

I Actividad de aprendizaje, enseñanza y formación celebrada en Hannover (Alemania)

Fecha: 14 – 16 de Mayo 2018

Los objetivos de este taller fueron:

- Conocer in situ la FPdual alemana presentada por parte de los socios alemanes del Proyecto
- Conseguir imágenes y videos que serán utilizados para los siguientes Talleres
- Reunión bilateral entre socios italianos y españoles con alemanes para preparar las Actividades en Italia y en España.

El detalle de los contenidos de cada una de las visitas y reuniones se expone a continuación:

Lunes, 14.05.2018

Recogida en el Hotel

15.00 Encuentro en el Ministerio de Educación

- Bienvenida y exposición por parte de los socios estratégicos en Alemania.

Intervenciones de los Señores M. Buckup y U. Kütemeyer

- Presentación de los participantes.
- Presentación del programa; Entrega de los documentos de la conferencia.
- Información y discusión de los siguientes puntos:
 - Importancia de la cooperación entre escuelas profesionales y empresas.
 - Importancia de la creciente digitalización.
 - Información sobre los resultados de la reunión de la EIZ con sindicatos de Lombardía para la armonización de la colaboración Europea.
 - Importancia de la cooperación con las pequeñas y medianas.
 - Implicación de las administraciones públicas
 - Existe un amplio apoyo del Ministerio para futuros proyectos.
 - La orientación vocacional es un elemento importante en el desarrollo de la formación profesional.



19.00 Recepción por parte de la Señora Ministra Birgit Honé en la casa de autoridades del Ministerio de Asuntos Federales Europeos y de Desarrollo Regional de la Baja Sajonia

Saludos Sra. Ministra Birgit Honé e intervención por parte de Yolanda Romero (Escuela de Idiomas Carlos V) coordinadora del Proyecto

Cena

Martes, 15.05.2018

9.00 Recogida en el hotel.

10.00 Visita a la empresa de Schlüter GmbH, Neustadt, Maschinenbau

Nos recibe la responsable de Recursos humanos, el responsable de formación y un aprendiz

Se trataron los siguientes temas:

- Procedimientos de reclutamiento
- Pago de aprendices
- Selección de estudiantes
- Los estudiantes seleccionados
- Cualificación del instructor
- Cuestiones sobre cotizaciones y gestiones laborales.

12.30 Bienvenida en la Escuela el Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge.

Pausa para almorzar

13.15 Visitas al Departamento de Mecatrónica, Mecánica Industrial, Centro de automatización y exposición por parte del Director de la Escuela:

- Atención a las empresas con las que la Escuela Colabora
- Formación conjunta de profesores y de tutores de empresas.
- Formación del equipo de profesores de la Escuela en situaciones reales que se generan en la empresa.
- Operación de distribución de tareas en la empresa(práctica) y en la escuela.

16:00H Nos quedamos en la sala para mantener una reunión todos los socios:



- Exposición por parte de los socios alemanes del material didáctico para los Talleres Próximos en Italia y en España

- Se consensúan las fechas

18:30 Regreso al hotel.

Hasta la cena se realizan reuniones bilaterales de socios para sondear algunas nuevas y posibles colaboraciones en futuros Proyectos.

20:00 Cena Restaurante "Zwischenzeit"

Miércoles, 16.05.2018

8.45 Recogida en el hotel.

9.30 Visita de la empresa Kraftverkehr Nagel GmbH & Co KG, Wunstorf, de Transporte de mercancías.

Visitamos las instalaciones

Nos recibe el Jefe de Formación Profesional de conductores y un aprendiz de la empresa, se tratan los siguientes temas:

- La elección del oficio, la motivación a ello.
- La elección de la empresa
- Criterios de selección de los futuros aprendices
- Remuneración de los aprendices
- Apoyo a los estudiantes en caso de dificultades.
- La posible contratación al finalizar la formación

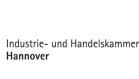
11.30 Continuar a Neustadt, VHS Hannover-Land, centro de formación de Logística de Formación Profesional

12.00 Visita del Centro de Capacitación en Logística y al departamento de formación de ingeniería del metal de la Escuela

12:45 Pausa para el almuerzo

13.30 Mesa redonda entre el Director de la Escuela y profesores de la misma y todos los socios del Proyecto:

- El oficio de transportista.



- La financiación de la Escuela
- El equipamiento y el material didáctico
- La Cooperación con las empresas.
- La realización de los exámenes
- Posibles dificultades de aprendizaje
- Aprendices con circunstancias socialmente difíciles.
- Remuneración por la Administración Pública de empleo.
- El éxito del examen

17:30H Salida hacia Hannover para visitar la ciudad y cena.

Jueves, 17.05.2018 Salida de las delegaciones hacia el aeropuerto.

Las conclusiones a las que llegamos después de este primer taller y que van a servir para la ejecución de las siguientes fases del Proyecto son las siguientes:

Fundamentalmente, lo que surgió con fuerza fueron las sólidas diferencias entre la forma italiana y alemana de ver la alternancia entre la escuela y el mercado laboral. La experiencia alemana es en realidad más estructurada y social, y sigue siendo una motivación de entusiasmo entre los jóvenes.

Otro punto que ha sido continuamente implicado por las entrevistas, así como nuestras consideraciones, es la dificultad real en la simple superposición del modelo alemán en el italiano. Es bastante imposible pensar eso, ya que esta superposición implicaría modificaciones sólidas y de múltiples niveles en el gobierno y modificaciones a las leyes, y podría ser muy complicado. Además, los niveles alemanes de gobierno en los campos de la educación y la formación no se corresponden con los niveles de los procesos de toma de decisiones en el estilo italiano: de hecho, la amplia autonomía del experimento de los Länder alemanes no se corresponde con el gobierno multinivel intrincado. Que está presente en el sistema de formación y educación italiano.

Entonces, en lugar de pensar en "importar" en Italia los métodos alemanes, podría ser más efectivo diseñar una aplicación experimental y piloto que absorba la proporción alemana y que pueda encajar en las regulaciones italianas.

La fuerte especialización en logística y mecatrónica del territorio resalta la sincronía necesaria entre la oferta de alternancia escuela / trabajo y la vocación territorial natural. Ese territorio



regional alemán está lleno de realidades empresariales logísticas y mecánicas que hacen evidente la necesidad de una oferta de capacitación en ese sentido. Naturalmente, una educación y / o capacitación en el campo de la logística y la mecánica implica un cierto plan de estudios de temas de educación / capacitación que diferirán si los ámbitos empresariales varían. Por ejemplo, si un territorio no está tan orientado o profundamente impregnado por la logística y / o la mecánica, el nivel educativo / de capacitación no tendrá esa especialización y el currículo educativo de los alumnos deberá variar. Así, las vías educativas deben tener en cuenta las posibles repercusiones a nivel de empleabilidad. Esto implica que la trayectoria hipotética de la educación piloto debería funcionar como una mejor práctica, es decir, como Metodología que puede diferir variando los contenidos de especialización. Solo así la fuerte experiencia alemana y el valor agregado podrían valorarse en las realidades italianas.

Hay otro elemento que hay que tener en cuenta: la cultura empresarial. Es una parte fundamental del sistema alemán, tal vez la más importante porque sin la voluntad de las empresas de apoyar este método alemán. Las ventajas para las grandes empresas alemanas y para las PYME, que constituyen la mayor parte del ecosistema empresarial de Hannover, son evidentes: mano de obra calificada y debidamente especializada en las necesidades del negocio, gracias también a la posibilidad expresada de sincronizar la especialización de aprendices con las necesidades actuales y locales de las empresas, como se confirmó durante nuestra visita al BerufsbildendenSchulenNeudsadt a. Rbge. Además, esta disposición manifestada por las empresas refleja una actitud fuerte y alentadora de las políticas de recursos humanos de las propias empresas. De hecho, se prevé una función organizativa particular que está completamente dedicada a las pasantías, los aprendizajes y las relaciones con las escuelas, debidamente capacitados con las habilidades necesarias y perfectamente integrados y reconocidos dentro de la empresa. Esta persona trata con los aprendices, sus trayectorias profesionales, sus mejoras. Esto es muy importante, y subraya que, además de la necesidad de adoptar la metodología alemana para adaptarla a las realidades italianas, otro elemento inevitable para garantizar los buenos resultados de esta adopción es un cambio dentro de la cultura empresarial, la necesidad de respaldar Difusión de la sensibilidad para estos temas dentro de las empresas que podrían albergar experiencias laborales de jóvenes en el régimen de alternancia. De hecho, generalmente puede suceder que las pymes no siempre estén preparadas para albergar a un joven aprendiz que necesite orientación y asistencia especial. Si bien las grandes corporaciones tienen procedimientos internos, que prevén las medidas correctas que deben tomarse para ayudar, asistir y hacer que la experiencia laboral de los jóvenes aprendices sea lo más rentable posible, generalmente las PYME no están equipadas, especialmente para aquellas PYME que operan en el trabajo duro. Ámbitos, es decir, incluso las pequeñas agencias de consultoría o PYME que operan en el tercer sector están generalmente más equipadas. Por lo que pudimos ver, en cambio, las realidades alemanas están bastante organizadas en este sentido y esta inclinación modifica también las políticas generales de recursos humanos. De hecho, los gerentes de VHS Hannover - Land han confirmado esta sensibilidad fuerte y comúnmente difundida para el empoderamiento de los



RRHH jóvenes: de hecho, en esta compañía, también apoyan la especialización de los RRHH jóvenes contratados que están dispuestos a ir a la Universidad, ayudándoles En los estudios superiores.

