitats faci impossible desenvolupar una estructura en forma d'arbre de classificació vertical. En lloc d'això, potser hauríem d'explorar un concepte de núvol de nodes en què cada habilitat està relacionada amb altres en una jerarquia particular d'importància en alguns dels nodes del núvol. Això significaria que quan un individu activa una habilitat, es generen interrelacions de diferents intensitats entre competències relacionades.

Aquest informe aprofitarà la idea d'un núvol de nodes per definir diverses habilitats prioritàries que s'han d'activar en situacions de mobilitat internacional, amb el subconjunt subsegüent de competències interrelacionades que constitueixen el ventall d'habilitats que haurien d'abordar les diferents activitats programades durant els projectes de mobilitat.

#### 1.4. AVALUACIÓ I CERTIFICACIÓ DELS RESULTATS DE L'APRENTATGE I LES HABILITATS

Tota certificació requereix una avaluació prèvia per verificar el grau d'adquisició d'un resultat de l'aprenentatge o una habilitat. Al seu torn, l'avaluació dels resultats de l'aprenentatge requereix una identificació i definició prèvia de cada resultat i un mètode per mesurar-ne l'adquisició. El mateix procés es pot aplicar en el cas de les habilitats.

Identificar i definir un resultat de l'aprenentatge és tan senzill com establir el seu significat en la pràctica professional. Per mesurar-lo es pot utilitzar qualsevol mètode que permeti demostrar-ne el grau d'adquisició, ja sigui mitjançant un examen, una prova o l'observació. Això és més fàcil en el cas de l'aprenentatge de coneixements i més ambigu en el cas de les habilitats i actituds.

Tanmateix, identificar i definir habilitats és més difícil a causa de la seva ambigüitat innata, i mesurar-les es fa encara més complicat a causa de la interrelació afegida entre l'element subjectiu de la mobilització d'una determinada habilitat per part d'un individu i l'element objectiu del context en què es mobilitza. Al seu torn, aquest context també és el resultat d'unes interrelacions mútues entre els elements materials, organitzatius i personals dels membres del grup que interactuen en el context professional.

Dins de la complexitat de l'avaluació de les habilitats, les habilitats "dures" són menys problemàtiques, ja que hi ha una trajectòria en la seva definició i mesura. El problema més gran es produeix amb l'avaluació de les habilitats "toves". Fins i tot hi ha alguns autors que defensen la ineficàcia de la certificació de les habilitats "toves", ja que s'ha demostrat que un individu pot mobilitzar una certa habilitat "tova" en una situació però no en una altra. En aquest cas, els certificats són meres indicacions o línies de base que indiquen que l'individu va mobilitzar les seves habilitats en un context concret.

En el cas de la mobilitat internacional, podem distingir quatre contextos principals relacionats amb els quatre moments clau en el desenvolupament de la mobilitat: durant la preparació, durant el període de mobilitat al país d'acollida, durant les pràctiques laborals amb el proveïdor d'FP i en tornar al país de origen.

A cadascuna d'aquestes quatre fases podem planificar l'activació de conjunts d'habilitats més estretament relacionats amb les activitats programades per a cada etapa que es poden avaluar amb instruments específics. Atesa la interrelació entre habilitats, és probable que cadascuna s'activi més

d'una vegada i de manera transversal al llarg de les diferents fases. Però des del punt de vista del procés d'aprenentatge i el desenvolupament d'habilitats "toves" per part de l'aprenent, l'estratègia d'avaluació es pot centrar en un subconjunt particular d'habilitats en cada fase.

Per exemple, en la fase de preparació es pot avaluar la capacitat de planificar i organitzar les tasques necessàries per a un període de mobilitat en un altre país. La capacitat d'adaptació als canvis es pot avaluar durant la fase del període de mobilitat. La capacitat de treball en equip es pot avaluar durant la fase de pràctiques, i la capacitat de comunicació per mostrar els aprenentatges adquirits en tornar.

El model KEYMOB de competències transversals defineix conjunts d'habilitats particulars agrupades al voltant d'habilitats clau en cada fase de mobilitat. Es descriu el context en què s'han de desenvolupar per definir clarament quina conducta s'espera de l'alumne i així definir els resultats d'aprenentatge esperats. Aquests resultats són els que s'han d'avaluar, aprofitant qualsevol dels mètodes d'avaluació actuals, ja siguin quantitius o qualitius: observació, exàmens, proves, entrevistes, informes, etc.

Un altre element a tenir en compte en l'estratègia d'avaluació és la relació aprenent/tutor. Les dues parts participen en el procediment d'avaluació des d'una perspectiva sumativa. En els contextos de mobilitat internacional diferents tutors intervenen en el procés d'avaluació dels resultats d'aprenentatge: el tutor de l'organització que organitza el període de mobilitat a l'estranger, el tutor de l'organització d'acollida i el tutor del proveïdor d'FP on es realitzen les pràctiques laborals.

En qualsevol cas, sembla adequat que, a més de l'avaluació per part del tutor avaluador, s'utilitzi un instrument que permeti comprovar que l'estudiant adopta els criteris de desenvolupament de les habilitats que s'esperen d'ell. En aquest sentit, l'exigència d'un informe per part de l'estudiant que expliqui com ha abordat el desenvolupament de les habilitats durant el projecte de mobilitat permetrà fer una avaluació més completa de la mobilització de les seves habilitats. Aquest informe podria complementar l'avaluació final.

Per part dels tutors, l'ús d'eines i mètodes d'observació sembla ser el millor en el context de la mobilitat atesos els problemes a l'hora d'establir mecanismes de proves o exàmens estandarditzats a nivell internacional.

La certificació del resultat de l'avaluació del desenvolupament de les habilitats s'hauria d'incloure en els mètodes formals de certificació dels resultats de l'aprenentatge obtinguts per l'estudiant, d'acord amb els estàndards disponibles a cada país

Els mètodes d'avaluació dissenyats especialment per mesurar competències transversals inclouen el mètode Pentabilities com una opció d'ús en el context de la mobilitat internacional.

Pentabilities proposa un mètode per recopilar evidències sobre un conjunt complet d'habilitats mitjançant la recollida de 34 comportaments al voltant de cinc categories que comprenen les cinc Pentabilities (responsabilitat, autonomia i iniciativa, cooperació, gestió emocional i habilitats de pensament). Desglossar els constructes en 34 conductes fàcils d'entendre i d'observar facilita el primer i el segon aspecte clau perquè l'avaluació formativa sigui efectiva: 1) tenir un petit conjunt de comportaments com a objectiu facilita la creació d'una comprensió clara i compartida de quins són els objectius d'aprenentatge i 2) facilita la recopilació d'evidències que permetin obtenir un feedback. A més, el fet que diferents observadors (professors, companys i un mateix) recopilin

evidències en diferents circumstàncies (assignatures, projectes, treballar amb diferents companys) garanteix la fiabilitat de les dades.

La principal limitació per a la recollida d'evidències per part dels professors és tenir temps per registrar-les i processar-les, de manera que Pentabilities va desenvolupar una aplicació per facilitar la recopilació i l'anàlisi de dades. Això va donar lloc a l'aplicació Pentabilities i a l'aplicació d'anàlisi web. Per obtenir més informació, vegeu <https://pentabilities.com/index>



## CAPÍTOL II

### 2.1. HABILITATS I MOBILITAT INTERNACIONAL

La mobilitat internacional per a la inserció laboral en una empresa és una eina formativa de primer ordre perquè els estudiants d'FP completin la seva formació. Fer pràctiques en un altre país els dona l'oportunitat d'adquirir uns aprenentatges que tenen sentit per al seu futur professional.

L'organització de programes de mobilitat internacional per a estudiants i graduats d'FP és un element de qualitat de l'oferta formativa d'un centre molt apreciat pels estudiants.

La naturalesa formativa de la mobilitat internacional per als estudiants d'FP implica tractar-los com a tals, és a dir, se'ls ha de donar un pla de mobilitat i organitzar activitats d'acord amb un programa educatiu previst per als seus programes de formació. El marc normatiu en què s'han de circumscriure les accions de mobilitat és el dels programes de formació de cada país implicat i el marc de l'instrument ECVET (Sistema europeu de crèdits per a l'educació i la formació professional), on s'haurien de planificar els objectius de l'aprenentatge i els resultats esperats en els processos de mobilitat, juntament amb els processos de certificació i reconeixement mutu necessaris per a la validació a tot Europa.

Les dificultats per desenvolupar la implementació del mecanisme de transferència de crèdits ECVET han reduït considerablement l'adopció de la mobilitat internacional en els programes oficials de formació professional, tal com s'explica a l'informe INI al Parlament Europeu elaborat pel l'eurodiputat Ernest Maragall. La majoria dels casos que impliquen el reconeixement mutu de la mobilitat transnacional es circumscriuen a acords bilaterals entre centres d'FP de diferents països.

Segons un informe<sup>7</sup>, les activitats que obtenen més reconeixement són els mòduls d'inserció laboral a les empreses que participen en els diferents programes d'FP d'arreu d'Europa. Malgrat les diferents normatives dels períodes de mobilitat laboral, els centres de formació tenen menys problemes per acceptar l'acreditació d'aquests mòduls realitzats en una empresa estrangera.

Això condueix al reconeixement de l'escassa formalització dels resultats de l'aprenentatge esperats en projectes de mobilitat transnacional, tot i que la gran majoria d'estudis d'avaluació que els envolten detecten un alt impacte en el desenvolupament de les habilitats professionals que els estudiants adquireixen en els seus períodes de mobilitat laboral en un altre país.

L'objectiu del projecte KEYMOB és contribuir a una millor formalització dels resultats d'aprenentatge esperats en projectes de mobilitat internacional per als estudiants d'FP.

El projecte KEYMOB ha desenvolupat la seva pròpia proposta de modelització per al desenvolupament de competències transversals en situacions de mobilitat transnacional. Consulteu el document final del lliurament intel·lectual 1 per obtenir més informació sobre el model.

---

<sup>7</sup> La mobilitat europea en la formació professional. Creació d'una xarxa. Francesc Colomé, Xavier Farriols. Octubre de 2016. Fundació Catalunya-Europa.

Aquesta metodologia general es basa en dues fases principals:

- La construcció del marc de referència, inclòs el Model de competència transversal i el procés general per descriure i dissenyar el procés de marc d'aprenentatge (resultats d'aprenentatge, modalitats d'aprenentatge i procés d'avaluació) (fig. 1);
- Recomanacions per dissenyar i implementar elements generals en una situació contextualitzada concreta (una escola, un programa, etc.) (fig. 2).

El treball comença amb un acord sobre el conjunt de competències que s'han de desenvolupar. Amb aquesta finalitat, es poden prendre com a referència els descriptors de les normes europees EQF i ECVET establertes per a programes formatius formals, tot i que no es poden aplicar directament en el cas de la mobilitat internacional, ja que no està regulat formalment en els programes de formació. Tanmateix, es poden utilitzar com a línia de base per definir-ne d'altres d'específics per a la mobilitat. El següent pas és escriure els resultats de l'aprenentatge relacionats amb el conjunt de competències escollides. La descripció dels resultats de l'aprenentatge hauria de tenir en compte les modalitats d'aprenentatge que es programaran en cada cas (és a dir, més o menys formals) i els criteris d'avaluació, amb els seus respectius instruments i protocols. Aquesta segona part permet a cada comunitat d'aprenentatge establir el vincle amb allò que ja existeix, transformar-ho tenint en compte el que es va dir durant les primeres etapes i adaptar-ho als estàndards.

Aquesta part és específica de cada context, tot i que és interessant tenir en compte el que ja existeix a les institucions associades per enriquir el contingut local i començar a treballar de forma col·laborativa per preparar el desenvolupament de la mobilitat per a l'aprenentatge.

El disseny curricular finalitzarà amb la definició del procés de validació de les habilitats establertes. És important subratllar que s'hauria de prioritzar la contextualització de tot el desenvolupament del pla d'estudis dins del marc de la mobilitat a causa de la gran diversitat de situacions d'aprenentatge i la prevalença de processos d'aprenentatge no formal i informal.

Per evitar la creació de dispositius curriculars massa rígids que en dificultin l'aplicació en la gran diversitat i l'ampli ventall de situacions en què es produeix la mobilitat internacional, cal emfatitzar la contextualització dels processos d'aprenentatge a partir d'una definició inicial de les competències bàsiques per promoure la seva activació. La figura 2 vol destacar aquesta qüestió clau per a l'èxit de la formalització dels processos d'aprenentatge i el desenvolupament de competències en el context de la mobilitat internacional.

El paper de l'observació per part dels tutors que participen en les diferents fases de la mobilitat adquireix tot el seu significat en aquest procés de contextualització dels procediments d'avaluació de les competències buscades.

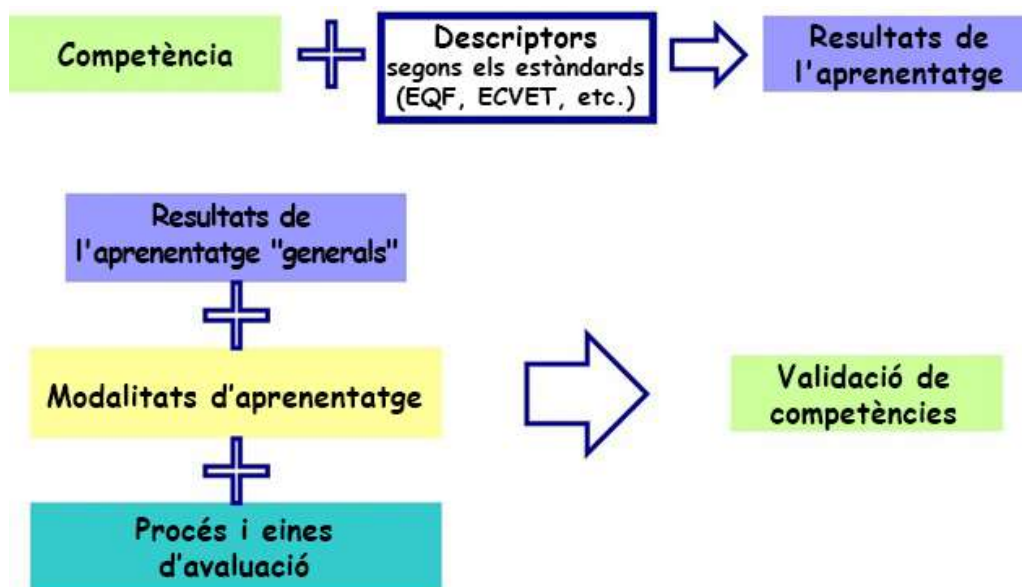


Fig. 1 - Marc de referència del model de competència a la validació de competències

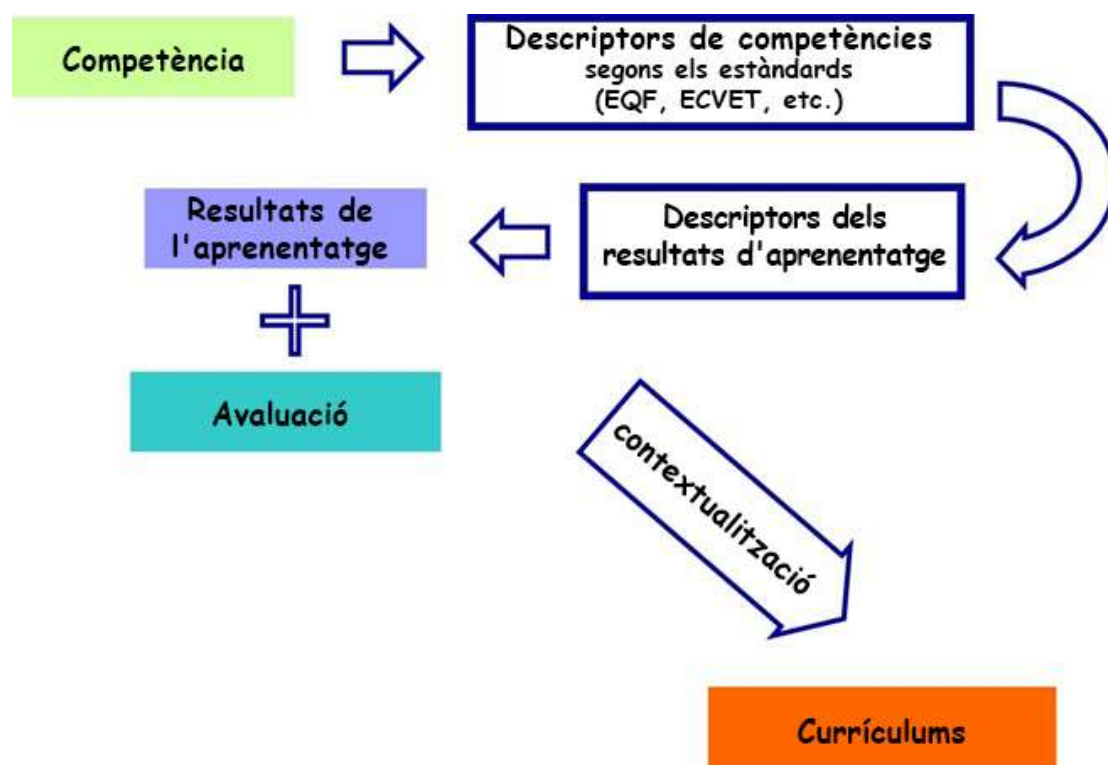


Fig. 2 - Metodologia i procés per construir plans d'estudis contextualitzats segons el model de referència

## 2.2. EL MODEL KEYMOB DE LES HABILITATS GENERALS PER A LA MOBILITAT

En aquest apartat presentem els resultats del treball preliminar realitzat pels socis del projecte KEYMOB en l'elaboració d'una proposta curricular per al desenvolupament de competències transversals en situacions de mobilitat.

El resultat del treball va donar lloc a un document marc metodològic (lliurament intel·lectual 01) per preparar un pla d'estudis al voltant de les competències transversals en el context de la mobilitat transnacional.

El projecte KEYMOB va seleccionar quatre grans paquets d'habilitats transferibles significatives en un context de mobilitat internacional i les va complementar amb diverses habilitats bàsiques comunes a totes. Es van tenir en compte les principals dimensions de l'activitat professional, és a dir, la relació amb el lloc de treball, les altres persones i la comunitat, així com la capacitat de control personal. Aquestes quatre dimensions configuren una sèrie de núvols d'habilitats interrelacionats que dibuixen un ampli mapa de les habilitats bàsiques que conformen un perfil de treballador competent. Les habilitats bàsiques, com aprendre a aprendre, comunicació/idiomes i habilitats digitals, es van afegir a les quatre dimensions.

El primer paquet reunia les habilitats que formen la relació de l'individu amb la seva feina, plantejades al voltant de la macro-habilitat del pensament crític i innovador. La resolució de problemes es va identificar com una habilitat destacada, interrelacionada amb altres habilitats com la creativitat, l'adaptació al canvi, el sentit de la responsabilitat, l'emprenedoria, les habilitats organitzatives i el lideratge.

El segon paquet girava al voltant de les relacions interpersonals, ja sigui pel que fa a col·legues, clients/proveïdors i subordinats o caps amb els quals un treballador interactua en l'exercici de les seves funcions. En aquest cas, l'habilitat destacada era el treball en equip, relacionat amb la col·laboració, el compromís, la consciència, la tolerància, la sociabilitat, l'actitud receptiva, l'empatia i la compassió.

El tercer paquet feia referència a les competències socials i cíviques com a membre d'un grup o comunitat. L'habilitat destacada era la comprensió intercultural, especialment important en un entorn internacional i interrelacionada amb la consciència i l'expressió culturals, el respecte per la diversitat, la capacitat de resoldre problemes, el compromís cívic i el respecte pel medi ambient.

El quart paquet reunia habilitats d'adaptació i confiança personal, inclosa la confiança en un mateix, i està relacionat amb l'automotivació, el respecte per un mateix, la resiliència i el benestar.

Tots aquests factors són especialment significatius en un entorn de mobilitat internacional. Els quatre paquets, juntament amb les habilitats bàsiques d'aprendre a aprendre, idiomes i habilitats digitals, comprenen els diferents nodes que formen part del núvol d'habilitats que s'haurien de tenir en compte en programes de formació que incloguin la mobilitat internacional com a estratègia per desenvolupar les competències transversals de joves professionals.

Fig. 3 - Model de competències Keymob



Com es pot veure en els següents capítols, les diferents activitats proposades per desenvolupar aquestes competències en els diversos contextos de la mobilitat internacional permeten desplegar conjunts d'habilitats més amplis amb els quals mantenir una relació, i que molt probablement s'activen de manera interdependent quan es desenvolupa qualsevol d'elles.

## CAPÍTOL III

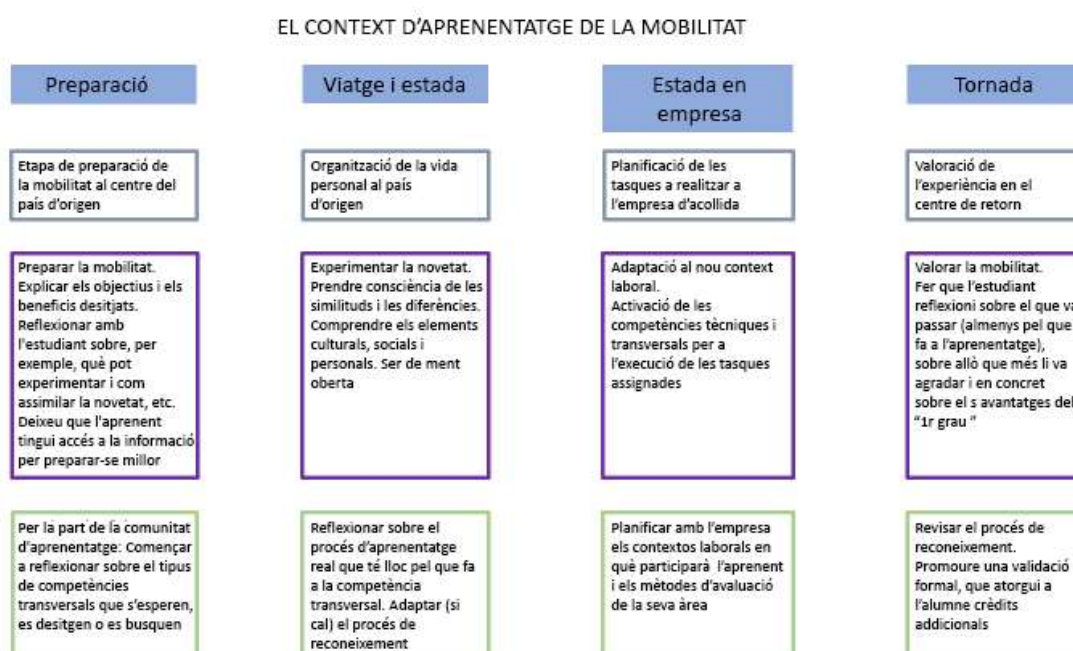
### 3.1. EL CONTEXT PER AL DESENVOLUPAMENT D'HABILITATS TRANSVERSALS EN LA MOBILITAT

La mobilitat internacional dels aprenents produeix nous contextos d'aprenentatge de gran valor formatiu que afavoreixen el desenvolupament o l'adquisició de noves habilitats. En aquest apartat, l'esmentat model KEYMOB de competències transversals s'aplica als contextos específics en què es desenvolupa la mobilitat internacional i es fa una proposta d'activitats curriculars que es poden incorporar als programes d'FP.

El context d'aprenentatge és un element complex que inclou (però probablement s'hi limita):

- lloc d'aprenentatge (l'empresa estrangera)
- mode d'aprenentatge (formal, no formal i informal)
- entorn institucional/organitzatiu (empresa i lloc de residència)
- entorn cultural/social (país estranger)
- estàndards, tant "locals" com europeus (definit pel centre d'origen i el centre d'acollida)
- nivell de qualificació (l'inicial i el que es pretén assolir) (definit pels dos centres)
- context personal de l'aprenent (entorn laboral i domèstic)
- etc.

El context d'aprenentatge influeix molt en la manera d'aprendre alguna cosa i, per tant, es pot valorar. Podem identificar quatre situacions en el context de mobilitat que definiran els quatre contextos en què volem avançar:



La idea és explorar quines habilitats es poden adquirir a partir de les situacions en què es troben estudiants o aprenents que treballen en empreses estrangeres.

El context té un paper clau des de la perspectiva de l'adquisició de competències transversals. La situació en què es trobi l'estudiant serà la que ens permeti avaluar el potencial per adquirir una habilitat particular, el rang de la qual dins la definició general de competències transversals dependrà precisament del context.

Això significa que l'adquisició d'una habilitat i les seves subhabilitats associades en una situació particular es produirà pel context en què es produeix l'adquisició.

En aquest sentit, les taxonomies que es poden establir prèviament podrien ser molt útils per analitzar i definir les habilitats que es poden adquirir, però perdríem el significat de la seva jerarquia. Per exemple, una habilitat fonamental en situacions de mobilitat es refereix a la capacitat d'adaptació al canvi. Des del punt de vista taxonòmic, vam incloure "l'adaptació al canvi" com a subhabilitat del "pensament crític i innovador", però en la situació a què fem referència qualsevol millora del pensament crític i innovador probablement sorgiria de la capacitat d'adaptació al canvi i probablement seria a partir del treball en aquesta habilitat que es desenvoluparia el pensament crític i innovador.

És per això que el pla d'estudis que pretenem establir per a l'adquisició d'habilitats en situacions de mobilitat s'hauria de generar a partir d'aquest context, de manera que la seqüència en què es puguin treballar les competències derivarà d'aquesta situació. Fins i tot podríem dir que no només serà important la situació de mobilitat, sinó també les situacions anteriors i posteriors. La preparació i l'avaluació posterior del període de mobilitat a l'estranger contribuirà a l'adquisició de les habilitats definides a la nostra taxonomia. Consulteu el document final del lliurament intel·lectual 2 del projecte per obtenir més informació sobre l'organització de contextos de mobilitat internacional per als aprenents.

En el projecte KEYMOB ens vam centrar en les anomenades habilitats toves (tot i que també vam incloure diverses habilitats dures genèriques derivades de la mobilitat). En el passat, aquests tipus d'habilitats generalment no es tractaven en els plans d'estudis, i avui, quan es preveuen en un pla d'estudis o en una definició de resultats d'aprenentatge, no solen contenir eines ni descriptors per a situacions d'aprenentatge que permetin garantir-ne l'adquisició, tot i que són cada vegada més apreciades.

El que sí que sabem és que són molt apreciades en el món empresarial, tal com s'indica en els diversos estudis de la UE i altres publicacions diverses a nivell europeu i en el treball de camp realitzat per algunes institucions d'aquest consorci.

En el passat, les competències transversals s'havien definit com a "habilitats que no es poden ensenyar i que només es poden aprendre a la vida real". És per això que el model KEYMOB que proposem es basa en identificar aquestes competències en termes de resultats de l'aprenentatge per poder descriure com es poden "aprendre" i "ensenyar" en una situació particular, és a dir, períodes de mobilitat laboral a l'estranger.



Aquests contextos permeten estructurar les competències generals definides en els apartats següents:

| CONJUNT DE COMPETÈNCIES |  |   |  |  |                 |
|-------------------------|--|---|--|--|-----------------|
| FASE                    | Preparació   | Viatge i estada   | Estada en empresa  | Tornada  |                 |
| COMPETÈNCIES CLAU       | <b>Pensament crític i innovador</b>  | <b>Relacions interpersonals</b><br><b>Competència social i cívica</b>   | <b>Confiança personal i adaptabilitat</b>  | <b>Comunicació</b>   |                 |
| COMPETÈNCIA             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solució de problemes</li> <li>- Avaluació de la informació</li> <li>- Identificació d'oportunitats</li> <li>- Presa de decisions</li> <li>- Gestió del temps</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar la incertesa</li> <li>- Demostrar competència intercultural</li> <li>- Acceptar les crítiques constructives</li> <li>- Seguir el codi de conducta ètica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Treball eficient</li> <li>- Persistència</li> <li>- Confiança en un mateix</li> <li>- Compromís</li> <li>- Col·laboració</li> <li>- Adaptació al canvi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitats comunicatives en públic</li> <li>- Escriptura i composició</li> <li>- Redacció tècnica o acadèmica</li> <li>- Comunicació i col·laboració digital</li> <li>- Consciència i expressió cultural</li> </ul> |                 |
| TRANSVERSAL             | Aprendre a Aprendre  | Idiomes   | Competència digital  | Autonomia  | Responsabilitat |

Les habilitats associades als quatre pilars definits al programa de mobilitat a l'estranger es contextualitzen en els contextos següents i amb els instruments respectius:

El programa de sortida es contextualitza d'acord amb les quatre situacions que es produeixen, que es poden definir com els quatre mòduls d'aprenentatge: preparació; període de viatge/mobilitat; lloc de treball; retorn al país d'origen.

Dit d'una altra manera, es crearan una sèrie de situacions durant la preparació que permetran activar les habilitats descrites per a aquesta part del procés, durant el període de mobilitat mateix i així successivament. Naturalment, aquestes habilitats romandran actives en les altres fases de tot el procés i continuaran adquirint-se al llarg de les quatre fases.

Les habilitats clau associades a cada fase són:

- ✓ Preparació: Pensament crític i innovador
- ✓ Període de viatge i mobilitat: Competència social i cívica
- ✓ Lloc de treball: Confiança personal i adaptabilitat
- ✓ Retorn al país d'origen: Comunicació

Durant el període de mobilitat al país estranger, ja sigui en el proveïdor d'FP o no, aquestes fases també comparteixen relacions interpersonals com a habilitat clau que s'ha d'activar, donat l'esforç que ha de fer l'aprenent per adaptar-se a un entorn de relacions personals que li és completament nou.



Tal com es descriu a l'apartat de competències generals, les habilitats es definiran en forma de resultats, i els mòduls de formació han d'incorporar la creació de situacions en què es pugui activar l'habilitat buscada. L'avaluació de les habilitats s'ha de fer bàsicament mitjançant l'observació, ja sigui de l'estudiant quan exerceix competències o en una presentació de l'estudiant sobre el seu progrés en l'adquisició.

Es proposa un instrument per organitzar el procés d'adquisició d'habilitats basat en les estratègies del projecte per a cadascuna de les quatre fases: pla de sortida; diari del període de mobilitat al país d'acollida; informe sobre les pràctiques laborals; informe de comunicació. Aquests quatre projectes constituïran les eines pedagògiques al voltant de les quals proposem organitzar totes les activitats formatives previstes al pla d'estudis.

### 3.2. DEFINICIÓ DE LES QUATRE HABILITATS GENERALS ASSOCIADES A CADA MÒDUL DE MOBILITAT

D'acord amb la definició de núvol d'habilitats en què es troben totes les habilitats relacionades i segons la qual un bon rendiment en algunes condueix a la millora en d'altres, les quatre habilitats generals associades als quatre mòduls de mobilitat són:

1. **Pensament crític i innovador:** La preparació del viatge està relacionada amb les habilitats de pensament crític i innovador necessàries per implementar una bona organització del viatge i el període de mobilitat al país estranger. Inclouen diferents habilitats associades (presa de decisions; resolució de problemes, etc.) que es poden activar essencialment en aquesta fase derivades de l'organització del viatge. En qualsevol cas, totes seran útils i es continuaran activant en les altres tres situacions.

La creativitat, la mentalitat oberta i la resolució de problemes estan relacionades amb l'organització, sense establir cap jerarquia entre elles.

La creativitat de mentalitat oberta implica pensar en coses que ningú no ha tingut en compte abans. Requereix deixar de banda qualsevol suposició o biaix que es pugui tenir i mirar les coses d'una manera completament nova. En abordar un problema amb la ment oberta, es permet la possibilitat de pensar de manera creativa.

2. **Competència social i cívica:** Viure a un país estranger comporta canvis importants als quals una persona s'ha d'adaptar. Aquesta és una habilitat molt important que es pot relacionar amb d'altres, moltes del tipus "adaptació". Els estudiants s'han d'adaptar a un entorn cultural diferent al del seu país d'origen. Han de desenvolupar la seva capacitat per respectar les normes i els valors del país d'acollida i gestionar els nivells d'incertesa que els causa trobar-se en un entorn social diferent. Aquesta habilitat serà molt útil en la seva vida professional, ja que el fet de participar en entorns cada vegada més globalitzats i amb alts nivells de multiculturalisme activa les seves capacitats de tolerància, sociabilitat i empatia. Aquest pilar de competència també inclou aspectes relacionats amb la interacció social com a elements fonamentals en l'educació d'una persona.
3. **Confiança personal i adaptabilitat:** Les situacions de mobilitat plantegen un desafiament als joves aprenents en un doble sentit: s'han d'adaptar a un país diferent i també han de fer els primers passos en una empresa. La confiança en un mateix i la capacitat d'afrontar situacions

noves es troben entre les habilitats que els joves diuen que van desenvolupar més durant la seva inserció laboral a l'estranger. Reforçar la confiança personal és el trampolí que dota un jove aprenent de l'eina bàsica per afrontar el seu període de mobilitat a l'empresa, treballar eficientment i desenvolupar la seva capacitat de resistència en situacions d'estrès per assolir els objectius proposats. Totes les habilitats relacionades amb el control i la gestió de les emocions apareixen tant en l'adaptació al canvi com en el treball en equip, i el treball emocional serà molt important.

El domini emocional inclou habilitats que ajuden a una persona a reconèixer, expressar i controlar les seves emocions, i comprendre i empatitzar amb els altres. Les habilitats d'aquesta àrea són importants no només per gestionar els propis sentiments i comportaments, sinó també per interactuar i respondre als altres de manera prosocial.

- 4. Comunicació:** Les habilitats relacionades amb la comunicació tant en relació amb els col·legues com en les relacions amb directius o personal amb qui l'aprenent ha d'interactuar a la feina són cada vegada més essencials per a l'ocupabilitat. Ser capaç d'entendre's i fer-se entendre, tant per escrit com oralment, en grups reduïts o en públic, és cada vegada més necessari en una varietat més àmplia de treballs.

Cal una comunicació precisa, concisa i veraç que transmeti els missatges necessaris per al funcionament del procés de producció o el servei. Es valora la comunicació que comprova la recepció correcta del missatge. Quan es fa una presentació en públic, això també requereix un domini de les tècniques oratòries per convèncer el públic i mantenir la seva atenció.

### 3.3. HABILITATS TRANSVERSALS EN MOBILITAT

A més de les habilitats generals que són clau en cada fase del procés de mobilitat, se n'han identificat quatre més que es podrien considerar transversals en tot el procés de mobilitat i que s'haurien d'activar en les quatre fases.

Aquestes habilitats són: autonomia, responsabilitat, idiomes i habilitats digitals. Totes es poden considerar manifestacions de la macrohabilitat general d'aprendre a aprendre, que actua com a fil conductor durant tots els processos d'aprenentatge i educació.

#### **Autonomia:**

Capacitat per fer accions i participar en activitats utilitzant els propis recursos i saber quan demanar ajuda.

Els seus comportaments associats són:

Aportació d'idees.

Fer preguntes quan sigui oportú.

Prendre decisions per tirar endavant el projecte.

Fer que el grup estigui d'acord amb les propostes presentades.

Treballar amb determinació.

Creure en la pròpia capacitat per iniciar els canvis.

## **Responsabilitat:**

La capacitat de poder complir amb èxit les tasques assignades en el lloc i el temps adequats amb l'objectiu de respondre als compromisos i respectar les normes acordades.

Els seus comportaments associats són:

Treball constant.

Estar connectats a l'activitat del grup.

Fer comentaris i/o participar en activitats relacionades amb la tasca a realitzar.

Realitzar les tasques de manera eficient.

Realitzar tasques amb cura.

Seguir endavant en cas de dificultats.

Respectar les normes.

## **Idiomes**

La capacitat de comunicar-se mitjançant la lectura, l'escriptura, l'expressió oral i la comprensió oral en la llengua materna i/o en una llengua estrangera.

Els estudiants han de tenir un domini mínim de la llengua del país d'acollida i millorar les seves habilitats lingüístiques adquirides abans de marxar a l'estranger.

## **Habilitats digitals**

Avui dia les habilitats digitals són essencials, ja que són l'eina necessària en tots els contextos laborals. Entenem les habilitats digitals en mobilitat de la següent manera:

### *Seguretat de les TIC:*

Protecció personal, protecció de dades, protecció de la identitat digital, mesures de seguretat, ús segur i sostenible.

### *Processament de dades digitals*

Identificar, localitzar, recuperar, emmagatzemar, organitzar i analitzar la informació digital valorant-ne la rellevància i finalitat.

### *Comunicació i col·laboració digital*

Comunicar-se en entorns digitals, compartir recursos mitjançant eines en línia, connectar-se amb altres persones i col·laborar mitjançant eines digitals, interactuar amb comunitats i xarxes i participar-hi, consciència intercultural.

### *Resolució de problemes amb les eines digitals*

Identificar necessitats i recursos digitals, prendre decisions informades sobre les eines digitals més adequades segons la finalitat o la necessitat, resoldre problemes conceptuals a través de mitjans digitals, utilitzar tecnologies de manera creativa, resoldre problemes tècnics, millorar les competències pròpies i alienes.

### *Creació de continguts digitals*

Crear i editar contingut nou (des del processament de textos fins a imatges i vídeo); integrar i replantejar coneixements i continguts previs; produir expressions creatives, produccions per a mitjans i programació; tractar i aplicar drets i llicències de propietat intel·lectual.

## **3.4. HABILITATS QUE S'HAN DE TENIR EN COMPTE ABANS DE L'INICI DEL PERÍODE DE MOBILITAT**

No qualsevol jove aprenent pot ser candidat a participar en el programa d'inserció laboral a l'estranger. A més de la predisposició i l'interès, la persona ha de demostrar que ha adquirit un conjunt d'habilitats que necessitarà durant la seva estada al país d'acollida per tal d'obtenir els beneficis esperats respecte del desenvolupament de competències professionals.

Des d'aquesta perspectiva, el centre d'origen ha d'avaluar les habilitats prèvies de l'aprenent abans de la seva acceptació al programa de mobilitat. Algunes són habilitats tècniques relacionades amb l'especialitat que l'aprenent ha seguit en el seu procés de formació. D'altres són transferibles, però de tipus bàsic o "dur".

### **Habilitats tècniques:**

Els participants del programa han de demostrar una bona preparació i predisposició per millorar i aplicar les habilitats tècniques específiques que desenvoluparan durant la seva preparació al centre d'origen.

### **Competències transversals "dures"**

Les habilitats que es deriven essencialment de l'aplicació de coneixements són les que han de treballar els aprenents abans de marxar a l'estranger i, tot i que s'espera que les millorin durant l'estada a l'estranger, han de basar-se en les habilitats apreses al llarg de la seva formació general.

Les més importants són:

#### **1.1.- Competències digitals**

##### Descripció

La capacitat d'utilitzar eficaçment les tecnologies de la informació i la comunicació per assolir els objectius laborals.

##### Notes sobre l'abast

Ús per a les habilitats TIC generals necessàries per a aplicacions pràctiques de la vida real en diferents àmbits professionals i educatius.

#### **1.2.- Aritmètica i matemàtiques**

##### Descripció

La capacitat d'aplicar contingut, informació, idees i processos aritmètics i matemàtics per satisfer les demandes del món de l'aprenentatge i el treball; això inclou la comprensió dels nombres, els patrons, la forma i l'espai i el llenguatge matemàtic, els símbols, els procediments i les formes de pensar utilitzades per assolir objectius concrets.

Notes sobre l'abast

Ús per a les habilitats matemàtiques generals necessàries per a aplicacions pràctiques de la vida real en diferents àmbits professionals i educatius; per a habilitats matemàtiques altament especialitzades i acadèmiques, utilitzeu les matemàtiques i les estadístiques del grup d'habilitats específiques per a la feina.

### **1.3.- Llengua**

Descripció

La capacitat de comunicar-se mitjançant la lectura, l'escriptura, l'expressió oral i la comprensió oral en la llengua materna i/o en una llengua estrangera.

### **1.4.- Salut i seguretat**

Coneixement i compliment de les normatives i procediments pertinents destinats a garantir pràctiques de treball segures i sostenibles per a un mateix i els altres.

### **1.5.- Entorn de treball**

Coneixement i compliment de les polítiques organitzatives dedicades a la diversitat, la missió de l'empresa i els estàndards de qualitat.

## **3.5. HABILITATS QUE S'HAN D'ACTIVAR EN LES FASES DE LA MOBILITAT**

En aquest apartat es descriuen les habilitats que s'han d'activar a cadascuna de les quatre fases en què s'han dividit les pràctiques a l'estranger i que complementen les quatre competències generals associades a cada fase. A cada competència li segueix una descripció de les habilitats associades que es poden incloure a l'hora d'organitzar les activitats que es planifiquen per a la seva activació.

### **1.- Preparació: Pensament crític i innovador: Projecte de sortida**

Les habilitats que s'activen en aquest mòdul són:

- 1.1.- Resolució de problemes.
- 1.2.- Avaluació de la informació.
- 1.3.- Identificació d'oportunitats.
- 1.4.- Presa de decisions.
- 1.5.- Gestió del temps.

## 1.1.- Resolució de problemes:

### Descripció

Desenvolupar objectius i plans específics per prioritzar, organitzar i realitzar la feina.

Aquesta habilitat implica:

Establir/conèixer els objectius perseguits en un projecte.

Identificar la naturalesa dels problemes que els objectius assolits poden causar.

Prioritzar la resolució dels diferents problemes.

Dissenyar un pla d'acció per resoldre un problema:

Construir un model.

Pluja d'idees amb l'equip.

Identificar i distribuir tasques.

Resoldre del problema.

Anticipar possibles problemes nous.

Les **habilitats associades** amb la resolució de problemes que es poden activar són:

### 1.1.1.- Abordar els problemes de manera crítica:

#### Descripció

Identificar els punts forts i els punts febles de diversos conceptes abstractes i racionals, com ara qüestions, opinions i enfocaments relacionats amb una situació problemàtica específica, per formular solucions i mètodes alternatius per abordar la situació.

### 1.1.2.- Resolució de problemes:

#### Descripció

Resoldre problemes que sorgeixen en la planificació, priorització, organització, direcció/facilitació de l'acció i avaluació del rendiment. Ús de processos sistemàtics de recopilació, anàlisi i resum de la informació per avaluar les pràctiques actuals i generar nous coneixements al voltant de la pràctica.

### 1.1.3.- Tècniques de gestió de problemes amb les TIC:

#### Descripció

Les tècniques relacionades amb la identificació de l'origen dels incidents relacionats amb les TIC.

### 1.1.4.- Identificar les mancances d'habilitats:

#### Descripció

Cercar i detectar les possibles mancances en habilitats dels individus mitjançant proves i eines d'avaluació d'habilitats. Suggestir un pla d'acció.

#### 1.1.5.- Implementar objectius a curt termini:

Descripció

Definir prioritats i accions immediates per al futur més proper. Liderar el procés de planificació estratègica.

#### 1.1.6.- Realitzar anàlisis de riscos:

Descripció

Identificar i avaluar els factors que poden posar en perill l'èxit del projecte o amenaçar el funcionament de l'organització. Implementar procediments per evitar o minimitzar el seu impacte.

#### 1.1.7.- Proporcionar estratègies de millora:

Descripció

Identificar l'origen dels problemes i enviar propostes de solucions efectives i a llarg termini.

### **1.2.- Avaluació de la informació:**

Descripció

Emetre i defensar opinions basades en proves internes i criteris externs.

Aquesta habilitat implica:

Ser capaç de localitzar informació que sigui important per als objectius que es volen assolir.

Saber utilitzar diferents suports per obtenir la informació.

Aplicar el pensament crític a l'avaluació de la informació.

Avaluar la veracitat de la informació.

Detectar biaixos.

Distingir entre informació i opinió.

Considerar diferents alternatives d'acord amb la informació obtinguda.

Les **habilitats associades** amb l'avaluació de la informació són:

#### 1.2.1.- Analitzar propostes tècniques relacionades amb les TIC

Descripció

Comparar i avaluar els requisits tècnics d'un producte, servei o solució TIC en termes de qualitat, costos i compliment de les especificacions.

#### 1.2.2.- Analitzar problemes per obtenir oportunitats

##### Descripció

Identificar i anticipar els problemes per triar una línia d'actuació, trobar solucions adequades o fins i tot identificar oportunitats per al seu desenvolupament posterior.

#### 1.2.3.- Avaluar els plans del projecte

##### Descripció

Avaluar les propostes/plans de projectes i avaluar els problemes de viabilitat.

#### 1.2.4.- Seguiment de les queixes

##### Descripció

Fer un seguiment de les queixes o informes d'accidents per prendre les mesures adequades per solucionar els problemes. Contactar amb les autoritats competents o el personal intern per proporcionar solucions en diverses situacions.

#### 1.2.5.- Revisar el procés de desenvolupament de l'organització

##### Descripció

Valorar, revisar i decidir les orientacions del desenvolupament i la innovació de l'organització per millorar l'eficiència i reduir els costos.

#### 1.2.6.- Utilitzar tècniques de processament de dades

##### Descripció

Reunir, tractar i analitzar dades i informació rellevant, emmagatzemar i actualitzar adequadament les dades i representar xifres i dades mitjançant gràfics i diagrames estadístics.

### 1.3.- Identificar oportunitats

#### Descripció

Mirar més enllà del present i visualitzar què pot aportar el futur als que tenen iniciativa.

Aquesta habilitat implica:

Saber observar les situacions (circumstàncies) més enllà de les interpretacions normals o habituals.

Triar la informació adequada per identificar els escenaris més favorables.

Tenir la iniciativa d'entendre com aprofitar les oportunitats identificades.

Decidir quan s'han de prendre iniciatives per aprofitar les oportunitats.

Les **habilitats associades** amb la identificació d'oportunitats són:

#### 1.3.1.- Analitzar problemes per obtenir oportunitats



#### Descripció

Identificar i anticipar els problemes per triar una línia d'actuació, trobar solucions adequades o fins i tot identificar oportunitats per al seu desenvolupament posterior.

### 1.4.- Presa de decisions

#### Descripció

Triar entre diverses possibilitats alternatives.

Aquesta habilitat implica:

Ser capaços de prendre decisions segons les diferents variables implicades.

Definir els recursos necessaris per assolir un objectiu concret.

Gestionar el temps que passa cada membre de l'equip en tasques concretes.

Saber triar l'opció que millor s'adapti a les necessitats i interessos personals i públics, o d'acord amb les instruccions de l'organització.

Les **habilitats associades** amb la presa de decisions són:

#### 1.4.1.- Analitzar la necessitat de recursos tècnics

##### Descripció

Definir i enumerar els recursos i equips necessaris en funció dels requisits tècnics de producció.

#### 1.4.2.- Prendre decisions operatives independents

##### Descripció

Prendre decisions operatives immediates segons sigui necessari sense fer referència a altres persones, tenint en compte les circumstàncies i els procediments i legislacions pertinents. Determinar per un mateix quina opció és la millor per a una situació concreta.

#### 1.4.3.- Prendre decisions en què el temps és crucial

##### Descripció

Seguir un procés òptim de presa de decisions en què el temps és crucial a l'organització.

#### 1.4.4.- Seleccionar el tema

##### Descripció

Seleccionar el tema basat en l'interès personal o públic o segons el que ordeni un editor o agent.

## 1.5.- Gestió del temps

### Descripció

Planificar la seqüència temporal d'esdeveniments, programes i activitats, així com la feina dels altres.

Aquesta habilitat implica:

Saber organitzar el treball d'acord amb el pas del temps.

Gestionar una agenda.

Prioritzar de tasques.

Coordinar les accions a temps.

Definir terminis.

Planificar els terminis de lliurament.

Les **habilitats associades** amb la gestió del temps són:

Habilitats/competències més delimitades

#### 1.5.1.- Gestionar cites

##### Descripció

Acceptar, programar i cancel·lar cites.

#### 1.5.2.- Aplicar tècniques organitzatives

##### Descripció

Emprar un conjunt de tècniques i procediments organitzatius que facilitin la consecució dels objectius establerts. Utilitzar els recursos de manera eficient i sostenible i mostrar flexibilitat quan sigui necessari.

#### 1.5.3.- Construir plans d'aprenentatge individuals

##### Descripció

Establir, en col·laboració amb l'estudiant, un pla individualitzat (PI) adaptat a les necessitats específiques d'aprenentatge de l'estudiant, tenint en compte els seus punts forts i febles.

#### 1.5.4.- Establir prioritats diàries

##### Descripció

Establir prioritats diàries per al personal. Fer front eficaçment a la càrrega de treball multitasca.

#### 1.5.5.- Durada estimada del treball

#### Descripció

Produir càlculs precisos sobre el temps necessari per complir les futures tasques tècniques basades en informació i observacions passades i presents o planificar la durada estimada de les tasques individuals en un projecte determinat.

#### 1.5.6.- Controlar el temps amb precisió

##### Descripció

Mesurar el temps, sovint amb l'ajut d'un rellotge o cronòmetre.

#### 1.5.7.- Gestionar objectius a mitjà termini

##### Descripció

Supervisar els horaris a mitjà termini amb estimacions pressupostàries i conciliació trimestral.

#### 1.5.8.- Gestionar el calendari de tasques

##### Descripció

Mantenir una visió general de totes les tasques entrants per tal de prioritzar-les, planificar-ne l'execució i integrar noves tasques a mesura que es presentin.

#### 1.5.9.- Complir els terminis

##### Descripció

Assegurar que els processos operatius s'acaben en un moment acordat prèviament.

#### 1.5.10.- Planificar objectius a mitjà i llarg termini

##### Descripció

Programar objectius a llarg termini i objectius immediats o a curt termini mitjançant una planificació i conciliació efectives a mitjà termini.

#### 1.5.11.- Planificar el treball en equip

##### Descripció

Planificar l'horari de treball d'un grup de persones per satisfer tots els requisits de temps i qualitat.

#### 1.5.12.- Treballar de manera organitzada

##### Descripció

Mantenir-se sempre centrat en el projecte. Organitzar, gestionar el temps, planificar, programar i complir els terminis.

### **Període de mobilitat a l'estranger - Relacions interpersonals:**

- Període de viatge i mobilitat: Competència social i cívica. Adaptació al canvi.

- Lloc de treball: Confiança personal i adaptabilitat. Treball en equip.

## **2. -Període de viatge i mobilitat: Competència social i cívica.**

Les habilitats que s'activaran al mòdul 2 són:

- 2.1.- Gestionar la incertesa
- 2.2.- Demostrar competència intercultural
- 2.3.- Acceptar les crítiques constructives
- 2.4.- Seguir el codi de conducta ètica

### **2.1.- Gestionar la incertesa**

Descripció:

Tolerar i treballar de manera constructiva en situacions inesperades i imprevisibles.

Aquesta habilitat implica:

- Saber gestionar la incertesa i les situacions ambigües.
- Saber mantenir i fer pivotar un pla segons les diferents situacions que es puguin plantejar.
- Saber preveure els diferents tipus de problemes que poden sorgir.
- Reaccionar davant d'esdeveniments externs inesperats.
- Treballar sota pressió en circumstàncies particulars.

Les **habilitats associades** amb la gestió de la incertesa són:

#### 2.1.1.- Mantenir el pla de continuïtat de les operacions:

Descripció

Actualitzar la metodologia que conté els passos necessaris per garantir que les instal·lacions de l'organització puguin continuar funcionant encara que es produeixin una àmplia varietat d'esdeveniments imprevistos.

#### 2.1.2.- Reaccionar adequadament davant d'esdeveniments externs inesperats:

Descripció

Detectar i respondre a les condicions canviants de l'entorn i al seu efecte sobre la psicologia i el comportament de les persones.

#### 2.1.3.- Fer front a la pressió de circumstàncies inesperades:

Descripció

Procurar assolir objectius malgrat les pressions derivades de factors inesperats fora del vostre control.

## 2.2.- Demostrar competència intercultural.

### Descripció

Comprendre i respectar les persones que es perceben amb afinitats culturals diferents i respondre-hi amb eficàcia i respecte.

Aquesta habilitat implica:

Conèixer i reconèixer les diferents cultures de les persones amb qui es conviu.

Mostrar respecte cap a les diferents cultures.

Saber analitzar les tendències culturals.

Tenir en compte els orígens culturals.

Saber treballar amb persones d'orígens culturals diferents.

Saber establir comunicació amb persones de cultures estrangeres.

Saber treballar en un entorn internacional.

Fer servir un llenguatge corporal culturalment adequat.

Saber redactar textos adaptats al multiculturalisme.

Les **habilitats associades** amb la demostració de competència intercultural són:

### 2.2.1.- Adaptar textos culturalment:

#### Descripció

Ajustar els textos perquè siguin acceptables culturalment i lingüísticament pels lectors, preservant el missatge i els matisos de l'original.

### 2.2.2.- Analitzar les tendències culturals

#### Descripció

Estar al dia de les tendències culturals populars, com la cultura pop, l'argot cultural i social.

### 2.2.3.- Construir relacions amb persones d'orígens culturals diferents

#### Descripció

Comprendre i crear un vincle amb persones de diferents cultures, països i ideologies, lliures de judicis i idees preconcebudes.

#### 2.2.4.- Establir comunicació amb cultures estrangeres

##### Descripció

Procurar comprendre els codis culturals de la societat on opera l'empresa i establir una comunicació sòlida i un enteniment mutu amb els seus membres.

#### 2.2.5.- Respectar les preferències culturals

##### Descripció

Reconèixer diferents preferències culturals a l'hora de crear productes i conceptes per evitar insultar les persones. Intentar arribar a un públic tan ampli com sigui possible.

#### 2.2.6.- Treballar en un entorn internacional

##### Descripció

Orientar la carrera professional cap a un nivell internacional sovint requereix la capacitat d'interaccionar, relacionar-se i comunicar-se amb persones de diferents cultures.

### **2.3.- Acceptar les crítiques constructives**

#### Descripció

Reaccionar a opinions vàlides i raonades sobre la pròpia feina d'una manera positiva.

Aquesta habilitat implica:

Acceptar les opinions d'altres persones quan es comuniquin de manera constructiva.

Acceptar i utilitzar l'avaluació externa per millorar.

Indagar els motius de les queixes dels companys.

Indagar els motius de les queixes dels clients.

Avaluar l'impacte del desenvolupament professional propi.

Identificar persones que puguin aportar coses constructives a la feina pròpia.

Aprofitar les crítiques constructives per millorar la feina pròpia.

Les **habilitats associades** amb l'acceptació de crítiques constructives són:

### 2.3.1.- Recollir comentaris dels clients sobre les aplicacions

#### Descripció

Recopilar respostes i analitzar dades dels clients per identificar sol·licituds o problemes per millorar les aplicacions i la satisfacció general dels clients.

### 2.3.2.- Avaluar la redacció en la resposta als comentaris

#### Descripció

Editar i adaptar la feina en resposta als comentaris de companys i editors.

### 2.3.3.- Investigar les queixes dels clients

#### Descripció

Investigar les queixes dels clients per determinar els elements no satisfactoris dels productes alimentaris que generen queixes dels clients.

### 2.3.4.- Gestionar el feedback

#### Descripció

Donar feedback a altres. Avaluar i respondre de manera constructiva i professional a les crítiques de companys i clients.

## **2.4.- Seguir el codi de conducta ètica**

### Descripció

Realitzar activitats en el lloc de treball d'acord amb els principis acceptats del bé i del mal, inclosa l'equitat, la transparència i la imparcialitat en les pràctiques i conductes laborals envers les altres persones.

Aquesta habilitat implica:

Tenir presents dos aspectes principals del codi de conducta ètica:

- Seguir els codis i normes de conducta que estableix la llei.
- Exercir uns valors personals que orientin les decisions, pràctiques i comportaments envers les persones que els envolten.

Conèixer i seguir el codi ètic de l'organització.

Conèixer i complir les lleis del país on es troba la persona.

Mantenir un comportament professional.

Treballar amb un codi de conducta ètica.

Reflectir el codi ètic en la pràctica professional.

Saber prendre decisions que representin l'opció que millor segueix el codi ètic.

Les **habilitats associades** amb el seguiment d'un codi de conducta ètica són:

#### 2.4.1.- Complir els codis ètics de conducta empresarial

##### Descripció

Complir i seguir els codis de conducta ètica promoguts per les empreses i negocis en general. Assegurar que les operacions i activitats compleixen el codi de conducta ètica a tota la cadena de subministrament.

#### 2.4.2.- Complir el codi ètic de l'organització

##### Descripció

Complir els estàndards i codis ètics europeus i regionals, entenent els motius i els acords comuns de l'organització i aplicant aquest coneixement.

#### 2.4.3.- Assegurar pràctiques comercials lícites

##### Descripció

Complir la legislació en les pràctiques diàries de l'organització.

#### 2.4.4.- Promoure els drets humans

##### Descripció

Promoure i respectar els drets humans i la diversitat en vista de les necessitats físiques, psicològiques, espirituals i socials de les persones, tenint en compte les seves opinions, creences i valors, juntament amb els codis ètics internacionals i nacionals i les implicacions ètiques de la prestació sanitària, garantint el dret de les persones a la privadesa i respectant la confidencialitat de la informació sanitària.

#### 2.4.5.- Tractar èticament els animals

##### Descripció

Realitzar les activitats d'acord amb els principis acceptats del que està bé i el que està malament, inclosa la transparència en les pràctiques i conductes laborals envers els clients i els seus animals.



### **3.- Pràctiques laborals: Confiança personal i adaptabilitat.**

Les habilitats que s'han d'activar en aquesta fase són:

- 3.1.- Treball eficient
- 3.2.- Persistència
- 3.3.- Confiança en un mateix
- 3.4.- Col·laboració
- 3.5.- Compromís
- 3.6.- Adaptació al canvi

#### **3.1.- Treball eficient**

Descripció

Assolir els objectius amb el mínim de temps, esforç i cost.

Aquesta habilitat implica:

- Saber adaptar-se de manera eficient als processos de producció.
- Preparar l'entorn de treball per realitzar el treball de manera eficient.
- Demostrar responsabilitat.
- Estar alerta.
- Intentar aconseguir relacions òptimes de cost/eficiència en els processos de producció.
- Garantir una comunicació eficaç entre els diferents departaments de l'empresa.
- Saber participar de manera eficient en els aspectes tècnics de la producció.

Les **habilitats associades** amb un treball eficient són:

##### 3.1.1.- Preparar l'entorn personal de treball

Descripció

Corregir la configuració o la posició dels instruments de treball i ajustar-los abans de començar les operacions.

##### 3.1.2.- Mostrar responsabilitat

Descripció

Acceptar la responsabilitat i respondre de les decisions professionals que pren un mateix o altres com a part d'una feina o un càrrec.

##### 3.1.3.- Estar alerta

Descripció

Mantenir-se centrat i alerta en tot moment; reaccionar ràpidament en cas d'esdeveniments inesperats. Concentrar-se i no distreure's quan es realitza una tasca durant un llarg període de temps.

##### 3.1.4.- Treball per torns

Descripció

Treballar per tornos rotatius quan l'objectiu és mantenir un servei o una línia de producció en funcionament les 24 hores del dia els 7 dies de la setmana.

### **3.2.- Persistència**

Descripció

Persistir en les tasques pròpies malgrat la fatiga o la frustració.

Aquesta habilitat implica:

- Ser persistent.
- Saber superar els contratemps.
- Saber avançar en situacions difícils.
- Desenvolupar una identitat professional a la feina.
- Mostrar resistència.

Les **habilitats associades** amb la persistència són:

#### 3.2.1.- Fer front als contratemps

Descripció

Aprendre dels contratemps i dels errors quan es creen productes i conceptes per treure'n profit.

#### 3.2.2.- Procurar el creixement de l'empresa

Descripció

Desenvolupar estratègies i plans destinats a aconseguir un creixement sostingut de l'empresa, tant si l'empresa és pròpia com d'alguna altra persona. Esforçar-se amb accions destinades a fer augmentar els ingressos i els fluxos de caixa positius.

#### 3.2.3.- Resiliència organitzativa

Descripció

Les estratègies, mètodes i tècniques que augmenten la capacitat de l'organització de protegir i mantenir els serveis i les operacions que compleixen la missió organitzativa i creen un valor durador abordant eficaçment els problemes combinats de seguretat, preparació, riscos i recuperació en cas de desastre.

### **3.3.- Confiança en un mateix**

Descripció

Demostrar graus de maduresa comprenent plenament les pròpies qualitats i habilitats que poden servir com a fonts de confiança en diferents situacions.

Aquesta habilitat implica:

- Mostrar confiança en un mateix.
- Demostrar assertivitat.
- Saber exercir l'autocontrol.
- Saber promocionar-se.
- Saber reflexionar.

Saber assumir compromisos.  
Saber organitzar-se.  
Fer-se càrrec del propi desenvolupament personal.

Les **habilitats associades** amb la confiança en un mateix són:

#### 3.3.1.- Assertivitat

##### Descripció

La qualitat d'estar segur d'un mateix i amb confiança sense ser agressiu.

#### 3.3.2.- Exercir l'autocontrol

##### Descripció

Gestionar els sentiments, necessitats i desitjos de manera adequada per al benefici dels participants, clients o col·legues.

#### 3.3.3.- Realitzar una autoavaluació

##### Descripció

Reflexionar eficaçment, regularment i sistemàticament sobre les pròpies accions, rendiment i actituds i realitzar els ajustos que siguin necessaris, buscant oportunitats de desenvolupament professional per solucionar les llacunes de coneixements i pràctica a les àrees identificades.

#### 3.3.4.- Promocionar-se

##### Descripció

Promocionar els punts forts en termes d'habilitats i coneixements.

#### 3.3.5.- Reflexió

##### Descripció

La manera d'escoltar les persones, resumir els punts més importants i aclarir el que senten les persones per ajudar-les a reflexionar sobre el seu comportament.

#### 3.3.6.- Complir els compromisos

##### Descripció

Realitzar les tasques de manera autodisciplinada, fiable i orientada als objectius.

#### 3.3.7.- Planificar l'autoorganització

##### Descripció

Identificar les tasques necessàries i prioritzar-les per desenvolupar un horari individual i treballar de manera autònoma, assegurant que es compleixen els requisits.

#### 3.3.8.- Desenvolupament personal

##### Descripció

Les tècniques i els mètodes utilitzats per millorar la consciència i la identitat i desenvolupar talents i potencial en els éssers humans.

#### 3.3.9.- Principis de lideratge

##### Descripció

Conjunt de trets i valors que guien les accions d'un líder amb els seus empleats i la seva empresa i proporcionen orientació al llarg de la seva carrera. Aquests principis també són una eina important d'autoavaluació per identificar punts forts i febles i buscar la superació personal.

#### 3.3.10.- Demostrar entusiasme

##### Descripció

Mostrar un gran esforç motivat per un interès o un plaer per la feina, en absència de pressions externes.

### **3.4.- Col·laboració**

#### Descripció

Col·laborar amb els companys per assegurar que les operacions funcionin eficaçment.

Aquesta habilitat implica:

Saber treballar cooperativament.

Saber associar-se amb els companys.

Saber mantenir la comunicació professional amb els companys.

Saber aprofitar els companys per resoldre problemes tècnics i organitzatius.

Saber relacionar-se amb companys d'altres camps.

Les **habilitats associades** amb la col·laboració són:

#### 3.4.1.- Comunicar-se professionalment amb companys d'altres àmbits

Consultar companys de biblioteca

#### 3.4.2.- Interactuar amb altres persones

##### Descripció

Interactuar amb altres persones cara a cara en una àmplia varietat de situacions, utilitzant estratègies adequades al context i als propòsits.

#### 3.4.3.- Utilitzar eines digitals per a la col·laboració i la productivitat

##### Descripció

Utilitzar el programari i maquinari de les TIC per col·laborar i comunicar-se amb els altres i millorar la productivitat.

#### 3.4.4.- Comunicació, col·laboració i creativitat

##### Descripció

Comunicar-se, col·laborar, relacionar-se i negociar amb altres persones, desenvolupar solucions als problemes, crear plans o especificacions per al disseny d'objectes i sistemes, compondre text o música, actuar per entretenir el públic i transmetre coneixement als altres.

#### 3.4.5.- Definir estàndards de qualitat

Descripció

Definir, en col·laboració amb els superiors i experts en qualitat, un conjunt d'estàndards de qualitat per garantir el compliment de la normativa i ajudar a complir els requisits dels clients.

### 3.5.- Compromís

Descripció

Realitzar les tasques de manera autodisciplinada, fiable i orientada als objectius.

Aquesta habilitat implica:

- Demostrar fiabilitat.
- Establir objectius.
- Demostrar força.
- Treballar per complir els terminis.
- Demostrar puntualitat.
- Mostrar responsabilitat.
- Saber seguir una agenda de treball.
- Actualitzar les instruccions de procediment.

Les **habilitats associades** amb el compromís són:

#### 3.5.1.- Complir el projecte dins del pressupost

Descripció

Assegurar-se de complir el pressupost. Adaptar el treball i els materials al pressupost.

#### 3.5.2.- Seguir unes instruccions

Descripció

Interpretar i complir els requisits i les expectatives d'acord amb el que es comenti i s'acordi amb els clients.

#### 3.5.3.- Complir les especificacions del contracte

Descripció

Complir les especificacions del contracte, els horaris i la informació del fabricant. Comprovar que la feina es pugui realitzar en el temps previst i assignat.

#### 3.5.4.- Seguir un calendari de treball

Descripció

Gestionar la seqüència d'activitats per tal de lliurar la feina acabada en els terminis acordats seguint un calendari de treball. Supervisar el pressupost de serveis de les instal·lacions.

### 3.5.5.- Mostrar responsabilitat

#### Descripció

Acceptar la responsabilitat i respondre de les decisions professionals que pren un mateix o altres com a part d'una feina o un càrrec. Actualitzar les instruccions de procediment.

### 3.6.- Adaptar-se al canvi

#### Descripció

Alterar l'actitud o el comportament per adaptar-se a les modificacions que es produeixen al lloc de treball.

Les **habilitats associades** amb l'adaptació al canvi són:

#### 3.6.1.- Adaptar els nivells de producció

##### Descripció

Adaptar els nivells de producció actuals i esforçar-se per millorar els índexs de producció buscant beneficis i marges econòmics. Negociar millores amb els departaments de vendes, enviaments i distribució.

#### 3.6.2.- Adaptar-se als canvis dels plans de desenvolupament tecnològic

##### Descripció

Modificar les activitats actuals de disseny i desenvolupament de projectes tecnològics per atendre els canvis en les sol·licituds o estratègies. Assegurar que es compleixen les necessitats de l'organització o del client i que s'implementa qualsevol sol·licitud sobtada no prevista.

#### 3.6.3.- Adaptar-se a nous materials de disseny

##### Descripció

Sense deixar de banda tècniques i materials més tradicionals, controlar la innovació en l'àmbit dels materials, com noves resines, plàstics, pintures, metalls, etc. Desenvolupar l'habilitat de fer-los servir i incloure'ls en els projectes de disseny.

#### 3.6.4.- Ajustar les prioritats

##### Descripció

Ajustar les prioritats ràpidament en resposta a les circumstàncies que canvien sovint. Avaluar contínuament les tasques i respondre a les que requereixen una atenció addicional. Preveure i intentar evitar les crisis.

### 3.6.5.- Aplicar la gestió del canvi

#### Descripció

Gestionar el desenvolupament dins de l'organització anticipant els canvis i prenent decisions de gestió per assegurar que els membres implicats en pateixin les mínimes alteracions possibles.

### 3.6.6.- Fer front a condicions laborals difícils

#### Descripció

Fer front a circumstàncies laborals difícils, com ara el treball nocturn, la feina per torns i condicions de treball atípiques.

### 3.6.7.- Fer front a les demandes operatives canviants

#### Descripció

Fer front a les demandes operatives canviants; respondre amb solucions efectives.

### 3.6.8.- Gestionar els canvis de producció

#### Descripció

Planificar i supervisar els canvis i les activitats relacionades puntualment per executar amb èxit el calendari de producció requerit.

### 3.6.9.- Reflexionar sobre la pràctica

#### Descripció

Avaluar de manera rutinària la pròpia pràctica, avaluant i supervisant de manera crítica els mètodes i resultats de la pràctica de manera sistemàtica, coherent i adequada, sent conscient de les metodologies rellevants i utilitzant el feedback dels superiors, supervisors, altres professionals i pacients/clients per adaptar la pràctica en conseqüència.

### 3.6.10.- Treballar amb una gran varietat de personalitats

#### Descripció

Ser flexible i treballar amb una àmplia varietat de personalitats.

## **4.- Comunicació**

L'habilitat general d'aquesta fase abasta diferents significats: Comunicar-se, col·laborar, relacionar-se i negociar amb altres persones, desenvolupar solucions als problemes, crear plans o especificacions per al disseny d'objectes i sistemes, compondre text o música, actuar per entretenir el públic i transmetre coneixement als altres.

Les habilitats que s'han d'activar en aquesta fase són:

- 4.1.- Comunicació en públic
- 4.2.- Escriptura i composició
- 4.3.- Redacció tècnica o acadèmica
- 4.4.- Comunicació i col·laboració digital
- 4.5.- Consciència i expressió cultural

### **4.1.- Comunicació en públic**

#### 4.1.1.- Presentar informació

Presentar material oral o visual a un públic per tal de proporcionar o interpretar informació.

#### 4.1.2.- Parlar en públic

Adreçar-se a un grup d'oients d'una manera estructurada i deliberada per informar, influir o convèncer.

#### 4.1.3.- Presentar informació general

Presentar informació de naturalesa no tècnica al públic.

#### 4.1.4.- Adreçar-se a un públic

Parlar de manera estructurada, deliberada i cara a cara amb un grup d'oients per informar, influir o entretenir.

#### 4.1.5.- Adoptar una postura relaxada

Adoptar una postura relaxada i acollidora per fer que el públic miri i escolti atentament.

#### 4.1.6.- Fer una presentació en directe

Pronunciar un discurs o una xerrada en què es demostrï i s'expliqui a un públic un nou producte, servei, idea o feina.

### **4.2.- Escriptura i composició**

Escriure text o compondre música, crear una obra original pel que fa al format, l'estil i el contingut.



#### **4.3.- Redacció tècnica o acadèmica**

Escriure un text original principalment de tipus funcional, tècnic o acadèmic; editar text.

#### **4.4.- Comunicació i col·laboració digital**

Comunicar-se en entorns digitals, compartir recursos mitjançant eines en línia, connectar-se amb altres persones i col·laborar mitjançant eines digitals, interactuar amb comunitats i xarxes i participar-hi, consciència intercultural.

#### **4.5.- Consciència i expressió cultural**

Descripció

Procurar comprendre els codis culturals de la societat on opera l'empresa i establir una comunicació sòlida i un enteniment mutu amb els seus membres.

### **3.6. ACTIVITATS ASSOCIADES A CADA MÒDUL DE MOBILITAT**

Les competències descrites a l'apartat anterior conformen el núvol d'habilitats interrelacionades que es poden activar en les activitats que es planifiquen per al desenvolupament curricular de programes de pràctiques a l'estranger. Es proposa una metodologia plantejada a l'entorn de l'aprenentatge basat en projectes per desenvolupar les activitats i organitzar el pla d'estudis.

Aquesta metodologia, tal com es descriu a continuació, comporta una preparació important de les activitats, i la proposta pretén ser només un exemple del mètode utilitzat per a l'adquisició d'habilitats proposada. Aquesta proposta no és l'única manera d'adquirir les habilitats desitjades, tot i que des del punt de vista de la naturalesa del projecte pot ser la més adequada.

#### **3.6.1. Mòdul 1: Preparació del projecte de sortida**

El mòdul 1 abasta la fase de preparació per sortir del país d'origen i marxar a l'estranger. L'objectiu és que els estudiants assumeixin la responsabilitat conjunta en la preparació del seu període de mobilitat a l'estranger mitjançant la redacció d'un projecte que consisteix a planificar el viatge i l'estada al país d'acollida. L'estudiant ha de lliurar el pla al final del mòdul i presentar-lo al grup classe.

#### **Metodologia**

El mòdul es basarà en sessions de treball en grup a l'aula i en treballs individuals. A les sessions es poden utilitzar diferents tècniques de treball en grup, segons el tipus de treball pedagògic de cada centre.

S'organitzaran activitats per a les sessions en què els estudiants treballaran per obtenir el lliurament desitjat, en aquest cas el disseny d'un projecte de sortida. Les activitats implicaran la creació de situacions i la proposta de treball al voltant de les competències esmentades. (Vegeu OI2)

## **Anàlisi del mètode d'aprenentatge:**

La pregunta: La pregunta que l'estudiant hauria de plantejar-se en aquest mòdul és: Com puc fer la meua sortida a l'estranger el més beneficiosa possible? Es dissenyarà un programa de sortida que cobreixi tots els aspectes i doni respostes a les diferents subpreguntes que apareixen.

Autenticitat del projecte: El mòdul basa la seva autenticitat en el fet que totes les activitats proposades al seu voltant es refereixen a situacions reals que l'estudiant ha de resoldre per fer que el seu període de mobilitat a l'estranger transcorri sense problemes. Per tant, els reptes han de respondre a situacions reals amb què es trobarà l'alumne. Fins i tot en l'aprenentatge d'idiomes seria bo practicar el vocabulari que s'hauria d'utilitzar en aquestes situacions.

Participació: Els estudiants han d'organitzar el seu període de mobilitat en col·laboració amb el tutor del centre i el proveïdor d'FP i decidir quines són les millors opcions.

Revisió crítica: Com a part de les sessions de treball en grup, el grup podria avaluar les diferents decisions que han pres els estudiants en la redacció del seu projecte de sortida. En aquesta revisió és on els estudiants han de realitzar un aprenentatge reflexiu sobre les diferents habilitats activades durant la preparació. De la mateixa manera, l'avaluació del lliurament final del quart mòdul permetrà analitzar les correlacions entre el pla i el resultat.

Lliurament: El disseny d'un programa per a un període de mobilitat a l'estranger serà el lliurament que es genera. Ha de contenir els diferents aspectes que corresponen a la planificació i organització del viatge, el període de mobilitat i la seqüència de les pràctiques.

## **Les habilitats que s'activen en aquest mòdul són:**

### **Habilitat general:**

#### **Pensament crític i innovador.**

En aquest cas, entenem que es demana als estudiants que pensin "fora de la caixa". Dit d'una altra manera, que apliquin un pensament nou i creatiu.

La sortida a l'estranger ha de representar una nova situació per a l'estudiant en què ha d'activar el seu pensament crític i innovador.

Crear una mentalitat oberta serà una condició prèvia al viatge de l'estudiant, que ha d'estar disposat a enfrontar-se a situacions desconegudes.

La necessitat de treballar de manera organitzada serà una altra de les destreses objectiu d'aquest mòdul. De fet, l'organització és una part important de la creativitat i els estudiants han de ser capaços d'organitzar un pla d'acció amb objectius clars i programats.

## **Les habilitats associades amb l'habilitat general són:**

- 1.1.- Resolució de problemes.
- 1.2.- Avaluació de la informació.

1.3.- Identificació d'oportunitats.

1.4.- Presa de decisions.

1.5.- Gestió del temps.

### **Activitats: (quatre sessions)**

#### **1.- Activitat 1: Debat per definir els objectius de sortida (una sessió):**

La principal habilitat activada és **solucionar problemes**: desenvolupar plans específics per prioritzar, organitzar i finalitzar la feina.

1.1.- S'han d'establir els objectius bàsics següents:

- Millorar i adquirir habilitats tècniques al voltant de l'experiència de l'FP.
- Adquirir les habilitats toves que comporta emprendre unes pràctiques laborals a l'estranger.
- Aprendre i millorar l'idioma que s'utilitza al país d'acollida.

1.2.- S'ha d'identificar la naturalesa dels problemes que planteja l'assoliment d'aquests objectius:

- Existència de socis i identificació dels més adequats.
- Compliment dels criteris bàsics per part de cada estudiant per poder marxar a l'estranger.
- Identificació de mancances de formació (tècniques, llenguatge, habilitats socials, etc.).
- Requisits logístics i administratius en matèria de viatges i allotjament.
- ...

1.3.- Els estudiants han d'aprendre a dissenyar un pla d'acció per resoldre un problema:

Construir un model.

Pluja d'idees amb l'equip.

Identificar i distribuir tasques.

1.4.- Aprendre a preveure possibles problemes nous.

#### **2.- Activitat 2: Analitzar les ofertes, identificar les oportunitats que ofereixen i decidir sobre cadascuna d'elles (dues sessions):**

Les habilitats activades en aquesta activitat són: avaluació de la informació, identificació d'oportunitats i presa de decisions.

2.1.- Es recollirà i s'analitzarà tota la informació que fa referència als diferents aspectes que afecten el projecte. Amb aquesta finalitat, els estudiants han de:

Assegurar que la informació cobreixi almenys tres aspectes:

- Identificació de socis per al període de mobilitat i pràctiques.
- Informació logística sobre el viatge i l'allotjament.
- Informació general sobre el país d'acollida: cultura, política, economia, etc.

Localitzar, amb l'ajut del professor, informació sobre els objectius que es volen assolir, utilitzant diferents mètodes (telemàtics, personals, etc.) per obtenir-la.

Els estudiants han de desenvolupar aquesta informació aplicant un pensament crític a la seva avaluació. Aplicar el pensament crític a l'avaluació de la informació. A aquest efecte, han d'avaluar la veracitat de la informació; analitzar qualsevol biaix que pugui contenir la informació; saber distingir entre informació i opinió i establir un mètode d'avaluació de les diferents alternatives en funció de la informació obtinguda.

2.2.- Els estudiants avaluaran la informació recollida per saber quines oportunitats pot oferir cada opció. Per fer-ho han de practicar:

Saber observar les situacions (circumstàncies) més enllà de les interpretacions normals o habituals.

Triar la informació adequada per identificar els escenaris més favorables.

Tenir la iniciativa d'entendre com aprofitar les oportunitats identificades.

Decidir quan s'han de prendre iniciatives per aprofitar les oportunitats.

2.3.- Les decisions més adequades es prendran d'acord amb el procés seguit. A aquest efecte han de fer el següent:

Prendre decisions segons les diferents variables implicades.

Definir els recursos necessaris per prendre les seves decisions (financers, acords amb socis, qüestions logístiques, etc.).

### **3.- Activitat 3: Preparar el calendari (agenda) per programar correctament la sortida i el període de mobilitat a l'estranger (una sessió):**

L'habilitat que s'activa en aquest mòdul és la gestió del temps.

Aquesta activitat és essencialment el resum del primer mòdul de treball. El resultat de l'activitat ha de ser la generació d'una agenda de treball per a la sortida i el període de mobilitat. També suposarà preparar un programa de rotació a l'empresa i preveure l'adquisició de les habilitats detallades a l'apartat següent.

Es poden identificar i desenvolupar una àmplia varietat de subhabilitats associades a l'habilitat general:

- Aplicar tècniques organitzatives.
- Organitzar entrevistes.
- Construir plans d'aprenentatge individuals.
- Establir prioritats diàries.
- Estimar la durada de la feina.
- Controlar el temps amb precisió.
- Gestionar objectius a mitjà termini.
- Planificar el treball en equip.
- Treballar de manera organitzada.
- Complir els terminis.
- Gestionar una agenda de treball.

### **Criteris d'avaluació**

L'avaluació del mòdul es pot estructurar al voltant de tres eixos:

- El procés d'elaboració del pla, com a avaluació sumativa de les activitats realitzades al mòdul. El tutor es basarà en l'observació del comportament, les accions i les actituds de l'estudiant per avaluar el grau d'activació dels conjunts d'habilitats descrits.
- El pla elaborat per l'estudiant. El tutor analitzarà la qualitat del lliurament final en la mesura que constitueix la materialització de l'activació de les habilitats treballades al llarg del mòdul, a les quals s'hi afegirà la pulcritud del document presentat.
- La presentació del pla de l'alumne al grup classe. En aquesta presentació, el tutor observarà i avaluarà les habilitats comunicatives utilitzades per l'estudiant.

#### **3.6.2. Mòdul 2: Viatge i període de mobilitat al país estranger. Diari del període de mobilitat.**

El mòdul 2 cobreix la fase del període de mobilitat al país d'acollida quan es realitzen les pràctiques laborals, juntament amb l'experiència de viure sol en un país estranger. Se centra principalment en aprenentatges no formals i informals fora de la feina. L'objectiu del mòdul és que els estudiants assumeixin la màxima responsabilitat i autonomia en l'organització de la seva vida personal i social durant tot el període. Es proposa un projecte mitjançant el qual els estudiants preparen un diari per anotar les experiències i aportacions principals que els ha comportat el seu període a l'estranger. L'estudiant lliurarà el diari al tutor en finalitzar el mòdul.

**La metodologia** es basarà en la preparació d'un diari en què s'anotaran els diferents aspectes relacionats amb el seu període de mobilitat al país, prestant especial atenció a les experiències que tinguin alguna influència en l'adquisició de les habilitats associades esmentades anteriorment.

El tutor de l'estudiant del centre o de l'organització de referència del país d'acollida participarà en la preparació del diari i en les converses en línia amb el tutor del país d'origen.

#### **Anàlisi del mètode d'aprenentatge:**

La pregunta: La pregunta que l'estudiant hauria de plantejar-se en aquest mòdul és: Quines situacions durant el meu període de mobilitat a l'estranger em poden proporcionar experiències de

vida que contribuiran a les meves competències socials i cíviques? Per fer-ho, han de redactar un diari en què han d'anotar les seves observacions sobre les condicions de vida a les quals s'han d'adaptar en la nova situació i els reptes i les solucions plantejades al respecte.

Autenticitat del projecte: El mòdul basa la seva autenticitat en el fet que l'activitat proposada fa referència a experiències reals produïdes durant el període de mobilitat al país estranger. Per tant, els estudiants han de procurar que els reptes analitzats en aquest mòdul responguin a les situacions més importants que poden sorgir en relació amb les habilitats que desitgen desenvolupar.

Participació: Tot el mòdul fa referència a l'activitat de cada estudiant.

Revisió crítica: En el marc de les entrevistes que els estudiants mantenen amb el seu tutor a l'organització de referència al país d'acollida i en línia amb el tutor del seu país d'origen, s'han d'analitzar i estructurar les situacions en què es poden trobar perquè puguin ser útils per a l'adquisició d'habilitats.

Lliurament: Redacció d'un diari que reflecteixi les diferents situacions en què es troben els estudiants durant el seu període de mobilitat i les solucions que han trobat.

### **Les habilitats que s'activen en aquest mòdul són:**

#### **Habilitat general:**

#### **Competència social i cívica. Adaptació al canvi.**

L'objectiu d'aquest mòdul és desenvolupar les habilitats derivades de la capacitat d'adaptació a situacions socials diferents de les de la vida habitual dels estudiants i de relacionar-se de manera eficaç amb altres persones.

Conviure amb persones d'una cultura diferent ha de ser el context en què es desenvolupen les competències socials i cíviques, sense oblidar el context que es crearà a partir de la convivència a l'empresa amb persones d'altres cultures que segueixen diferents patrons de comportament.

La capacitat d'adquirir aquestes habilitats serà un dels objectius principals del projecte en general, ja que representa desenvolupar la capacitat d'interacció amb un món cada vegada més globalitzat.

#### **Les habilitats associades amb l'habilitat general són:**

- 2.1.- Adaptar-se al canvi
- 2.2.- Demostrar competència intercultural
- 2.3.- Gestionar la incertesa
- 2.4.- Seguir el codi de conducta ètica
- 2.5.- Acceptar les crítiques constructives

**Activitats: La durada serà la que sorgeixi de tot el període de mobilitat de l'estudiant al país d'acollida.**

Les activitats seran les que l'alumne aprengui a partir del seu temps a l'estranger i es poden distingir de la següent manera:

- 1.- Activitats vinculades a les relacions amb adults al país d'acollida (especialment si l'alumne conviu amb una família d'acollida).
- 2.- Activitats vinculades a les relacions amb els joves en entorns de lleure (fora del marc d'aprenentatge formal).
- 3.- Activitats vinculades a les relacions socials amb persones del país d'acollida (còctels, sopars, ocasions formals, etc.).
- 4.- Activitats vinculades a la vida normal de l'estudiant a la ciutat d'acollida (transport, compra de diferents productes, oci personal, tracte amb el personal proveïdor de serveis, etc.).

Les habilitats associades que s'han d'activar en aquesta activitat són:

- Adaptar-se al canvi: el canvi de país comportarà activar habilitats associades a l'adaptació al canvi, entesa com un canvi d'actitud o de comportament per adaptar-se a les diferències de l'entorn, ja sigui social o laboral.
- Competència intercultural: l'activació d'habilitats interculturals es pot produir en les diferents situacions de la vida diària en un entorn culturalment diferent. Aquestes habilitats s'entenen com la comprensió i el respecte envers les persones que es percep que tenen afinitats culturals diferents i respondre-hi de manera eficaç i respectuosa.

Per fer-ho, l'estudiant ha d'activar les següents habilitats:

- Conèixer i reconèixer les diferents cultures de les persones amb qui es conviu.
- Mostrar respecte cap a les diferents cultures.
- Saber treballar amb persones d'origens culturals diferents.
- Saber establir comunicació amb persones de cultures estrangeres.
- Saber treballar en un entorn internacional.

- Gestionar la incertesa: Una de les coses més difícils per als estudiants en situacions noves serà afrontar situacions d'incertesa, entenent aquesta habilitat com la capacitat de tolerar i treballar de manera constructiva en situacions inesperades i imprevisibles.

Per fer-ho, l'estudiant ha d'activar les següents habilitats:

- Saber gestionar la incertesa i les situacions ambigües.
- Saber mantenir i fer pivotar un pla segons les diferents situacions que es puguin plantejar.
- Saber preveure els diferents tipus de problemes que poden sorgir.
- Reaccionar davant d'esdeveniments externs inesperats.
- Fer front a la pressió en circumstàncies particulars.

- Seguir un codi de conducta ètica. S'entén que aquesta habilitat implica actuar d'acord amb els principis acceptats del que està bé i el que està malament en les pràctiques i conductes amb altres persones. En aquesta nova situació, els estudiants han de donar una bona imatge dels valors i

estàndards practicats al seu país d'origen i identificar els diferents codis de conducta que podrien sorgir en la nova situació.

Els estudiants han de tenir presents dos aspectes principals del codi de conducta ètica:

- Seguir els codis i normes de conducta que estableix la llei.
- Exercir uns valors personals que orientin les decisions, pràctiques i comportaments envers les persones que els envolten.
- Acceptar les crítiques constructives: Entès com la capacitat de reaccionar positivament davant d'opinions vàlides i raonades sobre les seves accions.

Per fer-ho, l'estudiant ha d'activar les següents habilitats:

Acceptar les opinions d'altres persones quan es comuniquin de manera constructiva.  
Acceptar i utilitzar l'avaluació externa per millorar.  
Indagar els motius de les queixes dels companys.  
Avaluar l'impacte de les pròpies accions.  
Identificar persones que puguin aportar coses constructives a la feina pròpia.  
Aprofitar les crítiques constructives per millorar la feina pròpia.

### **Criteris d'avaluació**

L'avaluació del mòdul es pot estructurar al voltant de tres eixos:

- L'observació contínua del tutor al centre d'acollida, que s'aprofita per avaluar el grau d'activació de les habilitats descrites per al mòdul, mesurat en termes de responsabilitat i autonomia.
- Les entrevistes remotes que el tutor del centre d'origen pot organitzar a efectes de supervisió. El tutor del centre d'acollida també pot organitzar sessions d'entrevistes. En ambdós casos, el tutor avaluarà el grau d'activació de les habilitats previstes al mòdul.
- El diari de l'estudiant. La lectura del diari permetrà al tutor avaluar especialment el procés d'activació de les habilitats quant a les estratègies i la capacitat de l'alumne per adaptar-se als canvis que comporta el seu període de mobilitat al país estranger.

### **3.6.3. Mòdul 3: Pràctiques a l'empresa estrangera. Informe sobre les pràctiques.**

El mòdul 3 cobreix les pràctiques laborals a l'empresa estrangera. La proposta de projecte del mòdul és que l'alumne prepari un informe sobre les diferents rotacions de les situacions laborals que es produeixen a l'empresa. L'estudiant lliurarà l'informe en finalitzar el mòdul.

#### **Metodologia:**

La preparació feta al mòdul 1 per preparar-se per a les pràctiques laborals a l'empresa serà fonamental per a aquest mòdul.

Aquest mòdul té dos objectius:

- En primer lloc, adquirir les habilitats tècniques derivades de les pràctiques laborals.



- En segon lloc, adquirir les habilitats transferibles derivades de passar un temps en una empresa a l'estranger.

En aquest sentit, la preparació de les diferents rotacions i activitats que s'han de desenvolupar a l'entorn laboral s'ha de programar abans que l'alumne entri a l'empresa.

Des de la perspectiva metodològica, l'estudiant s'esforçarà per aprendre de les diferents situacions que sorgeixen a l'empresa i adquirir les habilitats que impliquen.

La dificultat metodològica d'aquest mòdul es basa en el fet que, tot i que pot ser bastant senzill organitzar les activitats relacionades amb l'adquisició d'habilitats tècniques, la capacitat de preparar situacions que permetin els estudiants activar les habilitats descrites en el marc de l'empresa podria ser més difícil. El motiu és que algunes afloren de forma natural en el treball diari dels estudiants, però n'hi haurà que s'hauran d'activar en situacions més específiques i menys naturals. Això podria incloure les que es deriven de l'atribució als estudiants d'un rol que poden exercir/representar durant un període o una acció concreta. Per exemple, en alguns casos se'ls pot atorgar el paper de líder del grup de treball; en altres la responsabilitat de l'organització; en altres una responsabilitat tècnica, etc. (Vegeu-ne exemples al document OI1 sobre el pla d'estudis) (Vegeu OI2 sobre activitats).

### **Anàlisi del mètode d'aprenentatge:**

La pregunta: La pregunta que l'estudiant hauria de plantejar-se en aquest mòdul és: Com puc aprendre a partir de les situacions laborals reals que apareixen en una empresa? Per fer-ho, l'estudiant ha d'elaborar un informe que descriu les seves activitats a l'empresa i l'activació de les diferents habilitats associades.

Autenticitat del projecte: El mòdul basa la seva autenticitat en el fet que l'activitat proposada fa referència al temps que es passa a l'empresa.

Participació: Tot el mòdul fa referència a l'activitat de cada estudiant.

Revisió crítica: Hi ha abundant material d'observació sobre les pràctiques laborals dels estudiants en empreses que es pot utilitzar tant en la preparació com durant la fase de pràctiques per a la revisió crítica.

Lliurament: Redacció d'un informe que reflecteixi els diferents aprenentatges derivats de la seva inserció laboral a l'empresa.

### **Les habilitats que s'activen en aquest mòdul són:**

#### **Confiança personal i adaptabilitat**

Els objectius d'aquest mòdul responen, com s'ha dit abans, a dos conjunts d'habilitats: les competències tècniques relacionades amb l'especialitat d'estudis de l'alumne i les competències transversals derivades de les pràctiques laborals a l'empresa estrangera.

Tot i que l'informe hauria de recollir competències tant tècniques com transversals, l'èmfasi es posarà en les considerades transversals. Aquestes es refereixen bàsicament a aspectes de la seva

maduració com a persona i, juntament amb el mòdul anterior, a l'adaptació a noves situacions i a la manera d'afrontar nous reptes.

En aquest sentit, es definiran les habilitats que s'han d'adquirir, com ara la capacitat de demostrar un nivell de maduresa necessari per identificar les qualitats i habilitats que es poden utilitzar com a fonts de confiança en diferents situacions, i el projecte aprofundirà en la capacitat de canviar actituds o comportaments per complir els requisits que puguin derivar-se d'una nova feina.

Un cop més podríem esmentar la importància d'aquesta habilitat per poder moure's en un món laboral cada cop més globalitzat.

### **Les habilitats associades amb l'habilitat general són:**

- 3.1.- Treball eficient
- 3.2.- Persistència
- 3.3.- Confiança en un mateix
- 3.4.- Col·laboració
- 3.5.- Compromís

### **Activitats: La durada serà la que sorgeixi de tot el període de mobilitat de l'estudiant al país d'acollida.**

Les activitats seran les que l'alumne aprengui del seu període de mobilitat a l'empresa estrangera, i s'han de preparar situacions laborals en què es puguin activar les diferents habilitats associades. Les resolucions d'aquestes situacions es recolliran a l'informe de l'estudiant amb l'ajut del tutor de l'empresa. Es poden incloure diferents situacions, no necessàriament relacionades amb aquest apartat, però cal esmentar específicament les següents:

- Quan l'alumne entra a l'empresa, ha de fer una passa endavant per **adaptar-se** a la feina. Per fer-ho, ha de preparar un informe que descrigui:
  - Com va ser el seu primer contacte amb l'empresa: introducció a l'equip i l'estació de treball, descripció de les seves funcions principals, etc.
  - Com va preparar el seu entorn de treball: material necessari, contactes i relacions amb els companys, tipus de maquinària, etc.
  - Quins càrrecs de responsabilitat va haver d'assumir en l'exercici de les seves funcions.
- Durant la seva estada a l'empresa, l'estudiant haurà tingut experiències en què s'haurà vist obligat a **demostrar com afrontar les situacions adverses** que puguin sorgir i com superar-les tot i estar cansat o frustrat. Amb aquesta finalitat, l'informe ha de descriure:
  - Els principals contratemps que va haver de superar durant la seva estada a l'empresa.
  - Les estratègies organitzatives implementades a l'empresa per protegir els treballadors en situacions frustrants i fer pujar els ànims.
  - Les estratègies desenvolupades per adquirir i construir una identitat professional a la feina.

- Una habilitat considerada essencial durant aquest temps és la **confiança en un mateix**. Els comportaments previstos associats són:

- Mostrar confiança en un mateix.
- Demostrar assertivitat.
- Saber exercir l'autocontrol.
- Saber promocionar-se.
- Saber reflexionar.
- Saber assumir compromisos.
- Saber organitzar-se.
- Saber mostrar lideratge.

Tots aquests comportaments han de sorgir dels diferents reptes que es presenten a l'empresa i l'informe de l'estudiant ha de revisar els que li han semblat més importants i detallar com hi va reaccionar.

- **La capacitat de col·laboració** serà una altra habilitat important relacionada amb la capacitat de treballar com a part d'un equip. Es defineix com la capacitat de col·laborar amb col·legues amb la intenció d'assegurar-se que els reptes s'aconsegueixin eficaçment.

Aquesta habilitat implica:

- Saber treballar cooperativament.
- Saber associar-se amb els companys.
- Saber mantenir la comunicació professional amb els companys.
- Saber aprofitar els companys per resoldre problemes tècnics i organitzatius.
- Saber relacionar-se amb companys d'altres camps.

**El compromís** és una altra habilitat que s'ha de desenvolupar, entesa com la capacitat per realitzar tasques amb autodisciplina, fiabilitat i orientació als objectius. En aquest cas, serà més difícil suposar que l'estudiant serà capaç d'identificar l'abast d'aquestes habilitats, de manera que aquí (més que en els casos esmentats anteriorment) els estudiants necessitaran el suport del tutor.

Aquesta habilitat implica:

- Demostrar fiabilitat.
- Establir objectius.
- Demostrar força.
- Treballar per complir els terminis.
- Demostrar puntualitat.
- Mostrar responsabilitat.
- Saber seguir una agenda de treball.
- Actualitzar les instruccions de procediment.

### **Criteris d'avaluació:**

L'avaluació d'aquest mòdul es pot concentrar en diferents moments:

- Observació contínua per part del tutor de l'empresa que es pot reflectir en un informe d'avaluació que descriu les habilitats activades durant el període de mobilitat de l'estudiant.
- L'informe del tutor del centre d'acollida que, en col·laboració amb el tutor de l'empresa, inclou una entrevista durant o al final del mòdul per avaluar l'alumne junts. També podria implicar que el tutor de l'empresa avalués el període de mobilitat.
- L'informe presentat per l'estudiant al final del mòdul, que reflecteix el grau d'activació de les habilitats que s'hi tracten.

### 3.6.4. Mòdul 4: Retorn al país d'origen: Comunicació.

El mòdul 4 cobreix el retorn final del període de mobilitat un cop l'estudiant ha finalitzat les pràctiques laborals. L'objectiu és activar les habilitats de comunicació preparant i presentant els lliuraments dels tres mòduls en públic, és a dir, projecte de sortida, diari, informe i resum de l'experiència.

#### **Metodologia:**

L'objectiu del mòdul és aprendre a fer una presentació en públic. Per fer-ho, la metodologia se centrarà en la preparació de la presentació. Des d'un punt de vista metodològic, l'estudiant ha de treballar individualment els tres lliuraments obtinguts als mòduls 1, 2 i 3 tant pel que fa a la qualitat del contingut com a la forma de presentar-los en públic.

El centre supervisarà el treball de l'estudiant i respondrà qualsevol pregunta/resoldrà les dificultats que pugui tenir. El professor també impartirà, en forma de classe en grup, nocions bàsiques sobre les diferents tècniques de parlar i presentar en públic.

La presentació també s'avaluarà, de manera que al final o durant la presentació l'alumne pot haver de respondre preguntes o consultes al respecte.

La possibilitat de fer una presentació oral en públic es pot combinar amb una demostració de materials que poden ser mostrats i visitats tant pels estudiants com per altres membres de la comunitat educativa per documentar les experiències bàsiques de les pràctiques dels estudiants a l'estranger.

#### **Anàlisi del mètode d'aprenentatge:**

La pregunta: La pregunta que l'estudiant hauria de plantejar-se en aquest mòdul és: Com puc fer una presentació en què mostri tots els elements més importants que vull comunicar i, alhora, fer-la prou atractiva per atreure l'atenció del públic? En aquest cas, es tracta de mostrar els progressos realitzats durant la seva estada a l'estranger i, per tant, tindrà un doble valor avaluador: capacitat de comunicació i exhibició de la seva feina a l'estranger.

Autenticitat del projecte: El mòdul basa la seva autenticitat en el fet que la presentació s'ha de fer amb un públic real i en condicions que tinguin en compte elements de comunicació.

Participació: Els estudiants faran la seva presentació i hauran de ser capaços de proposar els elements que considerin que els poden ajudar a comunicar tot el que volen transmetre i mostrar.

Revisió crítica: El concepte de presentació també implica que el públic faci una revisió crítica de l'activitat, especialment els professors i tutors implicats en l'experiència de l'alumne.

Lliurament: La presentació en públic és el lliurament. La possibilitat d'enregistrar-la també significa disposar d'un material que es pot analitzar amb més detall i potencialment es pot utilitzar en experiències posteriors.

## **Les habilitats que s'activen en aquest mòdul són:**

### **Comunicació**

La comunicació s'entén com comunicar-se, col·laborar, relacionar-se i negociar amb els altres, desenvolupar solucions a problemes, crear plans o especificacions per al disseny d'objectes i sistemes, compondre text o música, actuar per entretenir el públic i transmetre coneixement als altres.

La definició mateixa de l'habilitat és més àmplia que la que pot proporcionar l'experiència tractada en aquest mòdul. Tanmateix, activar els diferents conjunts d'habilitats per fer una presentació en públic del material produït en aquesta experiència és una habilitat que es pot transferir a altres situacions.

## **Les habilitats associades amb l'habilitat general són:**

- 4.1.- Comunicació en públic
- 4.2.- Escripció i composició
- 4.3.- Redacció tècnica o acadèmica
- 4.4.- Comunicació i col·laboració digital
- 4.5.- Consciència i expressió cultural

**Activitats: La presentació es farà aproximadament dues setmanes després que l'estudiant torni al seu país d'origen.**

Durant aquest temps poden fer la seva feina habitual al centre, però també hauran de preparar la presentació.

**Activitat 1:** Durant la primera setmana, l'estudiant ha d'organitzar el material que ha reunit durant el seu període de mobilitat a l'estranger i preparar un esborrany de la seva presentació.

**Activitat 2:** Al final de la primera setmana hi haurà una sessió presencial en què el professor presentarà i analitzarà les tècniques per fer presentacions en públic. Per fer-ho s'han d'haver treballat les habilitats següents, bàsicament relacionades amb l'habilitat associada 4.1 (habilitats de presentació en públic), i les altres habilitats associades seran complementàries:

- Presentar informació general i tècnica  
Presentar material oral o visual a un públic amb la intenció de facilitar o interpretar informació.
- Parlar en públic  
Adreçar-se a un públic amb una estructura deliberada per informar, influir o convèncer.
- Adreçar-se a un públic  
Parlar cara a cara amb el públic d'una manera estructurada per informar, influir o convèncer.
- Adoptar una postura relaxada

Adoptar una postura que convidi el públic a prestar atenció i escoltar atentament.

- Fer una presentació en directe  
Fer un discurs que aprofiti diferents mitjans de comunicació, especialment digitals, tant d'imatge com de so, per oferir una presentació a un públic.

**Activitat 3:** Després d'aquesta sessió, els estudiants prepararan la seva presentació individualment aprofitant els recursos disponibles al centre, i lliuraran la presentació al tutor al final de la setmana per a la seva comprovació i correcció.

**Activitat 4:** Els estudiants presentaran el seu treball en públic al final de la segona setmana o al començament de la tercera. Hi haurien d'assistir diferents perfils de persones per tal que els estudiants siguin conscients que estan actuant davant d'un públic. També es pot plantejar la possibilitat de fer les presentacions en línia (*streaming*).

### **Criteris d'avaluació**

Aquest mòdul té una naturalesa essencialment avaluadora i implica dos moments clau:

- Observació i entrevistes per part del tutor del centre d'origen durant les activitats de preparació de la presentació oral, on es poden avaluar les habilitats comunicatives activades.
- La prova de la presentació en públic, on s'avaluaran les habilitats comunicatives de l'estudiant.

## CAPÍTOL IV

### 4. 1. AUTORITATS REGIONALS I TERRITORIALS EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS DE MOBILITAT FORMATIVA INTERNACIONAL

L'experiència dels socis del projecte KEYMOB en l'àmbit regional es va aprofitar per redactar consells i propostes per apuntalar aquest àmbit en la promoció i organització de la mobilitat internacional per a estudiants d'FP.

#### 4.1.1. Programes i iniciatives de mobilitat a l'FP amb suport de la Comunitat Europea

Una sèrie de programes de formació professional que compten amb el suport de la Comunitat Europea han proporcionat suport i finançament per a la mobilitat formativa transnacional dels estudiants d'FP inicial. Els programes següents han donat suport al pla (en ordre cronològic):

- \* PROGRAMA EUROPEU DE TRANSICIÓ (PETRA), 1988-1994
- \* LEONARDO DA VINCI, 1995/2010-2013
- \* ERASMUS +, 2014-2020

Tots els programes tenien (o tenen, en el cas de l'actual ERASMUS +) capital reservat per finançar projectes de mobilitat per a estudiants i aprenents d'FP inicial que realitzin pràctiques laborals amb proveïdors d'FP d'altres països.

Els successius programes han estat dissenyats i finançats per la Comissió Europea i s'han organitzat a través de la sucursal de cada estat membre de la Xarxa d'Agències de la UE (actualment també hi ha participants que no pertanyen a la UE, com Noruega, Islàndia i Turquia). Han proporcionat un impuls extraordinari als estudiants i aprenents d'FP i han permès que milers de joves es puguin beneficiar de l'experiència.

Altres programes i iniciatives comunitàries també han contribuït al finançament i la implementació de projectes de mobilitat. En concret, YOUTHSTART, la iniciativa d'ocupació del Fons Social Europeu adreçada a joves que cursen estudis d'FP i que es va desenvolupar del 1994 al 1999. També el programa de cooperació territorial INTERREG finançat pel FEDER, que ha donat suport als programes de mobilitat formativa a zones transfrontereres de la UE.

#### 4.1.2. Participació dels centres d'FP en programes europeus de mobilitat formativa

Malgrat aquesta contribució permanent i sostinguda de diferents programes europeus, la mobilitat entre els estudiants d'FP inicial encara és baixa i està molt allunyada de la dels estudiants universitaris.

Els motius són diversos. Els principals són:

- El primer element distintiu entre la mobilitat internacional dels estudiants d'FP i els universitaris està relacionat amb els grups d'interès implicats. Mentre que la mobilitat



universitària implica tres parts (tots els membres del món universitari, és a dir, l'estudiant, la universitat d'origen i la universitat d'acollida), la mobilitat a l'FP no només implica els membres de la comunitat educativa (estudiant o aprenent, formador, centre de formació), sinó també l'empresa estrangera que ha d'acollir el jove durant el seu període de mobilitat laboral. Aquesta configuració triple a la qual se li suma l'empresa, un factor clau perquè l'experiència sigui significativa, comporta una complexitat més gran i dificultats per organitzar i desenvolupar projectes de mobilitat internacional entre els estudiants d'FP inicial.

- També cal destacar la tradició de la cooperació internacional, amb un llarg historial a les universitats. Aquesta tradició no existia per als centres de formació professional ni per als sistemes nacionals, que es desenvolupaven d'una manera directament relacionada amb l'estructura econòmica i de producció de cada país.
- Els estudis d'FP i els aprenentatges són cursos de curta durada, normalment de dos a tres anys, a molts països. Això planteja certes dificultats a l'hora d'encabir de manera eficaç períodes de mobilitat a l'itinerari de la formació, i limita el temps disponible per dur a terme accions de mobilitat.
- A causa de la seva estructura i dimensió organitzativa, els centres de formació professional inicial en molts casos no tenen la capacitat operativa per organitzar per ells mateixos projectes de mobilitat per als seus estudiants o aprenents.
- En algunes modalitats d'FP inicial, com ara la formació dual o la formació d'aprenents, la formació basada en centres es combina amb pràctiques a empreses en una situació laboral real. Per tant, aquest grup de joves comprèn treballadors amb contractes laborals que requereixen el permís de la seva empresa per participar en una acció de mobilitat internacional. Aquesta condició prèvia limita molt sovint la seva participació.
- Els estudiants i aprenents de l'FP inicial provenen en gran part de famílies de classe treballadora que consideren l'FP un bon recurs per a una ràpida integració laboral. Per aquest motiu i pels arguments exposats, no premien la mobilitat formativa com un factor que millora l'ocupabilitat, sinó més aviat com un obstacle potencial per a l'assoliment ràpid de la qualificació corresponent i la cerca immediata d'un lloc de treball.

Pel que fa als centres d'FP i al seu nivell d'interacció en programes i experiències de mobilitat, tot i les situacions potencialment diferents dels estats membres, podem classificar-los en tres grups:

- Centres avançats: aquells que inclouen la mobilitat internacional com a part de la seva oferta formativa i que la consideren un factor de qualitat i un valor afegit. Es tracta de centres generalment de mida mitjana o gran dins dels paràmetres de l'FP i sovint amb una gran varietat d'especialitats, que han adaptat la seva estructura per poder participar en programes i organitzar accions de mobilitat. La seva participació és sistemàtica i contínua i han contractat recursos humans per buscar oportunitats i organitzar i implementar projectes de mobilitat per als seus estudiants.
- Centres intermedis: aquells que participen esporàdicament en convocatòries però sense que la mobilitat sigui una part permanent o estructurada de la seva oferta formativa. Solen participar-hi quan hi ha personal docent compromès que treballa

voluntàriament en la implementació de projectes de mobilitat. En aquests casos, la participació està directament condicionada pel factor humà, és a dir, si hi ha un professor interessat en la idea i disposat a treballar i desenvolupar plans. Quan aquest professor marxa, no es desenvolupen nous projectes i les noves classes d'estudiants no tenen les oportunitats que abans tenien disponibles.

- Centres de reserva: aquells que mai no participen en projectes o que mai han implementat cap acció de mobilitat formativa internacional. Això pot ser degut a diferents motius, com per exemple que siguin centres petits o amb poques especialitats, però massa sovint es tracta simplement del fet que els professors no saben idiomes i això actua com a fre i, fins i tot, bloqueja el seu interès a participar-hi.

Tot i que el nombre de centres "avançats" augmenta lentament, encara n'hi ha molts que porten a terme projectes només durant uns anys i n'hi ha massa "en reserva", és a dir, que mai no han participat en cap acció de mobilitat internacional.

En conclusió, hi ha una gran disparitat quant a la participació dels centres d'FP en programes i accions de mobilitat. Això evita que l'accés a aquests programes estigui garantit per a tothom que faci estudis inicials d'FP i impedeix que puguin enriquir la seva formació amb aquesta experiència.

La complexitat de les associacions necessàries per organitzar una acció de mobilitat formativa, juntament amb la gran disparitat de centres en termes de mida, estructura, recursos i la resta d'aspectes esmentats anteriorment, dificulten la participació generalitzada de tots els centres d'FP en programes de mobilitat internacional.

La part positiva és que s'està produint un augment lent però constant del nombre de beneficiaris i centres que participen en accions de mobilitat. Tot i això, també s'ha exposat que el nombre d'estudiants i aprenents d'FP encara és molt baix, tot i la presència de programes europeus dedicats a promoure i cofinançar projectes internacionals d'inserció laboral.

Més de 30 anys després del llançament del primer programa (PETRA), el percentatge d'estudiants d'FP inicial que aprofiten les oportunitats dels programes de mobilitat continua sent molt baix i no es pot comparar amb el nombre d'estudiants universitaris que han participat en programes ERASMUS en tots aquests anys.

En aquest sentit, la bretxa entre la universitat i la formació professional encara no s'ha pogut cobrir.

#### 4.1.3. El paper de les autoritats regionals i territorials

Com s'ha esmentat anteriorment, si bé la xarxa d'estudiants europeus garanteix l'accés potencial a tots els estudiants d'educació superior, molts centres d'FP inicial no tenen la capacitat de fer el mateix.

En l'àmbit de l'FP, en què no hi ha cap xarxa europea de centres, la distància entre la CE (promotora del programa), els estats membres (els organitzadors a través de les seves agències nacionals) i els centres sovint és massa gran per garantir els fluxos necessaris per aprofitar tots els avantatges dels programes de mobilitat i arribar a tots els beneficiaris potencials.

En aquest sentit, "les regions i altres autoritats territorials són els millors agents d'informació, promoció i desenvolupament de programes de mobilitat. Governats pel principi de subsidiarietat i en el marc de les seves competències respectives dins de cada Estat membre, actuen com a principal nexa d'unió entre les institucions europees i els estats d'una banda i els beneficiaris dels programes de mobilitat de l'altra, és a dir, els estudiants i aprenents d'FP, els formadors i els centres de formació".

Amb aquest objectiu, "les regions i altres autoritats territorials es comprometen a promoure la formació professional als seus territoris; optimitzar els seus recursos; treballar per al reconeixement de les habilitats assolides en les accions de mobilitat i cooperar amb els agents econòmics amb els quals els estudiants i els aprenents d'FP poden realitzar pràctiques en altres països en condicions de seguretat i qualitat".

*"Declaració de Barcelona sobre la contribució de les regions i autoritats territorials en l'organització i promoció de la mobilitat formativa de les persones en formació professional inicial", adoptada per 31 regions i administracions territorials d'FP de 14 països a les conclusions de la Conferència Europea de Regions i Autoritats Territorials per a la Promoció de la Mobilitat a la Formació Professional; Barcelona, 26 i 27 de maig de 2009. <sup>(1)</sup>*

Efectivament, a partir del principi de subsidiarietat combinat amb el factor de proximitat de les regions i altres autoritats territorials en relació amb els centres de formació del seu espai, aquestes administracions tenen les condicions necessàries per motivar la mobilitat formativa internacional i actuar com a patrocinadors de programes europeus en aquest sentit.

Hi ha moltes contribucions diferents que les regions i altres autoritats territorials poden fer al desenvolupament de la mobilitat formativa. A continuació se'n detallen alguns exemples:

- Informar i divulgar: actuar com a agents d'informació i divulgació sobre els programes de mobilitat internacional, presentant-los com una activitat de formació voluntària per a tothom que faci formació professional inicial.
- Garantir la igualtat d'oportunitats: posar la participació en programes europeus de mobilitat formativa a l'abast dels estudiants d'FP, procurant que tots els centres de formació del seu territori hi participin eficaçment en condicions adequades.
- Promoure els beneficis de la mobilitat: augmentar la visibilitat entre els estudiants, formadors i famílies dels beneficis de la mobilitat internacional en termes d'aprenentatge, ocupabilitat i adquisició d'habilitats. Promoure una cultura de mobilitat internacional com a element de la societat i l'economia europees i mundials per al segle XXI.
- Reforçar la capacitat dels centres d'implementar plans de mobilitat internacional: proporcionar-los formació i suport perquè puguin participar en programes de mobilitat; facilitar la creació de tutors responsables de la mobilitat internacional als centres que tenen encomanats i estimular i afavorir l'establiment d'estructures organitzatives als centres adequats per preparar i implementar plans de mobilitat.
- Proporcionar recursos per preparar accions de mobilitat (cursos d'idiomes en línia en anglès, francès, alemany, etc.).

- Centres de suport a la gestió administrativa i logística dels projectes de mobilitat (participació en convocatòries, preparació de projectes).
- Cerques de socis: socis estrangers. Els centres d'ajuda troben els socis estrangers necessaris (centres de formació, empreses) per implementar els seus projectes.
- Garantir la qualitat i seguretat dels projectes: garantir que els projectes dels centres del seu territori compleixin les condicions de seguretat i qualitat requerides al voltant de les activitats de mobilitat formativa, comparables a les existents en els programes d'inserció laboral a la seva pròpia regió.
- Crear xarxes al seu territori amb centres de formació i altres organitzacions interessades a promoure sinergies de cooperació i espais d'intercanvi mutu d'experiències i aprenentatge.
- Aportar recursos complementaris al finançament de projectes de mobilitat comunitària. En la mesura que puguin, les regions i les autoritats territorials poden impulsar les disposicions dels programes europeus per executar plans de mobilitat.
- Establir associacions amb altres autoritats regionals per organitzar intercanvis de joves que facin formació professional, realitzant programes d'inserció laboral en condicions de seguretat i qualitat. <sup>(2)</sup>
- Participar en xarxes regionals europees i internacionals que promoguin la mobilitat formativa a l'estranger. <sup>(3)</sup>
- Promoure i contribuir a l'avaluació i acreditació de les competències transversals adquirides en experiències de mobilitat formativa internacional. Les regions, en el marc de les seves competències en matèria d'FP, juntament amb altres autoritats territorials subregionals, han d'encoratjar els centres a avaluar les competències transversals assolides pels estudiants o aprenents que participen en accions de mobilitat. Atès que es tracta d'habilitats que no s'inclouen al pla d'estudis de l'especialitat professional, cal assegurar-se que les parts responsables de l'avaluació dels programes d'inserció laboral incloguin aquesta avaluació. El lloc ideal per registrar el resultat i posar la certificació corresponent al registre podria ser el document Europass, promogut per la Comissió Europea, que es pot adjuntar o incloure amb les qualificacions personals.
- Ser un agent estructural clar al territori.

En conclusió, les regions i les autoritats territorials tenen un paper clau a l'hora de fer realitat els beneficis dels programes de mobilitat promoguts per la Comissió Europea o liderats per altres iniciatives (empreses, organitzacions, agents socials) i posar-los a l'abast dels estudiants i aprenents de formació professional al seu territori. Diferents experiències realitzades per regions de diferents estats membres europeus ho han demostrat.

Nivells superiors, com la Comissió Europea i els estats membres, també haurien de reconèixer i apreciar aquesta contribució de les autoritats regionals i territorials per capitalitzar-la d'una manera òptima i integral en benefici de les accions i experiències de la mobilitat formativa internacional.

## **Notes sobre el capítol IV**

*(1) La "Declaració de Barcelona" va ser signada per 29 regions i autoritats territorials de 12 estats membres de la UE: Espanya 8, França 9, Bèlgica 1, Alemanya 1, Regne Unit 1, Itàlia 2, Suècia 2, Dinamarca 1, Àustria 2, Polònia 1, Romania 1 i Luxemburg, 1.*

*Es va presentar al Comissari Europeu d'Educació, al comitè del programa Leonardo da Vinci i al Comitè Europeu de les Regions.*

*També va ser signada per la Conferència Interdepartamental d'Instrucció Pública (CIIP) de Romania i el Ministeri d'Educació d'Andorra.*

*(2) Diverses regions van establir acords bilaterals de col·laboració durant la primera dècada d'aquest segle al voltant dels intercanvis d'estudiants i aprenents d'FP i van garantir la incorporació i la formació pràctica a les empreses en el marc de programes europeus o altres accions de mobilitat. Aquesta col·laboració va estimular la participació de molts centres, ja que van sentir que tenien el suport del seu govern i se'ls van proporcionar les garanties adequades per part de la regió associada, que va contribuir al contacte necessari amb l'empresa.*

*Diferents regions, com Catalunya, el País Basc, la Toscana, Gal·les, Baden Württemberg, Roine-Alps, Occitània, la Federació Valònia-Brussel·les,*

*Västra Götaland i altres han signat aquestes associacions durant els darrers 15 anys.*

*(3) EARLALL i FREREF són xarxes de cooperació regional de llarga trajectòria que treballen en formació professional i que comprenen diferents governs regionals i autoritats territorials de diversos estats membres. La seva intervenció es basa en el seu suport i la seva contribució a polítiques europees de formació durant tota la vida. La mobilitat formativa internacional per a estudiants i aprenents d'FP és un dels seus àmbits d'intervenció clau.*