



***TÍTULO: "CALASANZ JOB CENTRE,
La orientación laboral y el desarrollo personal como faro de un centro de Formación
Profesional comprometido con la Sociedad del S. XXI"
Rafael Balparda Pilar***

<i>Descripción de la propuesta y objetivos</i>	<i>3</i>
<i>Justificación</i>	<i>4</i>
<i>Destinatarios</i>	<i>6</i>
<i>Recursos utilizados</i>	<i>7</i>
<i>Metodología</i>	<i>8</i>
<i>Fecha de inicio del proyecto</i>	<i>11</i>
<i>Desarrollo de la actividad</i>	<i>12</i>
<i>Evaluación</i>	<i>14</i>
<i>Conclusiones</i>	<i>16</i>

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS

La mayoría de los centros de Formación Profesional reconocen en alguno de los apartados de su visión, el compromiso con la inserción y el desarrollo profesional de su alumnado. Nosotros también, por supuesto. Pero cuando hablamos de aproximadamente de 1.000 alumnos al año, realizar una orientación profesional de calidad requiere, no sólo de la impartición de módulos o asignaturas concretas como FOL, sino una compleja red de recursos humanos y tecnológicos orientados a la optimización de la información, su adecuado y eficaz procesamiento y, lo más importante, una gestión de los resultados que pueda ser de utilidad para los alumnos que pretendemos sean los beneficiarios de nuestra tarea orientadora.

Una de las grandes ventajas que hemos dispuesto en nuestro trabajo de orientación es que es coordinada por el responsable de la FCT (prácticas en empresas). De esta forma se garantiza que la orientación laboral y desarrollo profesional que queremos ofrecer a nuestro alumnado se ajuste a los nuevos perfiles solicitados por las empresas y se ajuste al nuevo paradigma que se ha impuesto en los últimos años en el mercado laboral. El es el responsable de la gestión y supervisión de todo el proceso de orientación laboral y de todas las herramientas necesarias para lograr acercarnos a la obtención de dichos perfiles.

En nuestro centro hemos diseñado, a través de una sencilla pero extremadamente potente PLATAFORMA DE ORIENTACIÓN LABORAL Y DESARROLLO PERSONAL, CALASANZ JOB CENTRE, el eje vertebrador del trabajo de orientación profesional y desarrollo transversal de todo nuestro alumnado. Está soportada en una serie de aplicaciones entrelazadas en un SITE DE GOOGLE en la que se entra al [Calasanz Job Centre](#) y que además combina accesos a formularios de Google Drive, Links a diversas webs de interés, Documentación, Imágenes en Picassa y diversas aplicaciones de desarrollo profesional y personal.

Uno de los mayores logros y ventajas que hemos disfrutado desde hace cinco cursos académicos es que ha sido utilizada por todo el alumnado y profesorado de Formación Profesional con facilidad y se han logrado cumplir de forma satisfactoria los siguientes objetivos:

- ⇒ Servir de apoyo al proceso de orientación laboral del alumnado
- ⇒ Ser un punto de encuentro para otros orientadores o personas interesadas en la orientación y desarrollo de competencias transversales
- ⇒ Ofrecer utilidades, plantillas, documentación de interés y webs especializadas para el alumnado que esté en proceso de búsqueda de empleo
- ⇒ Ofrecer los servicios de **BOLSA DE EMPLEO**, siendo punto de entrada de peticiones de profesionales por parte de nuestras empresas colaboradoras y cualquier otra.
- ⇒ Servicio de **Plataforma de Evaluación y Desarrollo de competencias transversales** con un impacto del 20% de la calificación final de todos los ciclos formativos. Para ello estimulamos y propiciamos los escenarios donde esas competencias se puedan poner en evidencia y ser desarrolladas. Entre ellas las más utilizadas son el PBL, el aprendizaje por proyectos y la sensibilización al emprendizaje como metodología (emprender para aprender).
- ⇒ Gestión e información de los **Proyectos** elaborados por alumnos y profesores tanto en las diferentes módulos como en la estimulación al desarrollo de competencias emprendedoras, tan valoradas por las empresas.
- ⇒ Ofrecer una sencilla plataforma de **gestión y evaluación de la FCT** de todo el centro. Tanto empresas como alumnado acceden al Job Centre a realizar encuestas de seguimiento (presenciales) como evaluación de satisfacción final. Otra gran revolución.
- ⇒ Información sobre noticias con impacto social o laboral o innovaciones educativas
- ⇒ Gestionar la orientación, información y solicitudes de nuestros programas internacionales de movilidad Erasmus+ y Leonardo da Vinci
- ⇒ Coordinar el procesamiento de las miles de encuestas de las evaluaciones de competencias transversales y los cuestionarios de seguimiento y satisfacción de FCTs.



**Calasanz Job Centre .-
Santurtzi**

Portal de Orientación y Empleo

▼ Portal de Orientación y Empleo

Bolsa de Trabajo

Competencias Transversales

ERASMUS / LEONARDO DA VINCI

Nuestros técnicos/as

Prácticas en Empresas (FCT)

¡Conoce Calasanz!

Album Fotos

Blogs

Calasanz News!!!

Calasanz TV

▼ Innovación Educativa:

Proyectos / Ideas / PORTAFOLIO

Innovación: "Últimas Noticias"

Mapa del sitio

Portal de Orientación y Empleo

Toma el timón de tu futuro laboral:

¡Si eres capaz de soñarlo, eres capaz de lograrlo!



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES 2014-15

[Manual de usuario ALUMNOS/AS 2014-15](#)

Descarga el manual y sigue las instrucciones para el uso de la Plataforma de Evaluación de Competencias Transversales. Necesitarás consultar la contraseña y usuario que se te ha enviado al

JUSTIFICACIÓN

En la Formación Profesional uno de los grandes objetivos que debe guiar nuestro trabajo como docentes es, sin duda, capacitar a nuestros alumnos de unos conocimientos técnicos y dotarles de unas competencias transversales que les permitan la inserción laboral y su posterior adaptación y desarrollo profesional y personal. Esto permitirá ofrecer a la Sociedad del S. XXI y a nuestro tejido productivo un capital humano que permita aportar valor a y desarrollo a nuestra vida cotidiana. Para lograr estos objetivos las nuevas tecnologías son un instrumento de gran utilidad en la gestión que un centro debe hacer de la orientación laboral actual.

Ante la crisis en la que estamos inmersos las titulaciones académicas no se han mostrado como una garantía de éxito para los titulados. Parecen no encontrar la oportunidad de entrar en el mercado laboral y demostrar que son capaces de aportar valor a las empresas y a la sociedad. **Se hace indispensable una adecuada orientación laboral** con un enfoque integral en la persona y que cubra tanto la fase de diagnóstico como de orientación y definición del propio itinerario profesional. En un centro con un alumnado medio de mil estudiantes anuales este proceso puede ser de indudable utilidad si a la metodología de evaluación y gestión se le introduce un potente portal de empleo que congrege las principales áreas que afectan a la orientación laboral. Entre ellas la gestión de prácticas en empresas, evaluación y desarrollo de competencias transversales, indispensables en la formación del profesional actual, todo ello unido a movilidades internacionales y gestión de una bolsa de empleo.

En definitiva, disponer de una herramienta potente y sencilla a modo de cuadro de mandos de un avión de metodología innovadora en la evaluación y orientación integral del alumno. Y de una forma individual y adaptable al progreso individual. Todo unido para llevar ese vuelo a un aeropuerto llamado **empleo**. En el centro la orientación laboral esta gestionada por el Coordinador de FCTs, es decir, el responsable de la relación con las empresas de nuestras cuatro familias profesionales: Administración, Sanidad, Marketing y Servicios Socioculturales y la Comunidad. Disponemos convenios de colaboración con más de 500 de las más prestigiosas empresas en su sector. Este aspecto cobra una vital importancia ya que la orientación laboral, tanto el módulo de FOL, EIE y el tratamiento y valor que se le otorga a la orientación laboral es estratégico por parte del Equipo Directivo formando parte del Plan Estratégico.

Todo ello nos condujo a dirigir todos los aspectos y metodologías didácticas, no sólo a la formación técnica más apropiada, sino además a aportar unos sistemas metodológicos que permitieran al alumnado la adquisición de las competencias transversales que el mercado laboral exigía a los jóvenes empleables. Escogimos 7 competencias transversales para ser trabajadas al máximo:

Orientación y Empleo

- Bolsa de Trabajo
- Competencias Transversales
- ERASMUS / LEONARDO DA VINCI
- Nuestros técnicos/as
- Prácticas en Empresas (FCT)
- ¡Conoce Calasanz!

Album Fotos

Blogs

- Calasanz News!!!
- Calasanz TV

Innovación Educativa:

- Proyectos / Ideas / PORTAFOLIO
- Innovación: "Últimas Noticias"
- Mapa del sitio

Cómo mejorar las competencias transversales

1.- Comunicación Interpersonal



2.- Resolución de conflictos y retos



3.- Aprendizaje Autónomo



4.- Gestión de la información



5.- Trabajo cooperativo



6.- Toma de decisiones



7.- Lanbizi



7 Competencias Transversales a trabajar con el alumnado

Si queremos que nuestros alumnos desarrollen dichas competencias debimos transformar desde hace 10 años las metodologías de aprendizaje y pasaron rápidamente a tomar forma de PBLs, Proyectos, Emprendizaje, Innovación Social y Simulaciones. Una vez implantadas estas metodologías en las que poner en práctica y desarrollar las competencias de la imagen, llegaba el momento de **cambiar el sistema de evaluación** y proceder a la evaluación y calificación de las mismas como paso previo a su incorporación con un **20% de la calificación del alumnado** otorgándole un protagonismo inmediato en el interés y esfuerzo del estudiante.

Para este cometido el Job Centre se ha mostrado como una herramienta de suma utilidad sirviendo de entrada de todas las evaluaciones trimestrales de alumnos y profesores en un proceso de coevaluación entre alumnos, autoevaluación del propio alumno y heteroevaluación por parte de todo el profesorado. Participan cada evaluación alrededor de 500 alumnos y más de 50 profesores. **Miles de encuestas.** Miles de datos. Los resultados están disponibles al momento. ¡Increíble!. Aún recuerdo los años en los que me pasé horas gestionando encuestas. Y sólo de mi clase.

En el proceso de extrema importancia que supone la gestión, seguimiento y evaluación de las FCTs, en las que, como sabéis todo nuestro alumnado se desplaza tres o cuatro meses a una empresa, a veces en el extranjero, a realizar sus prácticas. El Job Centre se ha mostrado como una potentísima ayuda para recoger, procesar y gestionar toda la información individual que se desprende de los seguimientos presenciales en los que cada alumno dispone de un ordenador. También ha ofrecido una rápida gestión de los formularios de evaluación del alumnado y la empresa, con lo cual en un minuto se dispone de la calificación.

Toda esta tecnología puesta al servicio de la orientación laboral, da un torrente de información muy valiosa en los procesos de orientación individual como por ejemplo nivel de adquisición de competencias transversales, evolución por trimestres y evolución y satisfacción de empresas y alumnos en sus prácticas. Toda ese tiempo ganado se destina al beneficiario final de este proceso. El alumno.

Se habla mucho del desarrollo de competencias pero muchas veces las lagunas aparecen en **cómo poder mejorarlas**. El alumnado está carente de herramientas en ese proceso, que necesariamente, debe ser individual. El Job Centre, a través de la plataforma de mejora de competencias, pone a disposición del alumnado, una serie de consejos y vídeos de expertos en cada competencia transversal. De esa forma, cada alumno, en función de su nivel e interés, podrá disponer de unas sugerencias profesionales y especializadas para empezar su mejora. En la siguiente evaluación, siguiendo esos consejos a los que le derivará su orientador, se suele notar la mejoría.

Otro de las grandes motivaciones que nos llevó a ofrecer **este espacio abierto** a toda la comunidad educativa es la de poder compartir una metodología de trabajo innovadora y eficaz en el tratamiento de la orientación laboral en la educación. Empezando por la coordinación del máximo conocedor de la empresa, esa jungla que él conoce muy bien y sobre la que debemos orientar a nuestros jóvenes. ¿Quién mejor que él, que se pasa el día allí?

[Portal de Orientación y Empleo >](#)

Competencias Transversales

CÓMO MEJORAR MIS COMPETENCIAS TRANSVERSALES



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

DESTINATARIOS

Este portal de formación y empleo, Calasanz Job Centre, tiene principalmente los siguientes destinatarios:

- ⇒ Todo el alumnado de Formación Profesional, lo que aproximadamente supone 500 alumnos en los 11 ciclos formativos de grado medio y superior, en turnos de mañana y tarde. Además dos grupos de PCPI. Son estudiantes de nuestro entorno con edades comprendidas entre 18 y 30 años, en su gran mayoría.
- ⇒ Todo el profesorado de Formación Profesional. Unos 50 profesores/as.
- ⇒ Todas las empresas colaboradoras de nuestras FCTs en los seguimientos y evaluaciones de FCTs. Anualmente unas 500 empresas de todos los sectores, administración, sanidad, instituciones sociales, colegios, bancos...
- ⇒ Además, consideramos beneficiarios del Job Centre además a todo aquel alumno, profesor o centro educativo que esté interesado en transferir este modelo de trabajo a su entorno y beneficiarse de nuestro Know-How. Nosotros encantados y orgullosos de compartir nuestro trabajo con nuestros compañeros cuya labor valoramos tanto y en definitiva, con la sociedad. Encantados.



RECURSOS UTILIZADOS

Lo más sorprendente del Calasanz Job Centre, a pesar de su potencia y prestaciones, **es la sencillez de recursos utilizados.**

El Job Centre fue creado hace siete años por el profesor de FOL , Coordinador de FCTs y Responsable de Orientación del centro. Es un Site de Google en que se han generado áreas independientes en función de la parte del proceso orientador en que nos encontremos trabajando. Así existen páginas para la evaluación y desarrollo de las competencias transversales del alumnado, programas de movilidad internacional Erasmus, herramientas para la búsqueda de empleo, gestión de FCTs, información de utilidad, fotografías, vídeos.... Otras herramientas utilizadas en la creación del site han sido:



Blogs de Wordpress



Álbum de fotos en Picassa



Formularios y hojas de cálculo de Google Drive



Facebook



Vídeos de Youtube



Linkedin

Sólo requiere de ciertos conocimientos de creación de sites y su vinculación con las herramientas colaborativas de Google Drive en la generación y tratamiento de datos, como por ejemplo los formularios y hojas de cálculo.

En cuanto al resto de los recursos es la disponibilidad de un ordenador por parte del alumnado y el profesorado al realizar las evaluaciones o seguimientos de FCTs.

Lo más importante del Calasanz Job Centre no es su complejidad sino el **giro metodológico** que ha impulsado en el centro y del que son verdaderos protagonistas sus beneficiarios, los alumnos, ya que disponen de una herramienta cómoda y eficaz que les permite opinar y evaluar las competencias propias y de los compañeros. También les permitirá recibir información veraz y de utilidad para su desarrollo profesional y personal. Además les dará la oportunidad de mejorar sus competencias así como evaluar qué tal van sus prácticas. Todas esas personas junto a profesores e instructores de empresas han **acogido con suma satisfacción** la incorporación de un apoyo tecnológico a nuestro compromiso con el alumno. Ha sido muy fácil adaptarse a este sistema y de ello son auténticos **recursos indispensables** todos los alumnos, profesores y empresas que trimestralmente vuelcan miles de evaluaciones que son aportadas con rapidez al alumno a través de una orientación innovadora y tutorías de calidad.

Sinceramente pensamos que es un modelo **fácilmente transferible** a cualquier centro educativo en el que el equipo docente y la dirección orienten coordinadamente sus esfuerzos a una orientación laboral seria y de calidad liderada directamente por la información aportada por empresas, profesores y alumnos.

METODOLOGÍA

Para comprender la metodología utilizada en el funcionamiento y creación del Calasanz Job Centre conviene separar por un lado la metodología de aprendizaje que encierra la plataforma y posteriormente ver qué soluciones técnicas hemos adoptado para poder hacerlas posibles, con excelentes resultados.

Metodología de aprendizaje

Como hemos comentado anteriormente del mundo de la empresa nos llegaba la información directamente a través del Coordinador de FCTs a la vez Responsable de Orientación Laboral. Esa es la clave del nacimiento de la metodología. Rápidamente vimos como desde las empresas ya no valía con los conocimientos técnicos que desde el centro formativo estábamos intentando garantizar como paso previo a la obtención de un título de formación profesional. El mercado laboral demandaba en los jóvenes para que fuesen empleables que demostrasen un cierto nivel de otro tipo de competencias. **Las transversales**. Primero intentamos saber cuáles de las cientos que existen se adaptaban mejor a nuestras necesidades. Para ello hicimos un estudio comparativo entre la normativa europea más avanzada, las universidades de nuestro entorno y la información de carácter especializado. Nos decantamos por siete competencias que consideramos indispensables en la formación de cualquiera de nuestros alumnos, haciéndoles más empleables.

Esas siete competencias fueron trabajo en equipo, capacidad de comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, gestión de la información y equilibrio emocional.

Ahora había que facilitar escenarios de aprendizaje para que el alumnado pusiese en práctica esas competencias, pudiésemos evaluarlas y darle un camino de mejora. Para ello hubo que cambiar las metodologías de aprendizaje utilizadas por el profesorado. Recibimos formación por parte de las Universidades de Deusto, Mondragón y UPV en metodologías activas, programación y evaluación por competencias. Empezamos por trabajo en equipo y ahora evaluamos las siete anteriormente citadas.

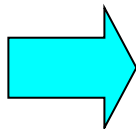
Pronto se paso de la clase magistral y el examen a PBLs, trabajo por proyectos, simulaciones, y proyectos de emprendizaje. Además la metodología de evaluación cambió hace cuatro cursos pasando a ser evaluadas las competencias transversales de todos los alumnos con un **20%** de la calificación final. Supuso una revolución. Inicialmente hubo que vencer resistencias de algunos alumnos y profesores, pero rápidamente las evidencias de funcionamiento y necesidad, vencieron todas las barreras. Hoy nadie cuestiona la metodología y es referencia para otros centros siendo **identidad** de nuestro modelo educativo.

Lógicamente una vez evaluadas hay que dar al alumnado una guía o herramienta para que pueda detectar mejorar sus áreas de interés según la evaluación recibida. Para ello también está el Job Centre.

Este es uno de los aspectos más potentes e innovadores del Job Centre. A través de una sencilla sucesión de cuestionarios de evaluación, cada trimestre, TODO EL ALUMNADO Y PROFESORADO, realiza una evaluación de las 7 Competencias Transversales que el centro ha consensuado como básicas para la formación de nuestros profesionales. Existe autoevaluación del alumnado, coevaluación a los compañeros de equipos y heteroevaluación por parte del profesorado. Representa el 20% de la calificación final de todo el alumnado, por lo cual es de una importancia vital para todos ellos. En el resto de pruebas técnicas sólo podrán obtener hasta 8 puntos. ¡Ha supuesto una revolución positiva en el sistema de evaluación del colegio y en la manera de enfocar la evaluación de alumnos y profesores!

Lo mismo ocurre en el seguimiento y evaluación de las FCTs, cientos de alumnos e instructores de empresas están interesados en seguir la evolución del alumnado mientras cursa su formación de tres o cuatro meses en la empresa. Unos formularios accesibles y un procesamiento potente y ágil de la información facilitan la toma de decisiones y la mejora de la calidad del aprendizaje así como eleva la satisfacción final de todos los implicados, alumnos, empresas y centro.

Metodología Técnica



En la creación del Job Centre se han utilizado la creación de un **Site de Google** con las diferentes áreas que componen la orientación laboral en el centro. La tecnología de entrada de información ha sido soportada por **formularios de Google Drive** y el procesamiento de la información lo realizan las **hojas de calculo de Google Drive**, lo que permite la obtención de la información de forma inmediata e incluso una serie de gráficos con el resumen de las respuestas que es fácilmente interpretable por alumno y orientador. Gestiona de una forma eficaz miles de datos cada evaluación en las diferentes áreas

Evaluación Competencias Transversales

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES: ALUMNOS/AS

Este cuestionario es de suma importancia para evaluar las competencias transversales del alumnado que son imprescindibles en su futuro laboral. Pon el máximo interés al rellenarlo puesto que tendrá efectos en la calificación de quien lo rellena y de sus compañeros/as. ¡Gracias por anticipado!

***Obligatorio**

Tu número de alumno/a *

MUY IMPORTANTE: Escoge tu número de alumno en clase

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

En esta sección es dónde debes señalar con la MAYOR OBJETIVIDAD POSIBLE, el nivel de las competencias transversales, que según tu opinión ha demostrado cada alumno durante la evaluación. Ten en cuenta que puede afectar a su calificación. Debes evaluarte también a ti mismo/a

1.- COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

1.1.-Presta atención y escucha tanto a compañeros/as como a profesores/as. 1.2.-Se expresa con claridad y de forma adecuada. 1.3.-Transmite la información de forma razonada y con buenos argumentos. Puntúa a cada alumno de 1 a 5.

	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐	☐

Formularios



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES: PROFESORES/AS

Este cuestionario es de suma importancia para evaluar las competencias transversales del alumnado que son imprescindibles en su futuro laboral. Pon el máximo interés al rellenarlo puesto que tendrá efectos en la calificación de quien lo rellena y de sus compañeros/as. ¡Gracias por anticipado!

***Obligatorio**

Profesor/a: Módulo impartido *

MUY IMPORTANTE: Escoge el número de módulo que impartes en este ciclo

Código de acceso *

Introduce el mismo código con el que abrimos los ordenadores de las clases

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

En esta sección es dónde debes señalar con la MAYOR OBJETIVIDAD POSIBLE, el nivel de las competencias transversales, que según tu opinión ha demostrado cada alumno durante la evaluación. Ten en cuenta que puede afectar a su calificación. Debes evaluarte también a ti mismo/a

1.- COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Presta atención y escucha tanto a compañeros/as como a profesores/as. Se expresa con claridad y de forma adecuada. 1.3.-Transmite la información de forma razonada y con buenos argumentos. Puntúa a cada alumno de 1 a 5.

	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐	☐

Plataforma de mejora de competencias

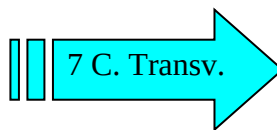
Portal de Orientación y Empleo >

Competencias Transversales

Portal de Orientación y Empleo > Competencias Transversales >

Cómo mejorar las competencias transversales

CÓMO MEJORAR MIS COMPETENCIAS TRANSVERSALES



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

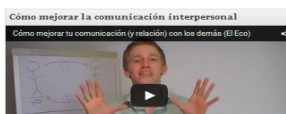
Orientación y Empleo
Bola de Trabajo
Competencias Transversales
BRADIS / LEONARDO DA VINCI
Nuestros talentos en Ventas con Empresas (FCT)
Conoce Calasanz!
Album Fotos
Blogs
Calasanz NewsTV
Calasanz TV
Innovación Educativa: Proyectos / Ideas
PORTAFOLIO
Innovación: "Thomas Venturar"
Mapa del sitio

1.- Comunicación Interpersonal

Definición: Escuchar, comprender, exponer y transmitir información de forma eficaz. Consiste en relacionarse de una forma asertiva y constructiva con las personas del equipo.

Pautas para la mejora de esta competencia:

1. Prestar atención y escuchar tanto a compañeros como a profesores
2. Expresarse con claridad y de forma adecuada
3. Transmitir la información de forma razonada y con argumentos
4. Ofrecer opiniones y FEED BACK de lo que se ha escuchado en el equipo
5. Dar opiniones personales sobre la información recibida
6. Compartir y contrastar opiniones con los demás miembros del equipo
7. Analizar la información SIN EMITIR OPINIONES PERSONALES
8. Responder al equipo cuando se le solicita información
9. Transmitir la información de forma precisa y AGRADABLE
10. Utilizar diferentes canales para transmitir información (oral, escrita, audiovisual...)
11. Decir lo que se piensa y siente con respecto al tema
12. Evitar que la FORMA de decir las cosas ponga a sus compañeros a la defensiva
13. Hacer preguntas
14. Utilizar un adecuado lenguaje NO VERBAL
15. Valorar e intentar entender posturas contrarias a las suyas
16. Criticar de forma constructiva, con datos y no con opiniones
17. Ser respetuoso/a con los compañeros y con todos en general, tanto en el contenido como en la forma
18. Ser receptivo/a a las comunicaciones de los demás, aunque sean críticas
19. Fomentar la honestidad y sinceridad en la comunicación dentro del equipo
20. Buscar una comunicación orientada al objetivo del equipo



20%
Calificación

Mejora
Competencia

Siguiente
Evaluación

Tras haber procedido a la introducción de los datos a través de los formularios de Google tanto en la evaluación de competencias transversales como en la evaluación de FCTs, se procede a la gestión de los datos a través de las hojas de cálculo de Google Drive que rápidamente nos da acceso a la información pudiendo obtener todo tipo de resultados, desde valoraciones individuales hasta medias o gráficos de respuestas. Inmediato.

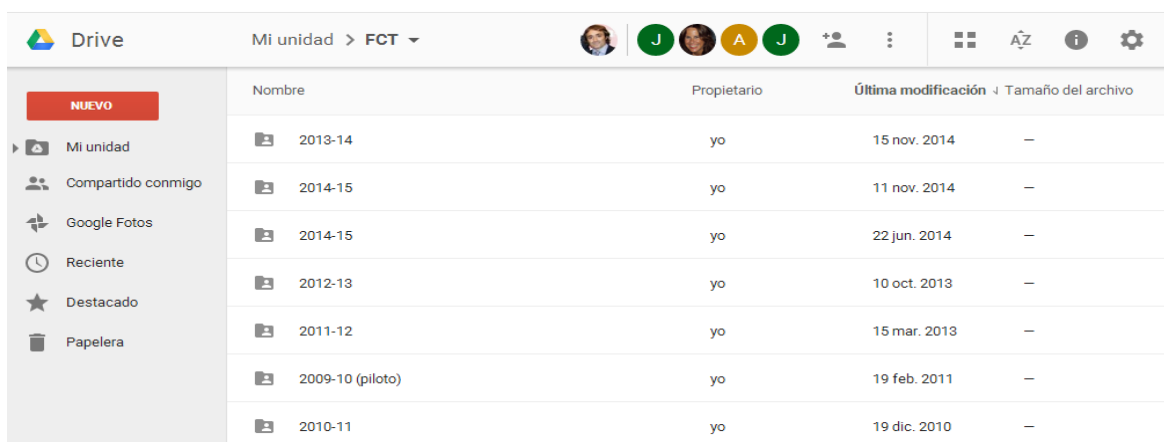
Además hay que destacar que tanto el acceso a los datos para los participantes como para los gestores es online con lo cual si lo desean pueden efectuarla desde las empresas o donde deseen.

Una vez generada la evaluación el alumno, tras una reflexión con su orientador, obtendrá una serie de competencias a mejorar. También el Job Centre es de gran utilidad para eso puesto que pone a su disposición una plataforma de mejora de competencias transversales con un buen número de sugerencias para mejorarlas así como de vídeos de Youtube de especialistas de primer nivel en la materia. Todo un lujo para aquel alumno que ha adquirido un compromiso consigo mismo y con su orientador de mejorar alguna competencia personal.

Con esta sencilla metodología técnica y un pequeño equipo de profesores gestionando los datos se ha podido **revolucionar la metodología de aprendizaje y evaluación de todo nuestro centro**, dando soporte tecnológico y suponiendo una innovación educativa de primer nivel con un volumen de usuarios muy elevado y un volumen de procesamiento de información inmenso. Todo ello ha permitido mejorar la calidad de la orientación laboral y potenciar el desarrollo de sus competencias transversales. En definitiva, allanando su camino hacia el empleo.

FECHA DEL INICIO DEL PROYECTO

La creación del Calasanz Job Centre como un Site que nacía con la intención de ir incorporando los diferentes servicios de orientación laboral y personal que nos interesaba ofrecer a nuestra comunidad educativa **nació en diciembre de 2.010** con el área de Orientación Laboral general, información de utilidad y gestión, seguimiento y evaluación de las FCTs.



Drive Mi unidad > FCT

Nombre	Propietario	Última modificación	Tamaño del archivo
2013-14	yo	15 nov. 2014	—
2014-15	yo	11 nov. 2014	—
2014-15	yo	22 jun. 2014	—
2012-13	yo	10 oct. 2013	—
2011-12	yo	15 mar. 2013	—
2009-10 (piloto)	yo	19 feb. 2011	—
2010-11	yo	19 dic. 2010	—

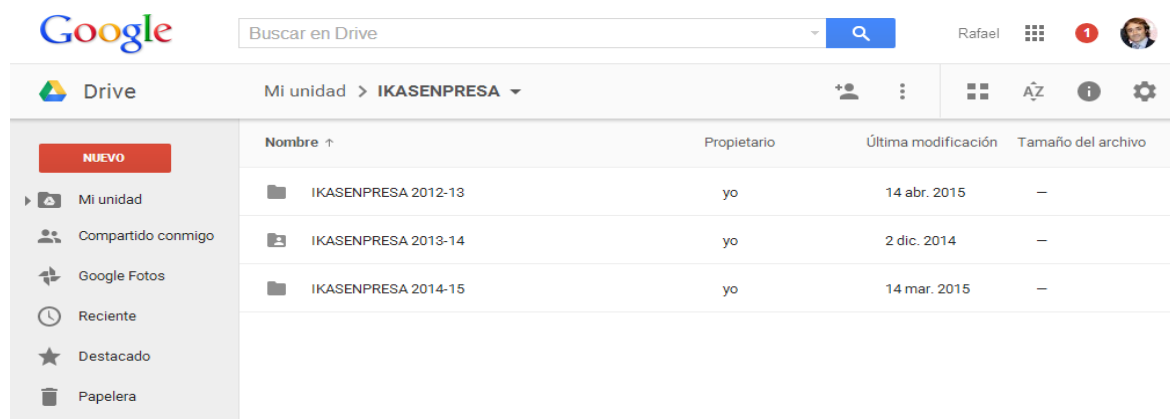
Ante la utilidad evidente que fue mostrando su introducción en los procesos de orientación, ya en el curso siguiente incorporamos la evaluación y mejora de las Competencias Transversales como parte fundamental de la orientación que debíamos ofrecer a nuestro alumnado.



Drive Mi unidad > Evaluación Competencias Transversales

Nombre	Propietario	Última modificación
2010-11	yo	14 abr. 2015
2014-15	yo	25 ene. 2015
2012-13	yo	12 jun. 2014
2013-14 ★	yo	11 dic. 2013
2011-12	yo	13 nov. 2012

A partir de ahí posteriormente se fueron sumando el resto de áreas de la orientación laboral como movilidades internacionales, gestión de proyectos etc. Por ejemplo la gestión de los proyectos de emprendizaje a través del Job Centre.... Ikasempresa desde el curso 2012-13



Google Buscar en Drive Rafael 1

Drive Mi unidad > IKASEMPRESA

Nombre ↑	Propietario	Última modificación	Tamaño del archivo
IKASEMPRESA 2012-13	yo	14 abr. 2015	—
IKASEMPRESA 2013-14	yo	2 dic. 2014	—
IKASEMPRESA 2014-15	yo	14 mar. 2015	—

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Una vez explicada la metodología tanto docente como técnica que está detrás de la gestión de la Orientación laboral y profesional integral de nuestro centro, explicaremos las principales actividades que llevamos a cabo a través del Job Centre y destacaremos de qué forma se ha visto reforzada esa orientación por este proyecto. Todo surgió en el curso académico 2010-11 cuando desde el Departamento de Orientación Laboral se pensó en la oportunidad de crear un site que sirviera de apoyo a la tarea de los orientadores/as del centro, más aún cuando el volumen de información crecía de una forma exponencial.

1.- BOLSA DE TRABAJO / RECURSOS EMPLEO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Como todo servicio de apoyo a la orientación laboral, pensamos en servir de canal de entrada de ofertas de empleo para nuestro alumnado (entre otras como las relaciones a través de las FCT, Linkedin, llamadas directas de empresas....). También disponen de un apartado para las herramientas de búsqueda de empleo, plantillas, vídeos especializados sobre cartas de presentación, objetivos laborales, CV, entrevista.

A través de este apartado cualquier alumno o persona interesada accede a una información consistente, de calidad y portales de empleo especializados con materiales, consejos y sugerencias para superar un proceso de selección. Es utilizado **por todo el alumnado del centro** en su proceso de búsqueda de empleo.



<https://sites.google.com/a/sicalasanz.com/jobcentre/home/bolsa-de-trabajo>

2.- EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

En el proceso de orientación laboral de nuestro alumnado el entrenamiento, evaluación y posterior desarrollo de las competencias transversales **es clave**. No sólo porque el mercado

laboral nos lo dice así, sino porque nuestra metodología de aprendizaje activa hace que represente el 20% de la calificación final de todo el alumnado en cada evaluación.

Para ello el Job Centre se ha mostrado como una herramienta de extrema utilidad y sin la que no hubiera sido posible. Desde 2010 que empezamos como prueba piloto, **de forma trimestral todo el alumnado y profesorado de FP debe acceder a esta parte del Job Centre para efectuar las evaluaciones de las competencias transversales propias, de los compañeros y en ello participan también alumnos y profesores**. Son unos 500 alumnos cada evaluación y 50

profesores. Tres veces al año. Miles y miles de datos. Además el alumnado dispone de una parte de la plataforma donde mejorar cada una de las siete competencias transversales evaluadas con sugerencias profesionales y vídeos de expertos en cada una de ellas. De esta forma podrá asumir un compromiso de mejora para la siguiente evaluación.



<https://sites.google.com/a/sicalasanz.com/jobcentre/home/evaluacion-de-competencias-trasversales>

3.- PROYECTOS INTERNACIONALES ERASMUS+

En esta parte del Job Centre se gestionan **los programas de carácter internacional** Erasmus y Leonardo da Vinci de nuestro alumnado. Para ello se canalizan las muchas solicitudes a través de un formulario y se da todo tipo de información a medida que avanza el programa. También hay información general de los programas y vídeos de sensibilización.

<https://sites.google.com/a/sicalasanz.com/jobcentre/home/erasmus-leonardo>



4.- NUESTROS TÉCNICOS/AS



Para una completa orientación por parte de las empresas, alumnado y profesores en esta parte disponen de completas fichas individuales donde podrán encontrar el perfil profesional de cada una de nuestras titulaciones, módulos cursados, salidas profesionales, profesiones de referencia y los estudios que se pueden continuar. Toda esta información es clave en la toma de decisiones en materia de orientación laboral y también permite conocer el perfil más a fondo de nuestros técnicos/as. Utilizado por cientos de personas.

<https://sites.google.com/a/sjcalasanz.com/jobcentre/home/areas-de-conocimiento>

5.- GESTIÓN DE FCTs (Prácticas en empresas)

A través de esta parte del site se realiza la gestión, seguimiento y evaluación de todo el alumnado de FP del centro. Participan anualmente todos los alumnos a través de 4 formularios: previo a FCT, 2 seguimientos y satisfacción final. También todas las empresas con la evaluación final tras la práctica. Los seguimientos son presenciales en el colegio, con lo cual hay intercambio de opiniones tanto con el tutor/a de FCT como con compañeros. Esta plataforma es de una utilidad básica para la recogida y procesamiento de los miles de formularios anuales tanto de alumnos como de empresas. Tras cada uno de los seguimientos, con esta herramienta, el tutor podrá saber los aspectos más importantes de la evolución del alumnado en las empresas para tomar las medidas correctoras necesarias para mantener y mejorar la calidad de la FCT. Además por este procedimiento disponemos de todo tipo de resultados de satisfacción de empresas y alumnos que son volcados en nuestro sistema de gestión de calidad a final de curso.

<https://sites.google.com/a/sjcalasanz.com/jobcentre/home/practicass-en-empresas-fct>



Web de gestión de la FCT para el ciclo de Marketing

<https://sites.google.com/a/sjcalasanz.com/jobcentre/home/practicass-en-empresas-fct/c-f-g-s-gestion-comercial-y-marketing>

6.- INNOVACIÓN EDUCATIVA: GESTIÓN DE PROYECTOS



Esta área del Calasanz Job Centre está dedicada a la difusión para su conocimiento tanto por dentro de nuestro alumnado y profesorado como por la Sociedad en general, de los principales proyectos que se han desarrollado en el marco de la orientación laboral. De esta forma tendrán cabida todos aquellos proyectos que utilicen la metodología de evaluación de competencias transversales, proyectos educativos, modelos de emprendizaje, innovación social, metodologías activas que permitan el desarrollo de competencia y por ello sean pieza clave en nuestra tarea orientadora con el alumnado. También se dispone de información sobre los reconocimientos y evolución de los proyectos de orientación.

<https://sites.google.com/a/sicalasanz.com/jobcentre/innovacion-educativa-proyecto>

7.- INFORMACIÓN DE INTERÉS Y REDES SOCIALES



Este portal de empleo y orientación dispone además de información general y de interés para cualquier que quiera obtener un empleo o conocer eventos y oportunidades de desarrollo profesional. Nuestro alumnado puede acceder a las redes sociales del centro, entre ellas facebook, linkedin... o también puede acudir al Blog de F.O.L. (<https://rafapilar.wordpress.com/>) donde podrá encontrar también materiales para su orientación. Así mismo existen diversas revistas y vídeos del colegio para ser visionados.

<https://sites.google.com/a/sicalasanz.com/jobcentre/home>

Lo que ha permitido el Calasanz Job Centre es incorporar todas las áreas que trabajamos en el centro con una metodología de orientación laboral y profesional integral, intentando cubrir todos aquellos apartados clave en la formación laboral de nuestro alumnado. La plataforma es básica para nuestro centro como entrada de datos, procesamiento, oferta de información, resultados que van directamente a la evaluación de cada uno de los alumnos y que es utilizada por todo el profesorado en los procesos de calificación completando la formación técnica. Ha sido especialmente clave en toda la modernización de la gestión de la FCT complementando los seguimientos presenciales con una tecnología orientada al seguimiento y evaluación de alumnos y empresas.

Una de las cosas que más interés han despertado en nuestro entorno por parte de las autoridades educativas y otros centros es la forma en que el Calasanz Job Centre actúa como plataforma de evaluación y mejora de las competencias transversales de nuestro alumnado, auténtica necesidad ante el mercado laboral actual. Hubiese sido imposible implantar esta metodología de evaluación en el centro sin el apoyo del Job Centre que hace de entrada de evaluaciones de alumnos y profesores y las procesa de una forma ágil para dar una calificación. Otro innovador aspecto es disponer de un centro de mejora de las competencias que permite la autonomía del alumno/a tanto en la elección de competencias a mejorar como ritmos de esfuerzo en la mejora. Todo ello se plasma en la siguiente evaluación.

EVALUACIÓN

Tras cinco cursos académicos del nacimiento del Calasanz Job Centre podemos considerar un auténtico éxito su incorporación a la Orientación Laboral y Profesional del centro, hasta tal punto, que sería impensable la realización de multitud de funciones que alumnos y profesores realizan cotidianamente, sin este Portal de Empleo y Orientación.

La mejor evaluación supone la de los hechos. El Job Centre ha crecido en áreas de orientación abarcadas año a año. Se comenzó con la gestión de las prácticas en empresas. El salto cualitativo en la calidad de las mismas fue muy significativo. De los antiguos formularios en papel que tardaban meses en ser procesados y por ello de uso anual, hemos pasado a sencillas

En el terreno metodológico el Job Centre ha supuesto la prueba evidente de que es posible incorporar elementos de innovación técnica al servicio de metodologías activas de aprendizaje y evaluación. Tras cambiar el tránsito de todo el centro al trabajo con metodologías activas, donde el alumno/a es el protagonista y en las que puede desarrollar sus competencias transversales, el Job Centre nos ha permitido montar un sistema de evaluación que utiliza todo el alumnado y profesorado de FP cada evaluación. Tres veces al año. Además los resultados de las mismas constituyen una parte importante de la calificación de todo titulado/a y por ello foco de su interés y de mejora. El mercado laboral y la Sociedad en general se beneficiarán de este tipo de perfiles que han pasado por una formación técnica y transversal acorde con las necesidades de las empresas. Dichas necesidades forman parte de la información clave que se introduce en esta metodología a través de la información que las FCTs incorporan al sistema.

Otros indicadores de la excelente evaluación que hacemos de la puesta en práctica de este Portal de Empleo son los premios y reconocimientos que las diferentes áreas contenidas en el tratamiento integral de la orientación han ido recibiendo por las instituciones. Entre ellas podemos destacar:

- ✓ La plataforma de evaluación y mejora de las competencias transversales que utilizamos en el Job Centre para el desarrollo de las competencias transversales ha generado el interés de multitud de instituciones y colegios. Por este motivo nuestro centro ha sido seleccionado por TKNKA (Centro para la innovación de la FP del Gobierno Vasco) para hacer una prueba piloto con su herramienta de evaluación de competencias transversales en la que hemos testado con más de 500 alumnos durante tres evaluaciones un potente programa informático para generar el 20% de la calificación a través de un sistema de rúbricas competenciales. Ha sido gestionada por 35 profesores de FP.

[illegible]

- ✓ Hemos obtenido varios premios de emprendizaje a través de proyectos en los que las evaluaciones competenciales a través del Job Centre han sido parte fundamental del sistema de desarrollo y adquisición de competencias transversales y con ello de la calificación final.
- ✓ Recientemente dos de los proyectos de emprendizaje del programa [Ikasenpresa](#) del Gobierno Vasco han ganado el primer premio a nivel de País Vasco en dos categorías.



Ganadoras de Ikasenpresa junto a los responsables de Tknika

- ✓ También el proyecto “Emprender para aprender” cuya metodología de trabajo utiliza el Job Centre en la evaluación competencial resultó premiado en 2.014 con el [III Premio de innovación Fundación GSD](#).

La evaluación que hacemos de este portal de empleo y formación es excelente puesto que nos ha permitido innovar tanto en metodologías de aprendizaje como revolucionar el centro a través de la innovadora gestión de las FCTs, de la evaluación de las competencias transversales, de la plataforma de mejora de dichas competencias. Todo ello supone para nosotros un salto en la calidad de la orientación laboral y profesional que ofrecemos a nuestro alumnado. Todo ello esperamos que les haga más empleables y ciudadanos más comprometidos con el desarrollo de sus organizaciones y de la sociedad en general.

CONCLUSIONES

Para saber qué conclusiones podemos sacar no hay que perder de vista el cumplimiento de los objetivos principales que nos marcábamos con la creación del Job Centre como plataforma de gestión integral de la orientación laboral en el centro.

Desde luego podemos decir que nuestro centro no sería el mismo y no podríamos efectuar las mismas tareas o programas de orientación y emprendizaje sin la introducción de esta plataforma. Tanto el número de usuarios, que ronda los 1.000 al año, como el volumen de información generada a través de las diferentes funcionalidades es la mejor garantía de que ha merecido la pena. Pero además se han alcanzado, de una forma muy satisfactoria, los siguientes objetivos marcados inicialmente:

- ✚ Es como cualquier portal de empleo en la oferta de información, recursos, webs especializadas, plantillas y herramientas para buscar empleo.
- ✚ Ha permitido la revolución metodológica en nuestro centro ya que nos hemos podido apoyar en la gestión de información del Job Centre para proceder a la evaluación, diagnóstico y posterior desarrollo de las competencias transversales de nuestro alumnado, pieza básica de su adquisición de competencias para ser más empleables. Esta parte de la orientación, que ha despertado sumo interés en nuestro entorno y en

las instituciones de innovación educativa, aporta el 20% de la calificación a todo nuestro alumnado con la participación en tres evaluaciones de alumnos y profesores.

- ✚ Con el Job Centre se ha elevado la calidad y agilidad en la gestión, seguimiento y evaluación de la FCTs. Tanto es así que ha despertado el interés del CEDEFOP (Centro Europeo para la Innovación de la FP) y fuimos invitados a su sede en Thessalonika, Grecia, para darlo a conocer.
- ✚ Además se ha mostrado como un buen foro para ofrecer información y ayudar en la gestión de otro tipo de actividades relacionadas con el desarrollo profesional de nuestro alumnado como la gestión de los proyectos y los proyectos internacionales.
- ✚ La principal conclusión que podemos extraer de la creación de esta plataforma es que se ha puesto al servicio de todo el centro y que ha centralizado, reforzado y guiado el trabajo de orientación laboral y profesional de todo nuestro alumnado, convirtiéndolo en faro de nuestra tarea docente. Todo el resto de nuestros esfuerzos docentes no dejan de estar al servicio de los protagonistas, que no son otros que los alumnos/as, principales beneficiados de estas innovaciones.
- ✚ A nivel personal, supone una gratificación muy fuerte ver cómo con una tecnología sencilla que está a nuestro alcance, con creatividad, esfuerzo y el compromiso de todo un centro alrededor de una tecnología orientada a las personas, se puede lograr una orientación de calidad, centrada en el alumno/a y logrando que sea más empleable y que disponga de una serie de competencias que va a necesitar a lo largo de toda la vida.
- ✚ Todo ello sería imposible sin la implicación de toda la comunidad docente de nuestro centro, desde el alumnado y profesorado hasta las autoridades educativas que lo han valorado excelentemente e incluso lo han utilizado como referente.

“No hay viento favorable el barco que no sabe a donde va”

Lucio Anneo Séneca (2 a.C. - 65 d.C.), filósofo latino

PSEUDONIMO: SÉNECA

ANEXO MULTIMEDIA Y VARIOS

En este anexo se incorporan vídeos, presentaciones multimedia y otra serie de materiales que avalan el impacto y reconocimiento al Job Centre y los proyectos de orientación, FCT o emprendizaje que se han desarrollado gracias a él.

- **Reconocimiento como buena práctica la gestión de la FCT a través del Job Centre** (CEDEFOP: Centro para la Innovación y Desarrollo de la FP en Europa)

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/cedefop-workshop-quality-assurance-certification-ivet>



FCT Case Study: <https://drive.google.com/open?id=0B5LqjT8qEML-Ym5nNktQSFZwaDA>

- **Proyecto "Entrepreneurship to Learning"**

Seleccionado por la OCDE como práctica a nivel europeo en educación emprendedora entre los 20 mejores centros emprendedores. Acudimos a una conferencia en Postdam, Alemania a exponer el proyecto y generar una red de networking entre los centros. Ya hemos ido con centros de UK, Holanda, Italia y Chequia a un proyecto europeo KA2.

Prezi : http://prezi.com/-knywemxxyw/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share

Proyecto: <https://drive.google.com/open?id=0B5LqjT8qEML-U3JCNIRiZTNKM2s>



- **Proyecto Emprender para aprender**

3º Premio Innovación Educativa 2014 Fundación GSD

El proyecto Emprender para aprender fue premiado entre otras cosas por el tratamiento que hacíamos de las competencias. Sería imposible sin el Job Centre como herramienta de apoyo tecnológico

Prezi: http://prezi.com/pbgb1y3sm7uq/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share



- **1º Premio Emprendizaje IKASENPRESA-TKNIKA (Centro para la Innovación de la FP del Gobierno Vasco) 2015**

A través de las metodologías de sensibilización y apoyo al emprendizaje estos programas forman parte de las metodologías activas orientadas al desarrollo de competencias transversales. Vídeos de las alumnas ganadoras:

ENREDADAS

<https://youtu.be/qK3YVq6Ukso>

LANITOS

<https://youtu.be/hjG9bXBAXBE>



Las premiadas con la Dirección de TKNIKA

- **1º Premio Emprendizaje DEMA (Diputación Foral de Bizkaia)**

Resoform uno de los proyectos de emprendizaje surgido de la sensibilización emprendedora del Job Centre fue premiado con el 1º premio y 1.500 euros para sus promotores



<http://www.demabiz.net/es/galeria-2/category/8-2013-14-egin-eta-ekin-enpresari-egitarauaren-sari-banaketa>

VÍDEOS

Testimonios de alumnos que evalúan competencias transversales utilizando el Job Centre y hablan de metodologías activas

<https://www.youtube.com/watch?v=P8gB5kgFGkc>

Participación de nuestros emprendedores en una feria real en Eibar 2013-14

<https://www.youtube.com/watch?v=TF9KjRqSAGU>

Y todo esto además ha generado impacto en nuestro entorno, apariciones en prensa, en TV, en redes sociales.....

Cedefop study ‘Quality assurance of certification in vocational education and training’

Contract No 2013-0117/AO/ECVL/GKO-ARANI/QA&certification/008/13

Case study report (27 October 2014)

Title of the case study:

Planning, organisation, monitoring and assessment of ‘in company training’ at Colegio San José de Calasanz

Country: Spain, Basque country

Author: Mariya DZHENGGOZOVA



Acknowledgements

Herewith, I would like to express my sincere gratitude to the participants of the practitioners' workshop and in particular to the teaching staff of Colegio San José de Calasanz, for supporting me as much as possible for making this case study happen!

Mariya Dzhengozova

October, 27th, Vienna

Table of contents

1. Summary	4
2. Introduction of the case.....	5
2.1. Focus of the case study	5
2.2. Method applied	12
3. Quality assurance arrangements supporting certification processes for initial VET	13
3.1. Quality assurance arrangements in place for supporting this particular certification process.....	13
3.2. Information on key elements/arrangements underpinning the quality of certification processes.....	14
4. Specific focus on learning outcomes.....	19
4.1. Role of learning outcomes	19
5. Conclusions – interviewees.....	22
5.1. Ensuring validity, reliability, impartiality and transparency	22
5.2. Strengths and challenges.....	22
6. Conclusions – country expert.....	23
6.1. Ensuring validity, reliability, impartiality and transparency	23
6.2. Strengths and challenges.....	23
6.3. EQAVET	24
7. Bibliography.....	25
8. List of contacts.....	27
Annex 1: Agenda of the country visit	28
Annex 2: Final assessment sheet of FCT (page 1)	29
Annex 2: Final assessment sheet of FCT (page 2)	30
Annex 3: Guide for completing students’ in-company training report	31
Annex 4: Students’ diploma of FCT issued by Colegio SJC.....	32
Annex 5: Students’ diploma of FCT issued by ConfeBask.....	33
Annex 6: Virtual hospital: definition of learning/teaching activities	34

1. Summary

Please provide a short summary of the case study (1/2 page) highlighting the most interesting features, lessons learned etc.

The introduction of 'in-company training', FCT, as an obligatory module in Spanish initial VET has increased the coherence between learning content delivered at school and competences required by the labour market. The collaboration between tutor and company instructor is crucial for identifying changes in production sectors. Therefore it becomes a useful source for the update of VET curricula and the introduction of new methods of teaching and assessment.

A characteristic feature of the approach of the VET school 'Colegio San José de Calasanz' is the double function of the arrangements, underpinning the quality assurance in assessment of 'in-company training'. This function has two aspects:

- (a) Assessment of students' technical and transversal competences;
- (b) Provision of feedback to the training process, hereafter TP.

The main dimensions of quality assurance arrangements are defined by the formative character¹ of assessment in FCT. They include:

- (a) Face-to-face communication between tutor and instructor during their regular meetings (at least three) at the company;
- (b) Face-to-face communication between tutor and students;
- (c) Use of supporting tools (such as on-line questionnaires) for monitoring and assessment of 'in-company training';
- (d) Use of detailed documentation for monitoring and assessment of FCT;
- (e) Use of LO-descriptions in the assessment of students;
- (f) High degree of involvement of tutors and instructors due to, for example, successful collaboration.

The effectiveness of the quality assurance arrangements is based on their complementarity as well as on the interrelation between the quality dimensions. This enables the building up of a consistent methodology. For example, Colegio San José de Calasanz uses company questionnaires to assess students' competences gained in FCT. On one occasion, questionnaires answered by hospitals revealed that students in health and care disciplines do not have enough technical competences in dealing with clinical documentation. In order to improve this, a collaboration agreement between Colegio San José de Calasanz and a hospital based in Barcelona was signed. This led to the launch of the 'Virtual hospital' project. It aimed to improve students' technical and transversal competences and prepare them better for the 'in-company training'. The described case illustrates how results of students' assessment were used to improve the training process.

In order to better prepare students for FCT, in the last five years, Colegio San José de Calasanz has strengthened the acquisition of transversal competences at school. This was achieved through the use of active methods of teaching such as project-based learning, work in groups, simulation of real work situations, use of new technologies, etc. This approach has had an impact also on the assessment of students. For example, twenty percent of the overall grade of a student, which qualifies him/her for proceeding with the 'in-company training', is made up of the assessment of transversal competences. The rest of the grade (eighty percent) is made up of the assessment of technical competences.

¹ There is no final examination e.g. students' progress towards the achievement of learning objectives is observed on a continuous basis.

2. Introduction of the case

2.1. Focus of the case study

The study focuses on the double function of quality assurance arrangements including assessment of students' competences (aspect 1) and provision of feedback to the training process (aspect 2). These aspects will be investigated at two levels:

- (a) *Planning, organisation and monitoring of the 'in-company training'*: FCT includes a predefined set of competences (laid down in core curricula), which students should master when they finish the learning process in the company. For this purpose, the VET school/centre normally prepares a generic training programme in advance, which is then individually rearranged together with each collaborating company, depending on its infrastructural, technological and organisational conditions as well as on students' profile. This stage explores more in detail the principal assessment method, which is the ongoing observation of candidates' progress towards FCT learning objectives. It focuses on the interaction between tutor, instructor and student including face-to-face communication as well as the use of supporting tools such as students' questionnaires.
- (b) *Overall assessment of the 'in-company training'*: this stage explores the methodology applied for assessing students' competences at the end of FCT. One key element is the company questionnaire including numeric values from 1 to 10, which company instructors have to allocate to each technical and transversal competence of a candidate. This stage focuses also on the interrelation between the overall assessment of students and the use of assessment results for the improvement of the training process. The 'Virtual hospital' project illustrates this relationship. In addition, it highlights the importance of a new teaching approach introduced by the school e.g. simulation of real work situations ('bringing the workplace into the classroom')². The new approach aims to better prepare students for 'in-company training'. Finally, this stage explores the documentation of assessment of FCT and its implication for quality assurance in the certification process.

2.1.1. Qualifications awarded

- (a) *Which qualification is awarded based on the certification process in this case?*
 - *Please provide the title of the qualification in national language and in English as well as the NQF/EQF level, if applicable, and a link to the national qualifications register/database where it is included, if applicable.*

The case study focuses on the Advanced Technician Diploma (ISCED 5b).³ The qualification awarded is 'Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico'/'Advanced Expert in Diagnostic Imaging'. The duration of the programme is 2000 hours (two academic years), whereby 600 hours (approximately three months) are dedicated to 'in-company training'.

² Quotation of the director of Colegio San José de Calasanz.

³ According to the Spanish country report of the EQAVET Survey 2013, in Spain there are two main qualifications types in initial VET a) middle level for the award of technician (ISCED 3b), which provides access to Bachillerato (upper secondary education) and b) upper level for the award of advanced technician (ISCED 5b), which provides direct access to university studies (EQAVET Survey 2013, 345). Middle and upper level programmes/cycles have identical structure, duration and elements of certification. Both cycles include 'in-company training', which is similar in organisation and assessment procedure.

Spain is currently developing an NQF for lifelong learning ('Marco Español de Cualificaciones') and at this stage 'Advanced Technician Diploma' corresponds to level three of the National Catalogue of Professional Qualifications (CNCP).⁴

- *Please provide a short description of the qualification - e.g. aim and focus of the qualification (for employment, for further learning), target group, profile of learning outcomes/competences.*

Entry requirements for the qualification include holding a certificate in post-compulsory secondary education ('bachillerato') in natural sciences and health or a technological diploma ('bachillerato tecnológico'). Applicants who do not have all the academic requirements may have access to the qualification if they pass a specific access exam.

'Advanced Technician Diploma' provides direct access to the labour market due to the fact that in Spain, each VET Diploma refers to at least one full professional qualification registered in the National Catalogue of Professional Qualifications (CNCP).⁵ Students who want to continue their studies can use the qualification to access related university education, without having to take an entrance exam.

The general competence of the selected qualification includes 'obtaining graphic morphological and functional recordings of the human body for diagnostic purposes, preparing, operating and controlling the equipment, interpreting and validating the technical results, in conditions of quality and environmental safety, under appropriate supervision'.⁶

Some of the technical competences ('competencias profesionales')⁷ refer to:

- (a) interpret scientific and technical information (prescriptions, process analysis, quality processes, diagnostic procedures...) in order to fine-tune, supervise and/or perform and control the processes and operations in the corresponding professional field;
- (b) prepare and dispense radiopharmaceuticals following the established protocols for their use in diagnostic testing in nuclear medicine;
- (c) have an overview of the different processes of graphic registers with radiographic equipment, computer imaging (computed tomography and magnetic resonance) and gammagraphy equipment in order to obtain diagnostic imaging;
- (d) act at all times with attention to the rules of radiation protection in relation to people, equipment and facilities;
- (e) adapt to new work situations generated as a result of technological and organisational innovations in the working environment (...)

2.1.2. Certification and quality assurance

- (b) *What are the specific characteristics of the certification process analysed in the case study?*

⁴ The National Catalogue of Professional Qualifications includes five levels, based on the professional competency required for each productive activity taking into account criteria like knowledge, initiative, autonomy, responsibility and complexity, http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb_ing.html

⁵ Royal Decree 1538/2006, Art. 6.

⁶ Royal Decree 545/1995 of April 7 (BOE 12.06.95). Translated in Europass Certificate Supplement, <http://todofp.es/dctm/todofp/europass/titulos-grado-superior/imagen-para-el-diagnostico-ingles.pdf?documentId=0901e72b8061389f>

⁷ Royal Decree 545/1995 of April 7 (BOE 12.06.95). Translated by the country expert.

The awarding of an 'Advanced Technician Diploma' is identical to the awarding of 'Technician Diploma'. It is based on the accumulation of modules and includes assessment and awarding of a qualification. Assessment consists of a) individual assessment and grading related to the acquisition of professional modules; b) assessment of 'in-company training'; and c) grading of the whole training programme/cycle.

The 'in-company training' module does not form part of the final grade of the qualification as it is assessed with 'pass' ('apto') or 'fail' ('no apto'). However, its successful completion is obligatory for obtaining a Diploma. Students, in general, must successfully pass all modules of the professional training programme in order to start with FCT. This means that prior to FCT they have already obtained a final grade for each professional module and based on this, also an average grade for the whole training cycle/programme. In this context, 'in-company training' is considered as a way to approve/disapprove the average grade assigned for the whole training cycle.

The assessment of 'in-company' training is based on the collaboration between tutor-instructor and student. The continuous steps in the assessment process can be described through the regular meetings that take place between tutor and company instructor. They are at least three: before, during and at the end of FCT. The following section reveals the main features of each step, whereby the two aspects of the quality assurance arrangements (assessment of students' competences and provision of feedback to TP) are taken into consideration.

- (a) *Initial meeting: has a stronger focus on the second aspect of the quality assurance arrangements (feedback to TP).* Colegio SJC prepares a so-called 'documentation' and sends it to the company in advance. The 'documentation' specifies the competences, which students should master when they finish FCT. The aim of the initial meeting is to individually rearrange the training for each student depending on the company's infrastructural, technological and organisational conditions as well as the student's profile. An important component, at this stage, is that the instructor indicates (based on his/her work experience) the most important competences that are currently required for the specific professional field/occupation. This can be considered as the first feedback to the training process that tutors receive from the company.
- (b) *Follow-up meeting(s): include both aspects of the quality assurance arrangements.* The follow-up meeting(s) may be one or more and they take place during the 'in-company training'. They have a double aim e.g. to discuss the continuous progress of students towards the competences they are supposed to gain as well as to identify any areas of improvement related to the training process. The discussion about candidates' progress relates to aspect 1: assessment of students' competences. It focuses on the main method of assessment, which is the observation e.g. instructors communicate to tutors the observations they have made in relation to students' achievements. Tutors, on their part, clarify the methodology of assessment, thus preparing instructors for the overall assessment of the training module. For example, assessment criteria defined in curricula specifically for the FCT are explained in a comprehensible (for instructors) way so that they can apply them later on in the assessment at the end of the 'in-company training'.

In relation to the second aspect (feedback to TP), tutors use the information provided by on-line questionnaires filled in by candidates at the end of the first and the second month of the 'in-company training'.⁸ These questionnaires include open questions related, among other, to the tasks performed in the company. Due to the fact that the questionnaires are identical, if the first questionnaire identifies any area for improve-

⁸ These questionnaires are available in Spanish at:
<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dFpTSzdsYXk1eFBYWG5uQ0pMOF9CZ2c6MA#gid=0>

ment, this can be followed up in the second questionnaire. Additionally, the results of the questionnaires are validated through the face-to-face communication between tutor and students.

- (c) *Meeting at the end of FCT: include both aspects of the quality assurance arrangements.* In relation to aspect 1 (assessment of students' competences) instructors fill in an on-line questionnaire, which includes the overall assessment of the module: 'pass' or 'fail' ('apto'/'no apto').⁹ It is based on the ongoing observation of instructors (related to candidates' achievements in terms of competences gained); there is no final examination. The company questionnaire includes open and closed questions. The closed questions refer to the assessment of students' competences, where instructors provide numerical responses, based on rates from 1 to 10, for each technical and each transversal competence of the student.

As the company questionnaire has a double aim (to assess the competences demonstrated by students and improve the relationship between Company – Colegio), it also addresses the second aspect of quality assurance arrangements: feedback to the training process. Information on this is collected through the open question: *'What knowledge or professional competences, software, equipment etc., should be strengthened in the training of students at school in order to prepare them better for the 'in-company training'?'¹⁰* There is also an 'observation' section, where companies may indicate, for example, new/emerging competences that can be integrated in training at school. Additionally, close questions evaluate organisational aspects of FCT such as information provided by the tutor to the company, communication with the VET school, frequency of monitoring. These aspects are important as they represent some dimensions of quality assurance in assessment.

Another important component in relation to the provision of feedback to TP is the questionnaire filled in by students at the end of the 'in-company training'. It relates to candidates' overall evaluation of FCT. This questionnaire also consists of closed questions including numerical responses, based on a scale from 1 to 10.¹¹ It explores whether the competences delivered at school and the tasks performed in the company correspond. Questions include, for example: *'Rate the extent to which, the technical and transversal competences acquired at school served as a basis for your learning and development in the company'; 'Do you think that learning methodologies used at school (teamwork, project-based learning, etc.) are useful in real work situations?'¹²* Students have also to assess the competences gained in FCT (on a scale from 1 to 10). An important difference with the company questionnaire is that here the competences are not listed separately, but referred to in general terms. Furthermore, the questionnaire focuses on one key dimension of quality assurance, namely, the role of the tutor. For example, students are asked to evaluate tutor's performance *'Rate the monitoring carried out by your tutor as well as his/her interest in performing his task'.*

The information provided in both questionnaires is discussed, validated and cross-checked in the final meeting between tutor and instructor. Then they agree on the

⁹ The questionnaire is available in Spanish at:
https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?usp=drive_web&formkey=dHVnZIBQS001N2c2QS01b21YVfHYMIE6MA#gid=0

¹⁰ Translated by country expert.

¹¹ The questionnaire is available in Spanish at:
https://docs.google.com/forms/d/1qqv05C189_0IJ7dDFDenSxsLXzaDKMjBHHnkhhl6ub4/viewform?formkey=dDhUeEFVR0ItTC16SGx2MmotVlg1Qnc6MA#gid=0

¹² Translated by country expert.

overall assessment of the 'in-company training' ('apto'/'no apto') and sign a so-called 'assessment sheet', kept in by the school.

The picture bellow represents each step of the assessment process focusing on the two characteristic aspects of quality assurance in assessment of FCT.

INITIAL MEETING

ASPECT 2: FEEDBACK TO TP

- Documentation sent by the school to the company: highlights the competences to be acquired by students;
- Discussion tutor-instructor: most important competences as indicated by the company (1st feedback to TP)
- Individual re-arrangement of FCT for each student.



FOLLOW-UP MEETING(S)

ASPECT 1: STUDENTS' ASSESSMENT

- Instructor's observation: students' progression towards learning objectives;
- Communication of the observations to the tutor;
- Preparation for the overall assessment of FCT e.g. clarification of assessment criteria by tutor to instructor

ASPECT 2: FEEDBACK TO TP

- Collection of information by tutor: 1st and 2nd questionnaire filled in by students;
- Identification of areas for improvement;
- Discussion: cross-check of the results of the questionnaire with the opinion of the instructor.



MEETING AT THE END OF FCT

ASPECT 1: STUDENTS' ASSESSMENT

- Assessment of students' technical and transversal competences: company questionnaire;
- Overall assessment of FCT by the instructor;
- The tutor communicates to the instructor the results from students overall evaluation questionnaire;
- Discussion of results;
- Agreement on the overall assessment;
- Signing of 'assessment sheet' by tutor and instructor.

ASPECT 2: FEEDBACK TO TP

- Students' overall evaluation questionnaire*
- Coherence: competences delivered at school and tasks performed in the company;
 - Tutor's performance;
- Company questionnaire*
- Technical knowledge, software, equipment that should be strengthened in the training at school;
 - Evaluation of organisational aspects of FCT;
- Discussion tutor-instructor of the results from both questionnaires; cross-checking of areas suggested for improvement; implication for changes in the TP.*

Source: country expert

(c) What is the context of the case study (Please describe the context of the case study e.g. in terms of institutions, types of practitioners or candidates involved etc.)?

Colegio San José de Calasanz is a publicly financed school, managed privately ('centro concertado').¹³ The school is financed 80-85% by public funds and 20%-15% by students e.g. students' satisfaction (including with 'in-company training') is important for the school. Due to the fact that Colegio SJC is managed privately, it has more autonomy compared to public schools, for example, in issues related to subcontracting of teachers.

The current educational offer of Colegio SJC dates back to 1990 when the Spanish Law on the General Organisation of the Education System (LOGSE) was amended.¹⁴ The offer includes early childhood education, primary education, compulsory secondary education (ESO) as well as VET training programmes/cycles at middle and upper level. The VET programmes focus on four specific areas: 'administration and management', 'health and care', 'marketing and trade' and 'community social and cultural services'.

In 2012 the school became one of the few VET schools in Bizkaia participating in the new training programme 'Hezibi' (dual/alternance training) launched by the Directorate of Vocational training in the Basque government.¹⁵

In a period of economic instability (high youth unemployment in Spain and in the Basque country) it is an asset relying on the long-term collaboration with key social partners and employers from the region. For example, Colegio San José de Calasanz maintains close relations with the Basque Employers' Organisation (ConfeBask)¹⁶, the Novia Salcedo Foundation (Fundación Novia Salcedo)¹⁷, TKNKA¹⁸ and from employer side, with the hospital San Juan de Dios, Iberdrola¹⁹ as well as other companies. In relation to 'in-company training', this means that tutors at the VET school have been working with the same company instructors since years, which generates mutual trust. This is particularly important for the assessment of FCT provided that this assessment approves/disapproves the overall grade of the whole training cycle. In some cases, the tutor works also for the company, where FCT takes place. It is, for example, the case of the tutor for health & care at Colegio SJC who is also an employee of the hospital San Juan de Dios. This gives him the possibility to have a more direct contact with instructors.

Since the communication between *tutor-instructor-student* is one of the main aspects explored by the study, it is necessary to briefly describe the different roles of the social actors involved.

- (a) *Tutor at the VET school*: He/she is responsible for the monitoring and smooth running of the practical training in the company. The tutor is in fact the communication hub in the relationship explored e.g. compared to the student, he/she has a closer relation to

¹³ In the Spanish education system there are three types of educational institutions, public schools, private schools, and publicly financed private schools.

¹⁴ This amendment is crucial as it integrates the use of learning outcomes in Spanish initial VET.

¹⁵ More information about the implementation of this new programme in the Basque country is available under: http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2638/es/contenidos/informacion/hezibi/es_def/index.shtml

¹⁶ ConfeBask meets up periodically with companies, collects information about their skills needs and forwards this information to VET schools/centres. ConfeBask provides also subsidies to students to make their 'in-company training' abroad, for example, under the Leonardo da Vinci or Erasmus programmes.

¹⁷ The Foundation is a private, non-profit cultural organisation, which supports young people in the process of professional and social integration. One of its main activities refers to develop youth transition processes of from academia to the professional world.

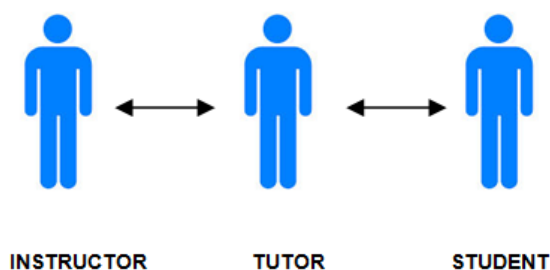
¹⁸ The Centre for Innovation of Vocational Training (TKNIKA) is promoted by the Basque Department of Education, Universities & Research. Its activities include technology monitoring as well as 'development, implementation and transfer of innovative products and services in the areas of management, training, technology and ICT & e-learning to vocational training centres, and in turn to the business sector'.

¹⁹ One of Spain's biggest energy companies.

the instructor (the tutor is in charge of making periodical visits to the company and maintains also a regular contact with the instructor). At the same time, compared to the instructor, the tutor has a closer relation to the student (he/she acts as a guide for the student, especially in relation to the acquisition of competences such as team work, work planning, etc.; the tutor, who is also a teacher at the school, knows the student, his/her strong and weak points (cf. Fig.1).

- (b) *Company instructor*: He/she plans, organises and assesses the 'in-company training' in collaboration with the tutor. The company instructor takes charge of student's learning in the company, relying also on other workers. The experience shows that in bigger companies the relationship between instructor and student is more distant (it is possible that several instructors from different departments take care of a student). In smaller companies the relationship tends to be closer.²⁰ The principal task of the instructor is to provide solutions from the world of work thus adapting student's theoretical knowledge acquired at school (ConfeBask, n.d.).
- (c) *Students*: They can be considered as active agents of their own training. Students' role as 'in-company trainees' generate a new learning attitude in candidates, namely 'learning by doing' (ConfeBask, n.d.). The communication between students seems to be quite important for the overall self-evaluation at the end of FCT. For example, students note and communicate among each other about tutor's periodical visits to the company; the visits give them a feeling of being 'attended'. Furthermore, students exchange opinions about the tasks they perform in the company and whether these tasks are the right ones in order to achieve the competences they are supposed to gain.

Figure 1: Relationship tutor-instructor-student



Source: country expert

- (d) *What is the focus of the case study, what particular topic is addressed? Please also indicate which of the topics (a-h) listed in chapter 1 (page 4) are specifically addressed!*

The case study explores two principal topics: (f) QA of assessment procedures and methods (authentic context) and (h) Documentation, evaluation and monitoring of certification procedures.

- (a) *QA of assessment procedures and methods (authentic context)*: The assessment of the 'in-company training' module (FCT) at Colegio San José de Calasanz is based (to great extent) on instructor's observation on the development of students' competences. This observation is ongoing (throughout the whole duration of FCT); it takes place in a real work setting e.g. students are introduced into a work team where they perform real work tasks. Therefore, it can be considered that the instructor observes the

²⁰ This was commented during the workshop with key actors.

development of technical as well as transversal competences of candidates in an authentic context. These observations are then discussed with the tutor during the follow-up and the final meetings. The discussion is an important quality dimension of the assessment method as instructor's observations are thus cross-checked with the opinion of the tutor (who knows the student).

- (b) *Documentation evaluation and monitoring of certification procedures:* The monitoring and evaluation of FCT at Colegio SJC provides an effective quality assurance mechanism for obtaining information to review the VET training programme/cycle. This mechanism builds on several pillars including a) periodic visits of the tutor to the company; b) communication between tutor-instructor-student; c) data collection through different monitoring and assessment tools (on-line questionnaires) as well as d) involvement of tutors and instructors. The effectiveness of this quality assurance mechanism is illustrated through the 'Virtual hospital project'. Responses from hospitals (in particular to the question: *'what knowledge or professional competences, software, equipment etc., should be strengthened in the training of students at school in order to prepare them better for the 'in-company training?'*) suggested that students in health and care disciplines do not have enough technical competences in dealing with clinical documentation. This led to the introduction of a computer-based hospital management system (in classes for health & care students), which 'simulates' a real work environment. That is why the project is called 'virtual' hospital.

2.2. Method applied

- (e) *Which method was used for conducting the case study?*

The case study is based on information collected during an on-site visit. The on-site visit included a visit at Colegio San José de Calasanz (interviews with the coordinator of the 'in-company training' and with several tutors) as well as a visit at a collaborating hospital, 'San Juan de Dios' where interviews with instructors were carried out.²¹

During the on-site visit, a practitioners' workshop called *'Planning, organisation, monitoring and assessment of 'in-company training'* was organised. The workshop was moderated by the country expert and the coordinator of the 'in-company training' and participants included students, tutors and social partner representatives: companies (Ibedrola S.A.), the Basque Employers' Organisation (ConfeBask) and the foundation Novia Salcedo.²²

Additionally, the FCT coordinator provided the following documents for analysis:

- (a) School curricula ('Diseño Curricular Base' - DCB) related to the selected qualification 'Advanced expert in diagnostic imaging'. DCB describes the competences and assessment criteria as defined in the Royal Decree specifically for the 'in-company training'.
- (b) Documentation sent by Colegio SJC to the company in advance. It serves as a guide and lists the professional competences that students have to acquire;
- (c) Questionnaires filled in by students during the first month of FCT;
- (d) Guide for completing students' self-evaluation report ('memoria de prácticas') – students hand in this report to tutors at the end of FCT. The report is obligatory e.g. without it, the 'in-company training' cannot be completed;

²¹ In 2012 ConfeBask awarded hospital San Juan de Dios as an Excellent Enterprise for the quality of FCT provided. For more than twenty-five years Colegio San José de Calasanz and the hospital are collaborating in the training of health & care technicians, many of whom are now working as professionals in the hospital, <http://www.ensanturtzi.com/es/actualidad/hospital-san-juan-de-dios-premio-a-la-exc/653>

²² The agenda of the country visit is available in annex 1. The photo on the cover page represents the workshop participants.

- (e) Assessment sheet – it documents the results of the overall assessment of the in-company training and is signed by both, tutor and instructor.

3. Quality assurance arrangements supporting certification processes for initial VET

3.1. Quality assurance arrangements in place for supporting this particular certification process

- (a) *What is the basis for quality assurance arrangements underpinning the certification process described above (please refer to any standards, regulations, requirements defined at national/macro level)?*

In Spain, IVET qualifications are organised in professional modules, which are set out in Royal Decrees regulating VET organisation. The modules represent the minimum content (core curriculum), which is mandatory and identical for all regions.²³ The core curriculum is in fact the basis for quality assurance arrangement underpinning the certification process. It is reflected in the school curriculum, so-called 'Diseño Curricular Base' (DCB).

The core curriculum makes up to 50% of the whole curriculum.²⁴ It determines the general objectives of the IVET training programme, the learning outcomes ('capacidades terminales') for each professional module as well as the corresponding assessment criteria ('criterios de evaluación'). Furthermore, the core curriculum specifies the competence units that are associated with each professional module e.g. each VET Diploma refers to at least one full professional qualification registered in the National Catalogue of Professional Qualifications (CNCP). Therefore each module is associated with one competence unit, based on a professional qualification (e.g. occupational standard).

The core curriculum does not provide guidelines on assessment; however these are available from the school curriculum ('Diseño Curricular Base'). For example, the DCB for the selected qualification specifies the following guidelines for the assessment of the 'in-company training' module:

- (a) Formative assessment is essential in this module since much of it takes place under the responsibility of an external organisation. The assessment is supported through regular visits to the company as well as information obtained through additional monitoring tools;
- (b) Given the characteristics of this module, it does not seem appropriate to design specific situations for assessment in the company. Nevertheless, the VET school has to make an arrangement with companies that permits the continuous observation of students' performance according to the accomplishments and behaviours established in the assessment criteria.
- (c) The information obtained from companies should be complemented by information obtained from students' self-evaluation reports or similar documents. In any case, it

²³ Royal Decree 1147/2011 on the General Organisation of VET.

²⁴ Regional educational departments can extend the content of the core curriculum with up to 45% considering the socio-economic aspects of the region. Additionally, VET school/centres can extend the curricula with further 5% taking into account the needs of their students.

seems advisable that tutors agree the result of the overall assessment with instructors.²⁵

(b) How are these arrangements implemented in practice in this specific case?

In the assessment of 'in-company training' are considered both, technical as well as transversal competences.

Interestingly, for the assessment of technical competences Colegio SJC refers to the competence units associated with the whole qualification e.g. they are listed in the questionnaire filled in by companies at the end of FCT. The learning outcomes ('capacidades terminales') and the assessment criteria (criterios de evaluación), defined specifically for the 'in-company training' module, are not applied in the questionnaire for companies. This may relate to the fact that the competence units are more clear and comprehensible for company instructors.²⁶

Transversal competences are not accurately defined in Royal Decrees, which gives VET schools/centres a possibility to specify them. For example, Colegio SJC has selected seven transversal competences to be assessed in all VET programmes/cycles. They include a) interpersonal communication, b) problem solving, c) autonomous learning, d) information management, e) team work, f) decision making as well as g) personal balance at the workplace (lanbizi). These transversal competences are prioritised by collaborating companies therefore they are also considered in the assessment of FCT.

3.2. Information on key elements/arrangements underpinning the quality of certification processes

Please address the following questions. Not every question might be relevant to your case study. Please consult the country guidance note for more detailed questions relating to your case study.

3.2.1. Role of certification and quality assurance in accreditation procedures

(a) QA arrangements concerning certification within accreditation procedures;

Not relevant.

3.2.2. Role of certification and quality assurance in quality management systems at provider level

(a) Role of certification procedures within quality management systems at provider level (e.g. organisational processes/guidelines, definition of roles and responsibilities, provision of infrastructure); to what extent and how are certification procedures addressed within the VET providers own QM-systems (e.g. organisational processes/guidelines, definition of roles and responsibilities, provision of infrastructure)? How is the quality of the certification procedure ensured at provider level (how is reliability, validity, impartiality, transparency ensured)?

Colegio SJC implements several systems of quality assurance such as ISO 9001 and the EFQM Excellence Model. The launch of these systems dates back to the adoption of the First Basque Vocational Training Plan in 1997; however they do not have any direct relation

²⁵ The DCB for the selected qualification is not published, it was provided by the FCT coordinator at Colegio SJC. The quoted excerpts are translated by the country expert.

²⁶ More information about this will follow in section 4.2. Articulation of learning outcomes.

to quality assurance of certification in IVET. The school does not apply any additional quality assurance systems.

3.2.3. Providing information to stakeholders

- (b) *Providing information to stakeholders involved regarding requirements/regulations related to certification processes (e.g. provider, assessors, learners);*

Learning outcomes ('capacidades terminales') and assessment criteria ('criterios de evaluación') regarding 'in-company training' are defined in Royal Decrees and are reflected in 'Diseño Curricular Base' (DCB). Tutors at the VET school work with DCBs and are well aware of their content. However, DCB are not sent to companies as they are usually unfamiliar with the language of the 'world of education'. For example, it was acknowledged that there is a need to improve the understanding of companies of the content of concepts such as 'criterios de evaluación'.²⁷ For example, tutors play the role of 'translators' e.g. during the follow-up meetings they clarify to company instructors the assessment criteria related to FCT.

Through face-to-face communication tutors make sure that also students know about the learning objectives of the 'in-company training'. In addition, this is monitored through the questionnaires filled in by students during the FCT.

3.2.4. Assessors

- (b) *Profile, selection and training of assessors; to what extent and how are assessors trained (e.g. for ensuring validity, reliability and impartiality)?*

Assessors of 'in-company training' include tutors at the VET school, company instructors as well as students. Tutors' assessment depends to great extent on the assessment of instructors, the overall self-evaluation of students as well as on the information exchanged during the regular visits at the company.

There is no specific training focusing particularly on ensuring validity, reliability and impartiality. Nevertheless, it should be mentioned that the Basque Employers' Organisation (ConfeBask) developed a guide for instructors, which describes, in general, their tasks and responsibilities.²⁸

Furthermore, ConfeBask visits collaborating companies and evaluates the organisation and implementation of the 'in-company training'. For example, instructors are asked how they assess students' competences, whether they use assessment criteria.²⁹ Based on evidences from these visits, a representative of ConfeBask confirmed (during the workshop) that typically, instructors have difficulties in assessing students. In Spain, there is no official qualification for a company instructor and there are no particular requirements for becoming a one.³⁰ Often instructors do not have pedagogical backgrounds and although they may be

²⁷ Based on information provided by the FCT coordinator.

²⁸ The guide was developed in 2004 and updated in 2013. Only the 2004 version is available online: <http://formacion.confebask.es/Corporativa/Default.aspx?Xqp5O3l6Vf359NfJ9VBUww90785678d90785678d>

²⁹ Based on the information collected during the visits, in December 2013 ConfeBask prepared a report on the 'General conclusions and suggestions for the improvement of the 'in-company training' in the Basque country. The report is not published.

³⁰ Colegio San José de Calasanz issues a so-called 'diploma' to instructors for 'in-company training'. The 'diploma' does not describe any specific competences, they notify the number of hours and the name of the students attended. Nevertheless it may be considered as a form of acknowledgement of the job role of an instructor.

good professionals, they may assess based on what they would require from an employee regardless of other criteria.³¹

According to tutors, the 'best' company instructors (those, able to properly apply assessment criteria) are former students who are now employees at a collaborating company and take charge of 'in-company training' of students.

3.2.5. Quality assurance of assessment

- (c) *QA of assessment procedures and methods (e.g. partly standardised exams, authentic context); how is the quality of the assessment methods and procedure ensured (please refer to: validity, reliability, impartiality)? What is the rationale for choosing the assessment method described above? What are the key quality dimensions of this method? (Please in particular refer to the assessment of professional competences.)*

According to the assessment guidelines available in the school curricula ('Diseño Curricular Base'), 'given the characteristics of the 'in-company training, it does not seem appropriate to design specific assessment situations in the company'. The VET school has to make an arrangement with the companies that permits the continuous observation on students' performance, according to the accomplishments and behaviours established in the assessment criteria.'

Colegio San José de Calasanz follows these guidelines e.g. the principal assessment method used is the observation in an authentic context. Instructors observe continuously (throughout the whole duration of FCT) the development of students' competences. The observation takes place in a real work setting: students are introduced into a work team where they perform real work tasks (such as conventional radiography, mammography, computed tomography, etc.). For example, the questionnaires filled in by students during the 'in-company training' refer to their relationship to co-workers ('How can you describe the relationship with your co-workers?') as well as to students' contribution to the company ('Do you think that your work is useful for the department/company?').

Instructors' observations are discussed during the regular meetings between tutor and instructor. The discussion is an important quality dimension of the assessment method as it cross-checks instructor's observations with the opinion of the tutor (who knows the student).

The documentation sent by the VET school to instructors does not explain assessment criteria. Therefore the follow-up meeting(s) between tutor and instructor have also the aim to clarify such issues. This is important as at the end of the training, instructors have to rate the technical and transversal competences of students on a scale from 1 to 10. According to the FCT coordinator at Colegio SJC, impartiality is difficult to ensure. For example, if two companies assess the same technical competence with a '6' ('acceptable') they may have different understandings of the content e.g. what means 'acceptable' in terms of level of competence. In this context, the face-to-face communication between tutors from Colegio SJC and company instructors facilitates the clarification of assessment criteria and therefore supports to some extent the validity, reliability and impartiality of assessment. Nevertheless, it is difficult to ensure that all instructors understand and properly apply the assessment criteria.

Summarising, the quality dimensions of the assessment method and procedures include the regular visits between tutor and instructor, the use of information obtained through monitoring tools (e.g. on-line questionnaires) and most importantly, the discussion based on instructors' observations as well as the clarification of assessment criteria.

3.2.6. Quality assurance of grading procedures

³¹ As confirmed by the FCT coordinator of Colegio SJC.

- (c) *QA of grading procedures (e.g. grading scales/grids, grading procedures);*

Although technical and transversal competences acquired at the end of the 'in-company training' are assessed on a scale from 1 to 10, the overall evaluation of students' competence is 'apto'/'no apto'. At the practitioners' workshop the question was raised whether it would make sense to grade the overall evaluation FCT. It was argued that if students receive grades for the 'in-company training' (for example a '5' or a '4'), this may reduce their employment prospects.

3.2.7. Appeal procedures

- (d) *Appeal procedures (appealing against the results of a certification process);*

Appeal procedures occur quite seldom if at all. In fact, it is very rare that a student fails the 'in-company training'. According to the FCT coordinator, in 99% of the cases, students complete FCT successfully. One of the main reasons for not passing the FCT relates to negative assessment of the transversal competences.

3.2.8. Documentation, evaluation and monitoring

To what extent, why and how are certification processes documented? How is transparency ensured (e.g. are results of certification processes published)? To what extent and how are certification processes (or institutions carrying out examinations) evaluated and monitored? How and by whom are the results used? To what extent and how are the experiences from the certification processes taken into account for reviewing certification processes or for reviewing the education and training process? (In particular, refer to collection of company representatives' and students' feedback and how it is used.)

Documentation

In Spain, each Autonomous Community defines the obligatory documentation required for the certification process of the 'in-company training'. VET schools/centres can adapt its content and use additional tools and documents.

For example, the overall assessment of FCT is documented by Colegio San José de Calasanz in a so called 'assessment sheet' ('ficha de evaluación') (annex 2). The assessment sheet represents (in a paper form) instructor's responses to the on-line questionnaire filled in at the end of the 'in-company training'. The questionnaire consists of four sections:³²

- (a) *First section: assessment of students' transversal competences* – the instructor allocates a numerical value from 1 to 10 (where 1 is the lowest and 10 the highest rate) for each competence. '5' is the minimum rate for a competence to be considered as 'achieved';
- (b) *Second section: organisational aspects* – the instructor assesses the information provided by the tutor, communication with the VET school, frequency of monitoring. The aim of these questions is to improve the relationship Company - School.
- (c) *Third section: assessment of students' technical competences* – the methodology used is identical with the first section. There is also an open question: 'What knowledge or professional competences, software, equipment etc., should be

³² Translated by the country expert,
https://docs.google.com/a/sjcalasanz.com/spreadsheet/viewform?usp=drive_web&formkey=dHVnZIBQS001N2c2QS01b21YVFhYMIE6MA#gid=0

strengthened in the technical training of students in order to prepare them better for the 'in-company training'?

- (d) *Forth section: overall assessment by the company 'pass'/'fail' ('apto'/'no apto') – here are included also 'observations', where the instructor may suggest new/emerging competences that should be integrated in the training process at school.*

At the end of the assessment sheet the tutor also writes down his/her overall assessment of FCT, which confirms (or rejects) the 'pass' or 'fail' assigned by the instructor. Finally, the assessment sheet is signed by both, instructor and tutor and is kept in by the school.

¿Reciben los alumnos una copia de la ficha de evaluación firmada por el instructor y el tutor? ¿Pueden los alumnos acceder (por ejemplo, on-line) a los resultados del cuestionario de empresa? ¿Pueden las empresas acceder a los resultados de los cuestionarios de alumnos?

Students also fill in a questionnaire at the end of the 'in-company training', which is kept in by the school. It includes numerical and anonymous responses, based on rates from 1 to 10, where 1 is the lowest and 10, the highest rate. This questionnaire is more strongly focused on providing a feedback to the training system, for example, some of the questions include:³³

- (a) *'Do you think that learning methodologies used at school (teamwork, project-based learning, etc.) are useful in real work situations?'*
- (b) *'Rate the extent to which, the technical and transversal competences acquired at school served as a basis for your learning and development in the company';*
- (c) *'Rate the monitoring carried out by your tutor as well as his interest in performing his task'.*

In comparison, there is only one question on the self-assessment of students regarding competences gained in FCT. The competences are not listed separately (like for example in the company questionnaire), but are referred to in general terms. Additionally, the questionnaire gives space for so-called 'observations', where students can suggest aspects for improvement.

In addition to the questionnaire filled in at the end of FCT, students are required to send to tutors (per e-mail) a so called 'in-company training' report ('cuaderno de memorias').³⁴ The report represents self-evaluation of FCT. One important aspect addresses the competences gained in the 'in-company training'. Similarly to the students' questionnaire filled in at the end of the training, competences are referred to in general terms (annex 3). The school is now considering replacing or complementing the 'in-company report' with a competence portfolio, which may be of value for employers.

Apart from the described documents, upon successful completion of the 'in-company training', students receive a so-called 'diploma' issued by Colegio San José de Calasanz, which notifies the number of hours and the company where the training has taken place (annex 4). In addition, a 'diploma' by the Basque Employers' Organisation (ConfeBask) may be also provided (annex 5). The 'diplomas' do not specify the competences acquired by the students. Due to the fact that the issue of the official title ('Advanced Expert') may take up to two years after the completion of studies, the 'diplomas' facilitate the entry into the labour market as they have value among employers.

Results of the assessment process: the Virtual hospital project

³³ Translated by the country expert,
https://docs.google.com/forms/d/1qqv05C189_0IJ7dDFDenSxsLXzaDKMjBHHnkhhl6ub4/viewform?formkey=dDhUeEFVR0ltTC16SGx2MmotVlg1Qnc6MA#gid=0

³⁴ At some VET schools/centres cuaderno de memorias is not obligatory.

The monitoring and evaluation of FCT at Colegio SJC provides an effective quality assurance mechanism for obtaining information to review the VET training programme/cycle. This mechanism builds on several pillars including a) periodic visits of the tutor to the company; b) communication between tutor-instructor-student; c) data collection through different monitoring and assessment tools (on-line questionnaires) as well as d) involvement of tutors and instructors. The effectiveness of this quality assurance mechanism is illustrated through the 'Virtual hospital project'.

Responses from hospitals (in particular to the question: *'what knowledge or professional competences, software, equipment etc., should be strengthened in the training of students at school in order to prepare them better for the 'in-company training?'*) suggested that students in health and care disciplines do not have enough technical competences in dealing with clinical documentation. The results were additionally validated through face-to-face communication between tutor-instructor-student. In order to deal with the issue, Colegio San José de Calasanz introduced changes in the teaching process.

For example, the simulation of real work situations (e.g. 'bringing the workplace into the classroom') has become an important approach in delivering training content. In the concrete case this has been facilitated through the sign of a collaboration agreement between Colegio San José de Calasanz and the Bonanova Institute in Barcelona.³⁵ The main objective has been to enable students in health and care specialties to perform practical tasks (related to the professional competences to be acquired) in a simulated hospital environment. The responsibility of the teachers includes proposal and design of teaching and learning activities, in posing hypothetical situations or problems. These activities are defined in a so-called 'activity sheet' (ficha de actividad), which also indicates the professional modules; competences/learning outcomes and assessment criteria related to each activity (annex 6). Students are supposed to actively participate in the learning activities while assuming different roles (role play). In doing so, they also have to deal with a standard computer-based hospital management system.

4. Specific focus on learning outcomes

4.1. Role of learning outcomes

4.1.1. LO-descriptions used

- (a) *Which types of LO-based descriptions are used in the certification process (in particular for assessment and grading) (e.g. education standards, assessment standards/criteria etc.)? Are they based on centrally (or locally) defined LO-based standards or criteria?*

It should be noted that the term 'learning outcomes' is not very common in the Spanish education system i.e. competence (*competencia*) and capacity (*capacidades*) are used rather than learning outcomes (Cedefop, 2010, 53).

IVET programmes/cycles in Spain are organised in professional modules, which are set out in Royal Decrees regulating VET organisation. The professional modules specify the education and training content, the competences/learning outcomes to be achieved as well as the assessment criteria. They are defined on a national level.

³⁵ The Bonanova Institute is a public center, specialized in health education and healthcare in Vocational Training

- (b) *By whom are LO used in certification processes developed? In case they are developed centrally: To what extent and how are they adapted/‘translated’ at provider level?*

In Spain VET schools/centres have teaching, organisational and financial autonomy for the development of learning content and its adaptation to the socio-economic, cultural and productive environment of the region. This autonomy is always within the limits defined by the core (national) and the extended curricula of the regions. For example, training providers can decide on the time dedicated to each module, on the assessment methods, but they cannot change or update learning outcomes and assessment criteria as this would mean to change a professional profile.³⁶ In this context, the learning outcomes and assessment criteria defined in the core curricula specifically for the ‘in-company training’ are reflected in the school curriculum (Diseño Curricular Base) used by Colegio SJC.

4.1.2. Application of LO-descriptions in certification processes and quality assurance

- (c) *To what extent and how are they taken into account in the certification process? How are they used by practitioners? How do they interpret concrete learning outcomes? Do they use them as clear reference points?*

From the point of view of FCT tutors/teachers at Colegio SJC, LO-descriptions in general facilitate the design of teaching/learning activities and assessment methods for all professional modules. Tutors/teachers use them as a clear reference point and this is illustrated through the teaching/learning activity sheet created within the ‘Virtual hospital’ project.³⁷

In comparison, company instructors have a different perspective e.g. at the practitioners’ workshop was pointed out that in general, instructors meet difficulties in applying assessment criteria as defined in curricula. This can be explained with the fact that instructors often do not have pedagogical backgrounds; therefore concepts used in curricula may be complicated for them to understand and apply. This observation relates to the following practice at Colegio SJC:

The technical competences assessed by companies at the end of FCT (e.g. those documented in the assessment sheet signed by tutor and instructor) are, in fact, the competence units (‘unidad de competencia’) of the professional profile associated with the selected qualification.³⁸ The competences (‘capacidades terminales’) and the assessment criteria (‘criterios de evaluación’) defined specifically for the ‘in-company training’ in school curricula (DCB) and in the corresponding Royal Decree are not documented in the assessment sheet.

- (d) *How is it ensured that they are applied correctly in certification processes?*

One of the aims of the regular meetings and communication between tutors and instructors is to make sure that assessment criteria are understood and correctly applied by instructors. Nevertheless, it is difficult to ensure that all instructors understand and properly apply the assessment criteria. The long-term collaboration between Colegio San José de Calasanz and some companies (for example, the same tutor may work with the same instructor since

³⁶ In Spain, each VET Diploma refers to at least one full professional qualification registered in the National Catalogue of Professional Qualifications (CNCP). Royal Decree 1538/2006, Art. 6.

³⁷ See annex 6.

³⁸ In Spain, VET qualification consists of competence units. It is the minimum set of professional competences that can be partially recognised and accredited. Every competence unit is linked to a professional module, which describes the necessary learning to acquire that competence unit. Recognised and accredited competence units can be accumulated so as to obtain an official VET diploma,
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb_ing.html

years) facilitates the understanding and the application of assessment criteria. However, in cases, in which tutor and instructor collaborate for the first time, this may be challenging. During the workshop, practitioners highlighted that ensuring the proper application of assessment criteria needs to be strengthened. This can be done, for example, through the introduction of a specialised training for instructors.

4.1.3. Perspectives of practitioners and candidates regarding LO

- (e) How do practitioners see these learning outcomes based descriptions? Do they (for example, teams of assessors) consider them useful? What are the implications of using LO in certification processes (e.g. in relation to assessment methods, QA)? What kinds of benefits and challenges of using LO do they see?*

Tutors consider LO-description useful; however, they always need to make them comprehensive for company instructors. One of the biggest challenges, therefore, refers to overcoming the differences between the language of the 'world of education' and the language of the 'world of work'. This relates also to the use of assessment criteria, defined specifically for the 'in-company training'. In fact, these criteria are not documented in the assessment sheet signed at the end of FCT by the tutor and the instructor.

- (f) Are candidates aware of LO descriptions? Are they aware of the expectations expressed in these descriptions? What kinds of benefits and challenges of using LO do they see?*

Students are aware of LO-descriptions. They are familiar with the documentation sent to the company prior to the 'in-company training'. In this way students can take account of whether the tasks performed by them in the company correspond to what they are supposed to learn. Challenges were not identified.

- (g) To what extent and how does the shift to LO approaches complement or change traditional certification processes and quality assurance arrangements underpinning certification procedures?*

The introduction of the LO approach³⁹ has led to several changes at Colegio San José de Calasanz:

- (a) Active methods of teaching - these methods (project-based learning; solution of real problems in a simulated environment) have been given a priority in the training process. They focus on the acquisition of professional as well as transversal competences;
- (b) Transversal competences – their importance has been recognised by the school, for example, they make up 20% of the overall grade of the training programme/cycle at Colegio SJC;
- (c) Supporting tools (on-line questionnaires) – their use optimised the monitoring and evaluation processes e.g. the feedback to the training process (coherence between competences acquired at school and competences required by the labour market) can be obtained more rapidly. In this way areas of improvement are more easily identified.

- (h) Are there any recommendations on how to apply LO in certification processes from the perspective of practitioners and learners/candidates?*

No recommendations have been stated.

³⁹ This dates back to 1990 with the Amendment of the Spanish Law on the General Organisation of the Education System (LOGSE). It adopted a competency-based approach and introduced the modular organisation of IVET training cycles/programmes, which enhanced the use of learning outcomes.

5. Conclusions – interviewees

5.1. Ensuring validity, reliability, impartiality and transparency

(a) Which are the main arrangements in this approach for ensuring validity, reliability, impartiality and transparency of certification processes?

The main arrangement for ensuring validity, reliability, impartiality and transparency of the assessment process of the ‘in-company training’ at San José de Calasanz is the collaboration between *tutor-instructor-student*. This collaboration is based on their regular meetings between and communication. For example, in the regular meetings, tutors explain to instructors the assessment criteria related specifically to the ‘in-company training’ (as defined in curricula).

Apart from assessing of students’ competences, the certification process in Colegio SJC has another important aspect, namely the provision of feedback to the training process. This is supported through additional tools such as on-line questionnaires (filled in by students and companies on a regular basis); students’ self-evaluation reports (‘cuaderno de memorias’). They provide information about the coherence between competences/learning outcomes delivered at school and competences required by companies. Furthermore, they facilitate the identification of areas of improvement. The effectiveness of the tools has been illustrated through the ‘Virtual hospital’ project (cf. 3.2.8).

5.2. Strengths and challenges

(b) What are the main benefits of the specific QA arrangements supporting certification procedures?

The main benefits relate to the quality dimensions of the described mechanism including the regular meetings and communication between tutor-instructor-student, the use of effective monitoring tools that has a double function (to assess students’ competences and provide feedback to the training system); the use of detailed documentation of the certification process as well as the use of LO-descriptions in assessment.

(c) Which are the challenges faced when using this approach?

One important challenge for social actors refers to the fact that the actualisation of Royal Decrees (which set out official titles including learning outcomes and assessment criteria), takes time and therefore cannot immediately respond to actual changes (most demanded or new competences) produced in the labour market. For example, the Royal Decree regulating the title ‘Advanced Expert in Diagnostic Imaging’ dates back to 1995.

(d) What would they like to change? (Try to identify any challenges and problems – where do they need solutions?)

The main challenge refers to the need of provision of training to instructors. This concerns, in particular, the understanding of the content of ‘assessment criteria’ (as defined in curricula) and to their application in practice. Some measures have been taken already, for example, the question about how to assess students is discussed during the regular meetings between tutor-instructor. It should be noted that the understanding of the content of assessment criteria depends also on whether tutors and instructors are working together since years. A long-term collaboration facilitates this understanding.

- (e) *In case of planned or recent policy reforms related to quality assurance measures underpinning certification processes: Which reforms are these and how are they seen by them?*

No planned or recent policy reforms dealing directly with quality assurance measures underpinning certification processes were identified.

The Organic Law 8/2013 of 9th of December on the Improvement of the Quality of Education (LOMCE) as well as the IV Vocational Training Basque Plan⁴⁰ were mentioned; however they refer to quality assurance in general terms.

6. Conclusions – country expert

6.1. Ensuring validity, reliability, impartiality and transparency

- (a) *Which are the main arrangements in this approach for ensuring validity, reliability, impartiality and transparency of certification processes?*

Considering the fact that the assessment of the ‘in-company training’ has an ongoing character, the main arrangement for ensuring validity, reliability, impartiality and transparency is the collaboration between tutors, company instructors as well as students. A successful collaboration should not be taken for granted e.g. not all VET schools/centres engage to the same extent as San José de Calasanz.

One important indicator for a successful collaboration is the *regularity* of the meetings and communication between tutors and instructors. Within the framework of these meetings the ‘distance’ between the ‘world of education’ and the ‘world of work’ can be ‘reduced’, for example, the content of ‘assessment criteria’ (defined in curricula) is clarified in order to be applied. A successful collaboration is also a prerequisite for the application of assessment tools like on-line questionnaires or students’ self-evaluation reports. The tools alone could not ensure validity, reliability or transparency of the certification process without the regular meetings between tutor-instructor-student and their face-to-face communication.

6.2. Strengths and challenges

- (b) *What are the strengths and weaknesses of the approach presented?*

Strengths

One of the main strengths of the approach relates to the development of a consistent methodology based on a) the complementarity of the two aspects of quality assurance arrangements e.g. assessment of students’ competences and provision of a feedback to TP as well as on b) the interrelation between their quality dimensions. For example, the methodology ensures good performance and reliability due to the successful collaboration between the school and the regional companies. This is complemented by the high involvement of tutors who perceive themselves as a team e.g. all of them are convinced of the importance of maintaining regular contacts with instructors and students, of clarifying the content of ‘assessment criteria’ to instructors, of regularly using monitoring tools, of considering not only technical, but also transversal competences. All these factors enable the consolidation and the consistency of the developed methodology.

⁴⁰ It is not approved yet.

Challenges

One important challenge concerns the lack of specialised training for instructors. Such training may focus on the operationalisation of assessment criteria (as defined in curricula) and thus enhance the mutual understanding of these criteria and their application in practice.

- (c) *To what extent are input factors defined at macro level actually implemented at practitioner level? Can any gap be identified?*

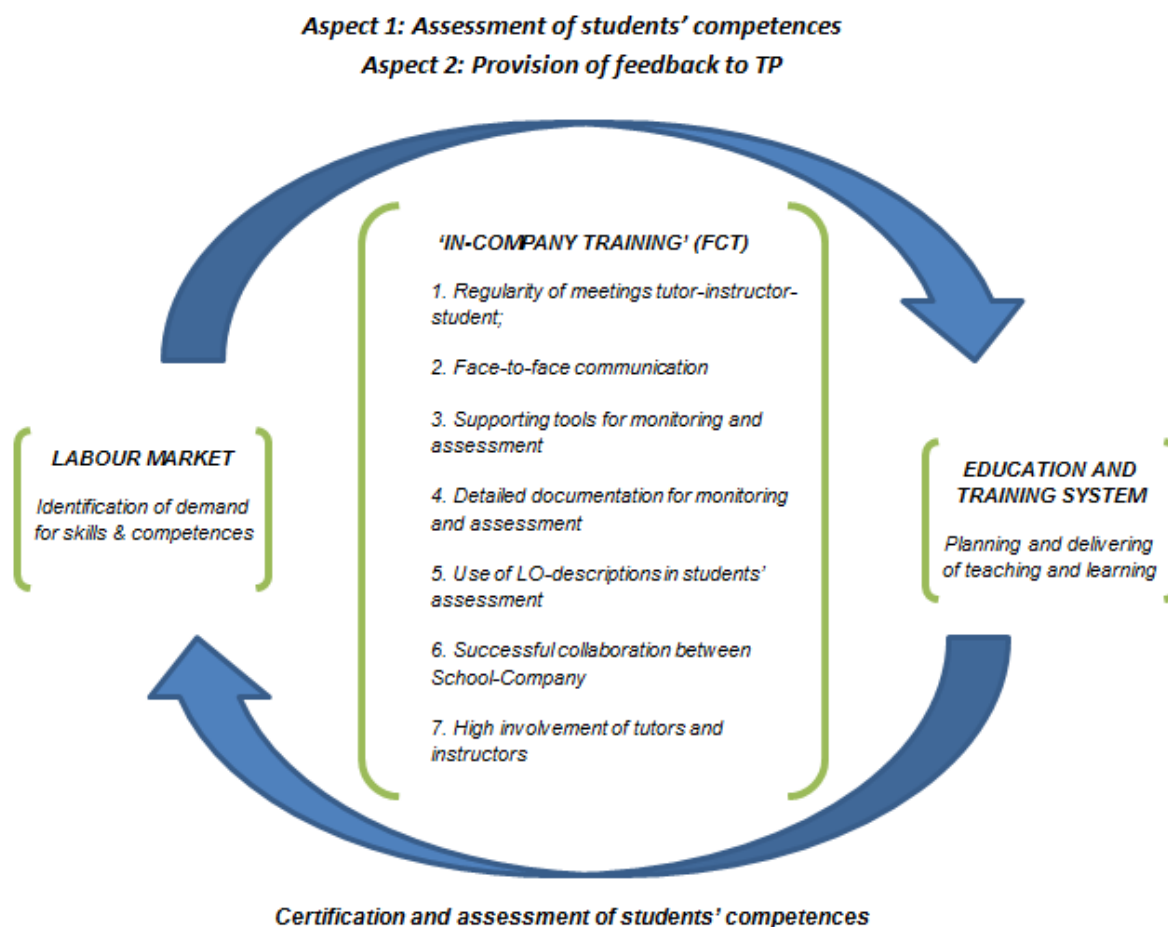
Assessment criteria ('criterios de evaluación') related specifically to the 'in-company training' are not documented in the assessment sheet signed by the tutor and the instructor at the end of FCT.

6.3. EQAVET

- (d) *Which principles/criteria related to the transparency and credibility of the certification process and related use of learning outcomes could complement the EQAVET framework?*

The double function of the quality arrangements described (e.g. assessment of students' competences as well as providing a feedback to the TP) may complement the EQAVET framework. In particular, the dynamic interrelation between the quality dimensions of the approach can be considered (cf. Fig. 2)

Fig. 2: The approach of Colegio San José de Calasanz



Source: country expert

7. Bibliography

- BOE (1990). Organic Law 1/1990, of 3 October, of General Ordination of the Educational System, <http://www.boe.es/boe/dias/1990/10/04/pdfs/A28927-28942.pdf> [accessed 18.10.2014]
- BOE (1995). Real Decreto 545/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de técnico superior en imagen para el diagnóstico y las correspondientes enseñanzas mínimas <https://www.boe.es/boe/dias/1995/06/12/pdfs/A17506-17511.pdf> [accessed 18.10.2014]
- BOE (2006). Organic Law 2/2006, of 3 May, on Education. <http://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf> [accessed 14.5.2014]
- BOE (2007). Royal Decree 1538/2006, of 15 December, establishing the general organisation of the vocational education and training in the education system <http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/1/RD1538.pdf> [accessed 18.10.2014]
- BOE (2011). Royal Decree 1147/2011 on the General Organisation of VET. Madrid <http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf> [accessed 18.10.2014]
- Cedefop (2010). *Learning outcomes approaches in VET curricula. A comparative analysis of nine European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5506_en.pdf [accessed 24.10.2014].
- Colegio San José de Calasanz. *Diseño curricular Base. Formación Profesional Específica. Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico*. Not published.
- Confederación Empresarial Vasca - Confebask (2013). Conclusiones generales y sugerencias de mejora sobre el desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo de la CAPV. Not published.
- Confebask (2004). *Manual del Instructor de Empresa – Formación en Centros de Trabajo*. Bilbao <http://formacion.confebask.es/Corporativa/Default.aspx?Xqp5O3l6Vf359NfJ9VBUww90785678d90785678d> [accessed 18.10.2014]. An update was made in 2013, however it is not published.
- Europass Certificate Supplement, *Advanced Expert in Diagnostic Imaging* <http://todofp.es/dctm/todofp/europass/titulos-grado-superior/imagen-para-el-diagnostico-ingles.pdf?documentId=0901e72b8061389f> [accessed 18.10.2014].

Websites

- Basque Government, Department of Education, Language Policy and Culture http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2638/es/contenidos/informacion/hezibi/es_def/index.shtml [accessed 18.10.2014]
- Bonanova Institute http://www.institutbonanova.cat/coneix-nos/en_index.html [accessed 18.10.2014]
- Centre for Innovation in Basque Vocational Training (TKNIKA) <http://www.tknika.net/liferay/es/tnika> [accessed 18.10.2014].
- Colegio San José de Calasanz <http://www.sjcalasanz.com/ciclos-formativos.asp> [accessed 18.10.2014]. <https://sites.google.com/a/sjcalasanz.com/jobcentre/home/practicas-en-empresas-fct/cfgs-imagen-para-el-diagnostico> [accessed 18.10.2014].
- ConfeBask <http://formacion.confebask.es> [accessed 18.10.2014].
- EnSanturtzi.com <http://www.ensanturtzi.com/es/actualidad/hospital-san-juan-de-dios-premio-a-la-exc/653> [accessed 18.10.2014]

EUROSTAT

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
[accessed 18.10.2014]

EUSTAT

http://en.eustat.es/elementos/ele0012100/ti_The_population_in_work_fell_by_01_and_the_unemployment_rate_fell_to_145_in_the_third_quarter_of_2014_in_the_Basque_Country/tema_4/tipo_Cy/not0012198_i.html#axzz3GOoVPk8q [accessed 18.10.2014]

Iberdrola

<http://www.iberdrola.es> [accessed 18.10.2014]

INCUAL

http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb_ing.html [accessed 18.10.2014]

Noviasalcedo Fundación,

<http://en.noviasalcedo.es/menu,who-we-are/> [accessed 18.10.2014]

8. List of contacts

Please provide the following information:

- Name (Mr/Ms, forename, surname)

- Function and organisation (first own language, then the English translation)

Please ask whether the interviewee agrees that his/her name will be included in the final publication!

Cou ntry	Name	Organisation	Contact information (Email, phone) ⁴¹	Date of con- tact/ interview	Agree- ment*– yes/no
ES	Ms. Ainhoa Rotaetxe	Confebask/ educational department	arotaetxe@confebask.es	07.10.2014	
ES	Ms. Alaitz Uriarte	Colegio SJC/ tutor	alaitz.uriarte@sjcalasanz.com	07.10.2014	
ES	Ms. Astrid Villanueva	Colegio SJC/ tutor	astrid.villanueva@sjcalasanz.com	06-07.10.2014	
ES	Mr. Javier González	Colegio SJC/ tutor (health)	javier.gonzalez@sjcalasanz.com	06-07.10.2014	
ES	Mr. Javier Moratinos	Colegio SJC/ director	jmc@sjcalasanz.com	06.10.2014	
ES	Mr. Rafael Pilar	Colegio SJC / FCT coordi- nator	Rafael.pilar@sjcalasanz.com	06-07.10.2014	yes
ES	Mr. Raúl Setién	Colegio SJC/tutor	raul.setien@sjcalasanz.com	06-07.10.2014	
ES	Ms. Leire Hormigo	Iberdrola S.A./ instructor	lhormigo@iberdrola.es	07.10.2014	
ES	Ms. Luisa Pedro	Colegio SJC/ tutor	¿	06.10.2014	
ES	Ms. Natalia García	Fundación Novia Salcedo	natalia@noviasalcedo.es	07.10.2014	
ES	Ms. Rosario Ardanza	Colegio SJC/ student?	rosario.ardanza@sjcalasanz.com	07.10.2014	
ES	Ms. Idoia Cadierno	Colegio SJC/ student?	idoia.ibaibarriaga@sjcalasanz.com	07.10.2014	
ES	Mr. Joseba Vidorreta	Hospital San Juan de Dios/ managing director			

* Interviewee agrees that his/her name can be included in the final publication

⁴¹ Please note: this information is for internal use only (e.g. for follow-up interviews) and will not be published!

Annex 1: Agenda of the country visit

Monday, 6th of October

10:00 Welcome at Colegio San José de Calasanz

- Javier Moratinos, Director
- Rafael Pilar, Coordinator of 'in-company training' (FCT)
- Javier González, Tutor FCT Health and Care
- Astrid Villanueva, Tutor FCT Community Services
- Alaitz Uriarte, Tutor FCT Training for Employment

10:15 Presentation of significant projects (Colegio San José de Calasanz)

- 'Entrepreneurship for Learning'/Emprender para Aprender" (evaluation of transversal competences), Rafael Pilar
- 'Virtual Hospital' / 'Hospital Virtual", Raúl Setién
- 'Iruditu' (Social Innovation/ 'Innovación Social), Luisa Pardo

12:00 Visit at 'Hospital San Juan de Dios'

14:00 Lunch (informal change of experiences)

15:00 Conversation with Rafael Pilar and Javier Moratinos (clarification questions)

17:00 End of the visit

Tuesday, 7th of October

10:30 Practitioners' Workshop:

Planning, organisation, monitoring and assessment of 'in-company training'/ 'Planificación, organización, seguimiento y evaluación de FCT' (Formación en Centros de Trabajo)

Moderator: Mariya Dzhengozova and Rafael Pilar

Participants:

Ainhoa Rotaetxe. Confebask (Confederación de Empresarios Vascos)

Alaitz Uriarte. Tutor FCT

Astrid Villanueva. Tutor FCT

Javier González. Tutor FCT

Leire Hormigo. Iberdrola S.A.

Natalia García. Fundación Novia Salcedo

Students who participated in FCT

13:00 End of the workshop

Annex 2: Assessment sheet of FCT (page 1)



C.F.G.S.: IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO FICHA DE EVALUACIÓN FINAL DE LA F.C.T.

EMPRESA: HOSPITAL DE GALDAKAO

ALUMNO/A:

Nota: El cuestionario está dividido en una escala de 1 a 10, donde 1 es la puntuación más baja y 10 la más alta

1.- Valore el nivel de adquisición de **Competencias Transversales** que los alumnos en prácticas han manifestado en su periodo formativo en la empresa:

Competencias Transversales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.- Comunicación interpersonal										
2.- Resolución de problemas										
3.- Aprendizaje autónomo										
4.- Gestión de la información										
5.- Trabajo en equipo										
6.- Toma de decisiones										
7.- Lambizi (Equilibrio personal en el puesto de trabajo)										

2.- En la organización de los periodos formativos valore el grado de adecuación de los siguientes aspectos:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Horarios	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Información del tutor	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Documentación recibida	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Periodicidad del seguimiento	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicación con el Centro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Calendario de prácticas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

¿Qué mejoras se pueden hacer en aspectos organizativos con relación a la tramitación actual?

3.- Valore las **Competencias Técnicas** adquiridas por el alumno/a en prácticas en el desempeño de su trabajo:

Competencias Técnicas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Organiza toda la información/documentación adecuadamente y gestiona correctamente el almacenamiento, control, y distribución de existencias en el área de trabajo que se le ha asignado										
2. Obtiene registros gráficos del cuerpo humano con calidad diagnóstica, utilizando equipos radiográficos convencionales.										
3. Obtiene registros gráficos del cuerpo humano con calidad diagnóstica, utilizando equipos de procesamiento informático de las imágenes: TAC y RMN.										
4. Colabora en la realización de técnicas Radio isotópicas.										
5. Aplica, de forma rigurosa, en todos los estudios los protocolos de protección radiológica para el personal profesionalmente expuesto, los pacientes y el público en general.										

Annex 2: Final assessment sheet of FCT (page 2)



OBSERVACIONES

--

NOTA FINAL EN EL CENTRO DE TRABAJO

--

NOTA DE LA MEMORIA DE PRÁCTICAS

--

CALIFICACIÓN GLOBAL DEL MÓDULO DE F.C.T.

--

Fdo.: Javier González

Fdo.: Instructor/a en la empresa

Annex 3: Guide for completing students' in-company training report



MEMORIA DE PRÁCTICAS (ESTRUCTURA BÁSICA)

1. Descripción de la empresa

A qué se dedica, dónde está, qué departamentos tiene, cuántos trabajadores, cuál es su filosofía, con qué colectivos trabaja....

2. Descripción de tu departamento

De quién dependes, dónde te han ubicado, cuántos compañeros tienes, cómo os organizáis, con qué colectivo específico trabajas...

3. Principales objetivos de vuestro departamento

Qué objetivos tenéis que lograr en el trabajo directo con los usuarios, qué medios tenéis para ello, qué recursos, de qué forma se estructura el trabajo para conseguirlos.

4. Descripción detallada (diaria igual es mucho, semanal al menos) de tus tareas allí

¿Qué habéis hecho esa semana? Para qué, con qué medios, que técnicas concretas habéis aplicado, qué resultados habéis obtenido, qué has aprendido, qué problemas habéis tenido que afrontar y cómo los habéis solucionado etc.

5. Material adicional

Podéis adjuntar cualquier documento, imagen, vídeo de actividades, páginas web, salidas etc., folleto, recurso. Lo que sea que ayude a comprender en qué empresa habéis desempeñado vuestras prácticas y que aclare el desempeño de vuestro trabajo. Consultad primero si podéis meterlo en la memoria o no.

6. Valoración Final

Una valoración personal de lo que para vosotras ha supuesto vuestro período de prácticas debidamente razonado y justificado.

¿Qué ha aportado desde el punto de vista personal, académico y laboral?

¿Qué competencias has adquirido en el desarrollo de tus prácticas en empresas?

Annex 4: Students' diploma of FCT issued by Colegio SJC



El/La Directora/a del Centro Educativo CPEIPS SAN JOSE DE CALASANZ HLBHIP Ikastetxearen zuzendariak

El/La Responsable de la empresa H.UNIVERSITARIO DE ARABA enpresaren arduradunak

ZIURTATZEN DUTE

CERTIFICAN QUE:

D./Dña. **SAIOA ALONSO RUBIO** jnak./andak.

DIAGNOSI-IRUDIAK GOI mailako heziketa-zikloko ikasleak Lantokiko Prestakuntza moduluaren barruan guztira 595 praktika-ordu ongi bete dituela, goian aipaturiko enpresan.

Eta horrela jasota gera dadin, ziurtagiri hau egin da SANTURTZI-(e)n, 2014eko urriaren 12(e)an.

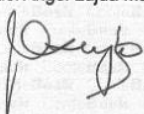
alumno/a del ciclo formativo de grado SUPERIOR de IMAGEN PARA EL DIAGNOSTICO ha realizado satisfactoriamente un total de 595 horas de práctica, integrantes del módulo de Formación en Centros de Trabajo, en la empresa arriba citada.

Y para que así conste, se expide el presente certificado en SANTURTZI, a 12 de octubre de 2014.

Sim. / Fdo.: JAVIER MORATINOS CUADRADO
Ikastetxearen isenpea eta zigilua / Firma y sello del Centro

Sim. / Fdo.: ALEJANDRO APARICIO ALONSO
Enpresaren isenpea eta zigilua / Firma y sello de la Empresa

Annex 5: Students' diploma of FCT issued by ConfeBask

Confederación Empresarial Vasca Euskal Entrepresarien Konfederakuntza	
ConfeBask	
Euskal Entrepresarien Konfederakuntzako Presidenteak, zera baieztatzen du:	El Presidente de la Confederación Empresarial Vasca certifica que:
ikasleak 2012-2013 kurtsuan zehar erregularitasunez eta atarramenduz H. De San Eloy enpresan 399 orduko Heziketa Zikloari dagokion Lantokiko Prestakuntza modulua bete duela; eta beraz dagokion gaitasuna ezagutzen zaio.	durante el curso 2012-2013, ha seguido con regularidad y aprovechamiento el módulo de Formación en Centros de Trabajo con una duración de 399 horas de formación práctica en la empresa H. De San Eloy correspondiente al Ciclo Formativo por lo que se reconoce la capacitación práctica correspondiente.
Eta hala ager dadin eta behar den lekuan bere ondorio egokiak izan ditzan, ziurtagiri hau luzatzen da.	Y para que así conste y surta los oportunos efectos, donde proceda, se expide la presente certificación.
EUSKAL ENTREPRESARIEN KONFEDERAKUNTZA PRESIDENTEA EL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION EMPRESARIAL VASCA Miguel Angel Lujua Murga	
	

Annex 6: Virtual hospital: definition of learning/teaching activities



FICHA DE ACTIVIDAD

Ciclo Formativo	CFGS IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO		
Unidad de Competencia	UC: Obtener imágenes médicas utilizando equipos de radiografía simple, radiografía con contraste y radiología intervencionista.		
Capacidad	C5: Describir los medios de contraste utilizados en las exploraciones radiográficas. C6: Realizar una exploración radiográfica siguiendo protocolos establecidos.		
Criterio de evaluación	CE5.1: Clasificar los medios de contraste relacionándolo con el tipo de exploración. CE5.2: Identificar las indicaciones y contraindicaciones del sulfato de bario y las ventajas que aporta en los estudios gastrointestinales. CE5.3: Explicar las características de la técnica de doble contraste. CE5.4: Identificar los tipos, indicaciones y contraindicaciones de los contrastes yodados. CE6.2: En un supuesto práctico de una exploración radiográfica siguiendo protocolos establecidos: – Realizar la puesta a punto de los equipos y el material necesario, siguiendo los protocolos establecidos. – Preparar, para las exploraciones que así lo requieran, el medio de contraste adecuado siguiendo los protocolos establecidos, con supervisión facultativa y consentimiento informado del paciente.		
Asociada al Módulo Formativo	MF2080_3: MÓDULO FORMATIVO 3: Radiografía Simple, con Contraste e Intervencionista		
Asociada a caso clínico	SI	Nº Caso	ESTUDIO DE VÍA DIGESTIVA BAJA ESTUDIO DE VÍA DIGESTIVA BAJA
Nivel de la actividad*	1. Conocimientos 3. Aplicación 4. Análisis		