



El desarrollo de prácticas internacionales de trabajo como método didáctico



**Søren
Kristensen**
Cedefop

Introducción

El empleo de la movilidad internacional en el contexto de la formación profesional (FP) es ya un fenómeno difundido en todos los Estados Miembros de la UE. Además, se está extendiendo rápidamente debido sobre todo a las posibilidades de financiación ofrecidas durante la última década por los programas comunitarios y los fondos regional y social. Bajo el programa Leonardo da Vinci II (2000-06), la cifra total prevista de jóvenes (y formadores) participantes en iniciativas de movilidad financiadas por el programa se ha estimado en 230.000 - lo que supone un aumento de 100.000 personas en comparación con el primer programa (1995-99).

Además de los programas europeos, toda una serie de programas de movilidad opera financiada a escala nacional, binacional o incluso regional. Algunos ejemplos son las actividades de la Oficina Juvenil franco-alemana, el programa sueco InterPraktik, el programa danés PIU o la iniciativa holandesa "Onbegrensd Talent". En la actualidad no hay datos precisos sobre cifras totales de participantes a escala europea, pero cálculos bien informados estiman que unas 200.000 personas participan al año en programas de movilidad internacional en el contexto de la FP. Esta cifra no incluye a los jóvenes que organizan una estancia para estudiar FP en el extranjero por propia iniciativa y la financian con sus propios medios, a partir de sus centros formativos o mediante subvenciones de carácter local. Una clara mayoría de estas actividades de movilidad se lleva a cabo como

prácticas o estancias de trabajo en empresas públicas o privadas.

En artículo previo publicado en la Revista Europea sobre "La movilidad como proceso formativo" (abril 1999), ya he descrito en detalle la forma y los fines de esta movilidad, comparándola con otros tipos de movilidad internacional. En resumen, aquel artículo detectaba cuatro argumentaciones básicas utilizadas en favor de la movilidad internacional en FP: la argumentación de la movilidad como elemento que favorece el empleo; la argumentación de la movilidad como medio de fomentar la comprensión intercultural; la argumentación de la movilidad como vehículo de transferencia tecnológica; y por último la argumentación pertinente para el contexto de este artículo: la movilidad como método o proceso formativo. Se demostraba además que los proyectos internacionales de movilidad se utilizan dentro de las carreras de FP con el fin de generar en el alumno dos grupos específicos de capacidades/cualificaciones: las denominadas "capacidades internacionales" (conocimientos de idiomas e interculturales), y las capacidades o competencias personales (espíritu empresarial, capacidades interpersonales, de comunicación, etc.). Numerosos proyectos de prácticas internacionales tienen también el objetivo de impartir capacidades profesionales particulares que no pueden aprenderse en el país de origen. Este artículo aspira a desarrollar con mayor detalle la noción del proceso formativo que corresponde a los proyectos de movilidad internacional a través de prácticas laborales, y prestará una atención especial a la realidad de estos proyectos en cuanto a métodos didácticos aplicados.

Los cursos de FP recurren cada vez con mayor frecuencia a prácticas internacionales de trabajo para fomentar el conocimiento de idiomas, las competencias interculturales, cualificaciones personales claves o una capacitación profesional específica. Pero como método didáctico, esta posibilidad se encuentra aún en fase infantil. Es necesario llevar a cabo más actividades de investigación y desarrollo para garantizar la calidad del proceso formativo y mejorar la idoneidad del método para los diversos grupos destinatarios. El artículo que sigue intenta ofrecer un panorama de la "situación actual" en este campo e indica posibilidades de futuras iniciativas al respecto.



“El surgimiento de la movilidad internacional como método didáctico precisamente en esta conjunción temporal puede explicarse en razón de la globalización y del rápido desarrollo de la tecnología.”

La movilidad como fenómeno temporal

El empleo de la movilidad internacional en el contexto de la FP constituye una idea reciente avalada en el escenario europeo con la creación del programa Petra II (1992-95). El surgimiento de la movilidad internacional como método didáctico precisamente en esta conjunción temporal puede explicarse en razón de la globalización y del rápido desarrollo de la tecnología. Por “globalización” entenderemos aquí el incremento en las relaciones de importación/exportación, las absorciones, fusiones y colaboraciones permanentes de empresas por encima de las fronteras, y la expansión económica hacia un mercado internacional. Se trata de una realidad que afecta a la mayoría de las empresas, y en consecuencia a las competencias que éstas precisan en su mano de obra. Los conocimientos de idiomas son necesarios para un número cada vez mayor de trabajadores, y también la capacidad para relacionarse constructivamente con personas de un trasfondo cultural distinto, partiendo de una percepción de diferencias en actitudes y valores (competencia intercultural). La acelerada transformación tecnológica implica que las capacidades profesionales técnicas pueden quedar obsoletas rápidamente, lo que a su vez presta mayor relevancia a las denominadas “capacidades personales”, esto es, aquellas competencias no vinculadas a una profesión u organización del trabajo particulares, sino aplicables a todo contexto profesional. Por este motivo, se ha dado a estas capacidades el nombre de competencias, cualificaciones o capacidades “transversales” (o también “clave”, “generales” o “interdisciplinares”).

“Inmersión” y “responsabilización”

Las cualidades que recoge la resbaladiza noción de capacidades interculturales o personales resultan difíciles de “impartir”, en el sentido tradicional del término, dentro de un aula y con un maestro sabio que enseña desde su pedestal a una clase de alumnos. Es más conveniente aprenderlas integrándose en un entorno que

ayude a conseguirlas. No es mucho lo que se sabe sobre este proceso formativo en el contexto de los proyectos de movilidad internacional. Con todo, se ha sugerido que en general estas capacidades dependen de dos procesos distintos, que pueden llamarse inmersión y responsabilización (Kristensen, 2001). Se define el primero como el grado de proximidad y de interacción con otra cultura y otra mentalidad. Fundamentalmente, ello significa que cuanto más se exponga el participante a un entorno ajeno, más conocimientos de idiomas y competencias interculturales conseguirá obtener. A la inversa, si se relaciona esencialmente con sus compatriotas y no se integra realmente en los procesos de trabajo de la empresa en que efectúa las prácticas (empresa anfitriona), los efectos formativos serán escasos. El segundo proceso - la responsabilización - designa el margen concedido al participante para su propia decisión autónoma. Por supuesto, no se trata de un proceso exclusivo de las prácticas de trabajo internacionales. La internacionalidad sirve en este caso para generar algunas condiciones específicas quizás difíciles de reproducir en el entorno habitual del formado. Para muchos participantes, las prácticas de trabajo serán la primera ocasión en que se alejen de su ambiente acostumbrado. No dispondrán de su red usual de familia, amigos y maestros que les enseñen y den ejemplos para resolver los numerosos problemas grandes o pequeños de la vida cotidiana que traen consigo unas prácticas en el extranjero. Tendrán que idear formas y medios para resolverlos por sí solos. A la vez, muchos de estos problemas tienen raíces culturales y son de tal naturaleza que no permiten recurrir a experiencias pasadas para encontrar la solución. Por otro lado, el hecho de que el participante se encuentre aislado en un entorno nuevo significa también libertad para actuar en un ambiente libre de prejuicios de otros, y para experimentar con aspectos de su propia personalidad normalmente ocultos. En el curso de este proceso, la persona en prácticas se hará más adaptable, emprendedora, abierta a nuevas influencias, etc.

Puede plantearse que estos dos procesos son en realidad uno sólo, ya que la inmersión en procesos de trabajo conlleva en muchas ocasiones una responsabilización. Pero también resulta posible



imaginarlos por separado, la inmersión sin la responsabilización (o con una responsabilización limitada), o viceversa. Para los organizadores de prácticas que desean planificar un proyecto, resulta útil considerar ambos procesos independientemente.

Rasgos distintivos de los proyectos de movilidad

Los procesos gemelos de inmersión y responsabilización operan tanto en el contexto de las prácticas de trabajo como en la vida exterior. Apuntarse a un equipo de fútbol o negociar con el casero sobre un vidrio roto son ejemplo de acciones que, a pesar de su sencillez, aportan importantes contribuciones al proceso formativo. Pero es sin duda el puesto de trabajo, donde el participante pasará de 7 a 8 horas -o más- durante 5 días por semana, quien se erige en el entorno formativo principal. El primer rasgo distintivo de las prácticas internacionales de trabajo frente a las otras es sin duda su carácter internacional: el hecho de que la actividad tenga lugar en un contexto geográfico, cultural y lingüístico distinto. Además, en comparación con la mayoría de los otros modelos de estancias de trabajo (en particular la formación de aprendices tradicional), las prácticas internacionales, con algunas notorias excepciones, suelen serlo por un periodo limitado. Las estadísticas efectuadas para el programa Leonardo da Vinci muestran con claridad que la mayoría de las prácticas en cuestión tan sólo duran de 3 a 4 semanas. Los organizadores de prácticas señalan diversos motivos para ello, pero los jóvenes en formación inicial indican como explicación más frecuente las dificultades para hacer reconocer por la administración correspondiente (ministerios, cámaras de comercio o industria, etc.) un periodo superior a éste como parte integral de su currículo formativo.

Sea cual sea el motivo, esta breve duración implica que cada día de la práctica es importante, y que el participante -y la empresa anfitriona- tienen muy poco tiempo para adaptarse e integrarse.

Una tercera complicación del contexto internacional es que la empresa anfitriona

no está obligada legalmente a impartir al participante el volumen de formación requerido, pues las leyes educativas del país de origen de aquél no son válidas en el país anfitrión. Aunque sea habitual acordar “contratos” y “convenios de formación”, éstos no pueden hacerse valer legalmente y la oferta de instrucción depende completamente de la buena voluntad de la empresa anfitriona.

En cuarto lugar, las diferencias entre los sistemas y las tradiciones de FP del país de origen y el país anfitrión condicionan en la mayoría de los casos la falta de un sistema de referencias comunes sobre procesos formativos entre la empresa anfitriona y la instancia organizadora o el alumno en prácticas. La empresa anfitriona apenas sabrá nada sobre las competencias formales e informales del alumno o sus necesidades de formación, y la ausencia de una base conceptual común hace difícil para el organizador o el alumno explicarlas. Por último, uno de los incentivos más fuertes en la empresa anfitriona para impartir formación -la posible integración posterior del alumno en la plantilla de la empresa si ambas partes consideran las prácticas un éxito- raramente existe en proyectos internacionales, ya que el participante suele volver a su país de origen una vez acabado el periodo correspondiente.

Las prácticas como “participación periférica legítima”

No existe hasta hoy teoría alguna que se ocupe expresamente de los procesos formativos que tienen lugar dentro de las prácticas internacionales. Con todo, el tema guarda grandes áreas de contacto con los estudios sobre “el puesto de trabajo como entorno formativo”, a pesar de que ninguno de éstos se centra particularmente en el aspecto internacional. No obstante, alguno de ellos genera nuevas perspectivas e interpretaciones si se le aplica a este contexto.

De interés particular son las teorías de Jean Lave y Etienne Wenger (1999) en torno a “la formación situada” (formación en un puesto de trabajo) como acto de “participación periférica legítima”, en

“No existe hasta hoy teoría alguna que se ocupe expresamente de los procesos formativos que tienen lugar dentro de las prácticas internacionales. Con todo, el tema guarda grandes áreas de contacto con los estudios sobre “el puesto de trabajo como entorno formativo”, a pesar de que ninguno de éstos se centra particularmente en el aspecto internacional.”



“Los proyectos de prácticas de trabajo definidos unilateralmente en función de las necesidades formativas del alumno raramente resultan aceptables para una empresa, y los proyectos definidos unilateralmente en función de las necesidades inmediatas de la empresa (que tiende a emplear a los alumnos como “mano de obra barata”) pocas veces son admisibles para los organizadores.”

las que se resalta el carácter esencialmente social de este tipo de proceso formativo.

Es bastante lógico resaltar los aspectos sociales de la formación por prácticas internacionales en lugar de los procesos cognitivos, ya que ésta tiene lugar sobre todo por interacción con otras personas en la empresa anfitriona. Al tomar parte en los procesos de trabajo (“participación”), el alumno pasa gradualmente de una posición marginal (“periférica”) a otra más central conforme avanza su formación, gracias al contacto con colegas capacitados (a los que Lave y Wenger denominan “comunidad profesional”), y va haciéndose cargo de tareas más exigentes. “Legítima” significa que la comunidad profesional acepta su posición como alumno y está dispuesta a integrarle en los procesos de formación necesarios.

La idea de la formación en el trabajo como “participación periférica legítima” puede aplicarse con provecho al contexto de las prácticas internacionales, y nos permite señalar los riesgos del proceso formativo: el alumno siempre estará *a priori* en posición periférica, ya que su trasfondo personal, cultural y profesional difiere del país que le acoge. Existe pues el riesgo muy real de que esta persona se mantenga en la periferia, ya sea porque el desfase entre sus capacidades y las necesarias para el puesto de prácticas sea excesivo, porque la comunidad profesional no acepte su posición como alumno (en otras palabras, su “legitimación”), o por ambas cosas a la vez. Así pues, la “participación periférica legítima” es sinónima de los procesos gemelos de “inmersión” (esto es, la participación) y “responsabilización” (es decir, la legitimación del alumno y el paso gradual de la periferia hacia el centro y hacia una mejor integración en los procesos del trabajo).

El análisis de Lave y Wenger sobre la “formación situada” como *participación periférica legítima* dentro de comunidades profesionales se elaboró a efectos de describir la formación de aprendices, y puede aplicarse muy bien a los jóvenes en fase de formación inicial. Sin embargo, deja de lado algunos otros aspectos de las prácticas de trabajo internacionales.

El “modelo conectivo” de la experiencia laboral

Un proyecto reciente integrado en el cuarto programa marco comunitario de Investigaciones con Fines Propios (*Targeted Socio-Economic Research* -TSER) se ocupa de la “experiencia laboral”. “Experiencia laboral” constituye desde muchos puntos de vista una buena definición de lo que ocurre en las prácticas internacionales, ya que incluye el aspecto temporal (la duración limitada) y el carácter “exclusivo” de la experiencia. Tras presentar una tipología de las experiencias laborales en función de sus objetivos, los autores del informe describen un “modelo conectivo” que aporta perspectivas interesantes a los proyectos de prácticas internacionales, pues se ocupa especialmente del desarrollo de capacidades transversales. En resumen, el modelo conectivo no considera la práctica de trabajo internacional ni como curso formativo para el participante ni como algo correspondiente a las necesidades inmediatas de la empresa. La estancia práctica se describe como un elemento negociado de “formación resituada”, donde ambas partes definen y desarrollan un “objeto compartido”, quizás externo al contexto de las necesidades de la empresa o las formativas de los alumnos definidas en su currículo.

Los organizadores de prácticas de trabajo experimentados utilizan esta visión, traduciéndola a situaciones de la vida real, para detectar las estancias internacionales de alta calidad. Intentan definir o desarrollar, en cooperación con la empresa anfitriona, un contexto formativo en forma de uno o varios proyectos conjuntos (o “compartidos”) - tareas que un alumno pueda efectuar y que sean relevantes para la empresa. Los proyectos de prácticas de trabajo definidos unilateralmente en función de las necesidades formativas del alumno raramente resultan aceptables para una empresa, y los proyectos definidos unilateralmente en función de las necesidades inmediatas de la empresa (que tiende a emplear a los alumnos como “mano de obra barata”) pocas veces son admisibles para los organizadores. Un fracaso en la negociación de contenidos del proceso formativo tendrá casi siempre consecuencias graves sobre los resulta-



dos de la estancia de trabajo, debido a la falta de un marco conceptual común entre la empresa anfitriona de un país y el organizador del proyecto o el alumno, de otro. Ninguno sabrá lo que espera del otro, y los procesos de inmersión y responsabilización resultan perjudicados.

Tipología por grupos destinatarios

Como actividad didáctica, los proyectos de movilidad internacional presentan considerables diferencias en cuanto a duración, destinatarios, país de acogida, organización en grupo o individual etc., con consecuencias sobre las metodologías de evaluación y sobre la naturaleza del proceso formativo. Es por ello útil intentar distinguirlos de alguna manera. La división más obvia desde la perspectiva formativa es según los objetivos pedagógicos, es decir, el tipo de capacidades obtenidas más relevante para un proyecto específico.

Los proyectos más directos son los de claro objetivo profesional, como los muchos proyectos en que los participantes aprenden tecnologías específicas o métodos de trabajo que no existen en su propio país. Otros ejemplos son los proyectos destinados a personas de ingreso reciente en el paro como consecuencia de cambios estructurales en el mercado de trabajo. Estos proyectos intentan dotar a los participantes de capacidades muy precisas (definidas individualmente) con carácter internacional o profesional para ayudarles a encontrar un nuevo empleo, y las prácticas internacionales constituyen en este proceso un elemento destinado a obtenerlas. Algunas de estas prácticas pueden encontrarse en el contexto del Fondo Social Europeo y de sus iniciativas comunitarias (Adapt, Youthstart etc.); en ambos casos, es posible evaluar los efectos de las prácticas en el extranjero relativamente poco después del regreso, pues los resultados pueden medirse con el criterio de si se encuentra empleo o se mejora la situación laboral.

Otro tipo de proyectos se destina a jóvenes desfavorecidos. El término “desfavorecido” es muy flexible, pero en este contexto se refiere a desventajas sociales o insuficiencias educativas. Aquí se emplean

La negociación de la formación en los proyectos de prácticas

Recuadro 1

El proyecto piloto Leonardo da Vinci (DK/981/59005/pI/I.1.1.a./FPI) “Garantía de la calidad y certificación de prácticas de trabajo en el extranjero” ha elaborado una metodología que facilita la negociación de formaciones para las estancias de prácticas internacionales. Para negociar la estancia se prevén tres fases, cada una de ellas apoyada por material informativo específico en forma de folletos. El primero expone las condiciones generales de la práctica: remuneración, jornada laboral, salud y seguridad, seguro de accidentes laborales etc., todos los requisitos prácticos necesarios para cumplir los aspectos legales y administrativos. El segundo explica el contexto de la estancia: procedencia -en cuanto al sistema de FP- del alumno, objetivo general de la práctica, tipos de tareas y nivel de responsabilidad previstos, y una descripción general del sector correspondiente. El tercer folleto contiene una larga relación de todas las tareas prácticas que engloba la profesión en la que se forma el joven. La empresa anfitriona debe señalar las tareas viables durante la estancia, y (en algunos casos) el nivel de éstas. Esta relación de tareas sirve como información, como base para negociar contenidos formativos de la estancia y como instrumento para reconocer ésta como parte integral del currículo del alumno. La empresa anfitriona debe firmar a continuación un contrato que corresponda al acuerdo alcanzado.

En el proyecto han participado instituciones asociadas de Dinamarca, Alemania, Francia y el UK.

un tipo muy distinto de pedagogía y de criterios de éxito, pues es muy difícil obtener resultados concretos en cuanto a empleo a corto o medio plazo. Los beneficios de este tipo de movilidad son ante todo psicológicos: primero, por el hecho de pasar una temporada viviendo en otro país, el participante se motiva a superar otras barreras en su derredor, y descubre nuevos potenciales y posibilidades que quizás le permitan mejorar su situación en el país de origen; segundo, se sumerge en un entorno sin prejuicios hacia él, puede hacer “borrón y cuenta nueva” y tiene la posibilidad de redefinirse y desarrollar otros aspectos de su personalidad o su vocación profesional. La práctica de trabajo pone así en marcha un proceso que puede durar años.

Por último, hay toda una serie de proyectos destinados a grupos diversos y orientados a desarrollar ante todo capacidades ausentes o apenas tratadas por el currículo del curso de FP al que asiste o asistía el alumno. Se trata de incidir en las capacidades lingüísticas, interculturales y personales del participante como cualificaciones “complementarias” (“Zusatzqualifikationen”) a las obtenidas (u



“Otro rasgo de la movilidad internacional es que el proceso formativo no surge por contactos diarios en un aula o en un seminario preciso dentro de una empresa en el país anfitrión. El alumno debe asumir buena parte de la responsabilidad sobre su propia formación (...).”

“El ente organizador de prácticas de trabajo no precisa conocer a fondo las teorías formativas, pero sí debe dominar sólidamente los detalles prácticos que permiten definir el ambiente formativo correcto para una estancia, en otras palabras, debe estar capacitado para gestionar el proyecto.”

obtenibles en el futuro) por el currículo definido.

Preparación y sondeo posterior de participantes

Otro rasgo de la movilidad internacional es que el proceso formativo no surge por contactos diarios en un aula o en un seminario preciso dentro de una empresa en el país anfitrión. El alumno debe asumir buena parte de la responsabilidad sobre su propia formación, y por tanto deberán dársele los medios adecuados para afrontar y resolver los problemas que encuentre durante unas prácticas en el extranjero o tras acabar éstas. Así pues, los proyectos de prácticas internacionales de trabajo van más allá del simple periodo de prácticas. También requieren una preparación y un sondeo posterior, como elementos integrantes de todo proyecto e indicadores importantes de la calidad. El proceso de preparación comprende en sí tres fases: la motivación (particularmente importante para los grupos que no se plantean una experiencia internacional), la selección (para garantizar una buena correspondencia entre el tema de las prácticas y la personalidad de los participantes), y por último la preparación en sí.

Esta última fase incluye cinco elementos: preparación lingüística, cultural, profesional, práctica y personal/sicológica. Mientras que la preparación lingüística, cultural y práctica (viaje, seguridad social, alojamiento, trato con las autoridades, etc.) es evidente, muchos proyectos parecen desatender la preparación profesional. Ésta consiste en explicar al participante las diferencias, entre su país de origen y el país anfitrión, en cuanto a cursos formativos y organización del trabajo en el campo profesional elegido. Un albañil danés, por ejemplo, recibe una formación distinta al británico, y el albañil alemán no organiza su trabajo como el albañil griego. Esta información es importante para integrarse correctamente en la práctica y evitar frustraciones. La preparación personal/sicológica pretende ayudar al participante a superar las crisis que conlleva casi todo proyecto de movilidad internacional: soledad, nostalgia, insuficiencias, etc.

El sondeo posterior a los participantes en un proyecto de movilidad puede asumir

diversas formas y tener lugar ya sea en grupos o a escala individual, por escrito u oralmente. Lo importante es que los alumnos tengan la oportunidad de formular y debatir sus experiencias con otros, juzgar en perspectiva y deshacer malentendidos. También incluye una orientación y asesoramiento para aprovechar las nuevas competencias adquiridas.

El arte y la capacidad de gestionar proyectos

Aun cuando no hay indicación del número de alumnos que encuentran una práctica de trabajo en el extranjero por sí mismos, sin ayuda de un ente organizador, es del todo probable que la cifra sea muy escasa y que casi todas las prácticas se realicen organizadas. La instancia organizadora es en la mayoría de los casos la escuela o centro de FP, aunque también organizadores privados, empresas y agentes sociales pueden desempeñar esta función. Si situamos al alumno en un extremo y a la empresa anfitriona en el otro, el organizador de las prácticas ocupa un lugar intermedio, por lo general más próximo al alumno que a la empresa, y cumple un papel esencial. El ente organizador de prácticas de trabajo no precisa conocer a fondo las teorías formativas, pero sí debe dominar sólidamente los detalles prácticos que permiten definir el ambiente formativo correcto para una estancia, en otras palabras, debe estar capacitado para gestionar el proyecto.

El principal requisito para un organizador de prácticas es el de encontrar empresas anfitrionas y negociar estancias interesantes para los alumnos, lo que no es en absoluto fácil. En los proyectos de prácticas a largo plazo, el alumno y la empresa anfitriona suelen tener tiempo suficiente para alcanzar algún tipo de acuerdo mutuo sobre necesidades formativas y su relación con el entorno de la empresa, pero a menudo sólo tras varios meses de penosa adaptación y de perder oportunidades de formación. En las estancias de breve duración, simplemente no se dispone de tiempo para este proceso de adaptación y *rapprochement*. Aquí resulta crucial la función del organizador del proyecto, quien media (según el modelo “conectivo” antes descrito) entre el alumno con sus circunstan-



cias, de un lado, y las oportunidades y necesidades de la empresa anfitriona, de otro. El organizador debe poder efectuar (o al menos organizar) la preparación y sondeo posterior a los participantes. La gestión de proyectos incluye otros tres campos técnicos: financiación, trato con socios, y la gestión de detalles prácticos.

La búsqueda de fondos suele implicar perspectivas internacionales (europeas) y nacionales. En muchos Estados Miembros, los programas de la UE son la única fuente de financiación externa. Algunos disponen de programas propios que ofrecen una financiación completa o una cofinanciación nacional para programas europeos. Numerosos proyectos critican el excesivo tiempo que se requiere para reunir los fondos correspondientes a una iniciativa (procedimientos de solicitud complejos, etc.); y, una vez conseguidos éstos, para elaborar a continuación los necesarios informes financieros de gastos.

La búsqueda y el trato con organismos asociados es un elemento esencial en los proyectos de movilidad. Si bien algunos escasos proyectos de prácticas no operan a través de un asociado central sino que tratan directamente con las empresas anfitrionas, en su mayoría se encuentran organizados recurriendo a organismos asociados en el país de origen y el anfitrión. Casi siempre, se trata de escuelas profesionales o centros formativos, pero también se da el caso de organismos especializados en proyectos de movilidad para diversos grupos destinatarios (sobre todo trabajadores jóvenes) que operan independientemente o en relación con las organizaciones formativas. Otros operan comercialmente. Muchos proyectos tienen dificultades para elegir el organismo asociado idóneo y elaborar un proyecto en colaboración. Las diferencias culturales son muy profundas y se reflejan en estilos de dirección distintos; surgen fácilmente malentendidos. Otros problemas son de origen lingüístico. Encontrar y desarrollar el organismo asociado correcto es un valioso proceso formativo para muchos organizadores de proyectos, pero no debe llegar a suplantar el objetivo final de la actividad: la formación de los participantes. El análisis de proyectos de éxito suele revelar que la asociación genera prácticas recíprocas (ambos asociados acogen y envían participantes) o que ya ha sido fun-

cional en diversos proyectos anteriores, lo que ha permitido a los asociados conocerse y desarrollar una confianza mutua.

La gestión de aspectos prácticos puede exigir mucho tiempo al organizador de un proyecto, sobre todo si trata directamente con empresas anfitrionas o si la intervención del organismo es limitada. Incluso cuando éste se hace cargo de encontrar el alojamiento y las prácticas de trabajo en empresas, el ente organizador debe dominar perfectamente ambos temas en la fase de diseño y planificación del proyecto. El organizador debe también ser consciente de las consecuencias administrativas que tiene una estancia de trabajo y residencia, en particular respecto a seguridad social, pues los jóvenes en prácticas (no remuneradas) a menudo no están amparados por un seguro de accidentes laborales, al carecer de un estatuto definido legalmente.

La función de las empresas anfitrionas

La empresa desempeña una función crucial en los proyectos de prácticas internacionales de trabajo, pues ofrece el entorno físico y profesional para el proceso formativo de los alumnos participantes. Es también el eslabón débil de todo el proceso: la dificultad de encontrar empresas anfitrionas de buena calidad se considera el mayor obstáculo para la difusión de los programas internacionales de prácticas. Dada su importancia, es sorprendente lo poco que sabemos sobre la empresa y sus motivos para aceptar alumnos extranjeros. ¿Qué tipo de empresas aceptan alumnos en prácticas? ¿son empresas grandes, o multinacionales, o empresas con fuerte índice de exportación e importación? ¿hay sectores particularmente propicios para encontrar prácticas? ¿se acepta a alumnos en prácticas por buena voluntad, por altruismo o por creer en la idea europea? ¿se producen beneficios materiales o inmateriales para la empresa? ¿de qué tipo? ¿desea simplemente la empresa conseguir mano de obra a bajo o nulo precio?. En el proceso de negociar el contenido de las prácticas internacionales, sería sumamente útil saber qué es lo que convence a fin de cuentas a la empresa para aceptar alumnos extranjeros, a fin de desarrollar las estrategias

**Recuadro 2****Implantación de un control de la calidad y apoyo a la empresa anfitriona**

PEGASO, proyecto piloto Leonardo da Vinci de 1996 (F/96/1/05350/PI/I.1.1.a/FPI), ha desarrollado un sistema global de control de la calidad para la preparación, supervisión y evaluación de estancias prácticas internacionales de trabajo. El sistema está destinado a todos los interesados (es decir, el/la propio(a) alumno(a), el centro organizador del proyecto, la administración pública y la empresa anfitriona). El proyecto define y analiza todas las fases de un proyecto de prácticas, y ha elaborado los correspondientes materiales informativos como orientación para los diversos interesados. Si se aplica, el sistema permite a cada interesado conocer con precisión lo que puede esperar de los otros y en qué momento. Unas listas de comprobación generales indican las diversas tareas que aguardan y el momento oportuno para llevarlas a cabo. El empleo de las TICs posibilita controlar continuamente la estancia y detectar tempranamente problemas eventuales. Esta metodología permite explicar a las empresas exactamente lo que implica aceptar a un alumno extranjero en formación, y ofrece materiales útiles, sistemáticos y sencillos sobre los procedimientos administrativos.

En el proyecto han participado instituciones asociadas de Alemania, Francia, Irlanda, el UK y Hungría.

hablar de cantidades cuando se trata de la movilidad, casi como un auténtico criterio de éxito. Pero es evidente por otro lado que las cifras en sí no constituyen un baremo de éxito para las prácticas. En el contexto de la FP, los “productos” de los programas de movilidad son aquellas cualificaciones y competencias que permitan mejorar la empleabilidad de una persona. Ya es común aceptar que la participación en un proyecto de movilidad puede promover capacidades profesionales, lingüísticas, interculturales y transversales (personales) en los ciudadanos cada vez más solicitadas en un mercado de trabajo en perpetuo cambio por los efectos combinados de una veloz evolución tecnológica y de la globalización. El simple hecho de que 100, 1.000 o incluso 10.000 jóvenes participen en programas internacionales de prácticas no tiene de por sí ninguna relevancia. Lo importante no es haber asistido, sino las capacidades y cualificaciones logradas con ello y que les permitan mejorar su empleabilidad.

“Los proyectos de investigación y desarrollo sobre aspectos del proceso formativo desde la perspectiva de la empresa anfitriona (y no la del alumno o el organizador) son escasos y distantes.”

“El simple hecho de que 100, 1.000 o incluso 10.000 jóvenes participen en programas internacionales de prácticas no tiene de por sí ninguna relevancia. Lo importante no es haber asistido, sino las capacidades y cualificaciones logradas con ello y que les permitan mejorar su empleabilidad.”

correspondientes. Igualmente, apenas disponemos de datos anecdóticos sobre los motivos del rechazo a este tipo de prácticas. Algunas empresas favorables a aceptar la estancia de un joven extranjero pueden rehusar al desconocer las posibles implicaciones en términos de supervisión, tiempo dedicado y otras obligaciones. ¿Qué deberes conlleva realmente la figura del “mentor” prevista en el Europass¹?

Los proyectos de investigación y desarrollo sobre aspectos del proceso formativo desde la perspectiva de la empresa anfitriona (y no la del alumno o el organizador) son escasos y distantes. Recientemente se han publicado en dos países (Austria y Dinamarca) guías nacionales para empresas que acepten acoger a alumnos extranjeros en prácticas. Están centradas sobre todo en los aspectos legales y de seguridad social y han sido muy bien recibidas por las empresas, pues les ayudan a resolver numerosos interrogantes y malentendidos.

La movilidad internacional como inversión

Este artículo examinaba inicialmente las cifras de los proyectos de prácticas internacionales de trabajo. Es frecuente oír

Otra forma de evaluar el alcance de este tipo de movilidad consiste en examinar sus costes. El programa Leonardo da Vinci II reserva para la movilidad una cifra de 600 millones de euros (40% del presupuesto global). Como estas subvenciones suponen un incentivo financiero pero no cubren todos los costes, es necesario añadir a dicha cifra las de la cofinanciación nacional, de importe al menos equivalente. Si se suman a ello los fondos de otros programas e iniciativas europeas, binacionales, nacionales o regionales, el volumen total es bastante importante. Es tentador preguntarse si es aceptable el rendimiento de esta inversión, en forma de competencias que mejoren la calidad de vida de los participantes y también la competitividad de Europa como agente global. Es frecuente asistir a una exhibición anecdótica de los beneficios que aportan unas prácticas en el extranjero como demostración irrefutable de su valor, personificados a menudo en un joven que asiste a conferencias sobre la movilidad para testimoniar sus méritos y los cambios positivos que una estancia de cuatro semanas en el extranjero ha traído a su vida. El peligro consiste en que también sería perfectamente viable encontrar y hacer hablar en la misma reunión a otro joven, para quien la experiencia internacional haya sido negativa. Ninguno

⁽¹⁾ Decisión del Consejo de 21 de diciembre de 1998 relativa a promover vías europeas para la formación asociada al trabajo, incluyendo la formación de aprendices



de ambos puede arrogarse “la verdad” a no ser que sus declaraciones se apoyen en evaluaciones fiables y válidas de proyectos o programas de movilidad. Pero éstas son muy difíciles de realizar, y carecemos hasta hoy de metodologías adecuadas para ello. Se han realizado intentos a escala regional y nacional, con orientaciones prometedoras que podrían dar lugar a metodologías útiles. Es necesario evaluar no sólo el proceso formativo total, sino también los métodos didácticos empleados en cada caso, que deben analizarse y mejorarse continuamente, o incluso sustituirse.

El futuro desafío

El problema central para la movilidad internacional es la carencia generalizada de métodos didácticos definidos y de profesionalismo en el sector. A pesar de que la movilidad internacional lleva más de 10 años siendo un importante elemento constituyente de la política europea de FP, es evidente que el dominio de las diversas facetas que componen la “gestión de proyectos” apenas ha avanzado desde el programa Petra II, a pesar del fuerte incremento que han experimentado las cifras. Se ha sugerido como explicación parcial el hecho de que “la movilidad internacional como método didáctico” no está aún reconocida por muchos responsables a escala local o regional (directores escolares, diseñadores de currículos, etc.), y que éstos tienden a considerarla más una especie de asistencia escolar exótica que una actividad pedagógica, y a atribuirle el prestigio y los recursos correspondientes. Pero existe otra explicación aún más adecuada, que toma en cuenta la propia naturaleza internacional de estas actividades.

Retrocediendo a la idea de Lave y Wenger sobre el desarrollo cognitivo que generan las “comunidades profesionales”, es evidente en el caso de los organizadores de prácticas de trabajo internacionales que dicha comunidad o comunidades jamás han existido realmente. A pesar del alto número de participantes, la mayoría de los organizadores permanecen aislados en su instituto o centro profesional, y apenas mantienen contactos entre sí. Los

nuevos llegados a esta función, en lugar de aprovechar la experiencia previa de otros, se ven obligados a “reinventar la rueda” y a aprender de sus propios errores. El caudal de conocimientos que un profesional va construyendo se pierde en la mayoría de los casos cuando éste cambia de puesto, pues no hay comunidad a quien transferírseles. Algunas unidades nacionales de coordinación (UNCs) del programa Leonardo da Vinci han intentado convocar reuniones anuales a escala nacional para organizadores de estancias de trabajo, pero el problema consiste en los fuertes costes de transporte y alojamiento y en la dificultad de elaborar un temario adecuado para un grupo tan heterogéneo. Otro problema con estas comunidades estrictamente nacionales es que no incluyen a los responsables de organizar el proyecto en el país anfitrión. Sería muy conveniente fomentar en este ámbito comunidades de responsables con un carácter tan internacional como el de los propios proyectos. Una situación similar se observa en el campo de la investigación y desarrollo sobre movilidad. Las actividades de I+D son importantes para entender y conocer mejor los procesos formativos, y para desarrollar a partir de ahí métodos y procedimientos que permitan profesionalizar y aligerar la labor de los diversos interesados. La comunidad de investigación y desarrollo sobre la movilidad como método didáctico, dicho de forma optimista, es aún muy escasa y dispersa, tanto geográfica como temáticamente. El desafío consiste en encontrar las vías para crear plataformas de contactos, ya sean “tradicionales” (conferencias, seminarios) o recurran a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, a partir de las cuales surjan y se desarrollen unas comunidades profesionales que generen el marco adecuado de conocimientos y los vehículos convenientes para su transmisión. Estas plataformas de contacto deben servir también para asegurar la interacción entre la esfera de los organizadores de prácticas de trabajo y la comunidad de I+D, y deberán ser por tanto de naturaleza internacional. Es ésta una premisa fundamental para fomentar el profesionalismo en el uso de la movilidad internacional como herramienta formativa. La materia prima ya está a nuestra disposición: más de diez años de intensas experiencias prácticas.

“La comunidad de investigación y desarrollo sobre la movilidad como método didáctico, dicho de forma optimista, es aún muy escasa y dispersa, tanto geográfica como temáticamente.”



Referencias bibliográficas

CEDEFOP (1998). Werner, Tassinopoulos and Kristensen: Mobility and migration in the European Union and their specific implications for young people.

CEDEFOP (1998) Kristensen, Søren: Transnational mobility in the context of vocational education and training in Europe. En "Vocational education and training - the European research field" Informe base, Vol. 2.

CEDEFOP (2001) Kristensen, Søren: "Making sense of mobility projects - a knowledge development issue for practitioners" en *Building blocks for the knowledge society - reflections on knowledge development processes*. Ed. Barry Nyhan (próxima publicación).

Chaiklin, Seth and Lave, Jean (eds.): Understanding practice - perspectives on activity and context. Cambridge University Press 1996

Colin, Lucette and Müller, Burkhard (eds.): Europäische Nachbarn - vertraut und fremd. Pädagogik interkultureller Begegnungen. Campus Verlag 1998

European Communities (1998). Informe del Alto Comité sobre la libre circulación de personas.

Hofstede, Geert: Cultures and organisations - software of the mind. McGraw-Hill 1997

Kristensen, Søren: La movilidad como proceso formativo. Revista Europea Formación Profesional nº 16, enero-abril 1999/1

Kristensen, Søren and Schultz-Hansen, Anne: Forberedelse til praktikophold i udlandet. Ringsted, 1998

Lave, Jean and Wenger, Etienne: Situated learning - legitimate peripheral participation. Cambridge University Press 1999

Miller, A., Watts, A.G. and Jamieson I. (eds.): Rethinking work experience. Falmer Press 1991

Wenger, Etienne: Communities of practice. Cambridge University Press 1998.

Wordelmann, Peter (ed): Internationale Qualifikation. Inhalte, Bedarf und Vermittlung. W. Bertelsmann Verlag, 1995

Informes y materiales impresos de:

Proyecto Leonardo da Vinci DK/981/59005/pI/I.1.1.a/FPI: Quality assurance and certification of work placements abroad.

Proyecto Leonardo da Vinci F/96/1/o5350/PI/I.1.1.a/FPI: Pedagogy and quality of transnational placements

Cuarto programa marco de la UE/Investigaciones socioeconómicas con fines propios SOE2-CT97-2025: Work experience as an education and training strategy: new approaches for the 21st century