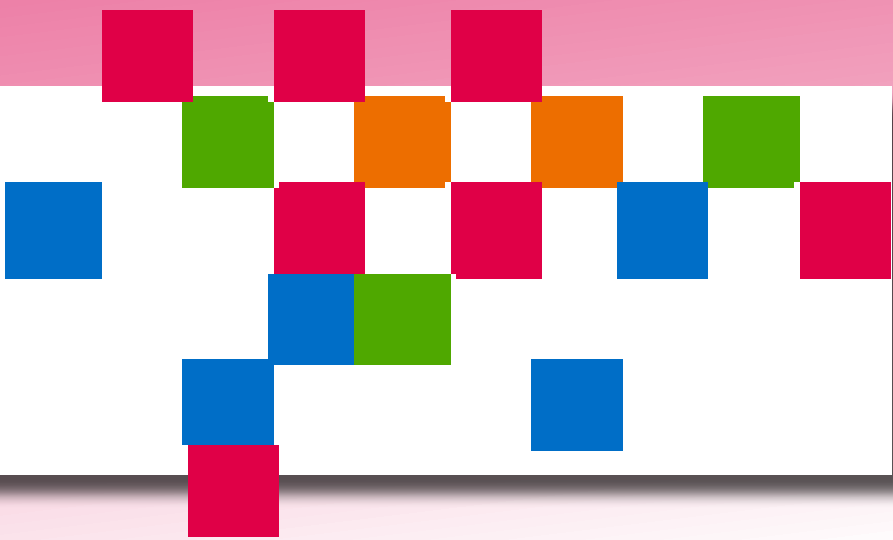





# POLÍTICAS Y FORMACIÓN LINGÜÍSTICA: BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

Una perspectiva europea





**Esta publicación ha sido producida como parte del proyecto LILAMA Network 'Linguistic Policies for the Labour Market', cofinanciado por la Comisión Europea, a través del programa Life Long Learning, Actividad 2 - Idiomas (Contacto número 143523-LLP-1-2008-1-ES-KA2-KA2NW).**

**Esta publicación refleja sólo el punto de vista del autor, y la Comisión carece de cualquier tipo de responsabilidad sobre el uso que pueda darse al contenido de dicha información.**

**Editor**

Gobierno de Navarra - Servicio Navarro de Empleo  
C/ Arcadio M<sup>a</sup> Larraona 1, 3<sup>a</sup> planta  
31008 Pamplona – Navarra (Spain)

**Autores**

Servicio Navarro de Empleo, Iniciativas Innovadoras, Regional Language Network East – RLN-East, Université Montesquieu Bordeaux IV, Istituto per la Ricerca Sociale – IRS, the Department of Education, Labour, Culture & Sport of the Basilicata Region, and The Adult Education Committee of Göteborg - Vuxenutbildningförvaltningen i Göteborg.

**Contacto**

Gobierno de Navarra - Servicio Navarro de Empleo  
C/ Arcadio Maria Larraona 1, 3<sup>a</sup> planta  
31008 Pamplona – Navarra (Spain)  
Phone: +34 848 424 400  
Email: portal.empleo@navarra.es

**Esta publicación puede ser consultada en Internet: [www.lilama.org](http://www.lilama.org)  
Pamplona, Septiembre 2011**





## ÍNDICE:

<b>1.</b>	<b>PREFACIO</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA BENCHMARKING</b>	<b>12</b>
<b>4.</b>	<b>TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>18</b>
<b>5.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>32</b>



# **PREFACIO**

# 1. PREFACIO

---

La economía mundial está cambiando rápidamente, y la competitividad de las economías europeas corre el peligro de quedarse atrás en un mercado global cada vez más competitivo.

La recientemente aprobada **Estrategia "UE 2020"** plantea que el final de la crisis económica y financiera de 2008-2010 debería llevar a Europa hacia una nueva economía de mercado sostenible y social, una economía en la que nuestra prosperidad se base en la innovación y un mejor uso de los recursos, y cuyo principal motor de crecimiento sea el conocimiento. Con este objeto, se está de acuerdo en que la **Aprendizaje Permanente** debe convertirse en un elemento esencial de la nueva estrategia, que permita garantizar una transición armoniosa entre empleos y ocupaciones y evite el desempleo de larga duración, que lleva a la pérdida de capital humano.

El Marco Europeo de **Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente** reconoce que la **comunicación en lenguas extranjeras** es una competencia clave, lo que implica, además de una capacidad lingüística idéntica a la de la comunicación en la lengua materna, capacidades como la mediación y la comprensión intercultural.

Las empresas multilingües son un ejemplo de cómo la diversidad lingüística y la inversión en idiomas y en capacidades interculturales pueden convertirse en auténticos motores de la prosperidad y una fuente de beneficios para todos. Éste es, en esencia, el mensaje del informe realizado por el Foro Empresarial sobre Multilingüismo ("Business Forum for Multilingualism") constituido por la Comisión Europea en 2007, y reflejado en el informe "Las empresas con idiomas rinden más" ("Companies work better with languages")

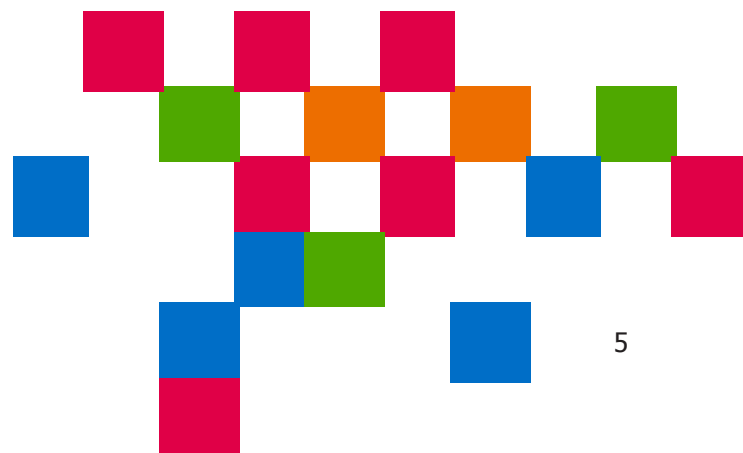
De manera similar, y tomando en cuenta la perspectiva de creación de trabajos de calidad en este contexto global, podemos

anticipar que el conocimiento horizontal de idiomas extranjeros será la clave de la futura empleabilidad de los trabajadores.

Sin embargo, pocas son las regiones de la Unión Europea que han desarrollado una auténtica Política Lingüística orientada a sus estrategias económicas y necesidades empresariales, y a la mejora de la empleabilidad y la movilidad de sus recursos humanos. Es más, las políticas existentes en este ámbito están por lo general relacionadas con el ámbito de la educación, en lugar de adoptar un auténtico enfoque basado en el aprendizaje permanente.

En este contexto se estableció en 2009 la **Red LILAMA**, con la misión de convertirse en una plataforma de aprendizaje mutuo para el intercambio y difusión de pautas, buenas prácticas y recomendaciones políticas que contribuyan al diseño e implementación de políticas lingüísticas orientadas a las necesidades del mercado laboral.

Esta Guía de Buenas Prácticas representa el resultado del trabajo realizado en el marco del Observatorio de Buenas Prácticas de la Red LILAMA, y busca proporcionar directrices que puedan ayudar a los responsables políticos regionales, nacionales y de la Unión Europea a diseñar programas y políticas de formación lingüística eficaces, transfiriendo los mejores elementos de 50 **Buenas Prácticas** identificadas a nivel internacional por LILAMA.





**2**

# **INTRODUCCIÓN**

## 2. INTRODUCCIÓN

---

### 2.1. Contexto

La economía mundial está cambiando rápidamente, y la competitividad de las economías europeas corre el peligro de quedarse atrás en un mercado global cada vez más competitivo. La reciente crisis mundial financiera y económica ha afectado gravemente a la Unión Europea, provocando serias amenazas al empleo y la contracción de muchas economías europeas.

A la inversa, es ampliamente conocido que la crisis económica ha afectado en menor medida a los países con mercados emergentes, como Brasil, Rusia, India y China (los denominados países "BRIC", acrónimo de las iniciales de estos países). La pérdida de competitividad económica de la Unión Europea y de su posición en el nuevo orden mundial se está haciendo más evidente, por lo que el brasileño, el ruso y especialmente el chino deberían estar representados en la formación profesional, ya que se están volviendo cada vez más importantes para el comercio.

La nueva estrategia "UE 2020" sustituirá a la actual Estrategia de Lisboa, que ha sido la estrategia de la Unión Europea durante la última década. La nueva estrategia plantea que el final de la crisis debería ser el punto de entrada a una nueva economía de mercado sostenible y social cuyo principal motor de crecimiento sea el conocimiento:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que aporte cohesión social y territorial.

En este contexto, y con estos nuevos desafíos, se está de acuerdo en que un crecimiento inteligente, sostenible e integrador exige que el Aprendizaje Permanente sea un elemento esencial de la nueva estrategia. A su vez, esto debería asegurar una transición armoniosa entre empleos y ocupaciones y evitar el desempleo de larga duración que lleva a la pérdida de capital humano.

Por consiguiente, es vital asegurar que se adquieran y reconozcan las capacidades necesarias para participar en las oportunidades de Aprendizaje Permanente en todos los niveles de la educación y la formación, así como desarrollar un lenguaje común y un instrumento operativo para la educación, la formación y el empleo. Esto es lo que pretende lograr el Marco Europeo de las Cualificaciones para las Competencias y las Ocupaciones, que representaría una evolución del actual Marco Europeo de las Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (EQF-MEC)<sup>1</sup>.

Las competencias clave son esenciales en una sociedad basada en el conocimiento, y necesitamos asegurar una mayor flexibilidad de la mano de obra, permitiendo una adaptación más rápida a un mundo en constante cambio caracterizado por la creciente interconexión. Estas capacidades constituyen asimismo un factor esencial de la innovación, la productividad y la competitividad, y contribuyen a la motivación y satisfacción de los empleados y a la calidad del trabajo.

---

<sup>1</sup> "Marco Europeo de las Cualificaciones". Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008.

El Marco Europeo de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente define 8 competencias clave y describe los conocimientos, capacidades y aptitudes básicas conectadas con cada una de ellas. Entre éstas, se considera a la comunicación en lenguas extranjeras como una competencia clave, que implica, además de una capacidad lingüística idéntica a la de la comunicación en la lengua materna, capacidades como la mediación y la comprensión intercultural.

Resulta por lo tanto claro que el conocimiento de lenguas extranjeras ofrece una ventaja competitiva a nuestras empresas y a los operadores económicos, tal como se indica en recientes Comunicaciones de la Comisión Europea<sup>2</sup>, en las que se destaca el evidente impacto de la Política de Multilingüismo de la Unión Europea en la renovada Estrategia de Lisboa y la próxima Estrategia UE 2020.

Las capacidades lingüísticas e interculturales multiplican las oportunidades de mejores empleos. En particular, el conocimiento de varios idiomas extranjeros proporciona una ventaja competitiva. Las personas que dominan más idiomas pueden elegir entre un abanico más amplio de empleos. Por otro lado, la falta de capacidades lingüísticas se considera el principal obstáculo para aceptar empleos en el extranjero, limitando así el impacto de la política de movilidad.

El Foro Empresarial sobre Multilingüismo ha elaborado varias recomendaciones para aumentar la competitividad y mejorar la empleabilidad mediante una mejor gestión de la diversidad lingüística. El Foro destaca que los mercados emergentes tienen una

---

<sup>2</sup> "Multilingüismo: una ventaja para Europa y un compromiso compartido". CE COM (2008) 566.

importancia creciente para las empresas de la UE, y que las competencias lingüísticas e interculturales son necesarias para competir en esos países.

Estos son los resultados del informe ELAN sobre el impacto en la economía de la UE de la escasez de competencias lingüísticas en las empresas ("Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise")<sup>3</sup>, publicado por la Comisión Europea en febrero de 2007. Se trata del primer estudio a escala europea sobre la pérdida de oportunidades de negocio debido a la falta de competencias lingüísticas en las empresas.

El informe se basa en una muestra de casi dos mil PYMES en la EU-27 y en los países candidatos. El 11% de las PYMES encuestadas informaron de que habían perdido contratos como resultado directo de su falta de competencias lingüísticas e interculturales; solo un 48% de las PYMES participantes habían implementado estrategias lingüísticas formales para apoyar su línea de negocio internacional.

El estudio concluye que existe una fuerte correlación entre la inversión en estrategias lingüísticas, la proporción de ventas de exportación y la productividad empresarial. Sin embargo, no basta solo con las competencias lingüísticas; las cadenas de suministro y de valor se están haciendo cada vez más globales, según se crean redes virtuales de empresas, que operan desde distintas localizaciones e implementan procesos diferenciados de innovación en la producción y marketing.

---

<sup>3</sup> "Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise", CILT, 2007.

Hoy en día, independientemente de su localización geográfica, las PYMES pueden colaborar y hacerse socias y proveedores de Fabricantes de Equipos Originales (“OEM” en sus siglas en inglés), por todo el mundo, participando y aprovechando las Redes de Innovación Abierta y Colaborativa. Esta nueva dinámica conlleva la globalización de los mercados laborales, en los que las competencias lingüísticas permiten estos nuevos sistemas de trabajo abiertos y colaborativos entre empresas, así como la libertad de circulación del talento y del conocimiento.

En este contexto, el desafío consiste en integrar firmemente el multilingüismo en todas las estrategias que busquen desarrollar el capital humano con vistas al futuro.

### **2.2. Red LILAMA**

Sin embargo, pocas son las regiones de la Unión Europea que han desarrollado una auténtica Política Lingüística orientada a sus estrategias económicas y necesidades empresariales, y a la mejora de la empleabilidad y la movilidad. Es más, las políticas existentes en este ámbito están por lo general relacionadas con el ámbito de la educación, en lugar de adoptar un auténtico enfoque basado en el aprendizaje permanente.

Los principales esfuerzos actuales responden a la prestación general de servicios de formación de idiomas, entre los que prevalece el inglés, olvidando así la preeminencia de otras lenguas. Es más, la traducción del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL, Consejo de Europa, 2002) a estas políticas lingüísticas orientadas al Mercado Laboral

sigue siendo un desafío pendiente.

Los Estados Miembros y regiones que están priorizando cada vez más la necesidad de unas políticas lingüísticas más cercanas a sus necesidades económicas y empresariales se enfrentan a una falta de acceso a experiencias y recomendaciones políticas actualizadas y relevantes que pudieran guiarles en este esfuerzo.

En este contexto se constituyó la Red LILAMA, con la misión de convertirse en una plataforma de conocimiento mutuo para el intercambio y difusión de pautas, buenas prácticas y recomendaciones políticas que contribuyan al diseño e implementación de políticas lingüísticas orientadas a las necesidades del mercado laboral.

La Red LILAMA se creó en 2009 con el apoyo del Programa de Acción Comunitaria en el ámbito del Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea. La asociación comprende 7 entidades de 5 países distintos de la UE:

- Servicio Navarro de Empleo – España
- Iniciativas Innovadoras – España
- Regional Language Network-East – Reino Unido
- Université Montesquieu – Bordeaux – Francia
- Instituto per la Ricerca Sociale – Italia
- Regione Basilicata –Italia
- Adult Education Authority of Gothenburg - Suecia

Las actividades de LILAMA giran en torno a tres áreas principales:

- Observatorio de Buenas Prácticas relacionadas con las políticas lingüísticas orientadas a las necesidades del mercado laboral y la empleabilidad. En el momento actual el Observatorio de Buenas

Prácticas dispone de 50 Buenas Prácticas en distintos ámbitos y originarias de 16 países distintos.

- Investigación sobre la aplicación y utilización del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas con el objeto de facilitar recomendaciones políticas para el diseño de políticas, teniendo en cuenta los principios del Marco. Los Resultados de esta investigación estarán disponibles a finales de 2011.
- Difusión máxima a nivel europeo de las buenas prácticas realizadas con éxito, estudios de caso y recomendaciones políticas. La Red LILAMA participa regularmente en acontecimientos relacionados con la formación y las políticas por toda Europa.

### 2.3. Guía de Buenas Prácticas LILAMA

Esta publicación es el resultado del trabajo realizado en el marco del primer eje y busca crear una guía práctica que ayude a los responsables políticos a diseñar programas y políticas de formación lingüística eficaces, transfiriendo los mejores elementos de las buenas prácticas identificadas por LILAMA a nivel regional, nacional y europeo.

El Observatorio de Buenas Prácticas de LILAMA, disponible en el sitio web de la Red ([www.lilama.org](http://www.lilama.org)), ofrece información completa sobre las buenas prácticas identificadas y consensuadas. Nuevas buenas prácticas se añaden periódicamente al Observatorio.

Las buenas prácticas se han identificado y consensuado siguiendo un método concienzudo, que se describe en la sección 2 de esta guía, que ha permitido elaborar una fichas completas, una por cada buena práctica evaluada, que proporcionan

información clave sobre su calidad y transferibilidad.

Debe hacerse hincapié en que las buenas prácticas de política lingüística identificadas por la Red LILAMA adoptan el enfoque de la comunicación en una lengua extranjera como una competencia clave para el Aprendizaje Permanente. Así, las buenas prácticas de LILAMA se centran principalmente en las políticas e iniciativas de formación lingüística, y no están dirigidas primordialmente al ámbito de la educación, sino más bien a las iniciativas educativas y formativas orientadas a la población adulta y con fines profesionales y laborales.

#### Grupos Objetivo de la Guía

La guía está dirigida a responsables políticos y gestores de programas regionales, nacionales y europeos implicados en el diseño e implementación de políticas y programas que promuevan la competitividad y la empleabilidad. La guía toma en consideración la formación de los recursos humanos en competencias lingüísticas e interculturales como motor clave para mejorar el desempeño en ambos campos.

Así, si pertenece a cualquiera de las siguientes organizaciones y está activamente implicado o interesado en el impacto de las competencias lingüísticas en la competitividad y la empleabilidad, en esta Guía podrá encontrar información valiosa sobre cómo se ha abordado el tema en otros países y regiones. La Guía también ofrece pistas y consejos para transferir las buenas prácticas a su propio contexto regional.

- Ministerios o Departamentos de Educación y Formación.
- Ministerios o Departamentos de Trabajo y Empleo.
- Agencias de Desarrollo Económico

Regional.

- Cámaras de Comercio.
- Sindicatos de trabajadores activos en el ámbito de la formación.
- Asociaciones de empresas activas en el ámbito de la formación.

La Guía también puede resultar útil a otras entidades y organizaciones europeas conscientes del impacto que las carencias de competencias lingüísticas tienen en la estrategia de Europa. Estas entidades y organizaciones podrán acceder a ejemplos de buenas prácticas listos para utilizar en sus acciones de investigación y difusión, contribuyendo así a una mayor promoción de las políticas lingüísticas en la agenda de la Unión Europea.

- Consejo de Europa. División de Políticas Lingüísticas.
- Comisión Europea. DG Educación y Cultura. División de Políticas Lingüísticas de la Unión Europea.
- Foro Empresarial sobre Multilingüismo.
- Plataforma Empresarial para el Multilingüismo.
- Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA).
- Agencias Nacionales Leonardo da Vinci.

### Cómo utilizar la Guía

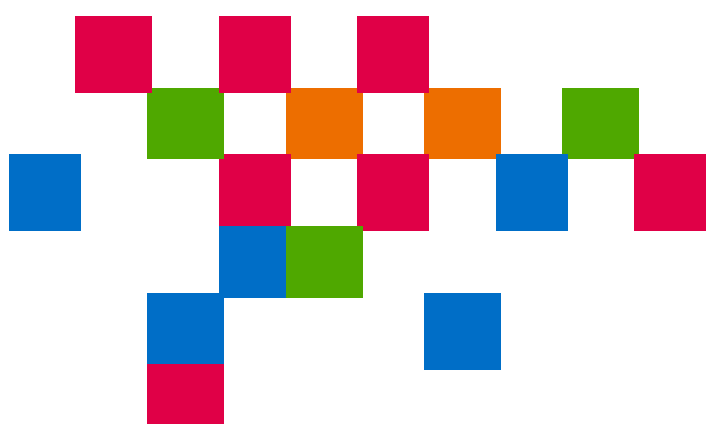
Conscientes de que los responsables políticos y los gestores de programas a menudo no disponen de tiempo para profundizar en los documentos que podrían ser de su interés, la Guía se ha diseñado con el usuario final en mente.

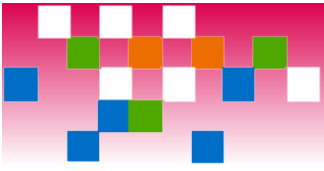
Tras una breve descripción de la metodología de evaluación comparativa o benchmarking utilizada para la identificación y consenso de las buenas prácticas, se ofrece información sobre las prácticas disponibles conforme a

distintos apartados. Este enfoque permite a los usuarios de la Guía seleccionar las buenas prácticas que sean de su interés y valorarlas con mayor nivel de detalle según su interés y tiempo disponible. Las tres capas de información son las siguientes:

- Tabla Resumen de las 50 Buenas Prácticas, descritas mediante palabras clave, permitiendo así seleccionarlas según los intereses del usuario.
- Resumen de la Buena Práctica: breve descripción de la buena práctica conforme a una serie de campos descriptivos predefinidos, incluyendo un resumen ejecutivo y recomendaciones para su transferencia.
- Informes de Buenas Prácticas: el último y más importante apartado de información estará accesible mediante enlaces que llevan al documento completo que se podrá descargar del sitio web de LILAMA.

Para obtener más información puede dirigirse [www.lilama.org](http://www.lilama.org).





**3**

# **METODOLOGÍA BENCHMARKING**

## 3. METODOLOGÍA BENCHMARKING

---

La metodología seguida por el Observatorio de Buenas Prácticas de LILAMA para la evaluación comparativa o benchmarking ha sido diseñada por los miembros de LILAMA con el fin de garantizar un enfoque consistente a la hora de identificar, evaluar y consensuar las políticas, programas e iniciativas de formación. Esto comprende una valoración de qué las hace ser “buenas” prácticas, tomando para ello en consideración su calidad y transferibilidad global.

La siguiente información representa un pequeño resumen de las principales características de esta metodología. Para obtener información más completa sobre la Metodología de Evaluación Comparativa o Benchmarking del Observatorio de Buenas Prácticas de LILAMA puede dirigirse a [www.lilama.org](http://www.lilama.org)

### 3.1. Alcance de la Evaluación

El Observatorio de Buenas Prácticas de LILAMA se centra en tres tipos de actividades:

- Políticas y Programas Generales.
- Políticas de Formación Lingüística que se centran específicamente en objetivos de competitividad y empleabilidad.
- Iniciativas de formación.

El denominador común de las tres categorías potenciales de estudio es que deben tener por objeto permitir la consecución de objetivos de competitividad y empleabilidad, para los que la adquisición de competencias lingüísticas se considera un motor clave.

Por ello, el Observatorio de Buenas Prácticas

ha incluido políticas y programas generales que tienen por objeto aunque parcialmente el tema de la formación lingüística en la empresa como parte de su enfoque, habitualmente relacionado con estrategias de desarrollo regional o local, así como políticas de formación lingüística que se centran específicamente en objetivos de competitividad y empleabilidad, e iniciativas de formación lingüística con fines profesionales o laborales.

### 3.2. Criterios de la Evaluación

Las posibles buenas prácticas de las tres categorías propuestas se han valorado desde dos perspectivas:

- Calidad: La estrategia, los contenidos y el desempeño se evalúan conforme a una serie de criterios de calidad relacionados principalmente con el cumplimiento de políticas europeas.
- Transferibilidad: La dependencia de un contexto, los esfuerzos de transferencia a priori y el carácter innovador de la iniciativa ofrecen información sobre la transferibilidad de una Buena Práctica dada.

La valoración y evaluación de las posibles buenas prácticas permiten caracterizar a la buena práctica como tal, conforme a los criterios acordados, así como su potencial de transferibilidad.

La etiqueta de “Buena Práctica” dependerá de la evaluación de la calidad. Además, los criterios de transferibilidad proporcionarán información valiosa de las posibilidades de transferir o integrar la buena práctica con éxito.

### **Evaluación de la Calidad**

Se han utilizado dos grupos de criterios de calidad para evaluar a las posibles buenas prácticas, dependiendo de su caracterización como políticas o iniciativas de formación.

#### Criterios de Evaluación de la Calidad de las Políticas

Teniendo en cuenta el alcance europeo de LILAMA, una buena práctica en términos de elaboración de política lingüística debería seguir el patrón de elaboración de políticas europeas vigente desde la introducción de la Estrategia de Lisboa (cuyo objetivo es convertir los sistemas de educación y formación [europeos] en una referencia mundial de calidad para 2010"7).

Así, lo que puede parecer una buena práctica en un país dado puede no ser considerado como tal por LILAMA si los objetivos de la política van en contra de uno o varios objetivos estratégicos de la UE, como por ejemplo recortar el gasto público en detrimento del aprendizaje permanente.

La caracterización de una práctica como Buena Práctica en el ámbito de las políticas estará relacionada con su grado de cumplimiento de los siguientes siete criterios de calidad:

1. Refleja las políticas regionales y europeas actuales sobre multilingüismo.
2. Incluye incentivos para mejorar y mantener la motivación y el empleo del estudiante de idiomas.
3. Refleja la estrategia regional para la empleabilidad y los beneficios de la interculturalidad.
4. Aborda recursos lingüísticos para las minorías lingüísticas y las comunidades de inmigrantes.
5. Contempla el trabajo en red internacional

y/o la movilidad.

6. Incorpora el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF-MEC) con sistemas de validación/créditos transparentes.
7. Se puede implementar de manera rápida y útil.

#### Criterios de Evaluación de la Calidad de las Iniciativas de Formación

La buena implementación de la formación conlleva un análisis completo basado en criterios científicos, una impartición competente de la formación, y el uso de la retroalimentación para mejorar la formación. La formación debiera ser impartida por formadores con un suficiente grado de experiencia en un marco de gestión realista, que debe tener un componente de sostenibilidad. Si se asignan recursos o una experiencia formativa poco realistas al tiempo de formación, o si la formación se basa en premisas didácticas equivocadas, la formación no se puede considerar buena.

La caracterización de una práctica como Buena Práctica en el ámbito de la formación estará relacionada con su grado de cumplimiento de los siguientes seis criterios de calidad:

1. Se basa en un análisis completo y actualizado de las necesidades formativas.
2. Se centra en la adquisición de competencias identificadas mediante un análisis de necesidades.
3. Sus objetivos son realistas.
4. Se basa en un marco didáctico actualizado.
5. Integra algunos elementos retroactivos.
6. Tiene en cuenta un número máximo de limitaciones: ausencia, diversidad, espacio y tiempo.

### **Evaluación de la Transferibilidad**

La transferencia de unas buenas prácticas de calidad en un ámbito determinado puede resultar difícil debido, por ejemplo, a su dependencia de un contexto regional. Además de la calidad de la iniciativa, ésta necesita tener un carácter transferible si se pretende que ayude al pensamiento estratégico de otros responsables políticos y diseñadores de programas lingüísticos interesados en el desarrollo de políticas nuevas o actualizadas en el ámbito de la formación lingüística.

La evaluación de la transferibilidad se basa en el grado de cumplimiento de cinco criterios distintos:

1. Pruebas de transferencia anterior a otras localizaciones o áreas políticas.
2. Innovación en el diseño o implementación de la iniciativa.
3. Dependencia del contexto y marco político.
4. Flexibilidad para adaptarse a otros contextos o para responder a otros análisis de necesidades.
5. Oportunidades de transferibilidad multirregional.

### **3.3. Proceso de la Evaluación**

El proceso de evaluación comparativa o benchmarking consiste en una serie de fases que buscan identificar, analizar, evaluar y consensuar las Buenas Prácticas.

Todos los miembros de la Red LILAMA participan en este proceso, adoptando distintos roles dependiendo de la fase que se esté abordando. Las distintas funciones o roles se pueden clasificar del siguiente modo:

- **OBSERVADOR:** Todos los socios ejercen esta función, identificando posibles buenas prácticas, redactando informes

de buena práctica y enviándolos a los Analistas para su valoración.

- **ANALISTA:** Todos los socios ejercen esta función, utilizando parrillas de evaluación y los informes remitidos por el Observador, como parte del proceso de revisión. Aunque ya se exige a los Observadores que proporcionen un volumen suficiente de información detallada en sus informes, se puede solicitar de ellos que faciliten información adicional.
- **MEDIADOR:** Función ejercida por el Coordinador de la Red, necesaria solo en caso de que surja un conflicto o desacuerdo entre el Observador y las puntuaciones otorgadas conforme a la valoración de los Analistas en relación con una buena práctica dada, debiendo entonces mediar hasta que se alcance una solución aceptable.
- **VALIDADOR:** Función ejercida por el Coordinador de la Red y por el Promotor, consistente en realizar comprobaciones aleatorias para garantizar que la metodología se ha aplicado correctamente. En última instancia es quien consolida los resultados de la evaluación del Observador y de los Analistas para una buena práctica dada con el fin de valorar si hay consenso para considerarla una buena práctica. En dicho caso, el informe de buena práctica se publica en el Observatorio de Buenas Prácticas.

Todas las Buenas Prácticas publicadas en el Observatorio han sido analizadas por un Observador y al menos 3 Analistas distintos, y han obtenido unas puntuaciones en la evaluación que garantizan su consideración como tales.

**Tabla 1. Fases, pasos y agentes implicados en la Metodología de Benchmarking de LILAMA.**

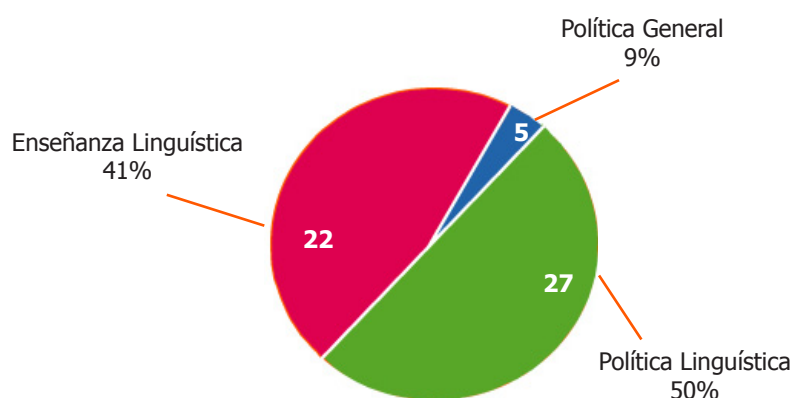
Fases	Pasos	Función
Identificación de Buenas Prácticas	Búsqueda e identificación de buenas prácticas	Observador
	Estudio de la buena práctica	
Evaluación de Buenas Prácticas	Valoración de la buena práctica	Analista
	Evaluación de la buena práctica	
Validación de Buenas Prácticas	Consenso sobre la evaluación	Observador / Analista / Mediador
	Comprobación metodológica del proceso	Validador
	Publicación de la buena práctica	

### 3.4. Caracterización de las Buenas Prácticas

El Observatorio de Buenas Prácticas de LILAMA comprende 50 Buenas Prácticas, disponibles en [www.lilama.org](http://www.lilama.org).

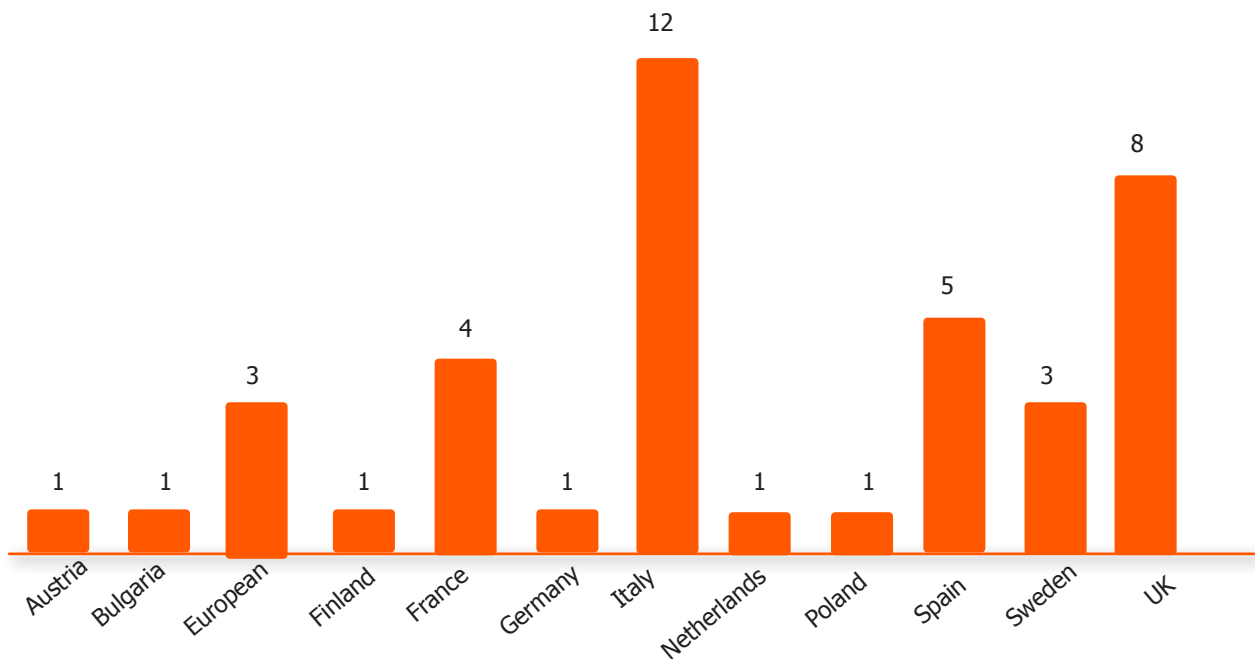
En cuanto a las categorías, las políticas lingüísticas representan el área en el que se han identificado un mayor número de buenas prácticas. Las iniciativas de formación lingüística están en segundo lugar y, por último, en el campo de las políticas generales relacionadas con la empleabilidad es donde los Observadores de LILAMA han identificado un número menor de buenas prácticas.

**Gráfico 2. Distribución de Buenas Prácticas por categoría**

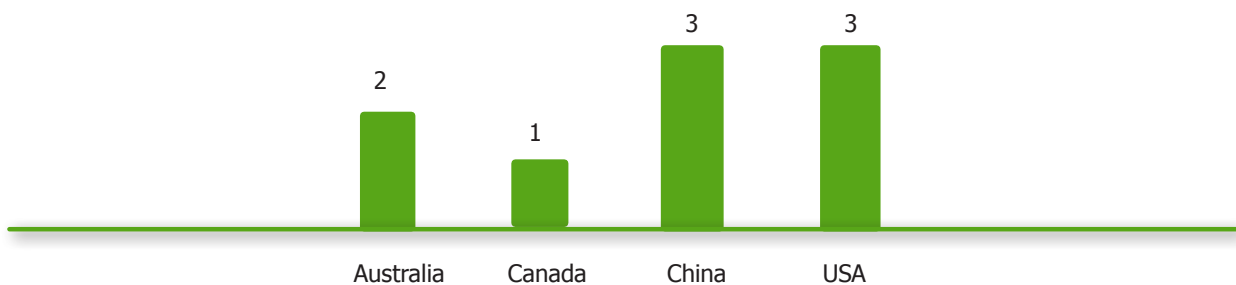


En cuanto a su origen geográfico, el Observatorio recopila buenas prácticas de 16 países distintos. El 82% de las Buenas Prácticas provienen de países miembros de la Unión Europea, y el 18% de terceros países.

**Gráfico 3. Distribución geográfica de Buenas Prácticas por países miembros.**



**Gráfico 4. Distribución geográfica de Buenas Prácticas en terceros países.**





4

# TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

## 4. TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
1	ACLE Language Camps (Campamentos de Idiomas ACLE)	Italia	Formación	Cuestiones interculturales	Nacional	Organizaciones juveniles, instituciones de educación y formación, asociaciones de lenguas	Educación secundaria y terciaria	Métodos y herramientas de formación
2	Apofil Language Learning Programme (Programa de Aprendizaje de Idiomas Apofil)	Italia	Formación	Multilingüismo, aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, políticas de empleo, Marco Europeo de Cualificaciones - MEC/EQF	Local y regional	Adultos jóvenes, personas desempleadas, profesorado	Formación profesional, formación continua	Método de marco de cualificaciones, modelo de política lingüística, métodos y herramientas de formación
3	ASL Language Training Agency (Agencia de Formación Lingüística ASL)	Francia	Formación	Movilidad, aprendizaje permanente, políticas de empleo	Local y regional	Adultos jóvenes, empresas, adultos	Educación secundaria y superior, formación profesional, formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
4	Australia Government's National Policy on Languages (Política Lingüística Nacional del Gobierno de Australia)	Australia	Política	Estrategias económicas regionales, integración de los inmigrantes	Nacional	Profesorado, adultos jóvenes, adultos, instituciones de educación y formación	Educación, formación profesional, formación continua	Modelo de política lingüística

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
5	Bila-Train / Bila-Learn Bilingual training in vocational education (Bila-Train / Bila- Learn: Programas de formación bilingüe para la educación profesional.)	Alemania	Formación	Multilingüismo, integración de los inmigrantes, políticas de empleo	Nacional, local y regional	Instituciones de educación y formación, adultos jóvenes	Formación profesional	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
6	BioCulture	Europa	Formación	Estrategias económicas regionales, trabajo en red internacional, cuestiones interculturales	Regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
7	Business Language Champions Plus	Reino Unido	Política	Políticas de empleo, multilingüismo	Regional	Empresas, adultos jóvenes, instituciones de educación y formación	Educación secundaria	Modelo lingüístico, políticas de empleo
8	CampusOne Language learning actions (Programa CampusOne para el Aprendizaje de Idiomas)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente	Local y regional	Adultos jóvenes, instituciones de educación y formación	Educación terciaria	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
9	China Language Law (Ley de la Lengua de China)	China	Política	Políticas de empleo, integración de los inmigrantes, movilidad	Nacional, regional y local	Instituciones de educación y formación	Educación secundaria	Métodos y herramientas de formación
10	CITIES: Creación de herramientas informativas y lingüísticas para mejorar la sensibilización de las empresas en relación con la seguridad)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, movilidad, inclusión social	Local y regional	Empresas, adultos	Educación no formal	Métodos y herramientas de formación
11	Cross-Cultural Multimedia Language Learning (Aprendizaje de Idiomas Intercultural Multimedia)	Australia / China	Formación	Interculturalidad	Nacional	Profesorado	Educación no formal	Métodos y herramientas de formación
12	Dutch National Action Programme for Modern Languages (Programa Nacional de Acción de los Países Bajos para las Lenguas Modernas)	Países Bajos	Política	Estrategias económicas regionales	Nacional, regional y local	Adultos jóvenes, adultos, instituciones de educación y formación	Educación secundaria	Modelo de política lingüística

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptores				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
13	East of England Language Framework (Marco Lingüístico del Este de Inglaterra)	Reino Unido	Política	Estrategias económicas regionales, integración de los inmigrantes	Regional	Empresas, profesorado, asociaciones de lenguas	Formación continua	Modelo de política lingüística
14	eELP eEuropean Language Portfolio (Portfolio Electrónico Europeo de las Lenguas)	Francia	Política	Multilingüismo, políticas de empleo, estrategias económicas regionales, movilidad, MEC/ EQF, Portfolio Europeo de las Lenguas – PEL/ELP	Nacional, local y regional	Instituciones de educación y formación	Educación terciaria, educación no formal	Herramienta de comunicación, métodos y herramientas de formación
15	EUROVOLT Vocationally oriented language teaching via Virtual Learning Environment (Enseñanza de idiomas con fines profesionales a través de Entornos Virtuales de Aprendizaje)	Austria	Política	Multilingüismo, políticas de empleo	Nacional, local y regional	Instituciones de educación y formación	Educación secundaria y terciaria, formación continua	Métodos y herramientas de formación
16	ECR Export Communication Report (Revisión de Comunicaciones para la Exportación)	Reino Unido	Política	Multilingüismo, políticas de empleo	Regional	Empresa, organizaciones de apoyo a la empresa	Formación continua	Método de identificación de necesidades

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptores				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
17	GRETA (Groupements d'ETablissements) French network of public and adult education centres (Asociación de Centros de Formación Profesional)	Francia	Política	Aprendizaje permanente, políticas de empleo	Nacional, local y regional	Instituciones de educación y formación	Formación continua	Métodos y herramientas de formación
18	IDECOLI Method Identification and analysis of Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP) (Método IDECOLI: Identificación y Análisis de las Competencias Lingüísticas Profesionales - CLP)	España	Política	Políticas de empleo, estrategias económicas regionales	Regional	Empresa, profesorado, formadores	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
19	IDECOLI Survey Identification of Professional Linguistic Profiles (PLPs) (Encuesta IDECOLI para la identificación de Perfiles Lingüísticos Profesionales (PLP))	España	Política	Políticas de empleo, estrategias económicas regionales	Regional	Empresa, profesorado, formadores	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
20	Italian Language & Culture Courses for Foreigners Cursos de Lengua y Cultura Italianas para Extranjeros)	Italia	Formación	Multilingüismo, interculturalidad, integración de los inmigrantes, MEC/ EQF, inclusión social	Regional	Adultos, personas desempleadas, estudiantes adultos con poca educación formal, instituciones de educación y formación	Formación profesional	Métodos y herramientas de formación
21	Language & Culture for Business (LCB) (Programa de Formación en Idiomas y Cultura con Fines Profesionales)	Reino Unido	Formación	Políticas de empleo, multilingüismo	Regional	Empresas, profesorado, asociaciones de lenguas	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
22	Language & Culture for International Trade (LCIT) (Programa de Lenguas y Cultura para el Comercio Internacional)	Reino Unido	Política	Políticas de empleo, multilingüismo	Regional	Empresas, profesorado, asociaciones de lenguas	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
23	Language Audit Tools for Europe (Herramientas de Auditoría Lingüística para Europa)	Europa	Formación	Aprendizaje permanente, trabajo en red internacional	EU	Instituciones de educación y formación	Formación continua	Métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
24	Language courses for retail trade businesses employees (Cursos de idiomas para empleados de negocios de comercio minorista)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente	Local y regional	Empresas, adultos	Educación no formal, formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
25	Language training & support for offenders & staff in East of England Prisons (Formación y apoyo lingüístico para reclusos y personal de las instituciones penitenciarias del Este de Inglaterra)	Reino Unido	Formación	Integración de los inmigrantes, políticas de empleo	Regional	Personas desempleadas, profesorado, instituciones de educación y formación	Formación continua	Modelo lingüístico, métodos y herramientas de formación
26	Language training for primary school teachers, Basilicata Region (Formación lingüística para maestros de primaria de la Región de Basilicata)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente	Nacional	Profesorado	Educación terciaria	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
27	Language training for primary school teachers, University of Modena and Reggio Emilia (Formación lingüística para maestros de primaria , Universidad de Módena y Reggio-Emilia)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente	Nacional	Profesorado	Educación terciaria	Métodos y herramientas de formación
28	Language training for the employees of the Municipality of Bologna (Formación lingüística para los empleados municipales de Bolonia)	Italia	Formación	Aprendizaje permanente	Local y regional	Adultos	Educación no formal, formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
29	Método y Herramientas de LINGUA EMPRESA para un enfoque del aprendizaje de idiomas con fines profesionales innovador y basado en las competencias	España	Política	Aprendizaje permanente, políticas de empleo, estrategias económicas regionales	Regional	Administraciones públicas, empresas, organizaciones de apoyo a la empresa, instituciones de educación y formación	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
30	Lingua Empresa Programme New model of language training in companies with professional purposes (Programa LINGUA EMPRESA: un nuevo modelo de capacitación lingüística con fines profesionales)	España	Política	Aprendizaje permanente, políticas de empleo, estrategias económicas regionales	Regional	Administraciones públicas, empresas, organizaciones de apoyo a la empresa, instituciones de educación y formación	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
31	Małopolska Language Support (Programa de Apoyo Lingüístico de la Región de Malopolska)	Polonia	Política	Estrategias económicas regionales, movilidad	Regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
32	METP Manager Exchange & Training Programme (Programa de Formación e Intercambio de Directivos)	China	Formación	Estrategias económicas regionales, movilidad	Nacional	Empresas, instituciones de educación y formación	Educación terciaria, formación profesional	Métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
33	MELIA Adaptable, computer- based language assessment model (MELIA: Modelo de evaluación lingüística adaptable por ordenador)	Francia	Formación	Aprendizaje permanente, interculturalidad, multilingüismo	Nacional, local y regional	Centros de educación y de formación	Educación secundaria y terciaria, formación profesional, formación continua	Métodos y herramientas de formación
34	Multilingual Course for neighborhood police: the district carabinieri (Curso multilingüe para la policía de proximidad: los carabinieri de distrito)	Italia	Formación	Multilingüismo, interculturalidad, aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, inclusión social	Local y regional	Adultos, instituciones de educación y formación	Formación profesional, formación continua	Métodos y herramientas de formación, herramienta de comunicación
35	Occupational Language Analysis – OLAs (Diagnóstico de la Lengua con Fines Profesionales)	Canadá	Política	Estrategias económicas regionales, políticas de empleo, integración de los inmigrantes	Nacional y regional	Adultos, personas desempleadas, profesorado	Formación profesional, educación no formal, formación continua	Método de marco de calificaciones
36	Ohio Language Roadmap (Hoja de Ruta Lingüística de Ohio)	EE.UU.	Política	Estrategias económicas regionales, métodos y herramientas, trabajo en red internacional, movilidad	Regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Educación terciaria, formación continua	Modelo de política lingüística

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

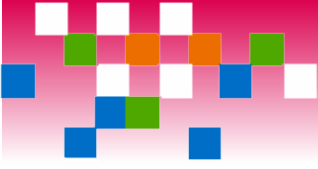
Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
37	Prof – ELP The European Language Portfolio for professional purposes (Aplicación del Portfolio Europeo de las Lenguas con Fines Profesionales)	Europa	Política	MEC/EQF, PEL/ELP	EU	Adultos, empresas, instituciones de educación y formación	Formación continua	Identificación de necesidades y métodos y herramientas de formación
38	PDP: Programa de Desarrollo Profesional para el sector de la formación en lenguas extranjeras)	España	Política	Aprendizaje permanente, políticas de empleo	Regional	Profesorado, formadores, organizaciones de apoyo a las lenguas	Formación continua	Métodos y herramientas de formación
39	RLNs Regional Language Networks (Redes Regionales de las Lenguas)	Reino Unido	Política	Estrategias económicas regionales	Nacional y regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Formación continua	Modelo de política lingüística
40	Second Language Learning on the Automotive Industry (Aprendizaje de una segunda lengua en el sector de automoción)	Suecia	Formación	Aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, inclusión social	Regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Formación profesional	Métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
41	SOLVIT Solving the challenges of International Communication (SOLVIT: resolviendo los desafíos de la comunicación interna)	Reino Unido	Formación	Estrategias económicas regionales, interculturalidad	Nacional	Empresas	Formación continua	Método de identificación de necesidades, herramienta de comunicación
42	Swedish for Immigrants SFI/SAS G Business- programme (Sueco para Inmigrantes: Programa Empresa SFI/SAS G)	Suecia	Formación	Aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, inclusión social	Local y regional	Adultos	Educación no formal, formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
43	Swedish for Immigrants SFI Practical Work Placement (Sueco para Inmigrantes: Prácticas Laborales)	Suecia	Política	Aprendizaje permanente, integración de los inmigrantes, inclusión social	Local y regional	Adultos	Educación no formal, formación continua, formación profesional	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
44	Training Endowment Language Training Courses for Taxi Drivers (Cursos de Capacitación Lingüística para Taxistas)	Italia	Política	Multilingüismo, interculturalidad, aprendizaje permanente, políticas de empleo, estrategias económicas regionales	Regional y local	Formación profesional, formación permanente	Empresas, adultos, estudiantes adultos con poca educación formal, instituciones de educación y formación, organizaciones de apoyo a las lenguas	Method, métodos y herramientas de formación

## TABLA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

Nº	Buena Práctica	Origen	Buena Práctica ámbito Político/ Formación	Descriptor				
				Área política abordada	Nivel política abordada	Público	Nivel de Educación y Formación	Resultados
45	Planes de Formación "Fondimpresa"	Italia	Política	Aprendizaje permanente, políticas de empleo	Local y regional	Empresas, adultos	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos herramientas de formación
46	USA Federal Language Framework (Marco Lingüístico Federal de EE.UU.)	EE.UU.	Política	Estrategias económicas regionales, integración de los inmigrantes, justicia y seguridad	Nacional	Instituciones de educación y formación, organizaciones de apoyo a las lenguas	Educación secundaria y terciaria, formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
47	Validación del Aprendizaje – Certificado Nacional de Aptitud Lingüística	Finlandia	Política	MEC/EQF, integración de los inmigrantes, políticas de empleo	Nacional, regional y local	Adultos, instituciones de educación y formación	Educación no formal, formación continua	Método de marco de cualificaciones
48	Actualización y desarrollo de estándares de Formación Profesional e Impartición de Formación para Profesores	Bulgaria	Política	Aprendizaje permanente	Nacional	Profesorado	Formación profesional	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación
49	Lectura de Cuentos del Mundo en Inglés	EE.UU.	Formación	Interculturalidad, adquisición del lenguaje	Nacional	Profesorado	Educación no formal	Métodos y herramientas de formación
50	Servicio de Apoyo Lingüístico de Zhejiang	China	Política	Estrategias económicas regionales, inclusión social, integración de los inmigrantes	Regional	Empresas, instituciones de educación y formación	Formación continua	Método de identificación de necesidades, métodos y herramientas de formación



# **BUENAS PRÁCTICAS**

## 5. RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

### BUENA PRÁCTICA 1

■ **DENOMINACIÓN:** ACLE Languages Camps (Campamentos de Idiomas ACLE)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Italia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** ACLE , Asociación Lingüística y Cultural Educativa

■ **CONTACTO:** Dr Arrigo Spezial. ACLE. E-mail: citycamps@acle.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Esta buena práctica está referida a las actividades de idiomas organizadas por ACLE - Associazione Culturale Linguistica Educational (Asociación Lingüística y Cultural Educativa) en sus campamentos. ACLE es una organización sin ánimo de lucro respaldada por el Ministerio de Educación italiano que promueve un método de enseñanza centrado en el estudiante. Se trata de la primera asociación en Italia en enseñar inglés a menores mediante el programa "T.I.E." (siglas en inglés de "Teatro en la Educación"), y en organizar cursos de teatro para el profesorado. ACLE lleva operando con éxito desde hace 25 años. La entidad fue fundada por Arrigo Speciali y está gestionada por un equipo de colaboradores ubicados en San Remo, Milán, Nápoles, Roma, Roccafranca y el área del Véneto.

Además, ACLE organiza cursos de formación para profesores y coopera con diversas editoriales italianas en la elaboración de materiales para el aprendizaje de inglés.

La buena práctica se centra en los Campamentos de Idiomas que organiza ACLE. El sistema está diseñado para ofrecer a los jóvenes italianos una oportunidad divertida, enriquecedora y directa para aprender inglés durante el verano en campamentos urbanos. Los campamentos se encuentran situados por toda Italia, y en pasadas ediciones se han celebrado en Roma, Milán, Sicilia, Boloña, los Dolomitas, Pisa, Siena y Nápoles.

Cada verano ACLE envía a unos 400 tutores nativos de habla inglesa a unos 290 campamentos por toda Italia. Los campamentos se encuentran en entornos urbanos (Campamentos Urbanos o Institutos de Enseñanza Secundaria) o residenciales (Campamentos de Verano), con una duración de una, dos o tres semanas, en los que se proporciona a los participantes italianos un entorno de habla inglesa. Ambos tipos de campamentos están supervisados

por un director de campamento de habla inglesa. Los directores suelen ser profesores de inglés y, en el caso de los Campamentos Urbanos, suelen trabajar en el propio centro.

En general, los Campamentos ACLE buscan: proporcionar una experiencia de inmersión completa en inglés a aquellos estudiantes italianos que no pueden pasar el verano en un país de habla inglesa; crean entusiasmo y motivación para nuevas experiencias multiculturales; demuestran que el sistema escolar tradicional italiano de "tiza y pizarra" no logra estimular las emociones y energía que una atmósfera entretenida y divertida sí puede ofrecer. El eslogan que ACLE utiliza para contratar a los tutores por todo el mundo es "motivar e inspirar".

Los tutores candidatos a participar en el programa deben cumplir los siguientes requisitos: su lengua materna debe ser el inglés, no deben tener problemas de habla ni fuertes acentos regionales que impidan que los estudiantes italianos de inglés les entiendan (ACLE llama por teléfono a los candidatos para comprobar su acento real); tener preferentemente entre 20 y 30 años de edad y haber finalizado un mínimo de un año de estudios universitarios o haberse tomado un año de excedencia en sus estudios; ser enérgicos positivos, flexibles y saber sonreír.

El programa no está dirigido específicamente a trabajadores, pero la metodología utilizada y el marco didáctico son innovadores y podrían transferirse de manera útil a otros ámbitos y contextos, especialmente aquellos en los que sea necesario desarrollar las competencias orales.

Cada año unas 150.000 personas participan en actividades organizadas por ACLE en Italia, y más de 25.000 de estas participan en los distintos tipos de Campamentos.

## IMPACTO:

- Participación de unos 400 tutores nativos de habla inglesa.
- Participación de unos 25.000 estudiantes.
- Creación de una experiencia de inmersión

lingüística completa en inglés para estudiantes italianos que no pueden pasar el verano en un

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa se ha transferido por toda Italia a distintos contextos durante los últimos 28 años, y se han organizado campamentos en casi todo el país, tanto en pequeñas poblaciones como en grandes ciudades<sup>1</sup>.

El programa es altamente innovador y no presenta obstáculos para su posible transferencia, ya que es un ejemplo de cómo la motivación y la participación directa pueden tener unos resultados positivos en el aprendizaje de idiomas. La innovación también está presente en el principal objetivo del proyecto: comenzar a difundir la "cultura del aprendizaje de idiomas", en términos de las competencias comunicativas que debe adquirir el hablante de un idioma extranjero, expresadas en el desglose de descriptores "can-do" de nivel del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).

La filosofía ACLE rompe con la metodología general de enseñanza utilizada en Italia para el aprendizaje de idiomas, ya que se centra más en el estudiante que en el profesorado. Los participantes toman parte activa en el proceso de aprendizaje/adquisición y son responsables de sus propias elecciones. Además, los campamentos ofrecen a todos los participantes la posibilidad de estar en un entorno de habla inglesa real sin viajar al extranjero. Los resultados son en general muy buenos porque la conciencia lingüística de los participantes es siempre mayor al final de cada campamento.

---

<sup>1</sup> Para consultar ejemplos de transferencia puede visitar el sitio web de ACLE o ponerse en contacto con la persona responsable.

El programa también es flexible hasta cierto grado. El mismo programa se podría aplicar a otros idiomas sin cambiar los métodos y el sistema general. Más aún, los objetivos descritos más arriba están vinculados a la estrategia presentada en Lisboa en 2000, motivo por el cual podrían ser ampliamente reconocidos por toda Europa. De todas formas, sería necesario definir planes de adaptación transversal para hacerlos totalmente flexibles, especialmente en el ámbito laboral.

El programa permite una transferencia multiregional, en principio, a cualquier región del mundo, dentro y fuera de la UE. El sector objetivo (estudiantes) no limita esta capacidad de transferencia multiregional. Sin embargo podrían hacerse ajustes para adaptar el programa mejor para una mayor flexibilidad.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/ACLE%20Language%20Camps%20-%20ITALY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 2

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Programa de Aprendizaje de Idiomas Apofil
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Italia
■	<b>CATEGORIA:</b> Formación
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Administración Provincial de Potenza - Provincia di Potenza
■	<b>CONTACTO:</b> Giuseppina Groia. Provincia di Potenza. E-mail: giuseppina.groia@apofil.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Programa de Aprendizaje de Idiomas Apofil se viene realizando desde 2004 como parte de un programa más amplio de formación profesional en la Provincia de Potenza.

El programa se diseñó para respaldar la política local del mercado laboral y respondía a la creciente demanda de los jóvenes de la región, que deseaban mejorar sus competencias en un idioma extranjero mediante un sistema de certificación formal y reconocida a nivel internacional. Además, la implementación del programa se vio impulsada por la fuerte presencia de población inmigrante en el territorio y sus necesidades lingüísticas.

Las acciones de aprendizaje de idiomas también buscan presentar y mejorar una metodología innovadora basada en la práctica y en la personalización de elementos didácticos a través de un enfoque integral y sistemático de los idiomas y las competencias.

En lo que respecta a la certificación externa del aprendizaje, Apofil firmó un acuerdo con entidades examinadoras internacionales, concretamente con el Trinity Certification Board para inglés y, en los últimos dos años, con la entidad de certificación CILS para italiano como segunda lengua. Las pertinentes acciones fueron realizadas por la oficina principal de Apofil y luego transferidas a las sucursales.

Desde el inicio del programa (2004), un número total de 1.723 personas han obtenido el certificado Trinity de inglés y unos 130 inmigrantes han obtenido el diploma CILS de italiano como segunda lengua conforme al MCER.

Los candidatos realizan una prueba de nivel antes de comenzar los cursos, que tienen una duración media de 150 horas, con un máximo de 15 personas por clase.

---

#### IMPACTO:

Desde el inicio del programa en 2004, las siguientes cifras muestran que ha funcionado con éxito:

- De los 1.853 participantes en la iniciativa de Apofil, un total de 1.723 han obtenido un certificado Trinity en inglés y unos 130 inmigrantes se han presentado a los exámenes oficiales para obtener el diploma CILS de italiano como segunda lengua.
- Se han impartido 90 cursos, con sus correspondientes pruebas de nivel antes del inicio de los cursos.
- En la iniciativa han participado 7 profesores nativos y 50 profesores y tutores.

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

Con respecto al inglés, el modelo del proyecto se ha transferido a todas las sucursales de Apofil en el territorio de la provincia de Potenza y a algunos colegios locales de educación primaria y secundaria. En cuanto a los cursos de italiano y exámenes CILS, el modelo simplemente se ha repetido y transferido a las sucursales de Apofil.

Los procedimientos relacionados con la selección de estudiantes, contenidos para cada idioma, programación de actividades didácticas, evaluación final y reconocimiento mediante entidades externas de certificación se han convertido en un estándar de referencia para la Agencia, para el sistema educativo local de créditos de formación y para las empresas locales.

Además, considerando que el programa está vinculado a estándares de reconocimiento internacional, se puede transferir y aplicar fácilmente a todo el territorio italiano. Hasta el momento las cifras de nuestro programa ascienden a 1853 estudiantes, 90 cursos, 7 profesores nativos y 50 profesores y tutores.

La principal innovación del programa consiste en el intento de estandarizar la adquisición de competencias lingüísticas para un amplio grupo de usuarios: estudiantes universitarios, alumnos de primaria y secundaria, trabajadores, adultos, inmigrantes. Todos ellos desean adquirir competencias en un idioma extranjero, o verse respaldados en el proceso de aprendizaje de un idioma y obtener una certificación de sus competencias, independientemente de que estas se hayan adquirido mediante educación formal o de otro tipo. Otra innovación del programa es el objetivo principal del proyecto de difundir una "cultura del aprendizaje de idiomas" en términos de la competencias comunicativas que debe poseer el hablante de un segundo idioma conforme al desglose de descriptores "can-do" de nivel del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Apofil%20Language%20Learning%20Programme%20-%20ITALY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 3

---

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Agencia de Formación Lingüística ASL
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Francia
■	<b>CATEGORIA:</b> Formación
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> ASL Formations Linguistiques
■	<b>CONTACTO:</b> Anne-Marie Barrault-Méthy. Université Montesquieu-Bordeaux IV. E-mail: anne-marie.methy@u-bordeaux4.fr

---

“ASL Formations Linguistiques” es una agencia privada, miembro de UNOSEL (Asociación Nacional de Organizaciones de Estancias Lingüísticas de Francia), que organiza cursos de formación lingüística en el extranjero. Fue fundada en 1978, lo que significa que dispone en la actualidad de 33 años de experiencia en el campo de los viajes de formación lingüística.

El principal grupo objetivo lo constituyen los estudiantes universitarios y los jóvenes adultos aunque cada vez más los directivos de empresas que buscan mejorar sus competencias o refrescarlas con fines profesionales. ASL también tiene programas diseñados a medida según las solicitudes planteadas por Departamentos de Recursos Humanos que desean reciclar a sus empleados, motivo por el cual ASL es plenamente consciente de las expectativas de las empresas con las que trabaja.

Resulta interesante constatar la tendencia creciente en los últimos años de desarrollo de gran cantidad de programas que se centran en la mejora de

las competencias lingüísticas y culturales y en el desarrollo de la empleabilidad. Sus programas para estudiantes mejoran las competencias lingüísticas, complementando y mejorando así lo que han aprendido en la universidad, ayudándoles a conseguir una mayor fluidez. Además la formación y la experiencia laboral en el extranjero ofrece a la persona una experiencia multicultural de gran interés, al desarrollar sus habilidades y adaptabilidad, su curiosidad, tolerancia y unos contactos internacionales que los estudiantes pueden aprovechar bien a título académico o bien para entrar en el mercado laboral.

La empresa promueve la empleabilidad en relación con el dominio de lenguas extranjeras, más concretamente desarrollando las competencias adquiridas durante la experiencia laboral. Con este fin, la empresa ha implantado una red de socios, mayoritariamente angloparlantes, pero también entre los que hay también hablantes de alemán y español.

---

#### IMPACTO:

- Los cursos combinan la formación lingüística con la experiencia laboral.
- Los itinerarios de formación integran necesidades del mercado laboral.
- Oferta de cursos para abogados, políticos y funcionarios de la administración pública para el desarrollo de sus competencias lingüísticas
- conforme a las exigencias del mercado laboral.
- Evaluación conjunto de los cursos con la participación de empresas, estudiantes, asesores académicos y coordinadores de experiencia

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

Este programa se ha puesto en práctica en distintas ediciones durante más de 30 años seguidos, incorporando las necesidades identificadas en el mercado laboral y desarrollando una manera definitiva de proporcionar formación lingüística combinada con experiencia laboral en el extranjero. En este ámbito, la integración en la empresa local significa que los estudiantes no solo están mejorando sus competencias lingüísticas sino que al mismo tiempo están adquiriendo conocimientos de una cultura diferente, descubriendo nuevos países y experimentando la movilidad.

EL programa presenta también innovaciones pedagógicas, tanto en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como en la flexibilidad de los cursos.

Este programa de formación se ha desarrollado a gran escala, demostrando su flexibilidad adaptándose en función de las necesidades, la lengua aprendida y enseñada, las regiones y las perspectivas laborales. La experiencia ha demostrado su flexibilidad para la adaptación a distintos factores:

- Puede impartirse durante todo el año, ya que las fechas de inicio son plenamente flexibles.
- Las lecciones y contenidos se adaptan a las necesidades de cada estudiante, conforme a una prueba de nivel que se hace antes de comenzar el curso.
- Las prácticas laborales son flexibles y se pueden adaptar a las necesidades y área de estudio de los estudiantes.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/ASL%20-%20France.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 4

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Política Lingüística Nacional del Gobierno de Australia
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Australia
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Gobierno de Australia
■	<b>CONTACTO:</b> Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Australia es un país con una situación lingüística única, compleja y rica, el resultado de su historia y geografía, que se compone de tres grandes grupos: la población indígena, los colonos con sus variantes de inglés británico, y los inmigrantes de la segunda mitad del siglo XX. La mayoría de las personas y los grupos son multilingües.

La Política Nacional de Lenguas (NPL, en sus siglas en inglés), aprobada en 1987, consideró esta variedad como un recurso que era preciso cultivar y desarrollar. El objetivo fundamental de la planificación lingüística en Australia es, por lo tanto, garantizar que el país saque el máximo provecho de sus ricos recursos lingüísticos.

La NPL se financió íntegramente con fondos públicos y produjo el primer programa de la historia en las siguientes áreas: deficiencia auditiva y lenguaje de signos, lenguas indígenas, las llamadas lenguas comunitarias (habladas por inmigrantes) y asiáticas, formación intercultural con fines profesionales, extensiones de servicios de traducción e interpretación, recursos multilingües en bibliotecas públicas, medios de comunicación, apoyo a la alfabetización de adultos e inglés como segundo idioma.

La NPL alcanzó las siguientes metas:

- Permitted que el país planificara de manera objetiva y racional aquellos aspectos de sus relaciones internacionales, comerciales, económicas y diplomáticas vinculadas a la lengua.
- Emprendió acciones que aliviaran y permitieran superar los problemas, discapacidades, desigualdades y discriminación que pudieran encontrarse por causas del idioma.
- Enriqueció la vida cultural, artística e intelectual

de Australia.

- Proporcionó reconocimiento y apoyo a los grupos poblacionales de Australia para los que su lengua es una característica definitoria, o para los que su lengua – distinta de la inglesa - es una herramienta de comunicación, o una posesión cultural altamente valorada.
- Estimuló y dio directrices a los intentos de integración de los cambios tecnológicos con el uso y el aprendizaje de la lengua.

La NPL planteó la promoción de cuatro tipos de lenguas a través de la política:

- Alfabetización en inglés: se propuso el objetivo de promover una adquisición universal del inglés australiano estándar mediante el apoyo de distintos programas que abordaran las áreas de intervención identificadas.
- Segundas lenguas: se fijó como objetivo que todos los australianos conocieran otras lenguas además del inglés, creando oportunidades y animando a los hablantes de otras lenguas para que mantuvieran dichas lenguas y las transmitieran a sus hijos, y que los angloparlantes adquirieran un segundo idioma a través de la educación formal.
- Lenguas indígenas: se señaló como prioridad la situación de peligro de los idiomas australianos, a los que se debía prestar apoyo para su mantenimiento; además, se señaló que todos los australianos debían conocer la realidad única de las lenguas indígenas.
- Servicios lingüísticos: se identificó la necesidad de disponer de servicios lingüísticos extensos y equitativos, tales como la traducción y la interpretación, así como unos medios de comunicación multilingües.

La política supuso la participación de los Estados, los Territorios nacionales y la Commonwealth de Australia, logrando así un enfoque coordinado. Este enfoque reconocía los papeles de los distintos gobiernos y entidades implicadas en la política nacional sobre las lenguas, además de coordinar los esfuerzos. Así, se fueron estableciendo Comités nacionales, regionales y locales para el seguimiento y la implementación de la NPL.

La Política de Lenguas es una iniciativa política fundamental, que en su momento no tenía precedentes por su alcance y ambición. Resulta significativo además que se basara en un enfoque consultivo generalizado y que implicara un enfoque político no partidista.

En el marco de la NLP, se considera que es de interés nacional lograr el desarrollo de altos niveles

de competencias en lenguas de trascendencia geopolítica. Muchos de esos idiomas coinciden con los de los inmigrantes recientes (las denominadas lenguas comunitarias), existiendo por lo tanto muchos jóvenes australianos cuyo bilingüismo potencial debería ser fomentado en su interés personal y en el del país. La NPL identificó nueve "lenguas de interés educativo": árabe, chino, francés, alemán, griego moderno, indonesio, italiano, japonés y español.

Aunque la NPL original ya ha sido sustituida por otras políticas, ha supuesto una inversión significativa a nivel nacional y estatal y ha dado lugar al desarrollo de nuevas políticas sobre las lenguas y la alfabetización, siendo las más recientes la Declaración Nacional ("National Statement") y el Plan Nacional para la Educación y las Lenguas 2005-2008 ("Nation Plan for Languages Education 2005-2008").

---

### IMPACTO:

- Primera política lingüística nacional global (1987).
- Sustituida por nuevas políticas: Declaración Nacional ("National Statement") y el Plan Nacional para la Educación y las Lenguas 2005-2008

("Nation Plan for Languages Education 2005-2008").

- Creación del Instituto Nacional de las Lenguas y

---

### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Esta política australiana fue una iniciativa pionera y que ha tenido una influencia significativa. El enfoque "Australiano" basado en informes, estudios, investigaciones y la descripción de la situación lingüística se vio reflejado en los desarrollos realizados en este campo en el Reino Unido entre 1998 y 2010. También influyó en el Plan de Idiomas de los Países Bajos, y de manera más general supuso un punto de referencia para la planificación lingüística a nivel internacional. Por ejemplo, el Consejo de Europa ha recurrido con frecuencia a este trabajo.

La innovación fundamental de esta política tuvo que ver con la planificación de la oferta lingüística. En parte debido a su posición geográfica y prioridades económicas, así como a la composición lingüística única de su población, Australia ha estado en la vanguardia a la hora de proponer e implementar un enfoque multilingüe mucho más amplio que el que prevalecía en Europa en su momento. Los principales aspectos innovadores de la política son los siguientes:

- La política lingüística iba más allá del plano educativo, teniendo un impacto relevante en la sociedad y en la economía.
- Una estrategia que pretenda ser eficaz debe tener una base documentada.
- Lograr un amplio consenso fue un requisito previo para facilitar el cambio.

Desde el principio, la política australiana de las lenguas incluyó a las lenguas indígenas y a las llamadas lenguas comunitarias como parte del paisaje lingüístico, arguyendo que eran un recurso potencial que debía ser apoyado. La Política también supuso un aumento considerable de los recursos dedicados a la adquisición de lenguas no europeas, en particular las lenguas asiáticas, en un momento en el que el interés por ellas en Europa era minoritario. También buscó la profesionalización de los servicios lingüísticos, como por ejemplo la interpretación en los servicios públicos ("community interpreting").

Una política de este tipo depende del apoyo público y del consenso, desarrollado con el tiempo, aparte de la voluntad política y de una financiación adecuada. Depende así significativamente del contexto político, pero a pesar de ello presenta una serie de elementos concretos que han desarrollado nuestra concepción de las lenguas en la sociedad y en la educación, que en sí mismos son transferibles a contextos similares. Esta Política ofrece una herramienta para desarrollar políticas en otros contextos tal vez muy diferentes. También permite que otras personas vean la relación entre política e implementación.

---

### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/National%20Policy%20on%20Languages%20-%20Australia.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 5

- **DENOMINACIÓN:** Bila-Train / Bila-Learn: Programas de formación bilingüe para la educación profesional
- **PAÍS DE ORIGEN:** Alemania
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** IEI, International Education Information Exchange e.V
- **CONTACTO:** Anne-Marie Barrault-Méthy. Université Montesquieu-Bordeaux IV. E-mail: anne-marie.methy@u-bordeaux4.fr

#### RESUMEN EJECUTIVO:

"Bila-Train Analysis", "Bila-Train" y "Bila-Learn" constituyen una serie de tres programas de formación lingüística para estudiantes bilingües de formación profesional, así como para inmigrantes y grupos multilingües.

Bila-Train Analysis, proyecto Leonardo Da Vinci, se desarrolló entre 2.003 y 2.005. Se entrevistó a más de 1.000 expertos, propietarios de empresas y estudiantes europeos sobre los programas bilingües para la formación profesional inicial. La investigación realizada en seis países miembros de la Unión Europea mostró que existía una necesidad en relación con la formación profesional bilingüe, pero que el número de programas existentes era muy bajo. Esta investigación sirvió para elaborar los otros dos proyectos, "Bila-Train in Practice" y "Bila-Learn".

"Bila-Train in Practice", desarrollado entre el otoño de 2.006 y septiembre de 2.008, también era un proyecto Leonardo Da Vinci constituido por un consorcio de instituciones de Austria, Alemania, Grecia, Rumanía y Turquía. En "Bila-Train in Practice" se crearon y realizaron experiencia piloto con módulos de aprendizaje bilingüe para la formación profesional inicial en varios campos profesionales concretos. Estos campos eran los siguientes: asistentes legales (empleados en despachos de abogados), en alemán y griego; corredores de seguros, en alemán y turco; mecatrónica (mecánica y electrónica del automóvil), en alemán, italiano y rumano. Todos los módulos se basaban en las necesidades de los estudiantes identificadas en el programa "Bila-Train Analysis" y se impartieron de manera piloto en diversas empresas. Los módulos acompañan a cursos de formación profesional monolingües ya existentes, aportando elementos bilingües concretos en las áreas de aprendizaje de especial importancia para los perfiles profesionales.

"Bila-Learn" es un proyecto cofinanciado en el marco del programa Grundtvig. Los principales grupos objetivo eran inmigrantes adultos, miembros de minorías étnicas y otros grupos multilingües de Europa. Su objetivo era crear materiales innovadores que ayudaran a los estudiantes adultos bilingües a mejorar sus competencias lingüísticas en dos idiomas a la vez. Los productos del proyecto comprendieron módulos de formación bilingües, módulos bilingües para teléfonos móviles y un CD-ROM bilingüe de autoaprendizaje.

En los textos del Consejo de Europa se sugiere que existe una necesidad de métodos de aprendizaje de lenguas que se basen en y que busquen mejorar las competencias multilingües. Los sistemas educativos de la mayoría de estados miembros de la Unión Europea no apoyan activamente al desarrollo de las competencias bilingües o multilingües. La educación primaria y secundaria y la formación profesional comprenden en la mayoría de casos cursos que se imparten en el idioma nacional. Los estudiantes bilingües pierden sus competencias lingüísticas debido a que el sistema educativo se centra solo en un idioma. El material de aprendizaje lingüístico para adultos también debe tener esto en cuenta.

"Bila-Train in Practice" y "Bila-Learn" se basan en un marco didáctico actualizado. La retroalimentación se tuvo en cuenta a través de las pruebas realizadas con el material de "Bila-Train in Practice" y con la participación de los grupos objetivo de estudiantes en el desarrollo del material. Los resultados están disponibles en la web del proyecto ([www.bila-train.de](http://www.bila-train.de)), pero algunos módulos han sido publicados por una editorial y se pueden encontrar en las bibliotecas y librerías de Alemania y Austria.

El material de aprendizaje tiene en cuenta la diversidad y los distintos estilos de aprendizaje. De entrada, los principios fundacionales de "Bila-Train Analysis", "Bila Train in Practice" y "Bila-Learn" se

pueden transferir sin limitaciones para crear nuevos materiales en nuevos idiomas o para satisfacer las necesidades de los estudiantes dentro y fuera de la formación profesional.

---

### **IMPACTO:**

- Se realizó un análisis a gran escala de necesidades: los socios del proyecto entrevistaron a más de 1.000 estudiantes, formadores, propietarios de empresas, expertos en educación y responsables políticos de Austria, Alemania, Grecia e Italia, recopilándose para el análisis definitivo más de 50.000 ítems de información.
- La formación se centra en la adquisición de las competencias necesarias identificadas en el análisis de necesidades.
- La formación incorpora algunos elementos de retroalimentación.
- La formación tiene en cuenta un número máximo de limitaciones: asistencia, diversidad, tiempo y espacio.

---

### **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

"Bila-Train" / "Bila-Learn" es una iniciativa de formación que se puede transferir a nivel paneuropeo:

- El material de formación se puede utilizar con otros idiomas.
- El método es transferible entre sectores.
- La transferibilidad no está limitada por fronteras regionales o nacionales.

Sin embargo, sería importante que fuera un consorcio quien se ocupara de desarrollar esta iniciativa, ya que ello permitiría reducir los costes de impartición, fomentaría un intercambio efectivo de experiencia y recursos y estimularía la cooperación internacional.

---

### **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Bila%20Train%20Bila%20Learn%20-%20GERMANY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 6

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> BioCulture
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Europa
■	<b>CATEGORIA:</b> Formación
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Medicon Valley Alliance
■	<b>CONTACTO:</b> Martin Andersson E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa de formación BioCulture apoyó el crecimiento internacional del sector de las biociencias mediante el desarrollo de competencias interculturales en clústers de empresas del sector biocientífico en Europa. Respondía así a cuestiones referentes a las competencias culturales y lingüísticas para la movilidad y la colaboración y el comercio internacional propuestas por el Consejo Europeo de BioRegiones (CEBR) en 2.007.

La actividad se desarrolló en 4 de los principales clústeres europeos, con especial presencia en la zona de "Medicon Valley" de Dinamarca y Suecia, más concretamente en las ciudades de Copenhague y Skane, además del Este de Inglaterra (en la zona denominada 'Silicon Fen'), el Clúster BioAlpino (Turín-Grenoble) y otros clústeres repartidos por Finlandia. El programa se financió con cargo al Programa de Aprendizaje Permanente de la Unión Europea, Proyecto Leonardo Transferencia de Innovación, y se prolongó de noviembre de 2.007 a octubre de 2.009. Una segunda fase se está desarrollando actualmente en Alemania, Suiza, norte de Italia y sureste de Inglaterra.

El programa observó que hay una transferencia saludable de científicos entre los distintos estados europeos, particularmente en el campo de la colaboración, aunque advirtió una carencia de recursos culturales para apoyar a las PYMES y a las organizaciones que las apoyan.

De igual modo, estas PYMES hacen esfuerzos por exportar su experiencia, lo cual exige unas competencias lingüísticas y culturales de los mercados clave, concretamente Japón, EE.UU., China y otros clústeres europeos de primer nivel. El concepto del proyecto se basó en la premisa de que las PYMES de las principales bioregiones de Europa se encontrarían

con las mismas cuestiones al enfrentarse a los obstáculos lingüísticos y culturales.

El proyecto se basó en el módulo empresarial investigación-desarrollo-prueba para estudiar las necesidades lingüísticas y culturales de las empresas, a partir de las cuales se desarrollaron recursos lingüísticos y culturales con un enfoque biocientífico, y dichos recursos se utilizaron en una serie de talleres impartidos a empresas de los clústeres socios. Se elaboraron un total de 6 informes culturales sobre Japón, China, EE.UU., Reino Unido, Alemania e India, adaptando información de los mercados obtenida durante los dos años anteriores a las culturas de las regiones socias. Estos materiales se adaptaron nuevamente para reflejar la cultura concreta de la comunidad biocientífica.

En Suecia y Dinamarca los directores del programa consideraron que el excelente dominio de inglés de las personas entrevistadas no supondría ningún obstáculo para el comercio, al contrario que las diferencias culturales y de comportamiento (por ejemplo la gestión del riesgo en Japón), que sí lo harían. De igual modo, los científicos italianos con un buen dominio de inglés en un contexto científico no tendrían por qué tener experiencia en un entorno empresarial en inglés, por lo que se impartió formación sobre habilidades de presentación y de elaboración de propuestas sintéticas (o "elevator pitches").

En Dinamarca y Suecia, Medicon Valley elaboró dos vídeos cortos del programa, que se publicaron en su canal web. Se pueden encontrar en [www.youtube.com](http://www.youtube.com) buscando las expresiones "MVA Leonardo" y "MVA USA culture workshop".

La selección de formadores no fue fácil, teniendo en cuenta que las áreas de conocimiento exigidas eran tres: 1) conocimiento de la cultura del país de

destino, (2) conocimiento del entorno empresarial, y (3) conocimiento del entorno científico. Muy pocos formadores podían satisfacer los tres criterios, de manera que se optó por utilizar varios ponentes simultáneamente, lo que resultó ser una solución eficaz; esta fue la metodología que se adoptó como modelo para la mayoría de talleres.

El uso de los informes culturales como material de formación aportó el conocimiento de quienes habían participado en su desarrollo en otras partes

del mundo (empresas y contactos de apoyo a la empresa en Japón). Esta "sabiduría combinada" fue crucial para crear un ambiente propicio y permitir a los participantes que dejaran de lado sus ideas preconcebidas sobre la cultura del país de destino basadas en su propia experiencia. Esto se reforzó además mediante las sesiones de grupos de debate celebradas durante la formación.

---

## IMPACTO:

- Un total de 175 empleados de 97 empresas participaron en un total de 17 talleres culturales. El principal grupo objetivo eran los científicos y los gerentes de empresas (la mayoría de ellos con experiencia en el campo de las ciencias) de biotecnología y de tecnología médica.
- La formación facilitó a los participantes los conocimientos y experiencia necesarios para interactuar con mayor eficacia con contactos y clientes del extranjero en una variedad de escenarios distintos, relacionados tanto con la ciencia como con la empresa. El 81% de los empleados de PYMES consideró que los materiales culturales eran los adecuados para sus necesidades y un 67% que lo eran para su sector (tras ulteriores revisiones); un 95% consideró que se podían comprender rápidamente, un 94% que la cantidad de material presentado era suficiente, y el 78% opinó que las sesiones eran interactivas.
- Evaluación del impacto de la formación: una vez concluida la formación, las empresas y sus grupos de gestión de clústers (como observadores independientes) aportaron pruebas de que como resultado de esta había mejorado el desempeño o se habían resuelto carencias de conocimiento.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Este programa ya ha sido transferido.

- Desarrollar recursos culturales para reflejar el entorno concreto del sector de las biociencias.
- Reunir a un grupo de formadores culturales que, al trabajar conjuntamente, comprendan mejor los clústers de empresas biocientíficas y la cultura empresarial general del mercado de destino.
- Adoptar un enfoque internacionalista, en el que los clústers de varios países combinen sus conocimientos y experiencia de la cultura y lengua del país de destino.
- Definir claramente el sector objetivo, ya se trate de las biociencias o de sus subsectores (salud, biotecnología, tecnología médica, etc.), ya que las necesidades lingüísticas pueden ser distintas.
- Obtener información actualizada de fuentes del propio mercado.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/BioCulture%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 7

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Business Language Champion Plus
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Reino Unido
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> RLN-East (Red Regional de las Lenguas del Este de Inglaterra; a nivel nacional, CILT, Centro Nacional para las Lenguas)
■	<b>CONTACTO:</b> Michelle Brassel. CILT. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

El programa fue una iniciativa que se desarrolló en 9 regiones británicas bajo la dirección de CILT, el Centro Nacional para las Lenguas, y fue financiado en Inglaterra por el Departamento de Colegios y Familias ("DCSF" en sus siglas en inglés). Adicionalmente, en el Este de Inglaterra recibió más fondos del Consejo del Condado de Norfolk, de ahí el añadido "Plus" en la denominación del programa en esa región.

Los objetivos específicos del programa eran los siguientes:

- Reunir a jóvenes y empresas para demostrarles la importancia del aprendizaje de idiomas para el éxito en la economía mundial.
- Lograr que una amplia representación de empresas trabajasen en colaboración con los colegios para aumentar la formación en idiomas en los cursos 10 y 11 de enseñanza secundaria ("KS4" en sus siglas en inglés) y animar a los jóvenes a aprender idiomas.
- Utilizar los vínculos entre la empresa y la educación para ampliar la ambición y los horizontes de los estudiantes y mejorar el conocimiento mutuo entre colegios y empresas en relación con los idiomas y la economía.
- Situar los idiomas al mismo nivel que otras asignaturas clave dentro de los programas de empresa y de educación.

Se convocaron unos premios a modo de reconocimiento de las inversiones en lenguas y cultura, los Premios Europeos para las Lenguas ("European Award for Languages", los premios LAFTA (acrónimo en inglés de "Language & Film Talent Awards", o Premios al Talento en el Cine y las Lenguas) y los Premios a los Campeones de Lengua Comercial ("Business Language Champions Awards"). Los premios fueron organizados por la división

nacional del programa BLC (acrónimo de "Business Language Champions") en noviembre de 2.009 y por otras divisiones regionales.

En una primera reunión celebrada por los socios se planificaron las actividades, que dependieron de los recursos de las empresas y de los idiomas impartidos en los colegios. Las actividades variaron entre la traducción de las páginas web de un competidor o de un cliente, el diseño de envases con texto y la elaboración de presentaciones sobre el uso de los idiomas, llamadas telefónicas, diseño de presentaciones, proyectos de investigación elemental utilizando Internet y participación en reuniones con visitantes extranjeros. Un elemento importante del proyecto fueron las charlas que dieron a los estudiantes los representantes de las empresas sobre su propia experiencia de uso de las habilidades lingüísticas y los beneficios que ello había supuesto para la empresa. En ocasiones, los socios decidieron conceder premios a aquellos estudiantes que ganaban concursos adicionales dentro del marco del proyecto.

RLN East y el instituto Links East de la Universidad de Cambridge desarrollaron un taller piloto de Desarrollo Profesional Continuo para profesores, impartido en Norfolk en julio de 2.010. Estos talleres se celebraron con el nombre de "LEEP", y RLN East elaboró un boletín electrónico de estudios de caso como parte del programa BLC+. Dirigido a estudiantes de secundaria y jóvenes adultos, se seleccionaron 10 empresas de distintos sectores de actividad para que señalaran las ventajas de invertir en competencias lingüísticas y culturales además de las que les había supuesto colaborar con los colegios locales.

## IMPACTO:

- Entre 2.004 y 2.009 más de 150 empresas de toda Inglaterra participaron en el proyecto BLC. La fase 2.009-2.011 fijó el objetivo en 500 campeones. En el Este de Inglaterra, los fondos aportados por el Consejo del Condado de Norfolk se utilizaron para invertir en la capacidad lingüística de las empresas participantes, ya se tratara de formación lingüística, localización de sitios web o traducción de documentación/ etiquetas de productos.
- En el marco del programa se constituyeron consorcios de empresas y colegios para demostrar el valor de las competencias lingüísticas e interculturales en el mundo laboral, siendo los ejes del programa la educación y la empresa. En lugar de centrarse exclusivamente en la formación de la mano de obra existente, el programa se propuso desarrollar un itinerario de capacitación lingüística desde los 14-15 años de edad (tramo de educación conocido como "KS4" en inglés) hasta los 16-19, y de ahí hasta el empleo o la educación superior. Los consorcios se componían de empresas y colegios, en las que las primeras presentaban de manera práctica el uso de los idiomas en el mundo laboral. Se asignaban entonces actividades prácticas a los alumnos para que pusieran a prueba sus propias competencias lingüísticas, y las empresas locales "puntuaban" estas actividades. Algunas de las actividades se realizaron entre empresas de primer orden del sector de la automoción (Honda, Ford) y alumnos de los colegios.
- Casi todos los profesores con los que se contactó recibieron muy bien la idea de trabajar con empresas locales. Muchos de ellos declararon que sus centros disponían de metas o programas para animarles a establecer relaciones con empresas. Las empresas vieron en el plan la oportunidad de hacer algo innovador y poco habitual, y estaban a menudo dispuestas a corresponder con la comunidad local, sintiendo incluso la obligación moral de prestar su ayuda a los jóvenes y de transmitirles su experiencia y conocimiento.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Asignar suficiente tiempo a las tareas de selección de empresas y colegios y a la coordinación de la actividad.
- Incluir ventajas para las empresas, de manera que se les estimule para que inviertan en sus propias competencias y recursos lingüísticos y culturales.
- Preparar un abanico de actividades que sean adecuadas para un rango de edad amplio, y fijar plazos que no coincidan con los periodos de mayor actividad de las empresas o de los colegios.
- Garantizar que el plan es lo más flexible posible, para que los consorcios puedan utilizar su imaginación y proponer proyectos estimulantes en los que trabajar de manera conjunta.
- Promover la mezcla de contenidos de distintas asignaturas, para demostrar el valor de los idiomas en distintos sectores de actividad.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/BLC+%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 8

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Programa CampusOne para el Aprendizaje de Idiomas
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Italia
■	<b>CATEGORIA:</b> Formación
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Universidad de Basilicata
■	<b>CONTACTO:</b> Marco Albanese. Basilicata Region. E-mail: marco.albanese@regione.basilicata.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa "Campus One" se desarrolló en Italia entre 2.001 y 2.004. El programa supuso la participación del Ministerio de Educación, el Ministerio de Desarrollo Económico, la Conferencia de Rectores de Universidades de Italia y todas las universidades.

El principal objetivo era apoyar la aplicación de la reforma universitaria en todo el territorio nacional, conforme al Decreto 509/99, y mejorar la implementación del sistema y de actividades de formación a nivel universitario, presentando enfoques innovadores para temas como: atención al mercado laboral y a las nuevas necesidades económicas, servicios de red, metodologías de evaluación y acreditación, personalización, tecnologías de la información y la comunicación, y aprendizaje de idiomas.

En lo que respecta a la certificación de las competencias lingüísticas de los estudiantes, la Conferencia de Rectores de Universidades de Italia estableció un acuerdo de colaboración con algunos centros de certificación internacionales, como Cambridge UCLES, Trinity College, London, Alliance Française, Instituto Goethe, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para ofrecer a los estudiantes universitarios italianos sistemas de certificación reconocidos a nivel internacional conforme a los descriptores del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), establecidos por el Consejo de Europa. Se dejó entonces a cada universidad que decidiera la entidad que se ocuparía de los exámenes de certificación.

En la Región de Basilicata, el programa fue implementado por el Centro de Aprendizaje de Idiomas de la Universidad de Basilicata en la primavera de 2.003, en cooperación con la Facultad de Ciencias Agrícolas y de la Alimentación, la Facultad

de Filosofía y Letras, la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias, aunque solo se aplicó a una carrera de grado por facultad: Tecnologías Agrícolas, Ciencias Informáticas, Ingeniería Medioambiental y Territorial.

El idioma elegido fue el inglés. Tras una prueba de nivel, los estudiantes pudieron asistir a tres cursos de idiomas de 50 horas de duración cada uno en los laboratorios multimedia del Centro de Aprendizaje de Idiomas. El número total de estudiantes seleccionados fue de 77 (2 de Tecnologías Agrícolas, 16 de Ciencias de la Comunicación, 41 de Ciencias Informáticas, 18 Ingeniería Medioambiental y Territorial).

El programa se caracterizó por los siguientes elementos:

1. Se basó en un análisis de necesidades completo y actualizado.
2. Se centró en la adquisición de las competencias identificadas por el análisis de necesidades.
3. Se plantearon unos objetivos realistas en relación con los resultados finales, en términos, por ejemplo, de indicadores de proyecto, adquisición de competencias lingüísticas, número de participantes.
4. Se basó en un marco didáctico actualizado.
5. Incorporó algunos elementos de retroalimentación.
6. Se tuvieron en cuenta un número máximo de limitaciones: asistencia, diversidad, tiempo y espacio.
7. El programa permite su transferencia multirregional, en principio, a cualquier región de la Unión Europea, al estar planificado conforme a la Estrategia Europa de Lisboa.

## Fases del Proyecto CampusOne de Basilicata

<b>Fase 1</b>	Promoción inicial de la actividad	Actor: Todas las Facultades participantes
<b>Fase 2</b>	Definición del nivel de acceso y de las herramientas de evaluación	Actor: Profesores nativos
<b>Fase 3</b>	Selección de los participantes	Actor: Centro de Aprendizaje de Idiomas
<b>Fase 4</b>	Cursos de formación lingüística	Actor: Centro de Aprendizaje de Idiomas
<b>Fase 5</b>	Capacitación lingüística individual	Actor: Profesores nativos
<b>Fase 6</b>	Evaluación final de las competencias lingüísticas adquiridas	Actor: Profesores nativos

El proyecto no se ha repetido ya que los objetivos y procedimientos del Programa CampusOne fueron adoptados por todas las universidades italianas en su conjunto en todos sus currículos. Los objetivos y procedimientos relativos a la selección inicial de los estudiantes, contenidos y calendarios de las actividades de formación, evaluación final y

certificación se convirtieron en la norma del enfoque lingüístico de la Universidad de Basilicata.

---

### IMPACTO:

- 77 estudiantes de educación superior recibieron formación en inglés y obtuvieron un certificado de competencia lingüística.
- El método y objetivos del programa se integraron

---

### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa estaba vinculado principalmente al contexto político y educativo italiano, ya que estaba orientado a la innovación de la reforma universitaria. Por otro lado, la estrategia didáctica del sistema universitario italiano buscaba conseguir una mejor preparación de los estudiantes italianos para convertirse en última instancia en mejores ciudadanos europeos. Para conseguir este objetivo

deben tenerse muy en cuenta una serie de factores: formación profesional para el aprendizaje permanente, certificación de los niveles lingüísticos, contenidos multidisciplinares, prestar atención a las competencias, en particular en lo que respecta al aprendizaje de lenguas extranjeras.

---

### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/CampusOne%20-%20Italy.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 9

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Ley de la Lengua de China
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> China
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Ministerio de Educación, República Popular China
■	<b>CONTACTO:</b> David Owen. RLN-East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La Ley de la Lengua de China se centra en la política para gestionar la estandarización del chino mandarín como lengua oficial nacional y la conservación de las restantes lenguas chinas. La Ley se aprobó el 1 de enero de 2.001 y es de aplicación en todo el territorio de la República Popular China. Debe implementarse a nivel provincial y local, aunque el responsable último a nivel nacional es el Ministerio de Educación. La Ley va acompañada de un manual y de una guía, que indican a las administraciones locales cómo implementar y gestionar la política.

El gobierno de la República Popular China ha implementado tres políticas lingüísticas principales, cuya última fecha de revisión es 2001:

1. Estandarización del chino.
2. Fomento de la importancia del inglés.
3. Conservación de las lenguas minoritarias.

La política fomenta el aprendizaje permanente y la movilidad, ya que busca desarrollar una sociedad de ciudadanos para los que el idioma no suponga una barrera al empleo en otros territorios, facilitando así la movilidad de personas tanto empleadas como desempleadas. Esto es especialmente interesante para las personas que se desplazan de las zonas rurales a las ciudades en las que no se habla su idioma o dialecto. Para poder trabajar en la administración, la empresa o en la educación se exige disponer de un certificado de nivel 2 o 3 en chino mandarín, según el puesto de trabajo. Para facilitar la estandarización del chino se implantó en 1.958 un sistema de pronunciación estándar basado en un alfabeto fonético denominado "hanyu pinyin".

El lenguaje escrito se basa en el sistema de caracteres simplificados. La existencia de un sistema de caracteres simplificados facilita un nivel de

alfabetización mucho mayor entre los grupos poblacionales con menor nivel de escolarización. El sistema debe implementarse a nivel provincial y local, aunque el responsable último a nivel nacional es el Ministerio de Educación. La Ley va acompañada de un manual de estudio de 305 páginas y de una guía de 347 páginas, que indican a las administraciones locales cómo implementar y gestionar la política. Estas dos publicaciones tienen contenidos diferentes.

El manual contiene definiciones detalladas, términos de referencia y ejemplos prácticos de los artículos a implementar. El capítulo 1 se centra en las disposiciones generales, el capítulo 2 en el uso del chino mandarín, y el capítulo 3 en la gestión y supervisión del programa. Los mensajes subyacentes al capítulo 1 son la necesidad de proteger a todas las lenguas chinas (como parte del patrimonio cultural del país) pero desarrollando e implementando una plataforma de comunicación común, tanto hablada (chino mandarín) como escrita (caracteres simplificados). La guía se centra más en la simplificación del chino escrito, y comprende una lista de caracteres ordenados por pronunciación y trazos, y se centra especialmente en los caracteres más complejos.

La Ley reconoce que aún es necesario utilizar caracteres tradicionales en determinadas circunstancias, incluyendo lugares históricos y contextos culturales, obras de arte caligráficas y grabado de sellos, inscripciones manuscritas y señales, y cuando su uso sea necesario en publicaciones, enseñanza e investigación. El gobierno ha emprendido la tarea de codificar algunas lenguas minoritarias para favorecer su conservación.

## **IMPACTO:**

La documentación clave para la evaluación continua del impacto de la Ley de las Lenguas es el informe anual "Informe de la situación lingüística en China", cuya última versión es de 2008. El informe 1.048 (del año 2.008) se basa en una investigación extensa realizada por todo el país sobre el desarrollo del impacto de la Ley de la Lengua. El estudio se lleva a cabo en todo el país, y lleva aproximadamente un año recopilar y analizar la información.

Esta investigación no cubre solo el uso del chino mandarín, sino también el uso de lenguas extranjeras (especialmente el inglés) y el uso de las lenguas y dialectos locales. La información sobre empleo se

obtiene mediante entrevistas con un espectro amplio de ciudadanos, y en el informe se incluyen ejemplos concretos de cada grupo objetivo, entre otros las empresas de propiedad extranjera, las empresas chinas en áreas económicas y comerciales, así como temas importantes como la cohesión social, aspectos dialectales y de estandarización lingüística. Para el estudio se recopila asimismo información sobre el creciente número de ciudadanos chinos que adquieren competencias lingüísticas en lenguas extranjeras (en particular, en inglés).

---

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

- Incremento de los niveles de alfabetización a nivel nacional mediante la simplificación de las estructuras o caracteres lingüísticos complejos.
- Equilibrio entre la implementación sistemática del uso de una lengua nacional y conservación de lenguas y culturas locales.
- Unificación de grupos étnicos diferentes a través de un sistema lingüístico y de escritura común.
- Proceso de seguimiento sistemático apoyado en unos recursos apropiados.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/China%20Language%20Law%20-%20China.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 10

**DENOMINACIÓN:** CITIES: Creación de herramientas informativas y lingüísticas para mejorar la sensibilización de las empresas en relación con la seguridad

**PAÍS DE ORIGEN:** Italia

**CATEGORIA:** Formación

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** COFIMP

**CONTACTO:** Francesca di Concetto. IRS, Istituto per la Ricerca Sociale. E-mail: fdiconcetto@irsonline.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El proyecto CITIES se diseñó para responder al importante flujo de trabajadores de los Balcanes que llegaban a Italia y Alemania para trabajar en PYMES del sector de la ingeniería mecánica y de la construcción. Se diseñaron herramientas lingüísticas para asegurar el reciclaje profesional de estas personas, así como para contribuir a su integración en los sistemas organizativos de las empresas.

Los contenidos del curso se centraron en el tema de la Seguridad Laboral. El proyecto CITIES se diseñó para una categoría concreta de trabajadores provenientes de países de Centroeuropa y de países del Este (Bulgaria, Polonia y Rumanía), que a menudo se encontraban con situaciones de discriminación en el trabajo. La idea de combinar la sensibilización en relación con la seguridad laboral y el conocimiento lingüístico podía contribuir significativamente a ayudar a estos trabajadores:

- a encontrar/mantener un trabajo;
- a mejorar sus competencias;
- a ser más competitivos en el mercado laboral;

Y de este modo:

- facilitando el aprendizaje y desarrollo de competencias lingüísticas técnicas;
- proporcionando apoyo para el aprendizaje del lenguaje utilizado cada día para poder participar en la vida socio-económica y cultural del país de destino y para superar problemas de comunicación e integración.

Los productos desarrollados fueron dos cursos de idiomas (italiano y alemán) basados en información y

materiales didácticos para ser impartidos en polaco, rumano y búlgaro. El curso se produjo en soporte papel y multimedia, y se desarrolló una versión en inglés para que el curso llegara a un número mayor de participantes de otros países además de los países objetivo.

Los beneficiarios del proyecto fueron trabajadores con un nivel A1-A2 de italiano conforme al MCEL, aunque el curso se diseñó para que fuera adecuado para principiantes, motivo por el cual todos los textos, excepto las pruebas de evaluación estaban en bilingüe.

No fue posible establecer una duración para completar la formación, al resultar imposible en la formación basada en el autoaprendizaje, por tratarse además de trabajadores. El objetivo formativo del curso no estaba relacionado con una evaluación de la eficacia en términos de cumplimiento de objetivos, sino que se centró en la calidad del aprendizaje.

El proyecto CITIES fue financiado por la Comisión Europea, aspecto que sin duda contribuyó a facilitar la realización de los productos (curso de italiano en papel, CR-ROM y en línea) y a costear los gastos del experto lingüístico y del experto en TIC encargados del diseño de la plataforma de formación. Una vez distribuidos los CD-ROMs y copias impresas del curso, se pueden imprimir nuevas copias, cuyo coste sería sufragado por las empresas. No se alcanzó ningún acuerdo con vistas a comercializar el producto.

## **IMPACTO:**

- Dos cursos de idiomas (italiano y alemán) basados en información y materiales didácticos para ser impartidos en polaco, rumano y búlgaro.
- Una versión en inglés para llegar a un número

mayor de participantes de otros países además de Bulgaria, Polonia y Rumanía.

---

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

La práctica se puede transferir a otro idioma, y el tema del curso (en el caso de CITIES, la seguridad laboral) se puede adaptar a distintos sectores

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/CITIES%20-%20Italy.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 11

■ **TÍTULO:** Aprendizaje de Idiomas Intercultural Multimedia

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Austria/China

■ **CATEGORÍA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Facultad de Educación a Distancia de la Universidad Shanghai Jiao Tong y la Facultad de Humanidades de Monash University - Shanghai Jiao Tong University Distance Education College and Faculty of Arts at Monash University.

■ **CONTACTO:** Carsten Ullrich. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El aprendizaje de idiomas intercultural y multimedia es la nueva frontera a la hora de mejorar las competencias de los estudiantes, basado en el uso de Internet y nuevas formas de interacción que son posibles en la actualidad con herramientas de la Red 2.0. En esta buena práctica se describe cómo se han utilizado estas tecnologías en una clase mixta para promover el aprendizaje de idiomas, especialmente las destrezas de comunicación oral, junto con un intercambio intercultural mediante herramientas colaborativas síncronas y asíncronas.

El caso de estudio de referencia implicó la participación conjunta de 82 estudiantes adultos chinos (de entre 20 y 30 años), matriculados en un centro que ofrece educación a distancia a través de Internet, en Shanghai, y 31 estudiantes (de entre 18 y 22 años), matriculados en una asignatura de un curso de grado "Chinese media studies" ("Estudios de Medios de Comunicación de China", o "CMS" en sus siglas en inglés), en Australia.

Los primeros participaron en línea en la unidad "Newspaper discussion" ("Debate sobre Prensa Escrita"), que se centraba en las noticias de actualidad, mientras que los segundos estaban interesados en las noticias y asuntos de actualidad chinos tanto a nivel interno como internacional. El experimento se desarrolló partiendo de lecturas y

puestas en común de temas y noticias de actualidad, tanto en inglés australiano como en chino, en un aula virtual creada con herramientas interactivas de la Red 2.0. Los experimentos duraron entre 13 y 15 semanas, con una media de 3 horas lectivas por semana, en las que los estudiantes trabajaban textos multimedia y se centraban en medios de comunicación de Internet.

Los participantes se reunían con sus profesores por videoconferencia con la aplicación Skype, para una primera presentación informal. Después se creaba una sala de conversación o chat para que los estudiantes pudieran comunicarse de manera simultánea. Los profesores habían elaborado unos primeros archivos multimedia y habían grabado unos vídeos en los que explicaban el funcionamiento básico de las herramientas y el planteamiento colaborativo de las clases. Este material se dispuso para poder consultarlo en la sección de "Preguntas Más Frecuentes" o "FAQ". Los participantes aprendieron a utilizar las herramientas y comenzaron después a cargar documentos y editarlos en la plataforma de manera compartida y asíncrona. Los profesores animaban a los participantes a que publicasen comentarios, cargasen documentos y continuaran desarrollando el trabajo realizado en el aula durante las sesiones lectivas.

#### IMPACTO:

- Participación de un total de 113 estudiantes de dos países: Australia y China.
- Desarrollo de una iniciativa de formación basada en herramientas de la Red 2.0.
- Producción de archivos multimedia y vídeos como metodología.

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El modelo de aprendizaje intercultural es efectivo y versátil y se podría transferir fácilmente a cualquier contexto de aprendizaje de idiomas. De hecho, aunque de alguna manera se obligó a los estudiantes a que se comunicaran en la lengua meta, la ventaja de esto fue que esto no les produjo ningún estrés, ya que podían comunicarse, de manera informal, con sus compañeros.

A continuación se incluyen algunas recomendaciones sobre la impartición y transferibilidad de las actividades en línea:

- el profesorado debiera cargar los materiales, actividades y documentos previamente grabados antes de la celebración de las sesiones lectivas en directo (importancia de planificar al detalle el orden del día de las reuniones);
- también es importante que los participantes puedan acceder a datos estadísticos sobre las actividades en línea, ya que esto proporciona un

- estímulo adicional para el aprendizaje;
- el profesorado debiera cargar la documentación lo antes posible, para estimular la motivación y el interés de los estudiantes;
- el profesorado debiera también procurar realizar un seguimiento de las actividades en línea y estimular la participación de los estudiantes.

No se dispone de información sobre si esta política concreta se ha transferido a otros sitios, pero hay cientos de estudios similares publicados en prensa especializada en los que se describe la realización de acciones experimentales basadas en el uso de herramientas de la Red 2.0 para el aprendizaje de idiomas. Lo que es importante aquí no es tanto las herramientas y sus funcionalidades, sino el planteamiento pedagógico subyacente a la actividad de formación.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Cross%20Cultural%20Language%20Learning%20-%20AUSTRALIA%20&%20CHINA.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 12

**DENOMINACIÓN:** Programa Nacional de Acción de los Países Bajos para las Lenguas Modernas

**PAÍS DE ORIGEN:** Países Bajos

**CATEGORÍA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** Gobierno de los Países Bajos

**CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La elaboración de un Programa Nacional de Acción (PNA o NAP, este último en sus siglas en inglés) para las Lenguas Modernas se produjo en 1.989 a raíz de un encargo del Gobierno de los Países Bajos, que se anticipó así a las nuevas demandas del Mercado Único Europeo, en vigor desde 1992.

Una serie de estudios confirmaron el crecimiento de la demanda de lenguas extranjeras, incluyendo lenguas "menores" como el ruso, el japonés y en particular el español, así como un aumento de la prestación de servicios de formación lingüística, aunque esto último en menor medida. El PNA también respondía a la sensación de que la prestación de servicios de formación lingüística no estaba a la altura de la creciente demanda de lenguas extranjeras. El hecho de que organizaciones del ámbito empresarial y comercial manifestaran esta preocupación contribuyó significativamente a resolverla de manera urgente.

El PNA es una expresión plena de la política de Formación Lingüística del país, y comprende 34 recomendaciones concretas respaldadas por el Gobierno:

- Control estricto de la formación en lenguas extranjeras, incluyendo un número máximo de idiomas disponibles, para promover así niveles más avanzados de competencia en un número menor de idiomas.
- Mejor coordinación entre los distintos programas de lenguas extranjeras en el sistema educativo.
- Un marco central de objetivos formativos para todo el sistema educativo.

El PNA está principalmente dirigido a la educación secundaria y a la formación profesional, desde donde se ha informado que se ha conseguido aumentar las posibilidades de aprender lenguas modernas, mejorar

la formación de los profesores y lograr el apoyo de las entidades, organizaciones y partes implicadas en la educación profesional. El PNA también tiene consecuencias para la enseñanza de idiomas desde entidades públicas y privadas, además de conllevar también una serie de consecuencias para la formación del profesorado.

La Oficina Nacional de las Lenguas se encargó de implementar el PNA entre 1.992 y 1.996. Cuando el mandato de la Oficina fue prorrogado, se hizo cargo del Plan el Instituto Nacional para el Desarrollo Curricular, entidad con importantes responsabilidades en el diseño de currículos y publicaciones en el ámbito de la enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras, hasta la actualidad.

La práctica política refleja claramente las nuevas demandas del mercado común de la Unión Europea y de la competitividad de Europa, así como el creciente aumento de la movilidad educativa y laboral dentro de la Unión Europea. Un aspecto importante del PNA era el objetivo de impulsar el aprendizaje y la enseñanza de lenguas extranjeras, haciendo especial hincapié en los idiomas de países vecinos, que, en el caso de los Países Bajos, son el francés y el alemán.

Esta iniciativa secunda las estrategias europeas sobre multilingüismo, ya que respaldó y desarrolló materiales de formación en nuevos idiomas tales como español, italiano, árabe, turco y ruso, algunos de los cuales son lenguas minoritarias o de inmigrantes. Se han publicado folletos, dirigidos a varios grupos de alumnos concretos, entre otros grupos de inmigrantes, para informarles sobre las posibilidades disponibles en este ámbito en los centros de enseñanza secundaria. Además existen centros de formación para profesores de español, árabe, turco y ruso.

El PNA además presentó una serie de recomendaciones al gobierno, entre otras, la de ofrecer incentivos para mejorar y mantener la motivación de los participantes y los beneficios laborales; internacionalización del currículum, contratación de hablantes nativos como lectores o ayudantes de cursos de idiomas, etc. El PNA también fomentó la movilidad de estudiantes y profesores mediante distintas iniciativas de trabajo en red, como las siguientes:

- Plataforma Europea, que organiza intercambios entre centros de educación secundaria, para mejorar las competencias lingüísticas, especialmente de los idiomas vecinos.
- Red para la Internacionalización de la Educación Secundaria (NIVO), que agrupa a centros de educación secundaria y les ofrece asesoramiento y pautas para el desarrollo de sus políticas de

internacionalización.

- Centro de Internacionalización de la Formación del Profesorado (CILO), que agrupa programas de formación para el profesorado que se ocupan de la internacionalización y centra su atención en un plan de internacionalización que incluye en su currículum un curso y unas prácticas obligatorias en el extranjero.
- Plataforma para la Formación Temprana en Idiomas Extranjeros (Plataforma VVTO), cuyo fin es promover en los Países Bajos la educación temprana en lenguas extranjeras en el sentido más amplio posible.

El PNA, los Planes de Acción y documentos estratégicos que han continuado con su trabajo reflejan importantes hechos geográficos y políticos relacionados con el aprendizaje de lenguas extranjeras en los Países Bajos, donde la

---

## IMPACTO:

- Mejora de las posibilidades de aprendizaje de lenguas extranjeras en la educación secundaria y profesional, a través de la concentración y diversificación de la oferta formativa.
- Cada año más de 20.000 alumnos viajan al extranjero como parte de programas europeos

nacionales y bilaterales de internacionalización.

- Obtención de datos relativos al aprendizaje de idiomas en todas las fases del sistema educativo. La información recopilada ha sido un recurso útil para debatir el tema a nivel europeo.
- Buena base para la toma de decisiones políticas

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

No se dispone de información sobre la transformación del programa, pero el PNA se podría transferir adaptándolo primero a cada contexto regional y nacional. El contexto político es particularmente importante a la hora de adoptar una Política Lingüística. Si un plan o política de esta naturaleza no satisface las prioridades o intereses políticos actuales (que pueden ir más allá de lo estrictamente lingüístico o educativo) lo más probable es que fracase. Por ejemplo, considerar que las tradicionales fortalezas lingüísticas de los Países Bajos, que han sido tan importantes por la situación geopolítica del país, estaban en peligro, y que esto podría tener efectos negativos a nivel económico y político para el país, podría ser un factor importante a la hora de elaborar el Plan Nacional.

Dado que los procedimientos de desarrollo y de implementación han cumplido las expectativas, otros países (y regiones) pueden considerar la posibilidad de trabajar en esa línea. En caso de futuras

transferencias, se considera que los elementos clave para el éxito de la iniciativa son los siguientes:

- Un período de investigación inicial en el que se cuente con expertos en la materia.
- Análisis de prioridades basado en datos verificables.
- Participación activa de las partes implicadas.
- Planteamiento de cambio a largo plazo.

Dado que el eje central de las fortalezas del PNA es su enfoque basado en datos, el programa es extremadamente flexible y aplicable en una gama de contextos. No se trataría tanto de aplicar las prioridades concretas identificadas por el PNA a un nuevo contexto nacional o regional, sino más bien de adaptar su metodología para llevar a cabo un nuevo análisis que llevara a la definición de un plan concreto para un lugar concreto, implicando en el proceso a los grupos de interés y a los responsables políticos.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Dutch%20National%20Action%20Programme%20-%20The%20Netherlands.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 13

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Marco Lingüístico del Este de Inglaterra
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Reino Unido
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> RLN-East (Red Regional de las Lenguas del Este de Inglaterra)
■	<b>CONTACTO:</b> David Owen. RLN-East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Marco Lingüístico del Este de Inglaterra es un documento que proporciona las prioridades clave para el desarrollo de las competencias lingüísticas y culturales necesarias en el mercado laboral en los seis condados de la región. Apoyándose en otros dos documentos detallados, a saber, el "Informe de las Comunicaciones Internacionales" ('International Communications Scoping Report') de marzo de 2.008 y "Las Lenguas y la Cultura para el Comercio Internacional: Informe de Evaluación" del proyecto "Train to Gain" ('Language & Culture for International Trade: Evaluation Report') de mayo de 2.008, el Marco está diseñado como una guía para las partes interesadas en la que se presentan los temas a tratar y las empresas a las que prestar apoyo. Se desarrolló por primera vez en octubre de 2.005 y se actualizó en agosto de 2.009.

El marco se ocupa de varias áreas combinadas: el desarrollo de capacidades de los exportadores de la región en relación con sus competencias de gestión internacional, la capacitación lingüística que puede ofrecer un atractivo añadido para la inversión extranjera, el reforzamiento de la relación entre la educación y la empresa para proporcionar a la región un suministro de jóvenes trabajadores con

competencias lingüísticas combinadas con otras áreas de especialización, el aprovechamiento de las competencias lingüísticas y culturales que poseen los trabajadores inmigrantes y las comunidades multinacionales, el apoyo a los sectores económicos prioritarios de la región, y el apoyo a las entidades públicas que se encuentran con obstáculos lingüísticos y culturales.

Los estudios que formaban parte de los proyectos basados en el Marco preguntaron a las empresas acerca de distintos factores: objetivos empresariales, objetivos del aprendizaje, idiomas y niveles, habilidades actuales, necesidades logísticas (espacio, tiempo), situaciones en las que se debería centrar la formación y tipos de conversación concretos necesarios para el personal de la empresa. Una manera importante de promover las ventajas de invertir en competencias lingüísticas y culturales es el reconocimiento de la importancia de éstas para los mediadores y proveedores de formación y para los asesores empresariales, ya que estos son quienes se ocupan a jornada completa de interactuar con las empresas.

#### IMPACTO:

El Marco Lingüístico del Este de Inglaterra ha permitido desarrollar un enfoque coordinado para el apoyo público a la inversión en competencias lingüísticas y culturales con el objeto de mejorar economía de la región.

Este enfoque incluye la formación lingüística, la sensibilización cultural, traducción e interpretación, desarrollo de recursos (incluido el sitio web [\[east.com\]\(http://www.rln-east.com\)\), trabajo en red y desarrollo de proyectos. Ha desarrollado actividades eficaces de sensibilización en el sector de apoyo a las empresas, en el sector público y en el educativo. La región del Este de Inglaterra tiene un historial envidiable de apoyo público al desarrollo de las competencias lingüísticas y culturales. RLN East se constituyó en 2005 para llevar la agenda de las competencias lingüísticas y culturales en la empresa en la región, y lo ha hecho de manera](http://www.rln-</a></p></div><div data-bbox=)

aún más coordinada y eficaz para beneficiar a todas las partes implicadas.

El enfoque del Marco garantiza que con el tiempo un gran número de organizaciones no solo las del ámbito lingüístico han ido reconociendo la importancia de las competencias lingüísticas. Esto además alivia la necesidad de tener que recurrir constantemente al uso de fondos públicos para desarrollar proyectos aislados.

El Marco se ocupa del aprendizaje permanente en su relación con necesidades laborales contextualizadas, y lo hace en una amplia variedad de áreas. Para

empezar, fomenta un mayor conocimiento y uso de una gama de idiomas, en la que se mezclan los idiomas "tradicionales" que se enseñaban en el colegio (francés, español y alemán) con los idiomas maternos de los trabajadores inmigrantes (polaco, portugués y ruso) y con los que representan a otros mercados internacionales clave (chino, árabe y japonés). Para mantenerlo al día, los representantes del Marco mantienen conversaciones periódicas con las empresas, tanto PYMES como grandes multinacionales. Cada año se hacen unas 100-120 visitas a empresas.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:






- La formación debería responder a necesidades de formación lingüística identificadas, y lo lógico es aplicar un enfoque sectorial al desarrollo del proyecto.
- Se deberían aprovechar al máximo las competencias lingüísticas de los trabajadores inmigrantes, estableciendo vínculos entre el crecimiento empresarial en los mercados internacionales y el uso de esos idiomas en las comunidades.
- Establecer un conducto que lleve la capacitación lingüística desde el sector educativo hasta el mercado laboral mediante el desarrollo de la relación entre la educación y la empresa. Debería buscarse un equilibrio entre los idiomas tradicionalmente impartidos en los colegios y los idiomas nuevos en la educación pero trascendentes para el comercio internacional.
- Se debe buscar un equilibrio entre los programas lingüísticos y culturales aislados y la integración de contenidos lingüísticos y culturas en los programas normalizados.
- Se debe mantener el diálogo entre los gestores de fondos y los representantes de empresas, para poder tener así una visión más clara de qué cualificaciones (de nivel bajo o alto) encajan con lo que demandan las empresas y con los requisitos de las fuentes de financiación.
- Se deben reconocer las distintas necesidades de las empresas en términos de formación basada en tareas, ya que algunos empleados no necesitan alcanzar un nivel alto de dominio del idioma aunque podría venirles bien tener un conocimiento básico del mismo.
- En aquellos casos en los que los trabajadores necesiten alcanzar un nivel mayor de dominio de un idioma, se debería disponer de un segmento transversal de personal que ya posea esas competencias lingüísticas.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/EoE%20Language%20Framework%20-%20UK.pdf>

## BUENA PRÁCTICA 14

	<b>DENOMINACIÓN:</b> eELP, Portfolio Electrónico Europeo de las Lenguas
	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> Francia
	<b>CATEGORIA:</b> Política
	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Universidad Montesquieu – Bordeaux IV
	<b>CONTACTO:</b> Anne Marie Barrault. Université Montesquieu – Bordeaux IV. E-mail: anne-marie.methy@u-bordeaux4.fr

## RESUMEN EJECUTIVO:

La versión 1.0 del Portfolio Electrónico Europeo de las Lenguas ("eEuropean Language Portfolio") se desarrolló en el marco de un partenariado informal compuesto por centros de educación superior. El desarrollo de la versión 2.0, que ha sido homologada por el Consejo de Europa, fue financiado por un único centro, la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV.

La Universidad Montesquieu-Bordeaux IV tiene una larga trayectoria en el uso del Portfolio Europeo de las Lenguas (PEL o ELP, éste último en sus siglas en inglés). El PEL se implantó en 2003, y desde entonces se ha ido reorganizando progresivamente la enseñanza de inglés en todo el programa de estudios de Derecho y Económicas de la Universidad. Por este motivo se puede considerar más como una iniciativa de política lingüística que como una iniciativa de formación. La financiación necesaria para el nuevo desarrollo se obtuvo habida cuenta del potencial que presentaba la versión anterior para el fomento del multilingüismo en el panorama universitario internacional y de la mejora de la empleabilidad de los estudiantes mediante el desarrollo de sus competencias multilingües y de sus cualificaciones conforme se detallan en el EQF-MEC (Marco Europeo de las Cualificaciones).

El aspecto innovador de este PEL es que comprende una base de datos que puede abrirse a las empresas interesadas en las competencias lingüísticas de los estudiantes para cometidos a corto o largo plazo. Al mismo tiempo, este Portfolio Electrónico es técnicamente una declaración política a favor del software de código abierto y del control por parte

del usuario que acceda al Portfolio. La elección de un software de código abierto también garantiza que, una vez que se distribuya el Portfolio Electrónico entre los centros de educación superior, se creará una comunidad de desarrolladores que mejorarán sus funcionalidades, por ejemplo, permitiendo su integración con los Sistemas de Gestión de Contenidos de las universidades, que son los sistemas utilizados por los administradores de sitios web y el profesorado que les permite publicar información en línea, en un sitio web, en Dokeos, Moodle u otros sistemas.

Puesto que está muy orientado a la empleabilidad, el Portfolio Electrónico está plenamente alineado con las más recientes declaraciones políticas a nivel europeo y regional acerca de la importancia de la movilidad para impulsar la inclusión social. Los estudiantes de comunidades inmigrantes son uno de los principales grupos objetivo del Portfolio Electrónico, por ser éste el lugar en el que pueden desplegar sus competencias plurilingües.

Sin embargo, el eELP constituye una herramienta de política lingüística mucho más amplia. No sólo ha llevado a la reorganización de la enseñanza del inglés en la universidad en la que se ha implantado, sino que ha reposicionado a la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV en su totalidad como centro de investigación de políticas lingüísticas, ya que las innovaciones de ingeniería pedagógica relacionadas con los idiomas están siendo objeto de una gran atención internacional en términos de investigación, consorcios y proyectos.

El eELP se distribuirá gratuitamente entre los centros de educación superior, directamente o a través de Asamblea Nacional de Centros de Idiomas de la Educación Superior ("Rassemblement National des Centres de Langues de l'Enseignement Supérieur"), la división francesa de la Asociación Europea de Centros Universitarios de Idiomas ("European Association

of University Language Centres" o CERCLES, en sus siglas en inglés). Esto garantizará su transferencia a otros contextos locales, nacionales, europeos y globales.

---

### **IMPACTO:**

- Apoya el uso de los niveles del MCER en todo el programa de estudios.
- Apoya el multilingüismo.
- Incluye incentivos para mejorar y mantener la motivación del estudiante de idiomas y su empleabilidad.
- Refleja la estrategia regional para la empleabilidad y la interculturalidad.
- Se orienta al aprovechamiento de los recursos lingüísticos de las lenguas minoritarias y las comunidades de inmigrantes.
- Favorece el trabajo en red internacional y/o la movilidad internacional.
- Integra el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF-MEC) con sistemas transparentes de validación / créditos.

---

### **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

No parece haber ningún obstáculo para su transferencia multirregional, en el marco de un consorcio europeo o global. Se puede transferir a asociaciones de profesores, Instituciones de

Enseñanza Superior, regiones y estados. Se puede implementar de manera rápida y útil.

---

### **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/eEuropean%20Language%20Portfolio%20-%20FRANCE.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 15

**DENOMINACIÓN:** EUROVOLT. Enseñanza de idiomas con fines profesionales a través de Entornos Virtuales de Aprendizaje

**PAÍS DE ORIGEN:** Austria

**CATEGORIA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:**

**CONTACTO:** Inge-Anna Koleff. E-mail: inge-anna.koleff @vhs.at

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El uso de las TIC en el aprendizaje de idiomas con fines profesionales (VOLT, en sus siglas en inglés o VOLL en sus siglas en alemán) puede contribuir a mejorar la eficacia del aprendizaje. El curso EUROVOLT muestra cómo el uso de los Entornos Virtuales de Aprendizaje (VLE, en sus siglas en inglés) puede ofrecer actividades para practicar las cuatro destrezas lingüísticas, y hasta cierto punto también la de expresión oral. Los participantes en la formación crean sus propias unidades didácticas (como modelo) en cualquier plataforma (por ejemplo, en Moodle, o cualquier otro VLE). Y además apoya el empleo.

El proyecto EUROVOLT quedó finalista en los Premios "European Regional Champion Award" en su edición de 2.007, en la categoría de Empleo. El premio europeo "European Employment Champion" se concede a una iniciativa regional que logra crear puestos de trabajo o estimula el empleo, bien atrayendo inversiones extranjeras, desarrollando programas de formación o coordinando políticas de empleo con otras regiones o ciudades.

El curso para profesores ofrece una herramienta de colaboración en línea entre profesores, colegas y tutores. El intercambio con las personas en formación

es fundamental y exige conectarse varias veces a la semana y participar en los debates en línea. El proyecto coopera y colabora con proyectos europeos y entidades socias de su ámbito en toda Europa.

El nivel del MCER exigido para el curso de formación para Profesores y Formadores de Idiomas es el B2 o superior, y está homologado por ICC, la Red Europa para las Lenguas ("ICC/The European Language Network") dentro del Plan de Formación para Profesores Euroolta ("Euroolta Teacher Training Scheme"), el Instituto WeiterbildungAkademie de Austria (4 créditos ECTS) y la Universidad Donau Universität Krems de Austria (3 créditos ECTS). Los créditos ECTS son los créditos del Sistema de Transferencia de Créditos Académicos de la Comunidad Europea.

Además, los materiales producidos y utilizados y las plantillas creadas para establecer los criterios de calidad constituyen un fondo documental de buenas prácticas de toda la Unión Europea, que puede ser emulado por centros de formación y educación de toda Europa. La transferibilidad no es necesaria, ya que cualquier profesor o formador de idiomas puede matricularse.

#### IMPACTO:

- Refleja las políticas europeas y regionales sobre multilingüismo.
- Incluye incentivos para mejorar y mantener la motivación del estudiante de idiomas y su empleabilidad.
- Refleja la estrategia regional para la empleabilidad
- y la interculturalidad.
- Fomenta el trabajo en red y/o la movilidad internacional.
- Se puede implementar de manera rápida y útil.

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Esta iniciativa está lista para su transferencia libre de obstáculos.

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Eurovolt%20-%20Austria.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 16

■ **DENOMINACIÓN:** ECR, Revisión de Comunicaciones para la Exportación

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido

■ **CATEGORIA:** Política

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Red Regional de Idiomas; programa gestionado a nivel nacional por la UKTI, Agencia de Comercio e Inversión del Reino Unido

■ **CONTACTO:** David Owen. RLN-East, Regional Language Network East E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

---

El ECR es un programa nacional desarrollado por la Agencia de Comercio e Inversión del Reino Unido para el Este de Inglaterra (UK Trade & Investment, UKTI) e impartido en Inglaterra y Gales por las Cámaras de Comercio. Su objetivo es ayudar a las empresas a que desarrollen su estrategia de comunicación internacional, revisando sus fortalezas y debilidades lingüísticas y culturales y los recursos lingüísticos que ya poseen. En 2.010 se desarrollaron dos ediciones del ECR, el tradicional, que se ocupaba de todas las áreas descritas, y una versión alternativa que se centró en la internacionalización de los sitios web de las empresas.

En Inglaterra y Gales esta revisión se compone de dos fases, mientras que en la región del Este de Inglaterra se compone de 3. En la primera fase se mantiene una primera conversación telefónica entre el consultor de ECR y la empresa, con el objeto de obtener información general sobre su estrategia de exportación y las competencias lingüísticas generales del personal, a la que se acompaña la correspondiente investigación documental, como por ejemplo un análisis de su sitio web.

La segunda fase comprende una visita de medio día a la empresa, para comprobar la documentación promocional, el empaquetado de productos, los manuales y folletos de instrucciones, y para comprobar la competencia lingüística del personal, y con todo ello se elabora un informe detallado.

La fase tercera es un servicio de seguimiento prestado por RLN East, cuyo papel es desarrollar con la empresa las recomendaciones incluidas en el informe a nivel práctico, incluyendo la mejora de las competencias lingüísticas y culturales.

La revisión ECR está directamente relacionada con el ámbito laboral, ya que el análisis y las recomendaciones se basan en las circunstancias reales de la empresa y en sus planes para el mercado de la exportación. La revisión incluye un informe en el que se presentan los siguientes elementos:

- Una tabla con las fortalezas y debilidades de sus comunicaciones actuales contrastados con las buenas prácticas a nivel internacional.
- Recomendaciones prácticas, personalizadas para la empresa y resumidas en un plan de acción.
- Información sobre posibles proveedores y los costes de implementación de las recomendaciones.
- Guías prácticas con consejos generales más detallados para implementar las recomendaciones.

Cada año UKTI concede unos galardones a la exportación, incluido uno en la categoría 'International Communications' ('Comunicaciones Internacionales'). Los galardonados (uno por año) a nivel regional deben demostrar la diferencia que ha supuesto para sus exportaciones la inversión en mejorar su capacidad lingüística y cultural. Los estudios de caso suelen ser producidos por la BBC y se publican en el sitio web [http://www.britishchambers.org.uk/zones/export/export-communications-review/an-export-communications-review-really-works\\_1.html](http://www.britishchambers.org.uk/zones/export/export-communications-review/an-export-communications-review-really-works_1.html). Los casos se pueden filtrar por regiones del Reino Unido, sector de actividad, consultor de ECR o continente de destino. Durante las reuniones sobre las competencias lingüísticas del personal, se facilita a la empresa una tabla en formato A4 horizontal con las competencias detalladas del MCER. Los consultores y los representantes de la empresa revisan las competencias del personal basándose en esos descriptores.

## IMPACTO:

- El objetivo total para 2.010-11 era alcanzar 265 empresas participantes en el programa ECR. El objetivo se ha cumplido sobradamente, habiendo participado 363 empresas en febrero de 2.011. El plan lo gestionan los representantes de la empresa, que costea el 50% de la revisión. Se trata de un plan a largo plazo, ya que las acciones se enmarcan en los programas "Passport to Export" ("Pasaporte a la Exportación", o "P2E" en sus siglas en inglés), de 2 años de duración, y "Gateway to Global Growth" ("Pasarela al Crecimiento Global", o "G3" en sus siglas en inglés), de 1 año de duración, lo que supone una duración conjunta de 3 años.
- El impacto del programa se basa en el crecimiento de las ventas de exportación mediante la reducción de los obstáculos al comercio. Esta información se obtiene del sistema nacional de "Estudio de Seguimiento del Impacto en el Desempeño" (o "PIMS" en sus siglas en inglés). Las cifras de 2.010-11 ofrecen un porcentaje de Calidad de Servicio del 77% y de Satisfacción con el Servicio del 75%. En la región del Este de Inglaterra ese sistema se complementó en 2.009 con una evaluación independiente del servicio de seguimiento prestado por la Agencia de Comercio e Inversión del Reino Unido (UKTI) en el marco de ECR.
- Las ventajas del plan que se destacan ante las empresas son las siguientes:
  - Ayuda a mejorar las exportaciones.
  - Ayuda a mejorar la competitividad del negocio.
  - Proporciona un plan de acción para mejorar las comunicaciones.
  - Mejora las relaciones con los distribuidores, socios y clientes extranjeros.
  - Mejora la confianza para enfrentarse al reto de nuevos mercados

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Lograr la implicación de las entidades intermediarias de apoyo a las empresas a efectos de sensibilización acerca de la importancia de las capacidades lingüísticas y culturales.
- Potenciar la implicación de las empresas a través de un sistema de ayudas parciales (lo ideal es un 70% de ayuda y un 30% de inversión de la empresa).
- Ofrecer una gama variada de tipos de Revisión ECR según las necesidades lingüísticas de la empresa.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.ilama.org/uploads/documents/Export%20Communication%20Report%20-%20UK.pdf>

## RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

### BUENA PRÁCTICA 17

- 
- DENOMINACIÓN:** GRETA Asociación de Centros de Formación Profesional)

---

  - PAÍS DE ORIGEN:** Francia

---

  - CATEGORIA:** Política

---

  - PROPIETARIO/PROMOTOR:** Ministerio de Educación

---

  - CONTACTO:** Catherine Coussi. E-mail: [catherine.coussi@ac-bordeaux.fr](mailto:catherine.coussi@ac-bordeaux.fr)
- 

#### RESUMEN EJECUTIVO:

GRETA es una red de proveedores de centros de formación profesional que se extiende por más de 6.000 localidades de Francia y que ofrece cursos en una gran variedad de temas, incluyendo los idiomas. De manera general, la formación en la Red GRETA está financiada por el Estado (la mitad de las personas en formación) y por empresas (un tercio de las personas en formación). GRETA refleja las políticas regionales y europeas sobre multilingüismo en el sentido de que la formación se puede impartir según demanda, en un número casi ilimitado de idiomas, en todos sus niveles y en distintas modalidades: en grupos, individual, por teléfono, mediante plataformas multimedia, presencial en el centro de formación, comiendo con el formador, por internet, etc.

La oferta de formación en un número ilimitado de idiomas es algo que se puede alcanzar potencialmente, de los más a los menos demandados. La formación se puede centrar en uno o varios niveles a alcanzar o en una o varias competencias a adquirir. La formación la imparten profesores acreditados por el Estado o formadores experimentados. Siempre que se puede, se ofrece la posibilidad de obtener el correspondiente certificado.

El régimen fiscal con el que opera GRETA permite ofrecer cursos a unos precios que varían en función del puesto laboral y nivel de ingresos. En Francia toda persona empleada tiene derecho a recibir formación de idiomas en virtud del denominado "Derecho individual a la formación" o "DIF", que es un sistema por el que se conceden un número de horas de formación. Conforme al DIF toda persona empleada tiene derecho a 20 horas de formación gratuita, que se pueden utilizar para seguir cursos de idiomas. Este sistema hace que la formación lingüística sea totalmente accesible por todo el país.

Esta formación se dirige a personas empleadas pero también a los desempleados, por ejemplo personas que están buscando trabajo, o que están en proceso de reciclaje, e inmigrantes. El curso puede ser de idiomas con fines específicos o generales, para un sector de actividad concreto o para satisfacer un tipo concreto de necesidades, según se estime oportuno mediante un análisis de necesidades que se realiza previo a la formación. Se pueden valorar todas las combinaciones de idiomas, sectores y fines.

---

#### IMPACTO:

- Apoya el multilingüismo.
- Incluye incentivos para mejorar y mantener la motivación del estudiante de idiomas y su empleabilidad.
- Refleja la estrategia regional para la empleabilidad
- Fomenta el trabajo en red y/o la movilidad internacional.
- y la interculturalidad.

---

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Esta política se puede transferir a un consorcio regional o transregional de centros de formación de idiomas

---

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/GRETA%20-%20France.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 18

---

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> Método IDECOLI: Identificación y Análisis de las Competencias Lingüísticas Profesionales - CLP
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> España
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Servicio Navarro de Empleo
■	<b>CONTACTO:</b> Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

---

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La metodología IDECOLI busca identificar las Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP) en entornos de trabajo y propone este elemento como concepto básico sobre el que estructurar y desarrollar todos los procesos de formación en idiomas con fines profesionales.

El concepto de Competencia Lingüística Profesional (CLP) es el eje en torno al que gira el Programa LINGUA EMPRESA, promovido por el Servicio Navarro de Empleo como una transposición del MCER al aprendizaje de idiomas con fines profesionales.

El concepto de CLP permite centrar la formación en las necesidades reales de los empleados y empresas, y se puede aplicar durante todo el proceso de formación en idiomas: desde la identificación de las necesidades lingüísticas y el diseño de programas de formación basados en las CLP, hasta el desarrollo de contenidos de formación a medida para las CLP y el seguimiento y evaluación de la formación, teniendo en cuenta la adquisición de las competencias objetivo para las CLP seleccionadas.

Conforme a la metodología IDECOLI, las CLP representan el comportamiento que puede observarse en trabajadores en el desempeño de trabajos que implican el uso de un idioma extranjero. Esto es aplicable independientemente de las competencias, ya se trate de comprensión oral, comprensión escrita, expresión oral, interacción oral o expresión escrita. Las CLP se expresan en términos de comportamiento más que de aptitudes o conocimientos que ya se poseen, y se refieren a qué debería ser capaz de hacer un trabajador al desempeñar una tarea laboral que implica el uso de un idioma extranjero.

A partir de un primer estudio de informes existentes sobre el aprendizaje de idiomas basado en tareas y

sobre las tareas reales llevadas a cabo en empresas a nivel regional en las que se utilizan lenguas extranjeras, se han identificado 25 CLP generales, que son aplicables en general a cualquier tipo de trabajo, por ejemplo: atender y guiar a visitantes de la empresa, comprender documentos e informes técnicos complejos, dirigir reuniones de negocios, hacer presentaciones orales profesionales, etc.

Cada CLP se desglosa en la llamada Tabla IDECOLI, en la que describe la CLP en términos de aptitudes lingüísticas, esto es, lo que una persona sabe o no sabe sobre una lengua, además de establecer el nivel lingüístico óptimo para dominar dicha CLP (A2, C1...). Esta disposición se lleva a cabo mediante el uso de un corpus de 150 descriptores "can-do" que indican qué puede hacer una persona en cada nivel en lo que respecta a las distintas aptitudes lingüísticas. Las tablas IDECOLI contienen los descriptores que se corresponden en cada nivel del MCER con cada aptitud lingüística para cada CLP, hasta el nivel que se considera ideal para el desarrollo de cada CLP. Así, cada trabajador puede comenzar a trabajar de manera adecuada su CLP en el nivel que le corresponde para lograr por último el nivel óptimo. La lista de las 25 CLP identificadas en el marco de Lingua Empresa, así como ejemplos de tablas IDECOLI están disponibles en el sitio web oficial del programa en [www.linguaempresa.es](http://www.linguaempresa.es).

A partir de un segundo estudio realizado con más de 1.000 personas trabajadoras en empresas sobre el uso y relevancia de las CLP identificadas, se han identificado 8 Perfiles Lingüísticos Profesionales (Ver Buena práctica 'Encuesta IDECOLI'), que permiten por un lado evitar tener que hacer una evaluación completa de las necesidades de los trabajadores y por otro diseñar programas de formación a medida para dichos perfiles lingüísticos profesionales.

En cuanto a sus aspectos innovadores, se pueden destacar las siguientes características:

- El método no está limitado a un idioma concreto, ya que las CLP son genéricas y se pueden utilizar para la formación en cualquier idioma.
- Se adapta el proceso de formación al uso real que los trabajadores hacen del idioma en la empresa.
- Proporciona pautas para la estrategia de formación de la empresa en el campo de las lenguas extranjeras.
- Las CLP pueden servir para guiar la definición de objetivos de la formación y los descriptores se pueden utilizar como criterios de evaluación
- Permite a las empresas y a los trabajadores medir la rentabilidad del proceso de formación (en términos de financiación, dedicación de

tiempo, satisfacción, etc.) con mayor nivel de transparencia.

- Proporciona una herramienta innovadora a los capacitadores lingüísticos, que pueden así prestar a sus clientes unos servicios con un mayor valor añadido.

En el marco del programa LINGUA EMPRESA, utilizando las CLP se han identificado las necesidades lingüísticas de más de 25 trabajadores en empresa, 100 trabajadores han recibido formación siguiendo programas de formación diseñados sobre la base de las CLP, 50 profesores de idiomas han recibido formación sobre el uso de las CLP, y se han identificado y elaborado más de 500 módulos y actividades vinculadas a las CLP.

---

## IMPACTO:

- Identificación de 25 Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP) genéricas.
- Desglose de 25 CLP mediante descriptores.
- Identificación de las necesidades lingüísticas de 27 trabajadores en empresa conforme al concepto de CLP.
- Identificación de más de 500 recursos formativos y desarrollo de 25 nuevos contenidos formativos vinculados a CLP concretas.
- Implementación piloto de 14 programas de

formación con 12 empresas y 27 trabajadores, y de 12 cursos piloto de idiomas conforme a la Metodología IDECOLI en 4 centros de formación para el empleo en los que participaron más de 100 trabajadores.

- Diseño de 5 módulos formativos dirigidos a profesores de idiomas para transferir la metodología IDECOLI (190 horas lectivas).

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

La identificación de 25 CLP genéricas permite:

- Valorar necesidades lingüísticas concretas, identificando las CLP aplicables a un puesto de trabajo o funcionalidad concreta,
- Definir perfiles lingüísticos genéricos, que se pueden diseñar basándose en el resultado de estudios realizados entre los trabajadores de un perfil profesional idéntico o similar. En el marco del programa LINGUA EMPRESA se han diseñado 8 perfiles, pero se podrían desarrollar más en función de la valoración que se haga utilizando un enfoque geográfico o sectorial.

Así, el método es transferible de inmediato como una herramienta política y como herramienta formativa:

- Como política lingüística pública, la metodología IDECOLI está lista para su implementación en todos los procesos de formación que vaya a realizar cualquier parte interesada en promover

un nuevo enfoque en la formación de idiomas, al tratarse de un enfoque de aprendizaje de idiomas centrado en las tareas. Además, el método IDECOLI de identificación de CLP permite, de ser necesario, identificar y desglosar otras CLP.

- Como herramienta formativa, las Tablas IDECOLI hacen que el uso de las CLP resulte más fácil para los capacitadores lingüísticos, al desglosar y describir las CLP, además de contar con las herramientas desarrolladas por el programa LINGUA EMPRESA: herramienta en línea para la identificación de necesidades lingüísticas basadas en las CLP (Gestor FORLINGUE), pautas para diseñar programas de formación basados en las CLP (MELISSA), disponibilidad de módulos y actividades de formación vinculadas a las CLP, por citar algunas.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/IDECOLI%20Method%20-%20SPAIN.pdf>

## BUENA PRÁCTICA 19

■	<b>DENOMINACIÓN:</b> IDECOLI (Encuesta IDECOLI para la identificación de Perfiles Lingüísticos Profesionales (PLP))
■	<b>PAÍS DE ORIGEN:</b> España
■	<b>CATEGORIA:</b> Política
■	<b>PROPIETARIO/PROMOTOR:</b> Servicio Navarro de Empleo
■	<b>CONTACTO:</b> Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

## RESUMEN EJECUTIVO:

En 2.009, en el marco del Programa LINGUA EMPRESA, el Servicio Navarro de Empleo realizó una encuesta dirigida a identificar las Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP) que los trabajadores utilizan en su trabajo cotidiano. La información obtenida permitió identificar distintos Perfiles Lingüísticos Profesionales (PLP).

Las CLP representan el comportamiento que puede observarse en trabajadores en el desempeño de trabajos que implican el uso de un idioma extranjero. Las CLP fueron desarrolladas conforme a la Metodología IDECOLI, otro proyecto de LINGUA EMPRESA, también incluido como Buena práctica, y de la que el presente estudio toma su nombre (Encuesta IDECOLI).

La metodología IDECOLI permitió identificar 25 CLP genéricas, aplicables en general a cualquier tipo de trabajo, por ejemplo: atender y guiar a visitantes de la empresa, comprender documentos e informes técnicos complejos, dirigir reuniones de negocios, hacer presentaciones orales profesionales, etc.

Estas CLP se incluyeron en un cuestionario dirigido a una muestra de 2.000 trabajadores de distintas empresas situadas en Navarra inmersas en actividades de internacionalización o de exportación, para obtener información relativa a dos áreas:

- La frecuencia con la que se ponen en práctica dichas 25 CLP; y
- la importancia que se da a su uso en el desempeño de sus tareas cotidianas.

Los resultados de la encuesta se presentaron en un informe que permitió definir distintos Perfiles Lingüísticos Profesionales (PLP), partiendo de las CLP más utilizadas y mejor valoradas por los distintos perfiles profesionales. Así se definieron dos grupos de

perfiles:

**PLP basados en el contexto**, determinados mediante la identificación de grupos de CLP asociados a la implementación de una serie de tareas aplicables a distintos puestos de trabajo. Conforme a esta definición se identificaron 4 PLP:

1. PLP para la búsqueda, redacción y/o lectura de documentos: compuesto de 5 CLP.
2. PLP para dirigir reuniones profesionales: compuesto de 4 CLP.
3. PLP para presentaciones, dirección y gestión de reuniones profesionales en inglés: compuesto de 6 CLP.
4. PLP para servicio de atención al cliente y gestión de ventas: compuesto de 5 CLP.

**PLP basados en el puesto de trabajo**, reuniendo las CLP asociadas con distintos puestos/perfiles, caracterizados por el uso de las CLP. Conforme a esta definición se identificaron los siguientes PLP:

1. PLP para personal técnico: compuesto de 14 CLP.
2. PLP para personal administrativo: compuesto de 5 CLP.
3. PLP para directivos o ejecutivos: compuesto de 13 CLP.
4. PLP para gestión de ventas: compuesto de 14 CLP.

Los PLP resultantes se han diseñado sin tener en cuenta la lengua extranjera utilizada por los encuestados. Los PLP pueden hacer más fácil la definición y organización de programas de formación con fines profesionales, ya que:

- Permiten adaptar el proceso formativo al uso real que los trabajadores hacen de los idiomas en la empresa, ya que la formación se ajusta a medida a dichos perfiles lingüísticos profesionales.
- Proporcionan pautas para la estrategia de formación de la empresa en el ámbito de

los idiomas extranjeros sin tener que realizar una evaluación completa de las necesidades lingüísticas de los trabajadores.

La encuesta también proporcionó información sobre las lenguas extranjeras concretas que necesitaban los trabajadores y sobre los vínculos entre idiomas y actividades económicas. En el caso de Navarra, se descubrió que los idiomas más demandados

eran el inglés, el francés y el alemán; el francés se utilizaba ampliamente en las empresas del sector agroalimentario, y el alemán en el sector de la automoción. Evidentemente, estos resultados se corresponden a su contexto, y responden a las dinámicas y características de los sectores económicos e industria de Navarra.

---

## IMPACTO:

- Identificación de 8 Perfiles Lingüísticos Profesionales (PLP) genéricos.
- Identificación de las necesidades lingüísticas con fines profesionales de una muestra relevante de

trabajadores (916 encuestados) de una región concreta (Navarra, España).

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

La encuesta puede ser utilizada por cualquier responsable político o parte interesada que desee investigar el uso y relevancia de las CLP por parte de los trabajadores en un contexto dado. Este ejercicio puede proporcionar información valiosa en relación con el diagnóstico o evaluación de las necesidades de cualquier tipo de formación de idiomas con fines profesionales, al permitir al encuestador:

- Identificar los idiomas más utilizados y más demandados.
- Identificarlas CLP más utilizadas y mejor valoradas por el personal que responde a los distintos perfiles.
- Definir nuevos perfiles lingüísticos concretos basándose en los resultados de la encuesta.

La encuesta se puede adaptar para que responda a las necesidades de un ámbito geográfico (región), de un sector o incluso de una empresa concreta.

Los PLP se pueden aplicar en iniciativas de formación lingüística promovidas por entidades del lado de la oferta de servicios (entidades de formación y centros de empleo) o del lado de la demanda (empresas). En

el segundo caso, los PLP ofrecen una alternativa a las empresas que no disponen de suficientes fondos para llevar a cabo un estudio completo de sus necesidades formativas. Además, en el caso de las empresas que categorizan a sus empleados en función de su nivel a la hora de formarlos en idiomas, los PLP permiten al profesor desarrollar un programa de formación conforme a uno o más PLP.

Debe advertirse que la encuesta y sus resultados se realizaron teniendo en cuenta la percepción del uso y relevancia de las CLP manifestada por el personal o por los trabajadores, y no por los directivos o por el personal de recursos humanos de las empresas de la muestra. De consultarse con estos últimos la relevancia de las CLP en las tareas desempeñadas por los distintos perfiles, se podrían identificar algunas discrepancias entre lo que opina el personal y lo que opina la dirección, pero se considera que dichas diferencias serían en la mayoría de los casos mínimas.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/IDECOLI%20Survey%20-%20SPAIN.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 20

- **DENOMINACIÓN:** Cursos de Lengua y Cultura Italianas para Extranjeros
- **PAÍS DE ORIGEN:** Italia
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Universidad para Extranjeros de Perugia
- **CONTACTO:** Patrizia Manili. Universidad para Extranjeros de Perugia. E-mail: manili.patrizia@virgilio.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La Facultad de Lengua Italiana de la Universidad para Extranjeros de Perugia ofrece cursos de lengua y cultura italianas para extranjeros. Los cursos se basan en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER) y se dividen en: Curso para Principiantes (A1/A2); Curso Intermedio (B1/B2); Curso Avanzado (C1 / C1+C2).

La Universidad de Perugia ha adoptado asimismo el sistema de certificación CELI: CELI Iniciación (A1) – CELI 1 (A2) – CELI 2 (B1) – CELI 3 (B2) – CELI 4 (C1) – CELI 5 (C2). El sistema CELI certifica el conocimiento general del idioma italiano y el nivel de competencia y fluidez demostrado por el candidato, y es válido a efectos laborales y académicos. Se proponen tres convocatorias durante el curso, en marzo, junio y noviembre.

Hay distintas exigencias y procedimientos de admisión según los distintos niveles, desde una sencilla entrevista para ser admitido en el curso de nivel de iniciación (A1) hasta los requisitos más exigentes en términos de competencias lingüísticas y certificaciones para ser admitido en el curso avanzado de segundo nivel.

La metodología y materiales de aprendizaje se toman a menudo prestados de la vida cotidiana: el billete de tren o las ofertas de trabajo obtenidas de internet, en lugar de la factura de la luz, etc... El objetivo es garantizar que los extranjeros adquieren las competencias lingüísticas básicas necesarias para la

vida diaria. La gramática se enseña por inducción y a menudo con posterioridad. La duración de los cursos y el número de participantes en cada clase (máximo de 20 por clase) aseguran unos objetivos formativos realistas y alcanzables.

La Facultad de Lengua y Cultura Italiana es quien decide qué materiales de aprendizaje se adoptan. En los cursos más avanzados se utilizan libros de texto ya existentes. En los cursos de iniciación e intermedios se preparan materiales de aprendizaje específicos. Se utilizan con frecuencia "materiales de aprendizaje" tomados de la vida diaria: billetes de tren, facturas, ofertas de trabajo, etc.

El profesorado tiene muchos años de experiencia en la enseñanza de italiano a extranjeros y participa en frecuentes cursos de actualización que organiza Universidad para Extranjeros de Perugia para personal docente cualificado y futuros docentes de italiano como segunda lengua (L2), tanto de nacionalidad italiana como extranjeros. Los profesores tutores prestan su apoyo a los estudiantes extranjeros para comprobar si surgen necesidades o dificultades concretas.

Se exige una asistencia equivalente al 70% de las horas lectivas, obligación de la que se informa debidamente a los estudiantes, ya que la certificación se financia en su totalidad con cargo a fondos públicos de la Región de Umbría.

#### IMPACTO:

- Método de formación adaptado a las necesidades reales y prácticas derivadas de la vida cotidiana en un país extranjero, que permite

anualmente capacitar en diferente niveles a cientos de personas extranjeras en Italia.

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

La metodología de aprendizaje adoptado es completamente transferible, ya que se basa en la idea de aprender un idioma con el fin de hacer frente a todas las situaciones del día a día la vida. El lenguaje es la herramienta para actuar, a moverse y sobrevivir. No es relevante para escribir o hablar un idioma extranjero perfectamente, pero es importante saber dónde encontrar la información necesaria y ser capaz de comprender y utilizar la información. Por lo tanto, la metodología y los contenidos son transferibles, únicamente requieren de su localización a la lengua meta y la cultura del país objetivo.

Innovador es el hecho de que se combine el aprendizaje de idiomas con la vida cotidiana para facilitar la capacidad de recopilar y utilizar información

en la vida real todos los días. El contexto político es importante cuando se permite a los inmigrantes a integrarse en la sociedad de acogida. Aprender el idioma del país de acogida es fundamental para permitir a los extranjeros a entrar en el mercado laboral, para aumentar su nivel de educación y, en general, para crecer, promoviendo así la inclusión social.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Italian%20for%20foreigners%20-%20ITALY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 21

- **DENOMINACIÓN:** Language & Culture for Business (LCB)  
(Programa de Formación en Idiomas y Cultura con Fines Profesionales)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Universidad de Bedfordshire (antigua Universidad de Luton)
- **CONTACTO:** David Owen. RLN-East, Regional Language Network East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Programa LCB (acrónimo en inglés de "Language & Culture for Business", esto es "Idiomas y Cultura para la Empresa") consistió en una serie de proyectos realizados entre 1.998 y 2.009 que se centraban en la formación lingüística para PYMES. El proyecto fue dirigido por la Universidad de Bedfordshire (anteriormente Universidad de Luton) en consorcio con otras instituciones de formación profesional y educación superior, con fondos de distintas fuentes, como el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo Educativo para Inglaterra ("Higher Education Funding Council for England" o HEFCE, en sus siglas en inglés) y el programa Leonardo da Vinci de la Unión Europea.

Se adoptaron varios enfoques para implementar el programa, la mayoría de los cuales contemplaban firmar acuerdos de colaboración con universidades e instituciones de investigación. Durante un periodo de dos años a mitad de proyecto, se amplió a nivel nacional y se ejecutó en cuatro otras regiones inglesas. En un proyecto la formación se impartió por videoconferencia a tres centros de recursos lingüísticos. De media, los progresos se midieron conforme a la escala de los Certificados de Competencias Lingüísticas para la Empresa ("Certificate in Business Language Competence" o CBLC, en sus siglas en inglés) del Programa de Exámenes de ORS - Oxford Cambridge RSA. Los participantes cursaron 192 horas de formación para pasar de un nivel al siguiente, conforme a un plan de formación de 2 tandas de 24 semanas con 4 horas lectivas por semana.

Para el programa se desarrollaron materiales formativos de idiomas comerciales propios,

basándose en las necesidades identificadas en las PYMES participantes, en los idiomas impartidos por el programa: francés, alemán, español, italiano y chino. La impartición se hizo combinando formación presencial, formación a distancia, videoconferencia y uso de materiales en línea.

El programa LCB supuso uno de los mayores programas de formación para PYMES financiado con fondos públicos de Europa. En su momento de mayor actividad tenía contratadas a más de 40 personas, y ganó tres veces el premio UKTI (acrónimo en inglés de "UK Trade Investment", entidad gubernamental británica de fomento de la internacionalización) por su contribución a las comunicaciones internacionales de la empresa. El programa comprendió una serie de proyectos ejecutados entre 1.998 y 2.009, la mayoría de los cuales tuvo una duración de 12-24 meses. Todos los proyectos estaban sujetos a una convocatoria pública de las principales agencias proveedoras de fondos.

Se utilizaron varios métodos de evaluación: en las primeras fases del programa se elaboraron protocolos de evaluación internos que implementaron los tutores, y en 2.002 se adoptó el sistema de evaluación de cualificaciones de los Certificados CBLC de OCR. Esto no solo proporcionó una herramienta de evaluación comparada o benchmarking externa, sino que además aseguró un compromiso adicional por parte de los participantes en la formación (al tener que abonar ellos mismos el coste del examen). En 2.004 la universidad desarrolló su propio sistema homologado de certificación CBLC.

## IMPACTO

- Un total de 3.000 empleados de 1.600 empresas se beneficiaron del programa. De estos, 2.675 participaron en la modalidad de formación presencial, y el resto mediante el componente de formación a distancia.
- La mayoría de los participantes eran empleados de PYES del Este de Inglaterra.
- El 95% de las empresas participantes eran PYMES de un amplio abanico de sectores.
- Las áreas de impacto evaluadas fueron, entre otras: conocimiento de la cultura de empresa, mejora de las competencias lingüísticas, desempeño del trabajo, la protección del empleo, el impacto en las perspectivas profesionales y la respuesta a la impartición de los cursos.
- Durante el periodo de ejecución del programa hubo participantes de un amplio abanico de sectores.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa ha sido innovador desde distintos puntos de vista. Estos aspectos innovadores se pueden transferir a otros programas según lo permita el programa de "importación".

- El uso de personal interno para desarrollar materiales de formación basados en necesidades empresariales identificadas aseguró que las empresas recibieran una formación lingüística personalizada.
- El uso de videoconferencias aseguró que las PYMES en entornos rurales pudieran acceder al programa.
- La impartición de formación a grandes empresas multinacionales permitió acceder a sus cadenas de valor, lo que proporcionó un mejor enfoque sectorial.
- La combinación de formación a distancia por

internet con formación interna en las empresas con un mayor número de empleados participantes en la formación aseguró un impacto generalizado del programa.

- La mezcla de empresas y estudiantes en el aula beneficia a ambos tipos de alumnos.

Aunque estaba previsto que los estudiantes reforzaran el aprendizaje presencial con el aprendizaje a distancia u otras formas de autoaprendizaje, en la realidad esto no fue posible, y se tuvo que incorporar al material de aula elementos de recapitulación y revisión. Mediado el programa se incorporaron recursos en línea en alemán y español como material de aprendizaje a distancia.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/LCB%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 22

- **DENOMINACIÓN:** Language & Culture for International Trade (LCIT) (Programa de Lenguas y Cultura para el Comercio Internacional)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** ACER, Association of Colleges of the Eastern Region
- **CONTACTO:** Keith Middleton. ACER. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Programa de Lenguas y Cultura para el Comercio Internacional ("Language & Culture for International Trade" o LCIT, en sus siglas en inglés) fue un programa piloto que experimentó soluciones nuevas e innovadoras para la impartición de programas y que produjo una serie de recomendaciones basándose en el grado de éxito de las soluciones. El programa se desarrolló en un entorno en el que las empresas esperaban algún tipo de apoyo económico de la administración, y en el que la administración a su vez era propensa a mostrar su apoyo a pequeñas y medianas empresas aportando fondos que cubrieran el 50% del coste de la formación.

El programa se diseñó en torno a dos componentes: fomento de la capacitación lingüística y cultural de las empresas locales e impartición de cursos de formación. RLN-East en asociación con el Consejo del Aprendizaje y las Competencias del Este de Inglaterra ("East of England Learning & Skills Council" o LSC, en sus siglas en inglés) en el marco del proyecto "Train to Gain" desarrolló las especificaciones del programa, y ACER, la Asociación de Instituciones de Enseñanza Superior del Este de Inglaterra se encargó de impartir

los cursos. El objetivo del segundo componente era formar a hasta 160 empleados de 80 empresas. LSC aportó la financiación, y dio instrucciones a los potenciales proveedores de formación para que diseñaran cursos individuales que satisficieran los requisitos de la empresa teniendo en cuenta un plazo limitado y que identificaran el vocabulario y estructuras que correspondieran al sector en el que operaba la empresa.

A las empresas se les dio la oportunidad de elegir dónde y cuándo se impartiría la formación. La planificación temporal de la formación se dispuso para que se adaptara a los patrones de trabajo de los empleados participantes en la formación, por lo que se celebró a distintas horas durante el día, a las tardes e incluso durante fines de semana. Los fondos recibidos (hasta el 50% del coste de la hora de formación y hasta un máximo de 30 libras por hora) fueron suficientes para animar a las empresas a que participaran en la formación lingüística. El proceso de selección funcionó bien, y la base de datos i.hub de RLN-East demostró su eficacia para registrarlo. La herramienta de diagnóstico fue igualmente eficaz al

#### IMPACTO:

- El impacto superó con creces todos los objetivos; así:
- Las 226 personas participantes en la formación superaron el objetivo de 160 en un 41%.
  - Las 108 empresas participantes en la formación superaron el objetivo de 70 en un 54%.
  - Los 39 cursos impartidos superaron el objetivo de 36 en un 15%.
  - Se impartió formación de 12 idiomas distintos.

En total, 11 proveedores de formación impartieron 39 cursos. El proyecto no estaba diseñado para

que los proveedores recibieran grandes tramos de financiación, a la que no podían acceder directamente, pero esto es porque estaba más orientado a los clientes que a los proveedores. En el proceso el proyecto permitió identificar que hay una demanda significativa de formación en una amplia gama idiomas extranjeros en las empresas, y que si la formación ofrecida es flexible y permite satisfacer las necesidades de las empresas y de las personas las empresas serán más propensas a hacer contribuir al coste de la formación.

El proyecto sacó a la luz además una profusa cantidad de proveedores de formación que, a juzgar por su capacidad de responder con rapidez, flexibilidad y rentabilidad, y a juzgar por la abrumadora satisfacción manifestada por las empresas destinatarias de la formación, constituyen un recurso apto para su utilización en futuras acciones de formación de idiomas. Es importante destacar que el proyecto aportó distintos modelos de apoyo e impartición para

valorar qué niveles de intervención pública deberían aplicarse, y cómo hacer para llegar a un gran número de empresas geográficamente dispersas y con necesidades lingüísticas diferentes.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Si se dispone de manera continuada de fondos para la formación lingüística, habrá que identificar cómo incorporar como proveedores a las academias de idiomas y organizaciones de tutores individuales.
  - Si los grandes proveedores quieren continuar en el mercado para satisfacer esta demanda deberán establecer vínculos con personas que sean capaces de impartir lenguas minoritarias.
  - El proyecto debería seguir apoyando la formación de grupos pequeños, que por su propia naturaleza se prestarían a la formación a medida para satisfacer las necesidades concretas (especialmente el vocabulario) de las empresas participantes. También deberían crearse vínculos con otros proyectos para poder disponer de materiales orientados a sectores específicos.
  - Los proyectos deberían procurar identificar detalladamente las necesidades de los proveedores para la impartición de los cursos.
- Esta identificación debería revelar asimismo la prontitud y nivel de interés de la empresa para permitir priorizar la impartición.
- Facilitar a los proveedores potenciales información y explicaciones completas y prontas sobre el enfoque, procedimientos y justificaciones favorecerá que se dispongan a participar en la fase inicial y a organizarlo todo con las empresas.
  - Debería plantearse de antemano que las empresas asuman parte del coste. Además de variar la cuantía de la subvención en función del tamaño del grupo, debería considerarse variarla en función del tamaño de la empresa.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/LCIT%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 23

- **DENOMINACIÓN:** Language Audit Tools for Europe  
(Herramientas de Auditoría Lingüística para Europa)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Europa
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Universidad Politécnica de Helsinki, Finlandia
- **CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El proyecto de Herramientas de Auditoría Lingüística para Europa ("Audit Tools for Europe" o LATE, en sus siglas en inglés, es un proyecto Leonardo da Vinci cofinanciado en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente de la Unión Europea e implementado por un consorcio de 16 organizaciones de 7 países con los siguientes objetivos:

- Desarrollar herramientas para el desarrollo de auditorías lingüísticas, que permitan a las empresas, en particular las PYMES, y a las autoridades públicas identificar sus necesidades comunicativas y planificar los cursos de formación lingüística que necesiten sus empleados.
- Desarrollar materiales de enseñanza de Inglés como Segunda Lengua (ESL, en sus siglas en inglés) basándose en los resultados de las auditorías realizadas en el marco del proyecto. Los materiales de formación están dirigidos a las autoridades públicas, especialmente las locales, pero también a las PYMES en proceso de o interesadas en expandir su negocio fuera de sus fronteras.

Las auditorías lingüísticas ofrecen métodos para el análisis sistemático de las necesidades comunicativas de las organizaciones (grandes o pequeñas, privadas o públicas) en lo que respecta a idiomas extranjeros. Permiten a las organizaciones identificar las fortalezas en términos de competencia lingüística de su personal y las debilidades de todo el sistema de la organización en términos de comunicación a nivel estratégico con mercados extranjeros.

Los principales productos resultantes de LATE fueron dos:

- Un Manual de Auditorías Lingüísticas: "Handbook on Language Auditing". El manual sienta las bases para lograr que las auditorías lingüísticas sirvan para crear cursos o talleres. Este manual se puso a prueba mediante la impartición de cuatro cursos de formación a auditores lingüísticos en Hungría, Grecia, Bulgaria y Polonia.
- Un libro de texto: "European English: Texts and Exercises" ("Inglés europeo: textos y ejercicios). Este libro comprende una serie de textos sobre temas europeos acompañados de ejercicios. Está dirigido a aquellas personas que quieran mejorar su conocimiento del tipo de inglés formal que se utiliza en documentos europeos, e incluye un CD con textos adicionales que se puede utilizar como material de trabajo o estudio en casa.

El proyecto LATE inspiró la constitución en 2.004 de la Asociación Europea de Auditores de Idiomas con Fines Profesionales ("European Association of Professional Language Auditors" o EAPLA, en sus siglas en inglés), cuyos objetivos son los siguientes:

- Realizar y difundir investigaciones sobre la consultoría lingüística, incluyendo la auditoría lingüística.
- Asesorar en la formulación de políticas y el desarrollo de buenas prácticas.
- Homologar a personas y organizaciones en el campo de la consultoría lingüística, incluida la auditoría lingüística.
- Reunir a las personas interesadas en la consultoría

lingüística en Europa y en otras partes del mundo y fomentar la interacción entre expertos de distintas disciplinas.

EAPLA ha dispuesto un sistema de homologación para:

- Definir unos estándares de calidad para las auditorías lingüísticas.
- Proporcionar a las personas y a las organizaciones interesadas en el aprendizaje de idiomas extranjeros una selección de instituciones comprometidas con la excelencia profesional.
- Animar a las instituciones de formación y de auditoría lingüística a que aspiren a los mayores niveles de calidad y eficiencia.
- Favorecer un conocimiento más amplio a nivel mundial de las instituciones de auditoría lingüística.

Ser una institución homologada conlleva una serie de ventajas:

- Las instituciones homologadas son consideradas como instituciones fiables cuyos servicios cumplen unos estándares internacionales.
- Una institución homologada permite unirse a una comunidad de primer nivel de proveedores de servicios lingüísticos que merecen un reconocimiento por sus logros.
- El estatus otorga una mayor credibilidad y experiencia y una imagen más positiva entre las organizaciones que operan en sector de las lenguas.

En relación con el trabajo en red y la movilidad, los auditores lingüísticos realizan un estudio de las necesidades lingüísticas de una organización en concreto, con el que elaboran un informe que describe qué acción se puede emprender para aumentar la competencia lingüística del personal, mejorando así los contactos con grupos de interés en el extranjero.

---

## IMPACTO:

- Constitución en 2.004 de la Asociación Europea de Auditores de Idiomas con Fines Profesionales ("European Association of Professional Language Auditors" o EAPLA, en sus siglas en inglés).
- Cursos de auditoría lingüística celebrados en

2.002 y 2.003 en Hungría, Grecia, Bulgaria y Polonia.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

La formación en auditorías lingüísticas, tal y como la estableció el proyecto LATE y la asociación resultante, EAPLA, no es específico de un país o idioma, siendo por lo tanto transferible. Para su transferencia sería necesario constituir un grupo de trabajo multicultural que reuniera a empresas y asociaciones empresariales además de organizaciones de formación.

No se dispone de información sobre posibles transferencias aparte de los talleres celebrados en 2.002 y 2.003 en Hungría, Grecia, Bulgaria y Polonia. Sin embargo, la formación tiene un valor evidente en términos de transferencia, si se rediseña para plataformas de aprendizaje, concretamente plataformas en línea.

EAPLA está abierta a nuevos miembros, instituciones implicadas en uno o todos los objetivos de EAPLA o que presten de algún modo su apoyo a esas actividades. Toda organización que desee ser homologada por EAPLA debe enviar una solicitud a las oficinas de EAPLA. El solicitante recibirá entonces un formulario de homologación que deberá cumplimentar y remitir junto con cualquier otra documentación que le sea requerida. Si EAPLA considera que la información facilitada es satisfactoria, la organización solicitante recibirá una homologación válida para un periodo de cinco años, con opción de prorrogarla.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Language%20Audits%20Tools%20for%20Europe%20-%20Europe.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 24

- **DENOMINACIÓN:** Language courses for retail trade business employees (Cursos de idiomas para empleados de negocios de comercio minorista)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Italia
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** CESCOT-Confesercenti
- **CONTACTO:** Sara Vecchi. Confesercenti E-mail: :sara.vecchi@confesercenti.org

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa busca mejorar la calidad del servicio que se da al cliente extranjero en las PYMES de comercio minorista, turismo y servicios en Reggio Emilia.

Los objetivos del programa buscan cumplir dos políticas europeas:

- Promover el aprendizaje permanente y la movilidad de las personas en formación.
- Asegurar que en el ámbito laboral se dispone de las competencias y cualificación necesarias.

Los principales grupos objetivo del programa son los empleados de negocios de comercio minorista, turismo y servicios en Reggio Emilia (una ciudad de Emilia-Romagna). El programa proporcionó formación de inglés y español a una media de 80 personas por año. El nivel de competencia que se buscaba alcanzar es el B1 del MCER, lo que implica la impartición de cursos cuyos grupos objetivo pueden ser:

- Principiantes (capacitándolos para alcanzar el nivel A1).

- Estudiantes de nivel elemental (capacitándolos para pasar del nivel A1-A2 al B1).

La duración media de cada curso de formación fue de 36 horas en modalidad presencial. Los procedimientos de control de calidad del programa fueron muy simples y consistentes en un cuestionario de satisfacción repartido al final del curso.

El programa se desarrolló con la financiación de EBTER (acrónimo de "Ente Bilaterale Territoriale dell'Emilia-Romagna" o Entidad Bilateral Territorial de Emilia-Romagna), un fondo conjunto constituido por representantes de los tres sindicatos de trabajadores – CGIL, CISL and UIL – y CONFESERCENTI, en calidad de asociación de empresas del comercio, el turismo y el sector de los servicios.

#### IMPACTO:

- 80 personas formadas en un año

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa es plenamente transferible ya que no está condicionado por obligaciones que lo vinculen

a marcos de cualificación o normas y legislaciones regionales, nacionales o europeas.

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Language%20Courses%20for%20Retail%20Trade%20Businesses%20Employees%20-%20Italy.pdf>

# RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

## BUENA PRÁCTICA 25

**DENOMINACIÓN:** Language training and support for offenders and staff in East of England Prisons (Formación y apoyo lingüístico para reclusos y personal de las instituciones penitenciarias del Este de Inglaterra)

**PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido

**CATEGORIA:** Formación

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** NOMS y RLN-East

**CONTACTO:** David Owen. RLN-East, Regional Language Network East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa se centra principalmente en la estrategia y modelo de impartición de ESOL (acrónimo en inglés de "Inglés para Hablantes de Otros Idiomas"), muy extendido por toda Inglaterra. Sin embargo, su incorporación como buena práctica se debe a que combina con la impartición de ESOL un apoyo lingüístico y cultural centrado en el desarrollo de recursos formativos lingüísticos orientados específicamente a las instituciones penitenciarias, circunstancia que solo se da en el Este de Inglaterra.

Existe una enorme diversidad lingüística entre los reclusos y unos niveles de competencia lingüística de inglés muy diferentes, situándose la mayoría en un nivel elemental. El objetivo principal de impartir cursos de ESOL es proporcionar a las personas en formación las competencias lingüísticas en inglés necesarias para que colaboren adecuadamente con el funcionamiento de la cárcel, con el incentivo de encontrar empleo dentro de la cárcel y una vez fuera de ella, lo que conlleva un menor índice de reincidencia. En cada cárcel se imparten una media de 1-2 clases cada mañana o tarde, con grupos de 6-12 personas (siendo 9 el número más habitual).

Un recurso adicional desarrollado durante 2.010 ha

sido la sección de almacenamiento de material de los cursos de ESOL en [www.rln-east.com/lace/resources](http://www.rln-east.com/lace/resources), que contiene materiales distribuidos en cuatro categorías, la mayoría de los cuales se desarrollan con fondos británicos o europeos. Estos materiales habían sido diseñados originariamente para trabajadores inmigrantes con empleo en el Reino Unido, desarrollados en el marco del programa "UK Skills for Life" ("Competencias para la Vida") por encargo de LSIS (acrónimo en inglés de "Learning and Skills Improvement Service", una organización dedicada a la mejora de las competencias y el aprendizaje) en marzo de 2.008.

NOMS (acrónimo en inglés del Servicio Nacional de Gestión de los Reclusos) y las cárceles a título individual también aportaron material escrito (como por ejemplo, material de bienvenida) en distintos idiomas. El programa ha desarrollado un Campus Virtual, diseñado para que puedan acceder a él los reclusos que tengan asignado un ordenador con conexión controlada dentro de la cárcel. El Campus Virtual contiene materiales didácticos (incluidos los del curso de inglés), recursos de aprendizaje y una funcionalidad de solicitud de empleo.

### IMPACTO:

La formación de ESOL se imparte dentro del marco del programa OLASS (acrónimo en inglés del Servicio de Competencias y Aprendizaje para Reclusos), y comprende los siguientes elementos:

- Diseño de un programa de estudios orientado a la cárcel, basado en el programa de estudios de ESOL pero utilizando lenguaje, temas, funciones y gramática que se corresponden con el entorno carcelario, con el fin de lograr la integración,

incluyendo acceso a servicios disponibles en la cárcel, áreas de trabajo y otras actividades educativas.

- Proporcionar apoyo lingüístico adicional para que los estudiantes de ESOL puedan acceder a la formación profesional mediante el aprendizaje contextual.
- Uso de instalaciones de interpretación telefónica, traducción de manuales de ingreso en prisión,

desarrollo de material digital de acceso a la formación y paquetes de información.

Además, en el Este de Inglaterra, el servicio de apoyo lingüístico y cultural a reclusos forma parte de las actividades de Asistencia técnica del Fondo Social Europeo 2.009-2.012 desarrolladas por RLN East para NOMS. Con esto se han logrado los siguientes resultados:

- Desarrollar un portal con materiales en inglés, algunos con fines específicos, que sirven de material de apoyo a quienes imparten la formación.
- Desarrollar una serie de manuales de conversación (conocidos como los "manuales azules") en los idiomas de los grupos lingüísticos de internos con mayores dificultades de comunicación.
- Suministrar al personal de la cárcel información y formación cultural relacionada con los grupos lingüísticos prioritarios de internos.

Muchos de los participantes en la formación mejoraron sus competencias comunitarias de manera significativa, especialmente las orales, y pudieron integrarse con mayor eficacia en la comunidad de reclusos. Los reclusos que utilizaron materiales de ESOL orientados a un sector específico pudieron encontrar un empleo interno más fácilmente, como por ejemplo en cocina, en el que se exige un conocimiento básico de vocabulario de salud y seguridad.

La respuesta del personal y de los reclusos a los "manuales azules" utilizados como apoyo de la formación ESOL ha sido muy positiva. Gracias a los manuales la experiencia ha resultado menos estresante para el personal de la cárcel, al ayudarles con la comunicación, y también ha permitido que algunos reclusos con unas competencias lingüísticas de inglés muy bajas se hayan sentido menos aislados.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Lograr un apoyo lingüístico equilibrado para los reclusos y para el personal y los proveedores del servicio.
- Desarrollar una serie de elementos de intervención lingüística para unas necesidades que van desde la formación lingüística hasta la sensibilización cultural o la traducción y la interpretación.
- Adaptar los "manuales azules" a las instituciones penitenciarias de destino y a la mezcla poblacional.
- Desarrollar unos materiales de formación para un contexto de custodia.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Language%20Training%20on%20East%20of%20England%20Prisons%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 26

■ **DENOMINACIÓN:** Language training for primary school teachers, Basilicata Region (Formación lingüística para maestros de primaria de la Región de Basilicata)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Italia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Ministerio de Educación de Italia

■ **CONTACTO:** Marco Albanese. Basilicata Region. E-mail: marco.albanese@regione.basilicata.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La enseñanza de idiomas, especialmente de inglés, en niveles de educación primaria es una profesión relativamente nueva en Italia. Las primeras pruebas en este campo se remontan al curso académico 1.975/1.976 (Proyecto ILSSE "Enseñanza de idiomas extranjeros en Enseñanza Primaria"). Desde un punto de vista científico, los maestros italianos fueron los primeros en aplicar las pautas del Nivel Umbral (o "Threshold Level" en inglés), publicadas por el Consejo de Europa a mediados de los 70.

El Ministerio de Educación de Italia lanzó en 2.005 el programa de "Formación lingüística para maestros de primaria" mediante una carta circular nº1446/05, en la que se detallaban las directrices para la implementación de un programa de formación gigantesco con el fin de mejorar las competencias comunicativas y didáctico-metodológicas de los maestros de primaria que carecían de las habilidades y requisitos para la enseñanza del inglés.

La Universidad de Bérgamo se encargó de elaborar el marco científico, mientras que de la asistencia general en las distintas fases del proyecto se ocupó INDIRE, la actual "Agencia Nacional para el Desarrollo de la Autonomía Escolar". El proyecto de formación se basó en los criterios y principios expresados en la documentación del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), utilizado como marco para la prueba preliminar de nivel de los maestros inscritos en el proyecto.

Se organizaron cursos para todo el territorio nacional, y cada curso fue gestionado a nivel regional por los Departamentos Regionales de Educación: inscripciones, pruebas y exámenes, contratación de formadores, cursos, temas administrativos, certificados, actividades de seguimiento, etc. Después de la fase piloto del curso académico 2.004-2.005,

el programa se desarrolló durante tres años (2.006-2.009), con una duración global de 380 horas por curso, para alcanzar el nivel B1 del MCER en comprensión lectora, expresión oral, comprensión oral, expresión escrita, sensibilización sobre idiomas, cultura y civilización, partiendo del nivel 0 (Iniciación).

El examen final se organizó en cooperación con la Asociación Italiana de Centros Universitarios de Idiomas (AIICLU, en sus siglas en italiano). Cada Departamento Regional de Educación estableció acuerdos con la universidad más cercana para la gestión de todos los procedimientos.

Al final del periodo de formación lingüística comenzó la formación didáctico-metodológica, de 40 horas de duración, divididas en dos bloques: 20 horas de sesiones presenciales y 20 horas de actividades en línea. Durante ambas fases (formación lingüística y metodológica) los maestros y formadores tuvieron acceso a una plataforma de teleformación gestionada por INDIRE. Esta herramienta se implementó con distintos usos: para los administradores del curso (control de asistencia, calendario), para el aprendizaje cooperativo (foros, chats), como contenedor de los materiales a utilizar durante las sesiones lectivas y para el autoaprendizaje, y como laboratorios de idiomas en línea.

El programa ha sido objeto de un seguimiento constante (a cargo de los Departamentos Regionales de Educación), para comprobar la eficacia del sistema y de las acciones formativas. Para ello se han utilizado unos cuestionarios en línea (inicial, intermedio y final) a cumplimentar por todos los actores que intervienen en el programa.

Durante el proyecto, y gracias a la enorme cantidad de información recopilada, se publicó un informe

con el objeto de definir el perfil profesional de los maestros de primaria de inglés en Italia, con la idea de utilizarlo como referencia para futuras acciones de formación, y de identificar las competencias

necesarias a la hora de contratar a maestros.

---

### **IMPACTO:**

- Mejora de las competencias comunicativas y didáctico-metodológicas de los maestros de primaria que carecen de las habilidades y requisitos para la enseñanza de inglés.
- Implementación de un programa dirigido a mejorar las competencias lingüísticas de inglés en un sector laboral.
- Participación de 5 entidades diferentes.
- Impartición de 4 cursos centrados en la formación lingüística de inglés (de 380 horas lectivas casa uno) dirigidos a maestros de primaria, para que aprendan adquieran competencias lingüísticas de inglés.
- Impartición de 4 cursos centrados en las directrices metodológicas en el marco de la formación de inglés (de 40 horas lectivas casa uno) dirigidos a maestros de primaria, para que aprendan adquieran los conos didácticos para enseñar inglés.
- Implantación de una plataforma de formación en línea que permita elaborar iniciativas de aprendizaje cooperativas, que sirva de contenedor de documentación y de laboratorio para la mejora

---

### **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

El programa de formación lingüística para maestros de primaria de la Región de Basilicata se caracteriza por comprender dos tipos de formación: inicial (dirigida a maestros de primaria que no enseñaban inglés) y en servicio (dirigida a maestros de primaria que ya enseñaban otras asignaturas). Además, la elaboración de un perfil (lingüístico y metodológico) completo y actualizado de los maestros de inglés de primaria es un punto de partida crucial para el futuro diseño de futuros programas y acciones de formación. Por este motivo, se podría inferir que el programa es

un ejemplo de buena práctica por el diseño de un sistema de formación continua para el profesorado. También es un ejemplo de acción de capacitación en lo que respecta a la formación lingüística con fines y necesidades profesionales. El único problema a este respecto sería el de si los responsables políticos ofrecen incentivos para la promoción de programas dirigidos al profesorado.

---

### **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Language%20Training%20on%20East%20of%20England%20Prisons%20-%20UK.pdf>

## RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

### BUENA PRÁCTICA 27

- 
- **DENOMINACIÓN:** Language training for primary school teachers, University of Modena and Reggio-Emilia (Formación lingüística para maestros de primaria , Universidad de Módena y Reggio-Emilia)
  - **PAÍS DE ORIGEN:** Italia
  - **CATEGORIA:** Formación
  - **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Universidad de Módena y Reggio-Emilia
  - **CONTACTO:** Dr Glenn Alessi. University of Modena and Reggio Emilia. E-mail: glenn.alessi@unimore.it
- 

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa busca impartir conocimientos teóricos y prácticos sobre la enseñanza de idiomas en educación primaria y formar a los maestros de primaria para la enseñanza de inglés como idioma extranjero. Los objetivos del programa se alinean con dos políticas de la Unión Europea:

- Mejora de la calidad y eficiencia de la impartición de formación y de sus resultados.
- Adquisición de las competencias y cualificaciones necesarias para el mundo laboral (en este caso, colegios infantiles y de primaria públicos y privados).

El principal grupo objetivo del programa son los profesores y estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de Primaria de la Universidad de Reggio-

Emilia y Módena. El programa proporciona formación a un promedio de 80-110 estudiantes por año.

El nivel de competencias objetivo es el B1 del MCERL y el nivel mínimo de acceso es el A2. La duración media de cada curso es de 120 horas (60 horas de laboratorio de idiomas y 60 horas de teoría). Los procedimientos de control de calidad del programa son muy simples y consisten en un cuestionario de evaluación confidencial distribuido en línea a los participantes. El programa se ha desarrollado dentro del marco de la Educación Nacional, y como tal no está sujeto a cuestiones de sostenibilidad.

---

#### IMPACTO:

- 80-110 personas formadas por año.
- Cursos combinados con una duración de 120 horas: 60 horas de laboratorio de idiomas y 60 horas de teoría.

---

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa tal como fue concebido es plenamente transferible a otros contextos lingüísticos en el marco

de la enseñanza de idiomas en la educación primaria.

---

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Language%20training%20teachers%20modena%20-%20ITALY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 28

■ **DENOMINACIÓN:** Language training for the employees of the Municipality of Bologna (Formación lingüística para los empleados municipales de Bologna)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Italia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Ayuntamiento de Bologna

■ **CONTACTO:** Rosanna Vallarelli. Municipality of Bologna. E-mail: rosanna.vallarelli@comune.bologna.it

---

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa busca formar y mejorar las competencias lingüísticas de inglés de los empleados municipales del Ayuntamiento de Bologna. Los objetivos del programa se alinean con tres políticas de la Unión Europea:

- Promueve el aprendizaje permanente y movilidad de los estudiantes – aun no siendo el principal objetivo del programa.
- Está orientado a la mejora de la calidad y eficiencia de la impartición de formación y de sus resultados.
- Busca la adquisición de las competencias y cualificaciones necesarias para el mundo laboral.

Los principales grupos objetivo del programa son los empleados municipales del Ayuntamiento de Bologna asignados a tareas de atención al ciudadano y que impliquen contacto con visitantes extranjeros. El programa imparte formación de inglés a un promedio de 60 personas por año con un objetivo meta potencial de 456.

Los niveles de competencias objetivo del programa llegan hasta el nivel C2 del MCEL. Esto supone impartir cursos cuyos grupos objetivo pueden ser:

- "Absolute Beginners" (para alcanzar el nivel A1)
- "Elementary Learners" (para pasar del nivel A1-A2 al nivel B1)
- "Lower Intermediate Learners" (para pasar del nivel B1 al nivel B2)
- "Upper Intermediate Learners" (para pasar del nivel B1 al nivel B2)
- "Proficient Learners" (para consolidar y actualizar las competencias de nivel C1 y C2)

La duración media de cada curso de formación es de 40 horas presenciales. Los procedimientos de control de calidad del programa son muy simples y consisten en un cuestionario de satisfacción repartido al final del curso y una evaluación de las competencias adquiridas.

El programa se financia con fondos del Ayuntamiento de Bologna para la formación de personal y no recibe financiación pública regional ni nacional, por lo que su sostenibilidad depende de la disponibilidad anual de recursos municipales para formación de personal.

---

#### IMPACTO:

- 60 personas formadas por año de un total de 456 solicitudes potenciales de formación.
- Cursos de formación de 40 horas presenciales centrados en necesidades lingüísticas relacionadas con tareas que impliquen contacto con visitantes extranjeros

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

El programa es plenamente transferible ya que no está condicionado por obligaciones que lo vinculen a marcos de cualificación o normas y legislaciones regionales, nacionales o europeas.

niveles de competencias, los mismos que utiliza la Universidad de Bolonia, que no son del todo coherentes con el MCER.

El único aspecto del programa mejorable desde un punto de vista de transferibilidad es su conexión con el MCER, ya que en la actualidad se utilizan unos

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Bologna%20-%20Italy.pdf>

## BUENA PRÁCTICA 29

- **DENOMINACIÓN:** Método y Herramientas de LINGUA EMPRESA para un enfoque del aprendizaje de idiomas con fines profesionales innovador y basado en las competencias
- **PAÍS DE ORIGEN:** España
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Servicio Navarro de Empleo
- **CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

**RESUMEN EJECUTIVO:**

El programa LINGUA EMPRESA es la política a largo plazo de enseñanza de idiomas del Gobierno de Navarra, y se enmarca en las políticas activas de formación llevadas a cabo por el Servicio Navarro de Empleo, que a su vez busca promover un nuevo modelo de formación lingüística con fines profesionales.

El enfoque LINGUA EMPRESA se basa en el concepto de **Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP)** en entornos de trabajo y propone este elemento como el concepto básico sobre el que estructurar y desarrollar los procesos de formación lingüística con fines profesionales (ver Buena práctica 'Método IDECOLI').

El método LINGUA EMPRESA pretende proporcionar un marco teórico y herramientas prácticas para todas las fases identificadas en el proceso de aprendizaje lingüístico desde una perspectiva empresarial:

- **Fase 1:** Diseño de una estrategia lingüística basada en la estrategia de negocio de la empresa.
- **Fase 2:** Diagnóstico de las necesidades de formación lingüística de los trabajadores alineadas con la estrategia de la empresa.
- **Fase 3:** Diseño de un plan de formación lingüística basado en los resultados obtenidos en las dos fases anteriores.
- **Fase 4:** Desarrollo y seguimiento de programas de formación basados en el plan de formación lingüística.
- **Fase 5:** Autoevaluación de las aptitudes de los trabajadores participantes en el plan de formación y rentabilidad para la empresa.

Cada una de estas fases, al igual que el concepto básico de CLP, está respaldada por una investigación documental sobre el aprendizaje de idiomas basado

en tareas, la aplicación del MCER, la evaluación de las necesidades lingüísticas y de los profesores.

Además, dentro del programa también se han diseñado e implementado , herramientas en línea flexibles y de fácil manejo que permiten una implantación práctica del método por parte de empresas, profesores y estudiantes, así como una generación de resultados estandarizados:

- **GESTOR FORLINGÜE:** Una aplicación en línea que ayuda a las empresas y proveedores de formación a planificar, gestionar, monitorizar y evaluar los progresos formativos de los trabajadores basándose en el concepto de CLP. Las empresas pueden acceder a esta herramienta, combinándola con el trabajo de los capacitadores lingüísticos, que actúan primero como asesores y consultores, y después como profesores. Esta herramienta se compone de distintos menús y ofrece productos estandarizados en las tres primeras fases del proceso.
- **PRACTICA LINGUA.** Una plataforma en línea (basada en la tecnología Moodle) para apoyar el proceso de aprendizaje-enseñanza mixto en línea dirigida a trabajadores y formadores para promover la introducción de las TIC como una herramienta para el aprendizaje de idiomas
- **MELISSA:** Aplicación en línea que apoya a los profesores de idiomas en el diseño de programas de formación basados en las CLP, además de darles acceso a materiales de formación ya vinculados a CLP concretas.
- **LINGUA EMPRESA ELP:** Un Portfolio Europeo de las Lenguas Profesional (adaptación de Prof-ELP, ver Buena práctica 'Prof-ELP') que presenta todas las funcionalidades de un Porfolio Europeo de las Lenguas, ajustado a la medida de una serie de descriptores vinculados con las 25

CLP genéricas y que permite a los gerentes de empresas, profesores y estudiantes (trabajadores) participar en la identificación de las necesidades lingüísticas, el diseño de los programas de formación y el consenso sobre los objetivos de la formación.

Una vez que se dispuso del marco teórico y de las herramientas prácticas de LINGUA EMPRESA, se procedió a su aplicación a través de la formación de profesores de idiomas (ver Buena práctica 'PDP') y a la implementación piloto del método con empresas (12) y centros de formación (4) en la región. Los resultados de estas pruebas piloto confirmaron su facilidad de manejo con los grupos objetivo,

principalmente profesores de idiomas, y permitieron actualizar y afinar los métodos y las herramientas. LINGUA EMPRESA, que comenzó a desarrollarse en 2008, está actualmente en fase de transferencia y de integración entre las empresas, proveedores y centros de formación. Para ello, el Servicio Navarro de Empleo ha abierto en abril de 2011 una convocatoria pública de financiación para financiar el diseño de los Planes de Formación Lingüística en empresas basados en el método LINGUA EMPRESA. La Convocatoria permitirá que dichas empresas, apoyadas por consultores de formación, diseñen una estrategia lingüística, identifiquen las necesidades lingüísticas de su personal y lleguen a un consenso con este sobre el programa de formación lingüística.

---

## IMPACTO:

- Primera política de una administración pública (Navarra) en España que aborda el desafío de la formación en idiomas desde una perspectiva profesional, concebida como una aplicación del MCER que ofrece una propuesta integral.
- Desarrollo de un modelo integral sólido compuesto de un corpus interrelacionado de estudios de investigación, métodos, material de formación y pautas para implementar un modelo de formación en idiomas con fines profesionales basado en el concepto de las Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP). El método se conoce generalmente como "LINGUA EMPRESA".
- Desarrollo de 4 herramientas en línea diseñadas para la implementación práctica de LINGUA EMPRESA.
- 62 profesores de idiomas en Navarra han recibido formación sobre el método y herramientas LINGUA EMPRESA.
- Implementación piloto del método con 27 empleados de 12 empresas; implementación piloto con más de 100 trabajadores de 4 centros de empleo.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

LINGUA EMPRESA representa un auténtico cambio en los que respecta al enfoque de la formación lingüística en Navarra. Todo el marco teórico es sólido y ha sido contrastado mediante encuestas y estudios de evaluación de necesidades. Las herramientas también se han probado en contextos reales y luego se han actualizado conforme a los resultados obtenidos en dichas pruebas. Sin embargo, la implementación del nuevo método exige una primera sesión de orientación y formación para los potenciales usuarios, principalmente profesores y proveedores de servicios de idiomas. Para su transferencia debería por lo tanto considerarse la realización de alguna iniciativa formativa.

Para la transferencia del nuevo modelo, el programa también ha creado el Servicio LINGUA EMPRESA, que ofrece asesoramiento y apoyo a todos los agentes implicados en el proceso de aprendizaje y enseñanza con fines profesionales (empresas, trabajadores, centros de empleo, profesores y formadores). Los métodos y herramientas podrían ponerse a disposición de otros grupos de interés, para lo

que bastaría con la traducción del método y de la documentación sobre su uso, así como de las aplicaciones informáticas creadas. En caso de que sea un agente público quien se interese por la transferencia del método, los documentos y herramientas necesarios para ello están disponibles, siempre que se demuestre voluntad política de hacerlo. Sin embargo, conviene hacer dos advertencias:

- El despliegue y la transferencia del programa exige un cambio cultural en la impartición de servicios de formación lingüística y exige un compromiso a medio-largo plazo por parte de las entidades públicas promotoras de dicho cambio.
- La implementación del método LINGUA EMPRESA por parte de proveedores de servicios de formación de idiomas les permite ofrecer nuevos servicios con un mayor valor añadido, pero exige también a los profesionales una mayor dedicación y competencias. La translación de estos nuevos enfoques, servicios y costes económicos a la oferta de sus servicios no es algo que deba pasarse por alto.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Lingua%20Empresa%20Method%20and%20>

### BUENA PRÁCTICA 30

- **DENOMINACIÓN:** Programa LINGUA EMPRESA: un nuevo modelo de capacitación lingüística con fines profesionales
- **PAÍS DE ORIGEN:** Polonia
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Servicio Navarro de Empleo
- **CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa LINGUA EMPRESA es la política a largo plazo de enseñanza de idiomas del Gobierno de Navarra, enmarcada en las políticas activas emprendidas por el Servicio Navarro de Empleo, que a su vez busca fomentar la adquisición de competencias lingüísticas en lenguas extranjeras por parte del capital humano de Navarra con el fin de mejorar su desempeño laboral, reforzar la competitividad regional y fomentar la internacionalización de las empresas navarras.

Para ello, LINGUA EMPRESA propone implementar un modelo de formación nuevo e innovador en el ámbito de la formación en idiomas en las empresas y con fines profesionales, proporcionando un nuevo marco teórico, unas herramientas flexibles, sencillas y prácticas y unos servicios y recursos relevantes (ver Buena práctica "Método y Herramientas LINGUA EMPRESA").

La piedra angular del programa es el concepto de Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP) en el ámbito laboral y propone este elemento como concepto básico sobre el que se estructuran y desarrollan todos los procesos de formación en idiomas con fines profesionales. El concepto de CLP es la traducción práctica del MCERL al aprendizaje de idiomas en la empresa y permite centrar la formación en idiomas en las necesidades reales de las empresas y el personal (ver Buena práctica 'Método IDECOLI').

Otro aspecto clave de LINGUA EMPRESA es proporcionar un enfoque integrado a la hora de intervenir en todo el proceso de formación en idiomas desde un punto de vista empresarial, para lo que se identificó un proceso que consta de varias fases:

1. Diseño de una estrategia lingüística.
2. Identificación de las necesidades de formación.
3. Definición de los planes de formación en idiomas conforme a los dos puntos anteriores.

4. Desarrollo y seguimiento de los programas de formación basándose en los planes de formación en idiomas definidos.
5. Evaluación de las competencias de los empleados participantes en la formación y valoración del rendimiento de la inversión.

El programa se puede aplicar a los procesos de formación-aprendizaje de cualquier idioma, y busca mejorar las competencias lingüísticas profesionales de los empleados independientemente del sector. El nuevo modelo propuesto por LINGUA EMPRESA integra y satisface las necesidades de todo los perfiles participantes en el proceso de formación-aprendizaje con fines profesionales:

- **Empresas: LINGUA EMPRESA** fomenta el aprendizaje de idiomas conforme a sus necesidades reales y les proporciona acceso a herramientas en línea que permiten diagnosticar las necesidades de formación en idiomas de sus empleados, planificar una oferta de formación con sus proveedores de formación en idiomas y obtener el mejor rendimiento posible de su inversión.
- **Profesorado: LINGUA EMPRESA** mejora la calidad y eficacia de los servicios de formación en idiomas en las empresas y fomenta el desarrollo e integración de productos innovadores, lo que lleva a mayores niveles de competitividad. El nuevo modelo también refuerza su papel, no solo como tutores, sino también como asesores y consultores capaces de diseñar planes lingüísticos conforme a los intereses de las empresas. Por último, el programa presta su apoyo a la formación en idiomas dentro de la empresa, habiéndose especializado en el diseño e implementación del primer programa de formación en España dirigido específicamente a las necesidades de los profesores de idiomas con fines profesionales (ver Buena práctica 'PDP').

- **Empleados: LINGUA EMPRESA** hace que la formación en idiomas se centre en las necesidades del puesto de trabajo y fomenta la movilidad de los empleados mediante la mejora de sus competencias lingüísticas, dándoles acceso a nuevos mercados laborales y mejores oportunidades de empleo. Además, las herramientas desarrolladas en el programa les ayudan a trabajar de manera autónoma para poder gestionar mejor su aprendizaje (ver Buena práctica 'Prof-ELP').

El programa piloto se desarrolló en 2.010 y 2.011 en empresas (12) y centros de formación (4) en la región. En 2.010 el programa también comenzó a presentar el nuevo modelo a profesores de idiomas y a enseñar al sector a utilizar las herramientas de LINGUA EMPRESA.

## IMPACTO:

- Primera política de una administración pública (Navarra) en España que aborda el desafío de la formación en idiomas desde una perspectiva profesional.
- Desarrollo de una propuesta integral compuesta de un corpus interrelacionado de estudios de investigación, métodos, herramientas en línea, material de formación y pautas para implementar un modelo de formación en idiomas con fines profesionales basado en el concepto de las Competencias Lingüísticas Profesionales (CLP).
- Diseño e implementación del primer programa de formación en España patrocinado por una administración pública dirigido específicamente a las necesidades del profesorado de idiomas con fines profesionales.
- 62 profesores de idiomas de la región de Navarra han recibido formación sobre los métodos y herramientas de LINGUA EMPRESA.
- Implementación piloto del método con 27 empleados de 12 empresas; implementación piloto con más de 100 trabajadores de 4 centros de empleo.

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

LINGUA EMPRESA representa un auténtico cambio con respecto a la manera de plantearse la formación en idiomas en Navarra. El programa está listo para su implementación en todos los procesos de formación con fines profesionales que vaya a desarrollar cualquier entidad que desee promover un nuevo enfoque en la formación en idiomas:

- El marco teórico es sólido y se ha contrastado mediante encuestas y estudios de identificación de necesidades.
- La metodología y las herramientas también se han probado en contextos reales y se han actualizado conforme a los resultados de la evaluación de dichas pruebas. Solo sería necesaria una traducción de la metodología, los documentos de recomendaciones y las aplicaciones.

A pesar de todo, debe hacerse hincapié en los siguientes posibles obstáculos para su transferencia:

- La transferencia del nuevo modelo exige una reunión informativa y de formación de los posibles futuros usuarios, principalmente entidades de formación y profesores de idiomas.

LINGUA EMPRESA, que comenzó su andadura en 2008, está actualmente entrando en la fase de transferencia y de integración entre las empresas, proveedores y centros de formación. Para respaldar la implementación de esta política, el Gobierno de Navarra ha aprobado recientemente una partida para financiar el diseño de planes de formación en idiomas para empresas de Navarra basados en el modelo LINGUA EMPRESA.

A nivel nacional, LINGUA EMPRESA ha supuesto la participación del INEM, servicio público de empleo, la autoridad nacional en formación con fines profesionales, y está sirviendo de marco para una iniciativa pionera en España en el ámbito de la certificación de aptitudes profesionales.

- El nuevo modelo supone un cambio radical en lo que respecta a la prestación de servicios de formación en idiomas, por lo que su implementación está condicionada a un cambio en el sector de la formación y a la sensibilización de las empresas en lo que respecta a la importancia de un diagnóstico profundo de las necesidades lingüísticas. En este sentido debería plantearse un compromiso a medio-largo plazo por parte de las entidades públicas para fomentar dicho cambio.
- Para favorecer la transferencia del nuevo modelo, el programa presta su apoyo a través del llamado Servicio LINGUA EMPRESA. Este servicio lleva el control administrativo de las herramientas y asesora a los posibles usuarios sobre el uso de las aplicaciones en línea. Este servicio está dirigido a las entidades que imparten formación en idiomas, a los profesores y capacitadores lingüísticos, a los trabajadores implicados en procesos de aprendizaje, empresas y centros de formación para el empleo.

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Lingua%20Empresa%20Programme%20-%20>

### BUENA PRÁCTICA 31

- DENOMINACIÓN:** Malopolska Language Support (Programa de Apoyo Lingüístico de la Región de Malopolska)
- PAÍS DE ORIGEN:** Polonia
- CATEGORIA:** Política
- PROPIETARIO/PROMOTOR:** MARR, Agencia de Desarrollo Regional de Malopolska
- CONTACTO:** Ewa Obara. MARR. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Esta buena práctica se centra en la región de Małopolska, en el sur de Polonia, donde la Agencia de Desarrollo Regional (MARR) ha implementado una serie de iniciativas para relanzar las exportaciones, la inversión interior y la formación en idiomas y cultura en respuesta a una Estrategia de Desarrollo Económico Regional. La Región también ha reconocido la importancia de los ciudadanos polacos desplazados en el exterior para adquirir experiencia laboral y mejorar sus competencias lingüísticas en inglés, sus perspectivas laborales y niveles de ingresos. Estos ciudadanos, al volver a Małopolska, han sido capaces de aportar valiosas competencias lingüísticas a las empresas locales. Con el rápido crecimiento del número de turistas, una de las debilidades pendientes de resolver es el bajo nivel de competencias lingüísticas, en particular en los municipios más pequeños y en las comunidades rurales, en relación con el turismo rural. La formación en idiomas se ha promovido a través de organizaciones de apoyo a la empresa, en particular aquellas relacionadas con la agricultura y el turismo rural.

Anteriormente a esta iniciativa, no se había implementado ninguna de esta naturaleza en Małopolska, y el énfasis puesto en las competencias lingüísticas y culturales de las empresas ha sido una actividad ciertamente innovadora en la región. Los materiales formativos se plantearon en forma

de escenas basadas en tareas reales en las que una empresa llevaba a cabo negocios en inglés. Los diálogos iban acompañados de CDs de audio, grabados a velocidad lenta y normal. La tercera parte del material consistía en un apartado de vocabulario, dividido en una sección general y otra relacionada con el sector agropecuario.

Se realizó una prueba entre los participantes para valorar su nivel conforme al MCER y distribuirlos adecuadamente en grupos. Los directores del programa decidieron elaborar un manual de supervivencia y autoaprendizaje de inglés en el que se incluyeron: 1. Frases breves típicas en los contextos empresariales más habituales con una propuesta de traducción al polaco debajo; 2. Una serie de escenas con huecos a rellenar por cada usuario de empresa preparando su propio tipo de conversación; 3. Un glosario de palabras de negocios inglés-polaco.

El socio principal a la hora de prestar apoyo lingüístico en la región fue la propia Agencia, que recibió a su vez el apoyo de distintas organizaciones regionales y locales, entre otras, de la International House de Cracovia, responsable del desarrollo de los materiales de formación y de la impartición de los talleres de inglés, la Asociación de Asesores de Empresas Rurales y la Oficina de Empleo de Małopolska.

#### IMPACTO:

- La principal campaña de sensibilización dirigida a PYMES se realizó a través de una serie de actividades de promoción, incluyendo una encuesta inicial sobre las necesidades de las empresas, en la que participaron 95 PYMES, y una serie de talleres para PYMES que se impartieron entre octubre y diciembre de 2.006. Los resultados de las encuestas lingüísticas realizadas en las empresas se distribuyeron a través de 20 informes entre las Oficinas de Empleo de la región. De octubre a noviembre de

2.007 se realizó una campaña más concentrada de promoción, que coincidió con la selección de las PYMES que iban a participar en los talleres de formación en idiomas. En el verano de 2.008 se realizaron unas encuestas de satisfacción, con los siguientes resultados: el 94% de los participantes encontraron los contenidos de la formación relevantes para su negocio; un 70% confirmaron la mejora de su vocabulario de negocios; un 88% de los alumnos consideraron que la manera de impartir la formación había sido atractiva o muy

atractiva. Los elementos más populares fueron los ejercicios diseñados a medida, que fueron considerados útiles por todos los participantes. Los materiales de idiomas se pusieron a disposición de los participantes en el sitio web de la Agencia MARR ([www.marr.pl](http://www.marr.pl)) en el apartado de "formación" ("szkolenia"), muy popular entre los empresarios.

- Todo lo anterior se complementó con una serie de talleres sobre cultura inglesa impartidos de manera conjunta con otros socios, entidades británicas de apoyo a la empresa, quienes también participaron en otras actividades de intercambio. Los grupos objetivo eran empresas y sectores interesados del área de Cracovia, asesores de empresas agrícolas y otros sectores de actividad interesados. Entre otros beneficios, los participantes mencionaron los siguientes: el aprendizaje por contexto en lugar de mediante vocabulario, el énfasis en comunicar un mensaje aunque la forma no fuera perfecta, y la superación

del miedo a utilizar el inglés.

- En el marco del proyecto conjunto MINEM 2.006-08 se desarrolló un DVD y paquetes de información en polaco e inglés (y en otros cuatro idiomas de la UE) para trabajadores inmigrantes, empresas del Este de Inglaterra y sectores interesados de Małopolska y del Este de Inglaterra. Según avanzaba el programa, un gran porcentaje de ciudadanos polacos comenzó a volver a Małopolska para buscar empleo, con unas mejores competencias en inglés, el mundo de la empresa extranjera y experiencia social. Mientras tanto, en el Este de Inglaterra, los trabajadores polacos en muchas empresas continuaron recibiendo formación en inglés a través de los Consejos de Aprendizaje y Competencias ("Learning & Skills Councils") locales y de los fondos para competencias básicas de la Agencia de Desarrollo del Este de Inglaterra.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Centrarse en las necesidades de un sector o sub-sector concreto, en este caso el sector agropecuario y el turismo rural.
- Establecer una red sólida de grupos de interés, tales como grupos de asesoramiento agrícola, clústers de empresas, oficinas de empleo y grupos de movilidad e instituciones de formación.
- Vincular la formación en idiomas con ventajas comerciales concretas, como el comercio internacional o la movilidad.
- Desarrollar materiales de formación a medida que permitan controlar los progresos.
- Crear grabaciones de audio que se puedan reproducir a más de una velocidad.
- Reconocer la importancia de contar con socios extranjeros para impartir la formación cultural.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Malopolska%20Language%20Support%20-%20>

### BUENA PRÁCTICA 32

- **DENOMINACIÓN:** METP, Manager Exchange & Training Programme (Programa de Formación e Intercambio de Directivos)
- **PAÍS DE ORIGEN:** China
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** China Council for the Promotion of International Trade - Consejo Chino para la Promoción del Comercio Internacional
- **CONTACTO:** Fumin Wang. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa de formación METP, desarrollado entre 2.006 y 2.010 entre China y la UE, fue un programa de formación en idiomas, para directivos de PYMES y ONG. Esto proporcionó a empresas chinas primero una capacidad lingüística a corto plazo, a través del empleo de directivos de origen europeo, y de unas competencias lingüísticas a largo plazo, a través de la formación de su propio personal, que fue enviado a Europa para recibir formación en idiomas. El programa buscaba también mejorar la capacidad de los directivos europeos para actuar con confianza en el entorno empresarial chino, mejorando su capacidad para hacer negocios en chino.

De la implementación de METP se encargó el Consejo Chino para la Promoción del Comercio Internacional ("China Council for the Promotion of International Trade" o CCPIT en sus siglas en inglés), con la estrecha colaboración del Ministerio de Comercio de China por un lado y del Delegado de la Comisión Europa para China por el otro lado. La financiación recibida por el programa durante los cinco años de su desarrollo fue de 23 millones de euros, de los que la UE aportó 17 millones.

Los directivos europeos recibieron formación en lengua y cultura china y obtuvieron experiencia laboral en China, mientras que los directivos chinos participaron en la formación de dirección en escuelas empresariales y obtuvieron experiencia laboral en una empresa u organización europea. En total se preveía la participación de cinco grupos de directivos de ambos lados del programa, a razón de un grupo por año. El desarrollo de los materiales de formación debía de reflejar las diferencias existentes en cuanto a prácticas laborales y contextos económicos de los distintos países miembros de la UE participantes.

El contenido de la formación recibida por los directivos chinos en la quinta edición del programa (2.010) fue el siguiente: formación intercultural, contabilidad,

gestión de marketing y comercio internacional, y economía e inversión en el idioma meta. El módulo quinto de la formación constaba de unas prácticas en una empresa u ONG europea. El módulo séptimo de la formación constaba de un segundo período de prácticas en una empresa u ONG europea. Los participantes recibieron capacitación formal de manera sucesiva en tres de las cuatro entidades europeas que tomaron parte en el programa. El contenido de la formación para directivos europeos fue el siguiente: formación intercultural, formación en idioma y un periodo de prácticas de tres meses.

Los criterios de selección para el programa excluían de entrada a muchos directivos de PYMES, ya que METP era un programa pensado principalmente para apoyar a jóvenes directivos de PYMES/ONG o a consultores privados que no estuvieran vinculados a un negocio concreto. Los participantes debían disponer de nacionalidad china o europea, tener entre 26 y 45 años (26 y 40 en el caso de personal de la UE), experiencia laboral de al menos 5 años (incluyendo 2 en un cargo directivo), una sólida formación académica en temas de empresa, economía o cuestiones técnicas relacionadas con su ámbito de actividad (personal de la UE), el respaldo de su empresa en forma de un plan de empresa UE/China, además de una aportación económica, contacto anterior con la UE/China, competencias lingüísticas excelentes de inglés y poca o ninguna de chino (personal de la UE), y un contrato de trabajo con una empresa/ONG de titularidad europea o china. Se valoraba asimismo disponer de conocimientos de una segunda lengua europea. Aunque se valoraba la tenencia del certificado de nivel 6 de IELTS de inglés a efectos de participación en el METP en el Reino Unido, se realizaron unas pruebas de selección en inglés, de las que se encargaron los responsables del proyecto en la Universidad Metropolitana de Manchester y en Beijing.

## **IMPACTO:**

- El programa ha apoyado el intercambio y formación de 450 directivos chinos y europeos (según la información publicada en su sitio web), aunque en la práctica el número parece haber sido de 200. Para que los participantes tuvieran un mejor conocimiento de la China actual, METP ha gestionado visitas de trabajo y culturales por todo el país, además de visitas a los principales centros de negocios y parques tecnológicos de Beijing. El objetivo de los directivos chinos participantes en el programa METP era mejorar su nivel de inglés empresarial (o francés o italiano), no tanto el adquirir competencias lingüísticas básicas generales. Así, adquirieron el vocabulario y la confianza necesarios para trabajar con un nivel alto de inglés. Por su parte, los directivos europeos adquirieron competencias lingüísticas de nivel elemental o intermedio en chino.
- En febrero de 2010, durante la cuarta edición del programa, METP, los participantes europeos se reunieron en Beijing para intercambiar información sobre sus periodos de prácticas. METP prestó apoyo financiero para la realización de tres meses de prácticas laborales en empresas como parte integrante de cada módulo de formación. Estas prácticas en empresas permitieron a los participantes poner a prueba las competencias lingüísticas recién adquiridas en un entorno de trabajo chino y aprender más sobre la cultura y práctica empresarial china.

---

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

- Replantearse unos límites de edad tan restrictivos, y centrarse más en las capacidades y potencial para el desarrollo de competencias empresariales y lingüísticas.
- Reestructurar el programa para que se ajuste mejor al entorno empresarial de las PYMES europeas en lo que respecta a la disponibilidad de personal clave.
- Establecer una buena combinación de formación impartida en origen y de formación por inmersión lingüística en el extranjero en un entorno combinado de aprendizaje y de trabajo.
- Replantearse la rentabilidad del proyecto y el coste real de la movilidad y la formación, ya que el programa ha supuesto un enorme desembolso de fondos públicos.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/EU-China%20Managers%20Exchange%20and%20Training%20Programme%20-%20EU-China.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 33

■ **DENOMINACIÓN:** MELIA: adaptable, computer-based language assessment model (MELIA: Modelo de evaluación lingüística adaptable por ordenador)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Francia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Catice Bordeaux

■ **CONTACTO:** Anne-Marie Barrault-Méthy. Université Montesquieu-Bordeaux IV.  
E-mail: anne-marie.methy@u-bordeaux4.fr

#### RESUMEN EJECUTIVO:

“Melia” es el acrónimo de Modelo de Evaluación Lingüística Informatizada Adaptable (en el original, “Modèle d’Évaluation Linguistique Informatisée Adaptable”, que se encuentra disponible en <http://priam.ac-bordeaux.fr/melia>, servidor de la división para la Región de Aquitania del Ministerio de Educación francés.

El objetivo de Melia es ayudar a quienes están aprendiendo un idioma a seguir la pista de sus progresos y establecer una relación directa entre sus objetivos, que con frecuencia son implícitos, y su aprendizaje y competencias. En cada nivel de aprendizaje se desglosan las competencias parciales aún pendientes de validación antes de alcanzar el siguiente nivel de competencia. El estudiante puede entonces seleccionar varios elementos y solicitar a su tutor que le confirme si ya ha alcanzado la competencia parcial en cuestión. Los tutores deciden aceptar o rechazar la solicitud, pudiendo hacerlo con o sin explicaciones. Melia incluye una serie de incentivos para estimular y mantener la motivación del estudiante de idiomas, ofreciéndole para ello una herramienta que permite al tutor validar los progresos realizados y las competencias parciales recién adquiridas. Esta certificación puede utilizarse a efectos de empleo, por ejemplo en el Pasaporte de Idiomas

Europass, reflejando así la estrategia europea para el empleo y las ventajas de la interculturalidad.

Las entidades socias disponen de alumnos y tutores que acceden mediante un nombre de usuario y una contraseña. Una vez han accedido al servicio, pueden acceder a sus datos. Melia se basa en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL) y está organizado conforme al Portfolio Europeo de las Lenguas, por lo que refleja con claridad las políticas actuales de multilingüismo a nivel regional y europeo.

Melia está dirigido a todos los idiomas. La interfaz de Melia está en francés, pero los elementos didácticos se pueden utilizar en cualquier idioma. Como desarrollo interactivo de los anexos del Portfolio Europeo de las Lenguas, fomenta el trabajo en red y/o la movilidad internacional.

El concepto subyacente a Melia se puede implementar de manera rápida y útil. La única adaptación necesaria consiste en redactar de nuevo los elementos para que se ajusten al contexto del aprendizaje (idioma utilizado para la formación y el idioma objeto de la formación). Las competencias parciales deberán adaptarse, por ejemplo, al idioma correspondiente de un entorno profesional determinado.

#### IMPACTO:

- Diseño de un modelo que simplifica el enfoque basado en tareas del MCER para el profesor/estudiante. Con esto no se pretende que los profesores sustituyan metodologías didácticas existentes, sino que las combinen o sumen a su propio enfoque.
- Sensibilización de los profesores y formadores sobre el trabajo del Consejo de Europa en el marco del MCER.
- Fomento del uso del Portfolio Europeo de las Lenguas.
- Desarrollo de un modelo basado en internet atractivo y fácil de utilizar.
- Disponibilidad de los datos generados para su explotación por profesores e investigadores.

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

La única adaptación necesaria consiste en redactar de nuevo los elementos para que se ajusten al contexto del aprendizaje (idioma utilizado para la formación y

el idioma objeto de la formación). Las competencias parciales deberán adaptarse al idioma correspondiente de un entorno profesional determinado.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Melia%20-%20France.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 34

- **DENOMINACIÓN:** Multilingual Course for neighborhood police: the district carabinieri (Curso multilingüe para la policía de proximidad: los carabinieri de distrito)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Italia
- **CATEGORIA:** Formación
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** ISIT, Instituto Universitario de Intérpretes y Traductores de Trento
- **CONTACTO:** Professor Loredana Bettonte. I.S.I.T. E-mail: info@isit.tn.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El proyecto, diseñado y dirigido por el Instituto Universitario de Intérpretes y Traductores de Trento (ISIT, en sus siglas en italiano), en asociación con la Jefatura de Policía de Trento ("Comando dei Carabinieri di Trento"), ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo y Política Social y la Provincia Autónoma de Trento.

El curso fue diseñado específicamente por personal seleccionado del "Arma dei Carabinieri of Trento", miembros del servicio denominado "Carabinieri di Quartiere" (o Policía de Proximidad), y se desarrolló en 80 horas de formación para todos los participantes. A estas se sumaron una serie de horas de trabajo individual que los profesores pusieron a disposición de los participantes que habían encontrado mayores dificultades en el proceso de aprendizaje y que necesitaban horas adicionales de tutoría.

Los Carabinieri estudiaron lengua y cultura inglesa, alemana y árabe para: i) tomar conciencia de las relaciones con comunidades distintas de la local; ii) enfocar problemas de manera positiva; iii) formar parte activa y consciente de un proceso de comunicación interlingüística y fomentar un cambio social en términos de multilingüismo y multiculturalismo; iv) ser capaces de gestionar distintas situaciones potencialmente peligrosas; v) disponer de una serie de frases, palabras y expresiones útiles para su papel de policía de

proximidad en situaciones en las que el inglés o el alemán es la lengua de referencia; vi) familiarizarse con la gestión de relaciones con personas de origen árabe o musulmán.

Concretamente, el curso buscaba proporcionar a los participantes una serie de frases, palabras y expresiones útiles para su papel de policía de proximidad y obtener una competencia lingüística básica (un "Vademécum del Turista"), incluyendo el conocimiento de las principales estructuras gramaticales necesarias para iniciar cualquier tipo de comunicación ("Lenguaje de Emergencias"). El "Vademécum del Turista" se creó para permitir una mejora independiente del conocimiento adquirido y para disponer de un material didáctico duradero. Además se creó un glosario similar en árabe, junto con ejercicios para el Laboratorio Informático. De este modo, los participantes adquirieron, además de las competencias lingüísticas, una serie de competencias informáticas transversales.

El curso buscaba promover el significado de convivencia entre distintas culturas, sacando provecho a las diferencias culturales como algo enriquecedor para la elaboración de un objetivo común, aprendiendo cuántos y cuáles son los países árabes, la influencia de la religión en la vida civil, familiar y en las costumbres.

#### IMPACTO:

- No se dispone de información de título ni de indicadores de impacto.
- En 2.005, el proyecto fue galardonado con el Distintivo Europeo a los Proyectos Innovadores

en el Campo de la Enseñanza y el Aprendizaje de Idiomas.

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

El proyecto, por su combinación de multiculturalismo y multilingüismo, es altamente innovador. Gracias a las metodologías y herramientas didácticas de las que se compone, el proyecto es asimismo altamente transferible, aunque el curso deberá adaptarse al contexto nacional, regional o local.

Partiendo del hecho de que en todas partes existe una policía local, y de que la transferibilidad del proyecto no depende del contexto político, el proyecto es fácilmente transferible en toda Europa. Una opción consiste en presentar una solicitud a una convocatoria del Fondo Social Europeo y contar con el apoyo de la jefatura de policía a nivel nacional, regional o local.

Pero uno de los requisitos más importantes para lograr la transferibilidad de este curso es encontrar un proveedor de formación que esté preparado para impartir la formación del proyecto con un equipo muy integrado de profesores. De no ser así, se corre el riesgo de impartir la formación de manera incompleta y redundante. Debido a factores como el multiculturalismo y el multilingüismo, el proyecto también puede ser transferido fuera de la UE, en países o zonas que sean un crisol de distintas culturas y lenguas.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Multilingual%20Course%20Carabiniere%20-%20ITALY.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 35

- **DENOMINACIÓN:** Occupational Language Analysis (OLAs)  
(Diagnóstico de la Lengua con Fines Profesionales)
- **PAÍS DE ORIGEN:** Canadá
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Gobierno Federal de Canadá
- **CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Diagnóstico de la Lengua con Fines Profesionales (OLA, en sus siglas en inglés) es una herramienta desarrollada por el Gobierno Federal de Canadá para unificar tres sistemas de cualificación de competencias distintos y así simplificar la planificación, evaluación y reconocimiento de la adquisición de competencias lingüísticas en francés e inglés con fines profesionales. Los tres sistemas nacionales son los siguientes:

- Canadian Language Benchmark (CLB o CCLB), programa de evaluación comparativa que indica el nivel de competencia en un segundo idioma y la capacidad de comunicación en un entorno laboral y social.
- Essential Skills Profiles (ESP) para el trabajo, programa de definición de perfiles mínimos profesionales, desarrollado por el Departamento de Recursos Humanos y de Desarrollo de las Competencias del Gobierno Federal de Canadá.
- National Occupational Standards (NOS), programa para la normalización de las cualificaciones laborales.

Un diagnóstico como el OLA permite establecer los requisitos lingüísticos de inglés y francés para un puesto de trabajo basándose en las tareas identificadas por el programa de definición de perfiles mínimos (ESP). El diagnóstico OLA permite asimismo establecer los niveles de competencia en un segundo idioma (identificados por el programa de evaluación comparativa CLB) necesarios para el desempeño de tareas relacionadas con puestos de trabajo específicos definidos por el programa de normalización de cualificaciones (NOS) y de perfiles (ESP). Cada diagnóstico OLA se desarrolla siguiendo una metodología definida por la entidad responsable del CLB en colaboración con el Consejo de Recursos Humanos para el Turismo de Canadá ("Canadian

Tourism Human Resource Council").

Existen en la actualidad 14 diagnósticos OLA disponibles para puestos de trabajo relacionados con el sector del turismo, y se están desarrollando 20 diagnósticos más para puestos de trabajo relacionados con el comercio. Estos diagnósticos OLA están conectados con el programa "Red Seals" de estándares interprovinciales y comprenden las cualificaciones de Técnico de Servicio de Automoción, Peluquero y Mecanizador, entre otras.

Los diagnósticos comprenden los siguientes componentes:

- Definición del trabajo.
- Información adicional sobre el trabajo.
- Descripción y directrices de uso del diagnóstico OLA.
- Tabla comparativa de las valoraciones de las competencias básicas típicas y las más complejas (escuchar, hablar, leer y escribir) basadas en los perfiles ESP, y de las valoraciones conforme a la evaluación comparativa CLB, siguiendo la recomendación de CLB y el marco comparativo de las Competencias Básicas ESB.
- Indicadores de desempeño comunes para el diagnóstico OLA en términos de competencias lingüísticas.
- Descripciones de tareas (según los códigos de normalización NOS) relacionadas con las competencias ESP y CLB.

Las características principales de los diagnósticos OLA son las siguientes:

- Responden a la alta demanda de adquisición de competencias en francés e inglés por parte de inmigrantes o trabajadores nuevos y cumplimiento

- de la política nacional sobre bilingüismo.
- Se centran en una descripción genérica de una categoría laboral amplia que demanda una gran movilidad entre los distintos territorios de Canadá.
- Están promovidos por una institución pública sin ánimo de lucro (Centre for Canadian Language Benchmarks) pero dependen en gran medida de la implicación de las empresas que necesitan estas cualificaciones laborales. El desarrollo de los diagnósticos OLA está muy influido por las asociaciones sectoriales o empresariales.
- Se basan en una metodología gratuita y disponible transferida desde el sector del turismo, donde se diseñó, a otros sectores y ocupaciones, metodología que va acompañada de materiales sobre recursos.
- Son una herramienta dirigida a todas las partes implicadas en el proceso de formación lingüística: trabajadores, proveedores de formación lingüística, empresas, gerentes de recursos humanos, etc.
- Los diagnósticos OLA están directamente

relacionados con de programa de normalización de las cualificaciones laborales NOS ("National Occupational Standards").

Aun cuando el uso de los diagnósticos OLA no está muy extendido, debido a la falta de incentivos, los proveedores de servicios lingüísticos que utilicen esta herramienta obtienen las siguientes ventajas:

- Los trabajadores se sienten motivados porque saben que la formación está directamente relacionada con las necesidades del trabajo.
- Las empresas reconocen que las habilidades y competencias incluidas en los diagnósticos OLA reflejan necesidades actuales, lo que les convence de la necesidad de invertir en formación lingüística.
- Los diagnósticos OLA permiten que los trabajadores y empresas tengan una perspectiva clara de la evolución de la adquisición de competencias y del resto del itinerario formativo.

---

## IMPACTO:

- Más del 70% del aumento de la mano de obra en Canadá se debe a la inmigración.
- Fomento de un mayor conocimiento y uso de los dos idiomas oficiales de Canadá.
- Asegura la adquisición de las competencias y

- cualificaciones necesarias para el mundo laboral.
- El desarrollo de los diagnósticos OLA está influido por las asociaciones sectoriales.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Hay información sobre una transferencia del programa desde el sector turístico al Programa "Red Seal" de fomento de la movilidad de trabajadores cualificados por todo Canadá. Existe también un potencial de transferibilidad de la iniciativa al dominio de uso de los idiomas extranjeros en estándares de normalización de ocupaciones.

Con este objeto, los diagnósticos OLA podrían servir de ejemplo innovador para unificar diferentes estándares de normalización de competencias y de idiomas extranjeros, por ejemplo mediante la aplicación del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Para transferir esta iniciativa, deberían seguirse ciertos pasos:

- Crear un equipo multidisciplinar con talento y formación para el desarrollo de diagnósticos OLA concretos.
- Consultar con la industria las competencias identificadas y poner a prueba los OLA resultantes con los proveedores de formación lingüística.
- Desarrollar los diagnósticos OLA conforme a un marco nacional: cuanto más completas sean las descripciones en términos de competencias comunicativas, más fácil resultará desarrollar un OLA útil.
- Los diagnósticos OLA deben describir las competencias lingüísticas y tareas con claridad y sencillez.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/OLAs%20-%20Canada.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 36

- **DENOMINACIÓN:** Ohio Roadmap (Hoja de Ruta Lingüística de Ohio)
- **PAÍS DE ORIGEN:** EE.UU.
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Departamento de Educación de Ohio
- **CONTACTO:** Debbie Robinson. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk (David Owen, RLN-East)

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La Hoja de Ruta Lingüística de Ohio para el siglo XXI se publicó en 2007 con el objeto de responder a la creciente importancia concedida a los idiomas y a la cultura para la seguridad nacional y el comercio internacional. Esta estrategia busca que cada ciudadano alcance un nivel de destreza funcional en al menos un idioma aparte del inglés y unas competencias lingüísticas más avanzadas en campos concretos de su carrera profesional para un número creciente de ciudadanos de Ohio.

La Hoja de Ruta Lingüística de Ohio cuenta con el apoyo y la participación directa de la comunidad empresarial de Ohio, en su mayoría empresas medianas en expansión, quienes llegaron a la conclusión de que disponer de una mayor capacidad lingüística en un idioma extranjero era algo vital para mejorar las posibilidades comerciales y para adquirir un mayor conocimiento de las comunidades de hablantes de lenguas extranjeras residentes en Ohio. Los idiomas objetivo son: chino, español, árabe, francés, alemán, ruso y japonés. La estrategia busca crear un itinerario de aprendizaje continuo desde la educación primaria hasta el mercado laboral, y evitar la práctica de repetir contenidos al pasar de un nivel educativo al siguiente.

El enfoque adoptado por el Estado de Ohio consiste en que para alcanzar un nivel de aptitud necesario para comunicarse eficazmente en otro idioma se necesita una formación que evolucione a lo largo del trayecto educación-empleo. La disponibilidad a medio-largo plazo de un gran número de hablantes de idiomas extranjeros que surgirán del sistema educativo subsanará la necesidad de las empresas de recurrir a la formación continua de idiomas para dirigirse a sus mercados objetivo clave. Son por lo tanto necesarios unos esfuerzos que garanticen que los idiomas enseñados son los que las empresas necesitan. Un segundo elemento de la estrategia es que su principal fuente de financiación es el

Departamento de Defensa y la Agencia de Seguridad Nacional de los EE.UU. (NSA, en sus siglas en inglés). Los idiomas objetivo son por lo tanto aquellos necesarios para los intereses de seguridad nacional. El Estado de Ohio ha añadido de manera equilibrada estos idiomas con los idiomas que ya se impartían tradicionalmente, obteniendo así una combinación de ambos grupos.

La aptitud lingüística se mide conforme a la escala oficial ILR y la escala académica ACTFL, para las que se han establecido en este caso equivalencias con la escala del MCER. Se fomenta la mejora de las competencias de las comunidades denominadas "de patrimonio cultural propio", que son aquellas comunidades de residentes para las que el inglés no es su primer idioma.

Las recomendaciones son las siguientes: (1) proporcionar acceso a un itinerario de formación continuo a partir de la educación infantil para desarrollar las competencias desde una edad temprana, (2) mantener una capacidad lingüística en los idiomas que se imparten habitualmente a la vez que se desarrolla una capacidad lingüística en los idiomas denominados "críticos" a efectos económicos y estratégicos, (3) establecer vínculos con programas de experiencia comprobada, (4) utilizar múltiples medios para impartir la formación lingüística, (5) conceder créditos basados en el aprovechamiento, (6) aumentar el número de los formadores de idiomas y desarrollar sus capacidades.

Las acciones propuestas son las siguientes: (1) establecer un Centro de Servicios Lingüísticos y Culturales, (2) constituir consorcios lingüísticos permanentes, (3) desarrollar itinerarios prolongados de formación, (4) formar y contratar a más profesores, (5) crear herramientas de evaluación basadas en el desempeño.

## IMPACTO:

- El impacto de la hoja de ruta se mide por las competencias resultantes (número de participantes en los niveles de aptitud identificados) y empleabilidad. Conforme a una encuesta realizada entre la ciudadanía de Ohio, el 84% de los encuestados consideraba que una persona con capacidad de hablar otro idioma disfrutaba de una mayor empleabilidad. Las empresas de Ohio reconocen que los mercados extranjeros presentan mejores oportunidades para el crecimiento porque la mayor parte del crecimiento económico del mundo se está produciendo fuera de las fronteras de EE.UU. También se reconoce que ya no es realista esperar que la población de fuera de EE.UU. hable inglés y acepte bienes y servicios desarrollados conforme al gusto del mercado interior americano.
- Más de 60 empresas y representantes de la administración y la educación celebraron una reunión en Columbus el 28 de junio de 2.007 para delinear las necesidades de idiomas extranjeros del Estado de Ohio. La mayoría de empresas participantes en la estrategia son empresas medianas en expansión, que formaron parte de dos Equipos de Diseño de Hoja de Ruta, uno con un enfoque interno y otro con un enfoque global, que sirvieron para dar forma al desarrollo e implementación de la estrategia.
- Una campaña de relaciones públicas se ocupó de los temas relacionados con el fomento del aprendizaje de idiomas en los primeros años de la educación, el mantenimiento de las lenguas de las comunidades "con patrimonio cultural propio", la importancia de los idiomas para la economía y la contratación de profesionales con fines formativos.
- Mediante el programa STARTALK los estudiantes de enseñanza secundaria obligatoria y post-obligatoria han adquirido competencias básicas en idiomas "críticos" (tales como: chino, español y árabe) durante el verano. El programa también ha proporcionado asistencia técnica y formación a los profesores. La división de Ohio del Programa Flagship (programa de especificación conjunto en idiomas de interés estratégico y económico y en campos técnicos) ha desarrollado perfiles en línea para los estudiantes de último año para emparejar las necesidades de las empresas y las competencias de los candidatos de la mejor manera posible. Las empresas tienen acceso al Sistema Avanzado del Portfolio de Referencia de los Idiomas ("Advanced Language Reference Portfolio System" o ALRPS, en sus siglas en inglés), que es donde se almacenan los perfiles de los candidatos.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Crear un puente entre la seguridad nacional y los intereses comerciales del Estado de Ohio.
- Definir una serie de grupos objetivo: empresas, centros de enseñanza secundaria y de educación superior y comunidades "con patrimonio cultural propio".
- Reducir el riesgo financiero mediante la búsqueda de varias fuentes de financiación (privadas, nacionales y regionales).
- Publicar en línea los perfiles de los participantes y documentación sobre desempeño.
- Incluir un periodo de formación en el mercado objetivo utilizando un enfoque de "bocadillo", esto es, un periodo en el país de origen seguido de un periodo en el extranjero y este seguido a su vez de otro periodo en el país de origen.
- Alternar el aprendizaje en un contexto académico con el aprendizaje en un contexto laboral.
- Crear vínculos con otros recursos y programas nacionales.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Ohio%20Roadmap%20-%20US.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 37

**DENOMINACIÓN:** Prof-ELP: the European Language Portfolio for professional purposes  
(Aplicación del Portfolio Europeo de las Lenguas con Fines Profesionales)

**PAÍS DE ORIGEN:** Europa

**CATEGORIA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** Organizaciones públicas y privadas de España, Suecia, Reino Unido, Polonia y Grecia.

**CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es.

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Portfolio Europeo de las Lenguas Profesional, Prof-ELP, tiene dos objetivos claros: primero, la mejora de las competencias lingüísticas para una mayor empleabilidad, y seguidamente, el apoyo a la movilidad laboral. El documento es transparente y muy fácil de seguir, con un enfoque claramente europeísta que ofrece información sobre las competencias y habilidades lingüísticas relacionadas con el entorno laboral independientemente del modo en que se hayan adquirido (formal o informal).

Prof-ELP busca responder a las necesidades de los trabajadores (o futuros trabajadores) que desean mejorar su competencia en otros idiomas, y así su empleabilidad. El Portfolio Prof-ELP llega más lejos que otros Portfolios ELP en el sentido de que ha sido diseñado para adaptarse con facilidad al mundo laboral, de manera que los usuarios puedan sacarle el máximo provecho.

El modelo Prof-ELP presenta varios puntos fuertes e incentivos para mejorar la motivación de los usuarios:

- La aplicación del Pasaporte de Idiomas y del Europass reportan beneficios para el empleo.
- Aumento de la motivación mediante el desarrollo de la autonomía, al determinar los objetivos del aprendizaje y los conocimientos de las competencias lingüísticas y del proceso de aprendizaje.
- Autoevaluación fiable con respecto a unos descriptores relevantes orientados al empleo y el trabajo.
- Mejor conocimiento intercultural, particularmente por el trabajo en equipos y entornos multiculturales.
- Fomento de la movilidad laboral.

Prof-ELP es una herramienta disponible en línea fácil de utilizar, dirigida a las tres partes implicadas en el proceso de la enseñanza de idiomas con fines profesionales:

- Usuarios (trabajadores o futuros trabajadores), que son los propietarios del Portfolio y quienes completan y actualizan sus tres archivos.
- Empresas, que pueden consultar la documentación si el titular del Pasaporte les da acceso.
- Profesores de idiomas, que pueden consultar la documentación si el titular del Dossier y de la Biografía si el propietario les da acceso.

El Portfolio Prof-ELP está vinculado al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER). Así, el Prof-ELP se desarrolla en torno a unos descriptores concretos relacionados con el trabajo, siguiendo las recomendaciones del Consejo de Europa. En consecuencia, el Prof-ELP cumple todos los requisitos para su validación por el Consejo de Europa.

Aunque no existe un vínculo directo entre los niveles del MCER y el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF-MEC), el enfoque orientado al MCERL y la presentación de los descriptores de las competencias lingüísticas con un enfoque orientado a las tareas sirve para correlacionar el marco de cualificaciones con el tipo concreto de tareas a desempeñar en situaciones relacionadas con el trabajo.

El Dossier y el Pasaporte de Idiomas permiten incluir un resumen de las cualificaciones, títulos o certificados concedidos al titular. Esta es también una oportunidad para vincular las competencias lingüísticas con el marco de cualificaciones. Además se pueden presentar e incluir pruebas y ejemplos de aplicación de las competencias lingüísticas en papel, formato electrónico y digital. El Prof-ELP también tiene una vinculación clara con el Europass y su Pasaporte de Idiomas, que supone una parte importante de la documentación de apoyo a la educación y formación profesional y la movilidad en Europa.

## IMPACTO:

- Herramienta probada en cinco países con distintos grupos de interés.
- Herramienta digital (en línea), con un diseño atractivo, fácil de usar, comprensible y fácil de actualizar.
- La herramienta está disponible en inglés, español, griego y polaco.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El proceso de validación de los Portfolios Europeos de las Lenguas ha demostrado que la herramienta está lista para adaptarse a las distintas prioridades en el ámbito del aprendizaje de idiomas, destacando aspectos concretos del aprendizaje de idiomas y pudiendo ser implementado útilmente para alcanzar los objetivos y metas identificados. El número de modelos de ELP validados es una prueba de su potencial de transferencia.

En cuanto a la dependencia del modelo Prof-ELP con respecto al contexto político, se puede considerar como una herramienta perteneciente al contexto de las prioridades educativas nacionales. Mientras que las prioridades temáticas varían de un país a otro, otras se repiten: la necesidad de contribuir a que la educación responda mejor a las necesidades del mercado laboral, la necesidad de capacitar a los estudiantes para mejoren su desempeño y el deseo de fomentar la participación a todos los niveles.

El concepto de Portfolio Europeo de las Lenguas ya ha funcionado en varios contextos nacionales y culturales, y ha demostrado su flexibilidad para apuntar a prioridades concretas comunes a todas las situaciones que puedan encontrarse en Europa que están relacionadas con la educación, cualificaciones laborales y especialmente con la movilidad.

Los siguientes aspectos y enfoques del modelo Prof-ELP garantizan la transferencia e implementación del concepto a varios contextos políticos, educativos y profesionales:

- Flexibilidad de uso.
- Mecanismos sencillos para actualizarlo y capacidad de modificar la información en cualquier momento.
- Ejemplificación de los descriptores "can-do" para que los estudiantes puedan contextualizarlos.
- Vínculos a información de interés, por ejemplo, sobre actividades de formación, cualificaciones, etc.
- Una interfaz clara y pautas para estudiantes, profesores y empresas.
- Coherencia entre secciones y un "itinerario de aprendizaje" claro.
- Aspecto atractivo.
- Enfoque realista sobre la capacidad y motivación de los estudiantes para reflexionar durante mucho tiempo de manera autónoma.
- La habilidad de imprimir copias en papel de partes importantes (principalmente el Pasaporte) con aspecto profesional.
- Provisión de ayuda a los usuarios para identificar distintas técnicas para el aprendizaje de idiomas.
- Posibilidad de que un usuario que vive o trabaja en un entorno multicultural pueda registrar esas competencias o experiencias.
- Posibilidad de registrar cumplimientos parciales de un descriptor "can-do" con la opción 'I can do this with help' ("Puedo hacer esto sin ayuda").

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Prof-ELP%20-%20Europe.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 38

- **DENOMINACIÓN:** PDP: Programa de Desarrollo Profesional para el sector de la formación en lenguas extranjeras)
- **PAÍS DE ORIGEN:** España
- **CATEGORIA:** Política
- **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Servicio Navarro de Empleo
- **CONTACTO:** Lola Urrutia. Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es.

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Programa de Desarrollo Profesional (PDP) para profesionales que trabajan en el sector de la formación en lenguas extranjeras forma parte del programa LINGUA EMPRESA, dirigido por el Servicio Navarro de Empleo, cuyo objetivo es promover la mejora de las aptitudes de los profesores de lenguas extranjeras que imparten cursos en empresas o con fines profesionales.

El programa surge de las conclusiones extraídas de la Evaluación de las Necesidades Formativas que el Servicio Navarro de Empleo realizó en este sector en Navarra en .2009, y que permitió describir un sector con las siguientes características:

- Bajos niveles de especialización en los servicios lingüísticos ofrecidos a las empresas.
- Perfiles multitarea de los profesores de idiomas, quienes realizan múltiples funciones de manera simultánea (gerencia, coordinación, enseñanza, administración).
- Bajos niveles de modernización e innovación, incluyendo el uso de las TIC.
- Amplia capacidad de mejora en los estándares de profesionalización, al no disponerse de formación específica ajustada a la medida de sus necesidades.
- Interés y motivación reseñables en la formación, insatisfechos por la oferta actual, por parte de los profesores de idiomas para participar en cursos de formación.

La Evaluación de las Necesidades Formativas comprendió el desarrollo de una encuesta entre 92 profesores de idiomas en Navarra, lo que llevó a identificar 6 áreas de formación prioritarias:

- Didáctica de la lengua.
- Uso de lenguas extranjeras en el puesto de trabajo.
- Uso de las TIC para el aprendizaje.
- Gestión de la formación.
- Competencia y conocimiento del idioma que se va a enseñar.
- Competencia y conocimiento de la lengua castellana.

Conforme a estas prioridades, el Servicio Navarro de Empleo decidió diseñar e implementación el primer programa de formación a nivel estatal promovido por una administración pública dirigido a este grupo objetivo, el llamado Programa de Desarrollo Profesional (PDP).

El principal objetivo del PDP es formar a los profesores de idiomas en los conceptos y herramientas del método LINGUA EMPRESA, que busca la organización y programación del aprendizaje lingüístico con fines profesionales con arreglo al concepto de las Competencias Lingüísticas Profesionales – CLP (ver Buena práctica 'Método IDECOLI'). Además, como iniciativa de formación dirigida a este grupo objetivo, el PDP también busca:

- Promover la cualificación profesional de los capacitadores lingüísticos.
- Sensibilizar a los proveedores de servicios lingüísticos sobre la necesidad de una especialización profesional de sus capacitadores lingüísticos.
- Promover el desarrollo y la integración de productos y servicios innovadores en la oferta de formación lingüística, lo que llevaría a unos

mayores niveles de competitividad.

El PDP está configurado como un programa de formación modular basado en las prioridades formativas identificadas en el estudio anterior. En total se han diseñado 7 módulos de formación de distinta duración, combinando un enfoque mixto (un 20% de la formación se imparte en el aula y un 80% en línea):

- **Módulo 1** (30 horas lectivas): "Metodología Lingua Empresa para la capacitación lingüística con fines profesionales".
- **Módulo 2** (18 horas lectivas): "Selección y creación de contenidos para la programación por CLP".
- **Módulo 3** (18 horas lectivas): "Gestión de la capacitación lingüística con fines profesionales".
- **Módulo 4** (27 horas lectivas): "Gestión y creación de contenidos para aulas virtuales en Practica Lingua".
- **Módulo 5** (17 horas lectivas): "Administración y gestión de campus virtual en Practica Lingua".
- **Módulo 6** (15 horas lectivas): "Portfolio Europeo de las Lenguas".
- **Módulo 7** (10 horas lectivas): "Interculturalidad".

Todos los módulos de formación y contenidos han sido desarrollados desde cero por el equipo **LINGUA EMPRESA**, y combinan un enfoque teórico y otro práctico, centrándose en el uso de las herramientas LINGUA EMPRESA: **Gestor FORLINGUE**, para la identificación de necesidades lingüísticas, el diseño de una estrategia lingüística para la empresa, y

el diseño de itinerarios y objetivos formativos; **MELISSA**, para el diseño de programas de formación y acceso a materiales formativos vinculados con las Competencias Lingüísticas Profesionales; y **PRACTICA LINGUA**, para la formación en línea de estudiantes. Los módulos de formación son impartidos por personal del programa y por profesores de idiomas externos independientes que participan activamente en el programa.

El PDP está dirigido a profesores de cualquier idioma implicados en procesos de enseñanza-aprendizaje en empresas de cualquier sector, y está patrocinado por la administración pública, por lo que es gratuito para los participantes, que pueden elegir los módulos en los que desea matricularse.

El PDP se está implementando desde 2010, habiéndose impartido tres ediciones distintas de los tres primeros módulos, los más importantes, a un total de 62 profesores de idiomas de Navarra. Al término del proceso de formación los profesores de idiomas deberían ser capaces de diseñar, planificar, impartir y evaluar procesos de formación implementados en una empresa conforme al método LINGUA EMPRESA. El Servicio Navarro de Empleo tiene previstas nuevas ediciones del PDP.

---

## IMPACTO:

- Identificación de las necesidades formativas del sector a través de la consulta a más de 90 capacitadores lingüísticos de lengua extranjera.
- Diseño e implementación del primer programa en España, patrocinado por una administración pública, dirigido específicamente a los capacitadores lingüísticos con fines profesionales.
- Programa de Formación compuesto de 7 módulos

- dirigido a profesores de lenguas extranjeras, con un total de 132 horas lectivas.
- 62 profesores de lenguas extranjeras formados gracias al Programa de Desarrollo Profesional in Navarra en un sector de unos 200 profesionales.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Los contenidos formativos del PDP han evolucionado desde su primer diseño a finales de 2.009. Las evaluaciones y las encuestas realizadas desde las primeras ediciones de los primeros módulos han llevado a una constante revisión y actualización de los contenidos formativos y del diseño global del PDP, que a la fecha actual se compone de 3 módulos troncales, vinculados directamente a la implementación del método LINGUA EMPRESA, y 4 módulos adicionales no troncales.

Los contenidos formativos disponibles están estrechamente vinculados al programa LINGUA EMPRESA y al uso de las herramientas propuestas. Sin embargo, también hay muchos contenidos formativos de tipo general, relacionados con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o con el campo de la Didáctica de la Lengua, que son fáciles de transferir, sin importar si también se adoptan el método y herramientas LINGUA EMPRESA.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Prof-ELP%20-%20Europe.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 39

- 
- **DENOMINACIÓN:** RLNs, Regional Language Networks (Redes Regionales de las Lenguas)

---

  - **PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido

---

  - **CATEGORIA:** Política

---

  - **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Creado por el Centro Nacional para las Lenguas del Reino Unido (CILT, en sus siglas en inglés), dependiente en la actualidad de las Agencias de Desarrollo Regional (ADR)

---

  - **CONTACTO:** David Owen. RLN-East. E-mail: Davidowen.uktradeinvest@eeda.org.uk.
- 

#### RESUMEN EJECUTIVO:

La Red Regional de las Lenguas (RLN, en sus siglas en inglés) fue creada por CILT, la organización en el Reino Unido responsable del fomento de los idiomas, y ha recibido el apoyo de las Agencias de Desarrollo Regional (ADR) de 9 regiones y de 3 territorios nacionales (Gales, Escocia e Irlanda del Norte) en el Reino Unido.

La misión de las RLN es "promover el valor de comunicarse con los clientes y contactos extranjeros en su primera lengua para mejorar la competitividad de las empresas". Esta iniciativa conjunta ha sido financiada por el gobierno central (50%) y organizaciones regionales (50%). Se permitió a las organizaciones regionales que fijaran las prioridades en función de las cuales las RLNs desarrollarían sus actividades relacionadas con la promoción de las competencias lingüísticas y culturales en las regiones con el objeto de mejorar la competitividad de las empresas.

Las RLN desarrollan actividades dirigidas a las siguientes áreas:

- Convertirse en el punto de contacto en la región de información y apoyo para las empresas en lo que respecta a los idiomas y la cultura.
- Mostrar a las empresas cómo pueden mejorar sus exportaciones y su desempeño en mercados internacionales.
- Aumentar el nivel de competencias en el entorno laboral demostrando a las empresas y a las personas las ventajas de utilizar idiomas extranjeros y de adquirir sensibilidad cultural.
- Sensibilizar sobre la importancia de los idiomas extranjeros y las competencias culturales en los colegios, las empresas y las organizaciones regionales.
- Ayudar a los proveedores de servicios de formación a aprovechar al máximo su profesión.

Las RLN se definen como organizaciones sin ánimo de lucro que colaboran con las ADR y con socios públicos y privados. Cada RLN es responsable de lograr una sensibilización en su área de influencia, y ofrece distintos recursos para preparar y mantener una estrategia de comunicación internacional que facilite no solo información sobre las competencias lingüísticas e interculturales, sino también sobre los servicios prestados por los profesionales de los idiomas a las empresas. Sus beneficiarios son agencias de desarrollo rural, socios, empresarios, PYMES, etc.

Las acciones de las RLN contribuyen a:

- Introducir la lengua y la cultura en la estrategia comercial de las empresas.
- Planificar las comunicaciones interculturales.
- Proporcionar servicios de asesoramiento sobre formación lingüística.
- Contratar personal con unas competencias lingüísticas, de traducción y de interpretación concretas, así como otros servicios.
- Adaptar documentación y sitios web al mercado internacional.

Desde 2.007, cuando pasaron a depender de las agencias de desarrollo regional, las redes RLN se han ido diferenciando en términos de desempeño, organización interna, financiación, etc. Así, mientras que algunas redes siguen siendo muy activas, otras mantienen una función meramente informativa, cuando no han desaparecido.

## IMPACTO:

Las redes RLN ayudan a las empresas a mejorar en el campo de las competencias lingüísticas y del desarrollo cultural mediante una amplia gama de actividades:

- Prestación de apoyo y recursos interactivos en línea a las empresas para que reflexionen sobre sus necesidades lingüísticas y culturales, como por ejemplo las Hojas de Ruta Interactivas ("Interactive Road Maps"), que permiten a las empresas diseñar sus estrategias de idiomas y de empresa, o la plataforma virtual "Planner: Talking

Solutions" que presta apoyo a las empresas.

- Provisión de formación lingüística y cultural a empresas mediante la organización de cursos breves con vistas a misiones comerciales en países extranjeros.
- Creación de oportunidades profesionales para los proveedores de idiomas mediante bases de datos regionales de proveedores de servicios. Estas bases de datos ofrecen información sobre los cursos de formación concretos impartidos por CILT, y asesoramiento para que los proveedores privados contraten seguros de responsabilidad

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

La iniciativa de las Redes RLN se puede transferir adaptándola primero a cada contexto regional y nacional. Los puntos fuertes de esta iniciativa son los siguientes:

- El servicio que ofrecen es único.
- Suplen una carencia existente en el mercado, integrando las capacidades lingüísticas y culturas en la dimensión empresarial de las regiones del Reino Unido.
- Han desarrollado herramientas que ayudan a las empresas en sus estrategias de comunicación internacional.
- Proporcionan inteligencia estratégica al mercado regional centrándose en las necesidades lingüísticas de la región y favoreciendo las inversiones internacionales.

Existen también puntos débiles, relacionados con la actual crisis económica:

- El personal de las redes RLN es limitado si se tiene en cuenta la cantidad de trabajo que hay que desarrollar, por lo que se recurre con frecuencia a la subcontratación.
- La financiación, dependiendo de cada región, condiciona el trabajo que cada red puede llevar a cabo. Además, las empresas se muestran reacias a invertir en la formación de sus empleados, cuando el momento de hacerlo es precisamente

ahora porque ofrece un valor añadido.

La iniciativa es innovadora ya que no se ha llevado a cabo con anterioridad. Las diferencias existentes entre las distintas redes RLN son grandes y dentro de cada red se deberían estudiar cuidadosamente las iniciativas. El abanico de actividades llevadas a cabo es tan amplio que se pueden adaptar al contexto nacional o regional para el que se pudiera considerar su transferibilidad.

Para transferir esta buena práctica deberían seguirse ciertos pasos:

- Contactar con organismos implicados en la toma de decisiones en los distintos niveles, teniendo en cuenta los intereses de todos los beneficiarios y grupos de interés para que así apoyen la iniciativa.
- Animar a las empresas a que tengan en cuenta e integren las capacidades lingüísticas y culturales en sus planes estratégicos
- Las acciones deben resultar accesibles, y las empresas deberían tener la sensación de que van a sacarles provecho desde el principio.
- Se debería difundir y promocionar ampliamente el trabajo de la organización a través de sitios web, boletines, etc.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Regional%20Language%20Networks%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 40

■ **DENOMINACIÓN:** Aprendizaje de segunda lengua en la industria de automoción

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Suecia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Autoridad de Educación para Adultos de Goteburgo

■ **CONTACTO:** Richard Reström. VUX. Adult Education Authority of Göteborg.  
E-mail: richard.renstrom@vux.goteborg.se

---

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Poco después de llegar a Suecia, se examina a los inmigrantes para ver si tienen aptitudes para trabajar en la industria de automoción y en otras industrias dentro del campo de estas tecnologías. Normalmente los candidatos cuentan con un nivel inicial A1 de sueco.

Después de ser examinados por Volvo, por las autoridades de educación para adultos y por dos subcontratistas que proveen la formación, los candidatos adecuados son integrados en el programa que tiene tres propósitos: la enseñanza de una segunda lengua, la formación técnica profesional y la inclusión en la sociedad.

El programa conduce al empleo permanente después de aproximadamente 12-18 meses de formación. Los candidatos reciben su formación en la fábrica de

automóviles de Volvo en Goteburgo. En la fábrica, a todos los candidatos se les asigna un mentor de su propio país para hacer posible una transición fácil.

El curso comprende la formación en materias relacionadas con la manufactura de automóviles así como con otras áreas de la industria en materias tales como el manejo de calidad y el trabajo en equipo. Los candidatos reciben calificaciones a nivel de enseñanza media post obligatoria en sueco como segunda lengua, inglés, civismo y matemáticas además de la formación técnica profesional. Más del 92 % ha sido empleado después de terminar el programa.

#### IMPACTO:

- La población inmigrante se integra con relativa rapidez en la sociedad.
- La población inmigrante adquiere tanto una profesión como un idioma.
- La población inmigrante se vuelve independiente económicamente después de 12-18 meses (desde 2.010).
- Los candidatos reciben formación de enseñanza secundaria post obligatoria en las materias núcleo.

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Este tipo de acercamiento puede ser implementado a nivel mundial como forma de incluir a los inmigrantes en la sociedad de manera que se vuelvan económicamente independientes. También puede ser

adaptado para ser utilizado por el mercado laboral en otras áreas o sectores de capacitación profesional, tal y como ha ocurrido en Goteburgo.

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

[http://www.lilama.org/uploads/documents/GPD\\_0071103\\_VOLVO\\_Cars.pdf](http://www.lilama.org/uploads/documents/GPD_0071103_VOLVO_Cars.pdf)

---

### BUENA PRÁCTICA 41

■ **DENOMINACIÓN:** SOLVIT: solving the challenges of Internal Communication (SOLVIT: resolviendo los desafíos de la comunicación interna)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Reino Unido

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** SOLVIT

■ **CONTACTO:** Susana Matas. Iniciativas Innovadoras. E-mail: smatas@iniciativas-innovadoras.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

SOLVIT es una página web que sirve de herramienta para que las empresas planifiquen sus necesidades de formación lingüística. Principalmente orientada a las PYMES, el objetivo de SOLVIT es ayudar a las empresas en su proceso de internacionalización, sirviéndoles de guía para que se hagan las preguntas clave que podrían ayudarles a adquirir las capacidades lingüísticas y culturales que favorecerían su creciente internacionalización.

SOLVIT es una herramienta para aconsejar y orientar a las empresas a la hora de desarrollar una estrategia de Comunicación Internacional. SOLVIT facilita información sobre competencias lingüísticas en el puesto de trabajo, traducción de sitios web, adaptación de productos a los mercados extranjeros... y es una fuente de lingüistas especializados, siempre en función de las necesidades de la empresa. Basta con responder a las preguntas preparadas por SOLVIT para llegar a la información pertinente, que se muestra en el sitio web.

SOLVIT busca ayudar a las empresas a impulsar sus exportaciones y a alcanzar el éxito. Así, SOLVIT les ayuda a:

- Mejorar las capacidades lingüísticas de los trabajadores.
- Buscar proveedores de formación lingüística especializados.
- Traducir sus páginas web.
- Adaptar los productos a la cultura del país destino de las exportaciones.

La información sobre estos temas se organiza en torno a cuatro principales ejes plenamente interrelacionados (cada sección redirige al usuario a las otras secciones, asegurándose antes de que no falta ningún dato importante). Los 4 ejes son los siguientes:

- Planificación de las Comunicaciones Internacionales.
- Comunicación Verbal.
- Comunicación Escrita y Oral.
- Comunicación Cultural.

La Comunicación Internacional se enfoca desde todos los puntos de vista implicados en el proceso de importación-exportación: de los recursos humanos y la adaptación del producto pasando por el marketing a las cuestiones lingüísticas y culturales que pueden surgir durante el proceso.

La Agencia de Comercio e Inversión del Reino Unido ("United Kingdom Trade and Investment Agency", o UKTI) colaboró con el Centro Nacional para las Lenguas CILT en el desarrollo de SOLVIT, ya que la Agencia, aunque sin lugar a dudas podía cubrir todas las áreas relacionadas con la internacionalización del negocio, carecía de la información y/o iniciativas sobre el desarrollo de la capacidad lingüística y cultural. Se prestó especial atención a evitar duplicidades con el trabajo realizado por otras agencias, teniendo en cuenta que SOLVIT es un complemento, por ejemplo, de la herramienta de Planificación de la Comunicación Internacional de UKTI, la denominada "Revisión de Comunicaciones para la Exportación" ("Export Communications Review" o ERC).

Por lo tanto, SOLVIT surgió como herramienta para asesorar y guiar a la empresa en la planificación de su negocio y para sensibilizarla con respecto a la dimensión lingüística y cultural, y sirvió para hacer que las empresas fueran conscientes de sus necesidades lingüísticas a la hora de hacer negocios. SOLVIT es por lo tanto una herramienta no solo de facilitación sino también de sensibilización.

## IMPACTO:

- Mejora de las oportunidades de las PYMES en el mercado internacional.
- Sensibilización sobre la necesidad de promover la formación lingüística y cultural dentro del sector

empresarial como parte integrante de un plan coherente de comunicación internacional.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

SOLVIT ya ha sido transferida, o por lo menos adaptada, dentro del Reino Unido, aunque no consta su transferencia a nivel internacional.

En otros países/regiones podrían existir iniciativas que se ocupen de parte de la información recogida por SOLVIT. A este respecto, el enfoque horizontal dado por SOLVIT a las necesidades lingüísticas y culturales de las empresas puede considerarse innovador, ya que no sólo se dirige a estas necesidades, sino que también, desde el principio, sensibiliza a las empresas y les ayuda a identificar sus necesidades.

SOLVIT es una iniciativa financiada por entidades públicas. Dado que la internacionalización se ha identificado como una prioridad en todas las economías de la UE, y considerando la falta de iniciativas que se aproximen al desconocimiento de la cultura y lengua extranjera, la iniciativa SOLVIT debería ser observada no solo como algo beneficioso, sino como algo necesario. Desgraciadamente, la crisis económica actual y las dificultades por las que están atravesando las empresas podrían tener un efecto negativo en iniciativas como SOLVIT, cuyos efectos solo son visibles a largo plazo. Así, este tipo de iniciativas podría sufrir no solo la falta de financiación pública, sino también una falta de interés por parte

del sector empresarial, ya que las necesidades de las que se ocupa podrían no ser consideradas como prioritarias.

Como herramienta que ofrece información general y en referencia a otros recursos existentes, la información debe ser completa pero no demasiado específica, y dar las indicaciones justas para llegar a más información disponible sobre ciertos temas. Esto hace que esta iniciativa sea muy flexible, aunque es preciso seguir ciertos pasos:

- Toda la información contenida en la página web debería ser analizada a fondo, buscando los posibles paralelismos que pudiera haber entre SOLVIT y el contexto y necesidades de la región a la que se va a transferir la iniciativa.
- Medir el impacto, la sostenibilidad y el alcance del sitio web que se va a crear.
- Colaborar estrechamente con todas las entidades y agencias implicadas en las políticas que se van a abordar, con el fin de asegurarse de que se van a cubrir todos los ámbitos de información, pero también para evitar duplicidades.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/SOLVIT%20-%20UK.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 42

■ **DENOMINACIÓN:** Swedish for Immigrants: SFI/SAS G Business-programme  
(Sueco para Inmigrantes: Programa Empresa SFI/SAS G)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Suecia

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Autoridad para la Educación de Adultos, Goteburgo

■ **CONTACTO:** Richard Reström. Adult Education Authority of Göteborg.  
E-mail: richard.renstrom@vux.goteborg.se

#### RESUMEN EJECUTIVO:

ABF-VUX es una de las oficinas de formación para adultos de Goteburgo. La principal actividad de ABF-VUX es ayudar a completar su formación a aquellas personas que no llegaron a terminar la educación secundaria superior.

Las personas inmigrantes en Suecia tienen por ley derecho a estudiar sueco dentro de un programa de educación subvencionado específico para personas inmigrantes, denominado SFI, hasta que obtengan un cierto nivel de competencia lingüística para comprender, hablar y escribir. Los estudios del programa SFI se dividen en 4 niveles, en el que los más bajos indican un bajo nivel de escolarización en sus países de origen.

El programa Empresa SFI/SAS G (capacitación en sueco como Segunda Lengua) da su apoyo a inmigrantes que viven en el municipio de Goteburgo. El programa arrancó en enero de 2.007 con estudiantes que previamente debían ser admitidos por las autoridades correspondientes.

El objetivo de este programa es estimular el desarrollo y el avance en el idioma. Otros objetivos son reforzar las capacidades profesionales del estudiante en lo que respecta al comercio, los negocios y el espíritu empresarial, además de proporcionarle conocimientos profundos de la cultura empresarial sueca.

El programa se financia en su totalidad con el apoyo económico del gobierno, así que esta subvención para el aprendizaje del idioma está disponible para toda persona que desee participar en el programa de

estudios SFI. La formación responde a las necesidades generales de las empresas, y los materiales utilizados en la formación son supervisados por las autoridades.

Hay un elemento político claro que condiciona el desarrollo del programa, y para que funcione debe haber una voluntad política de promover la integración y de desarrollar modos más eficaces de garantizar el empleo y reducir el sentimiento de alienación.

Los siguientes aspectos innovadores del programa resultan especialmente interesantes:

- El método se basa en cursos de formación específicamente orientados a una profesión, lo que en última instancia significa que el aprendizaje del idioma se desarrolla hasta el nivel para el que el estudiante no dispone aún de las capacidades lingüísticas satisfactorias.
- Los participantes valoran positivamente el valor añadido de combinar la formación lingüística con el aprendizaje de un tema concreto.
- La colaboración entre los formadores de varias áreas de especialización reduce el periodo de aprendizaje del estudiante, y la formación de distintos temas se hace de manera integrada.
- La programación o calendario debe ser preciso, para permitir centrarse en la línea que separa la formación lingüística de la formación sobre el tema profesional.

## **IMPACTO:**

- Programa de cuatro niveles lingüísticos.
- Desde 2.007 122 personas han superado el examen de lengua sueca. Un 70 % de estos además superó los exámenes de comercio y

---

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

El programa puede transferirse a cualquier lugar de Suecia, Escandinavia y posiblemente otras partes de Europa. El aspecto crítico es que debe basarse en un sistema público de educación que financie por

lo menos parcialmente el coste de aprendizaje del segundo idioma.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/SFI%20SAS%20Business%20-%20Sweden.pdf>

# RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

## BUENA PRÁCTICA 43

**DENOMINACIÓN:** Swedish for Immigrants: SFI Practical Workplacement  
(Sueco para Inmigrantes: Prácticas Laborales del SFI)

**PAÍS DE ORIGEN:** Suecia

**CATEGORIA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** Autoridad para la Educación de Adultos, Goteburgo

**CONTACTO:** Richard Reström. Adult Education Authority of Göteborg.  
E-mail: richard.renstrom@vux.goteborg.se

### RESUMEN EJECUTIVO:

El programa SFI es un programa de formación lingüística para personas que carecen de un conocimiento básico de la lengua sueca. Esta educación lingüística se basa en el concepto de que mientras que se aprende sueco también se estudian los aspectos culturales de la sociedad sueca. En la medida de lo posible SFI ayuda a encontrar trabajo con vistas a ser autónomo.

La oficina de formación para adultos VUX de Goteburgo es responsable de la formación para adultos en la ciudad. En 2.006 VUX firmó un contrato con 3 proveedores de formación para lanzar lo que hoy se conoce como "Prácticas Laborales del SFI" ("Practical work placement, SFI"). El motivo para lanzar esta iniciativa era encontrar nuevas maneras de mejorar la integración de la población inmigrante en la sociedad sueca.

El programa comenzó en su fase piloto entre 2.006 y 2.007, y en 2.007 unos 300 adultos ya habían recibido formación y se les había asignado unas prácticas profesionales. En 2.009, ya eran 2.500 las personas participantes en programa.

El plan de formación de SFI comprende unas prácticas laborales, que consisten en una actividad a jornada completa durante un mínimo de 30 horas al mes. El lenguaje debe desarrollarse en cooperación con el

puesto de trabajo. Es obligatorio asistir a 15 horas de formación por semana, y la mayor parte de la formación lingüística se desarrolla en un colegio.

Las prácticas laborales SFI buscan alcanzar dos objetivos:

- El estudiante SFI accederá al mercado laboral tan pronto como sea posible para ganarse la vida y convertirse en contribuyente.
- Los estudiantes deben alcanzar los objetivos de la formación lingüística en sueco, conforme a los objetivos de la Junta Académica de Suecia. Estos objetivos siguen la escala de evaluación del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC) conforme a las pautas del Consejo de Europa.

Lo singular de este programa y algunas de las razones de su éxito se basa en:

- El "encuentro": tanto el estudiante como la empresa indican claramente sus preferencias y deseos mediante entrevistas y reuniones.
- El "Método": establecer una red personal para obtener un mayor número de contactos en el mercado laboral en aras de un desarrollo personal pero también un desarrollo lingüístico.

### IMPACTO:

- 2.500 participantes en 2.009.
- Combinación de estudio con práctica laboral en un puesto de trabajo seleccionado
- Interacción eficaz con un enfoque integral.
- Soluciones individuales para satisfacer

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

La transferibilidad depende totalmente de la voluntad política y de las decisiones políticas. Las autoridades de Suecia y Goteburgo están dispuestas a financiar el programa de prácticas laborales, ya que están convencidas de que esto lleva a la inclusión, el empleo y la autonomía con respecto a los subsidios.

Si existe una voluntad política similar en otros países, no deberían encontrar grandes problemas en su aplicación. Este método funciona con la población inmigrante, independientemente de su nivel de escolarización. Los inmigrantes con baja cualificación

pueden conseguir que mejoren sus posibilidades en un nuevo país, mientras que los inmigrantes con cualificación alta pueden conseguir que mejoren sus posibilidades de conseguir un trabajo adecuado en empresas con contactos en sus países de origen. La capacidad lingüística en su lengua materna es un factor competitivo en relación con otros agentes que no disponen de una cualificación equivalente.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/SFIPRA~1.PDF>

### BUENA PRÁCTICA 44

■ **DENOMINACIÓN:** Training Endowment - Language Training Courses for Taxi Drivers. (Cursos de Capacitación Lingüística para Taxistas)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Italia

■ **CATEGORIA:** Política

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Región de Lombardía, DG Educación, Formación y Empleo

■ **CONTACTO:** Nicola Orlando. IRS, Istituto per la Ricerca Sociale. E-mail: norlando@irsonline.it

---

#### RESUMEN EJECUTIVO:

El Servicio de Formación y Empleo de la DG Educación de la Región de Lombardía ofrece a sus ciudadanos una dotación que se hace efectiva en momentos decisivos de la vida, y que se presta para ayudarles en su crecimiento, para buscar un trabajo y para promover el empleo y la educación continua.

Esta prestación es un conjunto de recursos y servicios dirigidos directamente a los ciudadanos, que les permite elegir, de una red de operadores regionales acreditados, los mejores servicios conforme a sus necesidades. Mediante una plataforma TIC, los beneficiarios pueden solicitar la dotación que necesitan.

Hay muchos tipos de prestaciones (formación, empleo, educación...) pensados para distintos tipos de beneficiarios (desempleados, personas con discapacidades, taxistas, jóvenes...).

La Región de Lombardía fomenta los cursos de capacitación lingüística para taxistas a raíz del programa de "Prestación para la Formación", cofinanciado por el Programa Operativo Regional (Eje 4 – Capital Humano, Objetivo Específico 1) del Fondo Social Europeo. En particular, la Región de Lombardía se ha comprometido a promover, con vistas a la Expo de Milán 2.015, la mejora de la capacitación lingüística de las personas que ejercen la profesión de taxista, creando para ello las condiciones necesarias para alcanzar los denominados objetivos anuales de calidad, concretamente los relacionados con el conocimiento de una lengua extranjera, acordados por la Región de Lombardía, las autoridades locales y las asociaciones de taxistas. El objetivo es que en 2.014 al menos el 66% de los taxistas con licencia puedan certificar un conocimiento de una lengua extranjera como mínimo de nivel A2 conforme al Marco Común

Europeo de Referencia para las Lenguas.

La Región de Lombardía ha abierto una convocatoria a participación en los cursos de capacitación lingüística para titulares de licencia de taxista (Programa Operativo Regional, Obj. 2, FSE 2007-2013 – Eje 4 – Capital Humano – Objetivo Específico 1) que permite acceder a esta "Prestación para la Formación".

Para participar en el programa, los beneficiarios deben contactar con un proveedor de formación acreditado (que haya presentado una propuesta de capacitación lingüística) de los que figuran en el catálogo de consulta de ofertas de formación disponible en el sitio web de la Región. El proveedor seleccionado prestará su apoyo en todas las fases de la prestación del servicio de formación.

El programa de "Prestación para la Formación – Cursos de Capacitación Lingüística para Taxistas" está dirigido a taxistas con licencia municipal que operen en el área del aeropuerto en la Región de Lombardía y que no tengan un título de grado universitario con al menos una asignatura de lengua extranjera o un diploma de enseñanza secundaria con lenguas extranjeras. El objetivo es mejorar el nivel del servicio de transporte, concretamente en lo que respecta a competencias lingüísticas.

No existen referencias claras sobre hasta qué punto y cómo la formación lingüística tradicional impartida en el aula se puede complementar con periodos de aprendizaje en el país de la lengua meta y con elementos de formación a distancia.

## IMPACTO:

- Se están implementado los compromisos asumidos por la Región de Lombardía en virtud del acuerdo firmado el 17 de septiembre de 2.008 con las autoridades locales del área del aeropuerto y representantes de las asociaciones de taxistas.
- Se está promoviendo, con vistas a la Expo de Milán 2.015, la mejora de la capacitación lingüística de las personas que ejercen la profesión de taxista.
- Se espera alcanzar para 2.014 que al menos el 66% de los taxistas con licencia certifiquen un conocimiento de una lengua extranjera como mínimo de nivel A2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

El programa de "Prestación para la Formación – Cursos de Capacitación Lingüística para Taxistas" puede implementarse de manera rápida y útil en otros países y/o sectores para mejorar la capacitación lingüística del mismo u otro grupo objetivo de beneficiarios.

El programa de "Prestación para la Formación – Cursos de Capacitación Lingüística para Taxistas" aún no se ha transferido a otros lugares. Sin embargo, en la Región de Lombardía este tipo de programa de dotación se aplica en numerosos sectores (educación, formación, empleo) y con distintos fines (mejorar el empleo y las posibilidades de empleo, promover la educación continua y la formación permanente, etc.) y se dirige a muchos grupos objetivo diferentes (desempleados, personas con discapacidad, etc.)

Este tipo de programas de prestaciones (incluido el que busca mejorar la capacitación lingüística de los taxistas) es una herramienta política de innovación ya que reúne los recursos y servicios y los dirige directamente a las personas, para promover la posibilidad de que sean éstas quienes elijan libremente, a través de una plataforma TIC o de una red de operadores acreditados, los servicios que mejor se ajustan a sus necesidades educativas, formativas o de empleo. Este tipo de programas se ha adoptado en la Región de Lombardía en los últimos 2-3 años, y este es uno de los motivos por el que no se ha

transferido aún o por el que no existe información sobre si se ha transferido.

Su transferibilidad depende de una serie de cuestiones relacionadas con el contexto político: el programa de prestación formativa para la mejora de la capacitación lingüística de los taxistas está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, circunstancia que hace que sea fácilmente transferible a otros países miembro de la UE.

En general, la herramienta de prestación adoptada por la Región de Lombardía es una herramienta muy flexible que permite su transferibilidad. La Región de Lombardía la adoptó para distintos sectores, con distintos fines y para distintos grupos objetivo (aunque los más relevantes son aquellos menos favorecidos en términos de ingresos, vulnerabilidad, educación, formación y empleo). El programa de "prestación formativa para taxistas" es sólo un ejemplo de un sistema de prestaciones mucho más flexible que puede ser adaptado con facilidad a otros sectores así como a otros grupos objetivo debido a la naturaleza de esta herramienta originariamente pensada para la Región de Lombardía para incentivar la libertad de elección de los ciudadanos entre proveedores de servicios acreditados a nivel regional.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Training%20Endowment%20-%20ITALY.pdf>

## RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

### BUENA PRÁCTICA 45

**DENOMINACIÓN:** Training Plans 'Fondimpresa'  
(Planes de Formación "Fondimpresa")

**PAÍS DE ORIGEN:** Italia

**CATEGORIA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** Centro Servizi – Centro de Servicios

**CONTACTO:** Marco Albanese. Basilicata Region. E-mail: marco.albanese@regione.basilicata.it

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Esta iniciativa trata de las políticas anuales implementadas para apoyar los planes de formación promovidos en virtud de acuerdos celebrados entre grupos de interés tales como redes, empresas, administraciones y sistemas de producción local reunidos en redes de prestación de servicios, sistemas de logística, etc.

Esta política concierne a una convocatoria realizada a nivel nacional (01/2.006) siendo esta buena práctica un resumen del proyecto que implementó esta política en la Región de Basilicata.

El proyecto estudiado es "CREA - Growing in company (2006)" ("CREA – Creciendo en Compañía"), que supuso un total de 1.764 horas de formación divididas en 32 acciones formativas, en las que participaron 200 trabajadores de empresas de toda la Región de Basilicata.

Fondimpresa es un fondo conjunto interprofesional para la formación profesional continua desarrollado por Confindustria (la principal organización de empresas de fabricación y servicios de Italia) y por GCIL, CISL y UIL (sindicatos italianos de trabajadores)

para promover la formación de los trabajadores. Fondimpresa aporta la mayor cantidad de fondos para la formación profesional continua, cuyos programas están disponibles para todo tipo de empresas, y cuyo sistema se caracteriza por la eficiencia, la calidad y la rapidez.

En la Región de Basilicata aproximadamente 680 empresas han aprovechado los fondos de Fondimpresa para la formación de unos 20.000 trabajadores. En los últimos años, las acciones formativas han incluido los siguientes temas: salud y seguridad, idiomas, capacitación personal, técnicas de producción y TIC.

En la siguiente tabla se resumen las acciones formativas dedicadas al aprendizaje de idiomas y de ella se desprende cómo el aprendizaje de idiomas se ha convertido en una cuestión cada vez más importante en el programa anual.

AÑO	Ref. Convocatoria	Nº Acciones Formativas	Nº Participantes	Horas de Formación
2006	1/2006	6	44	240
2007	1/2007	5	28	200
	1/2007	2	16	80
	1/2007	7	67	510
<b>Total</b>	5	21	163	1.070

## **IMPACTO:**

Ver tabla más arriba.

---

## **RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:**

El modelo se puede transferir si se dan las siguientes circunstancias: una fuerte implantación de las organizaciones en el territorio, una representación significativa de los sindicatos y un deseo de armonizar las políticas de formación.

El riesgo que presente este tipo de programa es que es preciso encontrar un equilibrio entre el desarrollo

de las competencias y las políticas comerciales y operativas de la empresa. En ciertas ocasiones puede suceder que las acciones formativas entren en conflicto con los planes de producción.

---

## **INFORME DE BUENA PRÁCTICA:**

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Fondimpresa%20-%20IT.pdf>

## RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

### BUENA PRÁCTICA 46

- DENOMINACIÓN:** USA Federal Language Framework (Marco Lingüístico Federal de EE.UU.)
- PAÍS DE ORIGEN:** EE.UU.
- CATEGORIA:** Política
- PROPIETARIO/PROMOTOR:** NFLC, National Foreign Language Center - Centro Nacional de Lenguas Extranjeras
- CONTACTO:** David Owen. RLN-East, Regional Language Network East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Los Estados Unidos de América están adoptando un enfoque estratégico para el desarrollo de su capacidad cultural y lingüística mediante la creación de un elemento transversal en el sistema de educación-empleo que permita producir ciudadanos lingüísticamente competentes y culturalmente conscientes.

Para ello se necesita un aprendizaje universal o cuasi-universal de un idioma distinto del inglés desde el nivel de educación primaria, con el fin de lograr una fluidez lingüística y cultural generalizada, y en el que las habilidades lingüísticas avanzadas y el aprendizaje de idiomas menos habituales se desarrollen principalmente en los niveles de educación superior.

La disponibilidad a medio-largo plazo de un amplio grupo de hablantes de lenguas extranjeras formados gracias al sistema educativo paliará la necesidad de las empresas de emprender planes extensos de formación continua para acercarse a mercados clave. Deben por lo tanto hacerse esfuerzos para garantizar que entre los idiomas impartidos se encuentran los que necesitarán las entidades que contraten a estas personas en el futuro, ya se trate de la administración o de la empresa privada.

Un segundo elemento de la estrategia es que las agencias de seguridad nacional y federal son las principales fuentes de financiación para implantar los idiomas necesarios para el comercio y el gobierno y para enseñarlos en niveles muy avanzados. Los idiomas a impartir son por lo tanto aquellos que se corresponden con los intereses de la seguridad nacional. Esto se ha armonizado con la formación de idiomas más tradicionales, por lo que la estrategia supone una saludable combinación de ambos enfoques. Se habla con frecuencia los idiomas "críticos", es decir, aquellos que resultan fundamentales para los intereses del país, y la estrategia busca reforzar las competencias de las comunidades de inmigrantes de países de habla no inglesa (denominadas "de patrimonio cultural propio") y de sus hijos. Esta característica social es especialmente intensa en los EE.UU.

La aptitud lingüística se mide conforme a la escala oficial ILR (y la escala académica ACTFL), para las que se han establecido en este caso equivalencias con la escala del MCER. Para que un hablante de inglés logre el nivel 1 del IRL son necesarias aproximadamente 150 horas de formación en el caso de las lenguas de Europa occidental, 250 horas para idiomas como el ruso, farsi, húngaro o hindi, o 350 horas para el árabe, chino, japonés o coreano. Para alcanzar el nivel 2 del ILR se necesitarían 400, 600 y 1.100 horas respectivamente, y para alcanzar el nivel 3 se necesitarían 650, 1.100 y 2.200 horas de formación.

Se ha contactado con una serie de organizaciones para la implementación del marco, entre otras: el Centro Nacional para las Lenguas Extranjeras ("National Foreign Language Center"), el Centro para el Estudio Avanzado de Idiomas ("Center for Advanced Study of Language" o CASL), el Centro de Lingüística Aplicada ("Center for Applied Linguistics" o CAL) y los Departamentos de Defensa, Educación, Estado (Asuntos Exteriores) y Comercio. La implementación se verá respaldada por la información facilitada por el Grupo Líder de Idiomas ("Language Flagship Group") y su Comisión Nacional de Políticas Lingüísticas ("National Language Policy Roundtable" o NLPR), así como por la Comisión Interagencias de las Lenguas ("Interagency Languages Roundtable" o ILR) que proporciona, entre otros factores de apoyo, elementos de estandarización. La ILR dispone de implementadores de nivel intermedio, que envían sus informes a los responsables de la Comisión Nacional de Políticas Lingüísticas (NLPR en sus siglas en inglés).

El Marco refleja la política federal que deben implementar a nivel local los Departamentos de Educación, con el posible apoyo de los Departamentos de Comercio o Desarrollo. El Marco busca reforzar 15 Centros de Recursos Lingüísticos nacionales que, entre otros, ofrecerán servicios de consultoría y asesoramiento al estado. También creará una base de datos con información sobre personas con aptitudes lingüísticas certificadas, y un banco de datos de recursos lingüísticos y culturales, y un servicio de interpretación.

También se anima a los grupos de inmigrantes “de patrimonio cultural propio” que cursan estudios de nivel superior que combinen sus conocimientos lingüísticos con un ámbito de especialización (tales como biotecnología en chino o ingeniería en francés). El nivel de aptitud lingüística (conforme a las escalas ILR y ACTFL) se equilibra con la evaluación de un tutor o mentor relacionada a la capacidad de desempeñar un puesto de especialista en el país seleccionado. Este es un modelo que se está extendiendo progresivamente por los EE.UU. a través del programa “Flagship” de Centros de Idiomas (“Language Flagship Centres”). El programa está diseñado para generar un grupo de especialistas en distintos ámbitos con un nivel alto de aptitud en un segundo idioma.

La estancia en países extranjeros es un elemento clave del programa “Flagship” desarrollado por la Universidad

Estatal de Ohio. Dado que el programa se financia en parte con fondos del Programa de Educación para la Seguridad Nacional (“National Security Education Programme”), los países seleccionados son aquellos alineados con los intereses comerciales y de seguridad nacional de EE.UU.. El programa es de naturaleza federal y por lo tanto se imparte en varios estados de EE.UU. Las instituciones de los EE.UU. se especializan en uno o dos idiomas. Para su admisión, los candidatos participan primero en un riguroso programa de formación intensiva de nueve semanas en un país del idioma meta en el que se espera que alcancen un nivel B1. A esta formación sigue un año de estudios en EE.UU. y un año en el país seleccionado.

---

## IMPACTO:

- Muchas de las recomendaciones del Marco y Política de EE.UU. pueden resultar familiares para un público europeo, pero para un país como Estados Unidos supone una solución innovadora y eficaz para un problema de grandes dimensiones. El impacto de la estrategia se mide por la amplitud de las competencias lingüísticas básicas generales a toda la población (porcentaje de estudiantes de un idioma durante varios años), aptitudes resultantes (número de estudiantes con niveles identificados de aptitud lingüística) e itinerarios para el empleo. Estos elementos buscan generar especialistas de primer nivel en distintos ámbitos (tecnología médica, ventas internacionales, ingeniería, etc.) que posean también niveles altos de competencia lingüística (C1, C2). A nivel federal una característica notable es el desarrollo de “comisiones” o “mesas redondas” que reúnen a los responsables políticos de nivel estratégico y operativo de todas las agencias interesadas para garantizar que se coordinan e implementan adecuadamente las recomendaciones del Marco y de la Política.
- Algunas iniciativas se han puesto en marcha con estudiantes jóvenes como grupo objetivo. Entre otros, el programa STARTALK propone unas escuelas de verano para el estudio intensivo de idiomas “críticos” por parte de estudiantes de todo el espectro educativo, además de ofrecer apoyo a los profesores de estos idiomas para que desarrollen sus capacidades, mediante la concesión de incentivos y premios. Entre otros, se imparten los siguientes idiomas: chino, árabe, coreano, farsi, hindi, urdu, turco y swahili. Se ejecutaron 116 programas en 2009, algunos de ellos en nivel inicial e intermedio. Los idiomas más solicitados fueron el chino, el árabe, el farsi y el urdu.
- La política anima al desarrollo de los denominados “Mapas Estatales” (“State Roadmaps”), pensados para que las empresas locales participen en la identificación de necesidades específicas. Considerando el tamaño de Estados Unidos, cada Estado es responsable de medir las necesidades comerciales locales de los principales sectores económicos y la mezcla étnica de los hablantes de comunidades “de patrimonio cultural propio”. En 2.008 se celebraron cuatro Jornadas Lingüísticas (“Metro Language meetings”) con empresas en Seattle, Nueva York, Washington DC y San Francisco para sacar a la luz las necesidades lingüísticas de la comunidad empresarial. Entre otros, había personal de los siguientes departamentos: investigación y desarrollo de productos, marketing y desarrollo de marca, desarrollo de negocio y ventas internacionales, gestión de personal interno y recursos humanos.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Colaboración entre los departamentos clave de la administración, tales como comercio, educación y defensa.
- Disponibilidad de un modelo nacional suficientemente flexible para permitir particularidades nacionales o regionales.
- Un enfoque coordinado mediante mesas redondas temáticas.
- Una combinación de distintas fuentes de financiación públicas para la impartición.
- Compromiso de las instituciones de todo el espectro educativo.
- Combinación de inmersión lingüística en el país del idioma meta y de formación en EE.UU.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/USA%20Language%20Framework%20-%20US.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 47

■ **DENOMINACIÓN:** Validation of Prior Learning National Certificate of Language Proficiency (Validación del Aprendizaje – Certificado Nacional de Aptitud Lingüística)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** Finlandia

■ **CATEGORIA:** Política

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Departamento Nacional de Educación de Finlandia

■ **CONTACTO:** Lola Urrutia.  
Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Finlandia es uno de los pocos países que dispone de sistemas permanentes y políticas nacionales amplias para validar el aprendizaje no formal e informal. El sector público y asociativo en Finlandia lleva desarrollando desde hace más de una década iniciativas de validación, y el sector privado, así como los agentes sociales, participan en la planificación y desarrollo de estas iniciativas.

El sistema de cualificación basado en competencias es la forma de validación más establecida en Finlandia. Las cualificaciones se conceden sin importar cómo y dónde se han obtenido las aptitudes y los conocimientos, cuya posesión se puede demostrar mediante exámenes oficiales. Las cualificaciones están incluidas en la Ley de la Educación Profesional de los Adultos de 1.998, por la que se establece un sistema amplio de cualificaciones que no se centra en ningún sector concreto, y que está alineado con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC). Existen actualmente cerca de 400 diplomas de cualificación, pensados para todas las fases de la formación y educación profesional, aunque dirigidos predominantemente al sector de población adulta.

El Certificado Nacional de Aptitud Lingüística es una prueba diseñada para medir las competencias lingüísticas de los adultos en situaciones prácticas en las que sería preciso hablar, escuchar, escribir o leer en un idioma extranjero. La naturaleza de los exámenes alienta la posibilidad de distintos contextos de aprendizaje (formal, informal, no formal, relacionado con la comunidad, etc.) y anima a los candidatos a aprovechar distintos entornos informales de aprendizaje.

Los exámenes ofrecen la posibilidad de obtener un certificado de su aptitud, por ejemplo, con fines

laborales. El proceso de hacer visible todo el abanico de conocimientos, aptitudes y competencias que posee una persona se lleva a cabo de manera que sea algo voluntario y que los resultados de la validación sigan siendo propiedad de la persona. No importa si el contexto de la validación es el trabajo, el entorno social o la educación superior; sea cual sea el propósito, todo gira en torno a la persona.

Las personas que emprenden el proceso de validación obtienen unos beneficios a título personal, como por ejemplo una mayor autoestima y confianza en sí mismos. Aunque estos beneficios no parezcan muy útiles, pueden ayudar a que la persona acceda a la educación formal o a un empleo, o simplemente pueden ayudarle a aceptar nuevas responsabilidades en su papel actual en la sociedad.

Esta buena práctica es un reflejo de las estrategias para el empleo y el desarrollo regionales. Las actividades de validación se encuentran en Finlandia en gran medida descentralizadas, y estas actividades refuerzan las estrategias regionales para el empleo y el desarrollo, así como la integración de la población inmigrante. Los currículos locales, que habitualmente deciden las administraciones locales, se desarrollan conforme al currículo del marco nacional, que busca la validación dentro de un sistema nacional general. Muchas empresas han sabido sacar partido con éxito de las oportunidades que ofrece el sistema educativo basado en las competencias, y han establecido procedimientos para reconocer aptitudes y competencias que sus empleados adquieren en el desempeño de su trabajo (de manera formal, informal o no formal). Las empresas de sectores manufactureros tradicionales se han mostrado favorables a que sus empleados validen sus aptitudes para lograr así ampliar las aptitudes básicas de su

plantilla. Las empresas se muestran especialmente activas a través de sus asociaciones nacionales y locales, al estar integradas en la planificación y desarrollo de las iniciativas de validación.

El Certificado Nacional de Aptitud Lingüística también está relacionado con la política de solicitud de ciudadanía finlandesa, y los extranjeros deben presentar un certificado oficial que demuestre que disponen de aptitudes orales y escritas satisfactorias en finés o sueco. Se recomienda por lo tanto que

los inmigrantes obtengan el Certificado Nacional de Aptitud Lingüística, ya que demuestra sus aptitudes en la lengua estándar. También está relacionado con temas como lenguas locales minoritarias y lenguas y recursos de las comunidades inmigrantes: el sueco y el lapón son lenguas minoritarias, y los rusoparlantes constituyen la comunidad inmigrante más amplia y que registra un crecimiento más rápido en Finlandia.

---

## IMPACTO:

- Entre 1.994 y 2.003, 22.000 personas obtuvieron el Certificado Nacional de Aptitud Lingüística.
- En 2.008 unas 4.900 personas obtuvieron el Certificado Nacional de Aptitud Lingüística.
- Los exámenes se convocan para 9 idiomas: inglés, finés, francés, alemán, italiano, ruso, lapón, español y sueco.
- Más de 100 entidades educativas de todo el país se encargan de organizar los exámenes para la obtención del Certificado Nacional de Aptitud

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Esta buena práctica presenta un potencial significativo en un contexto europeo de creciente interés por la validación del aprendizaje no formal e informal. Finlandia ha sido pionera en este tema, antes incluso de la creación del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF-MEC). Esta práctica se puede tomar como uno de los primeros ejemplos a nivel europeo de validación del aprendizaje, y tiene un gran potencial de transferibilidad. Se puede concluir que se están tomando ya medidas reales para su transferencia.

La iniciativa disfruta de un componente innovador reconocido a nivel nacional, regional y europeo, habiendo sido incluida como modelo en el inventario europeo de sistemas de validación del aprendizaje no formal. Otros países europeos están realizando grandes avances en este tipo de validación, pero los desarrollos son sustancialmente diferentes entre los distintos países.

La implementación de esta buena práctica exige una voluntad política y la integración en el sistema legislativo del país de elementos relacionados con la

formación y educación profesional, las políticas de inmigración y los procedimientos de certificación de cualificaciones.

Para su transferencia es necesario comprobar los siguientes factores:

- Si los agentes políticos se ocupan más del entorno regional que del entorno político general de los posibles mercados a los que transferir la iniciativa.
- Si la iniciativa se puede financiar con cargo a fondos estructurales de la UE u otros fondos europeos.
- Si existen limitaciones en lo que respecta a tipos de beneficiarios.
- Si el contexto de apoyo a la empresa en el que se basa no está limitado de tal manera que el país al que se va a transferir la iniciativa pueda tener problemas para apoyar la política o programa.
- El grado de flexibilidad en los acuerdos empresa-gobierno con respecto a apoyos (económicos o de otro tipo) de manera que no se limite su transferibilidad a otras regiones.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Validation%20of%20Prior%20Learning%20-%20Finland.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 48

**DENOMINACIÓN:** Actualización y desarrollo de estándares de Formación Profesional e Impartición de Formación para Profesores

**PAÍS DE ORIGEN:** Bulgaria

**CATEGORIA:** Política

**PROPIETARIO/PROMOTOR:** Ministerio de Educación de Bulgaria

**CONTACTO:** Lola Urrutia.  
Servicio Navarro de Empleo. E-mail: lola.urrutia.heredia@cfnavarra.es

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Uno de los objetivos de la Estrategia Nacional de Bulgaria para el Aprendizaje Permanente (2.008-2.013) relacionado con la formación de profesores es el estudio de lenguas europeas y el uso de terminología especializada en la formación profesional.

En el Programa de cuatro años para el Desarrollo de las Políticas de Educación, Ciencia y Juventud en Bulgaria se mencionan algunas medidas relacionadas con la mejora de la cualificación de los profesores, incluyendo los conocimientos y las aptitudes lingüísticas.

Este curso de formación en inglés para profesores de centros de formación profesional podría considerarse un curso de "Inglés con Fines Específicos" o IFE ("English for Specific Purposes" o ESP) que se centra en áreas técnicas y de especialización, temas generales relacionados con la industria y con la creación de asociaciones entre centros de educación profesional de toda Europa y con la movilidad profesional dentro de la Unión Europea.

Los objetivos de la formación son los siguientes:

- Mejorar los conocimientos, competencias y aptitudes en inglés oral y escrito para trabajos y fines específicos.
- Combinar el aprendizaje de inglés profesional con la adquisición de otras aptitudes, como por ejemplo las TIC, la gestión de proyectos europeos, etc.
- Adquirir información en inglés sobre cualificaciones profesionales, trabajos y sus ámbitos en Europa y en el mundo.
- Animar a los participantes a desarrollar centros regionales de excelencia que pudieran contribuir

a mejorar la calidad del inglés en los centros de formación profesional.

Los contenidos formativos se basan en una encuesta sobre los niveles y necesidades lingüísticas de los profesores, en la que también participaron representantes de las empresas y directores de colegios. En el contexto de esta iniciativa se animó a los profesores a que solicitaran visitas de estudio, financiadas con cargo a los Programas de Formación Permanente Leonardo da Vinci y Grundtvig.

El curso de formación en inglés para profesores de centros de educación profesional consta de dos niveles (pre-intermedio y avanzado), cada uno de los cuales tiene una duración de 15 días laborables (6 horas de formación por día), a los que se asignan los profesores según los resultados de unas pruebas preliminares de inglés.

El curso de formación ha contribuido por un lado al establecimiento de redes de trabajo entre los profesores participantes y por el otro lado al establecimiento de redes de trabajo con otros profesores de Bulgaria y otros países europeos. La constitución de asociaciones transnacionales entre centros contribuye en gran medida al establecimiento de dichas redes.

El proyecto no intenta vincular la formación con el Marco Europeo de Cualificaciones. Las políticas relacionadas con el desarrollo de herramientas que fomenten la transparencia de los sistemas de formación profesional se incluyen en el curso solo como temas de formación.

## IMPACTO:

El curso de formación de “Inglés con Fines Específicos” o IFE (“English for Specific Purposes” o ESP) tiene una duración de 180 horas, y está adaptado a medida a las necesidades de profesores de formación profesional en cinco áreas/módulos: arquitectura y planificación urbanística, construcción e obra civil, electricidad y energía, hostelería y viajes, turismo y ocio. El curso de formación se diseñó con la participación de representantes y empresas de los cinco sectores, con el fin de responder a las necesidades de inglés de los profesores de formación profesional:

- Aptitudes para buscar y utilizar información relacionada con los temas específicos de la formación impartida por los profesores.
- Información sobre oportunidades (así como requisitos), con el fin de animar a los estudiantes y personas empleadas a que participen en distintas actividades de movilidad en el marco de

la Unión Europea.

- Familiarización con las iniciativas y medidas que las entidades de formación de Europa aplican para garantizar la calidad de la formación.
- Familiarización con buenas prácticas de colaboración exitosa entre entidades de formación y empresas, con el fin de contribuir en mayor medida a la preparación de los estudiantes en lo que respecta a las necesidades del mercado.
- Adaptar al máximo los contenidos formativos a las necesidades de las empresas.
- Buscar socios y oportunidades de desarrollo, algo que continuaría más adelante con la participación de gerentes o expertos en proyectos internacionales en distintos programas.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

Este curso de formación en inglés aún no se ha transferido a otras regiones.

El desafío de ajustar las necesidades reales de los profesores y los objetivos formativos pueden considerarse un elemento innovador. El curso se diseñó para profesores que imparten formación en cinco sectores económicos (arquitectura y planificación urbanística, construcción e obra civil, electricidad y energía, hostelería y viajes, turismo y ocio) pero puede transferirse fácilmente a otros sectores, ya que las los componentes específicamente sectoriales afectan solo a algunos módulos.

El curso también se puede adaptar fácilmente a otros idiomas, ya que se centra en el aprendizaje con fines específicos. El motivo por el que se eligió el inglés es que es un idioma muy extendido en Bulgaria y que

muchos de los recursos que los profesores podían encontrar en Internet estaban principalmente en inglés.

La experiencia del proyecto se puede transferir a otras zonas de Bulgaria, o a otros sectores, utilizando fondos del Programa Operativo para el Desarrollo de los Recursos Humanos (financiado por el Fondo Social Europeo y con fondos con cargo al presupuesto nacional), como medida especial relacionada con la cualificación del profesorado.

La formación podría vincularse además con el sistema de créditos al transferir el curso a otros países, aunque esto aún no se haya hecho en Bulgaria.

---

## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Vocational%20Standard%20Upgrading%20-%20Bulgaria.pdf>

## RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

---

### BUENA PRÁCTICA 49

■ **DENOMINACIÓN:** World Language Stories  
(Lectura de Cuentos del Mundo en Inglés)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** EE.UU.

■ **CATEGORIA:** Formación

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Hennepin County Library – Biblioteca del Condado de Hennepin

■ **CONTACTO:** Marco Albanese. Basilicata Region. E-mail: marco.albanese@regione.basilicata.it

---

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Las familias en las que se hablan idiomas distintos del inglés tienen pocas oportunidades de acceder a los recursos de lectura para niños, lo que lleva a unas menores oportunidades de aprendizaje para sus hijos. Para aumentar las posibilidades de estas familias, la biblioteca Hennepin Country Library (HCL) ha diseñado el "World Language Storytimes" (o "La Hora de los Cuentos del Mundo en Inglés"), un método que aumenta los beneficios de la alfabetización y del desarrollo lingüístico temprano de los niños que ya están estudiando inglés.

El objetivo principal del programa "World Language

Storytimes" es facilitar información básica que permita a los padres y cuidadores reforzar el aprendizaje de los niños en casa. Mediante una selección de libros en inglés, y gracias a que el método didáctico sitúa a los padres en el centro de la educación, se puede mostrar a los niños que aprender inglés es sencillo y divertido. Esta actividad ayuda a los niños en las primeras fases de aprendizaje y fomenta el éxito escolar.

Aunque en realidad no esté pensado para trabajadores, podría ser interesante aplicar la metodología y probarla en el aprendizaje de idiomas en el mercado laboral.

---

#### IMPACTO:

No se dispone de información de título ni de indicadores de impacto

---

#### RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

La política se ha transferido a muchas situaciones y contexto en EE.UU.

La política es altamente innovadora y no presenta problemas para su posible transferencia, ya que es un ejemplo de cómo la motivación y la participación directa pueden lograr resultados positivos en el aprendizaje de un idioma.

La política no depende del contexto político, por lo que puede transferirse a cualquier parte. Esta política parece tener un cierto grado de flexibilidad. La metodología del programa podría aplicarse a otros idiomas. Más aún, los objetivos descritos más

arriba podrían transferirse fácilmente a Europa ya que parecen estar en relación con toda la legislación europea sobre multilingüismo. Sin embargo, podría ser necesario definir planes transversales de adaptación para que fuera totalmente flexible, especialmente en los ámbitos de trabajo.

La política permite su transferencia a distintas regiones, en principio, en cualquier parte del mundo, tanto dentro como fuera de la Unión europea. El sector objetivo (familias y sus hijos) no limita la transferencia multirregional. Sin embargo deberían hacerse ajustes para adaptar el programa y hacerlo más flexible.

---

#### INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/World%20Language%20Stories%20-%20USA.pdf>

### BUENA PRÁCTICA 50

■ **DENOMINACIÓN:** V Zhejiang Language Support  
(Servicio de Apoyo Lingüístico de Zhejiang)

■ **PAÍS DE ORIGEN:** China

■ **CATEGORIA:** Política

■ **PROPIETARIO/PROMOTOR:** Corporación de Servicios Exteriores de Zhejiang y Servicio de Intercambio de Recursos Humanos de Empresa de Zhejiang

■ **CONTACTO:** David Owen. RLN-East, Regional Language Network East. E-mail: DavidOwen.ukti@eeda.org.uk

#### RESUMEN EJECUTIVO:

Zhejiang es una de las provincias de China con mayor número de empresas privadas, una gran industria manufacturera, un puerto de gran calado (Ningbo Port), y el mundialmente famoso mercado de materias primas de Yiwu.

Las políticas y pautas nacionales han marcado el desarrollo local. Aunque no existe una política a escala provincial para la formación lingüística con fines profesionales, sí que existe un servicio de apoyo para esta formación. El apoyo lo prestan dos departamentos gubernamentales, el de Asuntos Exteriores y el de Comercio. Estos ofrecen formación subvencionada a corto plazo, tanto regular como intensiva, tanto a empresas chinas implicadas en comercio y colaboración internacional, como a empresas extranjeras con personal chino.

De especial interés es la combinación de este plan de formación subvencionada con el sistema de vales implantado por el Ministerio de Educación, ambas de ámbito municipal, que financia parte del coste de la formación que reciben empleados o adultos independientes. Esto sirve para obtener una formación en inglés complementaria, una vez obtenido un certificado de finalización o de aprovechamiento. Se podría mejorar el sistema de vales, aunque hay que recordar que se trata de una herramienta pensada para que los habitantes de regiones más pobres de la provincia puedan emprender un itinerario de formación profesional.

La Corporación de Servicios Exteriores de Zhejiang ("Zhejiang Foreign Service Corporation" o ZFSC), dependiente del Departamento de Asuntos Exteriores del Gobierno Popular de la Provincia de Zhejiang, es la responsable de implementar la tarea de impartir a empleados de empresas chinas y a adultos formación en lenguas extranjeras (siendo las más demandadas el inglés y el alemán) y al personal extranjero formación

en chino mandarín. Este servicio, establecido en 2.008, está relacionado con otros servicios vinculados al comercio exterior, y entre sus contenidos se cuenta también la formación en aptitudes culturales y el conocimiento de la cultura local de Zhejiang (esta última para los estudiantes extranjeros).

Las clases para directivos chinos tienen un número de asistentes mayor que las de estudiantes extranjeros. Esto es un reflejo de las diferencias entre las culturas educativas de china y de los mercados extranjeros. En China el aprendizaje se realiza habitualmente aprendiendo los contenidos por memorización, aunque la tendencia actual se dirige hacia un modelo de ejercicios más interactivo, especialmente para los trabajadores extranjeros. La formación en chino mandarín para extranjeros se imparte en cuatro niveles, que llevan a la concesión del diploma de cualificación "Hanyu Shuiping Kaoshi" o HSK, homologado a nivel nacional. De las empresas que participan en la formación, un 70% son PYMES. El Servicio de Intercambio de Recursos Humanos de Empresa de Zhejiang ("Zhejiang Business Human Resource Exchange Service", dependiente del Centro de Promoción de la Inversión Internacional de Zhejiang ("Zhejiang International Investment Promotion Centre" del Gobierno Popular de la Provincia de Zhejiang"), está implementando un segundo programa subvencionado de tenor similar, que a su vez depende del Departamento Comercio. Este programa se centra en prestar apoyo a empresas chinas que han emprendido acuerdos de colaboración con empresas extranjeras y con empresas extranjeras con personal chino, y dispone de un programa de formación específico de inglés, dentro del cual se imparten dos tipos de cursos de inglés: en primer lugar, formación lingüística sectorial para quienes van a trabajar temporalmente a otro país y, en segundo lugar, formación de inglés comercial general.

Se ha implantado un sistema de vales para animar a los trabajadores a seguir formándose. El vale, por valor de 500 yuanes, cubre el coste de las primeras 14 horas de formación, y se reembolsa al término de la formación. Este sistema de vale está promovido desde el sitio web del Ministerio de Educación y la prensa local. Los residentes de Hangzhou con un nivel de educación bajo (definido como inferior a la educación secundaria superior) y los residentes adultos con certificados de aptitud otorgados por la Oficina de Seguridad y Trabajo de Hangzhou ("Hangzhou Labour and Security Bureau") reciben una subvención mayor, de 1.200 yuanes. Los estudiantes de entornos y comunidades más pobres (especialmente rurales) reciben una subvención mayor, de 1.500 yuanes, para costearse las tasas académica, incluidas las de formación lingüística, en el sistema universitario tradicional.

El sistema de concesión de vales, junto con el presupuesto total asignado a cada categoría de alumno, es el siguiente:

- Residentes y empleados: Oficina de Seguridad y Trabajo de Hangzhou ("Hangzhou Labour and Security Bureau").
- Personas con bajo nivel de educación: Oficina de

Educación de Hangzhou ("Hangzhou Education Bureau"), y universidades de; presupuesto total: 50 millones de yuanes.

- Graduados: Oficina de Educación de Hangzhou ("Hangzhou Education Bureau"), y Departamentos de Educación de distintos distritos; presupuesto total: 6 millones de yuanes.
- Estudiantes a tiempo completo: Oficina de Asuntos Civiles de Hangzhou ("Hangzhou Civil Affairs Bureau"); presupuesto total: 900.000 yuanes.
- Empleados de empresas con poca rentabilidad: Oficina de Seguridad y Trabajo de Hangzhou ("Hangzhou Labour and Security Bureau").

Hay un debate favorable a aumentar el valor del vale, para animar a más empleados a que participen en la formación, ya que no siempre tienen muy claro de si podrán percibir el importe del vale. Igualmente, ya que el vale solo se puede cobrar al presentar el certificado de aprovechamiento, algunos empleados menos seguros de su capacidad para completar la formación deciden no aprovechar esta oferta, por si suspendieran el examen final del curso. Esto no se aplicaría a la formación en la que los certificados son de finalización y no de aprovechamiento.

---

## IMPACTO:

- Los cursos de formación se ven como un valor añadido para las empresas que se lanzan al comercio internacional, y el coste de la formación para las empresas hace del plan una actividad sin ánimo de lucro. Los vales de formación cubren aproximadamente el 40% del coste de los cursos intensivos. El resto del coste del curso lo paga el propio trabajador con cargo a su nómina, aunque en muchos casos le empresa le reembolsa este dinero al término del programa. Algunas empresas disponen de un Fondo para Formación que supone entre el 1,5% - 2% del volumen de facturación, y los sindicatos también hacen aportaciones para cubrir los costes de la formación.
- Desde su inicio en 2.003 con el plan se han

formado 3.500 empleados y graduados.

Debido a su éxito se ha extendido a 11 centros administrativos fuera de Hangzhou. El impacto del programa se mide por la información facilitada por las empresas. La estrategia económica provincial de Zhejiang promueve con fuerza el crecimiento económico y la creación de riqueza mediante la inversión en aptitudes, incluidas las lingüísticas. El inglés es el idioma predominante, pero también hay necesidades de japonés, alemán y coreano. Estos mensajes son difundidos por una amplia gama de departamentos gubernamentales, cuyos mensajes están siempre muy alineados.

---

## RECOMENDACIONES PARA SU TRANSFERENCIA:

- Incluir un sistema de apoyo económico proporcional para estudiantes en comunidades rurales pobres.
- Implementar una campaña promocional sistemática para sensibilizar sobre el sistema de vales.
- La práctica de apoyar con fondos públicos la formación lingüística a través de dos entidades homologadas por las autoridades crea una competencia saludable.
- Lograr un equilibrio entre las PYMES locales que necesitan aptitudes lingüísticas de un idioma extranjero y los extranjeros que necesitan formación lingüística de chino.
- Desarrollar un enfoque más amplio mediante la incorporación de prácticas laborales para estudiantes.
- Vincular los fondos dedicados a la formación profesional con los principales agentes económicos para garantizar la rentabilidad.

---

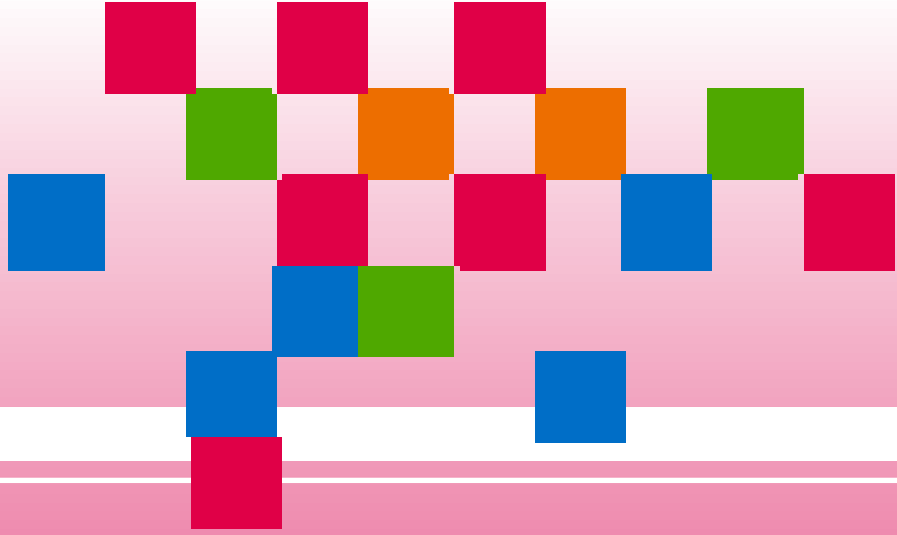
## INFORME DE BUENA PRÁCTICA:

<http://www.lilama.org/uploads/documents/Zhejiang%20Policy%20Language%20-%20China.pdf>



Esta publicación puede ser consultada en Internet:  
[www.lilama.org](http://www.lilama.org)  
Pamplona, Septiembre 2011





**lilama**

 network Linguistic Policy for the Labour Market